



CONTRATTO REGOLATO DALLA LEGGE LOCALE

In conformita' alle disposizioni della Legge n. 125/2014 e in particolare, dell'art. 19, comma 6, armonizzato con le disposizioni della parte II, Titolo VI del D.P.R. del 5.01.1967, n. 18 e successive modificazioni e integrazioni, nonche' con la Legge locale sudanese "Labour Act" del 1997 e successive modificazioni e integrazioni (legge locale).

TRA

L'Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo – AICS – Sede estera di Khartoum, codice fiscale 97871890584, nella persona di Vincenzo Racalbutto, Titolare della Sede estera,

E

Il Sig. Abdelkhalig Osman Ibrahim, cittadino sudanese, nato a _____
identita' n. _____ residente in _____
denominato impiegato,

documento di
di seguito

E' SOTTOSCRITTO IL SEGUENTE CONTRATTO

alle condizioni che seguono e che il Sig. Abdelkhalig Osman dichiara di accettare integralmente.

ART. 1

(MANSIONI CONTRATTUALI)

Il Sig. Abdelkhalig Osman Ibrahim e' prevalentemente impiegato nella mansione di Logista, ferma restando la facolta' della sede estera di trasferirlo ad altre funzioni o di utilizzarlo anche in adempimenti diversi da quelli in cui e' prevalentemente impiegato, nell'ambito della stessa qualifica professionale, in linea con le esigenze organizzative e funzionali dell'Ufficio. Qualora richiesto da particolari esigenze di servizio, la Sede potra' affidargli comunque mansioni diverse da quelle indicate.

La prestazione lavorativa viene svolta nei locali della Sede estera di Khartoum, sita in Khartoum, Sudan, all'indirizzo Street 33 Al Amarat P.O. Box 793.

ART. II

(DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO)

Il presente contratto viene stipulato a tempo indeterminato e pieno, con decorrenza dal 1 luglio 2018 e i primi tre mesi sono considerati quale periodo di prova, così come previsto dalla Legge locale (Art. 29.4).

Al termine del periodo di prova, sulla base di una notifica da parte del titolare della Sede estera, si provvede a disporre la conferma o la risoluzione del contratto. Durante il periodo di prova e fino alla scadenza del suddetto termine, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso alcuno.

ART. III

(TRATTAMENTO ECONOMICO)

Al Sig. Abdelkhalig Osman Ibrahim è corrisposta una retribuzione annua lorda di €3.600,00 (Tremila seicento/00). Su detta retribuzione sono applicate le ritenute fiscali previste dalla Legge locale, secondo quanto risulta nel prospetto (Allegato I).

La retribuzione annua lorda, da corrispondersi in dodici mensilità posticipate, e' comprensiva di ogni eventuale altra indennità' dovuta in base alla legge sudanese. Lo stipendio netto sarà liquidato mensilmente, non prima del 27 di ogni mese, a mezzo di assegno o bonifico bancario.

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, fatta salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

ART. IV

(ASSICURAZIONI PREVIDENZIALI)

Ai sensi della legislazione sudanese, l'impiegato è assicurato per l'invalidità, vecchiaia e superstiti presso il National Social Insurance Fund. 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 normativa sudanese.

ART. V

(ASSISTENZA SANITARIA)

L'assistenza sanitaria dell'impiegato sarà assicurata, come previsto dalla legislazione sudanese, dal National Health Insurance Fund ed integrata da adeguata assicurazione sanitaria privata a carico del datore di lavoro, nei limiti dei livelli di assistenza garantiti in Italia dal Servizio Sanitario Nazionale.



ART. VI

(ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI)

L'impiegato e' assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali presso la National Social Insurance Fund. Il lavoratore puo' inoltre essere assicurato, presso apposita compagnia assicurativa privata. Per infortuni sul lavoro al di sotto del 15% come previsto dal Work Injuries Compensation Act del 1981.

