



*Agenzia Italiana  
per la Cooperazione allo Sviluppo*

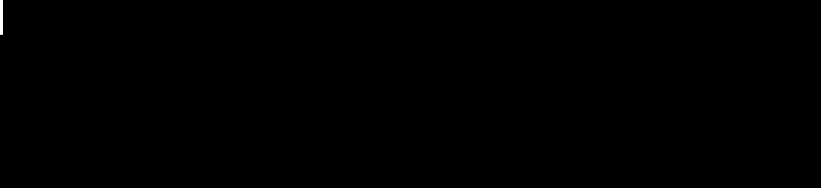
SEDE DI NAIROBI

**CONTRATTO DI LAVORO DI DIRITTO PRIVATO A TEMPO  
DETERMINATO DISCIPLINATO DAL DIRITTO LOCALE DEL  
LAVORO DEL 2007 NEL RISPETTO DEI PRINCIPI FONDAMENTALI  
DELL'ORDINAMENTO ITALIANO**

TRA

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (d'ora in poi "AICS") – Sede estera di Nairobi, codice fiscale n. 97871890584, nella persona di Fabio Melloni, titolare della Sede, nel quadro del Programma denominato "Fondo Unico di coordinamento – sede regionale di Nairobi – AID 11834", deliberato con atto n. 37 del 16/04/2019 del Direttore dell'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo,

E

La Sig.ra Miriam Bulbarelli. 

E, congiuntamente, "le Parti"

**PREMESSO CHE**

Ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. c) del D.M. 113/2015, regolamento recante lo Statuto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, l'Agenzia realizza e monitora in loco le iniziative di cooperazione anche mediante personale non appartenente alla pubblica amministrazione mediante la stipula di contratti di diritto privato a tempo determinato, disciplinati dal diritto locale, nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento italiano,

con Delibera del C.C. n. 101 del 19/11/2019 sono state disciplinate le modalità e i criteri per la selezione del suddetto personale,

## **SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

### **ART. 1**

1. La premessa e gli Allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

### **ART. 2**

#### **MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO**

1. la Sig.ra Miriam Bulbarelli è impiegata nella funzione di Junior Programme Officer per i programmi nel settore socio economico, con i compiti meglio specificati nei termini di riferimento in allegato (Allegato 2).

2. Il prestatore di lavoro dipende, ai fini amministrativi e disciplinari, dal titolare della sede estera territorialmente competente.

3. La prestazione lavorativa viene svolta presso l'ufficio di programma sito in UN Crescent Road Gigiri.

4. Il lavoratore potrà recarsi per esigenze di servizio anche presso tutte le altre Contee del Kenya e nei Paesi di competenza della Sede di Nairobi.

### **ART. 3**

#### **DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto viene stipulato a tempo determinato per un periodo di 10 (dieci) mesi, dal 02/03/2020 al 31/12/2020. L'orario di lavoro giornaliero è ricompreso tra le ore 8 e le ore 18 dal lunedì al giovedì e tra le ore 8 e le ore 16 il venerdì per un totale di 7 ore e 12 minuti intervallate da una ora di pausa.

2. Il presente contratto di lavoro non fa sorgere fra l'AICS e il prestatore di lavoro alcun rapporto d'impiego pubblico, né determina aspettative di lavoro stabile.

3. Il prestatore di lavoro è assoggettato ad un periodo di prova di due mesi di effettivo lavoro. Il superamento della prova, formalmente attestato con relazione scritta del titolare di sede estera, è condizione per la prosecuzione del contratto. La mancata attestazione di positivo superamento della prova al termine del relativo periodo deve intendersi come manifestazione tacita da parte del responsabile di sede estera del ritenuto mancato superamento della prova. Durante il periodo di prova entrambe le parti possono liberamente interrompere il rapporto di lavoro con un preavviso all'altra parte di almeno una settimana; il termine di preavviso può essere sostituito con il pagamento della relativa indennità sostitutiva.

