

## ARTICLE 12

DROIT À LA SÉCURITÉ SOCIALE

## **ARTICLE 12§1**

En ce qui concerne votre requête des donnés concernant le niveau de toutes les prestations servies en remplacement des revenus, on vous rappelle qu'ils ont été déjà fournis dans le rapport.

En ce qui concerne les informations requêtes, on vous donne des renseignements sur l'indemnité ordinaire de chômage. Plusieurs indications peuvent être appris sur le site <http://www.inps.it/Doc/Pubblicazioni/Opuscoli/DisoccupOrd.pdf>.

L'indemnité de chômage est octroyée par l'Inps (institut national de sécurité sociale), en garantissant, en présence des qualités prévus de la loi, une aide économique qui remplace le revenu de travail.

Il est une prestation à l'appui du revenu pour ces travailleurs qui se trouvent sans travail, donc sans rétribution, pour les raisons suivantes:

- licenciement ;
- suspension pour manque de travail;
- échéance du contrat ;
- démissions pour juste cause, déterminées par:
  - harcèlements sexuels ;
  - manqué paiement des rétributions ;
  - modification péjorative des conditions de travail;
  - mobbing ;
  - considérable variation des conditions de travail suite à la cession de l'entreprise à autres personnes, physiques ou juridiques ;
  - déplacement du travailleur d'un siège à l'autre, sans prouvées des raisons technique, d'organisation et productives ;
  - comportement injurieux du supérieur hiérarchique.

L'indemnité de chômage est financée avec une contribution payée par l'entrepreneur, qui pourvoit à la verser à l'Inps.

L'indemnité de chômage peut être octroyée:

- Aux ouvriers, employés, et similaires, même si employés avec un contrat part time ou à temps déterminé;
- aux dirigeants de n'importe quel secteur privé;
- aux travailleurs à domicile, mais seulement dans le cas de licenciement/cessation du rapport de travail et non pas dans le cas de suspension du travail
- aux travailleurs employés en activités saisonnières ou avec périodes de pause;
- aux travailleurs occupés occasionnellement en substitution d'autre personnel ;
- aux travailleurs employés avec contrat de formation ou similaires;
- aux travailleurs avec contrat de solidarité ;
- aux portiers des immeubles;
- aux travailleurs employés en Italie et travaillant à l'étranger en pays non conventionnés ou avec lesquels ils n'existent pas encore des accords de sécurité social ;
- aux associés de coopératives, avec l'exclusion de ces disciplinées du Décret du Président de la République 602/70.

Pour obtenir l'indemnité de chômage on doit posséder des qualités spécifiques:

- être inoccupé (c'est-à-dire ne pas dérouler quelque type d'activité ouvrable, ni autonomement ni subordonnée);
- avoir présenté, au Centre pour l'emploi compétent pour territoire, la déclaration de disponibilité immédiate à avoir une activité soit à suivre la parcours proposée pour la recherche d'une nouvelle occupation;
- avoir eu une activité, avec versement de la contribution pour le chômage, au moins deux ans avant le licenciement ;
- avoir payé au moins une année de contribution (équivalent à 52 contributions hebdomadaires) dans les deux ans qui précèdent la cessation du rapport de travail ;
- être en possession de la capacité de travailler

L'indemnité est payée pour un maximum de 180 jours, et, selon le cas, jusqu'à 270 jours. Outre clarifications sont disponibles sur le site <http://www.inps.it/Doc/Pubblicazioni/Opuscoli/DisoccupOrd.pdf>

## **ARTICLE 12§2**

Pas de modifications.

## **ARTICLE 12§3**

L'Italie s'engage principalement à maintenir les actuels standards de sécurité sociale dans un contexte de récession économique qui intéresse le marché communautaire.

Il faut préciser que les 12 et 13 février 2004 à Venise, a eu lieu un débat organisé par la Direction générale de la Cohésion sociale qui sera l'objet d'une discussion auprès du CDCS (Comité de Cohésion sociale) pour une évaluation, à savoir comment doit être rédigé un indice de paramètres de cohésion sociale, pour la préparation d'un guide méthodologique sur les indicateurs de cohésion sociale; cela devrait donc permettre une plus grande précision en ce qui concerne l'individualisation des paramètres objectifs de référence pour définir les niveaux de sécurité sociale.

