



Disposizioni in materia di personale assunto a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura

A.C. 1027-AR

Dossier n° 163/2 - Schede di lettura
2 dicembre 2019

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	1027-AR
Titolo:	Modifiche al titolo VI del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1967, n. 18, in materia di personale assunto a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	CIPRINI Tiziana
Date:	
presentazione:	31 luglio 2018
Commissione competente :	XI Lavoro

Introduzione

La proposta di legge in esame (**C. 1027**, Ciprini ed altri), **modificata in sede referente** dopo il rinvio in **XI Commissione** (Lavoro) disposto nel corso dell'esame in Assemblea a seguito di una condizione posta dalla Commissione Bilancio, si compone di **un solo articolo** e contiene disposizioni riguardanti il **personale assunto a contratto dalle sedi diplomatiche italiane all'estero**, volte a garantire, in particolare, una maggiore adeguatezza del trattamento retributivo del suddetto personale.

Contenuto

L'**articolo 1**, **interamente sostituito nel corso dell'esame in sede referente**, modificando alcune disposizioni del D.P.R. 18/1967 (concernente l'ordinamento dell'amministrazione degli affari esteri) dispone, in particolare:

- che le disposizioni dell'articolo 152, relative al contingente e alla durata del contratto degli impiegati assunti dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti di cultura, si applichino anche alle delegazioni diplomatiche speciali (lett. a)
- che le disposizioni dell'articolo 153, relative alle assunzioni di impiegati temporanei presso le rappresentanze diplomatiche, gli uffici consolari e dagli istituti di cultura, si applichino anche alle delegazioni diplomatiche speciali, specificando che, in caso di perdurante assenza del dipendente sostituito dall'impiegato temporaneo, i contratti stipulati non possono essere rinnovati più di una volta e per una durata massima di sei mesi (lett. b)
- la modifica dell'articolo 154, relativo al regime dei contratti, includendo anche le delegazioni diplomatiche speciali tra i soggetti che accertano la compatibilità dei contratti con la legge locale, come richiesto dal comma 1 della stessa norma (lett. c). Nel testo emendato non è più contemplato che le relative modifiche contrattuali siano concordate tra le rappresentanze diplomatiche e quelle sindacali, come previsto dal testo originario;
- l'integrazione del comma 3 dell'articolo 155 ("Requisiti e modalità per l'assunzione"), prevedendo che le graduatorie in esito alle prove di esame abbiano validità per diciotto mesi dalla data di approvazione (lett. d);
- la sostituzione dei commi da 1 a 3 dell'art. 157, di cui peraltro si mantiene la rubrica ("Retribuzione"), modificando i parametri sulla base dei quali è fissata la retribuzione del contratto individuale, nel senso che il riferimento al valore delle retribuzioni corrisposte da altri Paesi ai propri dipendenti (per compiti assimilabili a quelli svolti dagli impiegati) non sia più considerato il parametro principale per la determinazione della retribuzione annua del personale a contratto (come previsto invece dalla normativa vigente), ma venga valutato alla stregua degli altri parametri, ossia le condizioni del mercato del lavoro locale e il costo della vita. Sul punto, inoltre, la proposta in esame dispone che le retribuzioni assunte

come riferimento debbano comprendere anche tutti gli elementi aggiuntivi rispetto alla retribuzione base. Per tale finalità, il Ministero degli affari esteri si avvale di agenzie specializzate a livello internazionale, tenendo anche conto delle indicazioni fornite annualmente dalle organizzazioni sindacali. Anche la revisione delle retribuzioni dovrà tener conto dei nuovi parametri. Infine, è prevista **la soppressione del comma 4 della disposizione originaria della proposta di legge**, che, per il pagamento della retribuzione, consentiva di ricorrere ad altra valuta in luogo di quella locale **anche "tenuto conto di particolari situazioni di instabilità valutaria esistenti nel paese", in ossequio ad una condizione posta dalla Commissione Bilancio** (lett.e);

