

CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

In conformità alle disposizioni della Legge n. 125/2014 (Disciplina generale sulla cooperazione internazionale per lo sviluppo) e in particolare dell'art.19, comma 6, armonizzato con le disposizioni della parte II, titolo VI, del D.P.R. 5.1.1967, n. 18 (Ordinamento dell'Amministrazione degli Affari Esteri) e successive modificazioni ed integrazioni, nonché con la Legge n. 7961 del 12.07.1995 "Per il Codice del Lavoro" (legge locale)

TRA

l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo sviluppo – Sede estera di Tirana, codice fiscale 97871890584, nella persona di Nino Merola, titolare della Sede estera di Tirana.

E

il Sig. Genc Pikuli, cittadino albanese, nato a il , numero personale , residente in

E' SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE CONTRATTO

alle condizioni che seguono e che il Sig. Genc Pikuli dichiara di accettare integralmente.

ART. I

(MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO)

Il Sig. Genc Pikuli è prevalentemente impiegato nella funzione di Centralinista/Addetto alla Reception, con i compiti meglio specificati nei termini di riferimento/Job description (Allegato 1), ferma restando la facoltà della sede estera di trasferirlo ad altre funzioni o di utilizzarlo anche in adempimenti diversi da quelli in cui è prevalentemente impiegato, nell'ambito della stessa qualifica professionale, in linea con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio.

La prestazione lavorativa viene svolta nei locali della sede estera di Tirana, siti in Via Abdi Toptani, Torre Drin 5^o piano.

ART. II

(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto, autorizzato, così come previsto dalla legge locale, viene stipulato a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza 01.04.2017. In considerazione del fatto che le parti hanno sottoscritto in precedenza un contratto per lo svolgimento delle stesse mansioni, non è previsto un periodo di prova (Art 142 Codice del lavoro albanese).

ART. III
(TRATTAMENTO ECONOMICO)

Al Sig. Genc Pikuli è corrisposta una retribuzione annua lorda di € 8.983,00.(ottomilanovecentoottantatre).Su detta retribuzione sono applicate le ritenute fiscali previste dalla legge locale, secondo quanto risulta nel prospetto (Allegato 2).

La retribuzione annua lorda, da corrisondersi in dodici mensilità posticipate, è comprensiva di ogni eventuale altra indennità, dovuta in base alla legge locale. Lo stipendio lordo sarà liquidato mensilmente, non prima di ogni 27 del mese, a mezzo di bonifico bancario.

La retribuzione annua lorda non dovrà prevedere automatismi salariali e giuridici, a meno che non siano previsti da un obbligo di legge locale; obbligo la cui vigenza dovrà essere verificata periodicamente.

All'impiegato qualora ne abbia diritto, spetta il trattamento di famiglia previsto dall'art.157 bis del D.P.R. 5 gennaio 1967, n.18.

ART. IV
(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI)

Ai sensi della legislazione locale, l'impiegato è assicurato per invalidità, vecchiaia e superstiti presso Istituto di Previdenza Sociale.

L'ammontare annuo dei relativi contributi, ripartiti tra il datore di lavoro e l'impiegato, è determinato secondo le percentuali ed il sistema di calcolo previsto dalla legge.

In caso si debba procedere all'adozione di provvedimenti obbligatori, ma che non discendono da un obbligo inderogabile dell'ordinamento locale, non recepiti nel presente contratto e che non implicino un aumento di costo, non sarà necessario richiedere preventiva autorizzazione, ma si dovrà procedere all'aggiornamento del contratto secondo le forme e modalità previste dall'ordinamento locale, dandone comunicazione all'Agenzia.

ART. V
(ASSISTENZA SANITARIA)

L'assistenza sanitaria dell'impiegato sarà assicurata, come previsto dalla legislazione locale, dall'Ente preposto Istituto di Previdenza Sociale. La Sede Estera verserà i contributi dovuti, nei tempi e con le modalità così come previsto nella legge applicabile in Albania

In caso si debba procedere all'adozione di provvedimenti obbligatori, ma che non discendono da un obbligo inderogabile dell'ordinamento locale, non recepiti nel presente contratto e che non implicino un aumento di costo, non sarà necessario richiedere preventiva autorizzazione, ma si dovrà procedere all'aggiornamento del contratto secondo le forme e modalità previste dall'ordinamento locale, dandone comunicazione all'Agenzia.

ART. VI
(ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE
PROFESSIONALI)

Ai sensi della legislazione locale l'impiegato è assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso Istituto di Previdenza Sociale.

ART. VII
(VIAGGI DI SERVIZIO)

Per i viaggi di servizio, in aggiunta alle spese di viaggio, all'impiegato viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a un trentesimo della retribuzione base in godimento o, qualora più elevata, della retribuzione base dell'impiegato con analoghe mansioni in servizio nel Paese in cui la missione è effettuata.

