

BOZZA DI CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato - Personale non docente ATA

Oggetto: Contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato

Il presente contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato tra è stipulato tra l'Istituto Italiano Statale Omnicomprensivo di Addis Abeba G.Galilei, (successivamente denominato Istituto Scolastico), nella persona della Dirigente scolastica Dr.ssa. _____ (C.F. _____) e _____ (C.F. _____), cittadina etiope, nata a _____ (_____) il _____, con domicilio fiscale in Addis Abeba (ETIOPIA), residente in Addis Abeba (ETIOPIA) (successivamente denominata "Dipendente"; "Istituto Scolastico" e "Dipendente" congiuntamente denominati "Parti").

Premesso che

-Il/la sig. _____ risulta _____ classificata nella graduatoria prot.n. _____ del _____ relativa al bando di concorso prot.n. _____ dell' _____ per la selezione per personale ATA profilo collaboratore scolastico;

-l'Istituto Scolastico intende provvedere, mediante contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato all'affidamento delle mansioni di collaboratore scolastico per un numero di ore settimanali pari a quaranta (secondo quanto specificato nell'allegato A) con decorrenza successiva alla data di apposizione del visto da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio sul decreto ministeriale di approvazione del presente.

Il presente contratto di lavoro, sottoscritto ai sensi dell'art. 32 del D.Lvo n. 64/2017, conformemente agli artt. 84 e da 154 a 166 (ad esclusione dell'art. 160) del D.P.R. n. 18/1967, è regolato dalla legge italiana o dalla legge etiope, ai sensi della Proclamation 1156/2019 e successive modifiche e integrazioni, (successivamente denominata Proclamation) come espressamente richiamate nei seguenti articoli. Tale scelta non vale a privare il lavoratore della protezione assicurategli dalle disposizioni alle quali non è permesso derogare convenzionalmente in virtù della legge etiope.

Il/La Dipendente dichiara di aver preso conoscenza delle norme sopra citate. Dichiara di essere al corrente della non applicabilità dell'art. 160 del D.P.R. n. 18/1967.

ART. I

(DIRITTO APPLICABILE)

Il presente contratto di lavoro e le sue eventuali modifiche future sono disciplinati dalla legge etiope ed in particolare dalla Proclamation 1156/2019 e successive modifiche e integrazioni. Qualsiasi questione relativa all'interpretazione e all'esecuzione del presente contratto sarà soggetta alla legge locale.

ART. II

(MANSIONI CONTRATTUALI)

La Dipendente dichiara di non avere altri impegni professionali e si impegna a comunicare qualsiasi variazione in merito. Alla Dipendente saranno richieste le prestazioni proprie del profilo professionale di collaboratore scolastico presso l'Istituto Scolastico secondo quanto specificato nell'allegato A.

Durante il proprio servizio, la Dipendente dovrà:

- svolgere con cura e diligenza prestazioni conformi alle proprie qualifiche e competenze;
- e nell'ambito di esse, svolgere i compiti assegnategli e rispettando altresì quanto previsto dagli organi collegiali in materia di funzionamento scolastico.

La Dipendente deve attenersi alla programmazione delle attività lavorative e alle direttive emanate dall'Istituto Scolastico, agendo in coerenza con esse e in armonia con i suoi superiori e con l'altro personale.

ART. III (DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto a tempo indeterminato acquista efficacia successivamente alla data di apposizione del visto da parte dell'Ufficio Centrale del Bilancio sul decreto ministeriale di approvazione dello stesso e contestualmente avverrà la cessazione del contratto a tempo determinato indicato nelle premesse. Il/La Dipendente non potrà far valere il presente contratto prima della suddetta data.

Il periodo di prova è pari ai primi 60 giorni.

Al termine del periodo di prova sulla base di una relazione da parte del/la dirigente scolastico si provvede a disporre la conferma o la risoluzione del contratto.

ART. IV (TRATTAMENTO ECONOMICO)

Il trattamento economico, ai sensi dell'art. 157 del D.P.R. n. 18/1967, è commisurato alle ore di servizio effettivamente prestate.

