



*Agenzia Italiana  
per la Cooperazione allo Sviluppo*

SEDE DI NAIROBI

**CONTRATTO DI LAVORO DI DIRITTO PRIVATO A TEMPO  
DETERMINATO DISCIPLINATO DAL DIRITTO LOCALE 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 di cooperazione allo sviluppo denominato "Programma di rilancio della produzione di caffè gourmet in Kenya" AID 11797, deliberato con atto n. 145 del 20 dicembre 2018 del Comitato Congiunto per la Cooperazione allo Sviluppo/Direttore dell'AICS/Ministro o Vice Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale.

E

il Sig. Giulio Di Pinto,

E, congiuntamente, "le Parti"

**PREMESSO CHE**

- Che ai sensi dell'art. 17, della legge n. 125 dell'11 agosto 2014 – da qui in avanti denominata Legge Istitutiva – è costituita l'Agenzia Italiana per la cooperazione allo sviluppo (qui di seguito denominata AICS) con personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposta al potere di indirizzo e vigilanza del Ministro degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale;

- che, ai sensi dell'art. 9 del Decreto Ministeriale n.113 del 22 luglio 2015, denominato Statuto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, è prevista – secondo le modalità di cui all'articolo 17, comma 7, della Legge Istitutiva – l'istituzione di Sedi estere dell'AICS;
- che le Sede estere gestiscono le iniziative di cooperazione e le relative risorse nei limiti previsti dall'art. 17, comma 3, della L. 125/2014;
- che il Titolare di sede ha ravvisato la necessità di avvalersi della collaborazione di un Esperto nel settore della comunicazione e relazioni istituzionali per il “Programma di rilancio della produzione di caffè gourmet in Kenya” AID 11797;
- che, a seguito di procedura comparativa agli atti della sede estera AICS di Nairobi, il dott Giulio Di Pinto è stato selezionato quale vincitore, essendo altresì risultato in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- che il lavoratore ha espressamente accettato una proposta di lavoro a tempo determinato da parte del Titolare di sede;
- che, secondo quanto disposto dallo Statuto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, in particolare all'art. 11, comma 1, lettera c), l'Agenzia realizza e monitora in loco le iniziative di cooperazione anche mediante la stipula, con personale esterno alla pubblica amministrazione di contratti di diritto privato a tempo determinato, disciplinati dal diritto locale, nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento italiano.

**TUTTO CIO' PREMESSO CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:**

**ART. 1**

1. La premessa e gli Allegati da 1 a 5 costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

**ART. 2**

**MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO**

1. Il Sig. Giulio Di Pinto è impiegato nella funzione di esperto nel settore della comunicazione e relazioni istituzionali, con i compiti meglio specificati nei termini di riferimento in allegato.

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

3. La prestazione lavorativa viene svolta presso l'ufficio della Sede estera di Nairobi sito in UN Crescent – Gigiri, Nairobi (Kenya)

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.

5. In casi straordinari di certificata situazione di emergenza AICS potrà autorizzare il lavoratore ad eseguire la prestazione in modalità agile anche da un Paese

*Handwritten initials and signature*

diverso da quello indicato ai commi 3 e 4 del presente articolo. In questo caso il trattamento economico non prevedrà la corresponsione delle componenti del compenso strettamente legate alla permanenza nel luogo di lavoro all'estero (indennità e maggiorazioni legate a costo e qualità della vita e componente di rischio e disagio).

### **ART. 3 DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto, così come previsto dalla legge locale, viene stipulato a tempo determinato, per un periodo di 5 mesi e 10 giorni dal 22/07/2020 al 31/12/2020

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

3. Il contratto può essere motivatamente risolto in ogni momento dal responsabile della sede estera in caso di grave violazione degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

4. Previa autorizzazione di AICS Roma il Titolare della sede estera può risolvere il contratto in caso di conclusione anticipata o di riduzione di attività progettuali, nonché per ogni altra causa incompatibile con la prosecuzione della prestazione lavorativa.

### **ART. 4 TRATTAMENTO ECONOMICO**

1. Al Sig. Giulio Di Pinto è corrisposta una retribuzione lorda di Euro 25.075,15, comprensiva della quota degli oneri previdenziali e assistenziali a carico del dipendente, ed in linea con la disponibilità finanziaria del progetto in oggetto.

2. In caso di soggetto fiscalmente residente in Italia, su detta retribuzione saranno applicate le ritenute fiscali da parte dell'Erario Italiano.

3. La retribuzione lorda, da corrispondersi mensilmente non prima di ogni 27 di ciascun mese, è comprensiva di ogni eventuale altra indennità, dovuta in base alla legge locale. Lo stipendio netto sarà liquidato a mezzo di bonifico bancario sul conto corrente bancario comunicato dal lavoratore

4. Al lavoratore sarà corrisposta anche una indennità "costo vita" e una indennità "qualità della vita" stabilite nel rispetto dei parametri elaborati previa indagini obiettive mediante il ricorso ad uno o più operatori specializzati e delle previsioni del documento di progetto anche relativamente alle risorse finanziarie assegnate.

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

1. Nel caso in cui, ai sensi della Legge 398/87, il lavoratore debba essere assoggettato a contribuzione in Italia, AICS provvederà al pagamento dei contributi previsti da detta norma e a trattenere la quota a carico del lavoratore. I contributi dovuti dall'ufficio AICS locale e dal lavoratore sono determinati a norma della disciplina vigente e commisurati alla retribuzione imponibile del lavoratore.