ART. VIII
(FERIE)

L'impiegato ha diritto ad un periodo di ferie annuali di ventotto giorni lavorativi, comprensivi delle 2 giornate di riposo previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge n. 937/77 e ss.mm.ii.

A tale periodo vanno aggiunti i 4 giorni di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) della legge n. 937/77 e ss.mm.ii., da fruirsi esclusivamente nel corso dell'anno solare cui si riferiscono.

L'impiegato ha diritto, altresì, a n. 11 giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della Sede estera.

Qualora la legge locale stabilisca festività retribuite non incluse in quelle previste dal calendario della Sede estera, l'impiegato potrà usufruirne avvalendosi dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo, salvi il rispetto del limite minimo di 4 settimane di ferie annuali retribuite, ai sensi del Codice Del Lavoro.

L'impiegato non può rinunciare alle ferie. Per esigenze di servizio il godimento delle ferie può essere rimandato all'anno successivo. Non possono essere cumulati più di due periodi di ferie annuali.

Non è previsto il pagamento delle ferie non godute.

ART. IX
(CONGEDO STRAORDINARIO PER MALATTIA)

In armonizzazione con quanto previsto dall'art. 157 sexies del Titolo VI del DPR n. 18/67, in caso di malattia, all'impiegato assente spetta l'intera retribuzione per i primi 45 giorni e, nei successivi 15 giorni, la retribuzione ridotta di un quinto. Superato tale periodo, possono essere

concessi ulteriori sei mesi di congedo straordinario senza retribuzione. Trascorso il termine massimo di 240 giorni, durante il quale l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego.

In armonizzazione con quanto previsto dall'art. 157 sexies del Titolo VI del DPR n. 18/67, all'impiegato può essere autorizzata un'assenza dal servizio non retribuita per non più di tre mesi per gravi motivi personali o di famiglia.

Le Parti concordano per un periodo di congedo straordinario la cui durata complessiva di assenza dal servizio a titolo di congedo straordinario, di cui al presente articolo nonché di cui al successivo articolo X, non può superare i dodici mesi in un quinquennio.

ART. X (CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI DI MATERNITA' E PATERNITA')

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 normativa locale applicabile in Albania, salvo il trattamento più favorevole previsto dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

ART. XI (PERMESSI RETRIBUITI)

L'impiegato ha diritto a fruire dei sotto elencati giorni di permessi retribuiti, da documentare debitamente, per i motivi di seguito indicati:

1. 8 giorni all'anno per la partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.
2. 5 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 cinque 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.
3. 3 giorni di permesso per motivi personali o familiari, debitamente documentati.
4. 15 giorni consecutivi per il matrimonio che devono essere fruiti entro 30 giorni dall'evento. Tale periodo non è frazionabile e comprende anche i giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno del periodo stesso.
5. Altri permessi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Durante i predetti periodi, all'impiegato 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. XII
(ORARIO DI LAVORO E DI SERVIZIO)

L'impiegato è tenuto a rispettare un orario di 36 ore settimanali, ripartite su cinque giorni lavorativi, salvo quanto diversamente previsto dalla normativa locale.

Per particolari esigenze di servizio, il titolare della sede estera può richiedere all'impiegato di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo riposo compensativo. Il titolare della sede estera deve disporre l'eventuale pagamento delle prestazioni straordinarie che non sono state compensate con riposo compensativo, ai sensi del Codice del Lavoro.

ART. XIII
(DOVERI DELL'IMPIEGATO)

L'impiegato ha l'obbligo di: conformarsi alle norme di funzionamento della rappresentanza diplomatica; di fedeltà; di prestare la propria opera con la massima diligenza nello svolgimento delle mansioni che gli sono affidate; della disciplina; dell'osservanza del segreto d'ufficio; di conformarsi nei rapporti d'ufficio ai principi 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, alla dignità dell'ufficio; di non esercitare alcuna altra attività lavorativa.

L'impiegato deve attenersi agli obblighi di condotta di cui al codice etico e di comportamento dell'Agenzia.

ART. XIV
(INFRAZIONI E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI)

Salvo quanto diversamente previsto dall'ordinamento locale, all'impiegato 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:

- 1) inosservanza delle disposizioni di servizio;
- 2) condotta non conforme a principi di correttezza;
- 3) insufficiente rendimento;
- 4) comportamento non conforme al decoro delle funzioni.

Può essere inflitta la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 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. XIII 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.

Nei casi previsti dai commi precedenti l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito. All'impiegato è concesso un termine di dieci giorni per fornire le proprie giustificazioni ed eventualmente, su sua richiesta, essere audito, anche assistito da un avvocato o da un rappresentante sindacale.

ART. XV (RISOLUZIONE DEL CONTRATTO)

Il presente contratto a tempo indeterminato può essere risolto da parte dell'impiegato con un preavviso di: i) due settimane per rapporti di lavoro con durata fino a sei mesi; ii) uno mese per rapporti di lavoro con durata da sei mesi fino a due anni; iii) due mesi per rapporti di lavoro con durata da due anni fino a cinque anni; iv) tre mesi per rapporti di lavoro con durata superiore a cinque anni, come previsto dalla legge locale.

