



*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 (Employment Act del 22 ottobre 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 Giovanni Grandi, 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 e delibera n. 24 del 05/05/2020 del Direttore dell'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo,

**E**

Il Sig. Paolo Razzini (d'ora in poi il "Lavoratore"), [REDACTED]

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 Team Leader nel settore educazione, formazione tecnico-professionale e politiche giovanili per il progetto "Fondo Unico di coordinamento – sede regionale di Nairobi" AID 011834;
  - con determina direttoriale n. 28/2021 sono stati definiti i profili professionali oggetto delle selezioni, i relativi requisiti di accesso e i connessi trattamenti economici;
  - a seguito di procedura comparativa agli atti della sede estera AICS di Nairobi, Il Sig. Paolo Razzini è stato selezionato quale vincitore, essendo altresì risultato in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento del rapporto di lavoro;
  - il lavoratore ha espressamente accettato una proposta di lavoro a tempo determinato da parte del Titolare di sede;
  - 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.

## **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. Il Sig. Paolo Razzini è impiegato nella funzione Team Leader nel settore educazione, formazione tecnico-professionale e politiche giovanili, con i compiti meglio specificati nei termini di riferimento in allegato (Allegato 2).

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 di progetto sito in Dar es Salaam (Tanzania) presso la locale Rappresentanza diplomatica (P.O. Box 2106 - Lugalo Road, 316 – Upanga - Dar es Salaam).

4. Il lavoratore potrà recarsi per esigenze di servizio anche presso aree all'interno del territorio tanzano e negli altri Paesi di competenza della Sede di Nairobi (Kenya, Burundi, RDC, Rwanda e Tanzania).

5. In casi straordinari di certificate situazione di emergenza, AICS potrà autorizzare il lavoratore ad eseguire la prestazione in modalità agile anche da un paese 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 viene stipulato a tempo determinato per un periodo di 12 (dodici) mesi, dal 02/05/2022 al 01/05/2023.

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 lavoratore 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.

4. 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.

5. Durante il periodo di prova, entrambi 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.

6. 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.

7. 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. Paolo Razzini è corrisposta una retribuzione lorda di Euro 103.749,96 (centotre mila settecento quarantanove/96 Euro) 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. In caso di soggetto fiscalmente residente in Kenya su detta retribuzione non sono applicate 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 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 prestatore di lavoro (allegato 3).

4. Al lavoratore sarà corrisposta, ricompresa nella retribuzione lorda, 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.

5. E' prevista la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare di cui all'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. 5 ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI**

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 (allegato 4).

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

1. L'assistenza sanitaria del lavoratore sarà assicurata, come previsto dalla legislazione locale, dall'Ente sanitario locale NHIF (National Hospital Insurance Fund). 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, nei limiti di assistenza garantiti in Italia dal S.S.N., è riconosciuta una polizza assicurativa con l'ente assicurativo Waumini Insurance Brokers Ltd, il cui premio annuo - come risulta in allegato 5 che forma parte integrante del presente contratto - è interamente a carico della sede. La polizza spetta anche al coniuge convivente a carico e ai figli fino al 26esimo anno di età, purché conviventi e a carico. Spetta al lavoratore dimostrare il possesso dei requisiti che danno luogo all'estensione dei familiari di detta tutela.

3. Il premio annuo, verrà rimborsato al lavoratore, in aggiunta alla retribuzione del mese di maggio 2022, nel rispetto del massimale di Euro 1.330,24 annuali pro rata (equivalenti all'85% della polizza assicurativa riconosciuta ai dipendenti AICS e stipulata all'interno dell'accordo quadro tra AICs roma e RBM del Gruppo Intesa San Paolo).

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

1. Il lavoratore fruitore di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle forme previste dalla legislazione locale. Ove la normativa locale non preveda alcuna forma di tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, o statuisca in modo manifestamente insufficiente, 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 (allegato 4).

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

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

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 (trentadue) 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'**

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 (PERMESSI RETRIBUITI)**

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

- 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.
- 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 giorni di permesso per motivi personali o familiari, debitamente

documentati.

- 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.
- Altri permessi previsti da specifiche disposizioni della legge locale.

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. 13**

#### **ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO**

1. Il lavoratore 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 lavoratore di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo riposo compensativo.

3. Non è previsto il pagamento di prestazioni straordinarie.

### **ART. 14**

#### **DOVERI DEL PRESTATORE DI LAVORO**

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; 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, che dovrà essere sottoscritto per presa visione.

### **ART. 15**

#### **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 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. 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 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. 16** **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. 17**

#### **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. 18**

#### **LIMITI DI ETA'**

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. 19**

#### **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 maggio 2022

Il Lavoratore  
(Paolo Razzini)



Il Titolare della Sede estera  
(Giovanni Grandi)