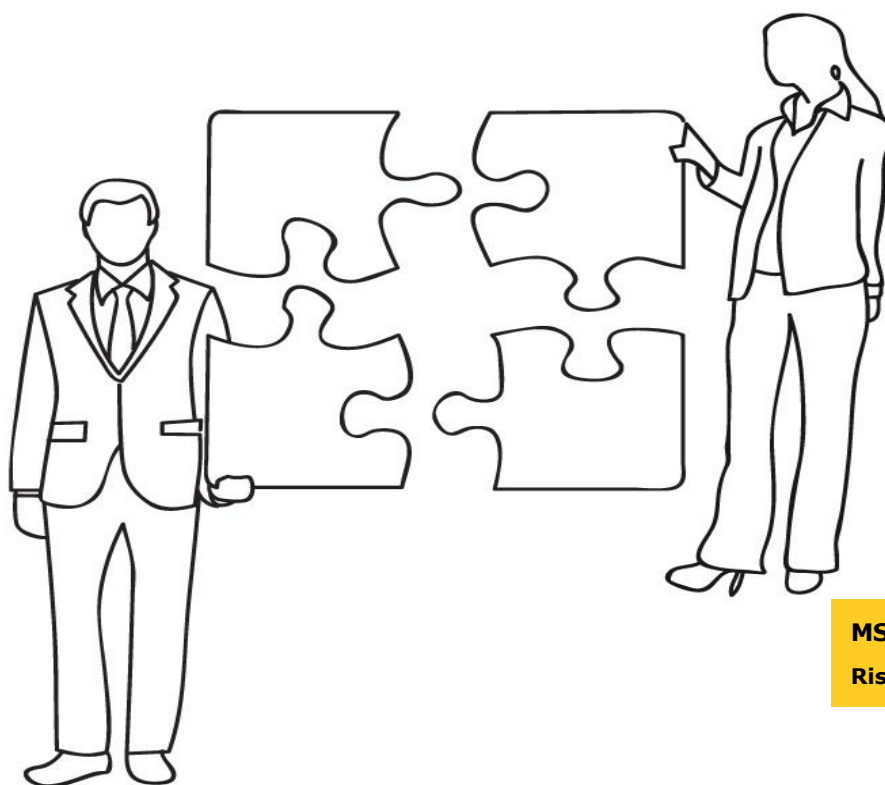


Handbook personale espatriato in contratto città



MSG DI RIFERIMENTO:
Risorse Umane



TITOLO:

Handbook del personale espatriato in contratto città

NOTA:

Il presente documento annulla e sostituisce l'Handbook precedente "hr 03 Eni Congo r00"

DATA EMISSIONE :

01/05/2017

DATA DECORRENZA :

01/05/2017

**REDAZIONE A CURA
DI :**

SEGM :
GRACE KIBANGOU

VERIFICATO DA :

SEGM : M. PABOU-MBAKI

DERH : E. KORVELYTE

SRHO: A. MAGLIO

DRHO: Y.B. BASSADI

APPROVATO DA :

DIGE:
LORENZO FIORILLO

INDICE

1. OBIETTIVO	6
2. RIFERIMENTI.....	7
3. DEFINIZIONI.....	8
4. PRIMA DELLA PARTENZA.....	10
4.1. Status di assegnazione.....	10
4.2. Modifica dello status di assegnazione.....	11
4.3. Permessi.....	11
4.4. Anticipata risoluzione del contratto di locazione nell'home country.....	11
5. TRASFERIMENTO.....	12
5.1. Spese di viaggio.....	12
5.2. Trasporto bagagli ed effetti personali.....	12
5.2.1. Excess luggage allowance.....	12
5.2.2. Shipment	12
5.2.3. Spese di trasporto mobili nel paese di origine.....	13
6. INSEDIAMENTO E PERMANENZA ALL'ESTERO.....	14
6.1. Organizzazione del lavoro	14
6.1.1. General briefing	14
6.1.2. Orario di lavoro.....	14
6.1.3. Ferie.....	14
6.1.4. Festività.....	14
6.1.5. Riposo settimanale.....	15
6.2. Alloggio e Servizi.....	15



6.2.1. Alloggio provvisorio.....	15
6.2.2. Alloggio permanente e servizi.....	16
6.3. Viaggi di rientro.....	17
6.3.1. Frequenze dei viaggi.....	18
6.3.2. Modalità di erogazione dei biglietti per viaggi di rientro per ferie.....	19
6.3.3. Cambio residenza.....	21
6.3.4. Compassionate leave	21
6.3.5. Travel allowance	22
6.3.6. Tempi di viaggio	22
6.4. Trasporto.....	24
6.4.1. Automezzo in natura.....	24
6.4.2. Personale per i quali non è previsto l'assegnazione dell'autovettura aziendale in natura.....	26
6.4.2.1. Prestito auto.....	26
6.5. Assistenza scolastica.....	27
6.5.1. Nursery.....	28
6.5.2. Figli che seguono la risorsa Eni nella sede di assegnazione.....	28
6.5.3. Figli che rimangono nel paese d'origine e non seguono entrambi i genitori nella sede di assegnazione.....	30
6.5.4. Figli che rientrano nel paese di origine durante l'assegnazione internazionale.....	30
6.5.5. Figli che restano in un paese terzo, rispetto a quello di origine e di assegnazione e non seguono entrambi i genitori nella sede di destinazione.....	31
6.5.6. Assistenza scolastica durante la riassegnazione internazionale.....	31
6.6. Formazione Linguistica e Membership.....	32
6.6.1. Formazione linguistica.....	32



6.6.2. Membership.....	32
6.7. WORKING PARTNER SUPPORT (WPS).....	33
6.8. Dual Career.....	33
6.9. Assistenza sanitaria.....	34
6.10. Maternità.....	34
6.11. Paternità.....	35
6.12. Congedo matrimoniale	35
7. FASE DI RIENTRO NEL PAESE DI PROVENIENZA E/O ASSEGNAZIONE IN ALTRO PAESE.....	37
7.1. Assistenza scolastica al rientro nel paese di origine per termine dell'assegnazione.....	38
7.2. Working Partner Support al rientro.....	38
7.3. Rientro per cessazione anticipata del contratto estero (<i>Disruption Bonus</i>).....	39
8. RESPONSABILITA' DI ARCHIVIO AGGIORNAMENTO	40
9. ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA COMUNICAZIONE E TRACCIABILITA'.....	41

ALLEGATI:

ALLEGATO A (Pianificazione delle ferie)	42
ALLEGATO B (Richiesta di lavoro durante giorni festivi)	43
ALLEGATO C (Aree di viaggio)	44
ALLEGATO D (Richiesta di assegnazione macchina)	45
ALLEGATO E (Ritiro auto)	46
ALLEGATO F (Scheda fine contratto)	47



1. OBIETTIVO

L'obiettivo del presente Handbook è quello di raccogliere in un unico documento, gli elementi utili per una corretta gestione della mobilità internazionale.

I principi, criteri, le modalità operative e la terminologia richiamati e descritti nel presente Handbook fanno riferimento ai processi definiti nella OPI hr 006 Eni spa r03 e *Management System Guideline Risorse Umane*.



2. RIFERIMENTI

- Codice Etico Eni, approvato il 27 ottobre 2016
- Modello 231, approvato il 14 marzo 2008, recepito da Eni Congo il 23 febbraio 2011
- Policy Eni "Le nostre persone", emessa il 28 luglio 2010, recepita da Eni Congo il 21 dicembre 2010
- Management System Guideline "Risorse Umane" r02, emessa il 13 ottobre 2014, recepita da Eni Congo il 10 marzo 2015
- Procedura trasferte Eni Congo "Personale Dirigente Espatriato", emessa il 12 agosto 2015
- Procedura trasferte Eni Congo "Mission de Service", emessa il 12 agosto 2015
- Procedura "Assegnazione e utilizzo di autovetture ad uso promiscuo per motivi di servizio" emessa il 15 dicembre 2016



3. DEFINIZIONI

Le definizioni di riferimento sono quelle contenute nella Management System Guideline "Risorse Umane" quali, tra le altre:

Risorsa Eni (Dipendente): persona che si impegna, per effetto di un contratto, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze di una società Eni

Risorse Manageriali (Senior Manager): risorse che ricoprono ruoli di elevata responsabilità di coordinamento di risorse economiche, umane e tecniche e forniscono un contributo diretto ai risultati aziendali (in Italia risorse assunte con contratto di lavoro "Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi" e all'estero risorse che ricoprono ruoli equiparabili).

Funzione risorse umane di Eni (o funzioni centrali): funzione risorse umane di Eni spa competente per lo specifico argomento nello svolgimento del suo ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo verso le aree e le società controllate.

Funzione risorse umane di area: funzioni risorse umane responsabili per

- le linee di business di Eni spa;
- le funzioni di supporto di Eni spa;

Funzione risorse umane di società: funzione risorse umane delle società controllate che fanno capo alle aree. Nei casi in cui la funzione risorse umane non sia presente nelle società controllate è la funzione risorse umane di area che svolge le attività in service per le stesse.

