

CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

In conformità alle disposizioni della Legge n. 125/2014 e in particolare dell'art.19, comma 6, tenuto conto delle disposizioni della parte II, titolo VI, del D.P.R. 5.1.1967, n. 18 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché della Legge del lavoro del 23 settembre 1946 e successive modificazioni ed integrazioni (legge locale).

TRA

l'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo sviluppo – Sede estera di Beirut, codice fiscale 97871890584, nella persona di Gianandrea Sandri, titolare della Sede estera

E

il Sig. Assem Abou Harb, cittadino [REDACTED], nato a [REDACTED] il [REDACTED] ed ivi residente

E' SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE CONTRATTO

alle condizioni che seguono e che il Sig. Assem Abou Harb dichiara di accettare integralmente.

ART. I

(MANSIONI CONTRATTUALI E LUOGO DI LAVORO)

Il Sig. Abou Harb è prevalentemente impiegata nel servizio di logista/centralinista con il profilo di esecutivo, 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 Beirut, siti in Baabda - Brazilia Region – Avenue Pierre Helou, Street 82, sector 3 – palazzo Abdullah Farhat – 1° piano.

ART. II

(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto viene stipulato a tempo indeterminato e pieno – con decorrenza il 1 aprile 2017 e i primi 3 mesi sono considerati quale periodo di prova, così come previsto dalla legge locale.

Al termine del periodo di prova sulla base di una relazione da parte del titolare della sede estera si provvede a disporre la conferma o la risoluzione del contratto. In deroga a quanto previsto dai commi precedenti entrambe le parti si riservano il diritto di interrompere il periodo di prova dandone all'altra parte un preavviso di



almeno una settimana, o dietro pagamento dello stipendio di una settimana, in sostituzione del preavviso.

ART. III (TRATTAMENTO ECONOMICO)

Al Sig. Assem Abou Harb è corrisposta una retribuzione annua lorda di €24.425,16 (ventiquattromilaquattrocentoventicinque e 16/100). Su detta retribuzione sono applicate le ritenute fiscali previste dalla legge locale. In virtù dell'art. 68 del Decreto Legge n. 144/59 regolando l'imposta sul reddito, i dipendenti locali delle Ambasciate straniere in Libano sono tenuti a presentare le dichiarazioni fiscali e ad effettuare i versamenti dovuti all'erario. Quindi detto Decreto solleva la Sede da ogni obbligo al riguardo.

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.

Per quanto riguarda l'aggiunta di famiglia, secondo la normativa locale le relative quote sono corrisposte dalla "Caisse Nationale de Sécurité Sociale", sotto il regime degli assegni famigliari e sono a carico del Committente sotto forma di versamento contributivo nella misura del 6%.

Nella retribuzione di cui al precedente punto 1, ai sensi della legge libanese n. 6263 del 18/5/1995 e n. 137 del 26/10/1999 – art. 2 e successive modificazioni, sono inclusi i seguenti contributi che verranno pagati in Lire Libanesi (LL) o il suo equivalente:

- un contributo trasporto aggiuntivo, esentasse di LL 8.000 al giorno per i soli giorni di lavoro effettivo;
- un'indennità tassabile ai fini previdenziali, in caso di assenza del servizio mensa, di LL 5.000 al giorno per i soli giorni di effettivo lavoro;
- un contributo per l'abbigliamento di LL 500.000 annue. In alternativa alla fornitura dell'abbigliamento la sede estera può corrispondere la somma in questione al netto della tassazione locale.

Al Lavoratore spetta, altresì, in caso di prole in età scolastica (dal compimento dei 4 anni al compimento dei 25 anni) un sussidio scolastico netto obbligatorio di LL 750.000 per figlio fino ad un massimo di LL 1.500.000; tale sussidio non è incluso nella retribuzione globale.

**ART. IV
(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI)**

Il sistema di Previdenza Sociale libanese cui sono soggetti, di regola, i dipendenti e i datori di lavoro, è disciplinato dal Decreto n° 13955 del 27.09.1963 e successive modifiche.