ART. VII

(VIAGGI DI SERVIZIO)

Per i viaggi di servizio che prevedono pernottamento fuori sede, all'impiegato viene corrisposto il rimborso spese di trasporto – laddove lo stesso non venga effettuato con i mezzi di trasporto della Sede – e un'indennita' per ogni notte trascorsa fuori Sede pari a tre giorni di salario, cosi' come previsto dall'art. 38 del Sudanese Labour Act del 1997.

ART. VIII

(FERIE)

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

A tale periodo vanno aggiunti i quattro giorni di riposo di cui all'art. 1, comma 1, lettera b) della Legge n. 937/77 e ss.mm.ii., da fruirsi esclusivamente nell'anno solare cui si riferiscono. L'impiegato ha diritto altresì, allo stesso numero di giorni festivi retribuiti previsti dal calendario dalla Rappresentanza Diplomatica.

Qualora la Legge locale stabilisca festività retribuite non incluse in quelle previste dal calendario della rappresentanza Diplomatica, l'impiegato potrà usufruirne avvalendosi dei giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo. L'impiegato non puo' rinunciare alle ferie. Per esigenze di servizio il godimento delle ferie puo' essere rimandato all'anno successivo. Non possono essere cumulati piu' di due periodi di ferie annuali. Non e' previsto il pagamento delle ferie non godute.

ART. IX

(CONGEDO STRAORDINARIO PER MALATTIA)

In caso di malattia, comprovata da opportuna certificazione medica, e secondo quanto previsto dall'art. 47 del Sudanese Labour Act del 1997, all'impiegato, che abbia terminato i 3 mesi di servizio, assente per malattia spetta:



- per i primi tre mesi una retribuzione pari al 100%;
- per i successivi tre mesi (e fino al sesto) una retribuzione ridotta del 50%;
- per i successivi tre mesi (e fino al nono) ridotta del 25%;
- per il periodo successivo al nono mese all'impiegato non spetta retribuzione alcuna.

Superato il nono mese di malattia consecutivo, l'impiegato dovrà essere inviato a visita da un medico del servizio sanitario pubblico sudanese, per la verifica della condizione di salute, della capacità lavorativa e quindi del suo rientro a lavoro.

ART. X

(CONGEDI, RIPOSI E PERMESSI DI MATERNITA'/PATERNITA')

Il trattamento giuridico ed economico per i congedi, i riposi e i permessi connessi alla maternità e paternità di figli legittimi e naturali, adottivi e in affidamento e' quello stabilito dal Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii. L'impiegato ha inoltre diritto a un permesso straordinario in conformità con l'art. 48 del Sudanese Labour Act del 1997.

ART. XI

(PERMESSI RETRIBUITI)

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

1. otto giorni all'anno per la partecipazione a concorsi ed esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
2. tre 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. tre giorni di permesso per motivi personali o familiari, debitamente documentati.
4. quindici giorni consecutivi per il matrimonio che devono essere fruiti entro trenta giorni dall'evento. Tale periodo non e' 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 SERVIZIO)

L'impiegata è tenuta a rispettare un orario di 40 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'impiegata di prolungare la prestazione di lavoro oltre l'orario normalmente previsto, salvo riposo compensativo. Ove le risorse finanziarie lo consentano, il Titolare della sede estera può disporre l'eventuale pagamento delle prestazioni straordinarie.

ART. XIII

(DOVERI DELL'IMPIEGATO)

L'impiegata ha l'obbligo di: conformarsi alle norme di funzionamento della rappresentanza diplomatica italiana; fedeltà; prestare la propria opera con la massima diligenza nello svolgimento delle mansioni che gli sono affidate; disciplina; osservanza del segreto d'ufficio; conformarsi nei rapporti d'ufficio ai principi di una assidua e solerte collaborazione; tenere nei confronti del pubblico un comportamento conforme al prestigio dell'ufficio e tale da stabilire rapporti di fiducia; adeguare la condotta, anche privata, alla dignità dell'ufficio; non esercitare alcuna altra attività lavorativa. L'impiegato ha, altresì, l'obbligo di non concorrenza che gli vieta di svolgere, una volta cessato il rapporto di lavoro con l'Agenzia, attività professionali in concorrenza con essa, per un periodo di tre anni.