Assegnazione internazionale di lunga durata: l'invio temporaneo di una persona Eni presso un'organizzazione controllata, partecipata o anche non facente parte di Eni, situata in un paese diverso (host country) da quello in cui si trova la sede abituale di lavoro (home country), per un periodo compreso tra uno (1) e cinque (5) anni. Per tale periodo di tempo, la persona Eni in assegnazione internazionale svolge la propria attività lavorativa nel paese di destinazione (host



country) in maniera stabile e continuativa. Al termine dell'assegnazione la persona Eni riprende, di norma, servizio presso la società di appartenenza (home company) oppure viene riassegnata verso altra destinazione internazionale.



4. PRIMA DELLA PARTENZA

4.1 Status di assegnazione

L'assegnazione internazionale può avvenire secondo le seguenti modalità:

Single status:

Tale modalità è applicata alle risorse Eni il cui stato civile sia celibe/nubile e/o che comunque non risultino stabilmente conviventi da stato di famiglia o da altra documentazione equipollente riconosciuta/rilasciata dal paese di residenza.

Tale modalità rimane applicabile nel caso in cui la persona Eni, il cui stato civile sia coniugato/a e/o che risulti stabilmente convivente da stato di famiglia, ne faccia espressa richiesta.

Unaccompanied status:

Tale modalità è applicabile alle risorse Eni nei casi in cui:

- Lo stato civile sia coniugato/a e/o risulti una stabile convivenza dallo stato di famiglia o da altra documentazione equipollente riconosciuta/rilasciata dal paese di residenza;
- la persona Eni risulti avere, sulla base di idonea documentazione, l'affido condiviso dei figli in seguito a divorzio, separazione o fine della convivenza.

L'*unaccompanied* status è previsto nei casi in cui il coniuge/partner stabilmente convivente ed i figli permangono nel paese di origine per motivi aziendali (ad es. sicurezza personale, impossibilità di applicare la *family* status, ecc) o per ragioni personali oggettive (attività lavorativa del coniuge, impossibilità per i figli di seguire il cursus scolastico a destinazione, ecc.).

Family status:

Tale modalità è applicabile quando lo stato civile della risorsa Eni sia coniugato/a e/o risulti una stabile convivenza dallo stato di famiglia o da altra documentazione equipollente riconosciuta/rilasciata dal paese di residenza.

Il *family* status è previsto nei casi in cui i familiari – coniuge/partner stabilmente convivente e figli non occupati di età inferiore ai 24 anni – accompagnino la persona Eni durante il periodo di assegnazione internazionale. Il periodo di permanenza dei familiari in ogni caso, non può essere di durata inferiore agli otto (8) mesi per anno contrattuale pena la revoca del *family* status.



4.2 Modifica dello status di assegnazione

Di norma, la risorsa Eni ha facoltà di richiedere la modifica delle modalità secondo cui è assegnata all'estero una volta durante la durata complessiva dell'assegnazione medesima.

Tale richiesta deve essere motivata e comprovata secondo quanto previsto per l'applicazione del nuovo status.

Nel caso di richiesta di modifica dello status di assegnazione da *single* ad *unaccompanied* (e viceversa), esso è possibile qualora manchino non meno di otto (8) mesi dal termine dell'assegnazione internazionale.

Nel caso di richiesta di modifica dello status di assegnazione da *family* ad *unaccompanied* (e viceversa), esso è possibile qualora manchino non meno di dodici (12) mesi dal termine dell'assegnazione internazionale.

4.3 Permessi

In occasione della partenza la persona Eni potrà richiedere un (1) giorno di permesso retribuito in base alle effettive necessità legate all'imminente partenza.

4.4 Anticipata risoluzione del contratto di locazione nell'home country

Nel caso in cui la risorsa Eni debba risolvere anticipatamente il contratto di locazione dell'abitazione ove sia domiciliata in ragione dell'imminente assegnazione internazionale, potrà chiedere il rimborso delle spese connesse con detta risoluzione. Il rimborso avrà luogo dietro presentazione dei relativi documenti giustificativi, tra cui il contratto di locazione.



5 TRASFERIMENTO

5.1 Spese di viaggio

All'inizio dell'assegnazione internazionale viene fornito alla risorsa Eni un biglietto aereo che consenta di raggiungere la sede di destinazione (*host country*) dall'aeroporto più vicino al domicilio abituale nel paese di origine (*home country*). Il biglietto di inizio e / o di fine contratto non viene riconosciuto qualora la risorsa Eni si trovi già rispettivamente nel paese di assegnazione e / o paese d'origine.

In aggiunta al biglietto in natura vengono riconosciute le spese sostenute per raggiungere l'aeroporto più vicino al domicilio abituale attraverso la liquidazione di un importo forfetario (vedi par. 6.3.5 Travel Allowance).

Analogamente viene riconosciuto un biglietto aereo anche nella fase di rientro nella sede di appartenenza (*home country*).

I biglietti e il forfait saranno forniti, oltre che alla risorsa Eni, anche ai familiari autorizzati ad accompagnarla in caso di assegnazione in *family status*.

5.2 Trasporto bagagli ed effetti personali

5.2.1 Excess luggage allowance

Alla persona Eni e a ciascuno dei familiari titolati al seguito, sarà corrisposto un importo forfetario per coprire eventuali costi di eccedenza bagaglio, nella misura indicata dalla competente funzione risorse umane di Eni. L'eccedenza bagaglio di inizio contratto è pagato dalla sede di appartenenza (*home country*), invece l'eccedenza bagaglio di fine contratto è a carico di Eni congo (*host country*).

5.2.2 Shipment

Poiché è prevista la fornitura di alloggio arredato il rimborso e/o il pagamento diretto dello shipment non va riconosciuto.

Tuttavia, ravvisate le effettive necessità della persona Eni, la società riconosce un contributo per le spese di shipment, esclusivamente per effetti personali e/o mobilio riferiti ai figli al seguito (es.



lettini, culle, carrozzine/passeggini, fasciatoio, giochi, ecc.). In questo caso la società riconosce un rimborso massimo delle spese di shipment pari ad un container da 8 piedi (ca. 10 mc. di volume interno), indipendentemente dal numero di figli.

5.2.3 Spese di trasporto mobili nel paese di origine

In favore della risorsa Eni che in ragione dell'assegnazione internazionale abbia risolto il contratto di locazione nel paese di origine, la società prevede il rimborso delle spese di trasporto del mobilio nella medesima località di domicilio (ad es. presso un deposito) o in altra località, comunque entro i confini nazionali nel paese di origine.

Al fine di poter usufruire del supporto la risorsa Eni deve presentare almeno due preventivi di spesa tra cui la società possa scegliere il trattamento di miglior favore.

Le spese di imballaggio e di assicurazione sono inclusi nelle spese rimborsabili. Le spese sostenute per il deposito dei beni sono di norma a carico della risorsa Eni.

Tuttavia, il deposito può essere rimborsato in alternativa al trasporto ed entro i limiti di costo dello stesso ed in ogni caso per un importo non superiore a Euro 7,000.

Al rientro definitivo nel paese di origine la risorsa Eni potrà richiedere, con la medesima procedura, il rimborso delle spese sostenute per il trasporto del mobilio presso la propria residenza abituale o, eventualmente, presso la nuova sede di lavoro. Spese di imballaggio e di assicurazione sono inclusi nelle spese rimborsabili.

Non è previsto, in alcun caso, il rimborso dei costi di trasporto o di deposito di oggetti d'arte, di antiquariato o di lusso.



6 INSEDIAMENTO E PERMANENZA ALL'ESTERO

6.1 Organizzazione del lavoro

6.1.1 General briefing

Le induction sono organizzate durante il primo giorno d'arrivo (dalla funzione salute e sicurezza) oppure all'inizio dell'assegnazione (dalla funzione risorse umane di società).

6.1.2 Orario di lavoro

L'orario di lavoro che la persona Eni dovrà rispettare nella sede di assegnazione fa riferimento al paragrafo 9 del contratto di assegnazione internazionale in Eni Congo.

6.1.3 Ferie

La risorsa Eni in assegnazione internazionale in Congo potrà beneficiare di un periodo di ferie annuali di 36 giorni lavorativi.

La persona Eni non può rinunciare al godimento delle ferie: queste devono essere tutte godute nel corso dell'anno contrattuale e interamente fruite prima della scadenza del contratto per l'estero. Qualora, per motivi eccezionali dettati dall'impossibilità certificata dal business ed approvati dalla funzione risorse umane di società, non sia possibile godere di tutte le ferie accumulate, queste potranno essere liquidate dalla società al termine del periodo contrattuale fino ad un massimo di cinque (5) giorni lavorativi, secondo le procedure aziendali in materia.

