



AGENZIA ITALIANA
PER LA COOPERAZIONE
ALLO SVILUPPO



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

EMPLOYMENT CONTRACT – FIXED TERM CONTRACT

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN

THIS AGREEMENT is made on this DAY 02 of MONTH of APRIL of the YEAR 2021
BETWEEN

HỢP ĐỒNG NÀY được lập vào NGÀY 02 THÁNG TƯ NĂM 2021 GIỮA

The Italian Agency for Development Cooperation (AICS) – “Vietnam Project Office” (which is the full-fledged Cooperation Section of the Embassy of Italy in Vietnam), with address in 18 Lê Phụng Hiểu, Tràng Tiền, Hoàn Kiếm, Hanoi tax code No. 97871890584, represented by AICS Yangon Head of Office, Mr. Walter Zucconi (“**the Employer**”),

*Cơ quan Hợp tác Phát triển Italia (AICS) – “Văn phòng Hà Nội” (là Phòng Hợp tác chính thức của Đại sứ quán Ý tại Việt Nam), có địa chỉ tại 18 Lê Phụng Hiểu, Tràng Tiền, Hoàn Kiếm mã số thuế 97871890584, đại diện bởi Thủ trưởng Văn phòng AICS Yangon, Ông Walter Zucconi (“**Người sử dụng lao động**”),*

AND

VÀ

Mr. Michele Boario, [REDACTED]
[REDACTED] (“**the Employee**”).

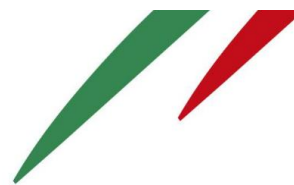
Ông Michele Boario [REDACTED]
[REDACTED] (“**Người lao động**”).

The Employer and the Employee are hereinafter called collectively as the “**Parties**” or individually as the “**Party**”.

*Người sử dụng lao động và Người lao động sau đây được gọi chung là “**Các Bên**” hoặc gọi riêng là “**Bên**”.*

The Parties have hereby agreed to enter into this Labor Contract (“**Labor Contract**”) with terms and conditions as follows:

*Các Bên theo đây thỏa thuận ký kết Hợp đồng lao động (“**Hợp đồng Lao động**”) với các điều khoản và điều kiện như sau:*



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

ART. 1 (CONTRACT DUTIES)

ĐIỀU 1 (NGHĨA VỤ HỢP ĐỒNG)

1. The Employee is employed covering the position of *Team Leader – Coordinator of Vietnam, Laos and Cambodia programs*, with the major tasks as specified in the Job Description attached to this employment contract. The above mentioned tasks shall be performed mainly at AICS “Vietnam Project Office” (Hanoi - Vietnam), with possible duty travels in other Countries supervised by AICS Yangon Office.

Người lao động được bổ nhiệm vị trí Trưởng đoàn - Điều phối viên cho các chương trình tại Việt Nam, Lào và Campuchia, với các nhiệm vụ chính được đề cập trong bản Mô tả công việc được đính kèm theo hợp đồng này. Các nhiệm vụ nêu trên sẽ được thực hiện chủ yếu tại AICS “Văn phòng Dự án Việt Nam” (Hanoi – Việt Nam), và có thể nhận nhiệm vụ di chuyển đến các Văn phòng khác dưới sự quản lý của AICS Văn phòng Yangon.

2. Nevertheless, the Employer reserves the right to assign to the Employee tasks and duties different from those he/she is usually entrusted with, with the same professional qualifications and according to his/her time availability.

Tuy nhiên, Người sử dụng lao động có quyền giao cho Người lao động các công việc và nhiệm vụ khác với các công việc và nhiệm vụ mà Người lao động thường được giao phó, với trình độ chuyên môn tương đương và tùy thuộc vào thời gian phù hợp với người lao động.

3. The employer can authorize the Employee to perform his/her duties in smart working.

Người sử dụng lao động có thể ủy quyền cho Người lao động để Người lao động thực hiện các nhiệm vụ của mình một cách hiệu quả.

ART. 2 (EFFECTIVE DATE AND DURATION OF THE CONTRACT)

ĐIỀU 2 (NGÀY HIỆU LỰC VÀ THỜI HẠN CỦA HỢP ĐỒNG)

1. The present contract is stipulated for a fixed term, for a period of 11.5 months, with effective date 16/04/2021 and ending date 31/03/2022.

Hợp đồng này là hợp đồng xác định thời hạn, có hiệu lực trong 11,5 tháng, có hiệu lực kể từ ngày 16/04/2021 và kết thúc vào ngày 31/03/2022.

2. The first 30 days are considered as probation period as foreseen by the Labor Code of Vietnam. At the end of such period, the contract shall be confirmed or terminated by the Employer, whether AICS Yangon Head of Office will evaluate positively or not the capacity of the Employee to perform the assigned contract duties.

30 ngày đầu tiên được xem là thời gian thử việc theo quy định của Bộ luật Lao động Việt



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

Nam. Khi kết thúc thời hạn này, hợp đồng lao động sẽ được xác nhận hoặc chấm dứt bởi Người sử dụng lao động rằng liệu Thủ trưởng của Văn phòng AICS Yangon sẽ đánh giá tích cực hay không về năng lực của Người lao động trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao theo hợp đồng.

3. The present employment contract shall not be considered as a public employment contract between AICS and the Employee, neither determines any kind of expectation of permanent employment.

Hợp đồng này sẽ không được coi là hợp đồng lao động công giữa AICS và Người lao động cũng như sẽ không định ra bất kỳ mong muốn về hợp đồng không xác định thời hạn nào.

ART. 3 (REMUNERATION)

ĐIỀU 3 (THÙ LAO)

1. The Employee's total gross salary for the whole duration of the contract will be € 150,022.02 (Euro one hundred and fifty thousand twenty two/02), as follows:
 - a. Euro 112.222,02 for the period 16/04/2021 – 31/12/2021;
 - b. Euro 37.800,00 for the period 01/01/2022 – 31/03/2022.

The gross salary is including living allowance and risk allowance. Such living allowance and risk allowance shall be paid only to Employees who are performing their activities in the Country of service that is the Socialist Republic of Vietnam. The detailed table of salary components is specified in Appendix II.

Tổng số tiền lương mà Người lao động được nhận trong toàn bộ thời hạn hợp đồng là €150,022.02 (Một trăm năm mươi nghìn không trăm hai mươi hai Euro), bao gồm:

- a. 112.222,02 Euro cho giai đoạn 16/04/2021 – 31/12/2021;
- b. 37.800,00 Euro cho giai đoạn 01/01/2022 – 31/03/2022.

Tiền lương bao gồm phụ cấp sinh hoạt và phụ cấp dự phòng rủi ro. Phụ cấp sinh hoạt và dự phòng rủi ro chỉ được trả cho Người lao động thực hiện các hoạt động tại nước sở tại là Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Các khoản thuộc tiền lương được quy định chi tiết trong bảng tại Phụ lục II.

