Contratto no. 8
del 01.02.2020

Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo

SEDE DI NAIROBI

CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

In conformità alle disposizioni della Legge n. 125/2014 e in particolare dell'art.19, comma 6, tenuto conto delle disposizioni della parte II, titolo VI, del D.P.R. 5.1.1967, n. 18 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dell' Employment Act del 2007, emendato nel 2012

TRA

l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo sviluppo – Sede estera di Nairobi, codice fiscale 97871890584, nella persona di Fabio Melloni, titolare della Sede estera

E

la Sig.ra Tiziana Cordiani, [redacted]

E' SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE CONTRATTO

alle condizioni che seguono e che la Sig.ra Tiziana Cordiani dichiara di accettare integralmente.

ART. I
(MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO)

La Sig.ra Tiziana Cordiani è prevalentemente impiegato nel servizio di Amministrativo contabile (area di concetto), ferma restando la facoltà della sede estera di trasferirlo ad altri servizi o di utilizzarlo anche in servizi diversi da quelli in cui è prevalentemente impiegato, nell'ambito della stessa qualificazione professionale.

Qualora richiesto da particolari esigenze di servizio, la Sede potrà affidargli mansioni comunque diverse da quelle indicate.

La prestazione lavorativa viene svolta nei locali della sede estera di Nairobi, siti in UN Crescent Road – Gigiri, Nairobi

ART. II
(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto viene stipulato a tempo indeterminato e pieno – con decorrenza 01 febbraio 2020 e i primi 90 giorni sono considerati quale periodo di prova, così come previsto dalla legge locale.

Al termine del periodo di prova sulla base di una relazione da parte del titolare della sede estera si provvede a disporre la conferma o la risoluzione del contratto. In quest'ultimo caso, entrambe le parti sono tenute ad un preavviso di un mese.

ART. III
(TRATTAMENTO ECONOMICO)

1. Alla Sig.ra Tiziana Cordiani è corrisposta una retribuzione annua lorda di € 29.369,00 (ventinovemila trecentosessanta nove). 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.

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

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 e ss.mm.ii., fatta salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

ART. IV
(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI)

Ai sensi della legislazione locale, il lavoratore è assicurato per invalidità, vecchiaia e superstiti presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.) (Modello b).

I contributi annui, calcolati in percentuale sulla retribuzione annua base lorda, sono ripartiti fra le parti contraenti come risulta dall'allegato (modello b) che è parte integrante del presente contratto.

Le variazioni di detti oneri rese necessarie da mutamenti della legge locale o del trattamento economico verranno disposte d'ufficio dalla Sede estera.

ART. V
(ASSISTENZA SANITARIA)

L'assistenza sanitaria del lavoratore sarà assicurata, come previsto dalla legislazione locale, dall'Ente preposto National Health Insurance Fund (NHIF). Considerando manifestatamente insufficiente il livello di prestazione sanitaria in loco, il lavoratore viene anche assicurato presso un ente assicurativo che garantisca prestazioni almeno pari al servizio sanitario italiano.

ART. VI
(ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI)

L'impiegato è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso l'INAIL. (modello b)

ART. VII
(VIAGGI DI SERVIZIO)

Per i viaggi di servizio, in aggiunta alle spese di viaggio, al lavoratore viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a un trentesimo della retribuzione base in godimento o, qualora più elevata, della retribuzione base del lavoratore con analoghe mansioni in servizio nel Paese in cui la missione è effettuata.

ART. VIII
(FERIE)

Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali di ventotto giorni lavorativi, comprensivi delle 2 giornate di riposo previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge n. 937/77 e ss.mm.ii.

A tale periodo vanno aggiunti i 4 giorni di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) della legge n. 937/77 e ss.mm.ii., da fruirsi esclusivamente nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

Il lavoratore ha diritto, altresì, allo stesso numero di giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della Rappresentanza diplomatica.

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

Il lavoratore non può rinunciare alle ferie. Per esigenze di servizio il godimento delle ferie può essere rimandato all'anno successivo. Non possono essere cumulati più di due periodi di ferie annuali.

Non è previsto il pagamento delle ferie non godute.

ART. IX
(CONGEDO STRAORDINARIO PER MALATTIA)

In caso di malattia spetta al lavoratore un congedo straordinario di 60 giorni l'anno, di cui i primi 45 interamente retribuiti, mentre nei successivi 15 la retribuzione verrà ridotta di 1/5.

Superato tale periodo, possono essere concessi ulteriori sei mesi di congedo straordinario senza retribuzione. Trascorso il termine massimo di 240 giorni, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego.

Per gravi motivi personali o di famiglia, all'impiegato che abbia superato il periodo di prova, può essere autorizzata un'assenza dal servizio non retribuita per non più di tre mesi.

La durata complessiva di assenza dal servizio a titolo di congedo straordinario, di cui al presente articolo nonché di cui al successivo articolo X, non può superare i dodici mesi in un quinquennio.