Ad ogni modo la risorsa Eni è tenuta ad inviare alla funzione risorse umane entro il 31 gennaio di ogni anno di calendario (entro 60 giorni di calendario dalla data di inizio contratto per il primo anno di assegnazione), la programmazione completa delle ferie annuali approvata dal proprio responsabile come da allegato A, a conferma della fruizione delle ferie dell'anno di riferimento (30 giorni lavorativi).

6.1.4 Festività

La risorsa Eni dovrà osservare le festività previste dalla legislazione locale.



Nel caso in cui alla persona Eni venga formalmente richiesto dal proprio responsabile di prestare attività lavorativa in un giorno di festività, la funzione risorse umane di società presente a destinazione riconosce una giornata di recupero a fronte di evidenza della richiesta del responsabile e della prestazione effettuata durante il giorno di festività (Allegato B).

La risorsa Eni in assegnazione internazionale ha facoltà di usufruire del recupero eventualmente riconosciuto entro trenta (30) giorni a fare conto dalla data della prestazione pena la decadenza. In nessun caso il recupero potrà essere incluso nel monte ferie.

6.1.5 Riposo settimanale

La persona Eni ha diritto ad almeno un (1) giorno di riposo settimanale che coincide con quello derivante dagli usi del paese di assegnazione.

Nel caso in cui alla risorsa Eni venga formalmente richiesto, dal proprio responsabile, di prestare la propria attività la domenica, la funzione risorse umane di Eni Congo può riconoscere, a fronte di evidenza della richiesta del responsabile e dell'avvenuta prestazione, una giornata di recupero da effettuarsi al più presto possibile e comunque entro trenta (30) giorni dall'avvenuta prestazione pena la decadenza. In nessun caso il recupero potrà essere incluso nel monte ferie.

Per effettuare la richiesta si richiede di compilare il formulario (Allegato B).

6.2. ALLOGGIO E SERVIZI

6.2.1 Alloggio provvisorio

Al momento dell'arrivo in Congo, qualora la soluzione abitativa permanente non fosse immediatamente disponibile, la società riconosce alla risorsa Eni in assegnazione internazionale un alloggio temporaneo.

L'alloggio temporaneo può consistere alternativamente in una delle seguenti soluzioni:

- *Guest house* - con vitto garantito in natura da Eni Congo esclusivamente presso il Club Petrolier Eni Congo)
- *Hotel* - con vitto garantito in natura da Eni Congo esclusivamente presso il Club Petrolier Eni Congo).



Per le persone Eni in *family status*, il vitto e alloggio terrà conto anche della composizione del nucleo familiare titolato al seguito.

La società riconosce alla risorsa Eni in assegnazione internazionale l'alloggio temporaneo per un periodo massimo di trenta (30) giorni di calendario, al termine del quale si intende individuata la soluzione abitativa permanente. Eventuali proroghe devono essere debitamente motivate ed in ogni caso espressamente autorizzate dal responsabile funzione risorse umane.

6.2.2 Alloggio permanente e servizi

La funzione risorse umane Eni Congo individuerà sulla base dei contratti di abitazione in essere e tenendo in considerazione il numero del nucleo familiare la soluzione abitativa più adeguata secondo standard abitativi offerti dal mercato locale.

Rimangono a carico della società le spese condominiali, le spese per utenze relative a luce, gas, acqua, riscaldamento, manutenzione (ordinaria/straordinaria), installazione/allacciamento linea telefonica, internet (allacciamento ed abbonamento), abbonamenti TV a canone obbligatorio nazionale e TV satellitare (ad ogni modo la società si riserva di definire le modalità per fornire tale servizio). Rimangono a carico della risorsa Eni le spese di telefonia fissa. È inteso che la telefonia fissa è usata solo per le chiamate di emergenza a carico della società (situazione di crisi, blackout di operatori telefonici locali, ecc).

La società, a fronte di richiesta della risorsa Eni, potrà riconoscere un rimborso su presentazione di adeguata documentazione giustificativa per la pulizia degli alloggi secondo i massimali di seguito elencati:

- Per assegnazioni in *single status* ed *unaccompanied status*: 32,000.00 XAF/Mese;
- Per assegnazioni *family status* (married): 64,000.00 XAF/Mese;
- Per assegnazione *family status* (single parent): 64,000.00 XAF/Mese;
- Per assegnazioni *family status* (married + children): 96,000.00 XAF/Mese.

In Eni Congo è prevista la fornitura solo di alloggi arredati (*fully furnished*). Comunque in favore della persona Eni è previsto un contributo di una tantum di primo insediamento (*settlement*



allowance) destinato alla copertura dell'acquisto dei beni di prima necessità secondo lo schema seguente:

STATUS	Beneficiari	Senior Manager	Altre posizioni
Single/ Unaccompanied	Persona Eni	1,000,000.00 XAF	650,000.00 XAF
Family	Persona Eni	1,000,000.00 XAF	650,000.00 XAF
	Partner	700,000.00 XAF	450,000.00XAF
	1° Figlio	350,000 XAF	225,000 XAF
	Altri figli	175,000 XAF	100,000 XAF

6.3. VIAGGI DI RIENTRO

Eni supporta la persona Eni in assegnazione internazionale favorendo il mantenimento dei legami con il paese di origine. A tal fine, la società riconosce alle risorse Eni in assegnazione internazionale un numero di viaggi di rientro nel paese di origine (home country) definito a seconda dello status di assegnazione.

Il viaggio di rientro viene riconosciuto in concomitanza con il godimento delle ferie, pertanto, la risorsa Eni è titolata a richiedere il viaggio di rientro contrattuale a fronte della maturazione delle ferie.

Per quanto riguarda la classe di viaggio si applicherà il seguente schema:



Aree Attraversate (*)	Senior Manager	Middle Manager	Altre posizioni
Area 0	Business	Business	Economy
1 Area	Business	Business	Economy
2 Area	Business	Business	Business
3 Area	Business	Business	Business
4 Area	Business	Business	Business

(*) vedi allegato C

6.3.1. Frequenze dei viaggi

La frequenza dei viaggi di rientro annuale è articolata secondo il seguente schema:

STATUS	Beneficiari	Numero Biglietti
Single	Persona Eni	3
Unaccompanied	Persona Eni	5
	Family (in home country)	1
Family	Persona Eni	2
	Familiari	2

In caso di rinnovo contrattuale inferiore all'anno, i viaggi di rientro nel paese di origine verranno riconosciuti proporzionalmente sulla base del periodo di rinnovo.

Gli eventuali costi aggiuntivi da sostenersi per il ricongiungimento con i figli (es. hostess per figli minori che viaggiano soli, servizi per disabili, ecc.) sono da ritenersi a carico della società qualora necessari al ricongiungimento e in tal caso potranno essere rimborsati a fronte di evidenze



documentate. La società non si fa in alcun caso garante per le responsabilità in capo alla persona Eni in relazione ai figli minori che viaggiano non accompagnati da un familiare.

Per lo status *unaccompanied*, i biglietti in favore del nucleo familiare rimasto nel paese di origine, sono sempre erogati in classe economica. Questo biglietto se non beneficiato dai familiari in corso del anno, può essere utilizzato dalla persona Eni che usufruirà anche dei relativi tempi di viaggio: in questo caso la classe di volo applicabile è sempre in economy e sempre in modalità ticket in kind.

6.3.2. Modalità di erogazione dei biglietti per viaggi di rientro per ferie

In corrispondenza dei viaggi di rientro per ferie, la società intende mettere a disposizione delle risorse Eni in assegnazione internazionale tre (3) diverse modalità secondo cui usufruire dei biglietti spettanti. Tali modalità, non applicabili al viaggio di inizio e termine dell'assegnazione internazionale, sono riconducibili a tre diverse tipologie:

- 1. ticket in kind:** la società fornisce in via diretta il biglietto aereo e riconosce gli istituti ad esso collegati;
- 2. cash in lieu:** la società riconosce il 100% del controvalore del biglietto aereo per ogni viaggio di rientro previsto a seconda delle modalità di assegnazione internazionale;
- 3. travel budget:** in tal caso, la società istituisce un plafond pari al controvalore complessivo dei biglietti aerei cui ha diritto la risorsa Eni in assegnazione internazionale dal quale viene di volta in volta detratto il valore dei viaggi ovunque operati a fronte di evidenza degli stessi.

Ticket in Kind

La modalità ticket in kind viene automaticamente applicata e sempre garantita.

Sulla base delle valutazioni effettuate, la funzione risorse umane da comunicazione alla persona Eni delle modalità applicabili in loco. Entro trenta (30) giorni di calendario dalla data di inizio dell'assegnazione internazionale, la persona Eni è tenuta a notificare alla funzione risorse umane la propria eventuale opzione per la modalità alternativa al ticket in kind. La scelta della modalità alternativa al ticket in kind per la fruizione dei biglietti relativi ai viaggi di rientro non può essere variata per tutta la durata dell'assegnazione internazionale.