- la sostituzione dell'art. 157-sexies, pur mantenendone la rubrica ("Assenze dal servizio"), disponendo, in merito alle assenze per malattia, che il dipendente con contratto a tempo indeterminato ha diritto all'intera retribuzione per i primi 90 giorni (in luogo dei 45 attualmente previsti) e per i successivi trenta (anziché i quindici attualmente previsti) la retribuzione ridotta di un quinto; a questi periodi si possono aggiungere i successivi centottanta giorni, senza retribuzione: trascorso tale periodo complessivo di trecento giorni (240 nel testo vigente), nel quale la novella fa rientrare anche i periodi di malattia intervenuti nel triennio precedente l'episodio di malattia in corso, nel quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, si può procedere alla risoluzione del rapporto di impiego. Si sopprime la disposizione dell'ultimo comma, attualmente vigente, in base alla quale "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 (lettera f);
- la sostituzione dell'articolo 159, lasciando immutato il comma 1, se si eccettua la previsione del rimborso delle spese di trasporto e non di viaggio (come stabilito attualmente) e introducendo il comma 2, nel quale si dispone la facoltà, per l'impiegato a contratto che effettua un viaggio di servizio, di chiedere, in luogo del rimborso delle spese di vitto e di alloggio di cui al comma 1 (e comunque in aggiunta alle spese di trasporto) la corresponsione di un'indennità giornaliera pari a un trentesimo della retribuzione base lorda in godimento (lett. g);
- la sostituzione del quarto comma dell'articolo 164, in materia di sanzioni disciplinari: a) circoscrivendo l'attuale previsione della contestazione scritta dell'addebito con la previsione che il responsabile la inoltri "con immediatezza e comunque non oltre trenta giorni dal momento in cui abbia avuto piena conoscenza dei fatti ritenuti di rilevanza disciplinare"; b) prevedendo che l'impiegato a contratto possa fornire giustificazioni scritte entro venti giorni dalla contestazione, termine prorogabile una sola volta (ed in tal caso, il termine per la conclusione del procedimento è incrementato di un numero di giorni pari a quelli della proroga concessa); c) il responsabile della struttura conclude il procedimento, con l'atto di archiviazione o con l'irrogazione della sanzione, entro centoventi giorni dalla contestazione dell'addebito, fermo restando il diritto di accesso del dipendente agli atti istruttori del procedimento (lett. h);
- all'articolo 166, terzo comma, l'introduzione della lettera "e-bis", in base alla quale non è dovuto il preavviso di tre mesi nel caso di risoluzione del contratto per "violazione, colposa o dolosa, dei doveri di discrezione e riservatezza (di cui all'articolo 142), di gravità tale da non consentire, anche per ragioni di sicurezza, la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro" (lett. i)

Il quadro normativo vigente

Il Titolo VI (articoli 152-167) del [DPR 5 gennaio 1967, n. 18](#) – recante ordinamento dell'Amministrazione degli affari esteri – concerne gli **impiegati assunti a contratto dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura all'estero**.

Si ricorda che l'attuale formulazione del Titolo VI deriva pressoché interamente dalla riformulazione operata con l'articolo 1, comma 1 del Decreto Legislativo 7 aprile 2000, n. 103 (Disciplina del personale assunto localmente dalle rappresentanze diplomatiche, dagli uffici consolari e dagli istituti italiani di cultura all'estero, a norma dell'articolo 4 della legge 28 luglio 1999, n. 266), ad eccezione degli articoli 152, 158-ter e 160 – per i quali v. *infra*.

L'**art. 152 (contingente e durata del contratto)** prevede al comma 1 che, previa autorizzazione dell'Amministrazione centrale, il personale a contratto possa essere assunto nel limite di un contingente complessivo pari a 2.920 unità. Il contratto di assunzione è stipulato a tempo indeterminato, con un periodo di prova di nove mesi (comma 2).

L'articolo 152 in commento è stato oggetto di numerosi interventi legislativi, volti soprattutto a modificare l'entità del contingente di cui al comma 1: da ultimo il D.L. 25 marzo 2019, n. 22 – recante misure urgenti per assicurare sicurezza, stabilità finanziaria e integrità dei mercati, nonché tutela della salute e della libertà di soggiorno dei cittadini italiani e di quelli del Regno Unito, in caso di recesso di quest'ultimo dall'Unione europea -, convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2019, n. 41, ha disposto (con l'art. 16, comma 2) la modifica dell'art. 152, comma 1, elevando il contingente degli impiegati a contratto da 2.870 a 2.920 unità.

L'**art. 153 (assunzione di impiegati temporanei)** concede agli uffici all'estero la facoltà di sostituire con impiegati temporanei, per non oltre sei mesi, gli impiegati a contratto che si trovino in una delle situazioni che comportano la sospensione del trattamento economico. Inoltre impiegati temporanei possono essere

assunti per particolari esigenze di servizio, sempre per non più di sei mesi – salvo un unico rinnovo per analogo periodo.