L'impiegata 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'impiegata 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'impiegata 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 1 mese, come previsto dalla Legge locale, salva la possibilità di ridurre tale periodo con il consenso della Sede estera. Da parte della Sede estera e previa autorizzazione dell'Agenzia, il contratto può essere risolto, con provvedimento motivato inviato all'interessato, come stabilito dagli artt. 50 e 51 del Sudanese Labour Act del 1997.

Nei casi di risoluzione del contratto di cui al comma precedente, la Sede estera è tenuta ad un preavviso di 3 mesi. 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.

Il preavviso di tre mesi non è dovuto nel caso di:

- commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale;
- alterchi con vie di fatto nei confronti di altri dipendenti o terzi;
- accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o comunque con mezzi fraudolenti;
- commissione in genere di atti o fatti dolosi di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- condanna passata in giudicato per reati che comportino, in Italia, l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- il 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 ETA')

Il contratto ha termine, per raggiunti limiti di eta', a decorrere dal primo giorno del mese successivo al compimento del sessantesimo (60) anno di eta', cosi' come previsto dalla Legge locale.

ART. XVIII

(INDENNITA' DI LIQUIDAZIONE)

In caso di risoluzione del contratto da parte della Sede estera o di cessazione dal servizio per limiti di eta', all'impiegato spetta un'indennita' di liquidazione solo dopo il compimento del terzo (3) anno di servizio.

L'indennita' e' calcolato come qui di seguito specificato:

- da 3 a 10 anni di servizio: una meta' della retribuzione mensile base per ogni anno di servizio;
- da 10 a 15 anni di servizio: una mensilita' e mezza della retribuzione base per ogni anno di servizio a partire dal decimo;
- oltre i 15 anni di servizio: una mensilita' e tre quarti della retribuzione base per ogni anno successivo al quindicesimo.

In ogni caso la liquidazione non puo' superare 36 mensilita' della retribuzione base. In caso di risoluzione da parte dell'impiegato che abbia compiuto almeno 3 anni di servizio, l'indennita' di liquidazione e' calcolata come segue:

- fino a 5 anni di servizio: un quarto dell'indennita' di cui al secondo comma;
- da 5 a 15 anni di servizio: meta' dell'indennita' di cui al secondo comma;
- da 15 a 20 anni di servizio: tre quarti dell'indennita' di cui al secondo comma;
- oltre i 20 anni di servizio: un'indennita' completa calcolata in base alle disposizioni di cui al secondo comma.

In tutti gli altri casi di risoluzione del contratto, nulla e' 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 e' 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 e' il foro locale.

Khartoum, 1 Luglio 2018

L'impiegato



Il Titolare della Sede estera

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

L'impiegato



Il Titolare della Sede estera



CONTRACT IN ACCORDANCE WITH THE LOCAL LAW

In accordance with the provisions of the Law n. 125/2014 and in particular with the Article 19, paragraph 6, harmonized with the provisions of Section II, Title VI of the 05.01.1967 Presidential Decree n. 18 and subsequent amendments and additions thereto, as well as with the 1997 Sudanese Labor Act and subsequent amendments and additions.

BETWEEN

Italian Agency for Development Cooperation, Section of the Embassy of Italy in Khartoum, Street 33 Amarat – P.O. Box 793 – Khartoum, Sudan – Tax Code 97871890584, in the person of Vincenzo Racalbutto, Head of Office

AND

Mr. *Abdelkhalig Osman Ibrahim*, citizen Sudanese, born in
on Identification Document n. resident in

THE FOLLOWING CONTRACT IS SIGNED

Under the following conditions and that Mr. *Abdelkhalig Osman Ibrahim* declares to have fully accepted.