Au sujet de la possibilité d'améliorer le niveau de sécurité sociale, l'Italie a dernièrement légiféré à ce propos afin de donner une réponse concrète au phénomène du "travail informel", c'est à dire du travail en relation duquel la réglementation législative est totalement absente. C'est dans ce but que s'insère donc la normative dictée par la réforme du marché du travail, réalisée par la Loi 30/2003, qui a réglementé certaines formes atypiques de travail qui auparavant étaient dépourvues de toute tutelle et a prévu l'introduction ou la réinsertion dans le marché du travail de catégories de travailleurs désavantagés. Le cadre législatif de référence et certains rapports de travail dès lors disciplinés par les contrats de réinsertion sont présentés ci-après.

### Prémissse

#### Le cadre de référence

Le D.L n.276/2003 actualise immédiatement la Loi. n.20/2003 de délégation pour la réforme du marché. Ainsi, le chapitre le plus important du "Livre blanc" prédisposé par la commission particulière instituée par le Ministre du travail et des politiques sociales, M. Maroni, est réalisé dans un contexte juridique et économique très animé. Le susdit "Livre blanc" présenté en octobre 2001, hypothèse un renouvellement complet de la législation du travail dans un sens plus large (marché du travail, abandon, arbitrage, amortissements sociaux, prévoyance, horaires de travail, santé et sécurité etc..).

Déjà sur la base des engagements communautaires et des relatives condamnations pour la non-reconnaissance, le gouvernement en place au début de la XIV législature a émané

sur la base de la directive 1999 /70, le D.L 368/2001, portant sur la nouvelle discipline du contrat de travail à temps déterminé. C'est au milieu de cette importante réévaluation normative, que s'insère aussi le D.L 66/2003 qui actualise la directive communautaire 94/104 en matière d'horaires de travail, repos, vacances et travail nocturne : après un retard et la condamnation du 9 mars 2003 provenant de la Cour de justice, renouvelant en même temps la législation sur l'horaire de travail qui remonte au début du XX ème siècle. C'est au milieu d'un climat syndical assez "effervescent", que le Gouvernement, après la conclusion et l'illustration relative du "Livre blanc", présente le dessein de la Loi 848/S, le 15 novembre 2001, concernant la transposition de la norme législative des contenus du Livre blanc cité en matière de marché du travail de façon restrictive (sujets autorisés à la rencontre entre demande et offre de travail, cause de travail, typologies contractuelles), des amortisseurs sociaux, l'article 18 de la Loi 300/1970 et l'arbitrage. Le 5 février 2003, après une double lecture du sénat, la délégation pour la réforme du marché du travail devient la Loi du 14 février 2003, n.30.

Après l'approbation de la loi de délégation, se succèdent en des temps très courts, les réunions techniques afin de parvenir à l'élaboration du schéma des mesures législatives qui est promulgué par voie préliminaire le 6 juin 2003. Successivement commence la phase parlementaire pour l'approbation, la confrontation avec les parties sociales et la conférence Etat-Régions. Cette procédure complétée, le Conseil des Ministres promulgue définitivement la disposition déléguée le 31 juillet 2003, qui devient le D.L du 10 septembre n.276 et qui est publié dans le J.O du 9 octobre 2003 et entre en vigueur le 24 octobre.

## TRAVAIL OCCASIONNEL

### Définition

Le travail occasionnel comprend les activités suivantes :  
de nature purement occasionnelle qui, même s'il se déroule pour plusieurs bénéficiaires, engagent le travailleur pour une durée qui n'est pas supérieure à 30 jours dans l'année solaire et qui n'entraînent pas une rétribution supérieure à 3 000 euro ;  
exécutées par des sujets risquant l'exclusion sociale ou qui ne font pas partie du marché du travail ou en phase d'en être exclus.

### Sujets

Puissent avoir une activité de travail occasionnel, après inscription sur les listes se trouvant dans les Agences pour l'emploi, auprès des sujets publics autorisés à l'intermédiation et les sujets autorisés :  
les personnes au chômage depuis plus d'un an ;  
les ménagères, étudiants et retraités ;  
les personnes handicapées et en communauté de réhabilitation.

