

PERSONALE ENI NEL MONDO AL 30.06.2005

ENI'S EMPLOYEES IN THE WORLD AT 30.06.2005

AFRICA

1	Cameroon	69
2	Algeria	417
3	Angola	1.652
4	Chad	12
5	Congo	407
6	Costa d'Avorio	3
7	Egitto	440
8	Libia	735
9	Marocco	27
10	Nigeria	4.465
11	Senegal	3
12	Sud Africa	18
13	Tunisia	210
Tot. Africa		8.548

ASIA

1	Arabia Saudita	1.052
2	Azerbaijan	1.689
3	Cina	144
4	Corea del Nord	7
5	Emirati Arabi Uniti	247
6	Giappone	354
7	India	564
8	Indonesia	549
9	Iran	172
10	Iraq	1
11	Kazakistan	1.121
12	Kuwait	10
13	Malaysia	59
14	Oman	12
15	Pakistan	273
16	Qatar	95
17	Singapore	45
18	Thailandia	167
Tot. Asia		6.561

AMERICA DEL NORD

1	Stati Uniti d'America	481
Tot. America del Nord		481

AMERICA CENTRALE

1	Bahamas	3
2	Panama	1
Tot. America Centrale		4

AMERICA DEL SUD

1	Argentina	378
2	Brasile	564
3	Ecuador	462
4	Messico	2
5	Perù	957
6	Santo Domingo	4
7	Venezuela	345
Tot. America del Sud		2.712

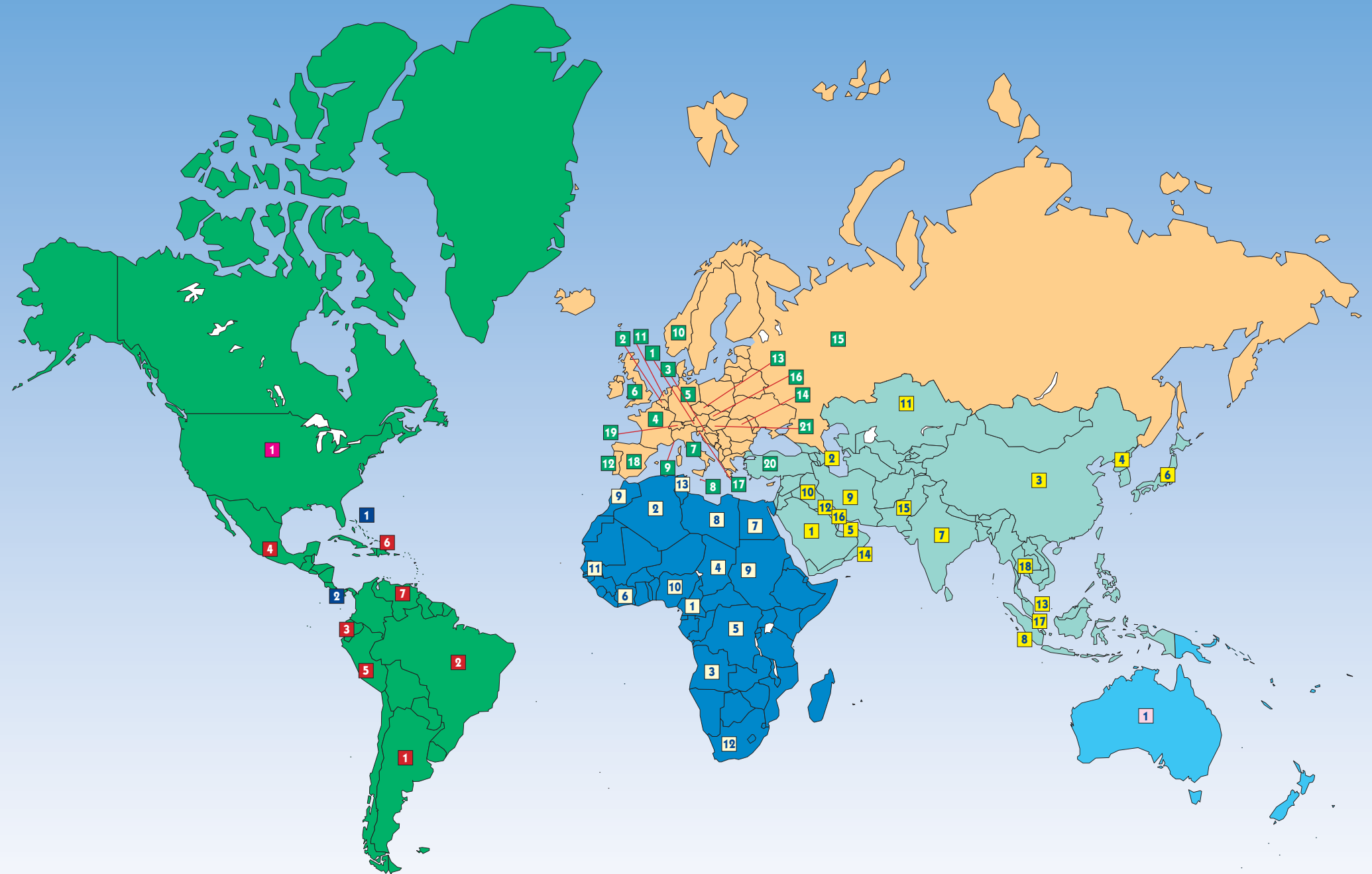
EUROPA

1	Austria	98
2	Belgio	90
3	Croazia	258
4	Francia	4.428
5	Germania	294
6	Gran Bretagna	1023
7	Italia	40.432
8	Malta	2
9	Monaco	21
10	Norvegia	227
11	Olanda	464
12	Portogallo	31
13	Repubblica Ceca	61
14	Romania	255
15	Russia	1.178
16	Slovacchia	7
17	Slovenia	19
18	Spagna	927
19	Svizzera	923
20	Turchia	3
21	Ungheria	2.211
Tot. Europa		52.952

OCEANIA

1	Australia	95
Tot. Oceania		95

Non localizzabili estero 490



Accordo sulle relazioni industriali a livello internazionale e sulla responsabilità sociale dell'impresa

Versione italiana	pag.	4
English version	pag.	12
Version Française	pag.	20
Versión Española	pag.	28
Versão Portuguesa	pag.	36
Русский текст	pag.	44
نسخة بالعربية	صفحة	53

**ACCORDO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO INTERNAZIONALE
E SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA**

	pag.
Accordo 3 dicembre 2004	5
1 PREMESSA	5
2 PRINCIPI	6
3 MODALITÀ ATTUATIVE	9
3.1 MONITORAGGIO E INTERVENTI	9
3.2 INTERVENTI POSITIVI	9
3.3 INFORMAZIONE	9
3.4 RELAZIONI INDUSTRIALI	9
3.5 INCONTRO ANNUALE	10
4 DISPOSIZIONI FINALI	11
4.1 PRASSI DELLE R.I. AZIENDALI	11
4.2 ORGANIZZAZIONE	11
4.3 DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE	11
4.4 DURATA DELL'ACCORDO	11
4.5 GESTIONE	11

ACCORDO SULLE RELAZIONI INDUSTRIALI A LIVELLO INTERNAZIONALE E SULLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELL'IMPRESA

Il giorno 3 dicembre 2004 in Roma, tra

Eni SpA

e

ICEM

FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil

Si è convenuto quanto segue:

1. PREMESSA

La crescente internazionalizzazione del Gruppo Eni richiede lo sviluppo di una visione transnazionale da parte dei soggetti coinvolti in tale processo.

A livello europeo, le Parti hanno già consolidato – con il Comitato Aziendale Europeo – una positiva prassi di informazione e consultazione. A livello extraeuropeo, l'espansione dell'Eni pone in maniera più sensibile il tema della responsabilità sociale nell'agire dell'impresa.

Con il Protocollo di Relazioni industriali firmato a Roma il 22 giugno 2001, Eni, Filcem, Femca e Uilcem hanno espresso la volontà di uniformare lo sviluppo delle attività del Gruppo a principi etici fondamentali, basati sul rispetto dei diritti umani e dei diritti sociali contemplati nelle Convenzioni internazionali. A tal fine, le Parti, nel rispetto dell'impegno sottoscritto di ricercare adeguate modalità di informazione e di consultazione periodica sulla presenza ed espansione dell'Eni nel mondo, e di sviluppare un dialogo sugli effetti sociali ed economici di tali operazioni, hanno convenuto di procedere alla stipula del presente accordo.

2. PRINCIPI

Le parti firmatarie condividono l'importanza di sostenere un modello di crescita aziendale che coniughi la creazione di valore e l'innovazione con l'attenzione ai diritti umani, ad adeguati standard di lavoro e di sicurezza, alla qualità della vita e allo sviluppo ecompatibile. Esse dichiarano, a tal fine, il loro impegno ad adoperarsi nella valorizzazione di quelle pratiche lavorative in grado di promuovere il progresso economico e sociale.

Con il presente accordo l'Eni intende confermare il proprio impegno nel rispetto dei diritti umani e sociali fondamentali in tutte le attività del Gruppo ed istituire nuove forme di scambio di informazioni su tematiche di pertinenza delle relazioni industriali a livello mondiale, allo scopo di migliorare e promuovere buone pratiche di lavoro.

L'Eni e le sue società riconoscono i principi contenuti nella "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani" delle Nazioni Unite, nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO e nelle linee-guida OCSE¹ sulle imprese multinazionali e dichiarano di voler agire fattivamente per la loro applicazione nell'ambito delle attività svolte.

In particolare sottolineano:

- **il diritto di associazione e di negoziazione** (Convenzioni ILO n. 87 e 98). Tutti i lavoratori hanno diritto di aderire ad organizzazioni sindacali di loro scelta e di godere dei diritti sindacali fondamentali;
- **il divieto del lavoro forzato** (Convenzioni ILO 29 e 105). E' proibito il lavoro forzato, in schiavitù o fornito da reclusi;
- **il divieto di lavoro minorile** (Convenzione 138 e 182). E' proibito il lavoro dei bambini, con particolare attenzione alle forme più gravose, e va tutelato il loro diritto al pieno compimento della formazione, anche scolastica;

¹ I riferimenti citati sono reperibili nei seguenti siti internet:

- "Universal Declaration of Human Rights" in www.unhchr.ch/udhr/lang/itn.htm

- "Standards and Fundamental Principles and Rights at work" in www.ilo.org

- "The OECD Guidelines for Multinational Enterprises" in <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

- **la non discriminazione nell'occupazione** (Convenzioni 100 e 111). I lavoratori non possono essere discriminati in relazione alla propria razza, sesso, credo religioso, opinione politica o origine sociale. Devono essere applicati la parità di trattamento retributivo per uomini e donne a fronte di lavori di pari valore e l'applicazione dei principi di pari opportunità;
- **la non discriminazione dei rappresentanti dei lavoratori** (Convenzione 135). I rappresentanti dei lavoratori non debbono subire alcuna discriminazione in relazione alla loro attività di rappresentanza;
- **la costante ricerca di miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro**, anche attraverso la diffusione dei positivi risultati già realizzati all'interno del Gruppo.