ARTICLE I (CONTRACTUAL DUTIES AND WORKPLACE)

Mr. *Abdelkhalig Osman Ibrahim* is mainly employed in the function of Logistic- Liason Officer, whose tasks are better specified in the Terms of Reference (annex 1), being understood the possibility of the employee to be transferred to or to be used also for other duties, at the Office's discretion, within the same professional qualification in line with the organizational and functional needs of the Office. If required by special needs, the Office may still entrust the employee with tasks other than those indicated. The working performance is developed in the foreign office of Khartoum, in Khartoum, at Street 33 Al Amarat P.O. Box 793.

ARTICLE II (BEGINNING AND DURATION OF THE CONTRACT)

This contract is signed as permanent and full time, beginning on the 1st of July 2018, with the first 3 months considered as a trial period, in accordance with Article 29.4 of the 1997 Sudanese Labor Act.

At the end of the trial period, on the basis of a notification from the Head of Office, the confirmation of the contract or its termination shall be decided. By way of derogation from the previous paragraphs, during the trial period and until its expiration term, the employment relationship can be resolved by both parties with a notice of at least one week, or upon the remuneration of one salary in lieu of the notice.

ARTICLE III (REMUNERATION)

To Mr. *Abdelkhalig Osman Ibrahim*, is corresponded a gross annual salary of € 3,600.00 (three thousand six hundred/00 Euro). The tax deductions provided for by local law are applied to this remuneration, as shown in the prospectus (Annex 1).

The annual gross salary, to be paid in twelve postponed monthly installments, shall include any possible benefit, as provided by the Sudanese legislation. The net salary shall be paid monthly, not before the 27th day of each month, by check or bank transfer.

If the Employee is entitled to it, the family allowances provided by art.157 bis of the 05.01.1967 Presidential Decree n. 18, are due to the employee.

ARTICLE IV (SOCIAL SECURITY INSURANCE)

Under the Sudanese law, the employee is insured for invalidity, old age, and survivors via the *National Social Insurance* Fund. The annual amount of the relative contributions shared between employer and employee is determined according to the percentages and the system of calculation provided by the Sudanese legislation.

In case it is deemed necessary to proceed with the adoption of mandatory provisions, which derive from a legal obligation of the local law, are not transposed into this contract and will not generate an increase in the costs, it will not be required any prior authorization, but the contract shall be updated according with the forms and manners foreseen by the local law, giving the related communication to AICS.





ARTICLE V (HEALTH CARE)

The employee's healthcare will be provided, as envisaged by the Sudanese legislation, by the *National Health Insurance Fund* and supplemented by adequate private health insurance provided by the employer, within the limits of the level of assistance provided by the National Health Service in Italy.

In case it is deemed necessary to proceed with the adoption of mandatory provisions, which derive from a legal obligation of the local law, are not transposed into this contract, and will not generate an increase in the costs, it will not be required any prior authorization, but the contract shall be updated according with the forms and manners foreseen by the local law, giving the related communication to AICS.

ARTICLE VI (ACCIDENTS AT WORK AND WORK-RELATED ILLNESSES INSURANCE)

The employee is insured with the National Social Insurance Fund for accidents at work and work-related illnesses. The employee may be insured with a private insurance company for accidents at work and work-related covering the compensation below the 15% according to *Work Injuries Compensation Act*, 1981.

ARTICLE VII (BUSINESS TRIPS)

For trips involving overnight stays, the employee will be paid the reimbursement of travel expenses – if it is not made by means made available by the employer – and an allowance for each night spent out of the duty station, equal to three days wages, in accordance with Article 38 of the 1997 Sudanese Labour Act.

ARTICLE VIII (LEAVE)

The employee is entitled to an annual leave period of twenty-eight working days, including the two days of rest provided in art. 1, paragraph 1, letter a) of law no. 937/77 and subsequent amendments to.