**ART. 6**  
**PREVIDENZA E ASSISTENZA**

1. Il lavoratore con contratto regolato da legge locale che non preveda obbligo assicurativo per invalidità, vecchiaia e superstiti e per malattia, può essere assicurato presso enti assicurativi italiani o stranieri nei limiti delle corrispondenti assicurazioni garantite alle analoghe categorie di impiegati in Italia.

2. 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.

3. 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 è interamente a carico della sede.

4. Spetta al lavoratore dimostrare il possesso dei requisiti che danno luogo all'estensione dei familiari di detta tutela.

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

1. Il lavoratore è assicurato nelle forme obbligatoriamente previste dalla legge italiana presso l'Istituto Italiano per l'Assicurazione contro gli infortuni sul Lavoro (INAIL); i contributi dovuti sono interamente a carico della Sede

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

3. Il premio annuo è determinato secondo quanto disposto dalla normativa locale.

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

1. Per i viaggi di servizio, previamente autorizzati dal titolare della sede estera, al lavoratore spetta il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio, nei limiti previsti dal Regolamento applicato al personale dell'AICS.

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

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali di 32 giorni lavorativi, su base annuale.

2. Il lavoratore ha diritto, altresì, ai giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della Sede estera.

3. 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.

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

5. Il lavoratore 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 lavoratore 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 lavoratore 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'**

1. Nel caso in cui la legge locale non preveda congedi, riposi e permessi di maternità e paternità, 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 lavoratore è tenuto a rispettare un orario di 36 ore settimanali, ripartite su cinque giorni lavorativi, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa locale.

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

3. Non è previsto il pagamento delle prestazioni straordinarie.

Handwritten signature and a circular stamp or mark in the bottom right corner of the page.

**ART. 13**  
**DOVERI DEL LAVORATORE**

1. Il lavoratore nell'espletamento dei propri compiti ha l'obbligo di fedeltà; di prestare la propria opera con la massima diligenza nello svolgimento 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 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, 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.

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

3. Il lavoratore deve, in ogni caso, attenersi agli obblighi di condotta di cui al codice etico e di comportamento dell'Agenzia [https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2019/09/Codice etico AICS BOZZA 2019.pdf](https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2019/09/Codice_etico_AICS_BOZZA_2019.pdf), che dovrà essere sottoscritto per presa visione.

**ART. 14**  
**INFRAZIONI E PROCEDIMENTI 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:

- inosservanza delle disposizioni di servizio;
- condotta non conforme a principi di correttezza;
- insufficiente rendimento;
- comportamento non conforme al decoro delle funzioni.

2. Al lavoratore 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. 16 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 lavoratore è convocato per essere sentito con un preavviso di almeno 20 (venti) giorni per consentirgli di fornire le proprie giustificazioni, potendosi farsi assistere da un procuratore di sua fiducia. In luogo dell'audizione è facoltà del lavoratore 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 30 giorni, salva la possibilità di ridurre tale periodo

con il consenso del titolare della Sede estera.

2. Il lavoro svolto dal lavoratore è oggetto di valutazione da parte del titolare della sede estera.

3. Il titolare della Sede estera, sentita la sede centrale dell'AICS, potrà risolvere il contratto, con atto motivato, inviato all'interessato, nei casi seguenti:

- a) per incapacità professionale;
- b) recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'art. 15 del presente contratto;
- c) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio;
- 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 reato che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, che non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) per riduzione di personale o chiusura della sede estera e/o termine anticipato del progetto;
- h) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
- i) in caso di violazione del codice etico e di comportamento AICS.

4. Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, la Sede estera è tenuta ad un preavviso di trenta giorni. 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.

5. 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.

6. Non è dovuto alcun preavviso, con interruzione immediata del rapporto di lavoro, 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.

7. Nei casi previsti dal presente articolo la risoluzione del contratto è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito che deve avvenire entro trenta giorni dalla conoscenza del comportamento inadempiente. Il lavoratore è convocato per essere sentito con un preavviso di almeno 20 (venti) giorni per consentirgli di fornire le proprie giustificazioni, potendosi farsi assistere da un procuratore di sua fiducia. In luogo dell'audizione è facoltà del lavoratore depositare una memoria scritta.

#### ART. 16

### CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA E FORZA MAGGIORE

1. Nel caso in cui si verificasse un evento di forza maggiore, che non avrebbe potuto essere né previsto né prevenuto con l'esercizio dell'ordinaria diligenza – quale, a mero titolo esemplificativo, situazione di insicurezza o di pericolo per il personale, calamità naturali, epidemie e contagi, evacuazioni forzate – e che impediscano il regolare svolgimento delle attività e che comportano l'impossibilità di adempiere alle obbligazioni, il presente rapporto di lavoro si intende risolto.

#### ART.17

### LIMITI DI ETA'

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 67° anno di età, così come previsto dalla normativa italiana.

#### ART. 18

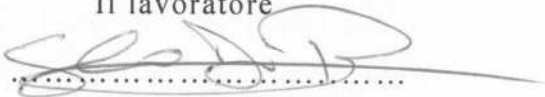
### LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE

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.

Data, 22/07/2020.

Il lavoratore



Il Titolare della Sede estera