La Previdenza Sociale in Libano comprende attualmente i seguenti rami:

- Malattia – Maternità (Assistenza sanitaria)
- Assegni familiari
- Indennità di fine rapporto

Al fine di godere delle relative prestazioni, i contributi devono essere corrisposti alla “Caisse Nationale de Sécurité Sociale” (CNSS) nel modo seguente:

- **Malattia – Maternità:** In questo caso viene trattenuto il 9% dello stipendio, comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi. Il 7% viene pagato dal datore di lavoro, mentre il 2% dal dipendente;

- **Assegni familiari:** il 6% dello stipendio comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi, viene versato a titolo di contributo interamente dal datore di lavoro;

- **Indennità di fine rapporto:** l'8,5% dello stipendio, sempre comprensivo di tutti i suoi elementi costitutivi, viene versato interamente dal datore di lavoro.

Il committente ed il lavoratore provvedono al versamento dei contributi di rispettiva competenza, dandone prova alla controparte.

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 riportare nel prospetto (Allegato 2), che forma parte integrante del presente contratto.

In caso si debba procedere all'adozione di provvedimenti obbligatori, che discendono da un obbligo 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.

**OMISSIS ART. V
(ASSISTENZA SANITARIA)**

L'assistenza sanitaria dell'impiegato sarà assicurata, come previsto dalla legislazione locale, dall'Ente preposto..... La Sede Estera verserà annualmente, in quote, i contributi dovuti, così come risulta nel prospetto, come segue:

- il% a carico della sede estera
- il% a carico dell'impiegato.

In caso si debba procedere all'adozione di provvedimenti obbligatori, che discendono da un obbligo 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)

Il Decreto Legge libanese n° 136 del 16.09.1983 prevede che sia a carico del datore di lavoro il pagamento di un'indennità in caso di infortuni sul lavoro, il cui ammontare varia a seconda dell'età del dipendente e delle lesioni corporali subite da quest'ultimo. L'art. 12 del suddetto Decreto Legge obbliga il datore di lavoro a sottoscrivere polizze assicurative contro gli infortuni sul lavoro.

Il lavoratore è pertanto assicurato contro gli infortuni sul lavoro presso "Fidelity Assurance & Reinsurance Co. S.A.L."

Il premio annuo, determinato in base alla retribuzione percepita, è interamente a carico della sede, come risulta nel prospetto.

ART. VII
(VIAGGI DI SERVIZIO)

Per i viaggi di servizio, in aggiunta alle spese di viaggio, al lavoratore viene corrisposta un'indennità giornaliera pari a un trentesimo della retribuzione base in godimento o, qualora più elevata, della retribuzione base del lavoratore 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.

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 virtù del art. 40 del Codice del lavoro libanese, il lavoratore che abbia lavorato per un periodo eccedente il periodo di prova (3 mesi) ha il diritto ad un congedo per malattia straordinario retribuito cui periodo varia a seconda degli anni di servizio. Pertanto, le assenze per malattia sono regolate, per quanto riguarda il trattamento economico, dalla legge libanese, come segue:

- il lavoratore in servizio da 3 mesi a 2 anni ha diritto a 15 giorni di pieno stipendio e 15 giorni di metà stipendio;
- il lavoratore in servizio da 2 anni fino a 4 anni ha diritto a un mese di pieno stipendio e un mese di metà stipendio;
- il lavoratore in servizio da 4 anni fino a 6 anni ha diritto a un mese e mezzo di pieno stipendio e un mese di metà stipendio;
- il lavoratore in servizio da 6 anni fino a 10 anni ha diritto a due mesi di pieno stipendio e due mesi di metà stipendio;
- il lavoratore in servizio da più di 10 anni ha diritto a due mesi e mezzo di pieno stipendio e due mesi e mezzo di metà stipendio.

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

La 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 dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.

ART. XI (PERMESSI RETRIBUITI)

L'impiegato ha diritto a fruire dei sottoelencati 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. 3 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.
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. Se previsto dalla legge locale e ove le risorse finanziarie lo consentano, il titolare della sede estera può disporre l'eventuale pagamento delle prestazioni straordinarie.