L'Eni ribadisce il proprio impegno a valorizzare ed applicare i suoi principi:

- **Etica degli affari**
tutte le attività Eni, ovunque nel mondo, devono essere svolte in un quadro di onestà, integrità e osservanza delle leggi.
- **Rispetto degli stakeholders**
L'Eni intende rispettare tutti gli stakeholders (dipendenti, shareholders, clienti, fornitori, comunità, partner commerciali e finanziari, istituzioni, organizzazioni civiche, associazioni di categoria, rappresentanze sindacali...) con cui interagisce nello svolgimento delle proprie attività di business, nella convinzione che essi rappresentino un asset importante della Compagnia.
- **Tutela dei lavoratori e pari opportunità**
L'Eni rispetta i canoni del diritto del lavoro universalmente accettati e i "core labour standards" contemplati nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO; pertanto, garantisce la libertà di associazione sindacale e il diritto di contrattazione collettiva, ripudia ogni forma di lavoro forzato, di lavoro minorile e ogni forma di discriminazione.
L'Eni, inoltre, assicura a tutti i lavoratori le medesime opportunità di impiego e professione e un trattamento equo basato su criteri di merito.
- **Valorizzazione delle capacità professionali**
L'Eni riconosce e promuove lo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascun dipendente e il lavoro di squadra in modo che l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale.

- **Rispetto delle diversità**
L'Eni ispira i suoi comportamenti imprenditoriali al rispetto delle culture, religioni, tradizioni, diversità etniche e delle comunità in cui opera ed è impegnata a preservare le identità biologiche, ambientali, socioculturali ed economiche.
- **Rispetto dei diritti umani**
L'Eni si impegna ovunque, nell'ambito della propria sfera di competenza, a sostenere e rispettare i principi della "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani" delle Nazioni Unite.
- **Cooperazione**
E' impegno dell'Eni contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita e allo sviluppo socioeconomico delle comunità in cui il Gruppo è presente.
- **Tutela della salute e della sicurezza**
L'Eni assicura standard sempre più elevati di salute e di sicurezza a favore dei dipendenti e delle comunità, in tutte le aree del mondo dove il Gruppo opera.
- **Difesa dell'ambiente**
L'Eni intende prestare la massima attenzione verso l'ambiente e l'ecosistema interessati dalle proprie operazioni di business e si ispira agli obiettivi indicati dalle Convenzioni internazionali sullo sviluppo sostenibile cui l'Italia aderisce.

3. MODALITÀ ATTUATIVE

3.1 MONITORAGGIO E INTERVENTI

Al fine di assicurare l'applicazione dei principi e delle Convenzioni sopramenzionate, l'Eni si impegna a porre in essere un'adeguata azione di monitoraggio, attraverso propri strumenti di verifica. Nel corso dell'incontro annuale, di cui al punto 3.5. potranno essere concordate opportune modalità di coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali locali e –ove esse non fossero costituite – di rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Quando si abbia notizia di situazioni difformi o di violazioni rispetto a quanto stabilito, le Parti procederanno tempestivamente ad una reciproca comunicazione. L'Eni, accertati i fatti, interverrà per rimuovere le eventuali situazioni anomale e ne informerà le Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda le attività affidate a terzi, l'Eni ricercherà, nell'ambito dei rapporti contrattuali esistenti, opportune formulazioni a garanzia di eventuali violazioni.

3.2 INTERVENTI POSITIVI

Le Parti potranno concordare la realizzazione di programmi di intervento positivo mirati all'affermazione dei diritti umani e sociali fondamentali e alle buone pratiche di lavoro; tali programmi potranno consistere in attività di informazione, formazione, ricerca.

3.3 INFORMAZIONE

Eni e le organizzazioni sindacali firmatarie si impegnano a diffondere il presente accordo, pubblicizzandone l'esistenza e i contenuti.

3.4 RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel quadro dei principi sopra richiamati, le Parti riconoscono l'importanza di sviluppare ai vari livelli relazioni industriali che tengano conto dei diversi contesti socioeconomici in cui il Gruppo opera.

Conseguentemente l'Eni e le società del Gruppo si impegnano, per quanto di loro competenza, a instaurare un rapporto costruttivo con le Organizzazioni sindacali e le rappresentanze dei lavoratori, costituite su base democratica e riconosciute dagli organismi sindacali internazionali.

3.5 INCONTRO ANNUALE

Nel mese di maggio di ciascun anno – allo scopo di favorire un sistema di informazione, di consultazione e di dialogo con le Organizzazioni sindacali firmatarie – si darà luogo ad un incontro tra i rappresentanti delle Segreterie Nazionali di FILCEM, FEMCA, UILCEM e della Segreteria Generale ICEM e l'Eni, in rappresentanza delle funzioni coinvolte sulle materie di pertinenza.

Nel corso di tale incontro verrà presentata una informazione complessiva su:

- temi di natura economico-finanziaria riguardanti l'evoluzione di Eni a livello mondiale;
- andamento e prospettive delle principali attività operative, con focalizzazione sulle più significative aree territoriali e relativi dati occupazionali;
- evoluzione delle Relazioni industriali del Gruppo nei diversi Paesi ed aree ove esso opera, con evidenziazione delle eventuali situazioni di criticità, anche in relazione a quanto convenuto al punto 3.1.;
- la realizzazione da parte di Eni di azioni e programmi di Corporate Social Responsibility, nonché in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

4. DISPOSIZIONI FINALI

4.1 PRASSI DELLE R.I. AZIENDALI

L'accordo non sostituisce e non ostacola le prassi locali, le Parti riconoscono il principio secondo il quale i problemi emergenti tra lavoratori e impresa devono venire risolti al livello più prossimo al posto di lavoro.

4.2 ORGANIZZAZIONE

L'Eni si impegna a sostenere, nei limiti della normalità, i costi per l'organizzazione degli incontri annui previsti al punto 3.5.

4.3 DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE

Allo scopo di diffondere e valorizzare i contenuti dell'accordo potranno essere utilizzati gli strumenti di comunicazione esistenti, comprese le reti informatiche.

4.4 DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo si considera valido per tre anni, al termine dei quali sarà oggetto di revisione e/o di conferma per un analogo periodo di tempo. Le parti potranno concordare anticipatamente modifiche o integrazioni del suo contenuto.

4.5 GESTIONE

La gestione del presente accordo compete alle Segreterie generali di FILCEM, FEMCA, UILCEM e al Segretario Generale dell'ICEM e alla Direzione del Personale dell'Eni.

Eni SpA

Icem

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil

AGREEMENT ON INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

	pag.
Agreement of 3 December 2004	13
1 INTRODUCTION	13
2 PRINCIPLES	14
3 IMPLEMENTATION PROCEDURES	17
3.1 MONITORING AND INITIATIVES	17
3.2 AFFIRMATIVE ACTION	17
3.3 INFORMATION	17
3.4 INDUSTRIAL RELATIONS	18
3.5 ANNUAL MEETING	19
4 FINAL PROVISIONS	19
4.1 PRACTICES OF CORPORATE INDUSTRIAL RELATIONS	19
4.2 ORGANIZATION	19
4.3 DISSEMINATION OF INFORMATION	19
4.4 DURATION OF THE AGREEMENT	19
4.5 MANAGEMENT	19

AGREEMENT ON INTERNATIONAL INDUSTRIAL RELATIONS AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

*On the 3 December 2004 in Rome,
Eni SpA
and
FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil, ICEM
agreed upon the following points:*

1. INTRODUCTION

The growing internationalization of the Eni Group calls for the development of a transnational outlook by the parties involved in this process.

With the European Works Council these parties have already firmly established a favourable procedure for information exchange and consultation at European level. At a non-European level, the expansion of Eni makes the topic of a company's socially responsible conduct all the more relevant.

With the Protocol on Industrial Relations signed in Rome on 22 June 2001, Eni, Filcem, Femca and Uilcem expressed their intention to adapt the development of the Group's activities to fundamental ethical principles based on respect for human rights and social rights as provided for in international conventions. To this end, the parties, in compliance with their signed commitment to seek adequate procedures for information exchange and periodical consultation with regard to the presence and expansion of Eni throughout the world and to foster communication based on the social and economic effects of these operations, have agreed to proceed with the formulation of the present agreement.

2. PRINCIPLES

The signatories agree to the importance of supporting a model of corporate growth that combines the creation of value and innovation with attention to human rights and adequate standards of working conditions and safety, as well as quality of life and eco-compatible development. To this end, they have declared their commitment to work towards the cultivation of working practices capable of promoting economic and social progress.

With the present agreement, Eni confirms its commitment to respect fundamental human and social rights in all the Group's activities and to establish new ways of exchanging information on topics pertaining to industrial relations at an international level, for the purpose of improving and promoting good work practices.

Eni and its companies acknowledge the principles of the "Universal Declaration of Human Rights" of the United Nations, the fundamental conventions of the ILO and OECD Guidelines¹ for Multinational Enterprises, and declare that they intend to take steps to apply these principles within the context of their activities.

In particular, they confirm:

- **the freedom of association and right to organize** (ILO Conventions 87 and 98). All workers are entitled to belong to trade unions of their choice and to benefit from fundamental union rights;
- **prohibition of forced labour** (ILO Conventions 29 and 105). Forced labour is prohibited; whether it be slavery or work performed by inmates;
- **prohibition of child labour** (Conventions 138 and 182). Child labour is prohibited, especially in its most strenuous forms, and the right of children to complete their development and education must be safeguarded;

¹ The quoted references can be viewed on the following websites:

- "Universal Declaration of Human Rights" on www.unhchr.ch/udhr/lang/eng.htm

- "Standards and Fundamental Principles and Rights at work" on www.ilo.org

- "The OECD Guidelines for Multinational Enterprises" on <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oeecd.htm>

- **non-discrimination in employment** (Conventions 100 and 111). Workers cannot be discriminated against on account of their race, sex, religious creed, political opinions or social origin. Men and women must receive equal remuneration for work of equal value, and the principles of equal opportunity must be applied;
- **non-discrimination against workers' representatives** (Convention 135). Workers' representatives are not to be subjected to any type of discrimination on account of their activities in representing workers;
- **continuing efforts to improve conditions of safety and health at the workplace**, including the dissemination of the positive results already achieved within the Group.