Four days of rest must be added to that period by the art. 1, comma 1, letter b) of the law n. 937/77 and subsequent amendments to, to be enjoyed exclusively during the solar year to which they refer.

The employee is also entitled to the same number of paid public holidays as per calendar of the Diplomatic Representation.



If the local law establishes paid holidays not included in the calendar of the Diplomatic Representation, the employee may use it on the holiday days referred to the first paragraph of this Article.

The employee cannot give up vacation days. For service purposes, holidays can be postponed to the following year. No more than two annual leave periods can be accumulated.

The payment of not enjoyed holidays is not expected.

ARTICLE IX (SPECIAL LEAVE FOR DISEASE)

In accordance with the Art.47 of the 1997 Sudanese Labour Act, in case of illness, certified by a Doctor, the employee who has completed 3 months of service is entitled to:

- receive a salary equal to 100% for the first three months;
- receive a salary equal to 50% for the next 3 months (up to the 6th);
- receive a salary equal to 25% for the next 3 months (up to the 9th);
- no compensation after the ninth month.

After nine months of consecutive illness, the employee will be subjected to a visit by a public Doctor to verify his/her health condition, the ability to work and the potential return to work.

ARTICLE X (LEAVE, MATERNITY LEAVE AND REST)

The legal-economic treatment for leave, rest and permits related to maternity and paternity of legitimate and natural children, adopted and in foster care is the one established the *Sudanese Labour Act* 1997 (art. 44-45-46-47-48-49).

ART. XI (PERMESSI RETRIBUITI)

The Employee is entitled to benefit of the days of paid leave listed below to be duly documented for the following reasons:

1. 8 days a year for participating in competitions and examinations, limited to the days of the tests.
2. 3 days of mourning for the death of the spouse, relatives within the second degree (parents, siblings, grandparents, children, grandchildren), first degree



affinities (Fathers in Law, Sons in Law, Daughters in Law). The three days are granted for every single mournful event; they are not divisible and include the holidays and non-working days that fall within the same period.

3. 3 days of leave for personal or family reasons, duly documented.
4. 15 consecutive wedding days to be used within 30 days from the event. This period is not divisible and includes both public and non-working days falling within the same period.
5. Other permits provided by specific legal provisions.

During the aforementioned periods, the employee is entitled to full remuneration, excluding extraordinary remuneration, indemnities linked to special working conditions and those not paid for twelve months.

ARTICLE XII (WORKING HOURS AND SERVICE)

The Employee is required to observe a 40-hours weekly schedule, divided into five working days unless otherwise provided by local law. For special service requirements, the Employer may require the Employee to extend the work performance beyond normal time, subject to compensatory rest. If the financial resources permit it, the Employer can arrange for the payment of extraordinary benefits.

ARTICLE XIII (EMPLOYEE'S DUTIES)

The Employee has the obligation of complying with the operational rules of the Italian Diplomatic Representation; fidelity; carrying out his work with the utmost diligence in the performance of the duties entrusted to him; discipline; respecting the confidentiality of the office; conforming the office relations to the principles of an assiduous and solemn collaboration; keeping a behavior attentive to the prestige of the office towards the public in order to establish trustworthy relationships; adapting the conduct, even private, to the dignity of the office; not engaging in any other activity. The Employee must abide by the conduct obligations of the Agency's Code of Ethics and Behavior.

ARTICLE XIV (OFFENSES AND DISCIPLINARY PROCEEDINGS)

Except when otherwise provided by local law, the employee may be sanctioned by verbal reprimand and, in the event of recidivism, by censorship for minor offenses against office duties such as:



- 1) failure to comply with the provisions of the service;
- 2) conduct that does not conform to the principles of correctness;
- 3) insufficient performance;
- 4) behavior that does not conform to the job decorum.

