



Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo

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 Cairo, codice fiscale (Sede Centrale) n. 97871890584, di seguito denominato "Datore di Lavoro", rappresentata dal Titolare della Sede estera dell'Agenzia Martino Melli;

E

la dott. Anna Paola Favero, cittadina italiana, nata a Torino [REDACTED], codice fiscale [REDACTED], residenza fiscale nel Comune di Torino (TO), Italia, documento di identità n. [REDACTED], di seguito denominato "Lavoratore";

e, congiuntamente, "le Parti"

PREMESSO CHE

- ai sensi dell'art. 17 della legge 11 agosto 2014, n. 125 è istituita l'Agenzia italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS);
- in Egitto (Cairo) opera una delle Sedi all'estero della suddetta Agenzia accreditata quale "Sezione dell'Ambasciata d'Italia per la Cooperazione allo Sviluppo" presso le locali Autorità;
- 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;
- è stata approvata la delibera del Comitato Congiunto per la Cooperazione

allo sviluppo n. 101 del 19 novembre 2019 e il relativo documento "Criteri e modalità per la selezione di personale non appartenente alla Pubblica Amministrazione da assumere con contratto di diritto privato a tempo determinato disciplinato dal diritto locale di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c) dello Statuto AICS";

- è stata approvata Determina n. 28/2021 - All. A: Linee guida per applicazione dei principi fondamentali dell'ordinamento italiano ai contratti stipulati ai sensi e per gli effetti dell'art. 11, comma 1, let. c) del Decreto del MAECI 22 luglio 2015 n. 113;
- In data 21/06/2021 il Direttore AICS ha approvato la richiesta di finanziamento di EURO 1.850.000,00 (Delibera del Direttore AICS n. 17 del 21/06/2021) in merito all'iniziativa AID 010837/01/3 "Supporto al coordinamento programmi della sede AICS del Cairo"
- l'iniziativa prevede l'assunzione in loco di personale con la qualifica di "Team Leader nei settori di governance e sviluppo sociale";
- il Datore di Lavoro ha ravvisato, nell'ambito del progetto indicato, la necessità di avvalersi della collaborazione di una unità di personale con i seguenti compiti evidenziati all'articolo 1;
- il Lavoratore, selezionato è risultato vincitore del bando di selezione n. 12/EG/CAIRO/2021 pubblicato in data 15/07/2021;
- il Lavoratore ha espresso la propria disponibilità ad accettare detta proposta di lavoro;
- le Parti, con il presente accordo, intendono disciplinare i termini del già menzionato rapporto di lavoro.

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

ART. 1

MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO

1. Il Lavoratore Anna Paola Favero è impiegato nella funzione di "Team Leader nei settori di governance e sviluppo sociale" a tempo pieno, con i compiti di cui al punto 1 dell'avviso di selezione n. 12/EG/CAIRO/2021.
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



dell'Egitto sito a Il Cairo od altro luogo di lavoro assegnato dal Titolare della sede. In comune accordo con il Titolare delle sede, si potrà ricorrere al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa. Le indennità di cui all'art. 3 comma 4 non saranno riconosciute per il periodo svolto in modalità telelavoro, fuori dall'Egitto.

4. Il lavoratore potrà recarsi per esigenze di servizio anche presso le aree progettuali fuori da Il Cairo, ove le condizioni di sicurezza lo permettano.

ART. 2

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto viene stipulato a tempo determinato, per un periodo di 12 mesi, dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022. Tale contratto è rinnovabile fino ad ulteriori 12 (dodici) mesi o secondo le disponibilità di budget del progetto.
2. Il presente contratto di lavoro non fa sorgere fra l'AICS e il Lavoratore di lavoro alcun rapporto d'impiego pubblico, né determina aspettative di lavoro stabile.

ART. 3

TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Al Lavoratore Anna Paola Favero è corrisposta una retribuzione lorda di Euro ~~12.000,00~~.
2. Su detta retribuzione sono applicate le ritenute fiscali dell'Erario Italiano.
3. La retribuzione, da corrispondersi in rate mensili posticipate, è comprensiva di ogni eventuale altra indennità, dovuta in base alla legge locale. Lo stipendio netto sarà liquidato mensilmente a mezzo di bonifico bancario sulle coordinate bancarie indicate dal lavoratore, non prima di ogni 27 del mese, ("Eventuali spese bancarie dovute alla modalità di pagamento sono a carico dell'amministrazione").
4. Al Lavoratore Anna Paola Favero è corrisposta anche una indennità "costo vita" ed una indennità "qualità della vita" e maggiorazione incluse nella retribuzione di cui all'art 3.1. Tali importi dovranno essere garantiti al netto di eventuali oneri fiscali e/o previdenziali.

ART. 4

ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI

1. 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 datore di lavoro e dal lavoratore sono determinati a norma della legislazione vigente e commisurati alla retribuzione imponibile del lavoratore.

ART. 5

ASSISTENZA SANITARIA

AP

APF.