### Activités :

petits travaux domestiques extraordinaires, y compris l'assistance à domicile pour les enfants et personnes âgées, malades ou avec un handicap ;  
enseignement privé supplémentaire ;  
petits travaux de jardinage, ainsi que nettoyage et entretien de bâtiments et monuments ;  
réalisation de manifestations sociales, sportives, culturelles ou de charité ;

collaboration avec des organismes publics et volontariat pour des travaux d'émergence, comme ceux dus à des catastrophes ou évènements naturels imprévus ou de solidarité.

#### Employeurs

Le décret d'application ne le précise pas mais la loi-délégation individualise ceux qui peuvent avoir recours au travail accessoire :

familles ;

organismes sans but lucratif.

Il semble que les entreprises ne puissent y accéder.

#### Discipline

- les acquéreurs achètent auprès des points de vente autorisés, les carnets de bon pour prestations de travail occasionnel d'une valeur unitaire de 7,5 euro pour chaque heure de travail. Les travailleurs recevront de l'organisme concessionnaire un montant net de 5,80 euro (exempt des taxes) ; à l'INPS et à l'INAIL, pour la prévoyance, le concessionnaire versera, en fournissant toutes les données relatives au travailleur intéressé, respectivement 1 et 0,50 euro pour chaque heure de travail, tandis que le concessionnaire recevra 0,2 euro.

- Les sujets autorisés à la vente des bons sont individualisés par un décret du Ministère du travail, d'ici 60 jours de l'entrée en vigueur du décret législatif.

## TRAVAIL SUR APPEL OU INTERMITTENT

#### Définition

C'est un contrat, même à temps déterminé, grâce auquel un travailleur se met à la disposition d'un employeur dans l'attente d'un travail discontinu de la part de ce dernier. La prestation de travail peut avoir lieu seulement durant le week-end, les vacances estivales, de fin d'année et pour Pâques ou d'autres périodes prédéterminées prévues par la négociation collective.

#### Hypothèses permises

- Hypothèses objectives : pour le déroulement des prestations de caractère discontinu ou intermittent, selon les exigences individualisées par les contrats collectifs stipulés par les associations des employeurs et des travailleurs comparativement les plus représentatives au niveau national ou territorial ou, à titre de substitution provisoire, par un décret du Ministère du travail et des politiques sociales d'ici 6 mois de l'entrée en vigueur du décret législatif ;

- hypothèses objectives : pour prestations données par des chômeurs :

de moins de 25 ans ;

ayant plus de 45 ans, expulsés d'un cycle productif et inscrits sur les listes de l'Agence pour l'emploi.

### 3. Interdiction

Il est interdit :

- de substituer des travailleurs en grève ;

- dans les unités de production où il y a eu dans les 6 mois précédents des licenciements collectifs ou au sein desquelles est en phase de développement une suspension des rapports ou une réduction de l'horaire, avec le droit à l'intégration salariale, toujours si cela intéresse les travailleurs qui ont un emploi qui se réfère au travail sur appel et sauf divers accords syndicaux ;

- si l'entreprise n'a pas effectué, aux termes du D.L n.626/1994, l'évaluation des risques.

#### 4. Formes

Il est nécessaire de posséder un écrit pour les éléments suivants :

- les tenants et les aboutissants qui permettent la stipulation ;
  - la durée ;
  - le lieu et les modalités de disponibilité, tout en respectant un appel de préavis non inférieur à 1 jour ;
  - traitement économique et normatif de compétence ;
  - formes et modalités de la prestation ;
  - temps et modalités de paiement ;
- mesures de sécurité spécifiques en relation à l'activité menée (doivent être observées les indications fixées dans les contrats collectifs si prévues).

De plus, l'enregistrement dans le livre des matricules devra être indiqué.

- Cette forme contractuelle est assujettie à la certification des contrats de travail (voir la Fiche certification des contrats de travail).
- S'agissant de travail subordonné, l'employeur devra effectuer les obligations prévues vis à vis de l'Agence pour l'emploi.
- La RSU doit être tenue informée, annuellement, sauf prévision plus favorable des contrats collectifs, sur le développement du recours au travail intermittent.

#### 5. Indemnité de disponibilité

- est versée au travailleur sur appel durant la période pendant laquelle ce dernier est à la disposition de l'employeur en attendant que ce dernier lui offre un emploi ;  
le droit à l'indemnité est conditionné par l'obligation contractuelle du travailleur de répondre à la demande de l'employeur.

