

dal **Fondo Sociale** al **fasen**

*L'evoluzione di una realtà delle iniziative sociali
dal 1970 al 2013*

fasen



Fondo Attività Servizi Sociali
per i Lavoratori delle
Aziende del Settore Energia - Eni



Sommario

Introduzione di <i>Davide Calabrò</i>	5
Presentazione e considerazioni di <i>Roberto Pinoschi</i>	13
1970 - 1980 Verso un nuovo mondo	17
1980 - 1990 L'evoluzione	29
1990 - 2000 Un futuro da scrivere	35
2000 - 2013 La giusta direzione	43
<i>Appendici</i>	
Uomini e Fonti di Energia	59
Statuto Fondo Sociale 1970	63
Statuto Fondo Sociale 1974	81
Convocazione Convegno delle Strutture 1974	97
Convegno delle Strutture 1974	100
Convegno delle Strutture 1975	102
Statuto Fondo Sociale 1982	107
Piattaforma Fondo Sociale 1983	124
Accordo Fondo Sociale 1984	127
Accordo Fondo Sociale 1987	129
Destinazione aumenti Fondo Sociale 1987	132
Statuto e Regolamento Fondo Sociale 1988	133
Statuto FASEN 1992	135
Accordo Fondo Sociale 1990 e FASEN 1992	148
Statuto FASEN 2004	155
Regolamento FASEN 2012	167
Accordo ENI - O.S.L. - SNAM 2013	171
Calendario Storico degli accordi costitutivi	175



Introduzione

Le fondamenta della fiducia

di Davide Calabrò

SVP Relazioni Industriali, Pianificazione
e Servizi per la Gestione del Personale



Una prima e fondamentale considerazione da fare è che se il FASEN, già Fondo Sociale, esiste da così tanto tempo, e sono quasi cinquant'anni ormai, è perché c'è un buon rapporto con l'Azienda, un modello positivo di relazioni industriali. È quello l'humus che ha consentito di costituire una realtà come il FASEN a cui l'ENI mette a disposizione in fase negoziale delle risorse economiche che rientrano nelle attività che consideriamo un po' il nostro welfare integrato, ma allo stesso tempo asimmetrico. L'ENI è un unicum nel suo essere in Italia: ci sono state molte esperienze, anche in altre aziende, ma l'efficacia di una realtà come il FASEN è un dato storico. Il fatto che ci sia già il contratto con tutte le relative negoziazioni, che ci sia già l'Azienda che si occupa in modo rilevante degli aspetti del welfare, potrebbe spingerci a limitare il nostro apporto, ma il

FASEN è il risultato di un'eccellenza che ci portiamo da molto lontano, da quell'atteggiamento di fare di ENI socialmente responsabile e attenta nei confronti dei suoi lavoratori. Tutto questo si è innescato e si è andato a sviluppare e a coniugare con un modello di relazioni industriali avanzato, che per noi è fondamentale. Penso che il rapporto che esiste con le organizzazioni sindacali in ENI possa essere un modello da poter esporre con orgoglio in tutto il panorama italiano. Magari qualcuno penserà che è semplice, all'interno di un'Azienda ricca, mantenere relazioni industriali ottime e moderne. Non sono minimamente d'accordo, perché l'ENI ha dovuto affrontare enormi problemi di riconversione, di ristrutturazione, ha dovuto cambiare "pelle" passando di fatto da un'Azienda monopolistica a un'Azienda che si è dovuta aprire fortemente sui mercati, all'estero in particolare. Ha avuto enormi difficoltà, che purtroppo ci sono ancora oggi, e questi problemi li ha affrontati con i sindacati. Il sindacato nel suo complesso è maturato insieme all'Azienda, è cresciuto in maniera moderna, confrontandosi in merito a quelli che sono i contenuti e ciò è avvenuto ed ha avuto uno sviluppo importante nel corso degli anni. Con queste premesse, è chiaro che in un percorso positivo e costruttivo si possono sperimentare esperienze che vanno al di là di quella che è la mera negoziazione tra le parti riguardo agli aspetti contrattuali o all'organizzazione del lavoro. Proprio in questa modernità, le parti si sono trovate a sperimentare insieme anche delle forme di responsabilità sociale più avanzate rispetto ad altre realtà: mettere insieme tanti "mattoncini" che costituiscono un rapporto di fiducia reciproca aiuta a rafforzare il modello di partecipazione, di conoscenza nella vita del-

Davide Calabrò

l'Azienda. Senza dubbio questo tipo di esperienza e di partecipazione ha rappresentato un bel trampolino di lancio per tutto quello che si riesce a fare oggi in ambito contrattuale. L'esperienza di responsabilità sociale di alcune iniziative ha rappresentato un modello, un patrimonio del settore dell'energia, a cui appartiene l'ENI; è qualcosa che l'ENI ha nel DNA da tanto tempo e che cerca di articolare nel migliore dei modi, alla ricerca della qualità e dell'eccellenza. Il FASEN si inserisce in questo grande puzzle di iniziative nei confronti dei lavoratori. Da questo punto di vista l'Azienda affronta tre grandi campi d'intervento: uno è quello che deriva dalla contrattazione dei contratti collettivi nazionali che ha dato vita a due importanti realtà: la previdenza complementare e la sanità integrativa nei confronti dei lavoratori. Sulla sanità integrativa, ENI ha dimostrato molta disponibilità, nel senso che ha "immolato" sull'altare di questo percorso il Fis; in effetti l'unica realtà importante nella nostra area contrattuale che si occupava di dare sanità integrativa ai dipendenti, con grande soddisfazione dei dipendenti stessi. La scelta di passare da un modello totalmente aziendale a un modello sotto la sfera del contratto nazionale non è stata del tutto indolore, perché i lavoratori dell'ENI si trovavano bene. Per l'ENI, Azienda grande e importante, abbandonare questo campo non è stato facile. L'ENI ha creduto fortemente in questa scelta di allargare il perimetro, di coinvolgere il settore e non soltanto il sindacato di riferimento, per cercare di dare una prospettiva. A noi piace pensare anche a qualcosa che eventualmente esista e vada oltre. Crediamo che un modello di relazioni come quelle che abbiamo, anche all'interno del Contratto Collettivo Nazionale, di sicuro lo consenta. L'altro pila-

stro che abbiamo è quello del welfare all'interno dell'Azienda, che ha una radice storica che affonda in Enrico Mattei. È un caso più unico che raro. Il welfare è nato in pochissime Aziende in passato: in ENI, in Olivetti e in qualche altra Azienda; sono questi i grossi nomi che hanno inventato il welfare, la socialità, l'integrazione tra la vita e il mondo del lavoro. Oggi quello che chiamano il work-life balance in ENI era una realtà abbastanza consolidata e collaudata già quarant'anni fa. Abbiamo costruito intere città, villaggi, colonie, alberghi in montagna e al mare, tutta una serie di iniziative che servivano a migliorare la qualità della vita sotto tutti gli aspetti, dalla casa allo svago, fino alle opportunità per i figli dei dipendenti. Tutto questo, grazie al cielo, non è mai venuto meno e negli anni ha continuato a crescere, a svilupparsi e a potenziarsi. Poi c'è un terzo mondo che è diventato complementare a questo ambito che integra e perfeziona tutte queste iniziative: quello del FASEN. Nel mondo della salute si è cercato di integrare in modo sempre più organico le iniziative che realizzava in modo autonomo l'ENI con quelle che invece concretizzava il FASEN. Se l'ENI si è dedicata molto alla prevenzione tumorale con accordi con la Lega Italiana per la lotta contro i tumori, il FASEN invece si è attivato per gli screening legati al rischio cardiocircolatorio o ai problemi della tiroide con le indagini di natura endocrinologica. Tutte queste iniziative, alla fine, fanno percepire al lavoratore un'offerta, un'attenzione a tutto campo, una serie di proposte non separate ma condivise da una serie di attori, che, mettendo al centro il dipendente, cercano di dargli il massimo beneficio possibile. Il FASEN in questi anni ha lavorato molto bene in sinergia con l'ENI, con una modalità che si basa sulla vicinanza

Davide Calabrò

al dipendente considerando la sua centralità. Il lavoro che ha fatto il FASEN è stato quello di portare in tutti gli angoli del territorio nazionale la nostra presenza con un tipo di servizio altamente qualificato. Lo sforzo che ha fatto è stato quello di trasferire, una volta ricercata e trovata l'eccellenza, lo stesso tipo di standard in qualunque latitudine della penisola italiana. Questo operato è sicuramente meritorio perché forse sarebbe stato più semplice progettare in ambito sanitario lasciando poi le scelte alle singole località, col rischio che ci fossero delle asimmetrie di qualità. Il lavoro fatto in modo molto importante dal FASEN è stato quello di trovare un'eccellenza in Italia che potesse fare questo tipo di indagini vantaggiose per le istituzioni ospedaliere e universitarie perché costituiscono un bacino di risorse su cui avviare studi e ricerche molto importanti da cui possono emergere analisi rilevanti e utili per tutti. Penso che sia un progetto complesso, ma anche una delle sfide vincenti che il FASEN ha portato avanti nel tempo, e il tratto che lo distingue nel suo modo di operare è un fiore all'occhiello anche per l'ENI, ovviamente. Il FASEN poi offre un supporto alla formazione delle persone che a vario titolo ruotano attorno all'ENI con i corsi per i dipendenti e per i loro figli. Considerato che in alcuni casi iniziative contigue a quelle proposte dall'Azienda o di derivazione contrattuale simili hanno bisogno di un forte lavoro, di dialogo continuo, si tratta di evitare di offrire doppioni ai dipendenti, utilizzando male le risorse che l'ENI destina per queste iniziative. Certi risultati non sarebbero stati possibili se non avessimo cercato di instaurare, fin dall'inizio, delle regole molto chiare su quello che si voleva fare e su come bisognava farlo.

La buona amministrazione è stata una delle leve fondamentali, anche perché ci consente di continuare l'azione e perfezionarla nel tempo. Le fondamenta sono costituite dalla fiducia. C'è una quantità importante di risorse messe a disposizione dall'Azienda che devono non solo essere gestite correttamente, condizione limite e indispensabile, ma anche in maniera proficua da un punto di vista qualitativo. Se l'Azienda avesse avuto la sensazione che queste risorse venissero spese in maniera sterile, non solo scorrettamente, avrebbe limitato queste iniziative. Invece la buona amministrazione e l'uso intelligente delle risorse hanno spinto a continuare in un'esperienza la cui durata è già abbastanza eloquente. Il lavoro di ricerca, di integrazione, di sinergia tra l'Azienda e il FASEN, è stato fatto nell'interesse dei lavoratori, per mantenere alti standard qualitativi. Tutto questo è stato attuato di comune accordo con il FASEN rispettandone l'autonomia nata dai comportamenti nel tempo, nei percorsi di crescita e di sviluppo, nei modelli di partecipazione. È chiaro che le regole di governance che ci siamo dati per il corretto andamento e la buona gestione sono state estremamente importanti da definire, dato che garantiscono entrambe le parti. Ad Azienda e sindacato interessa avere delle chiare regole di governance: sono proprio quelle che aiutano tutti a operare in serenità. La chiarezza delle regole ha aiutato ad accrescere l'autonomia operativa del FASEN ma è stato anche grazie al comune obiettivo di chi è integrato nel sistema Eni che sono stati raggiunti risultati altamente qualitativi, ribadendo la centralità e l'interesse per ogni lavoratore.



Roma-Eur, Palazzo Uffici ENI, anni '70. (foto Archivio Storico Eni Roma)



Roma-Eur, Palazzo Uffici ENI. (foto Archivio Storico Eni Roma)



San Donato Milanese, Primo e Secondo Palazzo Uffici ENI, anni '70.
(foto Archivio Storico Eni Roma)



San Donato Milanese, Primo e Secondo Palazzo Uffici ENI. (foto Archivio Storico Eni Roma)

Presentazione e considerazioni

del Presidente Roberto Pinoschi

Il FASEN, come oggi lo conosciamo, tramite la sua struttura nazionale e le sue articolazioni territoriali, nasce nel 2004, nel Convegno Nazionale di Montecatini, come conseguenza della separazione dal Fis (Fondo Integrativo Sanitario). Il FASEN perciò riprende, dopo un lungo periodo (dal 1992 al 2004) di unificazione con il Fis, il suo specifico ruolo di erede naturale del Fondo Sociale. Alla sua nascita (1970) il Fondo Sociale, facendo proprie le richieste di intervento in campo sociale che provenivano dai lavoratori del Settore Energia del Gruppo ENI, definì quali iniziative fossero utili al fine di rispondere positivamente alla domanda. Nacquero così, in momenti successivi, la medicina preventiva, la sanità integrativa, le vacanze studio, le attività culturali e la solidarietà. In particolare, desidero ricordare un istituto che è stato una costante negli anni che hanno visto il passaggio dal Fondo Sociale al FASEN: il Fondo di solidarietà “Mortis Causa”. Istituito per esprimere concretamente la solidarietà dei lavoratori verso i familiari degli iscritti che decedono per cause naturali e che erano esclusi dall’intervento delle assicurazioni di tipo infortunistico, molti anni dopo è stato inserito anche nel C.C.N.L. Energia e Petrolio. L’assegno

“Mortis Causa”, che sostituì l’imbarazzante ed antica consuetudine della “colletta” tra i colleghi, viene erogato alla moglie, ai figli e, già dalla sua introduzione, ai conviventi. In quest’ultimo caso, ancora una volta, anticipando e sorpassando tutte le sterili polemiche, il Fondo è intervenuto anche nel caso di convivenze omosessuali. In questi anni i gruppi Dirigenti, che si sono alternati alla guida del Fondo, hanno avuto spesso opinioni diverse sulle soluzioni da dare alle problematiche che si presentavano ed alle scelte da compiere, ma, in nessun caso, le differenti opinioni erano riconducibili all’appartenenza sindacale. Si tratta, come è naturale che sia, di dinamiche frutto di sensibilità diverse espresse dai singoli dirigenti. La gestione del FASEN è stata collegiale, assolutamente paritetica e unitaria, indipendentemente dal fatto che in una società o in una divisione del gruppo ENI prevalesse un sindacato piuttosto che un altro. Sono convinto che la gestione delle attività sociali, indipendentemente dalle diversificazioni sindacali, non potrà che essere espressione di una conduzione fortemente unitaria. È la stessa storia del FASEN a dimostrare che le organizzazioni sindacali sono destinate, direi quasi obbligate, a convivere e a condividere le scelte nelle attività sociali. Le decisioni importanti sono sempre state prese tutti insieme e gli oltre quarant’anni di storia che racconta questo libro sono la dimostrazione più evidente delle ampie possibilità di una gestione unitaria. Gli accordi sindacali evidenziano la sensibilità che il Gruppo ENI in tutti questi anni ha sempre dimostrato (dal 1° accordo del 9 marzo 1970 all’ultimo accordo del 15 aprile 2013) sulle tematiche relative alle attività sociali del Gruppo. Recepire e, dove è stato possibile, persino anticipare i bisogni e le necessità dei

Roberto Pinoschi

lavoratori è una prassi su cui tutto il FASEN è impegnato quotidianamente; la stessa struttura orizzontale che si è data dal 2004 è stata attuata proprio per andare incontro alle specificità di ogni realtà. È stata una scelta di continuità, attuata con l'intento di razionalizzare gli interventi e di ridurre le spese al fine di ottenere più efficienza e dare migliori servizi agli iscritti. Le scelte effettuate sono state coerenti alla necessità di gestire in modo oculato le risorse messe a disposizione dal gruppo ENI e dai Lavoratori, ma anche di uniformare e garantire lo stesso livello di prestazioni in tutte le sedi lavorative. È stato un lavoro di condivisione di esperienze e di esperimenti, a volte anche singolari, che ci ha portato a condensare ed a equilibrare non soltanto la struttura amministrativa e logistica del FASEN, modellandola in funzione del territorio, ma anche a rendere omogenea la sua natura, in coerenza con tutta la lunga storia che potete leggere nelle pagine che seguono.



Roma, Uffici FASEN



San Donato Milanese, Uffici e Presidenza FASEN



1970 - 1980

Verso un nuovo mondo

Le radici del FASEN (già Fondo Sociale) prendono forma a partire dall'articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, dove è espresso che "le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'Azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori". Le prime notizie relative al Fondo Sociale risalgono all'estate del 1967 quando, in conclusione del rinnovo del contratto nazionale petrolieri e metanieri, viene annunciata la costituzione del Fondo Sociale. È nel luglio del 1967 che la Commissione Paritetica di studio, che verrà poi abolita una volta conclusa la sua missione e raggiunti i suoi obiettivi, apre le porte alla storia del Fondo Sociale e poi del FASEN. Un articolo su "Uomini e Fonti di Energia" nel numero di luglio e agosto del 1967 riporta così i primi passi che porteranno al Fondo Sociale: "Si sono concluse le trattative per il rinnovo del C.C.N.L. petrolieri e metanieri ENI. Il giudizio obiettivo che si può tranquillamente esprimere non può che essere positivo e tutto ciò al di là della portata dei valori economici conseguiti. Il fatto certamente più significativo del presente rinnovo contrattuale è costituito dal Fondo Sociale che apre prospettive nuove e assai interessanti sull'orizzonte della

contrattazione collettiva. Come già nell'unanime valutazione del convegno nazionale dei quadri periferici dello Spem, tenutosi a Rimini, la rivendicazione del Fondo Sociale rappresenta per i lavoratori petrolieri e metanieri ENI un'importante conquista, il cui apprezzamento travalica le tradizionali sfere di influenza per abbracciare nuovi compiti e tutto ciò su un piano di accresciuto potere sindacale. Al di là della natura istituzionale il Fondo Sociale nasce dalla natura solidale dei rapporti tra i lavoratori che già in forme spontanee ed estemporanee avevano sviluppato modelli di intervento in caso di urgenza e di necessità". Come sintetizza Mariano Ceccarelli, Presidente dal 1990 al 2004: "con l'accordo del 9 marzo 1970 il Fondo Sociale nasce come una struttura che non ha modelli, unico nel suo genere, con il quale, come si legge ai margini delle trattative, i lavoratori assumono direttamente il controllo della gestione delle provvidenze tendenti ad alleviare le carenze nazionali in tema di assistenza mutualistica e previdenziale". È chiaro, fin dal suo esordio, che il Fondo Sociale è un soggetto destinato a diventare protagonista nel confronto con l'Azienda, dove ha trovato subito il terreno propizio, per quanto non privo di ostacoli, come ricordava Ettore Piccardi, dirigente: "La politica delle iniziative sociali del Gruppo ENI è stata sempre caratterizzata da elementi decisamente innovativi rispetto ai tempi, ma coerente con gli interessi aziendali, sia con riferimento alle strategie generali delle imprese che a quelle delle politiche del personale. Il risultato, visto sotto il profilo sostanziale e di immagine, ha promosso sempre un apporto positivo sul piano delle relazioni esterne e su quello del senso di appartenenza al Gruppo".

1970 - 1980

È sempre esistita una coerenza tra l'ambito operativo di ciascuna Azienda e le iniziative sociali, con una diversificazione non tanto legata alle varie aree contrattuali, ma alla cultura aziendale imperante ed alla sua identificazione in determinati obiettivi di impresa.

Molte delle iniziative sociali sono state tradizionalmente oggetto di autonome scelte aziendali, mentre gran parte sono diventate oggetto di contrattazione. Nell'area contrattuale delle aziende chimiche, metalmeccaniche e minero-metallurgiche, nonché in quelle dei settori collaterali tessili-abbigliamento, il grado di sviluppo delle iniziative sociali contrattate è vario, ma di gran lunga inferiore a quello del settore Energia, sia sotto il profilo qualitativo-quantitativo, sia sotto il profilo economico del contributo delle aziende e dei lavoratori. Tradizionale oggetto d'iniziative sociali contrattate nel settore Energia, delle quali erano peraltro beneficiari anche i familiari, sono stati gli interventi di solidarietà ai lavoratori in difficoltà, quelli "Mortis Causa", le azioni a vantaggio di lavoratori studenti dei figli dei dipendenti e dei portatori di handicap, i prestiti e sussidi e, più di recente, le azioni integrative al servizio sanitario nazionale e le indagini socio ambientali sulla salute dei lavoratori. Con l'entrata in vigore della legge 300/70, Statuto dei lavoratori, si accentua la presenza sia formale che sostanziale dei lavoratori nel controllo e nella gestione delle provvidenze sociali in Azienda. Nel settore Energia viene sottoscritto l'accordo 9 marzo 1970 tra l'Asap e lo Spem-CISL, il Silp-CGIL e la Uilpem-UIL, con il quale si dà vita al "FONDO SOCIALE"; istituzione operante a favore dei lavoratori occupati nelle aziende dei settori petrolifero, metaniero, progettazione, montaggi e perforazione.

Il Fondo operava erogando prestazioni integrative dei trattamenti assistenziali forniti dagli Enti Mutualistici e attuando iniziative di medicina preventiva. Forniva inoltre assegni di solidarietà ai superstiti “Mortis Causa” ed assegni di studio ed aggiornamento tecnico culturale per i lavoratori studenti ed ai figli dei lavoratori. Esso, inoltre, svolgeva un’azione di solidarietà nei confronti degli iscritti per superare temporanee difficoltà economiche, sia attraverso erogazioni di prestiti che assegni di solidarietà. Erogava inoltre prestiti per case d’abitazione, nell’ambito di plafond prestabiliti.

Il Fondo Sociale era retto da un Consiglio di Amministrazione Nazionale composto da 14 membri: 6 di nomina sindacale e 8 nominati dai Consigli Aziendali; questi Consigli erano presenti in ciascuna Azienda ed erano composti da 7 membri, 3 di nomina sindacale e 4 eletti dai lavoratori. Una Commissione Sindacale Paritetica, composta da 2 membri per O.S.L. stipulante l’accordo, un rappresentante dell’Asap ed uno per ogni società interessata, dirimeva eventuali controversie e promuoveva eventuali variazioni operative migliorative. L’onere annuale a carico delle aziende era di 14.400 Lire, mentre il lavoratore contribuiva con 4.800 Lire. Già con l’accordo 29-4-1974 tali cifre passano rispettivamente a 24.000 Lire e a 7.200 Lire. L’esperienza del Fondo Sociale è nuova e innovativa, non ci sono termini di confronto e, come è scritto nelle note del primo convegno nazionale delle strutture, il Fondo Sociale è un organismo senza modelli precedenti ai quali fare riferimento. Bisogna costruire con molta buona volontà, parecchio coraggio e una forte dose di fantasia. Ricorda Romualdo Minguzzi, consigliere fin dal primo consiglio d’amministrazione, secondo

1970 - 1980

Presidente per i due mandati dal 1974 al 1979 e tra i principali protagonisti dell'evoluzione del Fondo Sociale: "Quando cominciammo a lavorare intorno al primo statuto del Fondo Sociale, il responsabile della CISL, che allora era Angelini, si presentò con lo statuto di un condominio, giusto per dire la dimensione pionieristica". È chiaro però, fin dall'inizio, il senso ultimo del Fondo Sociale: "L'importanza innovativa di tale istituto era duplice: da una parte la gestione era devoluta a organismi composti unicamente da lavoratori, e dall'altra si riconosceva ai relativi impegni finanziari la natura di materia contrattuale". È per questo che nella preistoria del Fondo Sociale prenderanno forma e diventeranno già chiari alcuni elementi che ne formeranno l'identità e resteranno caratteristiche peculiari fino ad oggi.

