



Agenzia Italiana per la
Cooperazione allo Sviluppo

Ufficio di Gerusalemme



CONTRATTO IN LOCO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo (AICS), Ufficio di Gerusalemme, codice fiscale 97871890584, di seguito denominato Committente, nella persona del Titolare della Sede Cristina Natoli

La Dott.ssa Guia Francesca Faglia,

e

[REDACTED] di seguito
denominato lavoratore,

PREMESSO

che, ai sensi del Capo IV art. 17, comma 7 della legge 11.08.2014 n.125 recante la Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo, l'Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo, può istituire e sopprimere le sedi all'estero dell'Agenzia e determinare l'ambito territoriale di competenza delle stesse;

che, con delibera 20.02.1995 n. 82 veniva istituita l'Unità Tecnica Locale (UTL) di Gerusalemme ai sensi della legge 26.02.1987n. 49 e che con delibera del 17/05/2016 n. 4706 l'AICS conferma l'operatività della stessa sede estera;

che, ai sensi del Capo VII art. 25 del Regolamento di esecuzione della legge 125/2014 approvato con DPR 22.07.2015 n.113, le UTL sono costituite come sedi all'estero dell'Agenzia;

che, ai sensi del Capo VI art. 28 della legge 11.08.2014 n.125 e visto il Regolamento di esecuzione della su citata legge approvato con DPR 22.07.2015 n.113 ed in particolare il Capo III, art. 11, comma 1 d) recante le disposizioni in materia di personale e la facoltà delle sedi all'estero di stipulare contratti di diritto privato a tempo determinato, disciplinati dal diritto locale, nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento italiano;

che la suddetta previsione di legge costituisce una ragione organizzativa inderogabile che impone al committente di fare fronte con contratti di lavoro a tempo determinato alle esigenze di personale di supporto all'attività dell'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, Ufficio di Gerusalemme

che il committente ha ravvisato la necessità di avvalersi della collaborazione di una unità di personale per lo svolgimento dei seguenti compiti:

- Svolgere le mansioni di Programme Manager per le Iniziative nel settore Gender and Human Rights fornendo il proprio contributo tecnico e operativo alla realizzazione delle attività previste nel programma mediante il fondo in loco e supervisionando quelle del budget support (con il Palestinian Central Bureau of Statistics e il Ministero dello Sviluppo Sociale)
- Assicurare la visibilità delle iniziative promosse dal settore Gender and Human Rights mediante attività di comunicazione attraverso il sito web dell'Ufficio
- Supporto alla predisposizione di rapporti informativi sul programma per la loro trasmissione all'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo e al Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale italiano
- Garantire la partecipazione agli incontri di coordinamento con i rappresentanti delle istituzioni e della società civile locale, delle Agenzie delle Nazioni Unite e degli altri donatori nei settori dell'uguaglianza di genere e della violenza di genere
- Assicurare il ruolo di Lead Donor UE in tema di uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne in Palestina, coordinare il Gender Technical Working Group europeo (EU-GTWG) e partecipare al Social Protection Working Group e al Justice Sector Working Group del LACS. Armonizzare gli interventi degli Stati Membri UE e il *mainstreaming* di genere nella pianificazione congiunta europea 2017-2022.
- Assicurare la partecipazione della Cooperazione italiana alle conferenze inerenti alle questioni di genere
- Assicurare il coordinamento con le controparti locali, partecipando agli incontri dei centri Tawasol e supportando i partner nella realizzazione di attività sul campo.

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 degli 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, convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 - MANSIONI CONTRATTUALI

1. Il lavoratore è adibito a mansioni esecutive di Programme Manager nell'ambito dell'Iniziativa "SIGEWE - AID 11279", presso la sede dell'AICS di Gerusalemme, ferma restando la facoltà del committente di utilizzarlo anche in servizi diversi da quelli di cui sopra, purché con mansioni equivalenti e nell'ambito della stessa AICS di Gerusalemme;

Art. 2 - DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto viene stipulato a tempo determinato dal 17/09/2019 al 19/06/2020;

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

Art. 3 - TRATTAMENTO ECONOMICO

1. Al lavoratore è corrisposta una retribuzione globale onnicomprensiva di € 81.000,00.

2. Su detta retribuzione saranno applicate le ritenute alla fonte per il successivo versamento all'Erario italiano.

3. La retribuzione globale, da corrisondersi in rate mensili posticipate, è comprensiva della tredicesima mensilità che è stata calcolata 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. 4 - 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. 5 - ASSISTENZA SANITARIA E COPERTURA ASSICURATIVA PER INFORTUNIO E DECESSO

Le parti danno atto che la normativa locale statuisce in modo manifestamente insufficiente riguardo alle forme di assistenza sanitaria obbligatoria. Il committente provvederà a stipulare una polizza assicurativa sanitaria a copertura delle prestazioni mediche per maternità e malattia, nonché del coniuge e dei figli fino al 26 anno di età, purché conviventi e a carico.

Il lavoratore provvederà a sue spese a stipulare una polizza assicurativa per invalidità permanente o decesso presso una compagnia assicurativa da lui prescelta.

Art. 6 - ASSICURAZIONI INFORTUNI SUL LAVORO E LE MALATTIE PROFESSIONALI

Il Lavoratore fruitore 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. 7 - 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. 8 - 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 fruiti 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. 9 - 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. 10 - ASTENSIONE DAL SERVIZIO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO

1. Il trattamento giuridico-economico in caso di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio sarà quello stabilito dalla legge italiana n. 1204 del 30.12.1971 e successive modificazioni ed integrazioni, salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

Art. 11 - ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVIZIO

1. Il lavoratore è tenuto a rispettare un orario di lavoro fino ad un Massimo di 40 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. 12 - 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:

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;

non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità;

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;

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;

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:

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;

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.

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.

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.

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. 13 - 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:

- 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. XII 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.

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. 14 - 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.

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:

- 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 ed oggettivi previsti per l'assunzione, ivi compresa la scadenza del permesso di soggiorno e/o di lavoro.

Art. 15 - LIMITI D'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 65° (sessantacinquesimo) anno di età.

Art. 16 - INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE

Alla scadenza del contratto ed in caso di risoluzione dello stesso o di cessazione dal servizio per raggiunti limiti di età, il lavoratore ha diritto a un'indennità calcolata in base al servizio prestato, nel modo seguente:

- a) per un anno di lavoro: 1/13,5 del compenso annuale globale di cui all'articolo III;
- b) per un periodo di lavoro inferiore ad un anno: la quota di cui alla lettera a) è proporzionalmente ridotta in ragione della durata del rapporto di lavoro;
- c) le assenze non retribuite, con l'eccezione di quelle per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio o di quelle per le quali sia comunque prevista la corresponsione della retribuzione, non sono considerate come periodo di lavoro.

Art. 16 - LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE

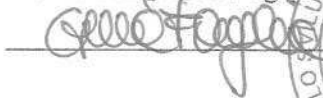
1. Salvo quanto diversamente regolato dalle disposizioni qui contenute, il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è assoggettato alla legislazione locale.

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.

Gerusalemme, 17.09.2019

Il Lavoratore

Guida Francesca Faglia



Titolare della Sede AICS Gerusalemme

Cristina Natoli