ART. XIII
(DOVERI DEL LAVORATORE)

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 del lavoratore con un preavviso che dipende della durata di lavoro, come previsto dalla legge locale. La risoluzione del presente contratto a tempo indeterminato deve essere preceduta da un regolare preavviso scritto da notificare tanto nel caso di licenziamento da parte della sede estera quanto in quello di dimissioni del lavoratore.

I termini di preavviso sono quelli previsti dall'art. 50 del Codice del lavoro libanese come segue:

- un mese di preavviso: fino a tre anni di servizio;
- due mesi di preavviso: da più di tre anni a sei anni di servizio.
- tre mesi di preavviso: da più di sei anni a dodici anni di servizio;
- quattro mesi di preavviso: da più di dodici anni di servizio.

La sede estera ha la facoltà di risolvere il presente contratto, con provvedimento motivato inviato all'interessato, 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) persistente insufficiente rendimento, ovvero qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) per riduzione di personale;
- e) in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali;
- f) 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 secondo l'elenco sopracitato, 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.

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.



La sede estera ha la facoltà di risolvere il presente contratto con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità nei casi seguenti previsti dall'art. 74 del Codice del lavoro libanese:

- (a) qualora il lavoratore abbia usato una falsa cittadinanza;
- (b) qualora la sede estera sia insoddisfatta dei servizi del lavoratore al termine del periodo di prova;
- (c) qualora il lavoratore abbia commesso intenzionalmente un atto o una negligenza grave che sia dannosa agli interessi materiali della sede estera. Tuttavia, in questi casi la sede estera deve notificare tali infrazioni al Ministero del Lavoro entro 3 giorni dalla data in cui vengono verificati;
- (d) qualora il lavoratore abbia commesso entro un anno tre infrazioni gravi al regolamento interno nonostante i richiami scritti che gli erano stati notificati;
- (e) assenza ingiustificata del lavoratore dal servizio per 15 giorni in un anno o per 7 giorni consecutivi. In questo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di notificare per iscritto il numero di giorni di assenza ingiustificata;
- (f) qualora il lavoratore sia stato condannato a una pena di almeno 1 anno di carcere per un delitto grave, o abbia commesso un delitto al posto di lavoro e durante il servizio, o qualora il lavoratore sia stato condannato per gli atti puniti dall'art. 340 del Codice penale.
- (g) qualora il lavoratore abbia aggredito il datore di lavoro o la persona incaricata da quest'ultimo sul posto di lavoro.

In caso di risoluzione del contratto da parte del datore di lavoro senza giusta causa al lavoratore spetta una compensazione che verrebbe ordinata dal tribunale e che può variare a seconda delle circostanze.

In tutti gli altri casi di risoluzione del contratto, nulla è dovuto al lavoratore.

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, fermo restando il rispetto della normativa locale al riguardo.

ART. XVII (LIMITI DI ETÀ')

Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di età, a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento del 64° (sessantaquattro) anno di età, così come previsto dalla legge locale.

ART. XVIII (INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE)

Ai sensi della legislazione locale in caso di risoluzione del contratto o di cessazione dal servizio per limite di età, il lavoratore ha diritto al trattamento economico stabilito dalla legislazione locale e di cui alla legge libanese n° 13955 del 29.09.1963 previsto come segue:

In caso di risoluzione del contratto o di cessazione dal servizio per limite di età, la sede estera è tenuta a versare alla "Caisse Nationale de Sécurité

Sociale”(CNSS) dietro presentazione dei relativi prospetti di calcolo aggiornati, il cosiddetto “liquidazione di fine servizio - importo di regolarizzazione” a saldo pari a una mensilità dell’ultima retribuzione mensile percepita dal lavoratore per ogni anno di servizio prestato, decurtato dei contributi annui già versati ai sensi dell’art. IV del presente contratto, opportunamente rivalutati al tasso d’interesse fissato dal regolamento interno della CNSS.

**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, 29.03.2017

Il lavoratore

.....
[Handwritten signature]



Il Titolare della Sede estera

.....
[Handwritten signature]

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

Il lavoratore

.....
[Handwritten signature]

Il Titolare della Sede estera

.....
[Handwritten signature]