2. Method of payment:

Phương thức thanh toán:

- a. The aforementioned salary, to be paid in deferred monthly installments, includes the thirteen-month salary and severance, already included in the remuneration.

Tiền lương nói trên đã được bao gồm trong thù lao, được thanh toán định kỳ hàng tháng, gồm lương tháng mười ba và trợ cấp thôi việc.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

- b. Time for the monthly payment is within the 28th working day of the following calendar month, to the personal bank account of the Employee provided to the Employer.
Thời hạn thanh toán hàng tháng là trong vòng 28 ngày làm việc của tháng dương lịch tiếp theo, vào tài khoản ngân hàng cá nhân mà Người lao động cung cấp cho Người sử dụng lao động.
3. Pay-rise policy: Depending on the individual performance of the Employee and in accordance with the Employer's policy as stated in the AICS Internal Working Standards.
Chế độ nâng lương: Tùy thuộc vào kết quả làm việc của Người lao động và phù hợp với chính sách của Người sử dụng lao động được quy định trong Nội quy lao động của AICS.

ART. 4 (TAXES AND INSURANCES)

ĐIỀU 4 (THUẾ VÀ BẢO HIỂM)

1. The parties understand and acknowledge that under this contract, all compulsory taxes including personal income tax and compulsory insurance amounts coverage under Vietnamese law (Health Insurance, Social Insurance and Unemployment Insurance) will be waived, pursuant to Article 37.2 of the Vienna Convention which is applied for members of administrative and technical staff of the mission of the Italian Embassy in Vietnam, together with members of their families forming part of their respective households who are not nationals of or permanently resident in Vietnam.

Các bên hiểu và thừa nhận rằng tất cả các khoản thuế bao gồm thuế thu nhập cá nhân và bảo hiểm bắt buộc theo pháp luật Việt Nam (Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm xã hội và Bảo hiểm thất nghiệp) sẽ được miễn trừ, căn cứ theo Điều 37.2 Công Ước Viên áp dụng cho các nhân viên hành chính và kỹ thuật là thành viên của cơ quan thuộc Đại sứ quán Ý, cùng với các thành viên trong gia đình họ, người mà không có quốc tịch hoặc không thường trú tại Việt Nam.

ART. 5 (DUTY TRAVELS)

ĐIỀU 5 (NGHĨA VỤ CÔNG TÁC)

1. In case of duty travels authorized by the Employer, the Employee is entitled to be reimbursed for travel costs, accommodation and food, subject to the submission of adequate documents, as foreseen by the Italian Regulation for the personnel belonging to the Public Administration.
Trường hợp việc công tác do Người sử dụng lao động ủy quyền, Người lao động có quyền được thanh toán chi phí đi lại, ăn ở, tùy thuộc vào việc cung cấp đầy đủ giấy tờ theo Quy định của pháp luật Italia đối với người lao động thuộc Cơ quan hành chính nhà nước.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

2. Daily travel allowances or per diem are not foreseen.

Phụ cấp đi lại hàng ngày hoặc công tác phí không được dự kiến trước.

ART. 6 (LEAVES)

ĐIỀU 6 (NGÀY NGHỈ)

1. The Employee is entitled to enjoy a period of paid annual leave of twenty-eight (28) working days, to be calculated in accordance with the contract duration.

Người lao động được hưởng thời gian nghỉ phép hàng năm có hưởng lương là hai mươi tám (28) ngày làm việc, tính theo thời hạn hợp đồng.

2. The Employee has right to enjoy public holidays in accordance with the applicable Vietnamese regulations and the AICS holidays calendar.

Người lao động được hưởng các ngày nghỉ lễ theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành và lịch nghỉ lễ của AICS.

3. The Employee cannot renounce leaves. Un-enjoyed leaves cannot be paid, with the sole exception of the case referred to in art. 113.3 of the labor code (where, in case of employment termination or job loss, the employee has not taken or not entirely taken up his annual leave).

Người lao động không được từ chối ngày nghỉ. Các ngày chưa nghỉ sẽ không được thanh toán, trừ trường hợp quy định tại điều 113.3 của Bộ Luật lao động (về trường hợp do thôi việc hoặc bị mất việc làm mà người lao động chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm).

4. In case of termination of the employment contract by the employer, the employer shall reimburse leave not taken to the employee.

Trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động sẽ thanh toán các ngày chưa nghỉ cho Người lao động.

ART. 7 (SICK LEAVES)

ĐIỀU 7 (NGHỈ ỐM ĐAU)

1. In the event of sickness, the Employee is entitled to be absent from work for no more than half the duration of this fixed-term contract and he/she is entitled to full salary for the first 45 days and, during the following 15 days, salary is reduced of one fifth.

Trường hợp ốm đau, người lao động được nghỉ phép không quá một nửa thời hạn của hợp đồng xác định thời hạn này và được hưởng nguyên lương trong 45 ngày đầu tiên, trong 15 ngày tiếp theo tiền lương sẽ bị giảm 1/5.

2. Once this period is over, the employment contract may be terminated unilaterally by the



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

Employer pursuant to the Labor Code.

Khi hết thời hạn này, Người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

3. For serious personal or family reasons that is provided in AICS internal working standard, the Employee can be authorized to unpaid leaves for a maximum of 20 days per year. The employee must give notice to the employer at least 1-3 days in advance, considering case by case.

Đối với lý do cá nhân hoặc gia đình nghiêm trọng được quy định tại nội quy lao động của AICS, Người lao động có thể được phép nghỉ không lương tối đa 20 ngày mỗi năm. Người lao động phải báo trước người sử dụng lao động ít nhất 1-3 ngày, tùy từng trường hợp cụ thể.

ART 8. (MATERNITY LEAVE)

ĐIỀU 8 (NGHỈ THAI SẢN)

1. A Female Employee is entitled to six (6) months of maternity leave in accordance with the Vietnamese laws, including prenatal and postnatal leave. Prenatal leave must not exceed two (2) months.

Lao động nữ được nghỉ thai sản (6) tháng theo quy định của pháp luật Việt Nam, bao gồm cả thời gian nghỉ trước khi sinh và sau khi sinh. Thời gian nghỉ trước khi sinh không được quá (2) tháng.

2. In case of a multiple birth, the leave shall be extended by one (1) month for each child, counting from the second child.

Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm (1) tháng.

ART 9. (WORKING AND SERVICE HOURS)

ĐIỀU 9 (GIỜ LÀM VIỆC)

1. The Employee shall work for a maximum of 40 hours per week, spread over five working days.

Người lao động sẽ làm việc tối đa 40 giờ mỗi tuần, kéo dài trong năm ngày làm việc.

2. The Employer's working hours are from [8:00/9:00] to [17:00/18:00], from Monday to Friday every week ("**Working Hours**"), with optional lunch break of one (1) hour from [12:30/13:00] to [13:30/14:00].