All/La Dipendente sarà corrisposta una retribuzione annua base lorda di: Euro _____. All/La Dipendente sarà corrisposto un trattamento globale annuo (inclusa tredicesima mensilità) di Euro _____.

Su detta retribuzione saranno effettuate le ritenute alla fonte eventualmente applicabili in base alla Income Tax Proclamation 979/2016.

Le variazioni della retribuzione, rese necessarie da mutamenti della Legge Locale, o del trattamento economico ivi previsto, verranno disposte d'ufficio.

Alla Dipendente, qualora ne abbia diritto, spetta il trattamento di famiglia previsto dall'art.157 bis del D.P.R. n. 18/1967.

ART.V (ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI ED ASSISTENZIALI)

Per quanto riguarda l'assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti, si fa stato che non esiste in Etiopia nessuna forma obbligatoria di previdenza.

A richiesta dell'interessata, la Dipendente è assicurata per invalidità, vecchiaia e superstiti presso il Provident Fund .

Le variazioni di detti oneri verranno disposte d'ufficio.

L'ammontare annuo dei relativi contributi, ripartiti tra il datore di lavoro e la Dipendente, è determinato secondo le percentuali ed il sistema di calcolo riportate nel prospetto allegato (All. B), che forma parte integrante del presente contratto.

ART. VI (ASSISTENZA SANITARIA)

La Dipendente è ammessa a fruire per sé e per i familiari conviventi ed a carico (coniuge e figli fino al 26° anno di età) delle prestazioni sanitarie in caso di malattia e maternità erogate dalla AWASH INSURANCE COMPANY S.C. nei limiti dei livelli di assistenza garantiti in Italia dal Servizio Sanitario Nazionale.

Il premio annuo, così come risulta dalla documentazione allegata, è interamente a carico dell'Istituto scolastico.

Le variazioni di detti oneri verranno disposte d'ufficio.

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

La Dipendente è assicurata contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso la AWASH INSURANCE COMPANY S.C. nei limiti delle corrispondenti assicurazioni garantite alle analoghe categorie di impiegati in Italia.

Il premio annuo, determinato in base alla retribuzione percepita, è interamente a carico dell'Istituto scolastico come risulta dall'allegato (All. B).

Le variazioni di detti oneri verranno disposte d'ufficio.

ART. VIII
(CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI DI MATERNITÀ E PATERNITÀ)

Il trattamento giuridico-economico per i congedi, i riposi e i permessi connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento sarà quello previsto nell'allegato D in conformità con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

ART. IX
(CONGEDO ORDINARIO)

Il/La Dipendente beneficerà di un congedo ordinario annuale di 26 (ventisei) giorni.

Le modalità del congedo ordinario saranno definite tenendo conto delle esigenze del servizio.

Il/La Dipendente ha infine diritto allo stesso numero di giorni festivi retribuiti previsti dal calendario della sede.

Qualora la legge locale stabilisca festività retribuite non incluse in quelle previste dal calendario della sede, la Dipendente potrà usufruirne avvalendosi dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.

In conformità con quanto previsto dall'art. 76 della Proclamation, nessuna delle parti potrà rinunciare al congedo ordinario.

ART. X
(FESTIVITÀ)

Il calendario delle festività sarà preventivamente fissato ogni anno dal datore di lavoro.

ART. XI
(ASSENZE PER MALATTIA)

In caso di malattia, la Dipendente beneficerà dei diritti specificati nell'allegato C, che forma parte integrante del presente contratto. In caso di servizio inferiore a 40 ore settimanali, i giorni di congedo per malattia saranno ridotti in proporzione alle ore settimanali di servizio effettivamente prestate, fermo restando i giorni di congedo minimi per malattia previsti dalla legge etiopica.

ART.XII
(CONGEDO OBBLIGATORIO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO)

In caso di gravidanza e puerperio, opportunamente certificata, la Dipendente beneficerà dei diritti come specificati nell'allegato D, che forma parte integrante del presente contratto.