Un refus injustifié à la demande peut comporter :

la résolution du contrat ;

la restitution de l'indemnité perçue ;

une grosse indemnisation pour le dommage dans la mesure fixée par les contrats collectifs ou par le contrat individuel ;

la mesure est fixée par les contrats collectifs et de toute manière n'est pas inférieure à la mesure qui est fixée ou renouvelée périodiquement par un décret du Ministère du travail.  
Rien n'a été précisé en ce qui concerne la durée ;

est exclue du calcul de tout institut de loi et de contrat ;

n'est pas versée en cas d'indisponibilité causée par une maladie ou autre événement rendant temporairement impossible de répondre à l'appel. Cette impossibilité doit être immédiatement communiquée à l'employeur, sous peine de la perdre pour 15 jours. Cette pénalisation sera appliquée en rapport aux périodes pour lesquelles cette indemnisation est versée.

#### Traitement économique et normatif

- proportionné en rapport à l'activité effectivement faite, en respectant la rétribution, les vacances, traitement pour maladie, incident, maladie professionnelle, congés parentaux ;
- ne doit pas être moins favorable en rapport à un travailleur du même niveau et aux mêmes mansions ;

- durant la période de disponibilité, le travailleur ne mûrit aucun droit pour le traitement économique et législatif, sauf en ce qui concerne l'indemnité de disponibilité.

#### Traitement de prévoyance

Le travailleur a droit à un traitement de prévoyance qui est prévu pour les travailleurs "ordinaires" proportionnellement à la prestation (et la rétribution corrélative) donnée (voir part-time). En ce qui concerne l'indemnité de disponibilité, les contributions sont versées par rapport à leur montant effectif, même en dérogation de la législation en vigueur en matière de contribution minimum. Par le décret du Ministère du travail seront fixées les règles pour le versement de la part des travailleurs intéressés par les contributions complémentaires par rapport à celles qui sont versées pour l'indemnité de disponibilité.

### 8. Calcul du travail intermittent

#### Finalité des contrats :

Le contrat d'emploi a la fonction de réaliser, par un projet individuel d'adaptation des compétences professionnelles du travailleur à un contexte de travail déterminé, l'insertion ou la réinsertion dans le marché du travail des catégories suivantes :

#### Catégories des travailleurs intéressés

- a) jeunes entre 18 et 29 ans ;
- b) chômeurs de longue durée (depuis plus d'un an) de 29 jusqu'à 32 ans ;
- c) travailleurs ayant plus de cinquante ans et n'ayant pas d'emploi ;
- d) travailleurs qui désirent reprendre une activité et qui n'ont pas travaillé pendant au moins deux ans ;
- e) femmes de tout âge, habitant dans les aires géographiques où le taux d'occupation féminine est inférieur à 20% par rapport au taux masculin ou celui du chômage féminin est supérieur de 10% au taux masculin ;
- f) travailleurs reconnus affectés, sur la base de la législation en vigueur, d'un grave handicap physique ou mental.

#### Sujets qui peuvent employer

#### Peuvent stipuler des contrats d'emploi :

- les organismes publiques économiques, les entreprises et leurs associations ;
  - les groupes d'entreprises ;
  - les associations professionnelles, socioculturelles, sportives ;
  - les fondations ;
  - les organisations et associations de catégorie ;
- les organismes de recherche, publiques et privés.

#### Conditions

#### Pour employer avec un contrat d'insertion :

- les employeurs doivent avoir maintenu en service au moins 60% des travailleurs dont le contrat d'insertion a expiré durant les 18 mois précédents. Dans ce but, les travailleurs congédiés, licenciés pour une juste cause, qui ont refusé la proposition d'embauche à temps indéterminé, ceux dont le contrat a pris fin au cours et au terme de la période d'essai ainsi que les contrats non transformables.

Ce qui est écrit ci-dessus ne s'applique pas si, dans les 18 mois précédents à l'embauche un seul contrat d'emploi a expiré.

Sont ensuite applicables les possibilités en matière de contrat d'emploi des travailleurs sans travail (art. 20 loi n.223/1991).

**Projet individuel d'insertion :**

- Défini avec le consentement du travailleur sur la base des modalités fixées par la négociation collective aux niveaux national, territorial et des entreprises. En absence de contrats collectifs intervient, à titre de substitution provisoire, le décret du Ministre du travail.
- Finalisé à garantir l'adaptation des compétences professionnelles au contexte du travail.
- La formation éventuellement effectuée devra être enregistrée sur le livret de formation.
- En cas de non exécutions importantes par rapport à la réalisation du projet individuel, l'employeur est tenu de payer la quote-part des contributions favorisées, augmentées de 100%.