Ci sono stati i "nemici" (oppositori) su tre fronti:

- L'operazione andava a spostare (strappare) un certo quantitativo di micro potere dal funzionariato aziendale per trasferirlo a dei lavoratori più o meno sindacalizzati.
- Poi c'erano sindacalisti che per linea politica erano contrari a qualsiasi forma di "autogestione" o "paventavano" un rischio di innesto di una caccia ad accaparrare la fiducia (tessere) dei lavoratori.
- C'erano infine seri problemi di ordine gestionale, relativi al movimento cooperativo edilizio' che "ruotavano" attorno all'attivissimo welfare aziendale sul tema "case per i lavoratori". Tema che risaliva alle istruzioni di Mattei, poi "interpretate" a livello locale dai funzionari preposti, e riguardava un po' tutti i principali insediamenti delle Aziende, contrapponendo i due fondamentali insediamenti dei lavoratori, Roma-Eur e San Do-

nato Milanese, nati in un'unica struttura, poi separati, con conseguenze economiche notevoli.

I primi tre anni fu una lotta seria, anche dura, nella quale si spese con estrema dedizione il primo Presidente, Ferruccio Faglia, il quale consumò in quella lotta tutta la sua dedizione e credibilità di uomo integerrimo. Roberto Cassago, poi Vicepresidente del Fondo Sociale dal 1979 al 1990, ricorda così lo scenario in cui prese forma il Fondo Sociale: "Nel 1968 c'è stata una grande mobilitazione del mondo sindacale che tendeva a dare nuove e forti agevolazioni ai lavoratori. C'era una forte energia con l'idea di far crescere la classe lavoratrice ed erano spinte molto forti perché si pensava di fare un sindacato unico e le tre sigle principali viaggiavano sempre insieme. L'obiettivo era una realtà dei lavoratori, per i lavoratori, gestita dai lavoratori. Lo strumento del Fondo Sociale era anche indirizzato a questo, ovvero all'autogestione: infatti si trattava di non fare più riferimento agli uffici assistenza che c'erano in ogni ufficio del personale, poi soppressi. Abbiamo ereditato una serie di agevolazioni che l'Azienda già faceva, ma erano interventi assistenziali, appunto erogati in caso di necessità: noi volevamo invece che diventassero soluzioni organiche, rivolte a tutti i lavoratori. Allora si fece un'intesa sindacale, fatta da Filcea, Flerica, Uilpem, con l'Asap ed è così che è nato il Fondo Sociale e ne siamo diventati i gestori. È stata questa la svolta storica: un meccanismo gestito da lavoratori eletti. Il fatto che i consiglieri fossero eletti era un chiaro elemento di democrazia". Gli inizi furono un'avventura, trattandosi di una struttura che doveva essere inventata dalle radici e dalle fondamenta, senza alcun punto di riferimento, come dirà Romualdo Minguzzi nel

1970 - 1980

corso del primo convegno nazionale delle strutture del Fondo Sociale: “Mancavano le esperienze, la preparazione di uomini, ad ogni livello: individuale, collegiale e sindacale, ma c’era grande volontà di fare, di agire, di gestire, per non vanificare i riconoscimenti conseguiti. Era doveroso ed entusiasmante avviare tentativi per la risoluzione dei problemi dei lavoratori, per dimostrare alla controparte capacità e autosufficienza gestionale, per non perdere il passo con quanto andava ancora crescendo nel mondo del lavoro nel quale, ovviamente, il nostro settore non poteva considerarsi un’isola. Possiamo vantarci, e mi riferisco a quanti (e siamo in molti) hanno avuto il piacere, l’onore e l’onere di occuparsi di queste cose nei primi difficilissimi tempi, possiamo vantarci dei riconoscimenti che le stesse società hanno espresso, in più occasioni, nei riguardi delle capacità gestionali del Fondo Sociale. Mi premerebbe comunque, ancora di più, ricevere tale riconoscimento direttamente dai lavoratori, pur sapendo che le incertezze, le difficoltà iniziali ed i limiti delle disponibilità economiche, possono aver determinato qualche imprecisione, qualche scontento e qualche critica”.

Le risposte non sono immediate e spontanee. Il lavoro dei Consiglieri è duplice e oneroso, perché da una parte devono costruire tutto l’impianto del Fondo Sociale, dalle basi giuridiche alle soluzioni logistiche e non c’è niente di semplice o facile. D’altra parte il debutto del Fondo Sociale si deve confrontare subito, come è logico, con la controparte aziendale. È una dimensione tutta da sperimentare, dove gli ostacoli vengono superati soprattutto grazie all’inventiva e al coraggio dei protagonisti come spiega ancora Romualdo Minguzzi: “Al-

l'inizio ci siamo conquistati uno spazio di credibilità e credo che questa sia stata la chiave fondamentale per leggere quegli anni. Personalmente, ci ho messo l'anima, ho provato di tutto pur di conquistarmi l'attenzione e il rispetto della controparte aziendale. Un altro elemento che caratterizza fin dall'inizio il Fondo Sociale, è la gestione unitaria delle principali rappresentanze sindacali, una costante in tutta la sua storia. Fin dall'inizio inoltre ha una strutturazione volutamente decentrata che consente agilità di azione e di intervento, permettendo alla base un'ampia collaborazione e possibilità di controllo gestionale". La ramificazione e l'articolazione delle strutture e delle provvidenze sono d'altra parte caratterizzate da una rigorosa attenzione amministrativa, che resterà uno dei caratteri peculiari e distintivi del Fondo Sociale, se non proprio la sua spina dorsale. Se all'alba della sua fondazione, i tratti del Fondo Sociale sono già netti, resta da sviluppare l'attuazione delle pratiche e dei progetti, come ricordava Romualdo Minguzzi nell'introduzione del primo Convegno delle strutture: "L'istituto del Fondo Sociale non contrasta con nessuna delle linee perseguite dal movimento dei lavoratori, anzi direi (lasciatemelo dire, anche se affiora una certa ambizione di carattere personale), con questo istituto abbiamo visto con un certo anticipo che dovevamo darci alcuni strumenti che ci permettessero di attuare determinati interventi, nell'ambito di quella che era l'espansione sindacale, sul controllo dell'area salariale. Chi, come me, ha partecipato alle vicende, anche tortuose, chi come me è stato coinvolto in polemiche, talvolta molto accese, può affermare con giusta soddisfazione che l'istituzione del Fondo Sociale è stato un fatto che ha precorso i tempi". Molti degli elementi dell'identità del

1970 - 1980

Fondo Sociale diventano chiari nel primo convegno delle strutture convocato a Bologna dal Consiglio di Amministrazione Nazionale il 16 e 17 gennaio 1975. Ricorda Romualdo Minguzzi: “Nel 1975, sei mesi dopo che avevo assunto la presidenza, facemmo questo importante convegno. Era evidente che io l’avevo già preparato da parecchio tempo; per poter realizzare una cosa di questo genere, la documentazione doveva essere raccolta in modo puntuale. Avevamo bisogno, dopo tre anni e mezzo di lavoro, di confrontarci attraverso tutte le opinioni che venivano espresse”. Dagli atti del convegno si evidenziano alcune linee fondamentali che resteranno poi caratteristiche portanti del Fondo Sociale. Fin dalla collocazione delle sue provvidenze: “Uno dei nostri presupposti è che il Fondo Sociale dovrà esprimere interventi integrativi e qualificati e mai sostitutivi rispetto alle prestazioni che la società, lo Stato, gli enti mutualistici e previdenziali devono assicurare a tutti”. In quei giorni diventa anche chiaro che il Fondo Sociale necessita di un’evoluzione continua: il suo carattere sperimentale e innovativo si tramanderà a lungo negli anni, come si legge negli atti del convegno: “Noi abbiamo sempre visto la costituzione del Fondo Sociale in termini strettamente sperimentali perché questi organismi hanno una loro validità solamente se conservano permanentemente una flessibilità tale di sperimentazione che consenta, in ogni momento, trasformazioni e modifiche in sintonia con le politiche e le istanze che sindacati e lavoratori perseguono. Abbiamo in mano uno strumento formidabile che dovremmo saper estendere ed utilizzare in un’ottica che, pur avendo radici settoriali (contratto e finanziamento), sappia inserirsi in un movimento generale collegato

alle grandi riforme sociali del Paese”. Le aspettative sono tante. Quello di Bologna fu a tutti gli effetti un convegno “fondativo” (o rifondativo) come diceva Angelo Basili, Vicepresidente dal 1969 al 1979: “Qualificare sempre di più gli interventi, proprio perché non diventi un istituto sostitutivo. Il Fondo Sociale assolve al suo compito se, nel campo della medicina, è uno strumento di solidarietà per realizzare tutte quelle assistenze, o tipo di intervento, che non saranno inclusi nella riforma sanitaria: come interventi di altissima specializzazione, accertamenti e ricerche diagnostiche che possono richiedere spostamenti da una città all’altra. Il Fondo Sociale si può e si deve qualificare proprio intervenendo in questi casi ed è ciò che ci dobbiamo ripromettere”. Diventa evidente, già da allora, che una rigorosa amministrazione sarà un elemento indiscutibile e irrinunciabile a cui dovrà far fronte il Fondo Sociale, come conclude Romualdo Minguzzi negli atti del convegno: “Per quanto riguarda le gestioni a livello aziendale vorrei fare solamente una puntualizzazione. Secondo me, diventa estremamente importante il momento della preparazione del bilancio preventivo, perché non si tratta di un semplice elenco di entrate ed uscite, ma un vero e proprio momento politico di scelte e di previsioni, di che cosa si vuole o si può concretamente ottenere, o realizzare, o spingere, o frenare: è una scelta di come collocare, politicamente, il denaro disponibile”.

Un’altra testimonianza di un’era importante viene da Renato Spolaor, allora consigliere: “Ho cominciato a occuparmi di Fondo Sociale nel 1976, quando il Presidente era Romualdo Minguzzi. A quell’epoca il Fondo Sociale aveva un consiglio per ogni società, sia per le società più grandi come l’AGIP, la

1970 - 1980

SNAM, la stessa ENI, ma anche per realtà più piccole, come le due raffinerie, quella di San Nazzaro e quella di Venezia, dove lavoravo. Credo sia stata una grande intuizione gestire come sindacato problemi di cui prima si occupava l'Azienda. Ricordo che quando sono stato assunto, nel 1971, nell'ufficio del personale c'era un'assistente sociale che l'ENI pagava perché si occupasse dei lavoratori. La scelta del sindacato di gestire le risorse aziendali destinate ai lavoratori si è dimostrata una decisione importante. Credo sia stata una grande idea in particolare nel periodo in cui l'ENI, come altre società, tendeva a fidelizzare i dipendenti (io sono stato in colonia a Borca di Cadore a sei anni) e Mattei attuava una politica tesa a coinvolgere i lavoratori nelle scelte aziendali. Credo che sia stata una coraggiosa scelta da parte dell'Azienda e una grande intuizione del sindacato".



Veduta di una raffineria. (foto Archivio Storico Eni Roma)



San Donato Milanese, panoramica Palazzi Uffici ENI. (foto Archivio Storico Eni Roma)



1980 - 1990

L'evoluzione

In questi anni e nei successivi il Fondo Sociale insiste nello sviluppo delle sue provvidenze, intervenendo a più riprese negli accordi con l'Azienda. Ettore Piccardo così raccontava la prima intesa di un decennio fondamentale: "L'accordo 18-11-1980 mentre eleva ulteriormente sia la quota annua a carico delle aziende a 45.000 Lire, che quella dei lavoratori a 18.000 Lire, pone le basi per una revisione dell'intero Fondo Sociale, sia dal punto di vista delle strutture, che delle finalità, per la presa di posizione di tutte le aziende del gruppo, queste, alla luce dell'articolo 46 della legge 833/78 Riforma Sanitaria, ritengono di non poter più erogare contributi che siano utilizzati per l'integrazione dell'assistenza sanitaria. Dall'1-1-1981, viene pertanto riformato il Fondo Sociale dalle cui finalità vengono estrapolate quelle relative all'integrazione del trattamento di assistenza sanitaria e viene semplificata la struttura operativa. Con espressa comunicazione del 24-4-1981 la Federenergia-CISL, la Filcea-CGIL e la Uilpem-UIL rendono nota la loro decisione di proseguire le attività relative alle provvidenze integrative del trattamento di assistenza sanitaria, attraverso l'utilizzo di fondi interamente a carico dei lavoratori. Da un lato pertanto il

“Fondo Sociale” prosegue, d’intesa con le aziende, le attività tradizionali nel campo delle iniziative sociali, dall’altro le O.S.L. danno vita ad un sistema assicurativo di integrazione dell’assistenza sanitaria, dal quale però le aziende sono completamente fuori e per il quale, in base alle norme vigenti, effettuano la sola attività di trattenuta delle quote dei lavoratori sulle retribuzioni. Detto “Fondo Sociale” è retto da un Consiglio di Amministrazione Nazionale, di cui fanno parte tutti i Presidenti dei Consigli di Amministrazione Aziendale, che al proprio interno elegge una Giunta di Presidenza, un “Organo di Controllo”, a composizione paritetica tra rappresentanti aziendali e sindacali che svolge la sua azione di controllo sul funzionamento del Fondo. Le attività del Fondo si esplicano nel campo della “Solidarietà”, “Mortis Causa”, “Aggiornamento Tecnico Culturale”, “Assegno di Studio ai lavoratori studenti”, “Indagini sulle condizioni di vita e socio-ambientali dei lavoratori”, “Prestiti”. Parallelamente le O.S.L. danno vita al Fondo Integrativo Sanitario (Fis), Associazione volontaria tra i dipendenti del Gruppo Eni Settore Energia, il quale assicura agli iscritti prestazioni integrative e non sostitutive dei trattamenti sanitari forniti dalle strutture pubbliche. Tale forma di attività a copertura assicurativa, realizzata attraverso un pool di compagnie, continua a svolgere la sua funzione fino all’anno 1980, periodo nel quale le compagnie, sulla scorta di negative previsioni di andamento settoriale, rinunciano a rinnovare i contratti”. Comincia così una vera e propria metamorfosi che, nel giro di una decina d’anni, porterà il Fondo Sociale a diventare il FASEN e a sviluppare al suo interno il Fis, come ricorda Cristoforo Braggio, Presidente dal 1979 al 1990: “È stato pro-

1980 - 1990

prio in quegli anni che il Fondo Sociale è diventato quello che conosciamo, con sviluppi che sono tangibili ancora oggi e hanno rappresentato una grande innovazione nelle relazioni sindacali. È stato un periodo dove c'è stato un collegamento forte tra Fondo Sociale e Sindacato Nazionale e siamo riusciti a fare il Fis, tra l'altro, con difficoltà di ordine politico: per qualcuno infatti sembrava che noi volessimo sostituirci al servizio sanitario e invece era un'integrazione. Il grande successo è stata l'adesione: ricordo oltre ventimila aderenti. Abbiamo fatto una grande cosa: dando la libertà ai nostri iscritti di scegliere dove volessero andare ad usufruire dei servizi sanitari. Abbiamo realizzato il Fondo previdenziale, già lavorando allora su un'ipotesi. Si pensava di utilizzare il TFR per alimentarlo, cosa che non è stata fatta perché l'abbiamo realizzata attraverso i contributi volontari. Ricordo che abbiamo fatto una conferenza stampa all'hotel Principe di Piemonte in Roma i cui resoconti sono stati pubblicati su tutti i giornali dell'epoca perché c'erano i segretari generali dell'allora Uilpem, Filcea e Flerica. In quell'occasione lanciammo anche il Fondo Pensione che era di fatto la seconda "gamba" previdenziale che volevamo realizzare. Dell'utilizzo del TFR se ne è parlato ancora per molto tempo e i fondi pensione sono nati dopo decenni. Gli anni 1981, 1982, 1983 sono stati segnati da un fermento importantissimo. In quel momento c'era una grandissima coesione all'interno della presidenza nazionale: il sottoscritto con i due Vicepresidenti Roberto Cassago e Mariano Ceccarelli, tutti inseriti organicamente nel sindacato nazionale. Questo ci consentiva di dialogare con autorevolezza con le segreterie nazionali e averle a fianco in queste grandi iniziative".

Roberto Cassago riassume così quel florido periodo: “Erano anni di grandi trasformazioni per tutto quello che riguarda la sanità. Ricordo soltanto che erano maturate prima le leggi 184 e 180, ovvero quelle conosciute soprattutto per l’interruzione della gravidanza e per la chiusura dei manicomi ed era stata emanata la legge 833 che riformava il servizio sanitario nazionale. Il Fondo Sociale ha anticipato parecchie soluzioni, a partire dall’assistenza sanitaria integrativa. L’assistenza integrativa è diventata un modello per tutta l’Italia. Altrettanto importante è stato quello che si è realizzato per gli studenti lavoratori e per i figli dei lavoratori. Le difficoltà quotidiane erano superate dalla comune volontà di progettare e di realizzare interventi concreti e lungimiranti nei confronti dei lavoratori. Abbiamo inventato in quel periodo i viaggi di studio all’estero che poi sono stati molto utilizzati. Siamo partiti con una località vicino a Londra e da lì poi si è sviluppato tutto un percorso che è arrivato alla dimensione e all’organizzazione attuale”. Con la costituzione del Fis (poi confluito nel Fasie), il Fondo Sociale diventa FASEN. Se la natura, le forme e gli obiettivi rimangono quelli di sempre, diventa più organica e solida la sua macchina, come spiega Cristoforo Braggio: “In quel periodo noi abbiamo fatto il nuovo statuto con l’Asap e abbiamo strutturato tutto il Fondo, la Giunta di Presidenza, i Consigli Aziendali, i metodi elettorali che in buona sostanza sono rimasti quelli. Diciamo che il Fondo proprio per le caratteristiche del contratto del settore energia era parte del contratto nazionale: la Giunta di Presidenza era di fatto designata dal sindacato, due per organizzazione. Il Fondo era una costola di un sindacato maturo, intelligente, propositivo, ideologico al punto giusto. Le persone che erano all’interno

1980 - 1990

dell'ufficio di presidenza di allora, che avevano la fiducia delle segreterie nazionali di categoria, avevano l'autonomia e l'autorevolezza perché trattavano ai tavoli nazionali e il dialogo con l'Azienda si dimostrava facile. L'autonomia che ci siamo conquistati, che era contigua comunque al confronto con il sindacato nazionale, nasceva da questa fiducia, da questa autorevolezza e dal rapporto tra le persone. C'era una fiducia reciproca e l'autonomia non era solo libertà di agire, ma era possibilità operativa piena, senza intralci di sorta. C'era un elevato livello di attenzione alle nostre iniziative e anche la stampa ci menzionava spesso tra i fondi più innovativi. Credo che "quel sindacato" sia stato uno dei più propositivi rispetto ai temi del welfare". Le innovazioni erano molto coraggiose, da tutti i punti di vista, dato che andavano a toccare questioni importanti della vita dei lavoratori e anche temi sociali ed economici, poi diventati di attualità. Lo sguardo proiettato verso il futuro è riassunto così da Cristoforo Braggio: "Per allora, anche per il tipo di contesto, il tempo che abbiamo dedicato a queste cose è stato tanto. Se penso che nel 1981 abbiamo fatto il Fis, e ormai sono trascorsi più di trent'anni, una sorta di mutua interna autogestita e autofinanziata e che riconosceva l'assegno "Mortis Causa" anche al di là dall'asse ereditario riconosciuto dal codice civile già allora, mi rendo conto che il nostro modo di agire era innovativo, per così dire all'avanguardia. Non facevamo neppure distinzioni tra coppie sposate o conviventi, ed eravamo solo nel 1981. Amministrare è una questione di responsabilità che è sempre stata il centro dell'attenzione di tutti, anche perché noi gestivamo i soldi dei lavoratori e quindi dovevamo tradurli in iniziative funzionali. Avevamo

tutti gli organi di controllo, come ci sono ancora adesso.

L'Amministrazione rimane fondamentale e il fatto che ormai il Fondo Sociale esista da quasi cinquant'anni è lì a dimostrarlo".



Piattaforma petrolifera Perla 1. (foto Archivio Storico Eni Roma)



Impianto etilene. (foto Archivio Storico Eni Roma)

1990 - 2000

Un futuro da scrivere

Nell'ultimo decennio del ventesimo secolo, il Fondo si evolve ulteriormente, come riassume Ettore Piccardo: "Durante il 1991 e il 1992 il Fis, che allora era parte integrante del Fondo, realizza un'autogestione delle attività, continuando a fornire agli iscritti lo stesso trattamento di integrazione sanitaria. A seguito delle nuove disposizioni legislative (legge 297/82 sul TFR), che prevedevano la possibilità di ottenere anticipazioni per l'acquisto della casa e per eventi legati alla salute e il contemporaneo mutato contesto dei rapporti con le O.S.L. nell'ambito delle problematiche sociali, le parti contrattuali raggiungono una intesa il 10 febbraio 1994, per effetto della quale era da considerarsi superato l'accordo istitutivo del Fondo Sociale.

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del Contratto Energia, il 3 giugno del 1987, le parti contrattuali convengono di istituire un Comitato Paritetico tra Asap ENI e O.S.L. nazionali per dar vita ad un progetto complessivo di razionalizzazione sia del campo degli interventi che delle relative modalità. Nel contempo per il perseguimento delle finalità del Fondo, si conviene di elevare a 60.000 Lire pro capite il contributo aziendale annuo, che poi passerà a 75.000 Lire dal 1-1-1988. Il comitato

paritetico misto (Asap ENI, Società e O.S.L.) procede nei suoi lavori per la costituzione di un nuovo Fondo, avendo le seguenti linee generali:

- realizzazione di un nuovo statuto nel quale dovrà essere presente la componente aziendale nelle fasi di indirizzo e controllo;
- conferma delle finalità che sostanzialmente rimangono invariate, con un particolare adeguamento, per la tutela dei grandi rischi;
- rapporto di contribuzione tra Azienda e dipendente di circa 4:1 con l'indicazione che il contributo aziendale è finalizzato alla copertura dei grandi rischi;
- possibilità di utilizzo di servizi di Gruppo (Padana e Sofid a parità di condizione con offerta esterna);
- razionalizzazione delle attuali strutture gestionali.