L'**art. 154 (regime dei contratti)** prevede che di norma i contratti sono regolati dalla legge locale, salvo diverse disposizioni del Titolo VI in commento e fermo restando quanto disposto in materia dalle norme di diritto internazionale generale e convenzionale. Le rappresentanze diplomatiche, o, in assenza, gli uffici consolari di prima classe, sentite anche le rappresentanze sindacali in sede, assicurano in ogni caso l'applicazione delle norme locali più favorevoli al lavoratore in luogo delle disposizioni del presente titolo.

L'**art. 155 (requisiti e modalità per l'assunzione)** stabilisce tra l'altro che nella valutazione dell'attitudine si tiene conto della conoscenza delle lingue italiana e locale, o veicolare, dell'ambiente e degli usi locali, del corso di studi effettuati e dei titoli conseguiti, nonché delle precedenti esperienze lavorative. Il Ministero autorizza gli uffici interessati a stipulare il contratto sulla base del risultato delle prove. I contratti sono approvati con decreto ministeriale.

L'**art. 156** riguarda i **doveri dell'impiegato**, tra i quali figurano l'esclusività del rapporto contrattuale di impiego con l'Amministrazione italiana degli affari esteri, nonché la necessità di un comportamento conforme al prestigio dell'ufficio all'estero.

L'**art. 157** prevede che la **retribuzione annua base** "è fissata dal contratto individuale tenendo conto delle condizioni del mercato del lavoro locale, del costo della vita e, principalmente, delle retribuzioni corrisposte nella stessa sede da rappresentanze diplomatiche, uffici consolari, istituzioni culturali di altri Paesi in primo luogo di quelli dell'Unione europea, nonché da organizzazioni internazionali. Si terrà altresì conto delle eventuali indicazioni di massima fornite annualmente dalle OO.SS. La retribuzione deve comunque essere congrua ed adeguata a garantire l'assunzione degli elementi più qualificati." La retribuzione annua base è suscettibile di revisione, ed è determinata in modo uniforme per Paese – salvo particolari situazioni -e per mansioni omogenee. La retribuzione è di norma fissata e corrisposta in valuta locale.

L'**art. 157-bis**, per quanto concerne l'**assegno per il nucleo familiare**, stabilisce che esso è regolato dall'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69 – recante norme in materia previdenziale, per il miglioramento delle gestioni degli enti portuali ed altre disposizioni urgenti -, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153, fatta salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole al lavoratore.

Si ricorda che la determinazione dell'assegno avviene in base alla tabella prevista dal comma 2 dell'art. 2.

L'**art. 157-ter (orario di lavoro, orario di servizio e festività)** prevede che la durata normale dell'orario di lavoro è fissata dal contratto; essa non può comunque superare quella prevista per gli impiegati di ruolo in Italia. Qualora la normativa locale imponga la concessione di un numero superiore di giornate festive retribuite e il dipendente decida di avvalersene, il periodo di **ferie** di cui al successivo **art. 157-quater** viene ridotto in misura corrispondente.

L'**art. 157-quinquies** concerne i **permessi** agli impiegati a contratto a tempo indeterminato, concessi in occasione di eventi familiari particolarmente rilevanti: durante i permessi, egli ha diritto all'intera retribuzione per un periodo comunque non superiore a 15 giorni nell'anno solare.

Per quanto riguarda le **assenze dal servizio** degli impiegati a contratto, l'**art. 157-sexies** stabilisce che l'astensione obbligatoria e facoltativa per gravidanza e puerperio è regolata dalla legge italiana, salva l'applicazione della normativa locale se più favorevole. Sono poi previste norme per le assenze per malattia e per le assenze per gravi motivi personali o di famiglia.

In tema di previdenza e assistenza, l'**art. 158** prevede che la tutela previdenziale viene assicurata nelle forme previste dalla normativa locale, ivi comprese le convenzioni e gli accordi internazionali in vigore. In carenza di previsioni normative locali gli impiegati a contratto possono, su richiesta, essere assicurati presso enti assicurativi italiani o stranieri. Resta comunque fermo che gli impiegati a contratto di cittadinanza italiana possano optare per l'applicazione della legislazione previdenziale italiana. Anche per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, essa viene assicurata nelle forme prescritte come obbligatorie dalla normativa locale – in carenza della quale gli impiegati a contratto sono assicurati presso enti assicurativi italiani o stranieri nei limiti degli *standard* garantiti in Italia dal Servizio sanitario nazionale.

