

ALLEGATO

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

L'Ambasciata d'Italia a..... codice
fiscale 80213330584, [se necessario, codice
fiscale/assicurativo/contributivo previsto dall'ordinamento locale] di
seguito denominato committente, nella persona
dell'Ambasciatore/Incaricato d'affari a.i./
Reggente _____
e
il/la Sig. _____ nato/a
a _____
il _____, residente
in _____
codice
fiscale _____ di seguito
denominato lavoratore,

PREMESSO

che, ai sensi dell'art. 10 della legge 26/02/1987, n. 49, la Direzione Generale per la Cooperazione allo Sviluppo, istituita presso il Ministero degli Affari Esteri per lo svolgimento dei propri compiti istituzionali può istituire delle Unità tecniche di cooperazione nei Paesi in via di sviluppo;

che, nell'ambito della competenza territoriale dell'Ambasciata d'Italia in _____ opera a _____ un'Unità tecnica locale/un Ufficio distaccato di cooperazione;

che l'art. 13 della predetta legge 49/87, al comma 2, prevede che tali unità tecniche di cooperazione all'estero siano costituite, tra l'altro, da "personale esecutivo ed ausiliario assumibile in loco con contratti a tempo determinato";

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

esecutivo ed ausiliario di supporto all'attività dell'Unità Tecnica Locale;

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

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 si conviene e si stipula quanto segue:

**ART. I
(MANSIONI CONTRATTUALI)**

1. Il lavoratore è adibito con mansioni [*specificare se esecutive od ausiliarie*] nel servizio di della Unità Tecnica Locale di/Ufficio distaccato di, 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 U.T.L.

**ART. II
(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)**

1. Il presente contratto viene stipulato a tempo determinato, per un periodo di.....mesi, a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente contratto di lavoro non fa sorgere fra l'Amministrazione degli Affari Esteri e il lavoratore alcun rapporto d'impiego pubblico, ne' determina aspettative di lavoro stabile.

ART. III (TRATTAMENTO ECONOMICO)

1. Al lavoratore è corrisposta una retribuzione globale onnicomprensiva di € E' ammesso il pagamento in moneta locale solo se disposizioni inderogabili locali lo impongano. Il tasso di cambio applicato per la conversione è il tasso di finanziamento stabilito annualmente dal Ministero degli Affari Esteri.

[Per cittadini italiani e stranieri residenti in Italia

2. Su detta retribuzione saranno applicate le ritenute alla fonte da parte dell'Erario italiano.

OPPURE

2. Su detta retribuzione non sono applicate le ritenute alla fonte da parte dell'Erario italiano, ai sensi dell'art... della Convenzione tra la Repubblica Italiana e la Repubblica..... per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e sul patrimonio e prevenire le evasioni fiscali firmata a ile resa esecutiva in Italia con Legge n..... del.....]

Per cittadini stranieri non residenti in Italia

2. Su detta retribuzione saranno applicate le ritenute fiscali previste dalla legge locale]

3. La retribuzione globale, da corrispondersi in ratei mensili posticipati, 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. IV (ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI)

[Per cittadini stranieri

1. Per quanto riguarda l'assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti, si dà atto che è prevista dalla normativa locale. Il committente ed il lavoratore provvedono al versamento degli oneri di rispettiva competenza, dandone prova alla controparte.

OPPURE

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di tutela previdenziale o, in ogni caso, statuisce in modo manifestamente insufficiente. Nel caso considerato il lavoratore è assicurato presso l'ente assicuratore privato _____ nei limiti minimi previsti dalla normativa italiana. I relativi oneri sono a totale carico del committente.

Per cittadini italiani

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 committente e dal lavoratore sono determinati a norma della legislazione italiana vigente e commisurati alla retribuzione imponibile del lavoratore.]

**ART. V
(ASSISTENZA SANITARIA)**

[1. L'assistenza sanitaria è assicurata nelle forme prescritte come obbligatorie dalla normativa locale.

OPPURE

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di assistenza sanitaria obbligatoria o, in ogni caso, statuisce in modo manifestamente insufficiente. Il lavoratore è pertanto assicurato presso l'ente assicuratore privato _____ nei limiti dei livelli di assistenza garantiti in Italia dal Servizio Sanitario Nazionale. La polizza copre anche il coniuge convivente e a carico e i figli fino al 26° anno di età, purché conviventi e a carico. Spetta al lavoratore dimostrare il possesso dei requisiti che danno luogo all'estensione ai familiari di detta tutela. I relativi oneri sono a totale carico del committente]

**ART. VI
(ASSICURAZIONI INFORTUNI SUL LAVORO E LE
MALATTIE PROFESSIONALI)**

[Per cittadini stranieri

1. Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso la "....." nelle forme previste dalla legislazione locale.

OPPURE

1. Le parti danno atto che la normativa locale non prevede alcuna forma di tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali o, in ogni caso, statuisce in modo manifestamente insufficiente. Il lavoratore è pertanto assicurato presso l'ente assicuratore privato _____, il lavoratore è assicurato

presso l'impresa assicurativa privatanei limiti dei livelli di assistenza garantiti in Italia dall'INAIL. I relativi oneri sono a totale carico del committente.

Per cittadini italiani

1. Il lavoratore fruisce di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nelle forme previste dalla legislazione italiana ed è iscritto presso Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (I.N.A.I.L.). I contributi dovuti sono a totale carico del committente.

2. Il rapporto di lavoro è risolto 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)

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. XI

(ORARIO DI LAVORO E ORARIO DI SERVIZIO)

1. Il lavoratore è tenuto a rispettare un orario di 36 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.

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:

- 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. 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.

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. 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 (INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE)

1. Salvo normativa locale più favorevole, 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. XVII

(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.

data

Il lavoratore

.....

L'Ambasciatore

.....

Timbro tondo d'Ufficio