Durante le suddette attività intervengono notevoli mutamenti nella politica sanitaria del paese, con riflessi anche nella gestione assicurativa del Fondo Integrativo Sanitario (Fis) gestito dalle O.S.L., che portano ad una richiesta, da parte del sindacato, di una revisione complessiva delle iniziative sociali comprendente anche le problematiche sanitarie. Inizia quindi un ripensamento generale delle forme di intervento nel campo delle politiche sociali e, mentre a livello contrattuale vengono pattuite iniziative transitorie di intervento, prendono corpo le richieste sindacali di operare oltre che nei tradizionali campi di intervento del Fondo Sociale anche nei settori previdenziale e sanitario. Da parte aziendale si richiede per contro una maggiore efficacia dell'azione, un migliore rendimento delle risorse dedicate, anche attraverso l'utilizzo di strutture o servizi di Gruppo e l'eliminazione di ogni tipologia di automatismo con-

1990 - 2000

tributivo, con la conferma della finalizzazione di ogni risorsa. Il Comitato paritetico sviluppa la propria azione seguendo quattro linee fondamentali:

- il Nuovo Fondo, pur prevedendo una riduzione dei costi di gestione, senza compromettere gli attuali livelli di intervento, ricomprende anche le attività relative all'assistenza sanitaria integrativa;
- la ricerca di un maggiore rendimento delle risorse applicate, valutando l'opportunità di utilizzare nella gestione assicurativa, oltre a compagnie di mercato, anche strutture e servizi di Gruppo;
- la definizione delle aree di intervento e dei servizi assicurati, con riferimento, oltre ad un recupero dei costi derivante da un più efficiente utilizzo delle risorse, anche ad una concreta individuazione di una tipologia di interventi che sia improntata a funzionalità reale degli stessi, in relazione ad altre previdenze esistenti e ad una maggiore stabilità del servizio;
- la previsione di una presenza aziendale in organismi paritetici deputati alla definizione delle linee di intervento".

Una nuova svolta nella vita del Fondo avviene nel 25 febbraio 1992, quando come racconta Ettore Piccardo: "Si raggiunge un'intesa con la Filcea-CGIL, la Flerica-CISL e Uilpem-UIL con la quale viene rinnovato nella sua costituzione pattizia il Fondo, denominato FASEN, Fondo Attività Servizi Sociali per i Lavoratori delle aziende del settore Energia ENI, deputato alla gestione delle provvidenze sociali, ricreative e culturali previste, che ricomprendono anche quelle relative all'assistenza sanitaria. Quest'ultima, gestibile sotto forma assicurativa, era mirata fondamentalmente alla copertura dei rischi connessi ai

ricoveri ospedalieri e ai grandi interventi chirurgici. Le linee guida concordate tra le parti per l'attuazione del programma di attività del Fondo prevedevano l'ingresso della Padana Assicurazioni SpA, quale operatore fornitore di servizi assicurativi a livello di mercato in grado di contribuire ad una razionalizzazione e ad un alleggerimento dei costi di gestione. L'intesa prevedeva, oltre agli indirizzi guida per una snella struttura amministrativa, la fissazione del contributo aziendale annuo in 175.000 Lire per ogni lavoratore in forza al 1° gennaio di ogni anno ed il contributo mensile di ogni lavoratore. L'attività del FASEN si esplica in sei settori disciplinati da apposito regolamento: Fondo di Solidarietà; Fondo Assegno di Solidarietà "Mortis Causa"; Fondo Indagine sulle condizioni socio ambientali dei lavoratori; Fondo Prestiti; Fondo Aggiornamento Tecnico Culturale; Fondo Integrativo Sanitario. Sono organi del FASEN il Comitato dei Garanti, la Giunta di Presidenza, il Consiglio di Amministrazione Nazionale, i Consigli di Amministrazione Aziendali, i Delegati Locali, il Collegio di Revisione Amministrativa. Tutti i componenti degli organi del Fondo sono scelti tra i dipendenti delle Aziende dell'area Energia e restano in carica quattro anni. L'intera gestione del FASEN è pertanto affidata ai soli lavoratori. Il Comitato dei Garanti, organo paritetico di indirizzo e controllo, invece, oltre al Presidente e ai Vicepresidenti del FASEN, ha tra i propri membri i rappresentanti nominati dalle aziende caposettore Energia, dall'ENI e dall'Asap. L'articolazione operativa del Fondo, quale risultò dall'accordo 1 e 6 luglio 1992, comportò un drastico ridimensionamento della precedente struttura: una Segreteria Nazionale, con un Segretario, un Responsabile

1990 - 2000

dell'Amministrazione, due addetti adibiti a lavori ausiliari: una Segreteria per ciascuno degli otto Consigli di Amministrazione Aziendali, con un Segretario ed un addetto; un Centro di Servizio su Milano, con un Responsabile, un Coordinatore e quattro addetti; un Centro di Servizio su Roma, con un Responsabile, un Coordinatore e tre addetti; un Centro di Servizio su Genova, con un Responsabile, un Coordinatore e due addetti. La gestione del Fis (Fondo Integrativo Sanitario) si avvale di una particolare forma di contribuzione da parte aziendale e da parte dei lavoratori iscritti ed è esercitata su base assicurativa. Tale copertura è supportata per il 70% dalla Padana Assicurazioni SpA e per il restante 30% da altre compagnie di mercato, scelte tra quelle di primaria importanza. La Padana è compagnia delegataria rispetto all'intera operazione contrattuale. La liquidazione dei sinistri è attuata direttamente dal personale dei Centri di Servizio, che è personale operante per conto della compagnia il cui costo grava interamente sulla stessa. La liquidazione avviene di massima nello stesso mese di presentazione delle richieste e l'importo relativo è accreditato con il cedolino stipendio aziendale. L'iscrizione al Fis è volontaria e beneficiari degli interventi sono i lavoratori dipendenti iscritti ed i loro familiari iscritti, secondo le disposizioni regolamentari. Nelle quote del dipendente è compresa anche l'automatica copertura del nucleo familiare per i grandi interventi chirurgici. I lavoratori possono rimanere iscritti anche dopo il pensionamento". Il lavoro svolto è stato così tanto che non c'è spazio per rimpianti o dubbi, come ricorda ancora Mariano Ceccarelli: "L'unico rimpianto è forse relativo alle ville di Borca di Cadore (BL) dove l'ENI aveva costruito un villaggio per le vacanze dei dipendenti e delle famiglie".

Il FASEN del ventunesimo secolo mantiene le caratteristiche dei suoi esordi: una continua necessità di evolversi in modo dinamico e la sua indipendenza nelle scelte e nella gestione. Come fa notare Roberto Pinoschi, Presidente dal 2004: “Con l’ultimo statuto abbiamo ripristinato il Comitato dei Garanti, che dopo molti anni è tornato a riunirsi. Il Comitato è composto da: il Presidente, due Vicepresidenti e da tre membri nominati dall’Azienda; con la quale abbiamo sottoscritto nuovi accordi che prevedevano anche l’aumento del contributo aziendale destinato al FASEN. Abbiamo trovato collaborazione e disponibilità, interesse per quello che veniva attivato; c’è continuità nel legame con l’Azienda. Diciamo che è una bella convivenza”. Il Fondo non sarebbe durato quasi cinquant’anni se non fosse rimasto fedele agli atti fondativi, alla sua specificità che allora Romualdo Minguzzi, nelle note introduttive al primo Convegno Nazionale delle strutture del Fondo Sociale, descriveva così: “Ha una strutturazione volutamente decentrata che consente agilità di azione e di intervento, permettendo alla base un’ampia collaborazione e possibilità di controllo gestionale. È nostra opinione che questo istituto può rappresentare, e di fatto rappresenta, un’esperienza e un momento di maturazione di tutti i lavoratori che comporta consapevolezza del ruolo che loro spetta per le riforme sociali”. Per attenersi a quel mandato originario, anche a distanza di decenni è ancora la buona amministrazione la tutela più importante per tutti, come spiega Roberto Pinoschi: “Quando ci siamo trovati con i colleghi di Giunta, per alcuni era la prima esperienza, abbiamo affrontato il problema di contenere al massimo le spese e di utilizzare al meglio le risorse per dirottarle su obiettivi concreti e più ade-

1990 - 2000

renti alle esigenze dei lavoratori. Siamo diventati attenti e rigorosi in questo perché siamo convinti che una buona amministrazione è la miglior difesa dei diritti”. Un’attitudine che è una tradizione consolidata come spiega ancora Renato Spolaor: “Il valore del Fondo è valutato tramite il rapporto tra la sua efficienza ed il costo della gestione da noi razionalizzata pur mantenendo alto il livello qualitativo”. L’unità è l’altra costante che distingue ancora la vita quotidiana nel FASEN. Questo non dipende da un’uniformità di visioni, piuttosto da un orizzonte condiviso.



Impianti di perforazione.
(foto Archivio Storico Eni Roma)





Palazzi Uffici di Milano e Roma, anni '90. (foto Archivio Storico Eni Roma)



2000 - 2013

La giusta direzione

Alla fine del ventunesimo secolo, ragioni umane (la prematura e repentina scomparsa del Vicepresidente Andrea Miraglia) e organizzative, impongono scelte radicali per la trasformazione del FASEN, la cui attuale identità e forma risalgono al febbraio del 2004. Con il convegno di Montecatini si concretizza la separazione strutturale tra Fis e FASEN, con Mariano Ceccarelli e Roberto Pinoschi Presidenti delle rispettive strutture. In contemporanea, parte un profondo restyling della forma del FASEN. La struttura del gruppo ENI si era così profondamente modificata che l'assetto del FASEN, articolato su otto consigli, non aveva più nessun riscontro con la realtà organizzativa del Gruppo ENI. Intere aziende erano scomparse e molte altre si erano fuse. Si è deciso di studiare una struttura non più articolata verticalmente ma realizzata in modo orizzontale su aggregazioni regionali. Vengono sciolti gli otto consigli e costituiti i tre Consigli Territoriali (Nord, Centro e Sud). Gli otto consigli erano disposti su strutture dedicate, ovvero ogni Azienda del Gruppo aveva il suo FASEN con la sua autonomia. Era possibile, e per certi versi anche logico, da parte dei consigli assumere iniziative indipendentemente da quello che potevano

decidere gli altri. Ricorda, Roberto Pinoschi: “Ogni consiglio del FASEN aveva caratteristiche specifiche e lavorava su una popolazione omogenea, con la propria cultura e le proprie abitudini. Questo generava un po’ di confusione perché, all’interno della stessa società, alcuni lavoratori avevano a disposizione delle provvidenze e altri no. La riduzione da otto a tre consigli non è stata soltanto numerica; i tre consigli sono stati territorializzati in Nord, Centro e Sud. In ogni consiglio sono rappresentati tutti i lavoratori presenti sul territorio, indipendentemente dall’appartenenza aziendale. Quello che si è perso in autonomia, si è guadagnato in uniformità e coerenza dei finanziamenti perché, proprio a seguito di questa riorganizzazione, abbiamo provveduto a finanziare tutti i consigli del FASEN nello stesso modo, con la distribuzione di maggiori risorse. Abbiamo razionalizzato le esperienze che sono diventate un patrimonio comune e condiviso, come è successo, per esempio, con l’esperienza dei libri scolastici. Certo, aver territorializzato il FASEN ha comportato inizialmente qualche difficoltà, ma ha permesso l’acquisizione di un’esperienza maggiore e più concreta”. La direzione intrapresa dal FASEN, prevedeva anche la soluzione delle criticità burocratiche e amministrative oltre la riduzione del personale. Il FASEN ha iniziato una nuova strada, con la separazione tra FASEN e Fis, quest’ultimo poi confluito nel Fasie. Il Fis essendo di fatto un’assicurazione non poteva assumere iniziative di medicina preventiva. Il FASEN ha progettato un’ampliamento della medicina preventiva, su cui poi si è puntato con decisione. Nel frattempo, sempre nell’intento di immaginare soluzioni più vicine agli interessi specifici dei lavoratori, ha avviato una serie di particolari provvedimenti,

2000 - 2013

illustrati così da Roberto Pinoschi: “Gli assegni di solidarietà sono sempre stati soggetti ad un preciso regolamento, ma avevano un limite. I consigli potevano erogare fino a 2.500,00 Euro (circa 5 milioni di Lire) per ogni singola solidarietà. La prima cosa che abbiamo fatto è stata quella di liberalizzare queste provvidenze compatibilmente alle esigenze di bilancio. C’era poi, un meccanismo dei prestiti che andava regolarizzato: i singoli FASEN facevano accordi con le banche per far sì che concedessero dei prestiti ai lavoratori. Riflettendo con l’ENI siamo arrivati alla conclusione che i prestiti, quelli cosiddetti generici, venissero gestiti dall’Azienda, mentre il FASEN ha optato per i prestiti di solidarietà. Questi prestiti, il cui importo è stato elevato a Euro 15.000,00, possono interessare anche le cure dentarie e sono normalmente concessi in aggiunta alla solidarietà a fondo perduto, sono erogati dalla finanziaria Sofid, oggi Serfactoring, previo parere positivo del FASEN ed hanno come garanzia il TFR del lavoratore. Per questo motivo abbiamo accantonato un fondo a garanzia di prestiti concessi a lavoratori sprovvisti del TFR”. Inoltre il FASEN ha continuato a sostenere le tradizionali provvidenze, come l’assegno “Mortis Causa”, che è rimasto invariato dalla fondazione del Fondo Sociale. Abbiamo soltanto modificato l’entità della provvidenza: l’assegno “Mortis Causa” è di ventimila euro e viene erogato al coniuge, al convivente e ai figli, indipendentemente dalla condizione familiare. Tra le novità introdotte, ancora in via di sviluppo, è il rimborso dei libri scolastici per i figli dei lavoratori, introdotto in modo sperimentale dal Fondo Sociale della Snamprogetti nel 1991. Si tratta di una provvidenza che è radicata, un elemento di continuità nella storia del FASEN, che

ha sempre dedicato all'educazione e all'istruzione un'attenzione particolare. Dopo tanti anni di sperimentazione stiamo tentando di estendere questa provvidenza a un numero sempre maggiore di lavoratori. Il FASEN eroga finanziamenti corrispondenti al costo totale dei libri sia per la prima media inferiore che per la prima superiore. C'è un limite di reddito che costituisce la variabile su cui effettuiamo la valutazione. Un'altra proposta che ha riscosso interesse e ha trovato ampi margini di sviluppo è quella delle Vacanze Studio, che è stata ampliata in modo esponenziale, come spiega Roberto Pinoschi: "Abbiamo ascoltato le esigenze dei lavoratori e abbiamo potenziato e pubblicizzato molto le Vacanze Studio con una comunicazione efficace. Gli interventi sono stati apprezzati: 143 giovani partecipanti nel 2004, di anno in anno aumentati fino ai 453 aderenti nel 2012. Gli sforzi maggiori del FASEN si sono orientati nella direzione della medicina preventiva. Il FASEN si era occupato sostanzialmente delle attività sociali, delle vacanze studio, e della solidarietà, mentre il Fis aveva abbozzato qualche timida iniziativa nell'ambito della medicina preventiva. Nel momento in cui questi due Fondi si separano diventa necessaria una riorganizzazione. Il Fis, staccatosi dal FASEN si trasforma di fatto in un'assicurazione sanitaria e non può più occuparsi, anche economicamente, della medicina preventiva. Viene quindi recuperato dallo Statuto e dal Regolamento del FASEN uno dei compiti che aveva sempre avuto: la medicina preventiva. Con la consulenza del responsabile sanitario dell'ENI e dei medici dell'Ospedale San Raffaele, abbiamo individuato quello che poteva essere l'indagine da cui avremmo iniziato a fare medicina preventiva. Uno studio che prendeva in conside-

2000 - 2013

razione le cause di morte ha evidenziato che le malattie cardiovascolari erano quelle che producevano il maggior numero di decessi. Su questo abbiamo iniziato ad investire. All'inizio ci siamo interrogati al nostro interno se scegliere una struttura privata o una struttura pubblica. Il problema si è risolto facilmente perchè le strutture pubbliche non offrivano la loro disponibilità a spostarsi su tutto il territorio nazionale per effettuare le indagini da noi richieste. Per cui ci siamo rivolti a una struttura sanitaria di eccellenza, il San Raffaele, e abbiamo cominciato con l'indagine cardiologica che ha dato ottimi risultati, anche perchè ha caratteristiche innovative rispetto alle precedenti esperienze. Anche nel passato sono stati fatti i check-up, però erano limitati a taluni territori dove vi erano concentrazioni elevate di lavoratori: San Donato Milanese, Roma, Fano ed organizzati da singoli consigli. Quello iniziato nel 2005 ha interessato tutto il territorio nazionale comprese anche le sedi lavorative più piccole e remote. Abbiamo acquistato in leasing un mezzo mobile appositamente attrezzato che ci ha permesso di effettuare le indagini sanitarie presso le sedi di lavoro con la presenza dell'equipe medica. Un altro aspetto importante: il laboratorio, i protocolli e gli strumenti del check-up erano gli stessi per tutti; c'è stata uniformità nell'analisi che è risultata estremamente valida. La larga adesione che abbiamo avuto ci ha spinto a considerare i dati raccolti non soltanto in funzione della salute di ogni singolo lavoratore, ma anche in un'interessante chiave statistica. A seguito dell'indagine cardiovascolare, eseguita tra il 2005 e il 2008 e che ha registrato l'adesione di 9500 lavoratori del gruppo ENI, il FASEN pubblica i dati del check-up in un volume: "Una questione di cuore". La pubblicazione va oltre

la dimensione aziendale e diventa anche un piccolo e importante fatto culturale. Nemmeno tanto piccolo, se si pensa che le analisi e le statistiche del check-up di prevenzione cardiovascolare, con indagini sul territorio nazionale durate tre anni che si riferiscono ad una popolazione lavorativa sovrapponibile alla media nazionale, hanno un valore rilevante da un punto di vista scientifico, soprattutto per quanto riguarda le attività di prevenzione. Per l'intero processo, dall'acquisizione dei dati in sede di protocollo sanitario alla loro pubblicazione in una veste editoriale, il FASEN si è rivolto, con uno sforzo anche economico non indifferente, ad enti altamente specializzati, a partire dall'Ospedale San Raffaele e dalla società H San Raffaele Resnati di Milano. L'iniziativa promossa dal FASEN richiama un'attenzione particolare alla realizzazione di studi epidemiologici che, negli ultimi anni, hanno dimostrato la reversibilità del rischio, cioè la possibilità di ridurre o di ritardare la comparsa degli eventi attraverso la modificazione delle proprie abitudini. Dopo il check-up cardiologico, è stata effettuata un'altra indagine sanitaria: screening endocrinologico con valutazione dietologica riguardante lo stato di salute della tiroide e le abitudini alimentari rivolto a tutti gli iscritti al FASEN.

A questa iniziativa, realizzata tra il 2009 e il 2012, hanno partecipato 9158 lavoratori. Nel settembre 2012, con le stesse modalità organizzative delle precedenti indagini sanitarie e con la maggiore esperienza maturata è iniziato il check-up vascolare che riguarda lo studio dei vasi arteriosi e venosi che interessano l'encefalo, l'addome e gli arti inferiori".



San Donato Milanese, Palazzi Uffici ENI.



fasen
Fondo Attività Servizi Sociali per i Lavoratori
delle Aziende del Settore Energia - Eni



CHECK - UP di PREVENZIONE CARDIOVASCOLARE

La Giunta di Presidenza del FASEN ha deciso, in collaborazione con l'Ospedale San Raffaele Resnati S.p.A., di realizzare un programma di "check - up" rivolto ai dipendenti del Gruppo ENI con contratto Energia e Petrolio.

L'iniziativa, in questa prima fase, vede interessati i soli lavoratori occupati presso:

S. DONATO MILANESE 5° Palazzo Uffici (Eni Corporate - Eni Divisione E & P),
Via Laurentina e P.le E. Mattei (Eni Divisione R & M - Eni Corporate),
ROMA Raffineria (Eni Divisione R & M - EniPower);
TARANTO

e prevede un "check-up" di prevenzione cardiovascolare che comprende esami strumentali, di laboratorio e visite specialistiche.

Scopo dell'indagine sanitaria è innanzitutto valutare lo stato di salute del soggetto, evidenziandone i fattori di rischio, individuandone i segni e i sintomi precoci di malattia. E' anche l'occasione per ottenere le più esaurienti indicazioni preventive e terapeutiche.

Il FASEN ha posto al centro della Campagna di prevenzione le malattie cardiovascolari che costituiscono la causa più importante di mortalità, morbosità e invalidità nel nostro paese e che le evidenze scientifiche dimostrano di poter essere efficacemente prevenute.

Successivamente questa indagine verrà estesa anche a tutti gli altri lavoratori occupati su tutto il territorio nazionale.

L'adesione al programma è volontaria e prevede il versamento di un contributo da parte dell'interessato di € 15,00 tramite trattenuta sul cedolino stipendio.

Per aderire all'iniziativa si deve inviare la "Richiesta di adesione", compilata e sottoscritta, alla Segreteria Territoriale del FASEN di competenza che è a disposizione per tutte le informazioni del caso:

Segreteria del C.d.A. Territoriale NORD :	via Unica Belgiano, 18 - 20097 San Donato Milanese tel. 02520-46805 fax 02520-46592
Segreteria del C.d.A. Territoriale CENTRO :	via Paolo di Dono, 3/A - 00142 Roma tel. 065982-6181 fax 065982-6692
Segreteria del C.d.A. Territoriale SUD :	piazza della Vittoria, 1 - 16121 Genova tel. 0105773-690 fax 0105774-222

Una volta raccolte le adesioni si provvederà a comunicare agli interessati il luogo e le date di effettuazione dell'indagine che inizierà a S. Donato Milanese e procederà poi a Roma ed a Taranto.

Dal nostro sito "www.fasen.it" può essere scaricata la seguente documentazione:
l'adesione al programma check-up che va inviata alle Segreterie Territoriali del FASEN di competenza entro **venerdì 28 ottobre**, così che si possa avviare il programma di "check-up" nei primi giorni di novembre p.v.;
l'informativa ai sensi dell'art.13 del D.LGS. 196/03 per il trattamento dei dati personali che va sottoscritta e consegnata al medico al momento dell'effettuazione del check-up.