Cash in Lieu

Nel caso la risorsa Eni in assegnazione internazionale opti per la modalità cash in lieu, può richiedere il controvalore del 100% del biglietto aereo alla funzione risorse umane in corrispondenza del godimento delle ferie. Un (1) rimborso deve sempre corrispondere ad un (1) periodo di ferie.

Al fine di garantire la massima omogeneità worldwide nella definizione di tale controvalore, la funzione risorse umane è tenuta a richiedere alla competente funzione centrale di Eni, di norma all'inizio di ogni anno (mese di gennaio), l'indicazione degli importi fissati.

A fronte del ricevimento del controvalore del biglietto, la persona Eni in assegnazione internazionale è tenuta a fornire evidenza dei voli effettuati. In assenza di evidenza dei voli effettuati, la società non potrà riconoscere né il rimborso del biglietto né il forfait viaggio.

In ogni caso, a copertura dei tempi di viaggio è al massimo previsto un (1) giorno di permesso retribuito per viaggio di rientro. Analogamente, la corresponsione della *travel allowance* (vedi punto 6.3.5) rimane subordinata all'evidenza di un volo effettuato e deve essere trasmessa alla funzione risorse umane.

La funzione risorse umane considera valida l'evidenza del viaggiato esclusivamente a fronte dell'utilizzo da parte della persona Eni (e del nucleo familiare al seguito) di compagnie aeree non facenti parte di liste di restrizione emanate dalle competenti autorità e recepite dalla società (tale informazione può essere confermata dalla funzione risorse umane competente).

Travel Budget

Nel caso la risorsa Eni in assegnazione internazionale opti per la modalità *travel budget*, (ammontare totale dei biglietti spettanti secondo le tariffe più convenienti per la Società) può richiedere alla funzione risorse umane il rimborso di biglietto acquistato per qualsiasi destinazione. Tale rimborso viene concesso su base annuale fino a concorrenza del controvalore complessivo dei biglietti aerei di cui la risorsa Eni può usufruire in funzione delle modalità dell'assegnazione internazionale.

Rimane inteso che il rimborso, in quanto tale, deve avvenire a fronte di evidenza documentata dell'acquisto di un biglietto.

La richiesta di rimborso può essere inoltrata alla funzione risorse umane indipendentemente dalla maturazione/fruizione delle ferie.



Qualora a fronte di richiesta di rimborso, il controvalore complessivo annuale venga esaurito nei primi dei dodici (12) mesi di pertinenza, la risorsa Eni non può chiedere ulteriori rimborsi fino al compimento del dodicesimo mese.

Sia i permessi retribuiti a copertura dei tempi di viaggio che la *travel allowance*, verranno riconosciuti a fronte delle evidenze documentate nella misura prevista per la risorsa Eni nel caso di *ticket in kind*.

Nel caso di assegnazione internazionale in modalità *family status*, il *travel budget* copre anche i rientri spettanti ai familiari titolati al seguito che possono pertanto fruire del rimborso dei biglietti in tale modalità.

Le quote del plafond eventualmente non utilizzate dalla risorsa Eni al termine dell'assegnazione internazionale (proroghe incluse) non potranno essere trasferite per altra assegnazione o monetizzate.

La funzione risorse umane di società presente a destinazione, considera a tal fine valida l'evidenza del viaggiato esclusivamente a fronte dell'utilizzo da parte della persona Eni (e nucleo familiare al seguito) di compagnie aeree non facenti parte di liste di restrizione emanate dalle competenti autorità e recepite dalla società

6.3.3. Cambio di residenza

Qualora nel corso dell'assegnazione internazionale si verifichi una modifica del luogo di residenza della risorsa Eni, la funzione risorse umane, a fronte di evidenza documentata, può autorizzare il viaggio di rientro verso quest'ultima località.

La funzione risorse umane, dietro espressa richiesta della risorsa Eni, può valutare l'opportunità di applicare, per uno o più viaggi, una destinazione diversa da quella del luogo abituale di residenza. In nessun caso il costo del viaggio per una destinazione diversa da quella del luogo di residenza potrà eccedere il costo del viaggio generalmente applicabile.

6.3.4 Compassionate leave

La risorsa Eni ed i familiari titolati al seguito hanno diritto ad un viaggio di rientro in aggiunta a quelli normalmente previsti e con spese a carico della società, per gravissimi motivi di famiglia (decesso o grave malattia del coniuge e/o dei parenti entro il primo grado della risorsa Eni e del coniuge). In tali circostanze la risorsa Eni può richiedere un permesso retribuito per un periodo



non superiore a 5 giorni lavorativi (l'eventuale proroga è computata in conto ferie). Il viaggio può essere utilizzato solo una volta durante il contratto. Se il contratto è rinnovato, la persona Eni ha diritto ad un nuovo *compassionate leave*.

Per quanto riguarda le spese di viaggio e la classe di viaggio, si applicheranno le stesse modalità previste per i trasferimenti ad inizio e fine assegnazione.

6.3.5 Travel allowance

In corrispondenza con i viaggi di rientro, la società riconosce alle persone Eni in assegnazione internazionale un contributo (travel allowance) per le spese di trasferimento dal luogo di domicilio all'aeroporto di partenza nel paese di origine (home country) e viceversa all'arrivo.

La funzione risorse umane potrà corrispondere alla risorsa Eni un forfait omnicomprendivo per le spese di viaggio, secondo il seguente schema:

Single status e Unaccompanied status:

- 46.000 XAF (92.000 XAF per andata e ritorno)

Family status :

- 46.000 XAF per la risorsa Eni (92.000 XAF per andata e ritorno);
- 46.000 XAF per il coniuge/convivente da stato di famiglia (92.000 XAF per andata ritorno);
- 23.000 XAF per ciascun figlio al seguito (46.000 XAF per andata e ritorno).

La travel allowance viene erogata sulla base di presentazione di una richiesta di rimborso.

6.3.6. Tempi di viaggio

In occasione dei viaggi di rientro della risorsa Eni in assegnazione internazionale, il periodo di ferie decorre dal giorno di arrivo nel paese di origine (home country) e si conclude il giorno della partenza per il rientro nella sede di destinazione (*host country*).

A supporto della risorsa Eni durante i viaggi di rientro nel paese di origine (*home country*), la società riconosce uno o più giorni di permesso retribuito per ogni viaggio di rientro in base allo status e delle aree attraversate.



Numero massimo di giorni di permesso retribuito per anno assegnazione internazionale (tranne la modalità di cash in lieu – vedi punto 6.3.2):

AREE DI VIAGGIO (*) ATTRAVERSATE	Numero di giorni di permesso retribuito per ogni viaggio di rientro (A/R)
0	1
1	2
2	3
3	4
4	5

(*) Allegato C – Aree di viaggio

Considerando che normalmente i voli internazionali vengono effettuati sia in giornata che la notte, la risorsa Eni può prestare la sua opera lavorativa per la metà della giornata. Andrà considerato permesso retribuito la seconda metà giornata del giorno della partenza e il giorno successivo alla partenza. Al ritorno il giorno precedente all'arrivo nella host country e la metà giornata del giorno dell'arrivo andrà considerato come permesso retribuito fino alla consumazione dei 3 giorni di permesso retribuito indicati in tabella.

Esempio di calcolo (2 aree di viaggio attraversate):

Alla partenza

Partenza venerdì pomeriggio: metà giornata di viaggio

Sabato: Giorno intero di viaggio

Domenica: Giorno di riposo

Lunedì: Ferie

Al ritorno

Giorno della partenza: Giorno di viaggio

Giorno dell'arrivo: metà giornata di viaggio

La risorsa Eni si presenterà al suo posto di lavoro lo stesso giorno.



6.4. TRASPORTO

Il supporto aziendale per il trasporto viene riconosciuto in natura in uso promiscuo o sotto forma di contributo (*transportation allowance/prestito auto*) a seconda della posizione della risorsa Eni assegnata in Eni Congo:

Forma di contributo	Posizione organizzativa
Macchina in natura	Tutte le posizioni da Chef de Department (inclusa)
Transportation allowance	Tutte le posizioni sotto Chef de Department
Prestito auto	

6.4.1 Automezzo in natura

Qualora alla risorsa Eni venga attribuito un mezzo in natura, viene applicata la procedura aziendale vigente in materia di assegnazione e utilizzo di auto a uso promiscuo (Assegnazione e utilizzo di autovetture ad uso promiscuo per motivi di servizio), la quale prevede:

- Al fine di ricevere l'autovettura la persona Eni fa la sua richiesta tramite il modulo Allegato D "Richiesta di assegnazione autovettura ad uso promiscuo". L'allegato deve essere trasmesso a cura del richiedente all'unità competente risorse umane di società unitamente alla copia della patente di guida in corso di validità. Durante la consegna dell'automezzo si compila il modulo di Ritiro auto (Allegato E).
- L'automezzo venga messo a disposizione dalla società per tutta la durata dell'assegnazione internazionale e non sono consentiti cambi di segmento/modello dell'auto vettura su richiesta della risorsa Eni;