## 6. Forme et contenu du contrat

Le contrat doit être stipulé sous la forme écrite et doit indiquer d'une manière spécifique le plan d'insertion.

En absence d'une forme écrite :

le contrat est nul ;

le travailleur peut se considérer embaucher à temps indéterminé.

De plus, le travailleur devra recevoir au moment de l'embauche, la déclaration souscrite par l'employeur portant sur les éléments du rapport, y compris l'enregistrement sur le livret d'immatriculation. L'employeur doit en tenir informer l'Agence pour l'emploi.

**Durée**

Minimum 9 mois, maximum 18 ;

Ne sont pas prises en considération la période du service militaire, du service civil et de maternité ;

Les prolongations sont admises en respectant la limite prédicta maximum.

Le contrat d'emploi n'est pas renouvelable entre les mêmes parties.

## 8. Disciplines applicables :

Sauf diverses mesures de la négociation collective nationale, territoriale et d'entreprises, on applique la discipline du contrat à temps déterminé.

Le pourcentage maximum du nombre de travailleurs avec un contrat d'emploi, peut être fixé par la prédicta négociation.

## 9. Incitations économiques et législatives

le niveau d'encadrement du travailleur peut être inférieur de 2 niveaux par rapport à celui de compétence en application du CCNL des travailleurs employés pour des mansions ou fonctions qui demandent des qualifications correspondantes à celles qui sont stipulées sur le contrat.

Les travailleurs sont exclus du calcul des limites numériques prévues par la législation et par la négociation, pour l'application de normes particulières, sauf autres mesures prévues par la loi ou le contrat.

En attendant la réforme du système des incitations au travail, les encouragements économiques prévus par la discipline en vigueur en matière de contrats de formation et travail (25% de réduction des contributions de prévoyance au Centre-Nord et la même contribution hebdomadaire prévue pour les apprentis dans le Sud dont le montant s'élève à 2,81 euro avec l'INAIL ou 2,72 euro sans l'INAIL), sont appliqués pour :

les chômeurs de longue durée de 29 jusqu'à 32 ans ;

les travailleurs ayant plus de cinquante ans et n'ayant pas d'emploi ;  
les travailleurs qui désirent reprendre une activité et qui n'ont pas travaillé pendant au moins deux ans ;  
les femmes de tout âge, habitant dans les aires géographiques où le taux d'occupation féminine est inférieur à 20% par rapport au taux masculin et où celui du chômage féminin est supérieur de 10% au taux masculin ;  
les travailleurs reconnus affectés, sur la base de la législation en vigueur, d'un grave handicap physique ou mental.

#### 10. Traitement de prévoyance

Ils ont droit aux mêmes prestations que les travailleurs "ordinaires" ayant un contrat à temps déterminé. Le travailleur est sujet au même retrait de contribution que les travailleurs ordinaires.

### ARTICLE 12§4

Le cas remarqué est beaucoup plus étroit de ce qu'il paraisse: en Italie, selon de la loi 797/1955, les enfants qui ne résident pas en Italie font partie du noyau familial et donc ils ont droit aux prestations familiales à condition qu'ils soient:

- fils d'italiens;
- fils de citoyens de l'Union européenne (à partir du premier mai 2004 sont inclus tous les citoyens provenant des nouveaux pays membre de l'UE);
- fils de citoyens extracommunautaires et que l'État d'origine ait signé une Convention avec l'Italie.

La seule exception à cette norme se vérifie dans le cas où un enfant soit résidant dans un État extracommunautaire avec lequel il n'y ait pas encore de Conventions. Dans ce cas, le critère de la résidence en Italie est appliqué dans le but d'assurer l'efficacité du contrôle des critères pour l'affectation de la prestation: c'est-à-dire que l'exactitude de l'information sur l'état de famille, en absence d'une Convention, est garantie par l'état de famille vérifié en Italie.

D'autre part, en ce qui concerne le principe de réciprocité, l'orientation jurisprudentielle se rapporte explicitement à la jouissance des droits civils, pendant que la sécurité sociale fait partie des normes de droit public.