L'**art. 158-bis** riguarda **gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali**: valgono qui previsioni analoghe a quanto statuito in materia di previdenza e assistenza sanitaria. Il rapporto di lavoro è risolto in caso di accertata inabilità permanente allo svolgimento delle mansioni contrattuali.

L'**art. 158-ter (provvidenze scolastiche)** prevede che ai figli maggiorenni a carico del personale a contratto spetti un rimborso delle spese relative all'iscrizione ed alla frequenza presso istituti universitari o professionali in altra sede – purché si comprovi l'impossibilità di accedere ad analoghi corsi nella sede di servizio del genitore. La misura dei rimborsi non può eccedere il 60 per cento delle spese effettivamente sostenute per ciascun figlio – e in nessuno caso il 5 per cento dell'ammontare annuo della retribuzione base contrattualmente prevista.

Si ricorda che l'art. 158-ter è stato introdotto dal comma 1 dell'art. 4 della legge 21 dicembre 2001, n. 442 – recante disposizioni integrative in materia di impiegati a contratto in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche, gli Uffici consolari e gli Istituti italiani di cultura all'estero. Si segnala peraltro che detto articolo 4 è stato abrogato dal D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 - *Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo* -, convertito con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012, n. 35.

L'**art. 159 (viaggi di servizio)** prevede che in aggiunta alle spese di viaggio, all'impiegato a contratto sia

corrisposta, per i viaggi di servizio, un'indennità giornaliera, dettando i criteri per la relativa determinazione.

In base all'**art. 160 (assunzione presso altro ufficio)**, nel caso di chiusura o soppressione di un ufficio all'estero, l'amministrazione si impegna, nei limiti consentiti dalle esigenze di servizio e dalle disponibilità di bilancio, a ricollocare entro tre mesi gli impiegati a contratto presso un altro ufficio all'estero (comma 1). Sulla scorta del comma 2 l'impiegato "che sia cessato dal servizio per gravi e documentati motivi personali, dopo avere prestato lodevole servizio per almeno cinque anni presso un ufficio all'estero, può in via eccezionale essere autorizzato, tenuto conto delle esigenze di servizio, a svolgere le proprie mansioni presso un altro ufficio all'estero entro tre mesi dalla cessazione presso la sede precedente."

Si segnala che il comma 2 dell'art. 160 è stato da ultimo modificato dal comma 1 dell'art. 5 della legge 21 dicembre 2001, n. 442 – recante disposizioni integrative in materia di impiegati a contratto in servizio presso le Rappresentanze diplomatiche, gli Uffici consolari e gli Istituti italiani di cultura all'estero. Si osserva peraltro che detto articolo 5 è stato abrogato dal D.L. 9 febbraio 2012, n. 5 - *Disposizioni urgenti in materia di semplificazione e di sviluppo*, convertito con modificazioni dalla legge 4 aprile 2012, n. 35.

L'**art. 161 (cessazione dal servizio)** detta norme che salvaguardano anche la possibilità di adottare limiti di età differenti, qualora previsti dalla normativa locale.

L'**art. 162 (durata del contratto - retribuzione)** e l'**art. 163 (congedo)** sono stati abrogati dal citato **decreto Legislativo 7 aprile 2000, n. 103, così come l'art. 165 (assicurazioni sociali)**.

L'**art. 164 (sanzioni disciplinari)** prevede provvedimenti proporzionali alle tipologie di infrazione dei doveri dell'impiegato, dalla censura per lievi infrazioni alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, per culminare nei casi più gravi nella risoluzione del rapporto d'impiego.

L'**art. 166** detta norme per la **risoluzione del contratto**, compresi i casi che rendono possibile la risoluzione da parte dell'Amministrazione degli affari esteri, previa autorizzazione ministeriale.

Infine l'**art. 167** concerne la **riserva di posti** per gli impiegati a contratto in occasione dei concorsi **per l'accesso ai ruoli organici**: in particolare, il dieci per cento dei posti messi a concorso è riservato agli impiegati di nazionalità italiana con contratto a tempo indeterminato in possesso dei requisiti previsti dal bando di concorso. Il personale a contratto immesso nei ruoli dovrà, entro un quadriennio dall'immissione nei ruoli, prestare servizio per almeno diciotto mesi presso l'Amministrazione centrale.