Eni reiterates its commitment to optimize and apply the Group's principles:

- **Business ethics**
all of Eni's activities at home and abroad must be carried out honestly, with integrity and in compliance with existing laws.
- **Respect for stakeholders**
Eni respects all stakeholders (employees, shareholders, customers, suppliers, communities, business and financial partners, institutions, **municipal** organizations, industry associations, trade unions, etc.) with whom it deals when carrying out its business activities, in the belief that they represent an important asset for the company.
- **Protection of workers and equal opportunities**
Eni observes universally accepted labour laws and complies with the "core labour standards" provided for in the fundamental conventions of the ILO (International Labour Organization). Therefore the company guarantees freedom of trade union membership and the right to collective bargaining, while it repudiates all forms of forced labour, child labour and discrimination.
Eni also ensures equal employment and professional opportunities as well as equal treatment based on merit.
- **Optimization of professional skills**
Eni acknowledges and promotes the development of individual employees' skills and know-how as well as teamwork so that the energy and creativity of each employee can be fully expressed in order to achieve their potential.

- **Respect for diversity**
Eni draws inspiration for its business conduct from its respect for the cultures, religions, traditions, ethnic diversity and the different communities where it operates and is committed to preserving biological, environmental, social, cultural and economic identities.
- **Respect for human rights**
Within its sphere of activities, Eni is wholly committed to supporting the United Nations “Universal Declaration of Human Rights”.
- **Cooperation**
Eni actively contributes to the improvement of the quality of life and socio-economic development of the communities where the Group is present.
- **Protection of health and safety**
Eni guarantees the highest standards of health and safety for its employees and the communities in all the areas of the world where it operates.
- **Environmental protection**
Eni will pay the utmost attention to the environment and ecosystem affected by its business activities and draws inspiration from the objectives contained in international conventions signed by Italy on sustainable development.

3. IMPLEMENTATION PROCEDURES

3.1 MONITORING AND INITIATIVES

To ensure application of the principles and conventions referred to above, Eni undertakes to carry out adequate monitoring activities by means of its own assessment tools. In the course of the annual meeting, as indicated under point 3.5, appropriate procedures may be agreed upon for the involvement of local trade unions or – where these do not exist – of representatives designated by the trade unions signing the present agreement. When information is received of situations that are out of line with or violate the agreement reached, the parties shall notify each other of the fact in timely fashion. Once the nature of the situation has been determined, Eni shall act to eliminate any anomalies, and inform the union organizations of the initiative.

With regard to activities assigned to contractors, Eni shall draft suitable wording against possible violations within the framework of existing contractual relations.

3.2 AFFIRMATIVE ACTION

The parties may agree to carry out programs of affirmative action geared towards promoting fundamental human and social rights, together with good work practices; these programs may consist of activities involving information, training and research.

3.3 INFORMATION

Eni and the signatory union organizations undertake to propagate the present agreement, by publicising its existence and contents.

3.4 INDUSTRIAL RELATIONS

Within the context of the principles referred to above, the parties acknowledge the importance of developing industrial relations at all levels that take into account the different socio-economic contexts in which the group operates.

In light of the above, Eni and the companies of the Group undertake, within the scope of their responsibilities, to establish a constructive relationship with union organizations and workers' representatives appointed on a democratic basis and recognized by international trade unions.

3.5 ANNUAL MEETING

In May of each year – with the purpose of promoting a system of information, consultation and dialogue with the signatory trade unions – a meeting shall be held involving the national secretariats of FILCEM, FEMCA and UILCEM, as well as the general secretariat of ICEM and Eni, on behalf of the relevant departments regarding the topics of their concern.

In the course of this meeting, comprehensive information shall be provided on:

- economic-financial topics regarding the ongoing development of Eni at an international level;
- current performance and future prospects of the main operating activities, focusing on the most significant geographical areas and the related figures concerning employment;
- ongoing development of the group's industrial relations in the different countries and areas where it operates, with particular attention to potentially critical situations, including the provisions agreed to under point 3.1.;
- the undertaking by Eni of actions and programs of Corporate Social Responsibility, as well as initiatives involving health and safety in the workplace.

4. FINAL PROVISIONS

4.1 PRACTICES OF CORPORATE INDUSTRIAL RELATIONS

The agreement does not replace or represent an obstacle to local practices, with the parties recognizing the principle according to which problems that arise between workers and their companies must be resolved as close as possible to one's occupational level.

4.2 ORGANIZATION

Eni undertakes to bear, within the bounds of normal practice, the organization's expenses for annual meetings as provided for under point 3.5.

4.3 DISSEMINATION OF INFORMATION

With the purpose of disseminating and making the most of the contents of the agreement, existing communications tools may be utilized, including information networks.

4.4 DURATION OF THE AGREEMENT

The present agreement is considered valid for three years, at the end of which it shall be revised and/or confirmed for an equivalent period. The parties may agree in advance to the modifications or additions to its contents.

4.5 MANAGEMENT

The management of the present agreement is the responsibility of the general secretariats of the FILCEM, FEMCA and UILCEM, as well as the general secretary of the ICEM and Eni's Personnel Department.

Eni SpA

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil

Icem

ACCORD SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU NIVEAU INTERNATIONAL ET SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

	pag.
Accord 3 décembre 2004	21
1 AVERTISSEMENT	21
2 PRINCIPES	22
3 MODALITÉS DE RÉALISATION	25
3.1 MONITORING ET INTERVENTIONS	25
3.2 INTERVENTIONS POSITIVES	25
3.3 INFORMATION	25
3.4 RELATIONS INDUSTRIELLES	25
3.5 RENCONTRE ANNUELLE	26
4 DISPOSITIONS FINALES	27
4.1 PRATIQUES DES R.P. D'ENTREPRISE	27
4.2 ORGANISATION	27
4.3 DIFFUSION DE L'INFORMATION	27
4.4 DURÉE DE L'ACCORD	27
4.5 GESTION	27

ACCORD SUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES AU NIVEAU INTERNATIONAL ET SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

*Le 3 Décembre 2004 à Rome, entre
Eni SpA
et
ICEM
FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil
Il a été convenu ce qui suit:*

1. AVERTISSEMENT

L'internationalisation croissante du Groupe Eni demande le développement d'une vision transnationale de la part des sujets impliqués dans ce procès.

Au niveau européen, les Parties ont déjà consolidé – avec le Comité D'Entreprise Européen – un système positif d'information et consultation. Au niveau extra-européen, l'expansion de l'Eni pose de manière particulière le thème de la responsabilité sociale dans l'action de l'entreprise.

Avec le Protocole de Relations industrielles signé à Rome le 22 juin 2001, Eni, Filcem, Femca et Uilcem ont exprimé leur volonté d'uniformiser le développement des activités du Groupe à des principes éthiques fondamentaux, basés sur le respect des droits humains et des droits sociaux cités dans les Conventions internationales de l'OIT. Pour cela, les Parties, en respectant l'engagement ci-dessus de chercher des modalités adéquates d'information et de consultation périodique sur la présence et expansion de l'Eni dans le monde, et de développer un dialogue sur les effets sociaux et économiques de ces opérations, ont convenu de procéder à la stipulation du présent accord.

2. PRINCIPES

Les parties signataires partagent l'importance de soutenir un modèle de croissance d'entreprise qui conjugue la création de valeur et l'innovation avec une attention particulière aux droits de l'homme, à des standards de travail et de sécurité adéquats, à la qualité de la vie et au développement écologique. Elles déclarent, à ce but, leur engagement à la valorisation des pratiques de travail apte à promouvoir le progrès économique et social.

Avec le présent accord l'Eni entend confirmer son propre engagement dans le respect des droits de l'homme et droits sociaux fondamentaux dans toutes les activités du Groupe et fonder de nouvelles formes d'échange d'informations sur les thématiques de pertinence des relations industrielles au niveau mondial, afin d'améliorer et promouvoir des bonnes pratiques de travail.

L'Eni et ses sociétés reconnaissent les principes de la "Déclaration Universelle des Droits de l'Homme" des Nations Unies, des Conventions fondamentales de l'OIT et les Principes directeurs de l'OCDE¹ pour les entreprises multinationales et déclarent de vouloir agir en effet pour leur application dans le cadre des activités déroulées.

Elles soulignent en particulier:

- **le droit d'association et de négociation** (Conventions OIT n. 87 et 98). Tous les travailleurs ont droit d'adhérer aux organisations syndicales de leur choix et de jouir des droits syndicaux fondamentaux;
- **l'interdiction du travail forcé** (Conventions OIT 29 et 105.) Le travail forcé, en esclavage ou effectué par des prisonniers est interdit;
- **l'interdiction du travail juvénile** (Convention 138 et 182). Le travail des enfants, surtout dans ses formes les plus dures, est interdit et il faut défendre le droit de l'enfant à l'accomplissement d'une formation complète, aussi scolaire;

¹ Les références citées se trouvent aux sites internet suivants:

- "Déclaration Universelle des Droits de l'Homme" sur www.unhchr.ch/udhr/lang/itn.htm

- "Normes et principes et droits fondamentaux au travail" sur www.ilo.org

- "Principes directeurs pour les entreprises multinationales" sur <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

- **non-discrimination dans le travail** (Conventions 100 et 111). Les travailleurs ne peuvent pas être discriminés à cause de leur race, sexe, croyance religieuse, opinion politique ou origine sociale. L'égalité de traitement de la rétribution pour hommes et femmes doit être appliquée face à des travaux de même valeur et l'application des principes d'égales opportunités;
- **la non-discrimination des représentants des travailleurs** (Convention 135). Les représentants des travailleurs ne doivent subir aucune discrimination en relation à leur activité de représentation;
- **la recherche constante d'amélioration des conditions de sécurité et santé sur les lieux de travail**, aussi à travers la diffusion des résultats positifs déjà réalisés à l'intérieur du Groupe.

L'Eni confirme son engagement à valoriser et appliquer ses principes:

- **Éthique des affaires**
toutes les activités Eni, partout dans le monde, doivent être déroulées dans un cadre d'honnêteté, intégrité et respect des lois.
- **Respect des dépositaires**
L'Eni entend respecter tous les dépositaires (travailleurs dépendants, actionnaires, clients, fournisseurs, communautés, partenaires commerciaux et financiers, institutions, organisations civiques, associations de catégorie, représentations syndicales.) avec lesquels elle interagit dans le déroulement de ses activités de business, dans la conviction qu'ils représentent un asset important de la Compagnie.
- **Tutelle des travailleurs et égales opportunités**
L'Eni respecte les canons du droit au travail universellement reconnu et les "core labour standards" cités dans les Conventions fondamentales de l'OIT; donc, elle garantit la liberté d'association syndicale et le droit de tractation collective, elle répudie toute forme de travail forcé, de travail juvénile et toute forme de discrimination.
L'Eni assure en outre à tous les travailleurs les mêmes opportunités d'emploi et profession et un traitement égal basé sur des critères de mérite.