### **ART. 4**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Alla Sig.ra Miriam Bulbarelli è corrisposta una retribuzione annuale lorda (RAL) pari a Euro 27.525,00 (ventisettemila cinque centocinquante Euro),

2. Su detta retribuzione non sono applicate le ritenute fiscali sulla base delle disposizioni di cui all'articolo 7 comma 10 dell'Accordo Quadro di Cooperazione tra Italia e Kenya del 19 novembre 1985, il lavoratore è comunque responsabile di adempiere al regime fiscale locale.

3. La retribuzione lorda, da corrispondersi in 10 mensilità posticipate, è comprensiva di ogni eventuale altra indennità, dovuta in base alla legge locale. Lo

stipendio netto sarà liquidato mensilmente, non prima di ogni 27 del mese, a mezzo di bonifico bancario/assegno sul conto corrente bancario comunicato dal prestatore di lavoro (allegato 3).

4. Alla Sig.ra Miriam Bulbarelli sarà anche corrisposta:

- a) una maggiorazione della RAL sulla base del costo della vita e della qualità della vita pari a Euro 13.330,00 (tredicimila trecento trenta) netti;
- b) Il contributo per l'assicurazione sanitaria secondo quanto indicato nel successivo Art. 6.

5. Le indennità nette sopra riportate ed elencate in allegato 2 sono quelle previste dalle tabelle stipendiali allegate al messaggio dell'AICS Roma n. 645 del 16/01/2018.

#### **ART. 5 ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI**

Sulla base della dichiarazione di opzione per il sistema previdenziale italiano allegata (allegato 4), il prestatore di lavoro è assicurato per invalidità, ed AICS provvederà al pagamento dei contributi e a trattenere la quota a carico del prestatore di lavoro. I contributi dovuti dall'ufficio AICS e dal lavoratore sono determinati a norma della disciplina vigente e commisurati alla retribuzione imponibile del lavoratore.

#### **ART. 6 ASSISTENZA SANITARIA**

1. L'assistenza sanitaria del prestatore di lavoro sarà assicurata, come previsto dalla legislazione locale, dall'Ente sanitario locale NHIF. La Sede Estera verserà i contributi se dovuti, secondo le disposizioni della normativa locale.

2. In considerazione del fatto che l'assistenza sanitaria obbligatoria è considerata insufficiente, in favore del lavoratore è riconosciuta una polizza assicurativa il cui premio annuo, come risulta dal prospetto allegato 5 - che forma parte integrante del presente contratto - è interamente a carico della sede.

#### **ART. 7 ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI**

Sulla base della dichiarazione di opzione per il sistema assistenziale italiano in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali il prestatore di lavoro è assicurato presso l'INAIL allegato 4.

#### **ART. 8 VIAGGI DI SERVIZIO**

Per i viaggi di servizio, previamente autorizzati dal titolare della sede estera, al prestatore di lavoro spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti previsti dal regolamento previsto per il personale interno dell'AICS.

#### **ART. 9 FERIE**

1. Il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo di ferie annuali di trentadue giorni lavorativi, comprensivo delle sei giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettere a) e b) della legge n. 937/1977 (26 giorni di ferie più sei giornate) su base



annuale

2. Il prestatore di lavoro ha diritto, altresì, ai giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della Sede estera per il periodo di contratto, per un massimo di 11 giorni annui.

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

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

5. Il prestatore di lavoro non può rinunciare alle ferie e non è previsto il pagamento delle ferie non godute.

#### **ART. 10 ASSENZA PER MALATTIA**

1. In difetto di legislazione locale più favorevole, in caso di malattia, il prestatore di lavoro ha diritto ad assentarsi dal lavoro fino complessivi 60 giorni su base annua (da intendersi come anno solare), di cui i primi quarantacinque interamente retribuiti, mentre nei successivi 15 la retribuzione verrà ridotta di 1/5.

2. Superato il periodo di 60 giorni, il titolare di sede estera può procedere alla risoluzione contratto di lavoro, salva l'applicazione della legge locale, se più favorevole.

