This project is funded by the European Union

Recovery, Stability and Socio-economic development in Libya - Italian Cooperation Component
T05-EUTF-NOA-LY-05-01-01 (T05.437)
CUP: H99F18001050006

ITALIAN AGENCY FOR DEVELOPMENT COOPERATION

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

A TEMPO DETERMINATO

(residenti in Italia ovvero non iscritti AIRE)

Dal 24.06.19 al 23.06.20

Comparetti Carlotta

Communications Officer

REGIONAL OFFICE FOR TUNISIA, LIBYA, MOROCCO AND ALGERIA
1, Rue de Florence, Mutuelleville, 1002
Tunis – Tunisia
Phone : 00216– 71 893 321
E-mail: segreteria.tunisi@aics.gov.it
Website: https://tunisi.aics.gov.it/

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

(LAVORATORE RESIDENTE IN ITALIA)

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – Sede di Tunisi codice fiscale 97871890584, di seguito denominata committente, nella persona del Rappresentante Flavio Lovisolo,

e

il lavoratore dott.ssa Carlotta Comparetti nata a [redacted], residente a [redacted], codice fiscale [redacted], di seguito denominato lavoratore,

PREMESSO

- che ai sensi dell'art. 31, comma 1, della L. n. 125/2014 dal primo giorno del sesto mese successivo alla data di entrata in vigore dello Statuto dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo è prevista l'abrogazione della L. n. 49/87 e di tutta la normativa ad essa connessa;

- che l'entrata in vigore dello Statuto il 31 luglio 2015 colloca quindi l'abrogazione della L. n. 49/87 e la conseguente piena operatività dell'Agenzia al 1° gennaio 2016;

- che, ai sensi dell'art. 17 della legge 11 agosto 2014 n. 125, l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo può istituire proprie sedi all'estero;

- che a Tunisi, Tunisia, opera una di tali sedi accreditata quale "Sezione dell'Ambasciata d'Italia per la Cooperazione allo Sviluppo" presso le locali Autorità;

- che con Delibera del Comitato Congiunto n. 45 del 10 maggio 2016 si è confermata la competenza della Sede AICS di Tunisi su Marocco, Libia e Mauritania;

- che in data 14/03/2018 è stato sottoscritto l'Accordo di Delega T05-EUTF-NOA-LY-05-01- 01 (T05.437) con la Commissione Europea per il programma "Recovery, Stability and socio-economic development in Libya" finanziato dall'EU Trust Fund for Africa ("La Valletta"), da parte del Direttore Vicario AICS e il Direttore Generale della DG NEAR della Commissione Europea, per un importo complessivo si euro 22.000,000 (ventidue milioni);

- che il committente ha ravvisato, nell'ambito del programma indicato, la necessità di avvalersi della collaborazione di una unità di personale con i seguenti compiti: contribuire alla corretta esecuzione delle attività di comunicazione, visibilità, reporting e relazioni esterne;

- che il lavoratore, selezionato a seguito di procedura comparativa, 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;

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

ART. I

(MANSIONI CONTRATTUALI)

Il lavoratore è adibito alla pianificazione e gestione delle attività di comunicazione, visibilità, reporting e relazioni esterne per il programma indicato, come da Termini di Riferimento allegati.

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 24/06/2019.

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, 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 sostituiva.

ART. III

(TRATTAMENTO ECONOMICO)

1. Al lavoratore è corrisposta una retribuzione globale onnicomprensiva di € 68.462,47;

2. Su detta retribuzione saranno 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. L'assistenza sanitaria è assicurata nelle forme prescritte come obbligatorie dalla normativa locale.

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 dell'AICS – Sede di Tunisi.

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 purché 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 di40 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)

1. 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.
2. 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.
3. In particolare, il dipendente:
4. 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;
5. non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
6. 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.
7. 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.

8. 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:
9. 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;
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità 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'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 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.

In Allegato

- Termini di riferimento;
- Calcolo compenso;
- Assicurazione Siscos;
- Informativa sulla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali Regolamento (UE) 2016/679.

Lì 24.06.19

Il lavoratore

Il Rappresentante