ART. XIII
(CONGEDO PARENTALE)

La Dipendente beneficerà dei diritti specificati nell'allegato E, che forma parte integrante del presente contratto.

ART. XIV
(CONGEDO PER MOTIVI STRAORDINARI)

In conformità all'art. 81, comma 1 della Proclamation, il/la Dipendente ha diritto:

- ad un congedo retribuito fino a tre giorni nelle ipotesi di matrimonio; morte del coniuge o di discendenti o ascendenti o altri parenti o affini, entro il secondo grado;
- ad un congedo non retribuito fino a cinque giorni consecutivi in presenza di circostanze gravi ed eccezionali.

ART. XV
(DURATA E ORARIO DI LAVORO)

L'orario di lavoro giornaliero e settimanale sono stabiliti dall'Istituto Scolastico. Come previsto dall'art. 61 del Proclamation l'orario ordinario di lavoro settimanale non può eccedere le 48 ore e quello giornaliero non può eccedere le 8 ore.

La Dipendente deve osservare gli impegni lavorativi e gli orari stabiliti nonché qualsiasi altra attività disposta dal Dirigente scolastico.

È prevista la possibilità di modificare la ripartizione settimanale con preavviso di 7 giorni, per esigenze di servizio, quali la motivata assenza di altro dipendente.

Le variazioni dell'impegno lavorativo della Dipendente non comportano alcuna modifica delle condizioni previste dal presente contratto di lavoro.

In caso di impedimento a prestare servizio per qualsiasi motivo, la Dipendente informa l'Istituto Scolastico immediatamente.

ART. XVI
(OBBLIGHI DEL DIPENDENTE)

Il/La Dipendente assume i seguenti obblighi:

- di fedeltà;
- di prestare la propria opera con la massima diligenza nel disimpegno delle mansioni che sono affidate;
- della disciplina;
- dell'osservanza agli obblighi di riservatezza relativamente al trattamento di tutti i dati e di tutte le informazioni attinenti all'Istituto Scolastico. Tale obbligo permane durante il periodo contrattuale e si estende anche al periodo successivo al termine del servizio. Fanno eccezioni eventuali richieste da parte dell'Autorità giudiziaria;
- di conformarsi nei rapporti d'ufficio al principio di un'assidua e solerte collaborazione;
- di tenere nei confronti del pubblico un comportamento conforme al prestigio della scuola e tale da stabilire rapporti di fiducia;

➤ di adeguare la condotta anche privata alla dignità dell'ufficio.

Oltre a quanto disposto dall'articolo 156 del D.P.R. n. 18/1967 relativo ai doveri dell'impiegato, la Dipendente è tenuta ad osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, nonché quelle previste dal "Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale" approvato con D.M. 18 settembre 2014 n. 1759. Tali disposizioni fanno parte integrante del presente contratto quale allegato F. La Dipendente dichiara di prenderne visione e di riceverne copia.

Durante il rapporto di lavoro la Dipendente:

- (a) è obbligata ad informare l'Amministrazione scolastica di qualsiasi atto illegale, anomalie o irregolarità che dovesse riscontrare durante il servizio;
- (b) deve astenersi da qualsiasi atto che creerebbe obbligazioni contrattuali verso terzi a carico dell'Istituto Scolastico o genererebbe un conflitto di interessi.

ART. XVII (SANZIONI DISCIPLINARI)

Alla Dipendente può essere inflitta la sanzione del rimprovero verbale e, in caso di recidiva, della censura per lievi infrazioni ai doveri d'ufficio, quali a titolo esemplificativo:

- 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.

Può essere inflitta, previa autorizzazione ministeriale, 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 previsto nel 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;
- g) violazione degli di cui al precedente art. XVI.

Nei casi di infrazioni più gravi si procede alla risoluzione del contratto.

Nei casi previsti dai commi precedenti l'irrogazione delle sanzioni disciplinari è preceduta dalla contestazione scritta dell'addebito.

Al Dipendente è concesso un termine di 10 giorni per fornire le proprie giustificazioni.