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di assistenza sanitaria obbligatoria a favore del Lavoratore e che, pertanto, viene stipulata una polizza sanitaria che garantisce i livelli essenziali delle prestazioni sanitarie vigenti nel sistema sanitario nazionale italiano e l'evacuazione medica.

ART. 6

ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. A favore del Lavoratore è stipulata una polizza assicurativa a carico del datore di lavoro, inclusiva di evacuazione medica al fine di garantire i livelli essenziali delle prestazioni previdenziali vigenti in Italia.

ART. 7

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 per il personale interno dell'AICS.

ART. 8

FERIE

1. Il Lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di 32 (trentadue) giorni lavorativi su base annua.
2. Il Lavoratore 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 Lavoratore potrà usufruirne avvalendosi dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.
4. Il Lavoratore non può rinunciare alle ferie e non è previsto il pagamento delle ferie non godute.

ART. 9

ASSENZA PER MALATTIA

1. In caso di malattia, il Lavoratore ha diritto ad assentarsi dal lavoro fino ad un massimo di 60 giorni su base annua (da intendersi come anno solare), di cui i primi 45 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 diversa disposizione 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 10 giorni su base annua.



ART. 10

CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI DI MATERNITA' E PATERNITA'

1. 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. 11

PERMESSI RETRIBUITI

1. Il Lavoratore ha diritto a fruire dei sottoelencati giorni di permessi retribuiti, debitamente documentati:
 - a) tre 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;
 - b) tre giorni di permesso per seri e documentati motivi personali o familiari;
2. Durante i predetti periodi, al Lavoratore 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. 12

ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO

1. Il Lavoratore è tenuto a rispettare un orario di 36 (trentasei) ore settimanali, effettive ripartite su cinque giorni lavorativi, più 30 minuti al giorno per la pausa pranzo.
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, recuperabile con riposo compensativo.
3. Non è previsto il pagamento delle prestazioni straordinarie.

ART. 13

DOVERI DEL LAVORATORE

1. Il Lavoratore nell'espletamento dei propri compiti ha l'obbligo di fedeltà nei confronti del Datore di Lavoro; di attenersi scrupolosamente alle disposizioni di sicurezza; 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 Etico e di Comportamento del Personale dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo" predisposto ai sensi del comma 5 dell'art. 54 del Decreto Legislativo n. 165/2001, che integra e specifica il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici approvato con DPR n. 62/2013.

In particolare, il Lavoratore:

- a) 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;
- b) non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;
- c) 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;
- d) nel rispetto del diritto di associazione, il Lavoratore 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.
- e) il Lavoratore, 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:
 - i) 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;
 - ii) 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.
- f) il Lavoratore 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.
- g) il Lavoratore 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.
- h) il Lavoratore si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

- a) Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il Lavoratore 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. 14

INFRAZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Al Lavoratore può essere inflitta la sanzione del rimprovero verbale e, in caso di recidiva, della censura scritta per infrazioni ai doveri d'ufficio, quali, ad

esempio:

- 1) Inosservanza delle disposizioni di sicurezza
 - 2) Inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - 3) condotta non conforme a principi di correttezza;
 - 4) insufficiente rendimento;
 - 5) 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, in particolare:
- 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 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 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 di lavoro depositare una memoria scritta.
5. Ai sensi dell'articolo 4 del "Criteri e modalità per la selezione di personale non appartenente alla Pubblica Amministrazione da assumere con contratto di diritto privato a tempo determinato disciplinato dal diritto locale di cui all'articolo 11, comma 1, lettera c) dello Statuto AICS" l'operato del Lavoratore sarà valutato conformemente a quanto previsto.

ART. 15

RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto a tempo determinato può essere risolto da parte del Lavoratore con un preavviso di 30 (trenta) giorni, come previsto dalla legge locale, salva la possibilità di ridurre tale periodo con il consenso del Titolare della Sede estera.
2. 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) - Ripetuta grave inosservanza delle norme di sicurezza;
 - b) per incapacità professionale;

- c) recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'art. 15 del presente contratto;
 - d) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non con continuativi, superiori a tre nell'arco di un biennio;
 - e) falsa attestazione di presenza in servizio;
 - f) persistente insufficiente rendimento, ovvero qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - g) 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;
 - h) per riduzione di personale o chiusura della Sede estera e/o termine anticipato del progetto;
 - i) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
 - j) in caso di violazione del codice etico e di comportamento AICS.
3. Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, la Sede estera è tenuta ad un preavviso di 30 (*trenta*) 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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. 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. 17

LIMITI DI ETÀ

1. Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di età, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento del 67° (sessantasette) anno di età così come previsto dalla normativa italiana.

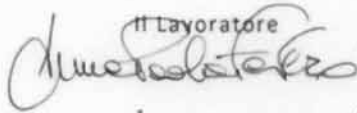
ART. 18

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. Competente a risolvere le eventuali controversie che possano insorgere dall'applicazione del presente contratto è il Foro italiano.

Il Cairo, 22 ottobre 2021.

Il Lavoratore



Il Titolare della Sede estera

