



Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

L'Agenzia Italiana per la cooperazione allo Sviluppo (AICS), sede estera di **Nairobi**, codice fiscale 97871890584, di seguito denominato Committente, rappresentata dal Titolare della sede estera dell'Agenzia **Teresa Savanella**

E

Il Dott. **Giulio Di Pinto**,

[redacted] di seguito denominato lavoratore,

PREMESSO

che ai sensi dell'art. 17 della legge 11 agosto 2014, n. 125 è istituita l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS);
 che in Nairobi, Kenya, opera una delle sedi all'estero della suddetta Agenzia;
 che l'articolo 11 del Decreto n.113/2015 recante "Statuto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo" in materia di realizzazione degli interventi di cooperazione allo sviluppo prevede che l'Agenzia realizzi e monitori in loco le iniziative di cooperazione mediante, tra l'altro, la stipula di contratti di diritto privato a tempo determinato;
 che la suddetta previsione di legge costituisce normativa speciale e risponde ad una esigenza organizzativa inderogabile che impone al committente di far fronte con contratti di lavoro a tempo determinato alle esigenze di personale ausiliario, esecutivo e di concetto di supporto all'attività della sede all'estero dell'Agenzia;
 che con Atto n. 145 del 20 dicembre 2018 il Comitato Congiunto ha deliberato il finanziamento del fondo in loco relativo all'iniziativa "Rilancio della produzione del caffè gourmet in Kenya" AID 11797, per un importo di Euro 1.884.600, relativo alla prima annualità;

l'articolo 25 del decreto 113/2015 sull'armonizzazione degli interventi in corso trasferiti all'Agenzia;

che la proposta di finanziamento del Programma citato prevede l'assunzione in loco di personale con la qualifica di "Assistente Tecnico";

che il committente ha ravvisato, nell'ambito del progetto indicato, la necessità di avvalersi della collaborazione di una unità di personale con i seguenti compiti:

- a) gestire e coordinare i rapporti della Sede di Nairobi dell'AICS con gli uffici comunicazione dei partner istituzionali per ciò che concerne le attività di comunicazione e di visibilità;
- b) creare, aggiornare e/o coordinare specifici prodotti di informazione e divulgazione, tra cui articoli, notizie, post per i profili della Sede di Nairobi sui social media, comunicati stampa, press kit, media report, brochure, sito web, newsletter e prodotti audio-visivi (fotografie e brevi video); archivio audio-visivo; pubblicazioni, testi per discorsi, contenuti per reti sociali, ecc.;
- c) assicurare un costante aggiornamento del sito web e dei profili della Sede su Facebook, Twitter, LinkedIn e Youtube, con notizie e prodotti audio-visivi relativi alle attività del programma;
- d) assicurare la divulgazione dei prodotti di informazione nelle Sedi e ai destinatari di maggiore rilevanza e la loro diffusione capillare attraverso tutti i canali rilevanti;
- e) garantire la più ampia diffusione dei risultati delle attività del Programma e dell'AICS in Kenya presso il pubblico italiano, keniano e dei Paesi di competenza della Sede;
- f) garantire un'adeguata comunicazione esterna volta alla creazione di sinergie con altri progetti o iniziative;
- g) collaborare con il Coordinatore di Programma nel monitoraggio delle attività di progetto, redazione di relazioni, rapporti e documenti amministrativi;
- h) dialogare con le controparti governative sull'adeguato allineamento delle aree di intervento e degli obiettivi con i programmi di sviluppo già portati avanti dal Kenya;
- i) collaborare alla predisposizione delle procedure legate al bando di gara aperto alle OSC per la realizzazione delle attività progettuali;
- j) collaborare alla supervisione del corretto e omogeneo svolgimento delle attività di progetto di tutti i partner coinvolti;
- k) effettuare periodiche missioni di monitoraggio nelle Contee interessate dal programma;
- l) collaborare alla verifica amministrativo-contabile della documentazione prodotta dalle OSC affidatarie;
- m) curare il dialogo e lo scambio con i coordinatori dei programmi nel settore della coltura promossi da altre Sedi AICS, in particolare in Africa;
- n) curare il dialogo e lo scambio con i coordinatori dei programmi finanziati dalla Sede AICS di Nairobi nei settori dell'agroindustria e della creazione di opportunità d'impiego per i giovani;
- o) su incarico del Titolare della Sede AICS svolgere altri incarichi specifici, nei limiti delle sue competenze e delle disponibilità temporali;

che il lavoratore, selezionato a seguito di procedura comparativa svoltasi in data 01.03.2019 è risultato in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento di detti compiti;

che il lavoratore, ha espresso la propria disponibilità ad accettare detta proposta di lavoro;

che le parti, con il presente accordo, intendono disciplinare i termini del predetto rapporto di lavoro;
che, ai sensi agli articoli 6 e 7 della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali aperta alla firma a Roma il 19 giugno 1980, resa esecutiva con legge n. 975/1984 ed applicabile erga omnes, in base all'articolo 57 della legge n. 218/1995, il presente contratto e i rapporti giuridici che ne scaturiscono sono regolati dall'ordinamento locale;
che tale contratto potrà essere sostituito nella forma ma non nel contenuto qualora pervenisse dalla Sede centrale AICS Roma un nuovo formato contrattuale standard.