The suspension from the service with payment deprivation can be imposed up to a maximum of 10 days in the case of:

- a) multiple relapse to the offenses referred in the preceding paragraph;
- b) unjustified absence from the service, up to 10 days, or arbitrary abandonment of the service;
- c) injurious acts against the Administration, in the respect to the freedom of thought;
- d) carrying out work activities in violation of the prohibition laid down in art. XIII of this contract;
- e) threats, serious injuries, slanders or defamations against the public or other employees;
- f) acts, behavior or harassment, even of a sexual nature, that are detrimental to the dignity of the person.

In the cases referred in the preceding paragraphs, the imposition of disciplinary sanctions is preceded by the written objection of the charge. The Employee is granted a ten-days deadline to provide his justifications and, if necessary, at his/her request, be audited, also assisted by a lawyer or a trade union representative.

ART. XV (TERMINATION OF THE CONTRACT)

This permanent labor contract may be terminated by the Employee with a notice period of 30 (thirty) days, in accordance with the Sudanese Law, except for the possibility to reduce this period with the consensus of the Employer.

By the Employer and with prior authorization of the Headquarters, the contract may be terminated with a motivated decision sent to the concerned person according to the Art. 50 and 51 of the *Sudanese Labour Act* of 1997.

In cases of termination of the contract as referred in the previous paragraph, the Employer shall be notified 3 months in advance. Instead of prior notice, the employer may, subject to prior approval by the headquarters, provide an allowance equal to the full remuneration due for the period of non-notice.

In case of failure to respect the period of notice by the Employee, the Employer will retain the money due to the employee for any reason, for the period that corresponds to the missing notice.

The 3-months' notice is not due in case of:

- a) execution of serious misconduct criminal offenses;
- b) disputes, with assault, against other employees or third parties;
- c) finding that the employment was obtained by producing false documents or by fraudulent means;



- d) execution in general of serious acts that do not allow the continuation of the employment relationship;
- e) conviction for criminal offenses, which in Italy would cause the perpetual ban from public offices;
- f) failure to meet subjective and objective requirements for recruitment, including the expiration of the residence and/or work permit.

ART. XVI (EXPRESS TERMINATION CLAUSE)

In the event of closure of the Office, this employment contract shall be ended by law, pursuant to art. 19, paragraph 6 of Law 125/2014.

ARTICLE XVII (AGE LIMITS)

The contract ends, due to age limits, from the first day of the month following the sixty (60) years of age, as provided by local law.

ART. XVIII (AFTER SERVICE BENEFITS)

In case of termination of the contract, the Employee is entitled to a settlement fee only after the third year of service (art. 60 of *Sudanese Labour Act 1997*).

The allowance is calculated as follows:

- 1) 3 to 10 years of service: one basic monthly salary for each year of service;
- 2) 10 to 15 years of service: one month and a half of the basic salary for each year of service starting from the tenth;
- 3) over 15 years: one month and three-quarters of the basic salary for each year after the fifteenth.

In any case, the liquidation cannot exceed 36 monthly basic remunerations.

In the event of termination of the contract by the Employee, who has completed at least 3 years of service, the settlement allowance shall be calculated as follows:

- a) up to 5 years of service: one quarter of the allowance referred to in the second subparagraph;
- b) from 5 to 15 years of service: half of the allowance referred to in the second subparagraph;



- c) 15 to 20 years of service: three quarters of the allowance referred to in the second subparagraph;
- d) over 20 years of service: a full allowance calculated in accordance with the provisions of the second subparagraph.

ARTICLE XIX (APPLICABLE LAW AND JURISDICTION)

Unless otherwise expressed herein, the employment relationship governed by this contract is subject to the Local Legislation.

Notwithstanding the provisions of general and conventional international law, the local forum is competent to resolve any disputes arising from the application of this contract.

Date, 01.07.2018

The Employee

.....



The Head of Office

.....

Articles IX; X; XIII; XIV; XV; XVI and XIX are expressly read and fully accepted.

The Employee

.....



The Head of Office

.....