FASEN
Giunta di Presidenza

Ottobre 2005



UNA QUESTIONE DI CUORE

Check-Up di prevenzione cardiovascolare 2005/2008

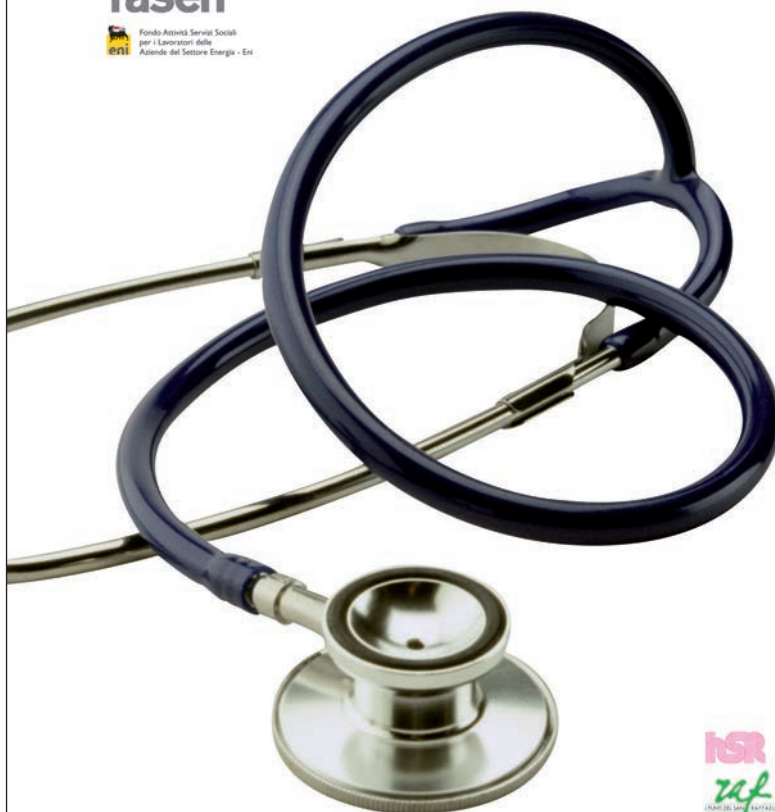
Tre anni di indagini sul territorio nazionale

9500 adesioni tra i lavoratori del Settore Energia e Petrolio del Gruppo ENI

A cura del

fasen

 Fondo Attività Servizi Sociali
per i Lavoratori delle
Aziende del Settore Energia - Eni



ISR
raf
FONDO DEL SETTORE ENERGETICO

fasen
Fondo Attività Servizi Sociali
per i Lavoratori della
Azienda del Settore Energia - Eni

REF
Raffaello Resnati
Fondazione

CHECK-UP ENDOCRINOLOGICO CON VALUTAZIONE DIETOLOGICA

VALUTAZIONE COMPLETA DELLA TIROIDE E DELLE ABITUDINI ALIMENTARI

Il FASEN, ultimata l'indagine cardiovascolare che ha avuto una durata di tre anni ed ha interessato 9.500 lavoratori, ha concordato con H San Raffaele Resnati e con l'Istituto di Ricovero e Cura a carattere Scientifico Ospedale San Raffaele di Milano di effettuare un nuovo check-up rivolto a tutti i dipendenti del gruppo ENI con contratto Energia e Petrolio.

L'indagine riguarda lo stato di salute della tiroide e le abitudini alimentari. Lo studio anatomo-funzionale della tiroide può evidenziare malformazioni di questa ghiandola che è preposta alla crescita, al metabolismo, alla frequenza cardiaca, al peso corporeo, ecc..

Può evidenziare anche la presenza di noduli o forme tumorali.

L'analisi delle abitudini alimentari unitamente agli esami di laboratorio permette la formulazione di una relazione sanitaria indirizzata a fornire consigli per una corretta alimentazione personalizzata.

Accertamenti e valutazioni:

- Esami di laboratorio: FT3 - FT4 - TSH - colesterolo totale, LDL, HDL - trigliceridi - acido urico, glicemia, anticorpi tiroidei, anticorpi anti epatite C HCV
- Ecografia della tiroide
- Considerazione finale del medico endocrinologo
- Diario alimentare
- Relazione sanitaria dietologica

L'iniziativa di prevenzione viene inizialmente proposta ai lavoratori con sede di lavoro ubicata nel comune di **SAN DONATO MILANESE**

L'adesione al programma è volontaria e prevede da parte del lavoratore iscritto al FASEN un contributo di € 15,00 tramite trattenuta sul cedolino stipendio (per i non iscritti al FASEN il costo è di € 175,00). Per aderire all'iniziativa si deve inviare, via web, a H San Raffaele Resnati, dal 1° Aprile al 30 Maggio la richiesta di adesione compilata e sottoscritta nonché il diario alimentare; tali documenti sono presenti nel sito: www.fasen.it, cliccando sul link: <http://fasen.puntraf.it/fasen/FASEN.htm>.

Nell'impossibilità di utilizzare il sistema informatico per la trasmissione di detti documenti (reperibili presso le Segreterie del FASEN) si prega di inviarti via fax al n. 02 58187335.

Una volta raccolte le adesioni, H San Raffaele Resnati provvederà a comunicare agli interessati il luogo e le date di effettuazione dell'indagine (indicativamente dal 20 Aprile a Ottobre/Novembre 2009). I lavoratori con sede di lavoro presso il 5° Palazzo Uffici saranno i primi ad effettuare il check-up; gli stessi sono invitati a prenotarsi per tempo.

La segreteria nazionale è a disposizione per chiarimenti in merito al n. 02 52056687.

Marzo 2009

FASEN
Giunta di Presidenza





fasen
Fondo Attività Servizi Sociali
per i Lavoratori delle
Aziende del Settore Energia - Eni

check-up
Servizi di Assistenza e Cura

SA
Ospedale San Raffaele
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

CHECK-UP VASCOLARE

STUDIO DEI VASI ARTERIOSI E VENOSI

Il FASEN, ultimate le indagini sanitarie (check-up cardiovascolare 2005-2008 e check-up endocrinologico 2009-2012), ha concordato con H San Raffaele Resnati e con OSR (Ospedale San Raffaele) di effettuare un nuovo check-up rivolto a tutti i dipendenti del gruppo ENI con contratto Energia e Petrolio. L'indagine riguarda lo studio dei vasi arteriosi e venosi che interessano l'encefalo, l'addome e gli arti inferiori.

Accertamenti che verranno effettuati:

- Ecocolor Doppler TSA
- Ecocolor Doppler aorta addominale
- Ecocolor Doppler arterioso arti inferiori
- Ecocolor Doppler venoso arti inferiori (per la popolazione femminile)
- Esami di laboratorio: colesterolo totale, LDL, HDL - trigliceridi - glicemia.

Verrà consegnata all'interessato la relazione finale dello specialista.

L'iniziativa di prevenzione viene inizialmente proposta ai lavoratori con sede di lavoro ubicata nel comune di

SAN DONATO MILANESE

L'adesione è volontaria e prevede da parte del lavoratore iscritto al FASEN un contributo di € 15,00 tramite trattenuta sul cedolino stipendio (il costo per il lavoratore non iscritto al FASEN è di € 177,00). Per aderire all'iniziativa, si deve compilare via www.fasen.it la richiesta di adesione entro il 30 Settembre; tale documento è presente nel sito: www.fasen.it, cliccando sul link: <http://www.fasen.it/traf/traf/FASEN/FASEN.htm>. Nell'impossibilità di utilizzare il sistema informatico per la trasmissione di detti documenti (reperibili presso le Segreterie del FASEN) si prega di inviarli via fax al n. 02 58187335.

Una volta raccolte le adesioni, H San Raffaele Resnati provvederà a comunicare agli Interessati il luogo e le date di effettuazione dell'indagine (dal 10 Settembre a Marzo/Aprile 2013). I lavoratori con sede di lavoro presso il 5° Palazzo Uffici saranno i primi ad effettuare il check-up: gli stessi sono invitati a prenotarsi per tempo.

La Segreteria Nazionale è a disposizione per chiarimenti in merito (tel. 02 52056687).

FASEN
Giunta di Presidenza

Agosto 2012



Corsi estivi di inglese in Italia 2002

per studenti dai 10 ai 14 anni
a Cesenatico (FC)



La Giunta di Presidenza del FASEN per l'estate 2002 propone una nuova iniziativa destinata a ragazzi con un'età compresa tra i 10 e i 14 anni.

Sarà possibile frequentare un corso di lingua inglese tenuto da insegnanti madrelingua selezionati, in un ambiente sicuro e stimolante con la presenza costante di accompagnatori e animatori e con un ricco programma di attività per il tempo libero.

La struttura che ospiterà i ragazzi è un vero e proprio centro sportivo ed è situato proprio sulla spiaggia di Cesenatico, nel cuore della Riviera Romagnola. Dispone di spiaggia privata, palestra, campi da tennis, calcio, pallacanestro, pallavolo. Il programma è riservato ai figli/e dei lavoratori iscritti al Fasen e potranno partecipare i ragazzi/e di età compresa tra i 10 e i 14 anni.

I SERVIZI INCLUSI NEL COSTO SONO:

- Sistemazione in campus con trattamento di pensione completa
- Due ore di lezione al giorno con insegnanti madrelingua
- Utilizzo dei libri di testo e materiale didattico
- Attività sportive, ricreative e culturali organizzate
- Viaggio di andata e ritorno (partenze da Milano e Roma)
- Accompagnatori dalla partenza al rientro
- Assicurazione infortuni, malattia e bagaglio
- Test ad inizio e fine corso
- Attestato di fine corso
- Zaino e T-shirt STS

La vacanza studio avrà una durata di due settimane nel seguente periodo:

dal 7 luglio al 21 luglio

Prezzo

Prezzo per
iscritti FASEN

€ 1.090

€ **840**

Eni
fasen

LE ISCRIZIONI SI CHIUDERANNO IL 15 MAGGIO 2002

L'anticipo e il saldo dovranno essere versati secondo le modalità indicate dalle Segreterie Fasen di appartenenza.

Per informazioni rivolgersi al delegato locale o alla Segreteria Fasen di appartenenza

STS
Student Travel Schools

Vacanze Studio in Europa 2002

GRAN BRETAGNA Manchester • **IRLANDA** Dublino
MALTA Sliema • **FRANCIA** St. Malo
AUSTRIA Salisburgo • **SPAGNA** Malaga



La Giunta di Presidenza del FASEN per l'estate 2002 prosegue l'iniziativa di "Vacanze Studio" in Europa. Da quest'anno con una scelta molto più ampia di destinazioni e periodi.

Il programma è riservato ai figli/e dei lavoratori iscritti al FASEN e potranno partecipare i ragazzi/e di età compresa tra i 14 e i 18 anni.

I SERVIZI INCLUSI NEL COSTO SONO:

- Sistemazione in famiglia con trattamento di pensione completa
- Tre ore di lezione al giorno con insegnanti madrelingua
- Scuole riconosciute ■ Utilizzo dei libri di testo e materiale didattico
- Attività sportive, ricreative e culturali organizzate
- Volo di linea o treno (Salisburgo) Viaggio di andata e ritorno (partenze da Milano e Roma) ■ Trasferimento da e per l'aeroporto all'estero
- Accompagnatori dalla partenza al rientro
- Assicurazione infortuni, malattia e bagaglio ■ Test ad inizio e fine corso
- Attestato di fine corso ■ Zaino e T-shirt STS

La vacanza studio avrà una durata di due o tre settimane nei seguenti periodi a scelta:

■ SOGGIORNI DI TRE SETTIMANE

MANCHESTER - DUBLINO
 dal 15 giugno al 6 luglio • dal 6 luglio al 27 luglio
 dal 27 luglio al 17 agosto • dal 17 agosto al 7 settembre

MALTA dal 2 luglio al 23 luglio

ST. MALO dal 30 giugno al 20 luglio

SALISBURGO dal 3 luglio al 23 luglio

■ SOGGIORNI DI DUE SETTIMANE

MALAGA dal 7 luglio al 21 luglio

I costi della Vacanza Studio sono i seguenti:

	Prezzo	Prezzo per iscritti FASEN
MANCHESTER*	€ 1.650	€ 1.340
DUBLINO	€ 1.590	€ 1.280
MALTA	€ 1.490	€ 1.180
ST. MALO	€ 1.460	€ 1.150
SALISBURGO	€ 1.405	€ 1.095
MALAGA	€ 1.480	€ 1.230

*Con week end a Londra incluso nel prezzo



fasen

LE ISCRIZIONI SI CHIUDERANNO IL 15 MAGGIO 2002

L'anticipo e il saldo dovranno essere versati secondo le modalità indicate dalle Segreterie FASEN di appartenenza.

Per informazioni rivolgersi al delegato locale o alla Segreteria FASEN di appartenenza





fasen
Estate 2011
VACANZE STUDIO ADULTI-DIGITALI

LA FORMAZIONE IN INGLESE E IN SPAGNOLI

INFORMAZIONI GENERALI

MODULO INGLESE NEL CORSO

MODULO SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO



fasen
Estate 2011
Corsi di lingua nel mondo ADULTI 2011

LA FORMAZIONE IN INGLESE E IN SPAGNOLI

INFORMAZIONI GENERALI

MODULO INGLESE NEL CORSO

MODULO SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO



fasen
Estate 2012
VACANZE STUDIO ADULTI-DIGITALI

LA FORMAZIONE IN INGLESE E IN SPAGNOLI

INFORMAZIONI GENERALI

MODULO INGLESE NEL CORSO

MODULO SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO



fasen
Estate 2012
Corsi di lingua nel mondo ADULTI 2012

LA FORMAZIONE IN INGLESE E IN SPAGNOLI

INFORMAZIONI GENERALI

MODULO INGLESE NEL CORSO

MODULO SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO

MODULO INGLESE E SPAGNOLI NEL CORSO



Corsi di lingua nel mondo ADULTI 2013

La Giunta di Presidenza del FASEN per l'anno 2013 propone, in collaborazione con SCHOOL AND VACATION e STUDY TOURS, corsi di lingua all'estero in diverse località. L'iniziativa è rivolta ai lavoratori iscritti al FASEN e ai componenti risultanti dallo stato di famiglia, da allegare. I CORSI HANNO UNA DURATA DI DUE SETTIMANE (13 notti). Le partenze si intendono di Domenica ed i rientri di Sabato. È possibile, solo su richiesta, prolungare la permanenza, effettuare corsi di lingua intensivi, business e prenotare alloggi in residence o appartamento a costi differenziati. Ricordiamo di effettuare la richiesta di partecipazione al corso almeno un mese prima della partenza.

SERVIZI INCLUSI NEL COSTO

- Corso generale di venti lezioni settimanali dal lunedì al venerdì
- Test di inizio corso e certificato di fine corso
- Sistemazione in famiglia, camera doppia
- Trattamento di mezza pensione (colazione e cena)
- Assicurazione assistenza medico/bagaglio
- Spese apertura pratica

SERVIZI NON INCLUSI NEL COSTO

Spese di trasporto locale, volo aereo e trasferimenti, bevande o extra in genere, materiale didattico da acquistare in loco e tutto quanto non espressamente indicato nei servizi inclusi nel costo.

PROGRAMMI INDIVIDUALI PER DUE SETTIMANE

LOCALITÀ	COSTO	COSTO	LOCALITÀ	COSTO	COSTO
	per 2 persone	per 1 persona		per 2 persone	per 1 persona
AUCKLAND - Nuova Zelanda	€ 1.168,00	€ 865,00	MALTA SLEMAN	€ 630,00	€ 330,00
BARCELONA ENFOREX	€ 620,00	€ 320,00	MIAMI - USA	€ 970,00	€ 675,00
BARCELONA - app. - s.c.	€ 720,00	€ 430,00	MONACO	€ 865,00	€ 555,00
BERLINO	€ 655,00	€ 355,00	NEW YORK KAPLAN	€ 1.220,00	€ 820,00
BERLINO	€ 625,00	€ 325,00	NEW YORK EC	€ 1.445,00	€ 1.145,00
BOSTON - USA	€ 1.220,00	€ 820,00	NEW YORK EMBASSY	€ 1.280,00	€ 960,00
BOSTON - USA	€ 1.025,00	€ 725,00	NIZZA - Francia	€ 1.175,00	€ 875,00
BOURNEMOUTH - Inghilterra	€ 950,00	€ 650,00	NIZZA - Francia	€ 890,00	€ 590,00
BRIGHTON EC - Inghilterra	€ 1.020,00	€ 720,00	OXFORD	€ 1.040,00	€ 740,00
BRIGHTON ISS - Inghilterra	€ 975,00	€ 675,00	OXFORD - Wheatley	€ 825,00	€ 625,00
CAMBRIDGE EC	€ 1.010,00	€ 710,00	PARIGI SPRACHCAFFE	€ 980,00	€ 680,00
CAMBRIDGE EMBASSY CES	€ 1.020,00	€ 720,00	PARIGI LSI	€ 1.250,00	€ 950,00
CAPE TOWN - Sudafrica	€ 960,00	€ 660,00	PECCHINO	€ 860,00	€ 560,00
CORK - Irlanda	€ 955,00	€ 655,00	PLAYA DEL CARMEN - Mexico	€ 820,00	€ 520,00
DUBLINO - Irlanda	€ 965,00	€ 665,00	RABAT - Marocco	€ 695,00	€ 395,00
EDINBURGO - Scozia	€ 1.230,00	€ 930,00	SAN DIEGO - USA	€ 1.045,00	€ 745,00
EDINBURGO - Scozia	€ 960,00	€ 660,00	SAN DIEGO - USA	€ 1.060,00	€ 760,00
FORT LAUDERDALE - USA	€ 1.135,00	€ 835,00	SAN FRANCISCO - USA	€ 1.110,00	€ 810,00
HAVANA - Cuba	€ 685,00	€ 385,00	SAN FRANCISCO - USA	€ 1.280,00	€ 980,00
LONDRA Corso King	€ 1.065,00	€ 765,00	SAN FRANCISCO - USA	€ 1.085,00	€ 785,00
LONDRA Corso Frances King	€ 1.090,00	€ 790,00	SANPETROBURGO	€ 1.105,00	€ 805,00
LONDRA Corso Internal House	€ 1.350,00	€ 1.050,00		€ 1.455,00	€ 400,00
LONDRA Greenwich	€ 1.045,00	€ 745,00			
LONDRA Wimbledon	€ 925,00	€ 625,00			
LOS ANGELES - USA	€ 1.220,00	€ 920,00			
LOS ANGELES - USA	€ 965,00	€ 665,00			
MADRID	€ 820,00	€ 520,00			
MADRID - app. - s.c.	€ 685,00	€ 385,00			
MALAGA - Spagna	€ 940,00	€ 640,00			
MALTA ST. JULIAN'S	€ 785,00	€ 485,00			

È previsto un supplemento settimanale per "alta stagione".
Servizio voli: School and Vacation e Study Tours sono a 9
sul mercato. Costo del servizio per ogni biglietto emesso:
School and Vacation € 30,00 (Europa), € 50,00 (Extra Europa)

ISCRIZIONI APERTE TUTTO L'ANNO

I moduli per le domande di adesione sono scaricabili dal sito www.fasen.it. Tutti i corsi offerti da School and Vacation e Study Tours sono consultabili su www.schoolandvacation.it e www.studytours.it. Il pagamento dovrà essere effettuato secondo le modalità indicate sulla domanda di adesione. School and Vacation e Study Tours invieranno la documentazione a mezzo mail.



Estate 2013 VACANZE STUDIO MINORI-GIOVANI

La Giunta di Presidenza del FASEN per l'estate 2013 propone, in collaborazione con SCHOOL AND VACATION e STUDY TOURS, vacanze studio all'estero della durata di 2 settimane per i figli degli iscritti al FASEN.

SERVIZI INCLUSI NEL COSTO

- Corso internazionale di lingua, materiale didattico in uso
- Fattoria La Principessa (Italia - Maremma Toscana)
- Test di ingresso
- Diploma attestato valido per il Credito Formativo
- Sistemazione in doppia, tripla o quadrupla, pensione completa
- Trasferimento da/per l'aeroporto all'intero
- Tasse aeroportuali e addebitamento costo carburante
- Gruppo Leader per tutta la durata del soggiorno
- Assistenza di Personale aeroportuale alla partenza
- Attività sportive e ricreative
- Assicurazione e ingressi dove previsti
- Assicurazione medico, bagaglio e spese apertura pratica
- Abbonamento ai mezzi pubblici ove previsto
- Mappa della località - Zainetto consegna in aeroporto
- DVD della vacanza americana con Study Tours

SERVIZI NON INCLUSI NEL COSTO

Spese di viaggio da/per la Fattoria La Principessa (Italia - Maremma Toscana)
Spese personali nella località di studio, abbonamento ai mezzi pubblici ed eventuali ingressi se non specificati, a musei, gallerie, esposizioni ecc. e quanto non espressamente indicato.
Tutte le informazioni disponibili su ogni località proposta sono scaricabili, unitamente alla domanda di adesione, dal sito www.fasen.it o da richiedere alla Segreteria Territoriale di appartenenza.

LOCALITÀ	ETA'	PERIODO DI PARTENZA	PERIODO DI RITORNA	OGGETTO	COSTO
MALTA	14/17	25-06-09-07	02-07-16-07	€ 1.710,00	€ 1.110,00
SCOTIA	14/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.100,00	€ 1.360,00
IRLANDA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 1.700,00	€ 1.100,00
INGHILTERRA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
FRANCIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GERMANIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
SPAGNA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
ITALIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
USA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
BRASILE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
ARGENTINA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
MEXICO	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
GUATEMALA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
EL SALVADORE	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
HONDURAS	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
NICARAGUA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COSTA RICA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PANAMA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
REPUBBLICA DOMINICANA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
PERU	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
COLOMBIA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
VENEZUELA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1.480,00
CUBA	13/17	15-07-29-07	02-07-16-07	€ 2.080,00	€ 1

*GIUNTA di PRESIDENZA**Firenze - 13 Maggio 2013**CONSIGLIO di AMMINISTRAZIONE
NAZIONALE**Firenze - 14 Maggio 2013*

Appendici

Uomini e Fonti di Energia

Luglio e agosto 1967

Le prime notizie relative al Fondo Sociale risalgono all'estate del 1967 quando, in conclusione del rinnovo del contratto nazionale petrolieri e metanieri, viene annunciata la costituzione del Fondo Sociale. Un articolo su "Uomini e Fonti di Energia" riporta così i primi passi che porteranno al Fondo Sociale: "Si sono concluse le trattative per il rinnovo del C.C.N.L. petrolieri e metanieri ENI. Il giudizio obiettivo che si può tranquillamente esprimere non può essere che positivo e tutto ciò al di là della portata dei valori economici conseguiti. Nel comunicato diramato dalla Segreteria Nazionale e dal Comitato di Negoziazione dello Spem, si legge tra l'altro, che per i petrolieri e metanieri ENI la perequazione normativa è un fatto ormai compiuto e la nostra categoria si colloca in questo campo all'avanguardia di tutto il settore industriale. Anche se, prosegue il commento, l'unico problema rimasto in sospeso è quello dell'indennità di anzianità (differenza di 5/30 nel primo scaglione) i valori raggiunti in questi contratti sono tali da costituire un record nella contrattualistica italiana. Sul piano delle classificazioni, l'arbitrato e la possibilità di verifica del campione vengono a perfezionare la già larga trama di garanzie sindacali

esistenti in questa materia. Ma il fatto certamente più significativo del presente rinnovo contrattuale è costituito dal Fondo Sociale che apre prospettive nuove e assai interessanti sull'orizzonte della contrattazione collettiva. Come già nell'unanime valutazione del convegno nazionale dei quadri periferici dello Spem, tenutosi a Rimini nello scorso maggio, la rivendicazione del fondo sociale rappresenta per i lavoratori petrolieri e metanieri ENI un'importante conquista il cui apprezzamento travalica le tradizionali sfere di influenza per abbracciare nuovi compiti e tutto ciò su un piano di accresciuto potere sindacale”.



*San Donato Milanese, rifornimento gas metano.
(foto Archivio Storico Eni Roma)*



*Impianti di una raffineria petrolifera.
(foto Archivio Storico Eni Roma)*

LUGLIO • AGOSTO 1967



FONDO SOCIALE

*Si apre una nuova
prospettiva
alla
contrattazione*

*Si apre una nuova
prospettiva
alla
contrattazione*

Con i contratti petrolieri e metanieri ENI viene sostanzialmente realizzata la perequazione normativa e rafforzati gli organismi di tutela dei lavoratori mediante l'arbitrato

"C'è una schiarita nelle relazioni tra il sindacato del petrolio, ma, malgrado questo, si intravedono grossi blocchi orizzontali. C'è una schiarita ed è un orizzonte. C'è un cambiamento nelle ultime tendenze dell'ENI, ma ci sono delle prime e sono soprattutto delle prime inascoltabili per gli integratori delle private.