- È fatto obbligo alla persona Eni di segnalare tempestivamente alle funzioni competente di risorse umane di società ogni situazione (come ritiro/ revoca/ sospensione della patente, o circostanze che non consentano l'utilizzo del mezzo in sicurezza) che possa comportare il venir meno delle condizioni di assegnazione dell'autovettura, astenendosi conseguentemente dall'utilizzo del mezzo.
- Nel caso di assegnazione internazionale in modalità *single status* e *unaccompanied status*, l'uso dell'automezzo assegnato alla risorsa Eni è consentito in via esclusiva a quest'ultima. Nel caso di assegnazione internazionale in modalità *family status*, l'uso dell'automezzo assegnato alla risorsa Eni è consentito a quest'ultima ed ai familiari al seguito che abbiano i requisiti necessari per legge. Per tale motivo la persona Eni oltre a darne indicazione nell'allegato D deve inoltrare all'unità competente di risorse umane di società la copia della patente da autorizzare alla conduzione dell'autovettura.
L'uso dell'automezzo non è consentito agli autisti personali.
- La società supporta il costo per le spese relative a tutti gli interventi di manutenzione ordinaria e manutenzione straordinaria, assicurazione ed altri costi legati alle disposizioni locali (es: bollo). Sono, pertanto, a carico della persona Eni tutti gli interventi necessari a seguito di comprovata negligenza da parte della persona Eni.
- Il conducente deve possedere idonea patente di guida in corso di validità; a tal fine l'assegnatario dell'auto ad uso promiscuo, oltre alla consegna di copia della patente in fase di assegnazione dell'autovettura, deve: informare la funzione risorse umane di società in caso di ritiro, revoca o sospensione della patente.
- La persona Eni è tenuta a restituire l'autovettura compilando l'allegato E in seguito a:
 - scadenza naturale del periodo di assegnazione;
 - richiesta motivata della funzione risorse umane di società per sopravvenuta carenza di presupposti o requisiti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - risoluzione del rapporto di lavoro della persona Eni;
 - assegnazione ad altra posizione organizzativa che non rientra nei criteri definiti dalla funzione di Organizzazione;
 - giudizio, emesso dal medico competente, di inidoneità permanente alla guida;
 - revoca dell'assegnazione per violazioni della presente procedura.



La risorsa Eni che beneficia di un automezzo in natura è tenuta nel condurlo in conformità alle disposizioni di legge. L'utilizzatore deve attenersi in ogni caso ad una conduzione prudente e rispettosa delle regole del Codice della Strada, nonché a tutte le indicazioni in materia di salute e sicurezza fornite dall'unità in materia HSE. La persona Eni è responsabile delle infrazioni contestate per l'uso dell'autovettura in violazione del Codice della Strada e, pertanto, restano a suo carico tutte le sanzioni per violazioni alle norme del predetto Codice.

Al termine dell'assegnazione internazionale la risorsa Eni è tenuta a restituire l'automezzo in buone condizioni generali: eventuali danni non coperti dalle polizze assicurative o non denunciati dalla risorsa Eni, verranno quantificati ed addebitati alla stessa. A tal fine, all'atto della riconsegna dell'automezzo verrà compilato allegato E (Ritiro Auto).

6.4.2 Personale per il quale non è previsto l'assegnazione dell'autovettura aziendale in natura

Alle risorse Eni in assegnazione internazionale la società riconosce un supporto per il trasporto sotto forma di:

1. *Prestito auto* a titolo gratuito (*interest free*) per l'acquisto di un automezzo nella sede di destinazione fino ad un massimo equivalente di Euro 20.000;
2. *Transportation allowance* con importo mensile riconosciuto di 60.000 XAF

La risorsa Eni può scegliere entrambe o una delle opzioni entro trenta (30) giorni di calendario dalla data dall'inizio dell'assegnazione internazionale. L'opzione prescelta viene comunicata per iscritto dalla risorsa Eni alla funzione risorse umane.

Anche la persona Eni a quale è assegnato l'automezzo in natura, può usufruire del "prestito auto".

6.4.2.1. Prestito auto

Qualora la risorsa Eni scelga il "prestito auto", a titolo gratuito viene concesso dietro presentazione alla funzione risorse umane di preventivo ufficiale per l'acquisto di un automezzo. In seguito all'erogazione del "prestito auto" in favore della risorsa Eni, la stessa deve dare evidenza dell'atto di compravendita dell'automezzo alla funzione risorse umane pena la revoca del prestito e l'esigibilità di quanto già eventualmente corrisposto.



Il “prestito auto” a titolo gratuito (*interest free*) concesso alla risorsa Eni viene erogato in un’unica soluzione e da questa rimborsato alla società:

- Nella misura del cinquanta per cento (50%) del prestito complessivo erogato, rateizzata secondo il numero di mensilità previste tra quella successiva all’erogazione del prestito ed il termine dell’assegnazione internazionale;
- Nella misura del rimanente cinquanta per cento (50%), in un’unica soluzione al termine dell’assegnazione internazionale.

Nel caso venga prorogato il termine dell’assegnazione internazionale della persona Eni, il rimanente cinquanta per cento (50%) viene da questa rimborsato secondo rate mensili del medesimo valore fino a quel momento applicato.

La rateizzazione si intende conclusa a concorrenza dell’importo erogato.

Qualora al nuovo termine dell’assegnazione internazionale la persona Eni non abbia completato il rimborso di quanto originariamente ricevuto a titolo di “prestito auto”, l’eventuale residuo si intende da rimborsarsi alla società in un’unica soluzione indipendentemente da eventuali ulteriori proroghe.

Rimangono sempre a carico della persona Eni le spese relative a carburante, manutenzione ed assicurazione dell’automezzo acquistato nonché quelle per il trasporto dell’automezzo al termine dell’assegnazione internazionale.

Esclusivamente in favore della risorsa Eni in assegnazione internazionale in modalità *family status*, in aggiunta a quanto già a questa riconosciuto, è possibile richiedere alla funzione risorse umane un ulteriore “prestito auto” a titolo gratuito (*interest free*) per l’acquisto di un automezzo. La società si riserva di concederlo, valutate le motivazioni a supporto.

6.5 ASSISTENZA SCOLASTICA

La società supporta le proprie risorse in assegnazione internazionale di lunga durata in modalità *family status* ponendo particolare attenzione al nucleo familiare nelle varie fasi dell’assegnazione.

Con particolare riferimento ai figli delle risorse Eni in assegnazione internazionale in modalità *family status*, la società prevede un’assistenza scolastica flessibile ed in grado di garantire la continuità didattica sia nel paese di destinazione che in quello di origine.



Il supporto scolastico inizia al compimento del terzo anno di età e cessa al termine dell'anno scolastico durante il quale lo studente compie i venti (20) anni di età. Non è previsto in nessun caso il pagamento per i corsi universitari e/o equivalenti.

Con particolare riferimento ai figli della persona Eni, la società prevede un'assistenza scolastica flessibile e in grado di garantire la continuità didattica sia nel paese di destinazione che in quello di origine.

6.5.1 Nursery

Durante l'assegnazione internazionale, qualora si presentasse la situazione in cui anche il coniuge/partner stabilmente convivente al seguito svolga un'attività lavorativa, per i figli al seguito che non abbiano ancora raggiunto l'età di tre (3) anni, la società riconosce, previa evidenza del contratto di lavoro del coniuge/partner stabilmente convivente della persona Eni, il rimborso pari al 100% delle spese documentate di nursery.

La disposizione è applicabile, previo accordo con le funzioni risorse umane di area, anche nei casi in cui la persona Eni in assegnazione internazionale in modalità *family status* si trovi nella condizione di *single parent*.

La società riconosce il rimborso del 50% delle spese di nursery anche nel caso in cui solamente uno dei genitori lavori ed il coniuge/partner stabilmente convivente al seguito sia inserito nel programma *working partner support*.

6.5.2 Figli che seguono la risorsa Eni nella sede di assegnazione

L'assistenza scolastica è prevista per la scuola materna, scuola elementare e scuola media (inferiore e superiore) e consiste nel pagamento diretto o rimborso delle spese relative alla frequenza (retta scolastica). In aggiunta la società riconosce le spese relative a:

- iscrizione;
- costi accessori obbligatori (ad es. maintenance fee, building fee);
- acquisto libri di testo;
- dotazione della divisa (laddove obbligatoria);



- *personal computer* se le spese sono corrisposte per utilizzare quanto in dotazione nella scuola; qualora invece il *personal computer* venga acquistato direttamente dalla persona Eni per essere utilizzato anche a scuola il rimborso non è previsto;

Non sono ammesse a rimborso le spese sostenute per la partecipazione ad attività parascolastiche complementari (sport, musica, gite e visite, etc.) e per la mensa scolastica.

A fine di garantire la continuità scolastica e di facilitare integrazione dei figli al seguito sia nel paese di assegnazione che nel *home country* Eni Congo si fa carico di provvedere all'iscrizione dei figli presso la struttura scolastica identificata sostenendone direttamente le spese derivanti per la durata dell'assegnazione internazionale in accordo ai massimali eventualmente previsti.