*Giờ làm việc của Người lao động bắt đầu từ [8:00/9:00] đến [17:00/18:00], từ Thứ Hai đến Thứ Sáu hàng tuần ("**Giờ làm việc**"), với thời gian nghỉ trưa tùy chọn là (1) tiếng từ*



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

[12:30/13:00] đến [13:30/14:00].

3. In case of particular service needs, the Employer may require to the Employee to extend his/her normal daily working hours, that will be compensated in accordance with the Labor Code.

Trong trường hợp nhất định do nhu cầu công việc, Người sử dụng lao động có thể yêu cầu Người lao động kéo dài thời gian làm việc thường ngày, thời gian làm thêm sẽ được thanh toán theo quy định của Bộ luật Lao động.

4. Any overtime work shall require prior written approval of the supervisor of the Employee.
Việc làm thêm giờ phải có sự chấp thuận trước bằng văn bản bởi cấp trên của Người lao động.

ART 10. (WORKING FACILITIES AND LABOR PROTECTION EQUIPMENT)

ĐIỀU 10 (TRANG THIẾT BỊ LÀM VIỆC VÀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG)

1. Working tools: according to job specific requirements and subject to the Employer's policy, as detailed in the Internal Working Standards.

Trang thiết bị làm việc: tùy theo yêu cầu công việc cụ thể và chính sách của Người sử dụng lao động, được quy định chi tiết tại Nội quy lao động.

2. Labor protection equipment: according to job specific requirements and subject to the Employer's policy, as detailed in the Internal Working Standards.

Thiết bị bảo hộ lao động: tùy theo yêu cầu công việc cụ thể và chính sách của Người sử dụng lao động, được quy định chi tiết tại Nội quy lao động.

ART 11. (TRAINING POLICY)

ĐIỀU 11 (CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO)

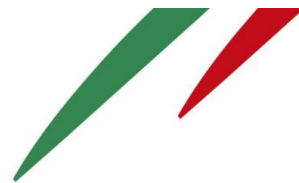
1. Training will be provided to the employee according to the policy of the Employer from time to time.

Việc đào tạo Người lao động sẽ được thực hiện theo chính sách của Người sử dụng lao động tại từng thời điểm.

ART 12. (EMPLOYEE'S DUTIES)

ĐIỀU 12 (NGHĨA VỤ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG)

1. The Employee, executing his duty tasks, is obliged to: loyalty; offer his/her service with diligence while performing the assigned tasks; discipline; observance of professional



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

confidentiality; behave according to the principles of assiduous and diligent collaboration regarding working relationships; act in public in accordance with the office prestige to establish trust relationships; behave, even in private, with dignity; follow local law and customs also referring to staying and working permits; not to carry any other working activity for a different employer.

Người lao động khi thực hiện các nhiệm vụ của mình có nghĩa vụ: trung thành; phục vụ bằng sự siêng năng khi thực hiện các nhiệm vụ được giao; kỷ luật; đảm bảo bí mật nghề nghiệp; hành xử phù hợp với nguyên tắc hợp tác chăm chỉ và tận tụy liên quan đến các mối quan hệ trong công việc; ứng xử trước công chúng phù hợp với uy tín của Văn phòng để thiết lập các mối quan hệ tin cậy; cư xử, ngay cả trong đời sống riêng, đúng với phẩm giá; tuân thủ luật pháp và phong tục địa phương về giấy phép lưu trú và làm việc; không thực hiện bất kỳ công việc nào khác cho một người lao động khác.

2. The Employee must comply with the obligations referred to the Agency's ethical code and code of conduct.

Người lao động phải tuân thủ các nghĩa vụ được nêu trong quy tắc về đạo đức và ứng xử tại nơi làm việc.

3. In particular, the Employee: *Cụ thể, Người lao động:*

- a. Do not use for private purpose information at his/her disposal for working reasons, avoids situations and behaviors that could hinder the correct performance of assigned tasks and harm the interests and the reputation of the Italian Public Administration and Government;

Không tùy ý sử dụng các thông tin với các lý do liên quan đến công việc cho mục đích cá nhân, tránh các tình huống và hành vi có thể cản trở việc thực hiện đúng nhiệm vụ được giao, làm tổn hại đến lợi ích và uy tín của Cơ quan Hành chính và Chính phủ Ý;

- b. Do not ask, neither urges, for himself/herself or others, any present or other benefit; *Không đòi hỏi hoặc yêu cầu cho bản thân hoặc cho người khác bất kỳ quà cáp hay lợi ích nào khác;*

- c. Do not accept any assignment of collaboration with any private entity that has or had, in the previous two years, a significant economic interest in decisions or activities related to office his/her duties;

Không chấp nhận bất kỳ sự đề nghị hợp tác với bất kỳ tổ chức tư nhân nào có hoặc đã có, trong hai năm trước đó, lợi ích kinh tế đáng kể trong các quyết định hoặc hoạt động liên quan đến chức vụ của Người lao động;

- d. Respecting the right of association, the Employee shall timely inform the Head of Office about his/her associations' or organizations' membership (with exception of



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

political parties and trade unions), regardless their confidentiality nature, whenever their sector of interest could interfere with the correct performance of his/her office duties;

Liên quan đến quyền lợi của AICS, Người lao động phải thông báo kịp thời cho Thủ trưởng văn phòng về việc là thành viên của bất kỳ hiệp hội hay tổ chức nào (ngoại trừ các đảng phái chính trị và công đoàn), bất kể tính chất bí mật của chúng, vào bất cứ khi nào lợi ích của các hiệp hội hoặc tổ chức này ảnh hưởng đến việc thực hiện đúng các nhiệm vụ của mình;

- e. The Employee, when assigned to his/her working duties, inform (in writing) the Head of Office about all relations, direct or indirect, of collaboration with private entities anyhow remunerated that he/she has or had in the last three years, specifying:

Người lao động khi được giao nhiệm vụ phải thông báo (bằng văn bản) cho Thủ trưởng của Văn phòng về tất cả các mối quan hệ hợp tác, trực tiếp hoặc gián tiếp, với các đơn vị tư nhân liên quan bất kỳ khoản thù lao nào mà họ có hoặc đã có trong ba năm trước đó, cụ thể:

- i. whether, directly, his/her relatives or family members within the second degree, spouse or partner still have economic relations with such entity; *nếu, một cách trực tiếp, người thân hoặc thành viên gia đình của Người lao động trong hai thế hệ, vợ/chồng hoặc bạn đời có mối quan hệ về kinh tế với chủ thể đó;*

- ii. whether those kind of relations refer to entities that could have interests in activities or decisions related to the office, with limitation to the tasks assigned to the Employee.

nếu các mối quan hệ với các chủ thể đó có thể mang lại lợi ích trong các hoạt động hoặc quyết định liên quan đến Văn phòng trong phạm vi các nhiệm vụ được giao cho Người lao động.