Tutti sanno che in questi ultimi tempi una sorta di clima di guerra fredda ha pervaso il nostro settore sino a rendere quasi impossibile il dialogo tra le Organizzazioni sindacali. Di questa pessima situazione ci siamo posti per elevarla e per farci, raggiungendo alimenteramente, come prima un simile stato di cose fosse superato. Ci stavamo

(Continua a pag. 10)

(Continued on p. 31)

Si sono concluse le trattative per il rinnovo del CCNL petroliferi e metanieri ENI. Il giudizio obiettivo che si può tranquillamente esprimere non può essere che positivo e tutto ciò al di là della portata dei valori economici conseguiti.

Nel comunicato diramato dalla Segreteria nazionale e dal Comitato di Negoziazione dell'ISPEM, si legge, tra l'altro, che per i petrolieri e metanieri ENI la perseguitazione normativa è un fatto ormai compiuto e la nostra categoria si colloca in questo campo all'avanguardia di tutto il settore industriale. Anche se — prosegue il comunicato — l'unico problema rimasto in sospeso è quello dell'indennità di anzianità (differenti

za di 5/30 nel primo scagione) e valori raggiunti in questi contratti sono tali da costituire un **record** nella contrattualistica italiana.

Sul piano delle classificazioni, lo arbitro e la possibilità di verifica del campione vengono a perfezionare la già larga trama di garanzie sindacali esistenti in questa materia.

Ma il fatto, certamente più significativo del presente rinnovo contrattuale è costituito dal fondo sociale che apre nuove e ampie possibilità interessanti nel settore della contrattazione collettiva, come già nell'unanime valutazione dei congressi nazionali dei quadri periferici, dell'INPS, tenutosi a Rimini nello scorso maggio, la rivendicazione del fondo sociale rappresenta per i lavoratori un'importante conquista il cui apprezzamento trasalva le tradizionali sfere di influenza per abbracciare nuovi compiti e tutto ciò che un piano di accresciuto potere sinda-

Già, accordi che rinnovano i CGN, petrolieri e metanieri ENI sottolineano specifiche norme inserite ora nel contratto in materia di occupazione ed innovazioni tecnologiche. Coal pure i nuovi contratti istituzionalizzano una prassi consolidata nel fatto in materia di prevenzione e sicurezza. Anche le 40 ore settimanali, annoso ed ambito problema. E' assai prossimo alla soluzione avendo ormai raggiunto le 41 ore. Sverruto vacanza contrattuale per i lavoratori poiché il nuovo contratto immediatamente la sua

Servizio a pag.

Nuovi orizzonti sulla contrattualistica

Ci sono voluti 5 anni ed ora quello che sembrava un ambizioso disegno di lunga prospettiva è diventato una realtà.

Fu esattamente alla fine del 1982 che lo SPERM, delineando la sua politica per i futuri rinnovi contrati,

tuali, tra le altre cose inseri nelle proprie rivendicazioni la *perquisizione normale*. Le motivazioni allora addotte erano varie ma tra tutte faceva spicco l'esigenza di superare il contrasto, anche piccolo,

Petrolieri privati: *Nel prossimo autunno il via alla contrattazione integrativa aziendale*

La firma ufficiale del nuovo testo contrattuale ha avuto luogo il giorno 7 luglio scorso. Tenuto conto dei tempi necessari per la stampa (testo con supplementi, composizione, correzione bozze, impaginazione, stampa, distribuzione) si prevede la diffusione del nuovo testo a fine ottobre.

C'è quindi l'esigenza dello SPEM

L'indennità di contingenza aumenta di un punto

nazionale di conoscere il numero delle copie occorrenti sia ai sindaci provinciali alle SAS e ai singoli lavoratori. A tale proposito i provinciali e le SAS svolgeranno un'attività di preordinazione del nuovo testo contrattuale.

Per le considerazioni di cui sopra, sarà bene che a metà settembre...

CLASSIFICAZIONI. — Nel corso della riunione per la definizione del testo contrattuale è stato deciso che i parti si incontreranno a settembre per stabilire le modalità di lavoro e il calendario per la "commissione" per lo studio delle classificazioni. Le prime riunioni della commissione saranno dedicate allo studio delle norme.

SCONGIURATO
L'ASSORBIMENTO INAM
MOBIL OIL
LA MUTUA
RESTA AZIENDALE

**RINNOVO
CCNL
GAS LIQUIDI**
Le proposte SPEM
Servizio 031. 2

Servizio pag. 2

...a che il regeva la struttura contrattuale. Una volta superata questa divisione, su cui poteva regnare il potere aziendale, sarebbe possibile pensare a nuovi e ambiziosi programmi. Questo il convincimento di tutti e ci pregiustava ad iniziare la battaglia nella consapevolezza che gli otti sarebbero stati molteplici e ci sarebbero voluti diversi anni per arrivare in porto. Ma si può dire che anche la più

(Continua a pag. 2)

STATUTO
DEL
FONDO SOCIALE

STATUTO
DEL
FONDO SOCIALE

di cui all'«Accordo Sindacale» 9 marzo 1970
per i lavoratori dei Settori:

- petrolifero
- metaniero
- progettazione
- montaggio
- perforazione

delle Aziende del Gruppo ENI

STATUTO del FONDO SOCIALE

Accordo Sindacale 9 marzo 1970

Art. 1 - Costituzione

In attuazione all'accordo sindacale del 9-3-1970 stipulato tra l'Asap e le OO.SS.: Spem-CISL, Silp-CGIL, Uilpem-UIL, è costituito il Fondo Sociale per il personale delle Aziende che applicano il Contratto Collettivo petrolieri, metanieri e della progettazione, montaggi e perforazione del Gruppo ENI.

Art. 2 - Finalità

Il Fondo Sociale ha la finalità di consentire ai lavoratori la direzione ed il controllo della gestione delle provvidenze sociali che li riguardano, ed in particolare:

- di attuare a favore degli iscritti forme integrative del trattamento assistenziale fornito dagli enti mutualistici;
- di favorire ed attuare iniziative di medicina preventiva di tipo volontario;
- di attuare provvidenze in caso di morte degli iscritti;
- di favorire ed attuare iniziative a carattere economico a favore degli iscritti (es. prestiti, interventi economici, assegni di studio, provvidenze per i lavoratori studenti);
- di curare tramite società finanziaria l'assegnazione di prestiti al personale allo scopo di agevolare l'acquisto di case da parte dei lavoratori;
- di attuare iniziative relative all'aggiornamento tecnico culturale di cui agli accordi contrattuali in data 13-12-1968 e 16-5-1969;

- di tenere aggiornati i lavoratori onde permettere il migliore utilizzo delle provvidenze sociali;
- di attuare tutte le altre iniziative a carattere sociale che potranno ad esso essere demandate dalle parti contraenti.

Art. 3 - Iscrizione

Sono iscritti al Fondo Sociale i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, con contratto a tempo determinato e quelli per l'attività dei singoli cantieri. Sono sospesi dall'iscrizione, limitatamente al periodo di assenza dal lavoro, i lavoratori in servizio di leva e quelli in aspettativa, salvo che l'aspettativa derivi da motivi di: malattia, infortunio, maternità e da motivi sindacali. Potranno chiedere di continuare ad essere iscritti al Fondo Sociale, mediante il versamento anche della quota aziendale, i lavoratori che siano in aspettativa non retribuita o in sospensione del rapporto di lavoro ad essa assimilata. I lavoratori possono rinunciare alla iscrizione con manifestazione espressa per iscritto, al Consiglio di Amministrazione Aziendale. L'obbligo del versamento ed il diritto alle prestazioni decorrono dal 1° giorno del mese successivo all'iscrizione. Per i rimpatriati dall'estero, già iscritti al Fondo al momento dell'espatrio, il diritto alle prestazioni decorre dalla data di rimpatrio. L'iscrizione al Fondo impegna ai versamenti per l'intero anno solare e s'intende tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo espressa dichiarazione da farsi, per iscritto, entro il 31 ottobre.

Il diritto alle provvidenze e l'obbligo dei versamenti vengono meno nel caso di sospensione dell'iscrizione prevista dal presente articolo e nei casi di cessazione della qualità di iscritto di

Appendici

cui al successivo art. 4. È facoltà del Consiglio Nazionale del Fondo ammettere a beneficiare, anche limitatamente ad alcune provvidenze, i dipendenti di Società del Gruppo ENI, i quali non facciano parte delle aree contrattuali di cui all'art. 1 previe le opportune convenzioni da stipulare con le Aziende di appartenenza dei lavoratori.

Art. 4 - Cessazione della qualità di iscritto

L'iscritto cesserà di appartenere al Fondo:

- per cessazione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo;
- per delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale su proposta motivata dal Consiglio d'Amministrazione Aziendale per inadempienza alle norme dello Statuto e dei Regolamenti. In questo caso l'iscritto è obbligato alla restituzione delle eventuali somme indebitamente riscosse;
- per rinuncia volontaria con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo purchè notificata per iscritto al Consiglio di Amministrazione del Fondo Aziendale entro il 31 ottobre;
- i neoassunti possono rinunciare entro 10 giorni dalla data di assunzione.

In nessun caso l'iscritto avrà diritto alla restituzione, anche parziale, dei contributi versati.

La cessazione della qualità di iscritto comporta la contemporanea esclusione di ogni tipo di provvidenza prevista dal Fondo.

Art. 5 - Organi del Fondo

Sono organi del Fondo Sociale:

- a) Il Consiglio di Amministrazione Nazionale;

- b) Il Collegio Sindacale Nazionale;
- c) I Consigli di Amministrazione Aziendali;
- d) I Delegati Locali.

I membri degli organi del Fondo Sociale restano in carica due anni e possono essere riconfermati. Ove durante il mandato si rendessero vacanti, per qualsiasi motivo, posti di Consiglieri Aziendali eletti, si provvederà alla surroga secondo le graduatorie elettorali.

Gli incarichi relativi agli organi del Fondo Sociale non sono retribuiti.

Le funzioni amministrative dei vari organi sono svolte, per la parte esecutiva, ed operativa, da adeguato personale a ciò designato dalle Aziende.

Art. 6 - Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale è così composto:

- un membro per ciascun Consiglio Aziendale, eletto a scrutinio segreto tra i componenti del Consiglio stesso. Non può essere eletto il Presidente del Consiglio Aziendale;
- Sei membri nominati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo Sociale fra i lavoratori iscritti al Fondo stesso.

Alle riunioni del Consiglio partecipa il Segretario.

Art. 7 - Riunioni

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale deve riunirsi ogni qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno tre volte all'anno. Esso può essere convocato: in via ordinaria dal Presidente, ed, a sua cura, in via straordinaria su richiesta di almeno 1/3 dei

Appendici

membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno 2/3 dei membri.

Le convocazioni avvengono a mezzo lettera raccomandata contenente l'o.d.g.. Le deliberazioni vengono prese a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del Vicepresidente.

I verbali con le deliberazioni devono essere riportati su apposito libro. Essi devono essere firmati dal Presidente della riunione e dal segretario, ratificati dai Consiglieri Nazionali presenti alle rispettive riunioni, e portate a conoscenza dei Consigli di Amministrazione Aziendale.

Art. 8 - Compiti del Consiglio d'Amministrazione Nazionale

Il Consiglio di Amministrazione è investito di ogni e più ampio potere nell'ambito dello Statuto e dei regolamenti per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo.

In particolare il Consiglio ha i seguenti compiti:

- dare direttive ai Consigli Aziendali e vigilare sull'osservanza dello Statuto e dei Regolamenti, con il potere di annullare le decisioni prese dai Consigli di Amministrazione Aziendali in contrasto con lo Statuto ed i regolamenti;
- deliberare, entro il 31 ottobre di ogni anno, sul bilancio preventivo dell'esercizio successivo;
- redigere, entro il 31 marzo, il bilancio consuntivo relativo alla gestione dell'esercizio precedente e portarlo a conoscenza degli iscritti;
- disporre gli stanziamenti ai Consigli Aziendali;
- controllare, ogni quadrimestre, le uscite dei Consigli Azien-

- dali con facoltà di limitare le erogazioni di talune prestazioni nel caso di andamento passivo della gestione;
- conguagliare, a fine esercizio e nell'ambito degli stessi capitoli di spesa, le evenienze attive e passive dei diversi Consigli, provvedendo a ridistribuire le eventuali risultanze attive negli esercizi successivi; procedere, se necessario, all'aggiornamento dei tariffari delle varie prestazioni, entro i limiti delle disponibilità finanziarie dei vari capitoli di spesa;
 - gestire direttamente le provvidenze nei casi previsti dai regolamenti;
 - provvedere avvalendosi, se del caso, del parere di esperti e tenendo conto di ogni altra esperienza nello stesso campo, allo studio di problemi riguardanti le provvidenze sociali, nonché sottoporre studi e progetti alle parti contraenti in ordine alle provvidenze sociali stesse;
 - predisporre l'organizzazione più idonea per il miglior funzionamento del Fondo;
 - costituire o sciogliere, a livello Aziendale, Consigli Amministrativi in caso di costituzione o cessazione di Aziende nell'ambito delle aree contrattuali interessate;
 - deliberare sulle domande di iscrizione, che dovranno essere presentate al Consiglio di Amministrazione Aziendale entro il 31 marzo di ogni anno con diritto alle prestazioni dal 1° gennaio dell'anno successivo;
 - stipulare le necessarie convenzioni come previsto nell'art. 3;
 - eleggere tra i Consiglieri, a scrutinio segreto, il Presidente ed il Vicepresidente.

*Appendici***Art. 9 - Il Presidente**

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto e diretto dal Presidente il quale:

- ha la legale rappresentanza del Fondo;
- convoca il Consiglio;
- dà esecuzione, direttamente, e tramite il Segretario, alle deliberare del Consiglio;
- rappresenta il Fondo di fronte agli iscritti e verso terzi ed ha la facoltà di firma di tutti gli atti.

Il Presidente dura in carica due anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio. Non è eleggibile, dopo due mandati consecutivi, nella stessa carica.

Art. 10 - Il Vicepresidente

Sostituisce il Presidente in caso di assenza o di impedimento anche temporaneo, con gli stessi poteri. Il Vicepresidente esplica altre attività a lui delegate di volta in volta dal Presidente. Il Vicepresidente dura in carica due anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio. Non è eleggibile, per due mandati consecutivi, alla stessa carica.

Art. 11 - Segretario di Consiglio Nazionale

Ha il compito di dare esecuzione alle deliberare del Consiglio di Amministrazione Nazionale e di assistere il Presidente e il Vicepresidente nella gestione del Fondo. Il Segretario è designato dalle Aziende e svolge la sua attività presso la sede del Fondo Sociale.

Art. 12 - Collegio Sindacale Nazionale

La gestione del Fondo è controllata da un Collegio Sindacale Nazionale, il quale provvede ai controlli amministrativi ed adempie alle sue funzioni a norma degli artt. 2397 e seguenti del C.C.. Il Collegio sindacale nazionale deve anche esercitare il controllo amministrativo degli atti dei singoli Consigli Aziendali. I Sindaci, anche individualmente, possono, in qualsiasi momento, procedere ad atti di ispezione e di controllo e chiedere ai consiglieri notizie sull'andamento della gestione.

I sindaci possono partecipare alle riunioni di Consigli di Amministrazione Aziendali alle quali sono invitati, senza diritto di voto; essi riferiscono periodicamente al Consiglio Nazionale sull'andamento amministrativo. Il Collegio Sindacale nazionale è composto di 5 membri effettivi e due supplenti. 3 membri effettivi ed 1 supplente vengono nominati dall'Asap. 2 membri effettivi ed 1 supplente vengono nominati dalle Organizzazioni Sindacali. I membri effettivi nominano fra di loro il Presidente del Collegio.

Art. 13 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Composizione e Funzioni

I Consigli di Amministrazione Aziendali sono composti di 7 membri, di cui 3 designati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie dell'accorto costitutivo del Fondo tra i lavoratori delle Aziende interessate e 4 membri eletti a suffragio universale da tutti i lavoratori dell'Azienda. Le funzioni amministrative, per la parte esecutiva, sono svolte dal Segretario, coadiuvato da personale idoneo ed adeguato a svolgere i compiti relativi alle attività del Fondo Sociale.

Art. 14 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Compiti

Il Consiglio Aziendale è investito dei necessari poteri per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo, secondo quanto stabilito nel presente Statuto, nei regolamenti annessi, e nel rispetto delle delibere del Consiglio di Amministrazione Nazionale. In particolare il Consiglio ha i seguenti compiti:

- eleggere a scrutinio segreto, nel suo seno, il Presidente, il Vicepresidente, ed il componente del Consiglio di Amministrazione Nazionale;
- assicurare l'istruzione delle pratiche relative agli assegni di studio;
- decidere sull'attuazione delle provvidenze di cui all'art. 2 secondo i regolamenti predisposti;
- decidere sulle eventuali controversie sorte in sede di applicazione delle norme previste;
- predisporre entro il 30 settembre di ogni anno i preventivi di ogni provvidenza per l'anno successivo da inoltrare al Consiglio di Amministrazione Nazionale;
- approvare le situazioni finanziarie mensili predisposte dal Segretario;
- esaminare quadrimestralmente l'andamento consuntivo delle gestioni, proporre al Consiglio di Amministrazione Nazionale eventuali provvedimenti in merito ed assicurare l'individuazione degli oneri di fatto delle provvidenze;
- provvedere alla diffusione delle informazioni ed istruzioni relative alle provvidenze del Fondo;
- provvedere, qualora le esigenze organizzative lo richiedano, alla nomina di Delegati del Fondo Sociale nelle diverse sedi

- di lavoro scelti a norma dell'art. 17;
- provvedere all'istruzione delle pratiche nei casi previsti dall'art. 4, trasmettendole al Consiglio di Amministrazione Nazionale per la decisione;
 - proporre al Consiglio di Amministrazione Nazionale ogni iniziativa atta a potenziare e migliorare il Fondo;
 - provvedere ad ogni altra incombenza ad esso demandata dal Consiglio di Amministrazione Nazionale.

Art. 15 - Riunioni Consiglio Amministrazione Aziendale

I Consigli di Amministrazione Aziendali devono riunirsi almeno una volta al mese per lo svolgimento dei compiti statuari. Essi possono essere convocati in via ordinaria dal Presidente, ed, a sua cura, in via straordinaria su richiesta di almeno 1/3 dei membri.

Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno 2/3 dei membri. Le deliberazioni vengono prese a maggioranza semplice dei presenti. Le deliberazioni del Consiglio debbono essere riportate su apposito verbale da inviarsi per conoscenza al Presidente del Consiglio d'Amministrazione Nazionale.

Art. 16 - Presidente - Vicepresidente - Segretario a livello aziendale

I compiti dei Presidenti, Vicepresidenti, Segretari sono analoghi a quelli previsti per il Consiglio di Amministrazione Nazionale, entro i limiti fissati per gli organi locali.

Art. 17 - Delegati locali

Ove l'organizzazione del Fondo lo richieda, a causa del decen-

Appendici

tramento delle unità operative, possono essere nominati delegati locali. I delegati sono scelti dalle rappresentanze dei lavoratori tra gli iscritti delle diverse sedi di lavoro e sono segnalati ai fini della nomina, ai Consigli di Amministrazione Aziendali. Essi debbono curare il corretto funzionamento delle provvidenze del Fondo Sociale, nelle unità di loro competenza.

In particolare dovranno:

- assicurare il collegamento tra il Consiglio di Amministrazione Aziendale ed i lavoratori iscritti al Fondo;
- segnalare ai Consigli di Amministrazione Aziendale le sollecitazioni ricevute dai lavoratori in ordine alle provvidenze sociali;
- assicurarsi della diffusione capillare delle informazioni ed istruzioni relative al Fondo Sociale;
- adempiere ad altre eventuali attribuzioni loro assegnate dai Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 18 - Esercizio finanziario

L'esercizio finanziario del Fondo inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 19 - Entrate del Fondo

Le entrate del Fondo sono costituite:

- dai versamenti annuali che per accordo sindacale sono stabiliti per le parti contraenti;
- dai contributi straordinari che potranno essere richiesti annualmente agli iscritti per le provvidenze economiche nel caso di morte degli iscritti;
- dalle quote mensili ed eventualmente straordinarie che sa-

- ranno versate al rientro in servizio degli iscritti assenti per periodi di aspettativa citati dall'art. 3 prolungati oltre i limiti soggetti ad indennità a carico della Società;
- dai proventi di qualsiasi specie che pervengono al Fondo da chiunque e per qualsiasi titolo.

Art. 20 - Settori di attività e capitoli di spesa

Ai fini della contabilità, il Fondo è suddiviso in settori omogenei di attività e capitoli di spesa. Ogni settore di attività avrà un proprio regolamento delle erogazioni, allegato allo Statuto del Fondo. I vari settori di attività ripartiti per capitoli di spesa, dovranno avere contabilità separate.

Art. 21 - Consuntivi

I consuntivi aziendali di fine esercizio, redatti per settori di attività, unitamente alle relazioni del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione Aziendale, debbono pervenire alla Segreteria del Consiglio di Amministrazione Nazionale entro il 15 febbraio dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono, per la stesura del bilancio consolidato del Fondo Sociale.

Art. 22 - Versamenti e prelievi dei contributi

Presso la sede del Consiglio di Amministrazione Nazionale viene aperto un conto corrente in cui verranno depositati i versamenti delle Aziende e dei lavoratori riscossi a cura delle Aziende interessate. Il Consiglio di Amministrazione Nazionale provvederà, all'inizio di ogni esercizio, alla suddivisione dei contributi previsti tra i vari Consigli d'Amministrazione Azien-

Appendici

dali, accreditandoli ai rispettivi c/c. Tutti i prelievi finanziari, debitamente autorizzati dai Presidenti dei Consigli di Amministrazione, verranno effettuati mediante richiesta scritta a firma del Presidente o di persona da esso delegata (Vicepresidente o Consigliere).

Art. 23 - Scioglimento - Destinazione Fondo

Il Fondo può essere posto in liquidazione, qualora lo scioglimento sia concordato tra le parti contraenti, per i seguenti motivi:

- qualora il numero degli iscritti sia tanto esiguo da renderne insignificante il funzionamento;
- qualora vengano meno in tutto o in parte le sue finalità.

Nel caso di scioglimento del Fondo, le parti contraenti dovranno pure concordare la destinazione delle eventuali eccedenze e dare direttive al Consiglio di Amministrazione Nazionale perché proceda a tutti gli atti necessari per lo scioglimento e la liquidazione dello stesso. Durante la liquidazione il Collegio Sindacale resta in carica.

Art. 24 - Commissione Sindacale Paritetica

Allo scopo di consentire alle parti un costante controllo a livello sindacale del corretto funzionamento del Fondo Sociale è costituita una Commissione Sindacale Paritetica.

Costituzione

Essa è costituita da 2 rappresentanti per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, da un rappresentante dell'Asap e da un rappresentante per ogni Società interessata.

