



*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 Maputo, codice fiscale n. 97871890584, nella persona di Ginevra Letizia, titolare della Sede estera di Maputo, nel quadro del Programma di cooperazione allo sviluppo denominato "Programma di sostegno allo sviluppo rurale delle province di Manica e Sofala - PSSR" AID 9021.02.5, deliberato con atto n. 99 del 31/07/2008 del Comitato Direzionale per la Cooperazione allo Sviluppo,

E

Il Sig. Giorgio Vassalli (d'ora in poi "lavoratore"), cittadino italiano, nato a

E, congiuntamente, "le Parti"

PREMESSO 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;
- ai sensi dell'art. 9 del Decreto Ministeriale n.113 del 22 luglio 2015,

denominato Statuto dell'Agencia 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;

- le Sedi estere gestiscono le iniziative di cooperazione e le relative risorse nei limiti previsti dall'art. 17, comma 3, della L. 125/2014;
- la Titolare di sede ha ravvisato la necessità di avvalersi della collaborazione di uno *Specialista in Scienze e Tecnologie Agrarie* nell'ambito del Programma di cooperazione allo sviluppo denominato “Programma di sostegno allo sviluppo rurale delle province di Manica e Sofala - PSSR” AID 9021.02.5, deliberato con atto n. 99 del 31/07/2008 del Comitato Direzionale per la Cooperazione allo Sviluppo;
- a seguito di procedura comparativa agli atti della sede estera AICS di Maputo, il dott. Giorgio Vassalli è risultato il secondo candidato idoneo non selezionato, essendo risultato in possesso dei requisiti richiesti per lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per cause di forza maggiore si è concluso il contratto con il primo candidato in graduatoria e il primo candidato idoneo non selezionato ha rinunciato alla posizione;
- il lavoratore ha espressamente accettato una proposta di lavoro a tempo determinato da parte della Titolare di sede;
- secondo quanto disposto dallo Statuto dell'Agencia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo, in particolare all'art. 11, comma 1, lettera c), l'Agencia 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 costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto.

ART. 2

MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO

1. Il Sig. Giorgio Vassalli è impiegato nella funzione di *Specialista in Scienze e Tecnologie Agrarie* nell'ambito dell'iniziativa di cooperazione allo sviluppo denominata “Programma di sostegno allo sviluppo rurale delle province di Manica e Sofala - PSSR” AID 9021.02.5, con i compiti meglio specificati nei termini di riferimento/*Job description* in allegato.

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



3. La prestazione lavorativa viene svolta presso l'ufficio della Delegazione del Fondo di Sviluppo Agrario (FDA) della Provincia di Manica, nella città di Chimoio.

4. Il lavoratore potrà recarsi per esigenze di servizio anche presso, l'Ufficio centrale di Maputo, in tutte le altre Province del Mozambico e nei Paesi di competenza della sede di Maputo.

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 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 (c.d. "prazo certo" disciplinato dagli artt. 42 e 43 della Legge sul lavoro del Mozambico n. 23/2007), per un periodo di 12 (dodici) mesi, dal 26/10/2020 al 25/10/2021, rinnovabile fino ad un massimo di 36 (trentasei) mesi totali.

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 lavoratore è assoggettato ad un periodo di prova di 60 giorni 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 sostitutiva.

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

5. Previa autorizzazione di AICS Roma la 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. Giorgio Vassalli è corrisposta una retribuzione lorda annuale di Euro 71.515,36 (Settantunomilacinquecentoquindici/36), comprensiva della quota degli oneri previdenziali e assistenziali a carico del dipendente, ed in linea con la disponibilità finanziaria del progetto in oggetto.

2. Su detta retribuzione sono applicate le ritenute fiscali sulla base della legislazione italiana secondo quanto risulta nel menzionato allegato 2.

3. La retribuzione lorda, da corrispondersi in dodici mensilità posticipate, è comprensiva dell'indennità "qualità della vita" e della maggiorazione sulla base delle situazioni di rischio e disagio.

4. Lo stipendio netto sarà liquidato mensilmente, non prima di ogni 27 del mese, a mezzo bonifico bancario sul conto corrente comunicato dal lavoratore (allegato 3).

ART. 5
ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI

Sulla base della dichiarazione di opzione per il sistema previdenziale italiano, il prestatore di lavoro ai sensi della Legge 398/87 è assoggettato a contribuzione in Italia presso l'INPS ed AICS provvederà al pagamento dei contributi 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
ASSISTENZA SANITARIA

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di assistenza sanitaria obbligatoria; a favore del lavoratore è, pertanto, stipulata una polizza assicurativa con un ente assicurativo privato.

2. Il premio annuo, come risulta dal prospetto allegato - che forma parte integrante del presente contratto - è interamente a carico della sede e verrà rimborsato al lavoratore, fino ad un massimale di Euro 848,00 (ottocento quarantotto/00) per dipendente assicurato senza il proprio nucleo familiare ed Euro 1.272,00 (mille duecentosettanta due/00) per nucleo familiare composto dal dipendente e relativi familiari aventi diritto.

ART. 7
ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. Sulla base della dichiarazione di opzione per il sistema assistenziale italiano in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali il prestatore di lavoro è assicurato presso l'INAIL.

ART. 8
VIAGGI DI SERVIZIO

1. Qualora dovesse verificarsi la necessità di effettuare viaggi di servizio, il lavoratore avrà diritto al pagamento delle spese di viaggio, oltre al pagamento di un'indennità giornaliera forfettaria pari a euro 45,00 (quarantacinque/00) ed al riconoscimento del costo dell'alloggio.

2. I viaggi di servizio superiori alle otto ore che non comportano il pernottamento, saranno retribuiti con una diaria per i 2/3 di quanto indicato al punto precedente.

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. Qualora l'assenza dovesse superare i 60 gg., il lavoratore non riceverà alcun sussidio. Si farà pertanto riferimento a quanto previsto dalla locale normativa sul lavoro e specificamente alla Legge sulla Previdenza Sociale.

3. Prima di riprendere servizio il lavoratore è tenuto a documentare la recuperata idoneità fisica al lavoro e dovrà se richiesto, sottoporsi ad un controllo sanitario del medico di fiducia preposto.

4. Nel caso in cui il lavoratore non adempia alle disposizioni stabilite nei commi precedenti, così come nel caso in cui violasse quanto stabilito, perderà il diritto a percepire il suddetto sussidio di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo.

5. 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. 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

1. Il lavoratore ha diritto a fruire dei giorni di permessi retribuiti nei casi previsti all'art. 103 della Legge del Lavoro n. 23 del 1 agosto 2007, fornendone adeguata motivazione documentata.

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, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa locale.

2. Per particolari esigenze di servizio, la 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 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>), 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 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. 16 RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto a tempo determinato può essere risolto da parte del lavoratore con un preavviso minimo di 7 giorni, se per giusta causa, come previsto dalla legge locale 23/2007, artt. 128 e 131, indicando espressamente i motivi che invocano la giusta causa. Il lavoratore può rescindere il contratto senza invocare la giusta causa, con un preavviso minimo di 30 gg., come previsto dall'art. 129 della Legge 23/2007.

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

3. La 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'

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. 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.

Maputo, 26/10/2020

Il lavoratore

Giorgio Vassalli

La Titolare della Sede estera

Ginevra Letizia