- **Valorisation des capacités professionnelles**
L'Eni reconnaît et encourage le développement des capacités et des compétences de chaque travailleur dépendant et le travail d'équipe de façon à ce que l'énergie et la créativité de chacun trouve pleine expression pour la réalisation de ses propres potentialités.
- **Respect des diversités**
L'Eni inspire ses comportements d'entrepreneur au respect des cultures, religions, traditions, diversités ethniques et des communautés dans lesquelles elle oeuvre et elle est engagée à préserver les identités biologiques, environnementales, socioculturelles et économiques.
- **Respect des droits de l'homme**
L'Eni s'applique partout, dans le cadre de sa sphère de compétence, à soutenir et respecter les principes de la "Déclaration Universelle des Droits de l'homme" des Nations Unies.
- **Coopération**
L'Eni s'engage activement à contribuer à la promotion de la qualité de la vie et au développement socio-économique des communautés où le Groupe est présent.
- **Tutelle de la santé et de la sécurité**
L'Eni assure des standards de plus en plus élevés de santé et de sécurité en faveur des travailleurs subordonnés et des communautés, dans toutes les zones du monde où le Groupe opère.
- **Défense de l'environnement**
L'Eni entend prêter la plus grande attention à l'environnement et l'écosystème concernés par ses propres opérations de business et s'inspire aux objectifs indiqués par les Conventions internationales sur le développement acceptable auquel l'Italie adhère.

3. MODALITÉS D'ACTUALISATION

3.1 MONITORING ET INTERVENTIONS

Afin d'assurer l'application des principes et des Conventions sus-mentionnées, l'Eni s'engage à mettre en acte une action adéquate de monitoring, à travers ses propres instruments de vérification. Au cours de la rencontre annuelle dont il est question au point 3.5, on pourra concorder les modalités les plus opportunes d'implication des Organisations syndicales locales et – là où elles ne sont pas constituées – des représentants désignés par les Organisations syndicales signataires du présent accord.

Si on apprend l'existence de nouvelles situations non-conformes ou de violations par rapport à ce qui est établi, les Parties procéderont immédiatement à une communication réciproque. L'Eni, après vérification des faits, interviendra pour éliminer les éventuelles situations anormales et en informera les Organisations syndicales.

En ce qui concerne les activités confiées à des tiers, l'Eni recherchera, dans le cadre des rapports contractuels existants, des formulations opportunes en garantie d'éventuelles violations.

3.2 INTERVENTIONS POSITIVES

Les Parties pourront concorder la réalisation de programmes d'intervention positive visant l'affirmation des droits de l'homme, des droits sociaux fondamentaux et des bonnes pratiques de travail; ces programmes pourront comprendre des activités d'information, formation, recherche.

3.3 INFORMATION

Eni et les organisations syndicales signataires s'engagent à diffuser le présent accord, en publicisant l'existence et les contenus.

3.4 RELATIONS INDUSTRIELLES

Dans le tableau des principes sus-mentionnées, les Parties reconnaissent l'importance de développer à différents niveaux des relations industrielles qui tiennent compte des différents contextes socio-économiques dans lesquels le Groupe opère.

De conséquence, l'Eni et les sociétés du Groupe s'appliquent, dans le cadre de leur compétence, à instaurer un rapport constructif avec les Organisations syndicales et les représentations des travailleurs, constituées sur une base démocratique et reconnues par les organismes syndicaux internationaux.

3.5 RENCONTRE ANNUELLE

Pendant le mois de mai de chaque année – afin de favoriser un système d'information, de consultation et de dialogue avec les Organisations syndicales signataires – on donnera lieu à une rencontre entre les représentants des Secrétariats Nationaux de FILCEM, FEMCA, UILCEM et du Secrétariat Général ICEM et l'Eni, en représentation des fonctions impliquées sur les matières de pertinence.

Au cours de cette rencontre une information générale sera présentée sur:

- sujets de nature économique et financière concernant l'évolution d'Eni au niveau mondial;
- mouvements et perspectives des principales activités opérationnelles, avec focalisation sur les zones territoriales les plus significatives et les relatives données sur l'emploi;
- évolution des Relations professionnelles du Groupe dans les différents Pays et zones où il opère, avec la mise en évidence d'éventuelles situations critiques, aussi en relation à ce qui est convenu au point 3.1.;
- la réalisation de la part de l'Eni d'actions et programmes de Corporate Social Responsibility, ainsi qu'en matière de santé et sécurité sur le travail.

4. DISPOSITIONS FINALES

4.1 PRATIQUES DES R.I. D'ENTREPRISE

L'accord ne remplace pas ni ne contrarie les pratiques locales, les Parties reconnaissent le principe selon lequel les problèmes émergents entre travailleurs et entreprise doivent être résolus au niveau le plus proche du lieu de travail.

4.2 ORGANISATION

L'Eni s'engage à soutenir, dans les limites de la normalité, les coûts pour l'organisation des rencontres annuelles prévues au point 3.5.

4.3 DIFFUSION DE L'INFORMATION

Les instruments de communication existants, y compris les réseaux informatiques pourront être utilisés afin de répandre et valoriser les contenus de l'accord.

4.4 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord reste valable pendant trois ans, suite de quoi il sera soumis à révision et éventuellement confirmé pour une période de temps analogue. Les parties pourront concorder par avance des modifications ou intégrations de son contenu.

4.5 GESTION

La gestion du présent accord relève de la compétence des Secrétariats généraux de FILCEM, FEMCA, UILCEM et du Secrétaire Général de l'ICEM et de la Direction du Personnel de l'Eni.

Eni SpA

Icem

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil

ACUERDO SOBRE LAS RELACIONES INDUSTRIALES A NIVEL INTERNACIONAL Y SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

	pag.
Acuerdo del 3 de diciembre de 2004	29
1 PREMISA	29
2 PRINCIPIOS	30
3 MODALIDADES DE ACTUACIÓN	33
3.1 CONTROL E INTERVENCIONES	33
3.2 INTERVENCIONES POSITIVAS	33
3.3 INFORMACIÓN	33
3.4 RELACIONES INDUSTRIALES	33
3.5 ENCUENTRO ANUAL	34
4 DISPOSICIONES FINALES	35
4.1 PRAXIS DE LAS R.I. EMPRESARIALES	35
4.2 ORGANIZACIÓN	35
4.3 DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN	35
4.4 DURACIÓN DEL ACUERDO	35
4.5 GESTIÓN	35

ACUERDO SOBRE LAS RELACIONES INDUSTRIALES A NIVEL INTERNACIONAL Y SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

El día 3 de diciembre de 2004 en Roma, entre

Eni SpA

Y

FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil, ICEM

se acordò lo siguiente:

1. PREMISA

La creciente internacionalización del Grupo Eni requiere el desarrollo de una visión internacional por parte de los sujetos implicados en ese proceso.

A nivel europeo, las Partes ya han consolidado – con el Comité Empresarial Europeo – una positiva praxis de información y consulta. A nivel extraeuropeo, la expansión de Eni plantea de forma más sensible el tema de la responsabilidad social en el modo de actuar de la empresa.

Con el Protocolo de Relaciones industriales firmado en Roma el 22 de junio de 2001, Eni, Filcem, Femca y Uilcem han expresado la voluntad de uniformar el desarrollo de las actividades del Grupo en cuanto a principios éticos fundamentales, basados en el respeto de los derechos humanos y en los derechos sociales contemplados en las Convenciones internacionales. Para ello, las Partes, en el respeto del compromiso suscrito de buscar modalidades adecuadas de información y de consulta periódica sobre la presencia y la expansión de Eni en el mundo, y de desarrollar un diálogo sobre los efectos sociales y económicos de esas operaciones, han acordado proceder a la estipulación del presente acuerdo.

2. PRINCIPIOS

Las partes firmantes comparten la importancia de sostener un modelo de crecimiento empresarial que conjugue la creación del valor y la innovación con respecto a los derechos humanos, con adecuados estándares de trabajo y de seguridad, con la calidad de la vida y con el desarrollo eco-compatible. Las partes declaran, a tal fin, que se comprometen a dedicarse a la valorización de esas prácticas laborales capaces de fomentar el progreso económico y social.

Con el presente acuerdo Eni quiere confirmar su compromiso en el respeto de los derechos humanos y sociales fundamentales en todas las actividades del Grupo e instituir nuevas formas de intercambio de información sobre temáticas pertenecientes a las relaciones industriales a nivel mundial, con el objetivo de mejorar y fomentar buenas costumbres de trabajo.

Eni y sus sociedades reconocen los principios contenidos en la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” de las Naciones Unidas, en las Convenciones fundamentales del ILO y en las líneas guía OCESE¹ sobre las empresas multinacionales y declaran que quieren actuar activamente para que se apliquen en el ámbito de sus actividades.

En concreto destacan:

- **el derecho de asociación y de negociación** (Convenciones 87 y 98). Todos los trabajadores tienen derecho a pertenecer a las organizaciones sindicales que ellos elijan y beneficiarse de los derechos sindicales fundamentales;
- **la prohibición del trabajo forzado** (Convenciones 29 y 105). Está prohibido el trabajo forzado, en esclavitud o el realizado por reclusos;
- **la prohibición del trabajo de menores** (Convenciones 138 y 182). Está prohibido el trabajo de los niños, con especial atención a las formas más gravosas, y deben protegerse sus derechos para el cumplimiento de su formación, también escolar;

¹ Las referencias citadas se pueden encontrar en los siguientes sitios de internet:

- “Universal Declaration of Human Rights” en www.unhchr.ch/udhr/lang/itn.htm

- “Standards and Fundamental Principles and Rights at work” en www.ilo.org

- “The OECD Guidelines for Multinational Enterprises” en <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

- **la no discriminación en el empleo** (Convenciones 100 y 111). Los trabajadores no pueden ser discriminados por raza, sexo, religión, opinión política u origen social. Debe aplicarse la igualdad de tratamiento retributivo para hombres y mujeres frente a trabajos de igual valor y también el principio de igualdad de oportunidades;
- **la no discriminación de los representantes de los trabajadores** (Convención 135). Los representantes de los trabajadores no deben sufrir ninguna discriminación con relación a sus actividades de representación;
- **la constante búsqueda de mejora de las condiciones de seguridad y salud en los puestos de trabajo**, incluso a través de la difusión de los resultados positivos ya obtenidos dentro del Grupo.