ART. X
(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 dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

ART. XI
(PERMESSI RETRIBUITI)

Il lavoratore ha diritto a fruire dei sottoelencati giorni di permessi retribuiti, da documentare debitamente, per i motivi di seguito indicati:

1. 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.
2. 3 giorni di lutto per il decesso del coniuge, dei parenti entro il secondo grado (genitori, fratelli, nonni, figli, nipoti), degli affini di primo grado (suoceri, generi, nuore). I tre giorni sono concessi per ogni singolo evento luttuoso, non sono frazionabili e comprendono anche i giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno del periodo stesso.
3. 3 giorni di permesso per motivi personali o familiari, debitamente documentati.
4. 15 giorni consecutivi per il matrimonio che devono essere fruiti entro 30 giorni dall'evento. Tale periodo non è frazionabile e comprende anche i giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno del periodo stesso.
5. Altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge

Durante i predetti periodi, al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non siano corrisposte per dodici mensilità.

ART. XII
(ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO)

Il lavoratore è tenuto a rispettare un orario di 36 ore settimanali, ripartite su cinque giorni lavorativi.

Per particolari esigenze di servizio, il titolare della sede estera può richiedere all'impiegato di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo recupero. Se previsto dalla legge locale e ove le risorse finanziare lo consentano, il titolare della sede estera può disporre l'eventuale pagamento delle prestazioni straordinarie.

ART. XIII
(DOVERI DEL LAVORATORE)

Il lavoratore ha l'obbligo di conformarsi alle norme di funzionamento della rappresentanza diplomatica; di fedeltà; di prestare la propria opera con la massima diligenza nello svolgimento delle mansioni che gli sono affidate; della disciplina; dell'osservanza del segreto d'ufficio; di conformarsi nei rapporti d'ufficio ai 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, alla dignità dell'ufficio; di non esercitare alcuna altra attività lavorativa.

Nelle more dell'adozione del Codice di comportamento dell'Agenzia, sono applicabili gli obblighi di condotta di cui al codice di comportamento del Ministero degli Affari esteri e della cooperazione internazionale.

ART. XIV
(INFRAZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI)

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:

1) inosservanza delle disposizioni di servizio;
2) condotta non conforme a principi di correttezza;
3) insufficiente rendimento;
4) comportamento non conforme al decoro delle funzioni.

Può essere inflitta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni nel caso di:

a) recidiva plurima nelle infrazioni di cui al comma precedente;
b) assenza ingiustificata dal servizio, fino ai 10 giorni, o arbitrario abbandono dello stesso;
c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero;
d) svolgimento di attività lavorative in violazione del divieto di cui all'art. XIII del presente contratto;
e) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti;
f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona.

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 ed eventualmente, su sua richiesta, essere audito, anche assistito da un avvocato o da un rappresentante sindacale.

ART. XV
(RISOLUZIONE DEL CONTRATTO)

Il presente contratto a tempo indeterminato può essere risolto da parte del lavoratore con un preavviso di 90 giorni, come previsto dalla legge locale, salva la possibilità di ridurre tale periodo con il consenso della sede estera.

Da parte della sede estera 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. XIV del presente contratto o recidiva plurima nelle infrazioni di cui al primo comma dello stesso articolo;
c) assenza arbitraria ed ingiustificata dai 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 dì lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
f) per riduzione di personale;

g) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
h) in caso di violazione del codice di comportamento.

Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, la sede estera è tenuta ad un preavviso di 90 giorni, come previsto dalla legge locale. In luogo del preavviso la sede estera può disporre, previa autorizzazione dell'Agenzia, l'erogazione di un'indennità in misura corrispondente all'intera retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

In caso di mancato rispetto del periodo di preavviso da parte del lavoratore, la sede estera provvederà a recuperare sulle spettanze dovute a qualsiasi titolo dal medesimo il periodo corrispondente al mancato preavviso.

Il preavviso di 90 giorni non è dovuto 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 e oggettivi previsti per l'assunzione, ivi compresa la scadenza del permesso di soggiorno e/o di lavoro.

ART. XVI
(CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA)

In caso di chiusura della sede, il presente contratto di lavoro si intende risolto di diritto, ai sensi dell'art. 19, comma 6, della legge 125/2014.

ART. XVII
(LIMITI DI ETA')

Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di età, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento del 67° (sessantasettesimo) anno di età.

ART. XVIII
(INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE)

Ai sensi della legislazione locale in caso di cessazione dal servizio per limiti di età il lavoratore non acquisisce il diritto a un'indennità di liquidazione. Pertanto tale indennità sarà da calcolarsi in base alla legge italiana applicata per analoga qualifica e ruolo.

In caso di risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro senza giusta causa al lavoratore spetta una compensazione da calcolarsi in base alla legge italiana applicata per analoga qualifica e ruolo.

In tutti gli altri casi di risoluzione del contratto, nulla è dovuto al lavoratore.

ART. XIX
(LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE)

Salvo quanto diversamente regolato dalle disposizioni qui contenute, il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è assoggettato alla legislazione locale.

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.

Data,01 febbraio 2020

Il lavoratore

Tiziana Cordiani

.....

Il Titolare della Sede estera

Fabio Melloni

.....

Sono espressamente approvati integralmente gli articoli **IX; X; XIII; XIV; XV; XVI e XIX**.

Il lavoratore

Tiziana Cordiani

.....

Il Titolare della Sede estera

Fabio Melloni

.....