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE :

ART. I

(MANSIONI CONTRATTUALI)

Il lavoratore è adibito ai servizi di: **Assistente Tecnico**

ART. II

(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

1. Il presente contratto viene stipulato a tempo determinato, per un periodo di 12 mesi, a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, dal 20 maggio 2019 al 19 maggio 2020.
2. Il presente contratto di lavoro non fa sorgere fra l'Amministrazione dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e il lavoratore alcun rapporto d'impiego pubblico, nè determina aspettative di lavoro stabile
3. Si pattuisce l'effettuazione di un periodo di prova della durata di 60 giorni

ART. III

(TRATTAMENTO ECONOMICO)

1. Al lavoratore è corrisposta una retribuzione globale onnicomprensiva di € 60.867,00 (sessantamila ottocento sessanta sette).
2. Su detta retribuzione sono applicate le ritenute alla fonte da parte dell'Erario Italiano.
3. La retribuzione globale, da corrispondersi in rate mensili posticipate, è comprensiva della tredicesima mensilità e della indennità di liquidazione, che sono state calcolate nella retribuzione stessa.
4. L'assegno per il nucleo familiare è regolato dall'art. 2 del decreto legge 13 marzo 1988 n. 69, convertito, con modifiche, dalla legge 13 maggio 1988 n. 153, fatta salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

ART. IV

(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI)

Il lavoratore fruisce di assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.).

I contributi dovuti dal committente e dal lavoratore sono determinati a norma della legislazione vigente e commisurati alla retribuzione imponibile del lavoratore.

Il rapporto di lavoro è risolto in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali

ART. V

(ASSISTENZA SANITARIA)

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di assistenza sanitaria obbligatoria o, in ogni caso, statuisce in modo manifestamente insufficiente. Il lavoratore è pertanto assicurato presso l'ente assicuratore privato Waumini Insurance nei limiti di assistenza garantiti in Italia dal Servizio Sanitario Nazionale. La polizza spetta anche al coniuge convivente a carico e i figli fino al 26 anno di età, purchè conviventi e a carico.

2. Spetta al lavoratore dimostrare il possesso dei requisiti che danno luogo all'estensione ai familiari di detta tutela. Il premio annuo, come risulta dal prospetto allegato che forma parte integrante del presente contratto e indicizzato annualmente, è interamente a carico del committente.

ART. VI

(ASSICURAZIONI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI)

Il Lavoratore fruisce di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle forme previste dalla legislazione italiana ed è iscritto presso l'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.). I contributi dovuti sono a totale carico del committente.

Il rapporto di lavoro è risolto ai sensi del successivo articolo in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali.

ART. VII

(TRASFERTE)

1. Per eventuali trasferte è previsto il solo rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno purchè documentate.



2. Il rimborso non può eccedere quello corrisposto per viaggi di servizio agli impiegati a contratto a legge locale della sede diplomatico-consolare ai sensi dell'art. 158 bis del D.P.R. n. 18/1967.

3. Non è prevista alcuna indennità giornaliera.

ART. VIII

(FERIE)

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro, di 28 giorni lavorativi (comprensivi delle 2 giornate di cui all'art. 1, punto a) della legge 23.12.1977, n. 937) su base annua.

2. Il lavoratore ha diritto, altresì, alle giornate di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) della legge n. 937/77, in proporzione alla durata del rapporto di lavoro, da fruirsi esclusivamente nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

3. Il lavoratore ha diritto allo stesso numero di giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della sede.

4. Qualora la legge locale stabilisca festività retribuite non incluse in quelle previste dal calendario della sede, il lavoratore potrà usufruirne avvalendosi dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.

5. Qualora la legge locale stabilisca un numero di festività retribuite superiori a quelle previste dal calendario della sede, il lavoratore potrà usufruirne dietro corrispondente riduzione dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.

6. Il lavoratore non può rinunciare alle ferie.

ART. IX

(ASSENZE PER MALATTIA)

1. In difetto di legislazione locale più favorevole, in caso di malattia il lavoratore può assentarsi, dal lavoro, su base annua fino a 60 giorni, di cui i primi 45 interamente retribuiti, mentre nei successivi 15 la retribuzione verrà ridotta di 1/5.

2. Superato tale periodo, il committente può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, salva l'applicazione della legge locale, se più favorevole.

3. Per gravi motivi personali o di famiglia, al lavoratore può essere autorizzata un'assenza dal servizio non retribuita per non più di venti giorni su base annua.

ART. X

(ASTENSIONE DAL SERVIZIO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO)

Il trattamento giuridico - economico per i congedi, i riposi e i permessi connessi alla maternità e paternità di figli legittimi e naturali, adottivi e in affidamento sarà quello stabilito dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 salva la normativa locale se più favorevole.