ART. XVIII (RISOLUZIONE DEL CONTRATTO)

Il contratto può essere risolto da parte della Dipendente, con preavviso scritto di 30 giorni, salvo la possibilità di variare tale periodo in accordo con l'Istituto Scolastico.

In caso di mancato rispetto del periodo di preavviso, l'Istituto Scolastico provvederà a recuperare sulle spettanze dovute a qualsiasi titolo alla Dipendente il periodo corrispondente al mancato preavviso.

Da parte dell'Istituto Scolastico il contratto può essere risolto, con provvedimento motivato inviato all'interessata, nei casi seguenti:

- a) per incapacità professionale;
- b) recidiva nelle infrazioni di cui al secondo comma dell'articolo XVII 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 il conseguimento dell'impiego mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti.

Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, l'Istituto Scolastico è tenuto ad un preavviso di tre mesi. In luogo del preavviso l'Istituto Scolastico può disporre, previa autorizzazione del Ministero, l'erogazione di un'indennità in misura corrispondente all'intera retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

Il preavviso di tre mesi non è dovuto 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.

In tutti i casi il rapporto di impiego è risolto previa autorizzazione ministeriale.

Il contratto può essere, inoltre, risolto, previa autorizzazione ministeriale, in caso di chiusura dell'Istituto Scolastico.

In tale caso, alla Dipendente, in luogo del preavviso, è dovuta un'indennità come indicato nel successivo art. XIX.

ART. XIX

(INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DI ANZIANITÀ)

Se ne ricorrono i presupposti previste per legge, la Dipendente ha diritto alle indennità previste nell'art. 39 della Proclamation, come modificato dalla Proclamation 494/2006 e al risarcimento dei danni in caso di licenziamento illegittimo disciplinato dagli artt. 42 e seguenti della Proclamation 1156/2019.

ART. XX

(CESSAZIONE DAL SERVIZIO PER ETÀ)

Ferma restando la durata indicata all'art. III, la Dipendente, di nazionalità etiope, cesserà comunque dal servizio al compimento del sessantesimo anno di età, in conformità a quanto previsto dalla Private Organization Employee Pension Proclamation 715/2011.

ART. XXI

(COMPETENZA GIURISDIZIONALE)

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 esclusivamente il giudice etiope.

ART. XXII
(DISPOSIZIONI FINALI)

Il contratto diventa efficace solo dopo l'apposizione del visto sul decreto di approvazione dello stesso da parte dell'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero.

ADDIS ABEBA, _____

IL/LA DIPENDENTE

LA DIRIGENTE SCOLASTICA

Descrizione mansioni

La dipendente e' assunta per disimpegnare le mansioni di Collaboratrice Scolastica presso l'Istituto Statale Italiano Omnicomprensivo G.Galilei di Addis Abeba per n.40 ore settimanali di servizio.

Tabella A Profili di Area del personale ATA (CCNL 2006/2009)

AREA A COLLABORATORI SCOLASTICI

Esegue, nell'ambito di specifiche istruzioni e con responsabilità connessa alla corretta esecuzione del proprio lavoro, attività caratterizzata da procedure ben definite che richiedono preparazione non specialistica. E' addetta ai servizi generali della scuola con compiti di accoglienza e di sorveglianza nei confronti degli alunni, nei periodi immediatamente antecedenti e successivi all'orario delle attività didattiche e durante la ricreazione, e del pubblico; di pulizia dei locali, degli spazi scolastici e degli arredi; di vigilanza sugli alunni, compresa l'ordinaria vigilanza e l'assistenza necessaria durante il pasto nelle mense scolastiche, di custodia e sorveglianza generica sui locali scolastici, di collaborazione con i docenti. Presta ausilio materiale agli alunni portatori di handicap nell'accesso dalle aree esterne alle strutture scolastiche, all'interno e nell'uscita da esse, nonché nell'uso dei servizi igienici e nella cura dell'igiene personale anche con riferimento alle attività previste dall'art.47.

PROSPETTO DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSICURATIVI A DECORRERE DAL

SEDE: ADDIS ABEBA

DIPENDENTE: ASSISTENTE AMMINISTRATIVO

SERVIZI:.....