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

#### **ART. 11 CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI DI MATERNITA' E PATERNITA'**

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 è quello stabilito dalla legislazione italiana al Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

#### **ART. 12 ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO**

1. Il prestatore di lavoro è tenuto a rispettare un orario di 36 (trentasei) ore settimanali, ripartite su cinque giorni lavorativi,

2. Per particolari esigenze di servizio, il titolare della Sede estera può richiedere al prestatore di lavoro di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo riposo compensativo.

3. Non è previsto il pagamento di prestazioni straordinarie.

#### **ART. 13 DOVERI DEL PRESTATORE DI LAVORO**

1. Il prestatore di lavoro nell'espletamento dei propri compiti ha l'obbligo di fedeltà; di risiedere nella città di Nairobi o nelle immediate vicinanze durante l'intera vigenza del contratto; di prestare la propria opera con la massima diligenza nello



svolgimento delle mansioni che gli sono affidate; di comportarsi con particolare discrezione e riservatezza, rispettando il segreto d'ufficio; di conformarsi nei rapporti di lavoro ai principi di una assidua e solerte collaborazione; di tenere in ogni occasione un comportamento conforme al prestigio dell'ufficio e tale da stabilire rapporti di fiducia; di adeguare la condotta, anche privata, alla dignità dell'ufficio; di non esercitare alcuna altra attività lavorativa.

2. Il prestatore di lavoro non potrà esercitare alcuna altra attività professionale sia in regime di lavoro autonomo che subordinato.

3. Il prestatore di lavoro deve, in ogni caso, attenersi agli obblighi di condotta di cui al codice etico e di comportamento dell'Agenzia ([https://www.aics.gov.it/?page\\_id=8828](https://www.aics.gov.it/?page_id=8828)), che dovrà essere sottoscritto per presa visione.

#### **ART. 14 INFRAZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

1. Al prestatore di lavoro 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. Al prestatore di lavoro può essere inflitta la sanzione della sospensione dal servizio, con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni nel caso di recidiva plurima nelle infrazioni di cui al comma precedente.

3. Nei casi più gravi si procede alla risoluzione del contratto di lavoro secondo le previsioni di cui all'art. 15 che segue.

4. Nei casi previsti dai commi precedenti, salva l'ipotesi di rimprovero verbale, l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito che deve avvenire entro trenta giorni dalla conoscenza del comportamento inadempiente. Il prestatore di lavoro è convocato per essere sentito con un preavviso di almeno 30 (trenta) giorni per consentirgli di fornire le proprie giustificazioni, potendosi farsi assistere da un procuratore di sua fiducia. In luogo dell'audizione è facoltà del prestatore di lavoro depositare una memoria scritta.

#### **ART. 15 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) falsa attestazione di presenza in servizio;
- e) persistente insufficiente rendimento, ovvero qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;



- f) 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;
- g) per riduzione di personale o per chiusura della unità tecnica locale;
- h) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
- i) 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:

- a. commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;
- b. alterchi con vie di fatto nei confronti di altri dipendenti o terzi;
- c. accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti;
- d. commissione in genere di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e. condanna passata in giudicato per reati che comportino, in Italia, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- f. venir meno dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti per l'assunzione, ivi compresa la scadenza del permesso di soggiorno e/o di lavoro.

#### **ART. 16 LIMITI DI ETÀ'**

Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di età al compimento del 67° anno di età.

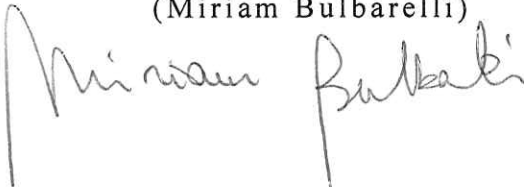
#### **ART. 17 LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE**

1. Salvo quanto diversamente previsto 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 possano insorgere dall'applicazione del presente contratto è il foro locale.

Nairobi, 02 marzo 2020

Il prestatore di lavoro  
(Miriam Bulbarelli)



Il Titolare della Sede estera  
(Fabio Melloni)