Eni reafirma su compromiso de valorar y aplicar sus principios:

- **Ética en los negocios**
Todas las actividades Eni, en cualquier lugar del mundo, deben realizarse en un ámbito de honestidad, integridad y acatamiento de las leyes.
- **Respeto por los interesados**
Eni tiene la intención de respetar a todos los interesados (empleados, accionistas, clientes, proveedores, comunidades, socios comerciales y financieros, instituciones, organizaciones cívicas, asociaciones del sector, representantes sindicales...) con quienes se relaciona en el desarrollo de sus propias actividades de negocios, con la convicción de que estos representan un activo importante de la Compañía.
- **Tutela de los trabajadores e igualdad de oportunidades**
Eni respeta los cánones del derecho laboral universalmente aceptados y los "core labour standards" contemplados en las Convenciones fundamentales del ILO; por tanto, garantiza la libertad de asociación sindical y el derecho de contratación colectiva, rechaza toda forma de trabajo forzado, de trabajo infantil y toda forma de discriminación.
Eni, además, asegura a todos los trabajadores las mismas oportunidades de empleo y profesión y un tratamiento ecuánime basado en criterios de mérito.
- **Valoración de las capacidades profesionales**
Eni reconoce y fomenta el desarrollo de las capacidades y de las competencias de cada uno de sus empleados y el trabajo en equipo, de manera que la energía y la creatividad de cada uno de ellos encuentre plena expresión para la realización de su propio potencial.

- **Respeto por las diversidades**
Eni fundamenta sus comportamientos empresariales en el respeto por las culturas, religiones, tradiciones, diversidades étnicas y por las comunidades donde interviene y está comprometida en la preservación de las identidades biológicas, ambientales, socioculturales y económicas.
- **Respeto por los derechos humanos**
Eni se compromete, en cualquier lugar, en el ámbito de su propia esfera de competencia, a defender y respetar los principios de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” de las Naciones Unidas.
- **Cooperación**
Eni se compromete a contribuir activamente en la promoción de la calidad de vida y en el desarrollo socioeconómico de las comunidades donde el Grupo está presente.
- **Tutela de la salud y de la seguridad**
Eni asegura estándares cada vez más elevados de salud y de seguridad a favor de los empleados y de las comunidades, en todas las áreas del mundo donde el Grupo opera.
- **Defensa del medioambiente**
Eni presta la máxima atención hacia el medioambiente y el ecosistema interesados en sus propias operaciones de negocios y se inspira en los objetivos indicados por las Convenciones internacionales sobre el desarrollo sostenible a las que Italia se adhiere.

3. MODALIDADES DE ACTUACIÓN

3.1 CONTROL E INTERVENCIONES

Con el fin de asegurar la aplicación de los principios y de las Convenciones anteriormente mencionadas, Eni se compromete a llevar a cabo una adecuada acción de monitorización, a través de sus propios instrumentos de verificación. Durante el encuentro anual, indicado en el punto 3.5. podrán ser acordadas oportunas modalidades de participación de las Organizaciones sindicales locales y – si éstas no estuvieran constituidas- de los representantes designados por las Organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Cuando se tenga noticia de situaciones no ajustadas a las formas o de violaciones con respecto a lo establecido, las Partes procederán oportunamente a una recíproca comunicación. Eni, una vez comprobados los hechos, intervendrá para solucionar las eventuales situaciones anómalas e informará de ello a las Organizaciones sindicales. En lo que concierne a las actividades asignadas a terceros, Eni intentará encontrar, en el ámbito de las relaciones contractuales existentes, oportunas fórmulas que solventen eventuales violaciones.

3.2 INTERVENCIONES POSITIVAS

Las Partes podrán acordar la realización de programas de intervención positiva dirigidos a la afirmación de los derechos humanos y sociales fundamentales y a las buenas prácticas de trabajo; dichos programas podrán consistir en actividades de información, formación e investigación.

3.3 INFORMACIÓN

Eni y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a difundir el presente acuerdo, comunicando sus contenidos.

3.4 RELACIONES INDUSTRIALES

En el marco de los principios a los que se ha hecho referencia anteriormente, las Partes reconocen la importancia de desarrollar, a todos los niveles, las relaciones industriales que tengan en cuenta los diversos contextos socio-económicos en los que el Grupo opera. Consiguientemente Eni y las sociedades del Grupo se comprometen, en todo lo que sea de su competencia, a instaurar una relación constructiva con las Organizaciones sindicales y los delegados de los trabajadores, constituidas sobre una base democrática y que estén reconocidas por los organismos sindicales internacionales.

3.5 ENCUENTRO ANUAL

En el mes de mayo de cada año – con el objetivo de favorecer un sistema de información, de consulta y de diálogo con las Organizaciones sindicales firmantes – se celebrará un encuentro entre los representantes de las Secretarías Nacionales de FILCEM, FEMCA, UILCEM y de la Secretaría General ICEM y Eni, en representación de las funciones interesadas en las materias de pertenencia.

En el curso de dicho encuentro se presentará una información global sobre:

- temas de tipo económico-financiero relativos a la evolución de Eni a nivel mundial;
- evolución y expectativas de las principales actividades operativas, con un mayor enfoque sobre las áreas territoriales más significativas y los datos ocupacionales correspondientes;
- evolución de las Relaciones industriales del Grupo en los diversos países y áreas donde opera, evidenciando las eventuales situaciones de criticidad, también con relación a lo que se ha convenido en el punto 3.1.;
- la realización por parte de Eni de acciones y programas de Corporate Social Responsibility, además de en materia de salud y seguridad en el trabajo.

4. DISPOSICIONES FINALES

4.1 PRAXIS DE LAS R.I. EMPRESARIALES

El acuerdo no sustituye y no obstaculiza las praxis locales, las Partes reconocen el principio según el cual los problemas que surjan entre trabajadores y empresa deberán ser resueltos al nivel más próximo al puesto de trabajo.

4.2 ORGANIZACIÓN

Eni se compromete a sufragar, en los límites de la normalidad, los costes para la organización de los encuentros anuales previstos en el punto 3.5.

4.3 DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para difundir y valorizar los contenidos del acuerdo podrán utilizarse los instrumentos de comunicación existentes, incluidas las redes informáticas.

4.4 DURACIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo se considera válido por tres años, al final de los cuales será objeto de revisión y/o de prórroga por un periodo análogo de tiempo. Las partes podrán acordar anticipadamente modificaciones o ampliaciones de su contenido.

4.5 GESTIÓN

La gestión del presente acuerdo compete a las Secretarías Generales de FILCEM, FEMCA, UILCEM y al Secretario General del ICEM y a la Dirección de Personal de Eni.

Eni SpA

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil

Icem

ACORDO SOBRE AS RELAÇÕES INDUSTRIAIS A NÍVEL INTERNACIONAL E SOBRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

	pag.
Acordo de 03 de Dezembro de 2004	37
1 PREMISSA	37
2 PRINCÍPIOS	38
3 MODALIDADES DE ACTUAÇÃO	41
3.1 CONTROLO E INTERVENÇÕES	41
3.2 INTERVENÇÕES POSITIVAS	41
3.3 INFORMAÇÃO	41
3.4 RELAÇÕES INDUSTRIAIS	41
3.5 ENCONTRO ANUAL	42
4 DISPOSIÇÕES FINAIS	43
4.1 PRAXE DAS REPRESENTAÇÕES INTERNAS DA EMPRESA	43
4.2 ORGANIZAÇÃO	43
4.3 DIFUSÃO DA INFORMAÇÃO	43
4.4 DURAÇÃO DO ACORDO	43
4.5 GESTÃO	43

ACORDO SOBRE AS RELAÇÕES INDUSTRIAIS A NÍVEL INTERNACIONAL E SOBRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

No dia 03 de Dezembro de 2004 em Roma, entre

Eni SpA

e

ICEM

FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil

Foi concordado o seguinte:

1. PREMISSA

A crescente internacionalização do Grupo Eni exige o desenvolvimento de uma visão transnacional pelos sujeitos envolvidos neste processo.

A nível europeu, as partes já consolidaram – com o Comité Empresarial Europeu – uma praxe positiva de informação e consulta. A nível extra-europeu, a expansão do Eni impõe, em maneira mais sensível, o tema da responsabilidade social na acção da empresa.

Com o Protocolo das Relações Industriais, assinado em Roma no dia 22 de Junho de 2001, Eni, Filcem, Femca e Uilcem manifestaram a intenção de uniformizar o desenvolvimento das actividades do Grupo a princípios éticos fundamentais, baseados no respeito dos direitos humanos e dos direitos sociais previstos nas Convenções internacionais. A este propósito, as Partes, no respeito do compromisso subscrito de procurar adequadas modalidades de informação e de consulta periódica sobre a presença e a expansão de Eni no mundo, e de desenvolver um diálogo sobre os efeitos sociais e económicos destas operações, concordaram proceder à celebração do presente acordo.

2. PRINCÍPIOS

As partes signatárias compartilham a importância de sustentar um modelo de crescimento empresarial que conjugue a criação de valor e a inovação com a atenção aos direitos humanos, a adequados padrões de trabalho e de segurança, à qualidade de vida e ao desenvolvimento eco-compatível. A este propósito, as partes manifestam seu compromisso a prodigalizar esforços na valorização daqueles processos de trabalho que propiciam a promoção do progresso económico e social.

Com o presente acordo o Eni entende confirmar seu compromisso a respeitar os direitos humanos e sociais fundamentais em todas as actividades do Grupo e instituir novas formas de intercâmbio de informações sobre temáticas concernentes às relações industriais a nível mundial, com o objectivo de melhorar e promover bons processos de trabalho.

O Eni e as empresas associadas reconhecem os princípios contidos na “Declaração Universal dos Direitos Humanos” das Nações Unidas, nas Convenções fundamentais do OIT e nas linhas directrizes de OCSE¹ sobre as empresas multinacionais e declaram que entendem operar concretamente para a sua aplicação no âmbito das actividades desenvolvidas.