Compiti

- decidere sulle proposte di modifica degli statuti e regolamenti;
- controllare il funzionamento degli organi del Fondo Sociale e intervenire in caso di necessità;
- discutere in via preliminare eventuali proposte di acquisizione al Fondo Sociale di provvidenze Aziendali in atto o da istituirsi a favore dei lavoratori interessati;
- esaminare e fornire pareri circa i modi di applicazione delle provvidenze non ricomprese nel Fondo Sociale;
- dare il benestare al Consiglio di Amministrazione Nazionale circa eventuali trasferimenti finanziari tra i vari settori di attività.

Riunioni

La commissione deve riunirsi ogni qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno tre volte all'anno. Essa può essere convocata dalla Segreteria Nazionale del Fondo Sociale oppure su richiesta anche di una sola delle parti firmatarie dell'accordo, entro e non oltre i 30 giorni dalla richiesta. Le riunioni saranno ritenute valide e le decisioni operanti, quando almeno 3 membri dei sindacati dei lavoratori e 3 membri di parte Aziendale siano presenti ed unanimi. La Commissione Sindacale paritetica può delegare ad una commissione ristretta lo studio e la risoluzione di particolari problemi. La Commissione Sindacale Paritetica ha sede presso il Consiglio Nazionale del Fondo Sociale.

Art. 25 - Disposizioni transitorie e finali

All'atto dell'insediamento dei Consigli di Amministrazione

Appendici

Aziendali e del Consiglio di Amministrazione Nazionale, ogni organismo che ha gestito le provvidenze fatte proprie dal Fondo Sociale, decade ad ogni effetto. Fino a quel momento ogni provvidenza rimane regolata dalle procedure attuali. Le eventuali risultanze di bilancio passano al Fondo Sociale Nazionale. I passaggi di consegna saranno assistiti dalla Commissione Sindacale Paritetica.

Art. 26 - Elezioni degli organi del Fondo

La Commissione Paritetica indicherà alle rappresentanze dei lavoratori delle Direzioni generali delle diverse Aziende le norme affinché siano effettuate le elezioni per la formazione dei consigli aziendali. I lavoratori in organico alla data di entrata in vigore del presente Statuto, si considerano iscritti al Fondo Sociale, salvo espressa rinuncia da inviare per iscritto alla Società di appartenenza entro 30 giorni da tale data.

Art. 27 - Aziende aderenti al Fondo

Attualmente i comitati d'amministrazione aziendali saranno costituiti presso le seguenti aziende: Agip Dico - Agip Dimi - Snam - Snamprogetti - Saipem - Irom - Raffineria Po - Eni.

Art. 28 - Anno sociale sperimentale

In considerazione dei problemi che potranno sorgere nella fase di applicazione della normativa relativa al Fondo Sociale, le parti convengono di considerare come sperimentale il periodo di un anno dall'effettiva entrata in vigore del Fondo stesso. Durante tale periodo, pertanto, le parti potranno deferire alla Commissione Sindacale Paritetica eventuali richieste di modifiche

dello Statuto e del regolamento. Resta comunque inteso che la sperimentali-tà di cui sopra si riferisce all'organizzazione del Fondo, al funzionamento, alla competenza ed alla composizione degli organi di amministrazione delle varie provvidenze e non agli impegni finanziari sottoscritti, nei confronti dei quali le parti si danno reciprocamente atto che dovranno essere considerati materia contrattuale a tutti gli effetti.

Art. 29 - Erogazione contributi aziendali

Le erogazioni per il 1970 verranno corrisposte al momento dell'insediamento del Consiglio di Amministrazione Nazionale con decorrenza ed in base alla forza 1-1-1970 salvo conguaglio per quanto riguarda le cifre già corrisposte da parte aziendale per le attuali analoghe provvidenze.

Art. 30 - Compatibilità di cariche

Per il primo periodo di attività si intendono compatibili fra di loro tutte le cariche sociali con esclusione di quella di membro del collegio sindacale.



fondo sociale

STATUTO

STATUTO DEL FONDO SOCIALE

Associazione tra i dipendenti del
Gruppo ENI con contratto
Petrolio - Metano
Progettazione - Perforazione - Montaggi

approvato dall'ASAP
e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori
SPEM-SAIP - FILCEA - UILPEM
il 29 Aprile 1974

1974

STATUTO del FONDO SOCIALE

Accordo Sindacale 29 aprile 1974

Art. 1 - Costituzione

In attuazione dell'accordo sindacale del 9-3-1970 e del rinnovo del 29-1-1974 stipulato tra l'Asap e le OO.SS.: Spem-SAIP, Filcea-CGIL, Uilpem-UIL, allo scopo di realizzare l'applicazione dell'art.11 dello Statuto dei lavoratori, è rinnovato nella sua costituzione il Fondo Sociale per il personale delle Aziende che applicano i Contratti Collettivi petrolieri, metanieri, progettazione, montaggi e perforazione del Gruppo ENI.

Art. 2 - Finalità

Il Fondo Sociale ha la finalità di consentire ai lavoratori la direzione ed il controllo della gestione delle provvidenze sociali, ricreative e culturali che li riguardano, ad esempio:

- di attuare a favore degli iscritti, ed eventualmente dei loro familiari a carico, forme integrative del trattamento assistenziale fornito dagli enti mutualistici, nonché favorire ed attuare iniziative di medicina preventiva di tipo volontario;
- di attuare provvidenze in caso di morte degli iscritti;
- di favorire ed attuare iniziative a carattere economico a favore degli iscritti (es.: prestiti, interventi economici, assegni di studio, provvidenze per i lavoratori studenti);
- di curare, tramite società finanziarie, l'assegnazione di prestiti al personale allo scopo di agevolare l'acquisto di case da parte dei lavoratori;

- di attuare iniziative relative all'aggiornamento tecnico e culturale;
- di tenere aggiornati i lavoratori onde permettere il miglior utilizzo delle provvidenze sociali;
- di attuare tutte le altre iniziative a carattere sociale che potranno ad esso essere demandate previo accordo delle parti contraenti. Il passaggio effettivo di tale direzione e controllo avverrà in modo graduale tramite contrattazione tra le parti, dopo stesura degli appositi regolamenti.

Art. 3 - Iscrizione

Sono iscritti al Fondo Sociale i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, quelli per l'attività dei singoli cantieri e quelli in forza all'estero. I lavoratori possono rinunciare all'iscrizione con manifestazione espressa per iscritto, al Consiglio di Amministrazione Aziendale. Sono sospesi dall'iscrizione, limitatamente al periodo di assenza dal lavoro, i lavoratori in servizio di leva e quelli in aspettativa, salvo che l'aspettativa derivi da motivi di: malattia, infortunio, maternità e da motivi sindacali. Potranno chiedere di continuare ad essere iscritti al Fondo Sociale, mediante versamento anche della quota aziendale, quei lavoratori che, in posizione di aspettativa, operino all'estero in aziende collegate o controllate da quelle alle quali appartengono. L'obbligo del versamento ed il diritto alle prestazioni decorrono dal primo giorno del mese successivo all'iscrizione. L'iscrizione al Fondo impegna ai versamenti per l'intero anno solare e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno, salvo espressa dichiarazione da farsi, per iscritto, entro il 31 ottobre. Il diritto alle provvidenze e l'obbligo dei versamenti vengono

Appendici

meno nel caso di sospensione dell'iscrizione prevista dal presente articolo e nei casi di cessazione della qualità di iscritto, di cui al successivo articolo 4. Gli iscritti possono chiedere, assumendosi l'intero onere stabilito dai regolamenti, l'estensione ai propri familiari a carico delle provvidenze previste. È facoltà del Consiglio Nazionale del Fondo ammettere a beneficiare, anche limitatamente ad alcune provvidenze, i dipendenti di società del Gruppo ENI, i quali non facciano parte delle aree contrattuali di cui all'art. 1, previe le opportune convenzioni da stipulare con le aziende di appartenenza dei lavoratori.

Art. 4 - Cessazione della qualità di iscritto

L'iscritto cesserà di appartenere al Fondo:

- per cessazione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo;
- per delibera del Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale, su proposta motivata del Consiglio di Amministrazione Aziendale, per inadempienza alle norme dello Statuto e dei Regolamenti. In questo caso l'iscritto è obbligato alla restituzione delle eventuali somme indebitamente riscosse;
- per rinuncia volontaria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo, purché notificata per iscritto al Consiglio di Amministrazione del Fondo Aziendale entro il 31 ottobre; i neo-assunti possono rinunciare entro 10 giorni dalla data di assunzione.

In nessun caso l'iscritto avrà diritto alla restituzione, anche parziale, dei contributi versati. La cessazione della qualità di iscritto comporta la contemporanea esclusione di ogni tipo di provvidenza prevista dal Fondo.

Art. 5 - Organi del Fondo

Sono organi del Fondo Sociale:

- a) il Consiglio di Amministrazione Nazionale;
- b) la Giunta di Presidenza;
- c) il Collegio Sindacale Nazionale;
- d) i Consigli di Amministrazione Aziendali;
- e) i Delegati Locali.

I componenti gli organi del Fondo Sociale restano in carica tre anni e possono essere riconfermati. Ove, durante il mandato, si rendessero vacanti, per qualsiasi motivo, posti di Consiglieri Aziendali eletti, si provvederà alla sostituzione secondo le graduatorie elettorali. Gli incarichi relativi agli organi del Fondo Sociale non sono retribuiti.

Le funzioni amministrative dei vari organi sono svolte, per la parte esecutiva ed operativa, da adeguato personale a ciò destinato dalle Aziende e di gradimento degli organi del Fondo Sociale.

Art. 6 - Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale è così composto:

- un membro per ciascun Consiglio Aziendale, eletto o delegato tra i componenti del Consiglio stesso, che in caso di indisponibilità può essere sostituito, a tutti gli effetti, da un membro delegato dal C.A.A. al suo interno;
- sei membri nominati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo Sociale, scelti fra i lavoratori iscritti al Fondo stesso.

Art. 7 - Riunioni

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale deve riunirsi ogni-qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno tre volte all'anno. Esso può essere convocato: in via ordinaria dal Presidente, ed a sua cura in via straordinaria, su richiesta di almeno 1/3 dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno la metà più uno dei membri. Le convocazioni avvengono a mezzo lettera raccomandata contenente l'ordine del giorno, da inviarsi con congruo anticipo. Le deliberazioni vengono prese a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del Vicepresidente che lo sostituisce. I verbali con le deliberazioni devono essere riportati su apposito libro. Essi devono essere firmati dal Presidente della riunione e dal segretario, ratificati dai consiglieri nazionali presenti alle rispettive riunioni, e portati a conoscenza dei Consigli di Amministrazione Aziendali. Alle riunioni del Consiglio partecipa il segretario.

Art. 8 - Compiti del Consiglio di Amministrazione Nazionale

Il Consiglio di Amministrazione è investito di ogni e più ampio potere nell'ambito dello Statuto e dei regolamenti per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo. Il Consiglio di Amministrazione Nazionale ha, tra gli altri, i seguenti compiti:

- coordina le attività dei C.A.A., con il potere di intervenire sulle decisioni prese dai Consigli di Amministrazione Aziendali in contrasto con lo Statuto ed i regolamenti;

- delibera, entro il 31 ottobre di ogni anno, sul bilancio preventivo dell'esercizio successivo, in base ai programmi e preventivi propri e dei C.A.A., rispettando comunque le eventuali indicazioni degli accordi sindacali;
- stabilisce regolamenti, o modifiche di regolamenti, relativi alle provvidenze del Fondo Sociale, che non comportino maggiori oneri per le parti contraenti e non siano in contrasto con gli accordi sindacali ed il presente Statuto;
- approva l'aggiornamento dei tariffari delle varie prestazioni, entro i limiti delle disponibilità finanziarie dei C.A.A.;
- redige, entro il 31 marzo, il bilancio consuntivo relativo alla gestione dell'esercizio precedente e lo porta a conoscenza degli iscritti, dispone sulla utilizzazione dei residui attivi e/o passivi relativi alle evenienze dei bilanci dei vari C.A.A.;
- approva, anche su proposta della Giunta, le provvidenze nei casi previsti;
- approva la costituzione o lo scioglimento, a livello aziendale, di Consigli Amministrativi in caso di costituzione o cessazione di Aziende nell'ambito delle aree contrattuali interessate;
- indice le elezioni per il rinnovo delle cariche alla normale scadenza dei mandati;
- approva le domande di iscrizione, che dovranno essere presentate al Consiglio di Amministrazione Aziendale entro il 31 marzo di ogni anno, con diritto alle prestazioni dal 1° gennaio dell'anno successivo;
- approva le necessarie convenzioni in tutti i casi necessari;
- elegge tra i consiglieri, a scrutinio segreto e separatamente, il Presidente ed i due Vicepresidenti, che costituiscono la Giunta di Presidenza. Tali incarichi dovranno essere espressione delle tre componenti sindacali.

Art. 9 - Giunta di Presidenza

La Giunta di Presidenza, in quanto espressione delle tre componenti sindacali, ha collegialmente poteri contrattuali nei confronti delle Aziende per i problemi applicativi derivanti dall'accordo sindacale del Fondo Sociale. È costituita dal Presidente e da due Vicepresidenti eletti nell'ambito del C.A.N. ed è espressione delle tre componenti sindacali. La Giunta è un organismo collegiale che ha, tra gli altri, i seguenti compiti:

- tiene i rapporti con le istituzioni assistenziali e previdenziali al fine di favorire i lavoratori nell'utilizzo delle relative prestazioni;
- predispone i bilanci preventivi e consuntivi;
- controlla almeno quadrimestralmente l'andamento gestionale dei C.A.A.;
- predispone l'aggiornamento dei tariffari entro i limiti delle disponibilità finanziarie e li sottopone all'approvazione del C.A.N.;
- propone al C.A.N. lo scioglimento o la costituzione di C.A.A.;
- sottopone al C.A.N. le domande di iscrizione;
- stipula le convenzioni e le sottopone all'approvazione del C.A.N.;
- relaziona, almeno una volta all'anno, le O.S.L. sull'andamento del Fondo Sociale e sui risultati ottenuti;
- propone al C.A.N. l'approvazione delle provvidenze gestite direttamente (es. assegni di studio);
- in caso di assenza del Presidente o di impedimento anche temporaneo, la Giunta stabilisce il Vicepresidente che lo sostituisce.

Art. 10 - Il Presidente

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto e diretto dal Presidente il quale:

- ha la legale rappresentanza del Fondo;
- convoca il Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- dà esecuzione, direttamente o tramite il segretario, alle delibere del Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- rappresenta il Fondo di fronte agli iscritti e verso terzi ed ha la facoltà di firma di tutti gli atti.

Il Presidente dura in carica tre anni e comunque non oltre la durata del Consiglio. Non è rieleggibile dopo due mandati consecutivi nella stessa carica. La carica di Presidente è incompatibile con quella di Presidente C.A.A..

Art. 11 - Vicepresidenti

I Vicepresidenti durano in carica tre anni e comunque non oltre la durata del Consiglio. Non sono rieleggibili dopo due mandati consecutivi nella stessa carica.

Art. 12 - Segretario di Consiglio Nazionale

Ha il compito di assistere il Presidente e la Giunta di Presidenza nella gestione del Fondo, anche dando esecuzione alle delibere del C.A.N.. Il segretario è designato dalle Aziende come previsto nell'ultimo comma art. 5.

Art. 13 - Collegio Sindacale Nazionale

La gestione del Fondo è controllata da un Collegio Sindacale Nazionale il quale provvede ai controlli amministrativi ed adempie alle sue funzioni a norma degli artt. 2397 e seguenti

Appendici

del C.C.. Il Collegio Sindacale Nazionale deve anche esercitare il controllo amministrativo degli atti dei singoli Consigli Aziendali. I Sindaci, anche individualmente, possono, in qualsiasi momento, procedere ad atti di ispezione e di controllo e chiedere ai consiglieri notizie sull'andamento della gestione. I Sindaci possono partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione, senza diritto di voto; essi riferiscono periodicamente alla Giunta di Presidenza. Il Collegio Sindacale Nazionale è composto di 5 membri effettivi e due supplenti; 3 membri effettivi e un supplente vengono nominati dall'Asap; 2 membri effettivi ed un supplente vengono nominati dalle Organizzazioni Sindacali. I membri effettivi nominano fra di loro il Presidente del Collegio.

Art. 14 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Composizione e funzioni

I Consigli di Amministrazione Aziendali sono composti di 7 membri; 3 dei quali designati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali dei lavoratori firmatarie dell'accordo costitutivo del Fondo, tra i lavoratori delle Aziende interessate, e 4 membri eletti a suffragio universale dai lavoratori iscritti al Fondo Sociale. Le funzioni amministrative ed esecutive sono svolte dal segretario, coadiuvato da personale idoneo ed adeguato a svolgere i compiti relativi alle attività del Fondo Sociale, come previsto dall'ultimo comma art. 5.

Art. 15 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Compiti

Il Consiglio Aziendale è investito dei necessari poteri per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo,

secondo quanto stabilito nel presente Statuto, nell'ambito dei regolamenti, e nel rispetto delle delibere del Consiglio di Amministrazione Nazionale.

Tra gli altri il Consiglio ha i seguenti compiti:

- elegge, a scrutinio segreto e separatamente, nel suo seno, il Presidente, il Vicepresidente ed il Consigliere di Amministrazione Nazionale;
- assicura l'istruzione delle pratiche relative agli assegni di studio da inviare al C.A.N.;
- decide sull'attuazione delle provvidenze di sua competenza;
- decide sulle eventuali controversie sorte nello svolgimento della propria attività;
- predispone, entro il 30 settembre di ogni anno, i preventivi di ogni provvidenza per l'anno successivo, da inoltrare al Consiglio di Amministrazione Nazionale;
- approva le situazioni finanziarie mensili predisposte dal segretario;
- esamina quadrimestralmente l'andamento consuntivo delle gestioni, ne approva le risultanze e le trasmette al C.A.N.;
- propone al C.A.N. eventuali provvedimenti in merito ed assicura l'individuazione degli oneri di fatto delle provvidenze;
- propone al C.A.N. le modifiche di regolamento;
- relaziona, almeno una volta all'anno, gli iscritti e le Organizzazioni di base delle OO.SS. sull'andamento del Fondo Sociale;
- provvede alla diffusione delle informazioni ed istruzioni relative alle provvidenze del Fondo;
- prende atto e formalizza la nomina dei Delegati del Fondo Sociale, nelle diverse sedi di lavoro, scelti a norma dell'art. 19;
- provvede all'istruzione delle pratiche nei casi previsti all'art. 4,

Appendici

- trasmettendole al Consiglio di Amministrazione Nazionale per la decisione;
- propone al Consiglio di Amministrazione Nazionale ogni iniziativa atta a potenziare e migliorare il Fondo;
 - provvede ad ogni altra incombenza ad esso demandata dal Consiglio di Amministrazione Nazionale, come ad esempio la stipulazione di convenzioni.

Art. 16 - Riunioni del Consiglio di Amministrazione Aziendale

I Consigli di Amministrazione Aziendali devono riunirsi almeno una volta al mese per lo svolgimento dei compiti statutari. Essi possono essere convocati in via straordinaria su richiesta di almeno 1/3 dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno quattro membri. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del Vicepresidente. Le delibere del Consiglio debbono essere riportate su apposito verbale da inviarsi per conoscenza alla Presidenza del Consiglio di Amministrazione Nazionale. Alla riunione partecipa il Segretario.

Art. 17 - Presidente, Vicepresidente, Consigliere Aziendale

I compiti dei Presidenti, Vicepresidenti, Consiglieri Aziendali sono analoghi a quelli previsti per il Consiglio di Amministrazione Nazionale, entro i limiti fissati per gli organi aziendali, ed integrati dai compiti previsti per la Giunta di Presidenza.

Art. 18 - Delegato Locale

Le unità operative decentrate concordano con il C.A.A. l'opportunità di nominare propri delegati locali. I Delegati sono

scelti unitariamente dalle Rappresentanze dei lavoratori, tra gli iscritti al Fondo Sociale, nelle diverse sedi o unità organizzative di lavoro e sono segnalati ai Consigli di Amministrazione Aziendali. Essi debbono curare il corretto funzionamento delle provvidenze del Fondo Sociale nelle unità di loro competenza.

In particolare dovranno:

- assicurare il collegamento tra il Consiglio di Amministrazione Aziendale ed i lavoratori iscritti al Fondo;
- segnalare ai Consigli di Amministrazione Aziendali le sollecitazioni ricevute dai lavoratori in ordine alle provvidenze sociali;
- assicurare la diffusione capillare delle informazioni relative al Fondo Sociale;
- adempiere ad altre eventuali attribuzioni loro assegnate dai Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 19 - Segretario del Consiglio di Amministrazione Aziendale

Ha il compito di assistere il Presidente, il Vicepresidente ed i Delegati Locali nella gestione del Fondo Sociale, anche dando esecuzione alle delibere del C.A.A.. Il segretario è designato dalle Aziende come previsto dall'ultimo comma dell'art. 5.

Art. 20 - Esercizio Finanziario

L'esercizio finanziario del Fondo inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 21 - Entrate del Fondo

Le entrate del Fondo sono costituite:

- dai versamenti annuali che per accordo sindacale sono stabiliti tra le parti contraenti;

Appendici

- dai contributi straordinari che potranno essere richiesti annualmente agli iscritti relativamente all'istituto assegno "Mortis Causa";
- dalle quote mensili, ed eventualmente straordinarie che saranno versate al rientro in servizio degli iscritti assenti per periodi di aspettativa citati dall'art. 3 prolungati oltre i limiti soggetti ad indennità a carico della società;
- dai versamenti volontari degli iscritti al Fondo previsti per l'estensione di provvidenze a favore dei propri familiari a carico;
- dai proventi di qualsiasi specie che pervengano al Fondo da chiunque ed a qualsiasi titolo.

Art. 22 - Settori di attività e capitoli di spesa

Ai fini della contabilità, il Fondo è suddiviso in settori omogenei di attività e capitoli di spesa. Ogni settore di attività avrà un proprio regolamento delle erogazioni. I vari settori di attività ripartiti per capitoli di spesa, dovranno avere contabilità separate. Per quanto concerne i fondi, come indicati nell'accordo sindacale del 21-4-1974 singolarmente destinati dal Fondo Sociale per: FIDA, assegno "Mortis Causa", assegni di studio ed altre provvidenze, gli stessi non potranno essere utilizzati che per il proprio titolo specifico. Gli interessi maturati a questi titoli potranno essere travasati fra istituto ed istituto, salvo che per l'assegno "Mortis Causa". I Fondi provenienti da versamenti volontari per l'estensione delle provvidenze a favore dei familiari a carico, ed i relativi interessi, non potranno essere utilizzati che per il proprio titolo specifico.

Art. 23 - Consuntivi

I consuntivi aziendali di fine esercizio, redatti per settori di attività, unitamente alle relazioni del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione Aziendale, debbono pervenire alla Segreteria del Consiglio di Amministrazione Nazionale entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono, per la stesura del bilancio consolidato del Fondo Sociale.