I figli delle persone Eni presenti in Congo vanno iscritti nella Scuola Enrico Mattei oppure nella Scuola Francese - Lycée Français Charlemagne - (solo se giustificato dalla continuità scolastica oppure profilo linguistico). Prima dell'arrivo la persona Eni è tenuta ad informarne l'unità competente delle risorse umane della società.

In caso di scelta differente, gli interventi economici sono effettuati nei limiti dei costi per la frequenza di tali scuole. Il limite non si considera se l'opzione è motivata dal curriculum scolastico precedentemente acquisito dallo studente. In questo caso, la scuola scelta dalla risorsa Eni dovrà fare parte delle scuole/istituti internazionalmente riconosciuti. Nel caso contrario, gli interventi economici saranno effettuati nei limiti dei costi delle scuole Enrico Mattei e Lycée Français Charlemagne.

Se, per l'ottenimento del titolo di studio, sia necessario sostenere gli esami in un paese diverso da quello di assegnazione della risorsa Eni, le spese di viaggio e soggiorno per il raggiungimento della sede di esami più vicina da parte del candidato sono a carico della società. La funzione risorse umane valuta l'opportunità di sostenere le spese di viaggio e soggiorno di un accompagnatore ove ciò si renda necessario.

Nelle sedi in cui non sono disponibili scuole che assicurino un curriculum di studio compatibile con quello del paese d'origine è ammesso il rimborso delle spese, opportunamente documentate, relative a lezioni private integrative, entro il limite di sessanta (60) ore finalizzate all'ottenimento di un titolo di studio riconosciuto nel paese di origine.



6.5.3. Figli che rimangono nel paese d'origine e non seguono entrambi i genitori nella sede di assegnazione

La società prevede l'assistenza scolastica nel caso di risorse Eni in assegnazione internazionale in modalità *family status* che siano seguite dal coniuge/partner stabilmente convivente presso la sede di destinazione (*host country*), ma i cui figli permangano nel paese di origine (*home country*) in ragione dell'impossibilità di seguire il corso di studi nel paese di assegnazione (*host country*).

Al fine del rimborso delle spese scolastiche, la persona Eni è tenuta a presentare alla società la documentazione rilasciata dall'istituto scolastico comprovante i costi da sostenersi (possibilmente differenziate con le voci di dettaglio).

È inoltre previsto il rimborso di un biglietto aereo andata e ritorno all'anno in classe economica per la sede di assegnazione dei genitori per ciascun figlio.

Qualora necessario, la società potrà rimborsare le spese per visti e vaccinazioni.

Tale rimborso è previsto anche per i figli che frequentano l'Università nel paese d'origine o in un paese terzo, fino al compimento del ventiquattresimo anno di età.

Nel caso il coniuge/partner stabilmente convivente della persona Eni rimanga nel paese di origine, il suddetto supporto non viene riconosciuto.

La società fornirà, inoltre, al coniuge/partner al seguito un biglietto aereo andata e ritorno all'anno in classe economica, per poter rientrare nel paese di origine al fine di "*manage children education*". Nel caso di rientro definitivo di uno dei genitori, l'intervento si limiterà solamente alle spese scolastiche.

Nel caso in cui invece il coniuge/partner stabilmente convivente della persona Eni rimanga nel paese di origine, nessun supporto viene riconosciuto.

6.5.4. Figli che rientrano nel paese di origine durante l'assegnazione internazionale

La società riconosce, per ciascun figlio e per un massimo di due (2) anni scolastici, il rimborso della retta scolastica entro i limiti degli importi stabiliti per le risorse Eni in assegnazione internazionale presso la medesima località (cioè nel paese di origine), delle altre spese definite al punto 6.5.2, nonché di vitto e alloggio in un istituto nel paese di origine, a fronte di evidenze documentate.

È inoltre previsto per ciascun figlio il rimborso delle spese per un biglietto aereo andata e ritorno all'anno in classe economica, dal paese di origine alla sede di assegnazione. Tale rimborso è



previsto anche per i figli che frequentano l'università nel paese d'origine o in un paese terzo, fino al compimento del ventiquattresimo anno di età.

La società fornirà al coniuge/partner al seguito anche un biglietto aereo andata e ritorno all'anno in classe economica, per poter rientrare nel paese di origine al fine di "*manage children education*". Nel caso in cui il coniuge/partner stabilmente convivente al seguito della persona Eni rientri presso il paese di origine insieme ai figli, la società riconosce il solo rimborso delle spese scolastiche per un massimo di due (2) anni scolastici.

6.5.5 Figli che restano in un paese terzo, rispetto a quello di origine e di assegnazione e non seguono entrambi i genitori nella sede di destinazione

La società provvede al rimborso della retta scolastica, entro i limiti degli importi previsti per la sede di assegnazione della persona Eni e delle altre spese definite al punto 6.5.2, per anno scolastico e per ciascun figlio, per la durata dell'assegnazione internazionale.

Restano invece a carico della persona Eni le spese relative a vitto e alloggio.

Al fine del rimborso delle spese scolastiche, la persona Eni è tenuta a presentare alla società la documentazione rilasciata dall'istituto scolastico comprovante i costi da sostenersi.

È inoltre previsto il rimborso di un biglietto aereo andata e ritorno all'anno in classe economica per la sede di assegnazione dei genitori per ciascun figlio.

Tale rimborso è previsto anche per i figli che frequentano l'Università nel paese d'origine o in un paese terzo, fino al compimento del ventiquattresimo anno di età.

Qualora necessario, la società potrà rimborsare le spese per visti e vaccinazioni.

6.5.6. Assistenza scolastica durante la riassegnazione internazionale

Eni supporta le proprie risorse in assegnazione internazionale di lunga durata ed eventuali familiari titolati al seguito che, durante o al termine della stessa presso il paese di prima destinazione (*host country A*), vengano riassegnati ad altra sede di destinazione (*host country B*).

In particolare, la società riconosce una serie di supporti modulati, per quel che riguarda l'assistenza scolastica, a seconda che la riassegnazione avvenga al termine naturale e/o antecedentemente dello stesso e che nella nuova sede di assegnazione sia o meno applicabile il *family status*.



Sulla base del caso di riassegnazione internazionale, la funzione risorse umane competente definisce le modalità migliori per fornire l'assistenza scolastica.

6.6. FORMAZIONE LINGUISTICA E MEMBERSHIP

6.6.1 Formazione linguistica

Con l'obiettivo di favorire l'inserimento della risorsa Eni in assegnazione internazionale e di eventuali familiari titolati al seguito (coniuge/partner) nel contesto sociale del paese di destinazione (*host country*), la società può provvedere all'organizzazione (o al rimborso) di corsi di lingua presso la sede di assegnazione (*host country*).

Detti corsi possono essere previsti nella misura di sessanta (60) ore di didattica complessive nell'intero periodo dell'assegnazione e, preferibilmente, organizzati per gruppi e al di fuori dell'orario di lavoro previsto presso la sede di destinazione.”

L'eventuale necessità di continuare il corso di lingua oltre il limite come sopra previsto, va valutata in modo eccezionale dalla funzione risorse umane sulla base di un attestato di frequenza e comunque a valle di un exit test realizzato dal fornitore del servizio di didattica.

6.6.2. Membership

Al fine di facilitare l'inserimento della persona Eni e di eventuali familiari titolati al seguito nel tessuto sociale del paese di destinazione, compatibilmente con le strutture presenti in loco e le indicazioni dell'azienda in merito di security, la società riconosce il rimborso su presentazione di documentazione giustificativa per l'iscrizione/accesso/abbonamento annuale a strutture quali sport centers, fitness clubs, circoli associativi, biblioteche, ecc. con una copertura massimale pari a 140.000 XAF al mese per la persona Eni e ciascun famigliari al seguito. I supporti di cui sopra si intendono validi esclusivamente per il periodo di assegnazione internazionale.



6.7. WORKING PARTNER SUPPORT (WPS)

La società supporta le proprie risorse in assegnazione internazionale di lunga durata in modalità *family status*, riponendo particolare attenzione al nucleo familiare nelle varie fasi dell'assegnazione medesima.

In particolare, in favore del coniuge/ partner stabilmente convivente della risorsa Eni che, al momento della definizione della proposta di assegnazione internazionale, svolgeva un'attività lavorativa nel paese di origine (*home country*), la società predispone il *working partner support (WPS)*.

Il *WPS* rimane applicabile esclusivamente nel caso di assegnazione internazionale della risorsa Eni, in modalità *family status*, e previa evidenza di un'attività lavorativa in essere del coniuge/partner nel paese di origine (*home country*) che la risorsa Eni sottopone alle funzioni risorse umane delle divisioni/società che svolgono attività di coordinamento.

Tali supporti includono, laddove possibile e/o richiesto:

- a) servizi di agenzia per eventuale ottenimento di visti e permessi di lavoro;
- b) corsi di formazione professionale e/o accademica (ad es. master/MBA);
- c) servizi di *career counseling*;
- d) ricerca del lavoro (*job hunting*) e servizi di *self placement*.