Salientam, em particular:

- **o direito de associação e negociação** (Convenções OIT n° 87 e 98). Todos os trabalhadores têm o direito de filiar-se a organizações sindicais de sua livre escolha e desfrutar dos direitos sindicais fundamentais;
- **a proibição do trabalho forçado** (Convenções OIT n° 29 e 105). É proibido o trabalho forçado, em condições de escravidão ou prestado por presidiários;
- **a proibição do trabalho de menores** (Convenções n° 138 e 182). É proibido o trabalho dos menores, com especial atenção às formas mais gravosas, e deve ser tutelado seu direito à integral realização da formação, também daquela escolar;

¹ As referências citadas podem ser encontradas nos seguintes sítios internet:

- “Universal Declaration of Human Rights” em www.unhchr.ch/udhr/lang/itn.htm

- “Standards and Fundamental Principles and Rights at work” em www.ilo.org

- “The OECD Guidelines for Multinational Enterprises” em <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

- **a não discriminação no trabalho** (Convenções nº 100 e 111). Os trabalhadores não podem ser discriminados na base de sua raça, sexo, crença religiosa, opinião política ou procedência social. Devem-se aplicar a igualdade de tratamento salarial entre homens e mulheres quando de trabalhos de igual valor e a aplicação dos princípios de iguais oportunidades;
- **a não discriminação dos representantes dos trabalhadores** (Convenção nº 135). Os representantes dos trabalhadores não devem sofrer quaisquer discriminações em relação a suas actividades de representação;
- **a pesquisa ininterrupta visando melhorar as condições de segurança e salubridade nos lugares de trabalho**, também através da difusão dos resultados positivos já alcançados no âmbito do Grupo.

O Eni reafirma seu compromisso na valorização e aplicação de seus princípios:

- **Ética dos negócios**

Todas as actividades Eni, em qualquer lugar do mundo, devem ser desenvolvidas em um panorama de honestidade, integridade e cumprimento das leis.

- **Respeito dos stakeholders²**

O Eni pretende respeitar todos os stakeholders (funcionários, shareholders³, clientes, fornecedores, comunidades, partner⁴ comerciais e financeiros, instituições, organizações cívicas, associações da categoria, representações sindicais) com os quais interage no desenvolvimento de suas actividades de business⁵, com a convicção que os mesmos representam um asset⁶ importante da Companhia.

- **Tutela dos trabalhadores e iguais oportunidades**

O Eni respeita os cânones do direito do trabalho universalmente aceitos e os “core labour standards⁷” contemplados nas Convenções fundamentais do OIT; portanto, garante a liberdade de associação sindical e o direito de contratação colectiva, rejeita qualquer forma de trabalho forçado, de trabalho de menores e qualquer forma de discriminação.

² Stakeholders = interlocutores (n.d.t.)

³ shareholders = accionistas (n.d.t.)

⁴ partner = parceiros (n.d.t.)

⁵ business = negócios (n.d.t.)

⁶ asset = bem (n.d.t.)

⁷ core labour standards = normas fundamentais do trabalho (n.d.t.)

Além do mais, o Eni garante a todos os trabalhadores as mesmas oportunidades de trabalho e profissão e um tratamento imparcial, baseado em critérios de mérito.

- **Valorização das capacidades profissionais**
O Eni reconhece e promove o desenvolvimento das capacidades e das competências de cada funcionário, bem como o trabalho em equipe, de forma que o vigor e a criatividade dos indivíduos encontre plena expressão para a realização das próprias potencialidades.
- **Respeito das diversidades**
Os comportamentos empresariais do Eni são inspirados no respeito das culturas, religiões, tradições, diversidades étnicas e das comunidades em que actua e está comprometido na preservação das identidades biológicas, ambientais, sócio-culturais e económicas.
- **Respeito dos direitos humanos**
O Eni se compromete, em qualquer lugar, no âmbito de sua esfera de competência, a favorecer e respeitar os princípios da “Declaração Universal dos Direitos Humanos” das Nações Unidas.
- **Cooperação**
É compromisso do Eni contribuir activamente à promoção da qualidade de vida e ao desenvolvimento sócio-económico das comunidades que contam com a presença do Grupo.
- **Tutela da saúde e da segurança**
O Eni garante standard⁸ sempre mais elevados de saúde e segurança a favor do funcionalismo e das comunidades, em todas as áreas do mundo em que o Grupo opera.
- **Defesa do ambiente**
O Eni pretende dedicar a máxima atenção ao ambiente e ao ecossistema envolvidos em suas operações de business e se inspira nos objectivos indicados pelas Convenções internacionais sobre o desenvolvimento sustentável às quais a Itália deu a sua adesão.

⁸ standard = padrões (n.d.t.)

3. MODALIDADES DE ATUAÇÃO

3.1 CONTROLO E INTERVENÇÕES

Para garantir a aplicação dos princípios e das Convenções acima mencionadas, o Eni se compromete a pôr em acto uma adequada acção de controlo, valendo-se de seus meios de verificação. No curso do encontro anual, a que se refere o item 3.5, poderão ser concordadas oportunas modalidades de envolvimento das Organizações sindicais locais e – nos lugares em que não estiverem constituídas – de representantes designados pelas Organizações sindicais signatárias do presente acordo.

Ao ter conhecimento de situações não em conformidade ou de violações a respeito de quanto estabelecido, as Partes procederão tempestivamente a uma comunicação recíproca. O Eni, após a comprovação dos factos, intervirá para remover as eventuais situações anómalas e, a seu respeito, informará as Organizações sindicais.

No que diz respeito às actividades confiadas a terceiros, o Eni procurará, no âmbito das relações contratuais existentes, oportunas formulações a garantia face a eventuais violações.

3.2 INTERVENÇÕES POSITIVAS

As partes poderão concordar a realização de programas de intervenção positiva voltados à afirmação dos direitos humanos e sociais fundamentais e aos bons processos de trabalho; estes programas poderão constar de actividades de informação, formação e pesquisa.

3.3 INFORMAÇÃO

O Eni e suas organizações sindicais signatárias se comprometem a difundir o presente acordo, publicizando sua existência e seus conteúdos.

3.4 RELAÇÕES INDUSTRIAIS

No quadro dos princípios acima mencionados, as Partes reconhecem a importância de desenvolver, nos vários níveis, relações industriais que tenham em conta os diversos contextos sócio-económicos nos quais o Grupo desenvolve a sua actividade.

Consequentemente o Eni e as empresas do Grupo se comprometem, no âmbito de suas competências, a estabelecer uma relação construtiva com as Organizações sindicais e as representações dos trabalhadores, fundadas numa base democrática e reconhecidas pelos organismos sindicais internacionais.

3.5 ENCONTRO ANUAL

Anualmente, no curso do mês de Maio – com o objectivo de favorecer um sistema de informação, de consulta e de diálogo com as Organizações sindicais signatárias – será realizado um encontro entre os representantes das Secretarias Nacionais de FILCEM, FEMCA, UILCEM e da Secretaria Geral de ICEM e o Eni, com a representação das funções envolvidas nas matérias de pertinência.

No decorrer deste encontro será apresentada uma informação global sobre:

- assuntos de natureza económico-financeira inerentes à evolução de Eni a nível mundial;
- andamento e perspectivas das principais actividades operativas, com ênfase nas mais significativas áreas territoriais e nos correspondentes dados sobre o emprego;
- evolução das relações industriais do Grupo nos distintos Países e áreas nas quais o mesmo actua, dando o devido ressalte às eventuais situações críticas, também em relação a quanto concordado no item 3.1.;
- a realização, por parte de Eni, de acções e programas de Corporate Social Responsibility⁹, bem como em matéria de saúde e segurança no trabalho.

⁹ Corporate Social Responsibility = Responsabilidade Social da Empresa (n.d.t.)

4. DISPOSIÇÕES FINAIS

4.1 PRAXE DAS REPRESENTAÇÕES INTERNAS DA EMPRESA

Este acordo não substitui e não impede as praxes locais, as Partes reconhecem o princípio segundo o qual os problemas que emergem entre trabalhadores e empresa devem ser resolvidos no nível mais próximo ao local de trabalho.

4.2 ORGANIZAÇÃO

O Eni compromete-se sustentar, dentro dos limites da normalidade, os custos para a organização dos encontros anuais previstos no item 3.5.

4.3 DIFUSÃO DA INFORMAÇÃO

A fim de difundir e valorizar os conteúdos do acordo poderão ser utilizados os meios de comunicação existentes, incluídas as redes informáticas.

4.4 DURAÇÃO DO ACORDO

O presente acordo se considera válido por três anos, ao expirar dos quais será objecto de revisão e/ou confirmação, por um período de tempo análogo. As partes poderão concordar, antecipadamente, alterações ou integrações do seu conteúdo.

4.5 GESTÃO

A gestão do presente acordo cabe às Secretarias gerais de FILCEM, FEMCA, UILCEM, ao Secretário Geral do ICEM e à direcção do Funcionalismo do Eni.

Eni SpA

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil

Icem

ДОГОВОР О ПРОМЫШЛЕННЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА МЕЖНАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ И О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Договор от 3 декабря 2004 года	45
1. Введение	45
2. Принципы	46
3. Порядок осуществления	49
3.1 Мониторинг и вмешательство	49
3.2. Положительные инициативы	50
3.3. Информация	50
3.4. Промышленные отношения	50
3.5. Ежегодное собрание	50
4. Окончательные нормы	51
4.1. Практика промышленных отношений на предприятии	51
4.2. Организация	51
4.3. Распространение информации	51
4.4. Срок действия	52
4.5. Управление	52

ДОГОВОР О ПРОМЫШЛЕННЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА МЕЖНАЦИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ И О СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Третьего декабря 2004 года, в Риме, между

АО «ЭНИ»

и

ФИЛЧЕМ (Cgil), ФЭМКА (Cisl), УИЛЧЕМ (Uil), ИЧЕМ

Стороны договорились о следующем:

1. Введение

Возрастающая интернационализация Компании ЭНИ требует развития межнационального воззрения со стороны субъектов, вовлечённых в этот процесс.

На европейском уровне – при посредстве Европейского Хозяйственного Комитета (European Works Council) – Стороны успешно практикуют информационный обмен и консультирование. В свою очередь, экспансия ЭНИ за пределами европейского просмультитва выдвигает на первый план тему социальной ответственности предприятия.

Подписав Протокол о Промышленных Отношениях (Рим – 22 июня 2001 года), ЭНИ, ФИЛЧЕМ, ФЭМКА и УИЛЧЕМ выразили своё желание привести деятельность концерна в соответствие с этическими принципами, основой которых является уважение социальных прав человека, предусмотренных Международными Соглашениями. С этой целью, соблюдая подписанное обязательство о применении оптимальных методов консультирования и информирования о присутствии концерна ЭНИ на мировом рынке и расширении сферы его деятельности, а так же о развитии диалога о социальных и экономических последствиях этих операций, Стороны решили заключить настоящее соглашение.

2. Принципы

Подписавшие Стороны признают важность следования модели развития предприятия, которая, соблюдая права человека, сочетает в себе новшества с высокими стандартами работы и безопасности, уровнем жизни и соблюдением экологических норм. Стороны заявляют о своем намерении отдавать приоритет деятельности, положительно влияющей на экономический и социальный рост.