Art. 24 - Versamenti e prelievi dei contributi

Presso la sede del Consiglio di Amministrazione Nazionale viene aperto un conto corrente in cui verranno depositati i versamenti delle Aziende e dei lavoratori riscossi a cura delle Aziende interessate. Il Consiglio di Amministrazione Nazionale provvede ai finanziamenti dei vari Consigli di Amministrazione Aziendali, accreditandoli ai rispettivi c/c. Tutti i prelievi finanziari, debitamente autorizzati dai Presidenti dei Consigli di Amministrazione, verranno effettuati mediante richiesta scritta a firma del Presidente o di persona da esso delegata (Vicepresidente o Consigliere).

Art. 25 - Scioglimento del Fondo Sociale

Il Fondo Sociale può essere posto in liquidazione, qualora lo scioglimento sia concordato tra le parti contraenti, per i seguenti motivi:

- qualora il numero degli iscritti sia tanto esiguo da renderne insignificante il funzionamento;
- qualora vengano meno, in tutto o in parte le sue finalità.

Nel caso di scioglimento del Fondo, le parti contraenti dovranno pure concordare la sistemazione delle partite amministrative residue e dare direttive al Consiglio di Amministrazione

Appendici

Nazionale perché proceda a tutti gli atti necessari per lo scioglimento e la liquidazione dello stesso. Durante la liquidazione il Collegio Sindacale resta in carica.

Art. 26 - Elezioni degli organi del Fondo

Il C.A.N. indirà tre mesi prima della scadenza dei mandati, le elezioni per il rinnovo dei Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 27 - Aziende aderenti al Fondo

Attualmente i Consigli di Amministrazione Aziendali saranno costituiti presso le seguenti Aziende: AGIP DICO, AGIP DIMI, ANIC RAFFINERIA DEL PO, ENI, IROM, SAIPEM, SNAM, SNAMPROGETTI. Da alcuni di questi Consigli sono amministrati anche i lavoratori di altre Aziende aderenti al Fondo Sociale sino a che non sarà ritenuto necessario dal C.A.N. la costituzione di altri C.A.A.. I comandati si intendono assistiti dai C.A.A. delle Società che li amministrano.

Art. 28 - Erogazione contributi aziendali

Le erogazioni aziendali per ogni singolo anno verranno corrisposte con decorrenza ed in base alla forza al 1° gennaio di ciascun anno, con eventuali conguagli da corrispondere nel corso dell'anno per incrementi di personale.

Art. 29 - Compatibilità di cariche

La carica di membro del Collegio Sindacale non è compatibile con altra carica del Fondo Sociale. La carica del Presidente del C.A.N. non è compatibile con quella di Presidente del C.A.A..

Le cariche di Presidente e Vicepresidente del C.A.N. e dei C.A.A. non sono compatibili con altre cariche nell'ambito delle attività sociali, ricreative, culturali, eventualmente esistenti nelle Aziende.

Art. 30 - Variazioni Statuto

Eventuali necessità di variazioni del presente Statuto e dei Regolamenti, che comportino maggiori oneri per le parti contraenti l'accordo, nonché le necessarie definizioni per l'estensione delle competenze del Fondo Sociale a nuovi settori di attività, saranno tempestivamente discusse dalle parti. Gli oneri per l'eventuale partecipazione a questi lavori da parte di componenti gli Organi del Fondo Sociale saranno a carico del Fondo stesso.

Convocazione Convegno delle Strutture 12 settembre 1974

A seguito della segnalazione precedentemente inviata relativa alla convocazione di un convegno delle strutture del Fondo Sociale, ci preghiamo comunicare che il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale, riunito il 12 settembre 1974, ha stabilito, con regolare delibera, la definitiva attuazione di un convegno di lavoro e studio sulle tematiche del Fondo Sociale, da tenersi nei giorni 16 e 17 gennaio 1975 a Bologna, in una sala messa a disposizione dal Comune. In attuazione a quanto sopra, questa presidenza si pregia comunicare a codesta Spett.le Asap e per conoscenza a tutte le unità REPE delle Aziende che applicano il Fondo Sociale, le seguenti modalità attuative con alcune delucidazioni atte a meglio chiarire le finalità dell'operazione.

Il Convegno ha tre scopi fondamentali:

- avviare a superamento le notevoli carenze riscontrate in fatto di trasmissione di informazioni, unificazione di procedure, coordinamento delle prassi attuative;
- ottenere una gestione equilibrata delle attuazioni, nonché una gestione comune di tutte le notizie ed informazioni di base, dei principi, e della impostazione contrattuale del Fondo Sociale;
- elaborare insieme a tutti i responsabili del Fondo Sociale, una linea programmatica per il futuro.

Dal punto di vista degli impegni aziendali a livello di attuazione, segnaliamo quanto segue:

- Il C.A.N. ritiene indispensabile la presenza al convegno di

tutta la struttura amministrativa del Fondo Sociale, cioè i Segretari e tutti gli Addetti delle Segreterie, i quali saranno poi i diretti interessati all'attuazione delle impostazioni e delle modalità emergenti dal convegno;

- inoltre il Segretario Nazionale ritiene altrettanto indispensabile poter incontrare (in quella occasione per semplicità di movimentazione) le medesime persone, in una riunione di coordinamento delle attività contabili, modulistiche e di prassi, anche in vista di attuare finalmente quelle unificazioni che il collegio dei Sindaci chiede da ben tre anni.

Pertanto un primo impegno aziendale sarà l'invio in missione del personale di segreteria aziendale e nazionale, con arrivo, a disposizione del Segretario Nazionale, per le ore 14 di mercoledì 15 Gennaio 1975 e rientro il giorno di sabato 18 gennaio. Salvo per gli addetti di segreteria nazionale che si muoveranno in modo articolato ricadendo su di loro il principale sforzo organizzativo.

Inoltre il C.A.N., al di là di un cordialissimo invito ai Sigg. Responsabili dei Servizi REPE a presenziare al convegno, ritiene necessaria la presenza anche dei Responsabili degli uffici Assistenza delle Aziende insieme con tutti gli addetti interessati a problemi molto vicini alle attività del Fondo Sociale (Colonie, Enti mutualistici, Assistenti Sociali, ecc.).

Altra indispensabile presenza, da parte delle aziende è, ovviamente, quella dei Sindaci revisori dei conti.

Per quanto riguarda il "costo in tempo di lavoro" di tutti gli organi del Fondo Sociale, Consiglieri, Delegati locali, al di là delle formulazioni dell'accordo 9-3-70, punto 6, che sottintende come il lavoro del Fondo Sociale sia lavoro a tutti gli effetti, ci

Appendici

preme far rilevare che nell'anno 1974 la struttura del Fondo Sociale non ha mai riunito, neanche a livello aziendale (salvo un C.A.A.), tutti i delegati locali, e che alcuni C.A.A. lo hanno fatto una volta sola dall'inizio del Fondo Sociale. Inoltre è facile prevedere che per il 1975 non vi saranno altre grosse riunioni. Pertanto, convinti di rimanere nell'ambito della più precisa correttezza, segnaliamo ai vari REPE la necessità che il personale con incarichi del Fondo Sociale possa essere messo in grado di trovarsi a Bologna, entro le ore 18 del 15 gennaio; il rientro avverrà nella giornata di sabato 18.

Per maggior chiarezza facciamo rilevare che rimangono a carico del Fondo Sociale tutte le spese vive di missione, vitto, alloggio ed organizzazione, rimanendo invece a carico delle aziende le varie ed eventuali indennità connesse con le attuazioni contrattuali relative al personale che si sposta per motivi di lavoro. Attualmente il Convegno è nella sua fase organizzativa preliminare, pertanto sarà possibile qualche modifica di dettaglio, che se del caso, sarà nostra premura portare tempestivamente a Vostra conoscenza. Cogliamo l'occasione per ringraziare anticipatamente della collaborazione che sarà necessaria alla migliore riuscita del Convegno.

Distinti saluti,

il Presidente Nazionale
Geom. Romualdo Minguzzi

Convegno delle Strutture

Novembre 1974 - Comunicato n. 6/74

Pregiatissimi Colleghi, a sei mesi dall'inizio di questa gestione, dopo il lavoro fin qui svolto nella logica di un consolidamento della struttura e dell'organizzazione del Fondo Sociale, nonché di recupero nei ritardi e dell'arretrato, ci siamo resi conto, con sempre più precisa convinzione, che pur essendo il Fondo Sociale abbastanza noto a tutti gli iscritti, esiste, tuttora diffusa, una notevole disparità di informazione relativamente a "cosa è il Fondo Sociale" e "cosa esso può e deve fare". Questo purtroppo avviene anche a livello di molti degli "addetti ai lavori" (Consiglieri, Delegati Locali, ecc.) perché vi è stato un notevole ricambio negli uomini responsabilizzati, ma specialmente perché noi tutti, iscritti, speriamo sempre di riuscire a far fare o ad ottenere da questo istituto contrattuale quanto più ci preme o ci necessita. È quindi divenuto indispensabile mettere bene a punto il livello informativo e programmatico del Fondo Sociale: perché è nato; cosa ha ottenuto fino a questo momento; quali sono attualmente le aspettative degli iscritti; quale deve essere il suo futuro.

Le risposte alle prime due domande sono relativamente agevoli e deducibili dai documenti; la terza è meno sicura, e pur possedendo una certa buona dose di informazioni, sentiamo la necessità di raccoglierne altre; la quarta risposta è ovvio non può che nascere dal continuo apporto di tutti, specialmente di tutti gli addetti ai lavori, eletti o nominati. Perché ciò avvenga però è necessario che queste risposte siano accuratamente note e gestite in modo comune ed univoco da tutti gli incaricati.

Pertanto il Consiglio di Amministrazione Nazionale ha ritenuto

Appendici

indispensabile investire un po' di denaro in un Convegno di lavoro e di studio che coinvolga personalmente tutte le strutture politiche ed amministrative del Fondo Sociale; saranno due giornate di dura fatica che il C.A.N. ritiene di poter chiedere a tutti gli operatori in nome di quella carica e dedizione sociale che i Consiglieri e i Delegati hanno più volte dimostrato. Essi però vanno sostenuti da tutti gli iscritti; perciò chiunque abbia argomenti, problemi, istanze ed opinioni da portare al Fondo Sociale è pregato di esporli in brevi note da consegnare ai propri delegati o consiglieri. Il Fondo Sociale ha chiesto alle aziende ed ai sindacati di essere sostenuto in questo sforzo di fare chiarezza, di darsi programmi e linee di intervento precise: alle aziende, perché certamente interessate ai vari aspetti dei problemi, sono chiaramente coinvolte, quanto meno per il contemporaneo impegno di un buon numero dei lavoratori delle segreterie; ai sindacati del settore, in quanto garanti nei confronti dell'intero movimento dei lavoratori, ed unico tramite delle eventuali richieste contrattuali. Il convegno è previsto per il 16 e 17 gennaio e si terrà a Bologna, in una sala gentilmente concessa dal comune; tutti gli operatori riceveranno entro breve comunicazioni dirette, sul programma e sulla propria sistemazione alberghiera che, come è intuibile, sarà di dignitosa economica sistemazione, la sola compatibile con le finalità dell'iniziativa che, come è ovvio, non può lasciare spazio ai pur interessantissimi aspetti turistici della città che ci ospiterà. Grazie per l'attenzione.

*Il Presidente Nazionale
Geom. Romualdo Minguzzi*

Convegno delle Strutture

16-17 gennaio 1975 - Bologna

Linee politiche

Premesso che la materia ed i suoi contenuti, cioè le attività sociali, ricreative, culturali ed assistenziali hanno, solo di recente, raggiunto livelli di qualificazione ed interesse rilevanti ed estesi nel paese, nei partiti politici e nelle O.S.L.. Premesso altresì che il nostro istituto, il Fondo Sociale, segue questi problemi da oltre 5 anni, rappresentando allo stato attuale dei fatti un istituto contrattuale di settore, di piena competenza sindacale, introduciamo la prima considerazione di rilevanza e cioè che le stesse O.S.L., a prescindere dai propri indirizzi ideologici e politici, hanno sempre atteso ed attendono, democraticamente, che decisioni ed aspettative scaturiscano dai lavoratori stessi, cioè dal loro dibattito che ovviamente deve essere promosso dal C.D.D.. Peraltro, lo stesso Convegno era stato definito come momento di incontro collegiale e paritetico delle proprie strutture e di esterni interessati ai problemi, con finalità primarie di conoscenza, anche a livello personale, di informazione statutaria e regolamentaria, di verifica della rispondenza dell'istituto alle realtà locali e nazionali e di verifica della collimazione delle sue linee con quelle del movimento dei lavoratori. Non poteva quindi scaturirne, come non ne è scaturita, una conclusione programmatica determinata, ma solo indicazioni di indirizzi tendenti al superamento di certe carenze, finalistiche o funzionali, ed all'allineamento con le realtà dei fatti. In tal senso riteniamo vadano interpretate le cose dette ed ascoltate nella circostanza; esse serviranno al C.A.N. di orientamento,

Appendici

ma tale orientamento potrà essere di ordine immediatamente decisionale, e quindi operativo, solo parzialmente. Per quella parte cioè che può considerarsi correttiva di normativa vigente senza modificazione delle finalità in atto. Il grosso dell'orientamento, invece, sarà di natura promozionale, per la ricerca e la definizione nelle sedi opportune (leggi trattative sindacali) proprio delle modificazioni finalistiche o di nuovi campi di intervento. Certo, molte opinioni, molti indirizzi hanno formato anche preciso oggetto delle relazioni, tanto dei sindacalisti che dei lavoratori intervenuti, ed alcune anche ricche di notevole contenuto; ed è proprio la sintesi di queste cose che dovrà ora essere portata alla base per il dibattito, le approvazioni, la definizione degli indirizzi programmatici. Tutto ciò premesso si può tentare la seguente sintesi delle indicazioni operative che si propongono al dibattito per le opportune scelte operative, ed alle O.S.L. per la eventuale composizione delle piattaforme rivendicative per il Fondo Sociale:

- superamento dei limiti settoriali (ENI) ed inserimento a livello di strutture più ampie (Zonali, Regionali, Nazionali) in termini di utilizzazione, di normativa e realtà disponibili per un reciproco supporto di utilizzazione e finanziamento, ovviamente in armonia con le grandi riforme in corso di attuazione nel Paese;
- superamento di certi limiti di operatività, ad esempio: estensione di alcune provvidenze ai familiari degli iscritti; interventi per finalizzazioni e perequazioni sui problemi del tempo libero, e quindi coordinamenti e promozioni nei confronti dei vari enti che se ne occupano, pur senza inficiarne le autonomie gestionali;

- competenze sulle funzioni e le attività del Servizio Sociale (Assistenti Sociali);
- riconduzione di ogni provvidenza al principio della solidarietà;
- promozione e privilegio di interventi di interesse economico, sociale, culturale di varia natura in direzione più collettiva che soggettiva;
- riqualificazione delle provvidenze in atto od ipotizzabili, mediante superamento di una dispersiva polverizzazione delle disponibilità, concentrandole, invece, su interventi più efficaci sul piano pratico e più significative sul piano della solidarietà;
- abolizione, o quanto meno profonda ristrutturazione, di qualche provvidenza (assegni di studio) notevolmente incidente e profondamente dispersiva.
- rilancio dei problemi dei “Diversi” relativamente al recupero, all’inserimento paritetico nel mondo del lavoro e nella Società in genere, all’agganciamento delle realtà interne al nostro Gruppo e a quelle ad esso esterne;
- unificazione dei vari istituti “Fondo Sociale” o similari esistenti nel Gruppo ENI, per allargare la base intercategoriale del controllo delle attività;
- riattivazione del “Fondo Prestiti Generici”, sempre inteso non come incentivo all’indebitamento ed al consumismo, ma come mezzo per il superamento di accertate situazioni particolari difficilmente risolvibili dal singolo;
- rilancio del “Fondo Prestiti Case” in forma aggiornata, funzionale, non discriminante;
- aspettativa di concreta utilizzazione, anche sulla base di pa-

Appendici

- rallela volontà programmatica dell'ENI, delle disponibilità in atto nel Paese a livello di leggi, o normative Regionali e Comunali. Il tutto in funzione della soluzione del problema "Alloggi per i lavoratori" che si qualifica come uno tra i più sentiti anche all'interno del Gruppo ENI;
- disponibilità dei lavoratori anche a maggiorazioni della quota a proprio carico di fronte a reali possibilità di miglioramento dell'Istituto;
 - rafforzamento delle strutture mediante integrazioni, ove necessarie, ed opportuna qualificazione o riqualificazione di quanti vi operano a tempo pieno;
 - riconoscimento, anche ai fini degli inquadramenti, di pariteticità tra funzioni sociali e funzioni operative all'interno delle Aziende.

Conclusione

Il Fondo Sociale ha trovato a Bologna, quand'anche ve ne fosse stato bisogno, per le finalità in atto e per le aspettative emerse la riconferma che esso si colloca tra il lavoratore e il mondo che lo circonda, per assecondarne, favorirne, promuoverne lo sviluppo in quanto uomo.

Alle O.S.L. ed alle loro espressioni di base, i C.D.D., la verifica del rispetto dei diritti e, quando occorre, l'organizzazione della lotta all'interno delle sedi di lavoro. Al Fondo Sociale, ma sempre in armonica assonanza con O.S.L., C.D.D., C.U.Z. ed ogni altra espressione democratica ufficialmente operante nel Paese, i problemi ed i diritti del lavoratore che, come tale, incontra anche all'esterno della propria sede di lavoro.

fondo sociale

STATUTO E REGOLAMENTO

1 Marzo 1982

fondo sociale
Istituto contrattuale per dipendenti
del gruppo **ENI** del settore Energia

STATUTO DEL FONDO SOCIALE

Associazione tra i dipendenti del
Gruppo ENI con contratto
settore Energia

approvato dall'ASAP
e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori
FLERICA - FILCEA - UILPEM
il 23 Febbraio 1982

STATUTO del FONDO SOCIALE

Accordo Sindacale 23 febbraio 1982

Art. 1 - Costituzione

In attuazione degli accordi sindacali del 9-3-1970, del rinnovo del 29-1-1974 e seguenti, stipulati tra l'Asap e le O.S.L.: Flerica-CISL, Filcea-CGIL, Uilpem-UIL, allo scopo di realizzare l'applicazione dell'art. 11 dello Statuto dei Lavoratori, è rinnovato, nella sua costituzione, il Fondo Sociale, con sede a San Donato Milanese, per il personale delle Aziende che applicano i Contratti Collettivi Settore Energia del Gruppo ENI.

Art. 2 - Finalità

Il Fondo Sociale ha la finalità di consentire ai lavoratori la direzione ed il controllo della gestione delle provvidenze sociali, ricreative e culturali che li riguardano; ad esempio:

- attuare provvidenze in caso di morte degli iscritti;
- favorire ed attuare iniziative a carattere economico a favore degli iscritti (es. prestiti, interventi economici, assegni di studio per i lavoratori studenti);
- curare, tramite Società Finanziarie, l'assegnazione di prestiti al personale, allo scopo di agevolare l'acquisto di case da parte dei lavoratori;
- realizzare indagini sulle condizioni di vita e socioambientali dei lavoratori, con esclusione di quelle indagini o attività comunque finalizzate alla integrazione dell'Assistenza Sanitaria, di competenza del Servizio Sanitario Nazionale;

- attuare iniziative relative all'aggiornamento tecnico-culturale e tenere aggiornati i lavoratori sul miglior utilizzo delle provvidenze sociali;
- attuare tutte le altre iniziative a carattere sociale che potranno ad esso essere demandate, previo accordo delle parti contraenti.

Art. 3 - Iscrizione

Sono iscritti al Fondo Sociale i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché superiore a 3 mesi; inoltre quelli per l'attività dei singoli cantieri, quelli in forza all'estero e quelli che operano all'estero in posizione di aspettativa presso Aziende collegate o controllate da quelle alle quali appartengono.

L'iscrizione al Fondo impegna ai versamenti per l'intero anno solare e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno. I lavoratori possono rinunciare all'iscrizione con manifestazione espressa per iscritto al Consiglio di Amministrazione Aziendale. Sono sospesi dall'iscrizione, limitatamente al periodo di assenza dal lavoro, i lavoratori in servizio di leva e quelli in aspettativa, salvo che l'aspettativa derivi da motivi di: malattia, infortunio, maternità e sindacali. Potranno chiedere di continuare ad essere iscritti al Fondo Sociale, mediante versamento anche della quota aziendale, quei lavoratori che si trovano in posizione di aspettativa per motivi personali. L'obbligo del versamento ed il diritto alle prestazioni decorrono dal primo giorno del mese successivo all'iscrizione. Il diritto alle provvidenze e l'obbligo dei versamenti vengono meno nel caso di sospensione dell'iscrizione prevista dal presente articolo e nei casi di cessazione della qualità di iscritto di cui al successivo articolo 4. È facoltà delle parti

Appendici

firmatarie dell'accordo ammettere a beneficiare, anche limitatamente ad alcune provvidenze, i dipendenti di Società del Gruppo ENI i quali non facciano parte dell'area contrattuale di cui all'art. 1, previe le opportune convenzioni da stipulare con le Aziende di appartenenza dei lavoratori.

Art. 4 - Cessazione della qualità di iscritto

L'iscritto cesserà di appartenere al Fondo:

- per cessazione del rapporto di lavoro, a qualsiasi titolo;
- per delibera del Consiglio di Amministrazione Aziendale del Fondo Sociale, per inadempienza alle norme dello Statuto e del Regolamento. In questo caso l'iscritto è obbligato alla restituzione delle eventuali somme indebitamente riscosse;
- per rinuncia volontaria, con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo, purché notificata per iscritto al Consiglio di Amministrazione Aziendale del Fondo Sociale entro il 31 ottobre; i neo-assunti possono rinunciare entro 30 giorni dalla data di assunzione.

In nessun caso l'iscritto avrà diritto alla restituzione, anche parziale, dei contributi versati. La cessazione della qualità di iscritto comporta la contemporanea esclusione di ogni tipo di provvidenza prevista dal Fondo ad eccezione dell'assegno "Mortis Causa" che potrà essere concesso, in via eccezionale e previa approvazione della Giunta di Presidenza, anche a decesso postumo alla chiusura del rapporto di lavoro, entro comunque un periodo ragionevolmente breve, quando il rapporto di lavoro stesso sia stato chiuso prima del consueto termine di risoluzione, proprio per le infauste condizioni di salute e sempreché il decesso non avvenga oltre la data di pensionamento.

Art. 5 - Organi del Fondo

Sono organi del Fondo Sociale:

- a) il Consiglio di Amministrazione Nazionale;
- b) la Giunta di Presidenza;
- c) l'Organo di controllo;
- d) i Consigli di Amministrazione Aziendali;
- e) i Delegati Locali.

I componenti gli organi del Fondo Sociale restano in carica 3 anni e possono essere riconfermati. Ove, durante il mandato, si rendessero vacanti per qualsiasi motivo posti di Consiglieri Aziendali eletti, si provvederà alla sostituzione secondo le graduatorie elettorali. Gli incarichi relativi agli organi del Fondo Sociale non sono retribuiti. Le funzioni amministrative dei vari organi sono svolte, per la parte esecutiva ed operativa, da adeguato personale a ciò destinato dalle Aziende e di gradimento degli organi del Fondo Sociale.