Trattamento retributivo

Retribuzione annua base	€	
Trattamento globale annuo (inclusa tredicesima mensilita')	€	
Trattamento mensile	€	

Oneri Assicurativi

Causale		Amministrazione		Dipendente	
		%	€	%	€
Calcolo su	Assicurazione malattia				
	Quota supplementare				
	Assicurazione vedovile				
	Assegni familiari				
	Assicurazione vecchiaia				
	Incidenti sul lavoro				
	TOTALE				
Calcolo su	Assicurazione vecchiaia	11		7	
		Totale Euro			
Calcolo su	Assicurazione complementare				
		Totale			
Calcolo su	Assicurazione disoccupazione				
		Totale			
		Totale mensile Euro			
		Totale annuo Euro			

ASSENZE PER MALATTIA

Art. 85 Proclamation - Durata del congedo

- 1) Quando un lavoratore, dopo aver completato la sua prova, non è nella condizione di lavorare a causa di malattia diversa da quella risultante da un infortunio sul lavoro, ha diritto a un congedo per malattia.
- 2) Il congedo di cui al punto 1 del presente articolo non può in nessun caso essere superiore a sei mesi computati consecutivamente o separatamente nel corso di ogni periodo di dodici mesi a partire dal primo giorno della sua malattia.
- 3) Nel caso in cui un lavoratore si assenti dal lavoro per malattia deve darne comunicazione al datore di lavoro il giorno dopo la sua assenza, salvo che il datore di lavoro sia in grado di avere conoscenza della malattia ovvero la comunicazione non sia concretamente possibile.
- 4) Salvo che il contratto collettivo non disponga altrimenti, il lavoratore ha diritto al congedo per malattia, dietro presentazione di un certificato medico valido rilasciato da un'organizzazione medica riconosciuta dal governo.

Art. 86 Proclamation - Retribuzione

Il periodo di congedo per malattia di cui all'articolo 85 è concesso con le seguenti modalità:

- 1) il primo mese con il riconoscimento del 100% del salario;
- 2) i successivi due mesi con il riconoscimento del 50% del suo salario;
- 3) i successivi tre mesi senza retribuzione.

Art. 157 sexies (Assenze dal servizio) del D.P.R. n. 18/1967

L'astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza e puerperio è regolata dalla legge italiana, salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole alla lavoratrice.

Per i contratti a tempo indeterminato, 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 senza retribuzione. Trascorso tale periodo massimo di 240 giorni, durante il quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego.

Superato il periodo di prova, per gravi motivi personali o di famiglia all'impiegato può essere autorizzata un'assenza dal servizio non retribuita per non più di tre mesi.

La durata complessiva di assenza dal servizio fruita ai sensi del presente articolo, eccettuati i periodi di cui al primo comma, non può superare i dodici mesi in un quinquennio.

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B.

Alligare se del caso il testo della normativa locale debitamente tradotto.

CONGEDO OBBLIGATORIO PER GRAVIDANZA E PUERPERIO

Le Parti convengono che Il/La Dipendente ha diritto al congedo per gravidanza e puerperio secondo i termini e le condizioni previste dalla Legge italiana (D.Lvo 26 marzo 2001, n. 151).

Le Parti convengono che il congedo per gravidanza e puerperio sia disciplinato, in particolare, dalle seguenti disposizioni

Art. 16 del D.Lvo. n. 151/2001 - Divieto di adibire al lavoro le donne:

“1. È vietato adibire al lavoro le donne: a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto; c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'articolo 20; d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi. [...]”

Art. 20 del D.Lvo n.151/2001 - Flessibilità del congedo di maternità:

“1. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. [...]”

Art. 22 del D.Lvo n. 151/2001 - Trattamento economico e normativo

“1. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della retribuzione per tutto il periodo del congedo di maternità, anche in attuazione degli articoli 7, comma 6, e 12, comma 2.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie.

2. L'indennità di maternità, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia, è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1, del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33, e con gli stessi criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro le malattie. [...]”

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B.