La funzione risorse umane rimborsa le spese documentate relative alla formazione professionale e/o accademica e servizi di *career consulting* fino ad un valore massimo di € 6.000 per assegnazioni internazionali di ventiquattro (24) mesi e di € 3.000 per assegnazioni internazionali di dodici (12) mesi.

Ulteriori dettagli del work partner support program saranno forniti sulla richiesta dalla funzione competente di risorse umane.

6.8 DUAL CAREER

Eni supporta l'assegnazione internazionale della persona Eni il cui coniuge/partner stabilmente convivente sia anch'esso/a una persona Eni. Tale fattispecie viene regolamentata dalla "*dual career policy*" che si applica a coniugi/partner stabilmente conviventi entrambi persone Eni, nel momento in cui uno dei due si prepara ad un'assegnazione internazionale.



Si definisce *Leading Assignee* la persona Eni alla quale la società abbia formalizzato una proposta di assegnazione internazionale, il cui coniuge/partner stabilmente convivente è anch'esso/a persona Eni.

Si definisce *Following Assignee* la persona Eni che, già coniuge/partner stabilmente convivente del *Leading Assignee*, abbia, a giudizio esclusivo della società, i requisiti professionali necessari per prestare attività lavorativa nella medesima sede di destinazione di quest'ultimo.

Le modalità di assegnazione sono gestite dalla funzione risorse umane competente.

I supporti derivanti dall'applicazione della modalità *family status* non sono pertanto duplicabili, ma ne beneficiano entrambe le persone Eni come facenti parte dello stesso nucleo familiare. Ai soli fini dei viaggi di rientro, per garantire la piena applicazione dell'istituto, vengono riconosciuti anche al *Following Assignee* i tempi di viaggio previsti.

6.9. ASSISTENZA SANITARIA

L'assistenza sanitaria per i dipendenti ed i loro familiari al seguito, è garantita dal personale medico infermieristico del CMSO (Centro Medico Sociale di Eni Congo). In casi di necessità è garantito il rientro di emergenza a spese della società secondo le procedure definite. Lo stato di malattia dovrà essere comprovato da idonea certificazione medica.

Durante l'assenza per malattia o infortunio il trattamento economico è pari alla retribuzione per l'estero complessiva. Tale trattamento economico può essere erogato per un periodo massimo di 45 giorni per anno di contratto.

Alla scadenza dei 45 giorni di malattia, nel caso in cui la risorsa Eni non abbia riacquisito la piena idoneità a prestare servizio nel paese di destinazione, le funzioni risorse umane di area potranno decidere di avvalersi delle norme contrattuali relative al rientro anticipato in patria. In questo caso, il contratto per l'espatrio perde di efficacia ed il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dal contratto di lavoro originario nel paese della sede di appartenenza (home country).

6.10. MATERNITÀ

Eni supporta le proprie persone in assegnazione internazionale, sia nello svolgimento dell'attività lavorativa che negli aspetti inerenti la sfera personale.



La persona Eni in stato di gravidanza durante l'assegnazione internazionale, a prescindere dallo schema contrattuale adottato, ha diritto di beneficiare della maternità prevista dal paese di origine o di quella prevista dal paese di destinazione secondo il principio del miglior favore.

In particolare in caso di assegnazione in regime di distacco, la persona Eni ha diritto all'applicazione della normativa di miglior favore a tutela della maternità; nei casi invece di assegnazione in regime di aspettativa e stipula di contratto locale, è necessario valutare ogni singolo caso, in coordinamento con le competenti funzioni di Eni, al fine di stabilire la normativa applicabile.

L'eventuale non rinnovo del contratto di assegnazione internazionale dovrà sempre essere determinato da ragioni oggettive e non motivato dallo stato di gravidanza della persona Eni.

Resta sempre facoltà della persona Eni decidere di beneficiare delle tutele poste in essere dalla normativa del paese d'origine: in tal caso l'accordo che disciplina i termini dell'assegnazione internazionale sarà risolto consensualmente secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e la società provvederà a riconoscere alla persona Eni un importo una tantum pari a due (2) mensilità di retribuzione estero.

6.11. PATERNITÀ

Nei casi di paternità della risorsa Eni in assegnazione internazionale, la funzione risorse umane riconoscerà esclusivamente per le assegnazioni in *single status*, *unaccompanied status* e *family status* un permesso retribuito non inferiore a cinque (5) giorni lavorativi in occasione della nascita del figlio/a.

Eventuali spese di viaggio, qualora la nascita del figlio avvenga in un paese diverso da quello di assegnazione, sono a carico della risorsa Eni.

Eventuali casi diversi da quanto sopra dovranno essere gestiti in coordinamento con le competenti funzioni di Eni.

6.12. CONGEDO MATRIMONIALE

La società supporta la risorsa Eni che contragga matrimonio durante l'assegnazione internazionale.

A fronte di comunicazione espressa da parte della risorsa Eni della volontà di contrarre matrimonio ad una data prefissata, la funzione risorse umane riconosce un permesso retribuito non inferiore



a quindici (15) giorni di calendario da usufruirsi obbligatoriamente entro trenta (30) giorni dalla data di matrimonio.

Qualora ciò non fosse possibile, il dispositivo si intende decaduto.

Tali benefici sono applicabili alle assegnazioni internazionali in *single* status, a quelle in *unaccompanied* status e *family* status nel caso si contragga matrimonio con il partner stabilmente convivente.

Al rientro nella sede di assegnazione, la risorsa Eni è tenuta a fornire opportuna certificazione alla funzione risorse umane.



7 FASE DI RIENTRO NEL PAESE DI PROVENIENZA E/O ASSEGNAZIONE IN ALTRI PAESI

Al rientro nel paese della sede di appartenenza alla fine del periodo di assegnazione internazionale, la società prevede diversi interventi di supporto, applicabili in relazione alle effettive esigenze della persona Eni e dei familiari trasferiti al seguito:

Repatriation allowance – Al termine di assegnazioni internazionali di durata uguale o superiore a ventiquattro (24) mesi viene riconosciuto un bonus, al netto delle imposte, pari a:

- una mensilità e mezza (1,5 mensilità) della retribuzione base ("RAL") espressa in dodicesimi per assegnazioni internazionali in *single* o *family* status;
- una mensilità (1 mensilità) della retribuzione base ("RAL") espressa in dodicesimi per assegnazioni internazionali in *unaccompanied* status.

Il riconoscimento della repatriation allowance avverrà immediatamente al momento del rientro se questo è definitivo; se invece il rientro nel paese di origine è propedeutico ad una successiva assegnazione internazionale, il riconoscimento sarà effettuato, di norma, se trascorso un periodo di permanenza non inferiore a tre (3) mesi.

Alloggio provvisorio:

- al termine di assegnazioni internazionali di durata uguale o superiore a dodici (12) mesi, la società riconosce il rimborso delle spese di alloggio temporaneo, hotel o residence, fino ad un periodo massimo di trenta (30) giorni entro i massimali di costo stabiliti per la sede di appartenenza;
- per rientri al termine di assegnazioni internazionali di durata complessiva superiore a cinque (5) anni, in relazione ad esigenze organizzative aziendali, la funzione risorse umane di area può valutare l'opportunità di estendere il rimborso delle spese documentate di alloggio fino ad un periodo massimo di sei (6) mesi ed in misura non superiore agli importi massimi eventualmente già applicati presso la sede di appartenenza per il trasferimento di personale locale. Laddove non vi siano massimali definiti, questi ultimi verranno fissati in accordo con la competente funzione risorse umane di Eni.



Qualora, in occasione del rientro definitivo nel paese di origine, alla persona Eni siano riconosciuti interventi di relocation in relazione a un trasferimento di sede, sulla base di accordi collettivi o di disposizioni aziendali applicabili nella società di appartenenza, i supporti di cui al presente paragrafo potranno essere riconosciuti solamente in via residuale.

7.1 Assistenza scolastica al rientro nel paese di origine per termine dell'assegnazione

Al termine dell'assegnazione internazionale della persona Eni e conseguente rientro nel paese di origine, al fine di garantire la continuità scolastica dei figli, la funzione risorse umane di area, su espressa richiesta della persona Eni, riconoscerà il rimborso delle spese scolastiche per un massimo di due (2) anni scolastici.

Il rimborso riguarderà i costi di frequenza, nei limiti degli importi previsti per le persone Eni in assegnazione internazionale nella medesima località (ovvero nel paese di origine) e le ulteriori spese come descritte al paragrafo 6.5.2. Di norma il rimborso di tali spese è a carico della società di assegnazione dalla quale la persona Eni è in rientro. In aggiunta a quanto sopra, per le persone Eni che rientrano nel paese di origine a titolo definitivo, le spese di assistenza scolastica sostenute per i figli potranno essere rimborsate fino al completamento del singolo ciclo di studi (esclusivamente per elementare e media inferiore/superiore) già iniziato durante l'assegnazione internazionale, purché al completamento di tale ciclo manchi un (1) solo anno e sempre nei limiti degli importi previsti. Per tutti i casi sopra elencati la persona Eni dovrà consegnare alla funzione risorse umane di area idonea documentazione attestante l'avvenuto pagamento.