- f. The Employee should refrain to take any decision or carry out activities related to his/her working duties in a situation, even potential, of conflict of interests with personal interests, of the spouse, his/her relatives, family members within the second degree;

Người lao động tránh đưa ra bất kỳ quyết định hoặc thực hiện bất kỳ hoạt động nào liên quan đến nhiệm vụ của mình nếu việc đó có thể gây ra xung đột lợi ích đối với lợi ích cá nhân của Người lao động hoặc của vợ/chồng, người thân, thành viên gia đình trong hai thế hệ của Người lao động;

- g. The conflict can refer to any kind of interest, not only economical, as same as those



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

interests which derive from political pressure, trade unions or hierarchical superior;
Sự xung đột có thể đến trong bất kỳ nhóm lợi ích nào, không chỉ về kinh tế, tương tự với các lợi ích nói trên phát sinh từ áp lực chính trị, công đoàn hoặc cấp trên;

- h. The Employee should refrain to take any decision or carry out activities related to his/her personal interests, interests of his/her relatives, family members within the second degree, the spouse or the partner, or persons with he/she has usual frequentation with, or subjects of organizations with whom he/she or the spouse has a pending lawsuit or serious hostility or significant credit or debit relation, or subjects or organizations of which he/she is the person in charge (tutor, prosecutor, attorney or agent) or entities, associations even not recognized, committees, companies or establishments of which he/she is the administrator, the manager or the director. The Employee refrains from any other circumstance that could determine serious reasons of convenience. The Head of the Office takes the decision about the refrain for such conflict.

Người lao động tránh đưa ra bất kỳ quyết định nào hoặc thực hiện bất kỳ các hoạt động nào liên quan đến lợi ích cá nhân, lợi ích của người thân, thành viên gia đình trong hai thế hệ, vợ/chồng hoặc đối tác, hoặc những người mà họ thường xuyên liên hệ; hoặc khi Người lao động hoặc vợ/chồng của Người lao động đang có tranh chấp hoặc thù địch nghiêm trọng hoặc quan hệ tín dụng hoặc có khoản nợ với bất kỳ chủ thể của tổ chức nào khác, hoặc đối với các chủ thể hay tổ chức mà Người lao động là người có trách nhiệm (gia sư, công tố viên, luật sư hoặc đại lý) hoặc các tổ chức, hiệp hội thậm chí không được công nhận, các ủy ban, công ty hoặc cơ sở mà Người lao động là quản trị viên, người quản lý hoặc giám đốc. Người lao động nên hạn chế bất kỳ trường hợp nào khác có khả năng là nguyên nhân nghiêm trọng dẫn đến xung đột lợi ích. Thủ trưởng Văn phòng sẽ quyết định biện pháp kiểm chế đối với các xung đột này.

- i. Concerning private relations, including the out-of-work relations with public officials executing their functions, the Employee will not take advantage, neither mention the position that he/she covers in the administration aimed at obtaining benefits which he/she would not deserve and he/she will not behave in any way that could affect the reputation of the Italian Public Administration and Government.

Liên quan đến các mối quan hệ cá nhân, bao gồm các quan hệ ngoài công việc với các cơ quan nhà nước thực thi chức năng của họ, Người lao động không được lợi dụng hay đề cập đến chức vụ mà Người lao động đang đảm nhận trong Nhà nước nhằm đạt được những lợi ích mà Người lao động không xứng đáng được hưởng, đồng



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

thời Người lao động không được hành xử theo bất kỳ cách nào có khả năng ảnh hưởng đến uy tín của Cơ quan Hành chính và Chính phủ Ý.

ART. 13 (INFRACTIONS AND DISCIPLINARY PROCEDURES)

ĐIỀU 13 (VI PHẠM VÀ HÌNH THỨC KỶ LUẬT)

1. The Employer shall be entitled suspend and terminate the Labor Contract, and to apply disciplinary measures in accordance with the current labor regulations, the Collective Labor Agreement (if any) and the Internal Labor Rules of the Employer.

Người sử dụng lao động có quyền tạm hoãn và chấm dứt Hợp đồng Lao động, và áp dụng các hình thức kỷ luật theo các quy định pháp luật về lao động hiện hành, Thỏa ước Lao động tập thể (nếu có) và Nội quy Lao động của Người sử dụng lao động.

ART. 14 (EARLY TERMINATION OF THE CONTRACT)

ĐIỀU 14 (CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TRƯỚC THỜI HẠN)

1. During the probation period, any Party is entitled to terminate this Labor Contract without giving prior notice to the other Party.

Trong quá trình thử việc, bất kỳ bên nào cũng có quyền chấm dứt Hợp Đồng Lao Động mà không cần thông báo cho bên còn lại.

2. The Labor Contract may be early terminated by mutual agreement in writing of the Employer and the Employee.

Người lao động và Người sử dụng lao động có thể thỏa thuận bằng văn bản về việc chấm dứt Hợp Đồng Lao Động.

3. The present contract may be terminated by the Employee with a prior notice of three (3) days, in case the term of the contract is below 12 months, or thirty (30) days in case the term is between 12 and 36 months, with possibility to reduce this period with the consent of the Employer. In case of failure of respect of the notice period by the Employee, the Employer will proceed recovering from his/her due remuneration the amount equivalent to the missing notice period.

Hợp đồng này có thể bị chấm dứt bởi Người lao động bằng việc thông báo trước ba (3) ngày nếu hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng, hoặc ba mươi (30) ngày nếu hợp đồng có thời hạn từ 12 đến 36 tháng, hoặc số ngày ít hơn thời hạn nêu trên nếu có sự chấp thuận của Người sử dụng lao động. Trường hợp Người lao động không tuân thủ thời hạn báo trước, Người sử dụng lao động sẽ tiến hành trích từ thù lao đến hạn của Người lao động số tiền tương ứng với thời gian thông báo còn thiếu.

4. The contract may be terminated by the Employer with a substantiated decision notified in writing



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

to the Employee, in the following cases:

Người lao động có thể ra quyết định chấm dứt hợp đồng được thông báo bằng văn bản cho Người lao động trong các trường hợp sau:

- a. the Employee repeatedly fails to fulfill the tasks assigned by the Employer pursuant to the terms of the Labor Contract and the criteria for evaluation the work completion under the Internal Working Standards of the Employer;
Người lao động thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ do Người sử dụng lao động giao theo quy định tại Hợp Đồng Lao Động và các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo Nội Quy Lao Động của Người sử dụng lao động;
- b. disciplinary reasons as provided by art. 14 and in accordance with the applicable regulations of the Internal Working Standards; *do áp dụng kỷ luật theo quy định tại điều 14 và theo các quy định tương ứng của Nội Quy Lao Động;*
- c. arbitrary and unjustified absence from service for at least of 5 consecutive working days;
tự ý vắng mặt tại nơi làm việc trong vòng ít nhất 5 ngày làm việc liên tiếp;
- d. the Employer has to scale down or reduce staff due to natural disaster, fire or other *force majeure* causes, despite having taken all necessary measures to remedy the problem;
Người sử dụng lao động phải phải thu hẹp hoạt động hoặc giảm chỗ làm việc do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác, mặc dù đã thực hiện mọi biện pháp cần thiết để khắc phục vấn đề;
- e. The Employer needs to lay off employees due to structural or technological changes, economic reasons, a merger or consolidation. The dismissal of employees shall be implemented after a discussion with the representative organization of employees (if any) and after giving prior notice of 30 days to the People's Committee of the province and the employees.
Người sử dụng lao động cho Người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ, hợp nhất hoặc sát nhập hoặc vì lý do kinh tế. Việc cho thôi việc người lao động được thực hiện sau khi trao đổi với tổ chức đại diện người lao động (nếu có) và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và người lao động.
- f. The employee is not present at the workplace within 15 days from the expiry of the suspension period (if any) of the employment contract.
Người lao động không có mặt tại nơi làm việc trong vòng 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động (nếu có).
- g. Other cases according to the Labor Working Standards and the other applicable

SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

regulations.