Allegare se del caso il testo della normativa locale debitamente tradotto.

CONGEDO PARENTALE

Ai sensi dell'art. 88 n.3 della Labour Proclamation 377/03,

Timbro tondo d'Ufficio

Sigle delle parti contraenti

N.B.

Allegare il testo della normativa locale debitamente tradotto.

88 MATERNITY LEAVE

1/ An employer shall grant time off to a pregnant woman worker without deducting her wages, for medical examination connected with her pregnancy, provided, however, that she is obliged to present a medical certificate of her examination.

2/ A pregnant woman work shall, upon the recommendation of a medical doctor, be entitled to a leave with pay.

3/ A woman worker shall be granted a period of 30 consecutive days of leave with pay preceding the presumed date of her confinement and a period of 60 consecutive days of leave after her confinement.

4/ Where a pregnant woman worker does not deliver within the 30 days of her prenatal leave she is entitled to an additional leave until her confinement in accordance with sub-article 2 of this Article. If delivery takes place before the 30 days period has elapsed, the post-natal leave under sub-article 3 of this Article shall commence.

88 CONGEDO DI MATERNITA'

1/ Il datore di lavoro deve concedere permessi alla lavoratrice in stato interessante senza riduzione dello stipendio, per esami medici connessi allo stato di gravidanza, fatto salvo, tuttavia, che l'interessata è obbligata a presentare certificati medici attestanti l'effettivo svolgimento degli esami.

2/ La lavoratrice in gravidanza, sulla base delle indicazioni del medico, avrà diritto ad un'assenza retribuita.

3/ La lavoratrice in gravidanza ha diritto ad un periodo di 30 giorni consecutivi di assenza retribuita precedente la data presunta del parto e ad un periodo di 60 giorni consecutivi di assenza dopo la data del parto.

4/ Qualora una lavoratrice in gravidanza non partorisca entro i 30 giorni dell'assenza precedente alla data presunta del parto l'interessata avrà diritto ad una assenza aggiuntiva fino alla data effettiva del parto secondo quanto previsto dal comma 2 del presente Articolo. Qualora la data effettiva del parto sia precedente al periodo di assenza di 30 giorni, il periodo si intende trascorso, e il periodo di assenza post-partum di cui al comma 3 del presente Articolo dovrà avere inizio.

- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62
- Codice di comportamento del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale approvato con D.M. 18 settembre 2014 n. 1759
- artt. 31 commi 3, 4 e 5, 32 e 33 del D.Lvo n. 64/2017
- artt. 84 e da 154 a 166 (ad esclusione degli artt. 157 e 160) del D.P.R. n. 18/1967 e successive modifiche e integrazioni

Prospetto della Compagnia assicuratrice contenente i premi annui per il dipendente ed i familiari a carico

Prospetto della Compagnia assicuratrice contenente i premi annui per il dipendente ed i familiari a carico

Dichiarazione sostitutiva di certificazioni

(D.P.R. n. 445 del 28.12.2000)

Dichiarazione del Docente relativa alla composizione del nucleo familiare a carico convivente.

Il/la sottoscritto/a _____

(cognome)

(nome)

nato/a il _____ a _____ prov. o stato estero _____

consapevole delle sanzioni penali in caso di dichiarazioni false e della conseguente decadenza dai benefici eventualmente conseguiti (ai sensi degli artt. 75 e 76 D.P.R. 445/2000) sotto la propria responsabilità

DICHIARA

- di essere residente a _____ prov. _____
in via _____ n. _____
- di essere cittadino _____
- che il proprio nucleo familiare a carico convivente è così composto:

cognome e nome	luogo e data di nascita	rapporto di parentela

Il/la sottoscritto/a dichiara inoltre di essere informato/a, ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e D.Lgs. n. 196/2003 (codice in materia di protezione di dati personali) che i dati personali raccolti saranno trattati, anche con strumenti informatici, esclusivamente nell'ambito del procedimento per il quale la presente dichiarazione viene resa.

(data)

(il dichiarante)

Modulo richiesta conforme fruizione dell'assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti presso l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (I.N.P.S.).