Da parte della sede estera e previa autorizzazione dell'Agenzia, il contratto può essere risolto, con provvedimento motivato inviato all'interessato e nel rispetto delle procedure previste dal Codice di Lavoro albanese, nei casi seguenti:

- a) per incapacità professionale;
- b) recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'art. XIV 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;
- g) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
- h) in caso di violazione del codice di comportamento.

Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, la sede estera è tenuta ad un preavviso di: i) due settimane per rapporti di lavoro con durata fino a sei mesi; ii) uno mese per rapporti di lavoro con durata da sei mesi fino a due anni; iii) due mesi per rapporti di lavoro con durata da due anni fino a cinque anni; iv) tre mesi per rapporti di lavoro con durata superiore a cinque anni, come previsto dalla legge locale. In luogo del preavviso e previo accordo scritto con l'impiegato, 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.

In caso di mancato rispetto del periodo di preavviso da parte dell'impiegato, la sede estera provvederà a recuperare sulle spettanze dovute a qualsiasi titolo dal medesimo il periodo corrispondente al mancato preavviso, nel rispetto delle previsioni del Codice del Lavoro in Albania.

Il contratto di lavoro potrà essere risolto con effetto immediato procedure previste dal Codice di Lavoro albanese 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.

ART. XVI (CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA)

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. XVII (LIMITI DI ETÀ)

Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di età, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento dell'età, così come previsto dalla legge locale.

ART. XVIII (INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE)

Solo se, previsto dalla legislazione locale, in caso di cessazione dal servizio per limiti di età l'impiegato acquisisce i diritti secondo la legge locale.

In caso di risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro senza giusta causa all'impiegato spetta una compensazione così come previsto dalla legge locale. In tutti gli altri casi di risoluzione del contratto, nulla è dovuto all'impiegato, tranne quanto diversamente previsto dalla normativa locale.

ART. XIX
(LEGGE APPLICABILE E FORO COMPETENTE)

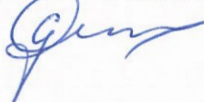
Salvo quanto diversamente regolato dalle disposizioni qui contenute, il rapporto di lavoro disciplinato dal presente contratto è assoggettato alla legislazione locale.

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.

Data, 03.04.2017

L'impiegato

GENC PIKULI



Il Titolare della Sede estera

NINO MEROLA



Sono espressamente approvati integralmente gli articoli **IX; X; XIII; XIV; XV; XVI e XIX.**

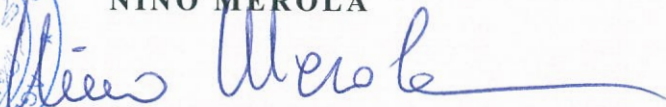
L'impiegato

GENC PIKULI



Il Titolare della Sede estera

NINO MEROLA





*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

SEDE DI TIRANA

ALLEGATO 1

TERMINI DI RIFERIMENTO

CENTRALINISTA/ADETTO ALLA RECEPTION GENC PIKULI

Il Lavoratore lavorerà con mansioni di Centralinista/Addetto alla Reception ferma restando la facoltà della sede estera di trasferirlo ad altri servizi o di utilizzarlo anche in servizi diversi da quelli in cui è prevalentemente impiegato, nell'ambito della stessa qualifica professionale e si impegna a svolgere i seguenti incarichi:

- i) Assicurare la gestione in entrata e uscita delle chiamate in ufficio;
- ii) Assistere altresì nelle trasmissioni della corrispondenza tra AICS Tirana e gli uffici dell'Ambasciata.
- iii) Assicurare l'accesso al personale esterno.



*Agenzia Italiana
per la Cooperazione allo Sviluppo*

SEDE DI TIRANA

ALLEGATO 2

| Stipendio lordo annuo | 2) Stipendio per effetto fiscale (su quale si calcolano gli oneri sociali) | Oneri sociali | | Stipendio | Oneri sanitari | | Imposte sul reddito del lavoro in leke si calcolo in base al stipendio lordo: |
|--------------------------|---|---|---|--|--|---|--|
| | | Datore di lavoro (15 % del stipendio lordo) | Dipendente (9.5 % del stipendio lordo) | Stipendio sul quale si calcolano gli oneri sanitari | Datore di lavoro (1.7 % del stipendio lordo) | Dipendente (1.7 % del stipendio lordo) | 1. fino al 30.000 lek e' 0% 2. dal 30.001 - 130.000 e' 13% 3. sopra i 130.000 e' 23% |
| AUSILIARI | | | | | | | |
| € 8.983,00 | € 8.401,47 | € 1.260,22 | € 798,14 | € 8.983,00 | € 152,71 | € 152,71 | € 843,94 |