Các trường hợp khác theo các quy định pháp luật về lao động và Nội Quy Lao Động.

5. In case of contract termination as per the aforementioned paragraph, the Employer must give at least three (3) days' notice in advance, in case the term of the contract is below 12 months, or thirty (30) days in case the term is between 12 and 36 months with the sole exception of the cases provided by the letter c) and f) above.

Trường hợp chấm dứt hợp đồng theo khoản trên, Người sử dụng lao động phải báo trước ít nhất ba (3) ngày nếu hợp đồng có thời hạn dưới 12 tháng, hoặc ba mươi (30) ngày nếu hợp đồng có thời hạn từ 12 đến 36 tháng, trừ các trường hợp duy nhất được quy định tại điểm c) và f) nói trên.

ART. 15 (AGE LIMIT)

ĐIỀU 15 (GIỚI HẠN VỀ ĐỘ TUỔI)

1. Unless otherwise agreed among the parties, the contract would terminate, for age limit, from the first day of the month after having reached sixty (60) years and three (3) months for male employees, and fifty-five (55) years and four (4) months for female employees. *Trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác, hợp đồng này sẽ chấm dứt, theo độ tuổi làm việc, kể từ ngày đầu tiên của tháng sau khi Người lao động nam đủ sáu mươi (60) tuổi ba (3) tháng, nữ đủ năm mươi lăm (55) tuổi bốn (4) tháng.*
2. The abovementioned limits shall be automatically increased in accordance with the applicable standards provided by the Labor Code.

Các giới hạn tuổi nói trên sẽ tự động được điều chỉnh tăng lên để phù hợp với các tiêu chuẩn tương ứng quy định tại Bộ luật Lao động.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

ART. 16 (CONFIDENTIALITY)

ĐIỀU 16 (BẢO MẬT THÔNG TIN)

1. The Parties acknowledge that the terms of this Agreement and any oral or written information exchanged between the Parties, including but not limited to the performance this Agreement, AICS internal information, tasks and dossiers which are assigned to the employees, etc. are regarded as confidential information. Each Party shall maintain confidentiality of all such confidential information without obtaining the written consent of the other Party, any Party shall be deemed disclosure of such confidential information by such Party shall be held liable for breach of this Agreement. This Section shall survive the termination of this Agreement for any reason.

Các Bên thừa nhận rằng các điều khoản của Hợp đồng này và bất kỳ thông tin bằng miệng hoặc văn bản nào được trao đổi giữa các Bên, bao gồm nhưng không giới hạn ở việc thực hiện Hợp đồng này, thông tin nội bộ của AICS, các nhiệm vụ và hồ sơ được giao cho nhân viên, v.v. được coi là thông tin bí mật. Các bên không được tiết lộ tất cả các thông tin đó nếu không có sự đồng ý bằng văn bản của Bên còn lại, và Bên tiết lộ sẽ phải chịu trách nhiệm pháp lý nếu vi phạm Thỏa thuận này. Mục này sẽ vẫn tồn tại sau khi Thỏa thuận này chấm dứt vì bất kỳ lý do gì.

ART. 17 (COMPLIANCE WITH THE LAWS)

ĐIỀU 17 (TUÂN THỦ PHÁP LUẬT)

1. Beside complying with the Vietnamese laws, the parties agree to comply with the obligations set forth in the directorial determination n. 28 of 02.05.2021 "Guidelines for the application of the fundamental principles of the Italian legal system to stipulated contracts pursuant to and for the purposes of art. 11, paragraph 1, let. c) of the Decree of the Ministry of Foreign Affairs and of the International Cooperation 22 July 2015, n. 113". (Annex A)

Ngoài việc tuân thủ pháp luật Việt Nam, các bên thống nhất tuân theo các nghĩa vụ được nêu tại quyết định chỉ thị số 28 02.05.2021 "Hướng dẫn về việc áp dụng các nguyên tắc cơ bản của hệ thống pháp luật Ý đối với các hợp đồng được quy định theo đó, và nội dung của điều 11, khoản 1, điểm c của Nghị định của Bộ Ngoại giao và của Hợp tác Quốc tế ngày 22 tháng 7 năm 2015, số 113". (Phụ lục A)



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

ART. 18 (APPLICABLE LAW AND COMPETENT COURT)

ĐIỀU 18 (LUẬT ÁP DỤNG VÀ TÒA ÁN CÓ THẨM QUYỀN)

1. The working relationship regulated by the present contract is submitted to the Vietnamese laws.
Mối quan hệ lao động được điều chỉnh bởi hợp đồng này phải tuân theo pháp luật Việt Nam.
2. The Vietnamese court is competent for resolving conflicts that may arise by the application of this contract, taking into consideration what regulated by the general and conventional international law.
Tòa án Việt Nam có thẩm quyền giải quyết các xung đột có thể phát sinh liên quan đến hợp đồng này trên cơ sở xem xét quy định của thông lệ quốc tế và pháp luật quốc tế nói chung.

ART. 19 (AMENDMENTS TO THE APPLICABLE REGULATIONS)

ĐIỀU 19 (ĐIỀU CHỈNH LUẬT ÁP DỤNG)

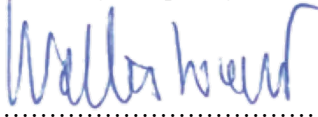
1. In case of conflict of the provisions outlined in this contract with the then-applicable Vietnamese regulations, the latter shall prevail.
Trường hợp có sự mâu thuẫn giữa các điều khoản được nêu trong hợp đồng này với các quy định của pháp luật Việt Nam có hiệu lực sau thời điểm ký hợp đồng này, quy định mới sẽ được ưu tiên áp dụng.

Date/ngày, 02/04/2021



The AICS Yangon Head of Office

Thủ trưởng Văn phòng AICS Yangon



The Employee

Người lao động



Attachments/ Đính kèm:

- Appendix I - Additional benefits under Italian laws;

Phụ lục I - các quyền lợi bổ sung theo



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

pháp luật Italia;

- Appendix II – Salary calculation sheet;

Phụ lục II - Bảng tính lương;

- Appendix III - “Terms of reference - Job description”.