Данным договором ЭНИ подтверждает своё обязательство соблюдать права человека, а так же создавать новые формы информационного обмена, касающиеся промышленных отношений на мировом уровне для повышения эффективности работы.

ЭНИ и входящие в нее компании признают основные принципы «Универсальной Декларации Прав Человека» ООН, Основных Соглашений МОТ и документов ОЭСР¹ для мультинациональных предприятий и подтверждают, что будут строго следовать им во всех областях своей деятельности.

Главным образом они подчёркивают:

- **право на вступление в ассоциацию и ведение переговоров** (Соглашения МОТ № 87 и 98). Все работники имеют право вступать в профсоюзные организации по своему выбору и пользоваться основными профсоюзными правами;
- **запрещение принудительной работы** (Соглашения МОТ № 29 и 105). Запрещена любая принудительная работа или работа заключённых;

¹ С перечисленными документами можно ознакомиться на следующих сайтах Интернета: «Универсальная Декларация Прав Человека» на www.unhcr.ch/udhr/lang/itn.htm, «Нормы и основные принципы и права на рабочем месте» на www.ilo.org, «ОЭСР - Основные положения для мультинациональных предприятий» на <http://www.itcito.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

- **запрещение работы несовершеннолетних** (Соглашения МОТ № 138 и 182). Запрещен детский труд, особенно в тяжёлых условиях. Кроме того, защищается право несовершеннолетних на образование, в том числе школьное;
- **недискриминация в области занятости** (Соглашения МОТ № 100 и 111). Работники не могут подвергаться дискриминации из-за их расовой, половой или религиозной принадлежности, политических взглядов или социального происхождения. Должны применяться принцип одинаковой оплаты женского и мужского труда при выполнении одной и той же работы и принцип равноправия;
- **недискриминация представителей работников** (Соглашение МОТ № 135). Представители работников не должны подвергаться дискриминации из-за своей представительской деятельности;
- **постоянный поиск возможностей улучшения условий безопасности и здоровья на рабочих местах**, а так же взаимный обмен положительными результатами, уже достигнутыми внутри Компании.

ЭНИ подтверждает своё обязательство в области усовершенствования и применения своих принципов:

- **Деловая этика**

Вся деятельность ЭНИ, во всем мире, должна выполняться честно и в рамках закона.

- **Уважение к «stakeholders»**

ЭНИ намерена относиться с уважением ко всем “stakeholders”, то есть заинтересованным сторонам (сотрудниками, акционерам, клиентам, поставщикам, сообществам, коммерческим и финансовым партнёрам, учреждениям, гражданским организациям, отраслевым объединениям,

профсоюзным представительствам,...), с которыми контактирует в процессе своей деятельности, осознавая их значимость для Компании.

- **Защита работников и равноправие**

ЭНИ уважает принципы повсеместно принятого трудового права вместе с основополагающими стандартами труда («core labour standards»), предусмотренными Основными Соглашениями МОТ; при этом ЭНИ гарантирует свободу профсоюзного объединения и право на заключение коллективных контрактов, отказывается от всех видов принудительной работы, детского труда и любой дискриминации.

Кроме того, ЭНИ гарантирует всем сотрудникам одинаковые рабочие и профессиональные возможности и справедливые условия оплаты труда.

- **Совершенствование профессиональных способностей**

ЭНИ признаёт и поощряет развитие способностей и компетентности каждого служащего и бригадный метод работы, так что способности и творческий подход каждого работника находят полное выражение для осуществления своего потенциала.

- **Уважение к различиям**

Предпринимательская деятельность ЭНИ базируется на уважении к культуре, религии, традициям, этническим различиям и сообществам там, где работает компания, защищая их биологическую, природную, социокультурную и экономическую самобытность.

- **Уважение к правам человека**

В области своей компетентности, ЭНИ берёт на себя обязательство защищать и уважать принципы «Универсальной Декларации Прав Человека» ООН.

- **Сотрудничество**

ЭНИ берёт на себя обязательство фактически способствовать качественному улучшению жизни и социально-экономическому развитию общества в регионах, где работает Компания.

- **Безопасность и охрана здоровья**

ЭНИ гарантирует высокие стандарты здоровья и безопасности своих сотрудников и сообществ во всех странах мира, где Концерн ведет свою деятельность.

- **Защита окружающей среды**

ЭНИ обращает особое внимание на окружающую среду и экосистему регионов, где работает компания, руководствуясь Международными Соглашениями об устойчивом развитии, принятыми так же и Италией.

3. Порядок осуществления

3.1. Мониторинг и вмешательство

Чтобы гарантировать осуществление вышеупомянутых принципов и Соглашений, ЭНИ берёт на себя обязательство проводить соответствующий мониторинг. В ходе ежегодных встреч, согласно пункту 3.5, будут оговорены формы вовлечения местных профсоюзов и – если они отсутствуют – представителей, указанных профсоюзами, подписавшими настоящий договор.

В случае несоответствия или нарушения оговоренных условий, Стороны должны незамедлительно информировать друг друга об этом. После выявления фактов нарушений ЭНИ должен вмешаться для того, чтобы устранить аномальные ситуации и информировать об этом профсоюзы.

Что касается видов деятельности, порученных третьим лицам, ЭНИ должен найти, в рамках существующих соглашений, подходящие формулировки, защищающие от возможных нарушений.

3.2. Положительные инициативы

Стороны могут договориться об осуществлении программ, направленных на закрепление основных прав человека и социальных прав и улучшению условий труда. Эти программы могут заключаться в информационной, образовательной и исследовательской деятельности.

3.3. Информация

ЭНИ и подписавшие соглашение профсоюзы берут на себя обязательство по распространению данного договора и его содержания.

3.4. Промышленные отношения

В рамках вышеупомянутых принципов Стороны придают большое значение развитию промышленных отношений на различных уровнях, принимая во внимание многообразие социально-экономической реальности там, где Компания ведет свою деятельность.

Следовательно, ЭНИ и входящие в нее компании обязуются (каждая в рамках своей компетентности) установить конструктивные отношения с профсоюзами и представительствами работников, созданными на демократической основе и узаконенными международными профсоюзными организациями.

3.5. Ежегодное собрание

В мае каждого года, чтобы поддержать систему обмена информацией, консультирования и диалога с профсоюзами, подписавшими данное соглашение, будет проводиться собрание представителей Национальных Секретариатов ФИЛЧЕМ, ФЭМКА и УИЛЧЕМ и Генерального Секретариата ИЧЕМ и ЭНИ, представленная своим соответствующим компетентным подразделением.

В ходе этого собрания будет представлена общая информация о:

- финансово-экономическом развитии ЭНИ на мировом уровне;

- ходе и перспективах развития основных направлений деятельности, уделяя особое внимание наиболее важным регионам и соответствующим данным о занятости;
- развитии промышленных отношений Компании в различных странах и регионах, где она работает, с выделением критических ситуаций, если таковые есть, а также в соответствии с пунктом 3.1;
- осуществлении со стороны ЭНИ действий и программ по поводу Социальной ответственности компании («Corporate Social Responsibility»), а также в области здоровья и безопасности на рабочих местах.

4. Окончательные нормы

4.1. Практика промышленных отношений в предприятиях

Этот договор не заменяет и не препятствует местной практике. Стороны признают принцип, по которому все разногласия, возникающие между работником и предприятием по возможности должны разрешаться на местном уровне.

4.2. Организация

ЭНИ берёт на себя обязательство нести, в разумных пределах, все расходы по организации ежегодных собраний, согласно пункту 3.5.

4.3. Распространение информации

Для распространения и освоения этого договора можно использовать существующие средства сообщения, в том числе и компьютерные сети.

4.4. Срок действия

Этот договор имеет силу в течение трех лет. В конце этого периода он должен быть пересмотрен и/или заключен на аналогичный период. Стороны могут заранее договориться об изменениях и дополнениях этого договора.

4.5. Управление

Управление этим договором входит в компетенцию Генерального Секретариата ФИЛЧЕМ, УИЛЧЕМ, Генерального Секретариата ИЧЕМ и Отдела Кадров ЭНИ.

ЭНИ АО

ФИЛЧЕМ (Cgil)

ФЭМКА (Cisl)

УИЛЧЕМ (Uil)

ИЧЕМ

	اتفاقية 3 ديسمبر 2004م
54	1. تمهيد
54	2. المبادئ
58	3. اصول التنفيذ
58	1.3. الرصد والتدخل
58	2.3. التدخلات الإيجابية
58	3.3. تبادل المعلومات
58	4.3. العلاقات الصناعية
59	5.3. اللقاء السنوي
59	4. أحكام أخيرة
59	1.4. اصول العلاقات الصناعية في الشركات
59	2.4. التنظيم
60	3.4. نشر المعلومات
60	4.4. مدة الاتفاقية
60	5.4. الادارة

اتفاقية خاصة بالعلاقات الصناعية على المستوى الدولي وبالمسؤولية الاجتماعية للشركة

بتاريخ 2004/12/03 م في مدينة روما، أتفق كل من :

Eni spa

و

ICEM

FILCEM-Cgil, FEMCA-Cisl, UILCEM-Uil

وأبرموا ما يلي :

1. مقدمة

يتطلب التدويل المتزايد لمجموعة Eni تطوير رؤية فوق وطنية من قبل الأطراف المشاركة في هذه العملية.

لقد قامت الأطراف المعنية على المستوى الأوروبي وبالتعاون مع هيئة الشركات الأوروبية، بتسيخ إجراءات إيجابية في مجال المعلومات والتشاور. أما خارج أوروبا فقد طرحت عملية توسع Eni مسألة المسؤولية الاجتماعية للشركة بشكل أكثر دقة.

بواسطة بروتوكول العلاقات الصناعية الموقع في مدينة روما بتاريخ 2001/06/22 م، عبرت كل من Uilcem, Femca, Filcem, Eni عن عزمها القيام بتوحيد نمط تنمية أنشطة المجموعة بحيث تراعي والمبادئ الأخلاقية الأساسية التي تعتمد احترام حقوق لإنسان والحقوق الاجتماعية المنصوص عنها في المعاهدات الدولية. ولهذا الغرض وانطلاقاً من مبدأ احترام الالتزامات التي تم التوقيع عليها والرامية إلى البحث عن اصول مناسبة للتبادل المعلومات والتشاور بشكل دوري بشأن حضور وتوسع Eni في العالم واطلاق حوار حول الآثار الإجماعية والإقتصادية المترتبة على هذه العمليات، فقد وافقت الأطراف على إبرام هذه الإتفاقية.