7.2 Working Partner Support al rientro

Al termine dell'assegnazione internazionale ed esclusivamente per assegnazioni internazionali in modalità *family status*, attraverso il WPS la società prevede interventi dedicati nel paese di origine in favore del coniuge/partner stabilmente convivente della persona Eni che svolgeva un'attività lavorativa (documentata) nel paese di origine prima di seguire la persona Eni nell'assegnazione internazionale, diretti a favorirne il re-inserimento nel mercato del lavoro.

Tali supporti includono, laddove possibile e/o richiesto: Corsi di formazione professionale; Corsi di formazione accademica (ad es. master/MBA), attivabili solo previa valutazione e approvazione della società; Servizi di career counseling; ricerca del lavoro (job hunting) e servizi di self placement.



Tale supporto è previsto in favore del coniuge/partner stabilmente convivente della persona Eni al termine dell'assegnazione internazionale.

Ulteriori dettagli del work partner support al rientro saranno forniti dalla funzione competente di risorse umane alla richiesta della risorsa Eni.

7.3 Rientro per cessazione anticipata del contratto estero (*Disruption Bonus*)

Con riferimento al periodo di permanenza all'estero, particolare rilevanza hanno i casi di rientro della persona Eni che vengano disposti dalla società in via anticipata rispetto al termine contrattuale previsto, ivi inclusi i periodi di rinnovo contrattuale.

Tali circostanze sono di norma riconducibili ad esigenze organizzative (razionalizzazione di attività e/o di personale, chiusura uffici decentrati e/o funzioni, ecc.), ma possono essere messe in relazione anche a fattori esogeni (es. mutato contesto socio/politico, sicurezza, condizioni ambientali, ecc.).

In tali casi, al fine di mitigare il disagio occorso e supportare il rientro della persona Eni nel proprio paese di origine, la funzione risorse umane di area potrà stabilire un disruption bonus.



8 RESPONSABILITA' DI AGGIORNAMENTO

La funzione risorse umane competente è responsabile della rilevazione degli accadimenti aziendali di carattere operativo che comportano la necessità di mantenere aggiornato il presente documento. Tali rilevazioni sono segnalate alla competente funzione risorse umane di Eni che assicura il coordinamento delle attività di aggiornamento del documento.



9 ARCHIVIAZIONE, CONSERVAZIONE DELLA COMUNICAZIONE E TRACCIABILITA'

Le unità e le posizioni coinvolte nelle attività disciplinate dal presente documento assicurano, ciascuna per quanto di competenza e anche mediante i sistemi informativi utilizzati, la tracciabilità dei dati e delle informazioni e provvedono alla conservazione e archiviazione della documentazione prodotta, cartacea e/o elettronica, in modo da consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo stesso.



ALLEGATO A

SCHEDA PIANIFICAZIONE DELLE FERIE						
Nome & Cognome		_____		Dipartimento		_____
Posizione		_____		Date Contrattuali		_____
Family status		_____				
Giorni di ferie previste dal contratto				_____		
Numero di viaggi contrattuali previsti dal contratto				_____		
DATE DELLE FERIE PIANIFICATE		TOTALE GIORNI DI FERIE PIANIFICATE	NUMERO DEI GIORNI DI VIAGGIO	BILANCIO DEI GIORNI	FIRMA	
DAL	AL				DIPENDENTE	RESPONSABILE

ALLEGATO B
MODULO DI RICHIESTA DI LAVORO DURANTE WEEKEND E GIORNI FESTIVI

Nome e Cognome: Unità:

Matricolà: Posizione:

Giustificazione dettagliate delle ragioni necessitando il lavoro in weekend/Giorni festivi

Data del Weekend/Giorni festivi lavorati

Dal: *Al:*

Approbazione:

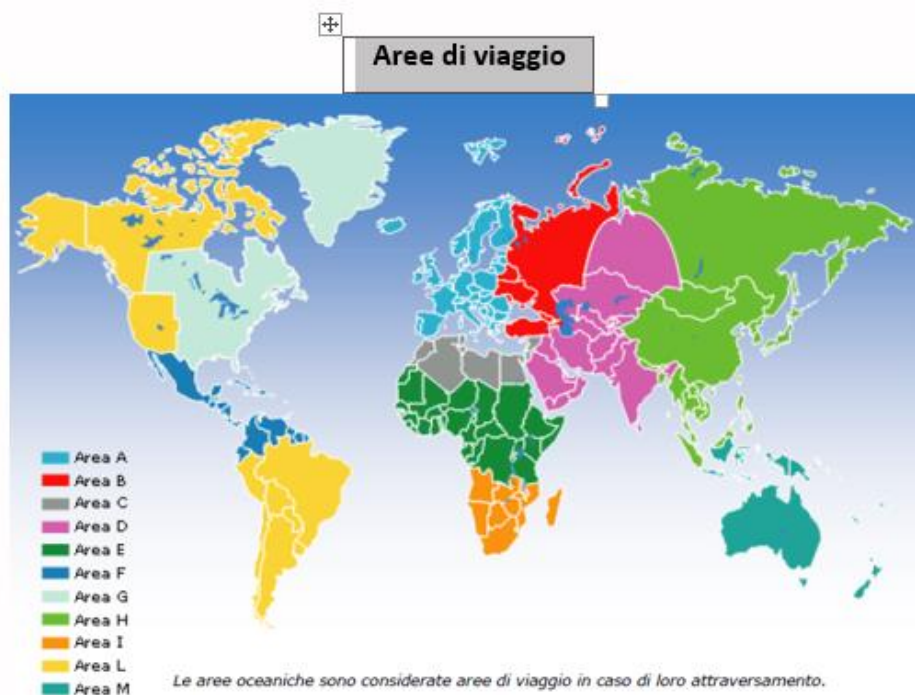
Line Manager/Director: (Firma)

Nome, Cognome: Job title: Date:

HR Staff: (Firma)

Name: Job title: Data:

ALLEGATO C_ARRE DI VIAGGIO



Area 0 – Area di viaggio di partenza e destinazione.

Area 1 – Area di viaggio confinante con l'area di partenza.

Area 2 – Area di destinazione che implica l'attraversamento di n° 1 area di viaggio.

Area 3 – Area di destinazione che implica l'attraversamento di n° 2 aree di viaggio.

Area 4 – Area di destinazione che implica l'attraversamento di n° 3 aree di viaggio.

ALLEGATO D_RICHIESTA DI ASSEGNAZIONE AUTOVETTURA AD USO PROMISCOUO

Luogo e Data: _____

Il sottoscritto _____ (Pat. n° _____ Cat. _____ C.I. _____)
_____ appartenente all'Unità _____ tel. _____ e-mail _____

indirizzo sede di lavoro _____ centro di
costo _____

chiede l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Dichiara inoltre che l'eventuale affidamento dell'automezzo alle persone di seguito indicate è posto in essere sotto la propria esclusiva responsabilità:

- Cognome _____ Nome _____ Pat. n° _____ Cat. _____ C.I. _____;

- Cognome _____ Nome _____ Pat. n° _____ Cat. _____ C.I. _____;

Si assume, a partire dalla firma del verbale di consegna dell'autovettura, tutte le responsabilità derivanti da un utilizzo non conforme della stessa rispetto alle procedure aziendali, alle disposizioni di legge vigenti e manleva la società da qualsiasi responsabilità che ne possono derivare.

Firma Dipendente	Firma Responsabile DERH	Firma Responsabile DESG



ALLEGATO E_SCHEDA RITIRO AUTO

Nome : _____

Cognome : _____

Società di provenienza : _____

Posizione : _____

Unità : _____ Matricola : _____

Tipo di macchina Ritirata (DESG): _____

Data del ritiro: _____

FIRMA DIPENDENTE

FIRMA DESG



ALLEGATO F_SCHEDA FINE CONTRATTO

Nome, Cognome			Matricola	
Dipartimento			Riporta a (Responsabile)	
Posizione			Data fine contratto	
Tipo di risorsa	Eni		Eirl	
Sessione I				Firma di Responsabile di Sicurezza
Badge Eni è stato consegnato		SI	NO	
Sessione II				Firma di Responsabile Risorse Umane
Timesheet sono stati consegnati		YES	NO	
Sessione III				Firma di Responsabile IT
Consegnare PC portatile		SI	NO	
Consegnare cellulare		SI	NO	
Consegnare SIM		SI	NO	
Consegnare RSA Token		SI	NO	
Altro		SI	NO	
Indirizzo e numero di telefono privato (nel caso la società deve contattarla, oppure spedire i documenti personali)				

Firma Dipendente	Data
Firma Responsabile	Data