Phụ lục III - “Điều khoản tham khảo – Mô tả công việc”

- Employee final evaluation form;

Mẫu đánh giá Người lao động;



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

APPENDIX I PHỤ LỤC I

To the Labor Contract (the “**Labor Contract**”) entered into on [02/04/2021] between:
*Đối với Hợp đồng lao động (“**Hợp đồng lao động**”) được ký kết vào ngày [02/04/2021] giữa:*

The Italian Agency for Development Cooperation (AICS) – “Vietnam Project Office” (which is the full-fledged Cooperation Section of the Embassy of Italy in Vietnam), with address in 18 Le Phung Hieu, Trang Tien, Hoan Kiem, Hanoi tax code No. 97871890584, represented by AICS Yangon Head of Office, Mr. Walter Zucconi (“**the Employer**”),

*Cơ quan Hợp tác Phát triển Italia (AICS) – “Văn phòng Dự án Việt Nam” (là Phòng Hợp tác chính thức của Đại sứ quán Ý tại Việt Nam), có địa chỉ tại 18 Lê Phụng Hiểu, Tràng Tiền, Hoàn Kiếm, Hà Nội mã số thuế 97871890584, đại diện bởi Thủ trưởng Văn phòng AICS Yangon, ông. Walter Zucconi (“**Người sử dụng lao động**”).*

AND
VÀ

Mr. Michele Boario, [REDACTED]
[REDACTED] (“**the Employee**”).

*Ông Michele Boario, [REDACTED]
[REDACTED] (“**Người lao động**”).*

By means of integration of the applicable conditions of work as referred in the Labor Contract, the Employer and the Employee further agree on the following additional benefits which shall be regulated by the applicable Italian laws.

Ngoài việc áp dụng toàn bộ các điều kiện lao động được nêu trong Hợp đồng Lao động này, Người sử dụng lao động và Người lao động thỏa thuận thêm về các lợi ích bổ sung được quy định bởi pháp luật hiện hành của Ý như sau.

ART. I (ITALIAN SOCIAL SECURITY)

ĐIỀU I (BẢO HIỂM XÃ HỘI ITALIA)

1. The Employee who is an Italian citizen is insured for disability, retirement and survivors at the Italian National Institute for Social Security (I.N.P.S.).
Người lao động được hưởng bảo hiểm ốm đau, chế độ hưu trí và an sinh tại Viện An sinh Xã hội Quốc gia Ý (I.N.P.S.).



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

2. Social Security contributions pursuant to preceding paragraph and due by the Employee and the Employer will be determined according to the applicable Italian laws and calculated based on the taxable salary of the Employee.

Việc đóng khoản bảo hiểm An sinh Xã hội nói trên và thời hạn đóng của Người lao động và Người sử dụng lao động sẽ được xác định theo pháp luật hiện hành của Italia và được tính dựa trên mức lương chịu thuế của Người lao động.

ART. II (HEALTH INSURANCE)

ĐIỀU II (BẢO HIỂM Y TẾ)

1. The Employee is insured by the Employer with a Private Insurance policy in line with the standards provided by the Italian National Health Service. Also the partner and the children up to 26 years old shall be entitled to the aforementioned insurance policy, whether cohabitant and dependent from the Employee.

Người lao động được hưởng chế độ Bảo hiểm Tư nhân do Người sử dụng lao động chi trả theo các tiêu chuẩn của Dịch vụ Y tế Quốc gia Italia. Ngoài ra, vợ/chồng và con cái từ 26 tuổi trở xuống của Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm nói trên, bất kể là người chung sống hay người phụ thuộc của Người lao động.

2. The Employee must demonstrate to be entitled to the family benefits described above. The annual premium, as per the annex table – which is part of the present contract – is updated on yearly basis and it is entirely borne by the Employer.

Người lao động phải chứng minh để được hưởng các lợi ích gia đình nói trên. Phí bảo hiểm hàng năm theo bảng tính ở phần phụ lục - là một phần của hợp đồng này - được cập nhật hàng năm và hoàn toàn do Người sử dụng lao động chi trả.

ART. III (INSURANCE FOR WORK ACCIDENTS AND DISEASES)

ĐIỀU III (BẢO HIỂM TAI NẠN NGHỀ NGHIỆP VÀ BỆNH TẬT)

1. The Employee who is an Italian citizen is insured for work accidents and professional diseases as per the Italian Law and he/she is inscribed at the Italian National Institute for Insurance for Work Accidents register (I.N.A.I.L.).

Người lao động là công dân Italia được hưởng bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp theo Pháp luật của Ý và được ghi tên vào sổ đăng ký của Viện Bảo hiểm Tai nạn lao động Quốc gia Ý (I.N.A.I.L.).

2. Contributions are totally borne by the Employer.

Việc thanh toán hoàn toàn do Người sử dụng lao động chi trả.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

ART. IV. (MATERNITY AND PATERNITY LEAVE)

ĐIỀU IV (NGHỈ THAI SẢN)

1. In any case where the applicable Vietnamese laws do not provide for a better treatment, the Employee shall be entitled to the legal-economic treatment for leave, rest period as well as maternity and paternity leave for children, either legitimate, natural, adopted or in foster care, as established by the Italian Legislative Decree No. 151, dated 26 March 2001.

Trường hợp luật pháp Việt Nam hiện hành không có quy định tốt hơn, Người lao động sẽ được hưởng chế độ kinh tế - pháp lý về thời gian nghỉ phép, thời gian nghỉ ngơi cũng như chế độ nghỉ thai sản bất kể đối với con hợp pháp hay con ruột, nhận con nuôi hay chăm sóc nuôi dưỡng theo pháp luật Italia, được quy định theo luật pháp Italia tại Nghị định số 151, ngày 26 tháng 3 năm 2001.

2. The leaves the Employee is entitled under art. 9 of the Labor Contract and any applicable provision under Vietnamese laws cannot be cumulated to the benefits referred to in the above paragraph.

Thời gian nghỉ thai sản mà Người lao động được hưởng theo Điều 9 của Hợp đồng Lao động này và bất kỳ quy định hiện hành nào của pháp luật Việt Nam sẽ không được cộng với các quyền lợi nêu tại khoản trên.

3. The allowances payable during the maternity and paternity leaves shall be in any case guaranteed under the relevant Italian laws.

Các khoản trợ cấp phải trả trong thời gian nghỉ thai sản sẽ được đảm bảo trong mọi trường hợp theo các quy định pháp luật liên quan của Italia.

ART. V (APPLICABLE LAW AND COMPETENT COURT)

ĐIỀU V (LUẬT ÁP DỤNG VÀ TÒA ÁN CÓ THẨM QUYỀN)

1. Any right and obligation arising from this Appendix I shall be governed by Italian Laws.
Mọi quyền và nghĩa vụ phát sinh từ Phụ lục I này sẽ được điều chỉnh bởi pháp luật Italia.
2. The Italian court of the place where the AICS Italian headquarters are located shall be competent for resolving any conflicts which may arise in connection with the obligations and rights provided by this Appendix I.