ART. XI

(ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVIZIO)

1. Il lavoratore è tenuto a rispettare un orario di lavoro fino ad un massimo di 36 ore settimanali, ripartite su cinque giorni lavorativi.
2. Per particolari esigenze di servizio, il committente può chiedere al lavoratore di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo recupero.
3. Non è previsto il pagamento delle prestazioni straordinarie.

ART. XII

(DOVERI DEL LAVORATORE)

Il lavoratore, nell'espletamento dei propri compiti, ha l'obbligo di fedeltà; di prestare la propria opera con la massima diligenza nel disimpegno delle mansioni che gli sono affidate; della disciplina; di comportarsi con particolare discrezione e riservatezza, rispettando il segreto d'ufficio; di conformarsi, nei rapporti di lavoro, al principio di una assidua e solerte collaborazione; di tenere nei confronti del pubblico un comportamento conforme al prestigio dell'ufficio e tale da stabilire rapporti di fiducia; di adeguare la condotta, anche privata, ai più rigorosi principi di disciplina, correttezza e decoro; di rispettare le leggi e gli usi locali anche in materia di permessi di soggiorno e di permessi di lavoro; di non esercitare alcuna altra attività lavorativa.

1. Sono estesi, in quanto compatibili, al rapporto di lavoro di cui al presente contratto, gli obblighi di condotta di cui al codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 16 aprile 2013.
2. In particolare il dipendente:
 - non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione;
 - non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;

- non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.
- nel rispetto del diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni (escluso partiti politici e sindacati) , a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.
- il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
- Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.
- Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

- Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, ne' menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilita' che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

ART. XIII

(SANZIONI DISCIPLINARI)

1. Al lavoratore può essere inflitta la sanzione del rimprovero verbale e, in caso di recidiva, della censura per lievi infrazioni ai doveri d'ufficio, quali ad esempio:
 - a) inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza;
 - c) insufficiente rendimento;
 - d) comportamento non conforme al decoro delle funzioni.
2. Può essere altresì inflitta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni nel caso di:
recidiva plurima nelle infrazioni di cui al comma precedente;
 - a) assenza ingiustificata dal servizio, fino ai 10 giorni, o arbitrario abbandono dello stesso;
 - b) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero;
 - c) svolgimento di attività lavorative in violazione del divieto di cui all'art. XII del presente contratto;
 - d) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;
 - e) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.
3. Nei casi di infrazioni più gravi si procede alla risoluzione del rapporto di impiego a norma dell'art. XIV del presente contratto.
4. Nei casi previsti dai commi precedenti l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito. Al lavoratore è concesso un termine di dieci giorni per fornire le proprie giustificazioni.

ART. XIV

(RISOLUZIONE DEL CONTRATTO)

1. Il presente contratto a tempo determinato può essere risolto da parte del lavoratore con un preavviso di trenta giorni, salva la possibilità di ridurre tale periodo con il consenso del committente.
2. Da parte del committente il contratto può essere risolto, con provvedimento motivato inviato all'interessato, nei casi seguenti:
 - a) per incapacità professionale;
 - b) recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'art. XIII del presente contratto o recidiva plurima nelle infrazioni di cui al primo comma dello stesso articolo;
 - c) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a 10 giorni consecutivi lavorativi;
 - d) persistente insufficiente rendimento, ovvero qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - e) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
 - f) per riduzione di personale o per chiusura della unità tecnica locale;
 - g) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
 - h) in caso di violazione del codice di comportamento di cui all'art. XII n. 2 e 3 del presente contratto .
3. Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, il committente è tenuto ad un preavviso minimo di trenta giorni. In luogo del preavviso l'ufficio può disporre, l'erogazione di un'indennità in misura corrispondente all'intera retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.
4. In caso di mancato rispetto del periodo di preavviso da parte dell'impiegato, il committente provvederà a recuperare sulle spettanze dovute a qualsiasi titolo dal medesimo il periodo corrispondente al mancato preavviso.
5. Non è dovuto alcun preavviso nel caso di:
 - commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;
 - alterchi con vie di fatto nei confronti di altri dipendenti o terzi;
 - accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti;
 - commissione in genere di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

condanna passata in giudicato per reati che comportino, in Italia, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
venir meno dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti per l'assunzione, ivi compresa la scadenza del permesso di soggiorno e/o di lavoro.

ART. XV

(LIMITI D'ETÀ)

1. Salvo che la legge locale non preveda un limite inferiore, il contratto ha inderogabilmente termine il primo giorno del mese successivo al compimento del 65° (sessantacinquesimo) anno di età.

ART. XVI

(LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE)

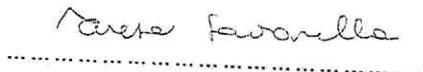
1. Salvo quanto diversamente regolato dalle disposizioni qui contenute, il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è assoggettato alla legislazione locale.
2. Fermo restando quanto disposto in materia dalle norme di diritto internazionale generale e convenzionale, competente a risolvere le eventuali controversie che possono insorgere dall'applicazione del presente contratto è il foro locale.

Li, Nairobi 27 marzo 2019

Il lavoratore


.....
(Giulio Di Pinto)

Il Titolare della Sede estera dell'Agenzia


.....
(Teresa Savanella)