2. المبادئ

تتفق الأطراف الموقعة على أهمية دعم نمط من النمو يجمع بين استيلاد القيم والتحديث مع مراعاة حقوق الإنسان ومعايير عمل وسلامة مناسبة ومستوى من الحياة والنمو الملائم بينياً. ولبلوغ هذا

الهدف يتعهد الأطراف بالعمل على تامين اصول واساليب العمل التي من شأنها دعم التطور الإقتصادي والإجتماعي.

بموجب هذه الاتفاقية تنوي Eni تأكيد التزامها بمراعاة حقوق الإنسان والحقوق الإجتماعية الأساسية في كافة أنشطة المجموعة وبنشاء أشكال جديدة لتبادل المعلومات حول المسائل التي هي من اختصاص العلاقات الصناعية على المستوى العالمي، وذلك بهدف لتحسين وترويج اصول جديدة للعمل.

تعترف Eni وشركاتها بالمبادئ التي يتضمنها "الإعلان العالمي عن حقوق الإنسان" الصادر عن الامم المتحدة ومعاهدات منظمة العمل الدولية ومبادئ التي تستند اليها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية¹ والخاصة بالشركات فوق القومية. كما تعلن عن نيتها القيام بالعمل جديا لتطبيق تلك المعاهدات ضمن إطار أنشطتها.

وتؤكد بشكل خاص على ما يلي :

- حق التنظيم والتفاوض (معاهدة منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98). لكافة العمال الحق بالانتماء للمنظمات النقابية التي يريدون والتمتع بالحقوق النقابية الأساسية.

- منع العمل الإجباري (معاهدة منظمة العمل الدولية رقم 29 ورقم 105). كما يُحرّم العمل الإجباري والعبودية وعمل المساجين.

- منع عمل القاصرين (معاهدة رقم 138 ورقم 182). يمنع تشغيل الأطفال خاصة في أشكال العمل القاسي. يجب ضمانه حقوقهم حتى يتم تأهيلهم تماما بما في ذلك التأهيل المدرسي.

- عدم التمييز في التوظيف (معاهدة رقم 100 ورقم 111). لا يجوز التمييز بين العمال وفق انتماهم العرقية والجنسي أو بحسب معتقداتهم الديني وأرائهم السياسية أو أصولهم الإجتماعية.

1 | للاطلاع على هذه المعاهدات راجع مواقع الانترنت التالية:

- الإعلان العالمي عن حقوق الانسان: www.unhcr.ch/udhr/lang/itn.htm

- مبادئ وحقوق العمل المعيارية والاساسية: www.ilo.org

- دليل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: <http://www.itcilo.it/english/actrav/telearn/global/ilo/guide/oecd.htm>

يجب اعتماد مبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء مقابل قيامهم بنفس الأعمال والوظائف وتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص.

- **عدم التمييز ضد ممثلي أو مندوبي العمال** (معاهدة رقم 135). لا يجوز فرض أي شكل من أشكال التمييز على ممثلي أو مندوبي العمال بسبب قيامهم بدورهم هذا.

- **البحث المستمر لتحسين ظروف السلامة والظروف الصحية في مواقع العمل**، حتى من خلال نشر النتائج الإيجابية التي تم تحقيقها داخل المجموعة.

تؤكد Eni التزامها القيام بنثمين وتطبيق مبادئها:

- أخلاقية الأعمال

ينبغي تنفيذ كافة أنشطة Eni في كافة أنحاء العالم في إطار من النزاهة والإخلاص ومراعاة القوانين.

- احترام كافة أمناء الرهان

تنوي Eni احترام كافة أمناء الرهان (الموظفين، المساهمين، الزبائن، الموردين، الجمعيات، الشركاء التجاريين والماليين، المؤسسات، المنظمات المدنية، الجمعيات المهنية، النقابات ...) التي تتعامل معها خلال قيامها بنشاطها، اقتناعاً منها أن هذه الجهات جزءاً هاماً من ثروة للشركة.

- رعاية مصالح العمال وتكافؤ الفرص

تحتزم Eni المبادئ القانونية للعمل المتعارف عليها عالمياً. كما تحترم أيضاً بما يسمى "معايير العمل الأساسية" المنصوص عنها في معاهدات منظمة العمل الدولية الأساسية. فهي بالتالي تضمن حرية التنظيم النقابي وحق التعاقد الجماعي وترفض كافة أشكال العمل الإجباري وعمل القاصرين وكافة أشكال التمييز.

وبالإضافة إلى ما سبق تصمن Eni لكافة العمال نفس الفرص في العمل والمهن ومعاملة متساوية وعادلة مبنية على أسس ومعايير الجدارة.

- تثمين القدرات المهنية

تعترف Eni وتشجع نمو وتطوير القدرات والمؤهلات لكل عامل وكذلك العمل الجماعي بحيث يمكن لكل عامل التعبير عن طاقته وإبداعه وقدراته وامكانياته.

- إحترام التنوع

خلال ممارستها لنشاطها كمقاول تستلم Eni بمبدأ إحترام الثقافات والأديان والتقاليد والتنوع الاثني وإحترام المجتمعات التي تعمل فيها. كما أنها تحافظ على الهويات البيولوجية أو الحيوية والبيئية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

- إحترام حقوق الإنسان

تلتزم Eni في كل مكان وفي إطار مسؤولياتها، بدعم وإحترام مبادئ "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" الصادرة عن الأمم المتحدة.

- التعاون

Eni معنية بتقديم الدعم الفعلي لتحسين مستوى ونوعية الحياة والنمو الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات حيث تواجد المجموعة.

- الحفاظ على الصحة والسلامة

تؤمن Eni دائماً أعلى معايير الصحة والسلامة للعمال والمجتمعات في كافة مناطق العالم التي تعمل المجموعة فيها.

- الحفاظ على البيئة

تنوي مجموعة Eni إيلاء أعلى درجات الإهتمام بالبيئة والنظام البيئي في المناطق التي تعمل فيها المجموعة. وبلوغ ذلك تعتمد الاهداف المنصوص عنها في المعاهدات الدولية حول النمو الممكن التي ابرمتها إيطاليا.

3. اصول التنفيذ

1.3 الرصد والتدخل

لضمانة تطبيق مبادئ المعاهدات السابقة الذكر، تلتزم مجموعة Eni بالقيام بعمليات الرصد والتنفيذ بواسطة ما تملكه من أدوات التحقق. وخلال اللقاء السنوي المذكور في البند 5.3 ، فمن الممكن الإتفاق على التعاون مع المنظمات النقابية المحلية - وفي حالة عدم وجود نقابات - مع ممثلي المنظمات النقابية الموقعة على هذه الإتفاقية.

في حالة توافر معلومات عن وجود حالات مخالفة أو حالات اخلال بما تم الاتفاق عليه، تقوم الأطراف المعنية بتبادل المعلومات فورا عن ذلك. وبعد التحقق من هذه الوقائع تقوم Eni باتخاذ الإجراءات اللازمة للتغلب على هذه الحالات غير الاعتيادية وتقوم بإبلاغ المنظمات النقابية بذلك. أما بخصوص الأنشطة المناطقة بأطراف اخرى، تسعى Eni - في إطار العقود المبرمة - لطرح حلول حيال تلك الإخلالات.

2.3 التدخلات الإيجابية

يجوز للأطراف الإتفاق على تنفيذ برامج تدخل إيجابية بهدف التأكيد على إحترام حقوق الإنسان والحقوق الإجتماعية الأساسية ويهدف تحسين سير العمل. قد تأخذ هذه البرامج شكل النشاط الإعلامي والتأهيل والبحث.

3.3 تبادل المعلومات

تلتزم Eni والمنظمات النقابية الموقعة على الإتفاقية بنشر هذه الإتفاقية والتعريف بمضمونها .

4.3 العلاقات الصناعية

في إطار المبادئ السابقة الذكر تعترف الأطراف بأهمية وضرورة تنمية العلاقات الصناعية على أرفع المستويات مع الأخذ بعين الإعتبار الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية في المنطقة التي تعمل بها المجموعة.

وبالتالي، تلتزم Eni وشركات المجموعة القيام - في طار صلاحياتها - بإنشاء علاقة بناءة مع المنظمات النقابية وممثلي العمال، مبنية على أساس ديمقراطية ومعترف بها من قبل الهيئات النقابية الدولية.

3.5. اللقاء السنوي

وبهدف تبادل المعلومات والتشاور والحوار مع المنظمات النقابية الموقعة على هذه الإتفاقية، ينعقد في شهر مايو/أيار من كل عام لقاء بين ممثلي الأمانات الوطنية لكل من FILCEM، FEMCA، UILCEM، وبين الأمانة العامة لكل من Eni و ICEM بحسب الوظائف المعنية.

وخلال هذا اللقاء، يتم تقديم معلومات إجمالية حول ما يلي :

- مسائل ذات طبيعة إقتصادية ومالية خاصة بـ Eni على المستوى الدولي.
- مجرى سير ومستقبل أنشطة العمل مع التركيز على المناطق الأكثر أهمية وعلى بيانات العمالة.
- تطور العلاقات الصناعية في المجموعة في مختلف الدول والمناطق التي تعمل فيها وبيان الأوضاع الحساسة، إن وجدت، بناء على ما تم ذكره في الفقرة 1.3.
- ما تكون قد نفذته Eni من مبادرات وبرامج في مجال مسؤوليات الشركات الاجتماعية ومسائل الصحة والسلامة في مواقع العمل.

4. أحكام نهائية

1.4. اصول العلاقات الصناعية في الشركات

لا تحل هذه الإتفاقية لا تقوض أية اتفاقيات أو أعراف أخرى محلية. كما يقر الأطراف بالمبدأ الذي ينص على أن الخلافات التي قد تنشأ بين العمال والشركة يجب حلها أقرب ما يمكن من موقع العمل.

2.4. التنظيم

في الحدود الاعتيادية تلتزم Eni بدفع التكاليف المترتبة على تنظيم اللقاءات السنوية المذكورة في الفقرة 5.3.

3.4. نشر المعلومات

لنشر محتويات هذه الإتفاقيه والتعريف بها وتثمينها يمكن اللجوء الى أدوات التصال المتوفرة بما في ذلك الشبكات المعلوماتيه.

4.4. مدة الإتفاقيه

تبقى هذه الإتفاقيه ساريه المفعول ثلاث سنوات بحيث تخضع للمراجعه و/أو التأكيد لفترة مماثله في نهاية هذه المده. يحق للطرفين الإتفاق بشكل مسبق على تعديلها أو إجراء إضافات على محتواها.

5.4. الإدارة

تكون إدارة هذه الإتفاقيه من اختصاص الأمانات العامه لكل من FILCEM، FEMCA، UILCEM والأمانة العامه لـ ICEM وإدارة العاملين في Eni.

Eni spa

Icem

Filcem-Cgil

Femca-Cisl

Uilcem-Uil