Tòa án Italia tại nơi có trụ sở chính của AICS Italia sẽ có thẩm quyền giải quyết mọi xung đột có thể phát sinh liên quan đến các quyền và nghĩa vụ được quy định tại Phụ lục I này.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA



The AICS Yangon Head of Office

Thủ trưởng Văn phòng AICS Yangon

The Employee

Người lao động



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

APPENDIX II
PHỤ LỤC II

SALARY CALCULATION SHEET

Year 2021

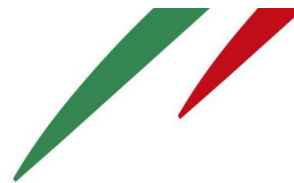
BẢNG TÍNH LƯƠNG

Năm 2021

Currency: EUR

Tiền tệ: EUR

| Calculation of the gross remuneration of <i>Bảng tính tổng thu nhập</i> | | Mr. Michele Boario <i>Ông Michele Boario</i> | | | |
|--|--|--|------------------|---------------------|------------------------|
| | | From <i>Từ</i> | To <i>Đến</i> | Days <i>Ngày</i> | Months <i>Tháng</i> |
| duration of the contract <i>thời hạn hợp đồng</i> | | 16/04/21 | 31/12/21 | 255 | 8,50 |
| renewal duration <i>gia hạn</i> | | | | 0 | 0,00 |
| Total <i>Tổng</i> | | | | 255 | 8,50 |
| gross monthly wage <i>tổng lương hàng tháng</i> | | | | | 6.780,83 |
| indemnity + gross monthly increase <i>khấu trừ + nâng bậc hàng tháng</i> | | | | | 6.421,76 |
| contractual gross (salary + indemnity + surcharge) <i>tổng lương theo hợp đồng (lương + khấu trừ + phụ phí)</i> | | | | | 112.222,02 |
| Gross remuneration <i>Tổng thu nhập</i> | | | | | 112.222,02 |



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

SALARY CALCULATION SHEET
Year 2022
BẢNG TÍNH LƯƠNG
Năm 2022

Currency: EUR

Tiền tệ: EUR

| Calculation of the gross remuneration of <i>Bảng tính tổng thu nhập</i> | Mr. Michele Boario <i>Ông Michele Boario</i> | | | |
|--|---|------------------|---------------------|------------------------|
| | From <i>Từ</i> | To <i>Đến</i> | Days <i>Ngày</i> | Months <i>Tháng</i> |
| duration of the contract <i>thời hạn hợp đồng</i> | 01/01/2022 | 31/03/2022 | 90 | 3,00 |
| renewal duration <i>gia hạn</i> | | | 0 | 0,00 |
| Total <i>Tổng</i> | | | 90 | 3,00 |
| gross monthly wage <i>tổng lương hàng tháng</i> | | | | 6.780,83 |
| indemnity + gross monthly increase <i>khấu trừ + nâng bậc hàng tháng</i> | | | | 5.819,32 |
| contractual gross (salary + indemnity + surcharge) <i>tổng lương theo hợp đồng (lương + khấu trừ + phụ phí)</i> | | | | 37.800,45 |
| Gross remuneration <i>Tổng thu nhập</i> | | | | 37.800,45 |



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

APPENDIX III

PHỤ LỤC III

TERMS OF REFERENCE - JOB DESCRIPTION
ĐIỀU KHOẢN THAM KHẢO - MÔ TẢ CÔNG VIỆC

Mr. Michele Boario, as *Vietnam, Laos and Cambodia Program Coordinator* will work under the direct supervision of the AICS Yangon Head Office and in coordination with the AICS Hanoi (Vietnam) and AICS Yangon Office staff.

Ông Michele Boario, là điều phối viên cho Chương trình tại Việt Nam, Lào và Campuchia sẽ làm việc dưới sự giám sát trực tiếp của Văn phòng AICS Yangon và phối hợp với AICS Hà Nội (Việt Nam) và cán bộ Văn phòng AICS Yangon.

The Vietnam, Laos and Cambodia Program Coordinator will have to assist the AICS Hanoi Office (Vietnam), under the responsibility of the AICS Office in Yangon, in carrying out the following tasks: *Điều phối viên cho Chương trình tại Việt Nam, Lào và Campuchia sẽ phải hỗ trợ Văn phòng AICS Hà Nội (Việt Nam), có trách nhiệm với Văn phòng AICS tại Yangon, thực hiện các nhiệm vụ sau:*

1. Ensure the coordination, monitoring and regular execution of all the initiatives of the Italian Cooperation operated in Vietnam, Laos and Cambodia as well as contribute to the management of requirements regarding the regional level (ASEAN);
Đảm bảo điều phối, giám sát và thực hiện thường xuyên tất cả các chỉ định của Phòng Hợp tác Ý tại Việt Nam, Lào và Campuchia cũng như đóng góp vào việc quản lý các yêu cầu liên quan đến cấp khu vực (ASEAN);
2. Assist the Head Office in coordinating the project staff, including administrative staff, located at the AICS Hanoi Office (Vietnam);
Hỗ trợ Trụ sở chính trong việc điều phối các nhân viên của dự án, bao gồm cả nhân viên hành chính, tại Văn phòng AICS Hà Nội (Việt Nam);
3. Assist the Head of Office in planning the cooperation initiatives of the AICS Hanoi Office (Vietnam), in collaboration with the technical and administrative staff of the AICS Office in Yangon;
Hỗ trợ Trưởng Văn phòng lập kế hoạch cho các chỉ định về hợp tác của Văn phòng AICS Hà Nội (Việt Nam), phối hợp với các cán bộ kỹ thuật và hành chính của Văn phòng AICS tại Yangon;
4. Ensure the regular attendance of AICS Hanoi Office (Vietnam) at the meetings with coordination entities among Donors and with government counterparts;
Đảm bảo sự tham dự thường xuyên của Văn phòng AICS Hà Nội (Việt Nam) tại các cuộc họp với các đơn vị phối hợp giữa các Nhà tài trợ và với các đối tác chính phủ;
5. Ensure the alignment of the activities of the Cooperation with the Italian development under



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

the responsibility of the AICS Hanoi Office (Vietnam) with the reference guidelines for APS in Vietnam, Laos and Cambodia;

Đảm bảo sự liên kết các hoạt động Hợp tác với sự phát triển của Italia do Văn phòng AICS Hà Nội (Việt Nam) chịu trách nhiệm theo các hướng dẫn tham chiếu cho APS tại Việt Nam, Lào và Campuchia

6. Assist the Head Office in the preparation and participation in the periodic coordination meetings of Donors and with the local Government, including coordination within EU member countries, with the Local EU Delegation and with international financial institutions;
Hỗ trợ Trụ sở chính trong việc chuẩn bị và tham gia các cuộc họp điều phối định kỳ của các Nhà tài trợ với Chính quyền địa phương, bao gồm điều phối giữa các nước thành viên EU, với Phái đoàn địa phương của EU và với các tổ chức tài chính quốc tế;
7. Ensure coordination and a correct flow of information with the Hanoi Embassy, in compliance with the prerogatives of the two administrations according to the directives given in this regard by the owner of the AICS Head office in Yangon;
Đảm bảo sự phối hợp và luồng thông tin chính xác với Đại sứ quán Hà Nội, tuân thủ các đặc quyền của chính quyền hai nước theo chỉ thị của người đứng đầu Văn phòng AICS tại Yangon về vấn đề này;
8. Contribute to the regular and transparent performance of cooperation activities and related information flows, regularly drafting reports and Technical Notes, including the preparation of the annual activity report with reference to Vietnam, Laos and Cambodia;
Đóng góp vào việc thực hiện thường xuyên và minh bạch các hoạt động hợp tác và các luồng thông tin liên quan, thường xuyên soạn thảo các báo cáo và ghi chép kỹ thuật, bao gồm cả việc chuẩn bị báo cáo hoạt động hàng năm với sự tham chiếu đến Việt Nam, Lào và Campuchia;
9. Carry out the role of Sole Supervisor of the Procedure (Responsabile Unico di Procedimento - RUP- as per applicable Italian Law) when required by the initiatives of competence;
Thực hiện vai trò Giám sát đơn lẻ về Quy trình (Responsabile Unico di Procedimento - RUP- theo Luật hiện hành của Ý) khi được yêu cầu bởi các chỉ thị có thẩm quyền;
10. Ensure the promotion of Italian initiatives in close collaboration with the Communications Manager of the AICS branch in Yangon.
Đảm bảo sự quảng bá các chỉ thị của Ý với sự hợp tác chặt chẽ với Giám đốc Truyền thông của chi nhánh AICS tại Yangon.
11. Any further tasks that might become necessary within the limits of its competences and temporal availability to be carried out on behalf of the owner of the local AICS Head office.
Bất kỳ nhiệm vụ nào có thể cần thiết trong khả năng và thẩm quyền tạm thời, được thực hiện thay cho Người đứng đầu Trụ sở chính AICS tại địa phương.



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBODIA

Personal evaluation sheet
Bảng đánh giá cá nhân

FIXED TERM EMPLOYMENT CONTRACT
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG XÁC ĐỊNH THỜI HẠN

Name and surname/Họ và tên: Michele Boario

Position/Chức vụ: Team Leader – Coordinator of Vietnam, Laos and Cambodia programs

Trưởng đoàn - Điều phối viên cho các chương trình tại Việt Nam, Lào và Campuchia

Workplace/Nơi làm việc: AICS “Vietnam Project Office” (Hanoi - Vietnam)

AICS “Văn phòng Dự án Việt Nam” (Hanoi – Việt Nam)

Initiative Title/Vị trí:

AID:

Employment contract prot. n./Hợp đồng lao động số:

Duration/Thời hạn: 16/04/2021 – 31/03/2022

The following assessment is carried out by the owner of the AICS foreign branch in Yangon, in his capacity as personnel manager employed by him, on the basis of the Terms of Reference referred to in art. 1 (CONTRACTUAL DUTIES) of the fixed-term employment contract signed by the Employee.

Đánh giá sau đây được thực hiện bởi người đứng đầu chi nhánh nước ngoài của AICS tại Yangon, với tư cách là giám đốc nhân sự, trên cơ sở Điều khoản tham chiếu được đề cập tại điều 1 (NGHĨA VỤ HỢP ĐỒNG) của hợp đồng lao động xác định thời hạn mà Người lao động đã ký.

Final evaluation/Đánh giá cuối cùng:

| <i>Aspects to be assessed/Các khía cạnh được đánh giá::</i> | Insufficient/ Chưa tốt | Good/ Tốt | Excellent /Xuất sắc |
|---|---------------------------|--------------|------------------------|
| Cooperation ethics/Đạo đức trong hợp tác: | | | |
| Professional ability/Sự chuyên nghiệp: | | | |
| Team work skills/Kỹ năng làm việc nhóm: | | | |
| Dedication to work/Sự tận tâm với công việc: | | | |
| Join the local environment/Sự tham gia vào môi trường tại địa phương: | | | |
| Overall assessment of the overall results achieved related to the Terms of Reference, Art. I (CONTRACT DUTIES) of the employment contract Đánh giá chung về kết quả tổng thể đạt được liên quan đến Điều | | | |



SEDE AICS di YANGON

Paesi di competenza:

MYANMAR, BANGLADESH, VIETNAM, LAOS, CAMBOGIA

| | | | |
|--|--|--|--|
| <i>khảo tham chiếu, Điều 1 (NGHĨA VỤ HỢP ĐỒNG) của hợp đồng lao động</i> | | | |
| <i>Note/Chú ý:</i> | | | |

Date/
Ngày:

Signature/Ký tên:

Notes by Evaluated Personnel/Ghi chú của người được đánh giá:

Date/Ngày:

Acknowledgement
signature/Người xác
nhận:

| Calcolo del compenso lordo spettante a | | Boario 2021_2 | | |
|--|----------|---------------|-----|-------------------|
| | dal | al | gg | mesi |
| durata del contratto | 16/04/21 | 31/12/21 | 255 | 8,50 |
| durata rinnovo | | | 0 | 0,00 |
| totale | | | 255 | 8,50 |
| Salario lordo mensile | | | | 6.780,83 |
| Indennità + maggiorazione lorda mensile | | | | 6.421,76 |
| lordo contrattuale (salario + indennità + maggiorazione) | | | | 112.222,02 |
| | | | | |
| <u>Costo per l'Amministrazione:</u> | | | | |
| compenso lordo (A) | | | | 112.222,02 |
| Contributo INAIL a carico committente (C) | 0,50% | | | 288,19 |
| Contributo INPS a carico committente (D) | 28,25% | | | 16.282,47 |
| Consulenza (E) | | | | |
| totale costo per il Programma (A + C + D + E) | | | | 128.792,68 |

| Calcolo del compenso lordo spettante a | | Boario 2022 | | |
|--|----------|-------------|----|------------------|
| | | | | |
| | dal | al | gg | mesi |
| durata del contratto | 01/01/22 | 31/03/22 | 90 | 3,00 |
| durata rinnovo | | | 0 | 0,00 |
| totale | | | 90 | 3,00 |
| Salario lordo mensile | | | | 6.780,83 |
| Indennità + maggiorazione lorda mensile | | | | 5.819,32 |
| lordo contrattuale (salario + indennità + maggiorazione) | | | | 37.800,45 |
| | | | | |
| <u>Costo per l'Amministrazione:</u> | | | | |
| compenso lordo (A) | | | | 37.800,45 |
| Contributo INAIL a carico committente (C) | 0,50% | | | 101,71 |
| Contributo INPS a carico committente (D) | 28,25% | | | 5.746,75 |
| Consulenza (E) | | | | |
| totale costo per il Programma (A + C + D + E) | | | | 43.648,91 |