Art. 6 - Consiglio di Amministrazione Nazionale

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale è così composto:

- 6 membri nominati dalle Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie dell'accordo istitutivo del Fondo Sociale, scelti tra i lavoratori iscritti al Fondo stesso, in numero di 2 per ciascuna O.S.L.;
- dai Presidenti dei C.A.A..

Art. 7 - Riunioni

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale deve riunirsi ogniqualvolta ve ne sia la necessità ed almeno 3 volte all'anno. Esso

Appendici

può essere convocato: in via ordinaria dal Presidente, ed a sua cura, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno la metà più uno dei membri. Le convocazioni avvengono a mezzo lettera raccomandata, contenente l'ordine del giorno, da inviarsi con congruo anticipo. Le deliberazioni vengono prese a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del suo sostituto. I verbali con le deliberazioni devono essere riportati su apposito libro. Essi devono essere firmati dal Presidente della riunione e dal Segretario Nazionale, ratificati dal Consiglio Nazionale e portati a conoscenza dei Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 8 - Compiti del Consiglio di Amministrazione Nazionale

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale è investito di ogni potere nell'ambito dello Statuto e del Regolamento per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo. Il Consiglio di Amministrazione Nazionale, avvalendosi della Segreteria, ha, fra gli altri, i seguenti compiti:

- delibera, entro il 31 ottobre di ogni anno, sul bilancio preventivo dell'esercizio successivo, in base ai programmi e preventivi propri e dei C.A.A., rispettando comunque le eventuali indicazioni degli accordi sindacali;
- emana disposizioni regolamentarie relativamente alle provvidenze del Fondo Sociale purché non comportino maggiori oneri per le parti contraenti e non siano in contrasto con gli accordi sindacali, il presente Statuto e lo schema di Regolamento di base, approvati fra le parti stipulanti;

- approva l'aggiornamento dei massimali d'intervento delle varie prestazioni previste entro i limiti delle disponibilità finanziarie dei C.A.A.;
- approva il bilancio consuntivo;
- indice, su proposta della Giunta, le elezioni degli organismi del Fondo.

Art. 9 - Giunta di Presidenza

La Giunta di Presidenza è composta di 6 membri nominati dalle O.S.L. come previsto dall'art. 6. Ha collegialmente poteri contrattuali nei confronti delle Aziende per i problemi applicativi derivanti dall'accordo sindacale del Fondo Sociale; elegge tra i propri membri, a scrutinio segreto e separatamente, il Presidente e i due Vicepresidenti. Tali incarichi dovranno essere espressione delle tre componenti sindacali. La Giunta è un organismo collegiale che, avvalendosi della Segreteria, ha, tra gli altri, i seguenti compiti:

- predispone i bilanci preventivi e consuntivi;
- predispone l'aggiornamento dei massimali di intervento entro i limiti delle disponibilità finanziarie e lo sottopone all'approvazione del C.A.N.;
- relaziona, almeno una volta all'anno, le O.S.L. sull'andamento del Fondo Sociale e sui risultati ottenuti;
- coordina e controlla le attività dei C.A.A., con il potere di intervenire sulle decisioni prese dai Consigli di Amministrazione Aziendali in contrasto con lo Statuto ed il Regolamento;
- redige, entro il 31 marzo di ogni anno, il bilancio consuntivo relativo alla gestione dell'esercizio precedente e lo porta all'approvazione del Consiglio Nazionale, dandone successi-

Appendici

- vamente divulgazione fra gli iscritti;
- approva le provvidenze nei casi previsti;
 - approva le necessarie convenzioni in tutti i casi necessari;
 - stabilisce la costituzione o lo scioglimento di Consigli di Amministrazione in caso di costituzione o cessazione di Aziende nell'ambito dell'area contrattuale interessata; stabilisce inoltre l'aggregazione di gruppi di lavoratori secondo criteri di buon funzionamento;
 - propone al C.A.N. le elezioni per il rinnovo delle cariche alla normale scadenza dei mandati e coordina tutte le operazioni necessarie alla loro attuazione;
 - convoca l'assemblea generale della struttura, almeno una volta nell'arco del mandato, sentiti i Presidenti dei C.A.A.;
 - in caso di assenza o di impedimento anche temporaneo del Presidente, la Giunta stabilisce il Vicepresidente che lo sostituisce.

Art. 10 - Il Presidente

Il Consiglio di Amministrazione è presieduto e diretto dal Presidente, il quale:

- ha la legale rappresentanza del Fondo;
- convoca il Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- dà esecuzione, direttamente o tramite il Segretario, alle deliberare del Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- rappresenta il Fondo di fronte agli iscritti e verso terzi ed ha la facoltà di firma di tutti gli atti;
- propone alla Giunta l'approvazione delle provvidenze gestite direttamente;
- stipula le convenzioni e le sottopone all'approvazione della Giunta;

- propone alla Giunta lo scioglimento e la costituzione di C.A.A. nonché eventuali aggregazioni.

Il Presidente dura in carica 3 anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio. Non è rieleggibile dopo due mandati consecutivi nella stessa carica.

Art. 11 - Vicepresidenti

I Vicepresidenti durano in carica 3 anni e comunque non oltre la durata del Consiglio. Non sono rieleggibili dopo due mandati consecutivi nella stessa carica.

Art. 12 - Segreteria Nazionale

Ha il compito di assistere il Presidente e la Giunta di Presidenza nella gestione del Fondo, anche dando esecuzione alle delibere. Esplica le funzioni previste all'art. 19 anche nei confronti delle Segreterie Aziendali, assicurando inoltre il coordinamento di tutte le funzioni amministrative, della tecnica gestionale, delle impostazioni di bilancio, ecc.. Il Segretario, responsabile della Segreteria Nazionale, è designato come previsto nell'ultimo comma dell'art. 5.

Art. 13 - Organo di Controllo

La gestione del Fondo è soggetta ad un Organo di Controllo che provvede:

- ad accertare la rispondenza degli atti gestionali con le norme statutarie e regolamentarie;
- alle revisioni amministrative, a campione, con cadenza minima semestrale;
- all'accertamento della corrispondenza del bilancio con le

Appendici

risultanze dei libri e delle scritture contabili con relativa relazione di cui al successivo art. 23.

L'Organo di Controllo è composto di 6 membri scelti tra esperti amministrativi di Società interessate: 3 vengono nominati dall'Asap e 3 designati dalle O.S.L.. I suddetti membri nominano, tra quelli designati dall'Asap, il Responsabile dell'Organo di Controllo che, fra l'altro, coordina l'attività dei revisori. Le verifiche ai singoli C.A.A. vengono effettuate individualmente dai revisori ed incrociate; per la Giunta e per il C.A.N. le verifiche devono essere effettuate da più revisori. I membri dell'Organo di Controllo possono, in qualsiasi momento, procedere ad atti di ispezione e di controllo e chiedere ai Consiglieri notizie sull'andamento della gestione. Essi possono partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione senza diritto di voto. I revisori, tramite il Responsabile, riferiscono periodicamente alla Giunta di Presidenza per quanto attiene l'andamento dei singoli C.A.A. ed all'Asap ed alle O.S.L., sia sull'andamento dei singoli C.A.A. che della Giunta e del C.A.N.

Art. 14 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Composizione

I Consigli di Amministrazione Aziendali sono composti di 7 membri; tre saranno designati, uno per ciascuna, dalle O.S.L. Nazionali firmatarie dell'accordo costitutivo del Fondo Sociale, scelti tra i lavoratori delle Aziende interessate e quattro membri eletti a suffragio universale dai lavoratori iscritti al Fondo Sociale dell'Azienda di cui trattasi. Le funzioni amministrative ed esecutive sono assolve dal Segretario, coadiuvato da personale idoneo ed adeguato a svolgere i compiti relativi alle attività del Fondo Sociale, come previsto dall'ultimo comma, art. 5.

Modalità elettorali

I candidati alla elezione dei 4 membri, da eleggere fra tutti gli iscritti al Fondo Sociale Aziendale, saranno presentati in una lista unitaria Filcea-CGIL, Flerica-CISL, Uilpem-UIL e saranno scelti da ciascuna O.S.L. fra un minimo di 12 nominativi ed un massimo di 18. Il numero massimo di preferenze attribuibili è di 2. Potranno essere inoltre presentate liste di candidati indipendenti a condizione che ciascuna lista sia presentata con un minimo del 7% di firme del totale dei lavoratori iscritti al Fondo Sociale Aziendale. In presenza eventuale di più liste, il voto di lista e le preferenze potranno essere dati ad una sola delle liste.

Art. 15 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Compiti

Il Consiglio di Amministrazione Aziendale è investito dei necessari poteri per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo, secondo quanto stabilito nel presente Statuto, nell'ambito del Regolamento e nel rispetto delle delibere del Consiglio di Amministrazione Nazionale e della Giunta. Il Consiglio, avvalendosi dell'Ufficio di Segreteria, ha i seguenti compiti:

- elegge, a scrutinio segreto e separatamente, nell'ambito della sua struttura, il Presidente ed i due Vicepresidenti. Tali incarichi dovranno essere espressione delle 3 componenti sindacali (come da art. 14);
- decide sull'attuazione delle provvidenze di sua competenza;
- decide sull'eventuali controversie sorte nello svolgimento della propria attività;
- predispone, entro il 30 settembre di ogni anno, i preventivi di ogni provvidenza per l'anno successivo, da inoltrare alla Giunta di Presidenza;

Appendici

- approva le situazioni finanziarie predisposte dal Segretario;
- esamina semestralmente l'andamento consuntivo delle gestioni, ne approva le risultanze e le trasmette alla Giunta con relative relazioni di bilancio;
- propone alla Giunta eventuali provvedimenti in merito ed assicura l'individuazione degli oneri di fatto delle provvidenze;
- propone alla Giunta le modifiche di Regolamento;
- relaziona, almeno una volta all'anno, agli iscritti ed alle Organizzazioni di base delle O.S.L. sull'andamento del Fondo Sociale;
- assicura la diffusione delle informazioni ed istruzioni relative alle provvidenze del Fondo;
- ratifica la nomina dei Delegati del Fondo Sociale, nelle diverse Sedi di lavoro, scelti a norma dell'art. 18;
- approva le reiscrizioni che dovranno essere presentate entro il 31 marzo di ogni anno, con diritto alle prestazioni dal 1° gennaio dell'anno successivo e delibera sui casi di espulsione dal Fondo Sociale;
- propone alla Giunta di Presidenza ogni iniziativa atta a potenziare e migliorare il Fondo;
- assume ogni altro incarico ad esso demandato dalla Giunta di Presidenza;
- propone al Presidente la stipula di convenzioni;
- convoca, almeno una volta all'anno, l'assemblea dei propri delegati locali.

Art. 16 - Riunione del Consiglio di Amministrazione Aziendale

I Consigli di Amministrazione Aziendali devono riunirsi almeno una volta al mese per lo svolgimento dei compiti statu-

tari. Essi possono essere convocati, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno quattro membri. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del Vicepresidente vicario. Le deliberazioni del Consiglio devono essere riportate dal Segretario aziendale su apposito verbale, da inviarsi per conoscenza alla Giunta di Presidenza.

Art. 17 - Presidente, Vicepresidente, Consigliere Aziendale

I compiti dei Presidenti, Vicepresidenti, Consiglieri Aziendali, sono analoghi a quelli previsti per il Consiglio di Amministrazione Nazionale, ed integrati dai compiti previsti per la Giunta di Presidenza entro i limiti fissati per gli organi aziendali.

Art. 18 - Delegato Locale

Le rappresentanze dei lavoratori delle unità operative decentrate concordano con il C.A.A. l'opportunità di nominare i Delegati locali del Fondo Sociale. I delegati sono scelti unitariamente dalle rappresentanze dei lavoratori, tra gli iscritti al Fondo Sociale, nelle diverse sedi o unità organizzative di lavoro e sono segnalati ai Consigli di Amministrazione Aziendali. Essi devono curare il corretto funzionamento delle provvidenze del Fondo Sociale nelle unità di loro competenza. In particolare dovranno:

- assicurare il collegamento tra il Consiglio di Amministrazione Aziendale ed i lavoratori iscritti al Fondo;
- proporre al C.A.A. iniziative di interesse locale;

Appendici

- assicurare la diffusione capillare delle informazioni relative al Fondo Sociale;
- adempiere ad altre eventuali attribuzioni loro assegnate dai Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 19 - Segreteria del Consiglio di Amministrazione Aziendale

La Segreteria del C.A.A. svolge le seguenti funzioni:

- tiene l'aggiornamento sulla normativa e sulla evoluzione delle problematiche peculiari del Fondo Sociale, quali ad esempio: handicappati, prestiti, previdenze, ecc.;
- mantiene i necessari collegamenti con le strutture pubbliche e private territoriali ed aziendali competenti;
- reperisce, seleziona e sottopone alla struttura politica del Fondo tutti gli elementi conoscitivi ed idonei alle formulazioni di scelte, alla attuazione di iniziative, alla gestione dei fondi per i diversi settori di attività;
- tiene i rapporti con i Delegati locali e con gli iscritti dando le necessarie informazioni ed orientamenti relativi a tutte le provvidenze del Fondo e, avvalendosi delle strutture messe a disposizione dall'Azienda, assicura la più ampia divulgazione e conoscenza delle iniziative sociali del Fondo e delle strutture pubbliche;
- garantisce la corretta impostazione amministrativa del Fondo mediante la tenuta contabile di ogni movimento finanziario;
- provvede alla stesura dei bilanci.

Il Segretario, designato come previsto nell'ultimo comma dell'art. 5, è responsabile della Segreteria Aziendale del Fondo Sociale.

Art. 20 - Esercizio Finanziario

L'esercizio finanziario del Fondo inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 21 - Entrate del Fondo

Le entrate del Fondo sono costituite:

- dai versamenti annuali che, per accordo sindacale, sono stabiliti tra le parti contraenti;
- dai contributi straordinari che potranno essere richiesti annualmente agli iscritti relativamente all'andamento dell'istituto assegno "Mortis Causa";
- dai proventi di qualsiasi specie che pervengano al Fondo da chiunque ed a qualsiasi titolo, purché non vincolanti.

Art. 22 - Settori di attività e capitoli di spesa

Ai fini della contabilità, il Fondo è suddiviso in settori omogenei di attività e capitoli di spesa. Ogni settore di attività avrà un proprio regolamento delle erogazioni. I vari settori di attività, ripartiti per capitoli di spesa, dovranno avere contabilità separate. Gli interessi maturati, riferiti ai vari capitoli, potranno essere travasati tra istituto ed istituto, salvo che per l'assegno "Mortis Causa".

Art. 23 - Consuntivi

I rendiconti aziendali di fine esercizio, redatti per settori di attività, unitamente alle relazioni dell'Organo di Controllo e del Consiglio di Amministrazione Aziendale, devono pervenire alla Segreteria Nazionale del Fondo Sociale entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono, per la stesura del Bilancio Consuntivo del Fondo Sociale.

*Appendici***Art. 24 - Versamenti e prelievi dei contributi**

Presso la Sede del Consiglio di Amministrazione Nazionale è aperto un conto corrente in cui vengono depositati i versamenti delle Aziende e dei lavoratori, riscossi a cura delle Aziende interessate. Il Consiglio di Amministrazione Nazionale provvede ai finanziamenti dei vari Consigli di Amministrazione Aziendali, accreditandoli ai rispettivi c/c. È facoltà del Presidente aprire conti correnti bancari e compiere tutte le operazioni relative alle loro movimentazioni. Il conto può essere movimentato disgiuntamente dal Presidente o da altro membro delegato del C.A.A.

Art. 25 - Scioglimento del Fondo Sociale

Il Fondo Sociale può essere posto in liquidazione, qualora lo scioglimento sia concordato tra le parti contraenti, per i seguenti motivi:

- qualora il numero degli iscritti sia tanto esiguo da renderne insignificante il funzionamento;
- qualora vengano meno, in tutto o in parte, gli scopi statuari.

Nel caso di scioglimento del Fondo, le parti contraenti dovranno pure concordare la sistemazione delle partite amministrative residue e dare direttive alla Giunta perché proceda a tutti gli atti necessari per lo scioglimento e la liquidazione dello stesso. Durante la liquidazione l'Organo di Controllo resta in carica.

Art. 26 - Elezioni degli organi del Fondo

La Giunta di Presidenza, su mandato del C.A.N., indirà tre mesi prima della scadenza dei mandati, le elezioni per il rinnovo dei Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 27 - Aziende aderenti al Fondo

Attualmente i Consigli di Amministrazione Aziendali sono costituiti presso le seguenti Aziende: AGIP S.p.A., AGIP PETROLI, COVENGAS, ENI, I.P., IROM, RAFFINERIA DEL PO, SAIPEM, SNAM, SNAMPROGETTI. Da alcuni di questi Consigli sono amministrati anche i lavoratori di altre Aziende aderenti al Fondo Sociale sino a che non sarà ritenuto necessario dalla Giunta la costituzione di altri C.A.A.. I comandati si intendono assistiti dal C.A.A. delle Società che li amministrano.

Art. 28 - Erogazione contributi aziendali

Le erogazioni aziendali per ogni singolo anno verranno corrisposte con decorrenza ed in base alla forza 1° gennaio di ciascun anno, con conguaglio, per incremento o decremento di personale, alla data del 1° luglio.

Art. 29 - Compatibilità di cariche

La carica di membro dell'Organo di Controllo non è compatibile con altra carica del Fondo Sociale. La carica del Presidente Nazionale non è compatibile con quella di Presidente Aziendale. Le cariche di Presidente Nazionale ed Aziendale non sono compatibili con altre cariche nell'ambito delle attività sociali, ricreative, culturali, eventualmente esistenti nelle Aziende aderenti al Fondo Sociale.

Art. 30 - Variazioni Statuto

Eventuali necessità di variazioni del presente Statuto e del Regolamento, nonché le necessarie definizioni per l'estensione delle competenze del Fondo Sociale a nuovi settori di attività, saranno tempestivamente discusse dalle parti.

fondo sociale

Istituto contrattuale per dipendenti
del gruppo **ENI** del settore Energia

STATUTO DEL FONDO SOCIALE

Associazione tra i dipendenti del
Gruppo ENI con contratto
settore Energia

approvato dall'ASAP
e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori
FLERICA - FILCEA - UILPEM
il 23 Febbraio 1982

Piattaforma rivendicativa del FONDO SOCIALE

2 marzo 1983

Settore Energia

Le organizzazioni sindacali di categoria Filcea, Flerica e Uilpem ritengono prioritario ed indilazionabile un puntuale e concreto assetto dell'attuale istituto del Fondo Sociale "Prestito Casa". Le attuali limitazioni dell'istituto rispetto all'accessibilità allo stesso da parte dei nuovi e vecchi assunti (vedi necessità di copertura a garanzia del prestito dell'indennità di quiescenza) e rispetto alla compatibilità della trattenuta mensile di restituzione con il quinto dello stipendio, rendono il "Prestito Casa" discriminatorio tra i vari iscritti e non rispondente alle esigenze dei lavoratori. Inoltre, gli elevati tassi di interesse concessi dalla Sofid su livelli di prestiti comunque limitati (massimo 12 milioni) vanificano ogni concreto e serio tentativo di fare passi in avanti all'interno di una tematica di grande interesse per i lavoratori e riteniamo anche per le aziende rispetto all'attuale impossibilità di trovare alloggi nei casi di trasferimento.

Allo scopo di eliminare gli inconvenienti di cui sopra e viceversa innescare meccanismi che consentano, unitamente a quanto previsto dalla legge 29-5-82, n. 297 "disciplina del trattamento di fine rapporto e norme in materia pensionistica", di realizzare le condizioni per una concreta possibilità per i lavoratori di acquisto della casa; considerando quanto sopra un obiettivo comune e promozionale delle O.S.L. e delle Aziende per la conquista di un bene altamente sociale, si rivendica quanto segue:

- regolamentare in termini precisi ed in riferimento alla legge,

Appendici

le modalità di erogazione;

- l'accesso al trattamento di fine lavoro dovrà essere definito attraverso un organismo misto Aziende/Fondo Sociale che valuta i casi con riferimento al regolamento di cui sopra;
- idem per la parte relativa ai casi di interventi straordinari per i problemi sanitari;
- possibilità per tutti coloro che hanno acceso un prestito Fondo Sociale per acquisto casa, di estinguerlo utilizzando l'indennità di fine lavoro;
- abbattimento congruo del tasso di interesse per tutti i prestiti casa correnti e per quelli di nuova costituzione. Tale operazione è possibile attraverso il ripristino del metodo iniziale di rapporto con la Sofid, cioè la pariteticità tra interessi attivi sui fondi del Fondo Sociale e passivi sui prestiti dell'Ente erogante realizzando un tasso vicino a quelli di tipo fondiario. Tale abbattimento di tassi dovrebbe essere diversificato a seconda del tipo di prestito concesso (prestito per acquisto casa, prestito per ristrutturazione della casa di proprietà, prestito generico). In subordine a questo si richiede un aumento del contributo delle Aziende, esclusivamente finalizzato all'abbattimento dei tassi di interesse, individuandone il punto di partenza. In questa logica una ulteriore diminuzione potrà avvenire attraverso l'utilizzo di parte degli interessi che annualmente maturano a favore del Fondo Sociale;
- elevazione della quota capitale accessibile da 12 a 25 milioni di Lire;
- possibilità di accensione di ipoteca di 2° grado sugli immobili acquistati quale garanzia sul mutuo che dovrà prevedere una durata maggiore di quella attuale;

- contestualità tra accesso al prestito del Fondo Sociale e al trattamento di fine lavoro;
- disponibilità di terreni di proprietà delle Aziende ENI per favorire la cooperazione che potrebbero essere ceduti: in proprietà, in affitto per 99 anni e altre forme.

Si richiede un aumento del contributo delle Aziende compatibilmente con il tetto di inflazione programmato.

Si rivendica infine l'estensione dell'Istituto del Fondo Sociale alle seguenti Aziende: STANIC, SAROM, MEDITERRANEA, PIBIGAS, AGIP LIQUIGAS.

Accordo FONDO SOCIALE

Roma, 5 marzo 1984

Attività Sociale

In data 10-2-1984 è stato sottoscritto, dopo tre tornate di trattative, tra le scriventi Segreterie Nazionali e l'Asap, l'accordo di cui all'oggetto. Onde consentire una migliore interpretazione e valutazione dell'accordo è opportuno fare alcune considerazioni. Il confronto con la controparte è partito, per quanto riguardava il sindacato, dalla piattaforma rivendicativa del Fondo Sociale che aveva come suo momento centrale, unitamente all'incremento del contributo aziendale, la trasformazione radicale dei prestiti casa finalizzata a realizzare strumenti concreti di approccio al problema (sommatoria dei benefici della 297 sul TFR e prestito casa attraverso il Fondo Sociale). Questa impostazione si è subito scontrata con un rigido atteggiamento della controparte che da un lato individuava nella legge 297 una norma legislativa che regolava per tutte le aziende il problema casa, e dall'altro precisava di ritenere fuori dalla filosofia dell'ENI la continuazione dello strumento (e non dei suoi contenuti) Fondo Sociale. A fronte di questo atteggiamento l'accordo ha portato al superamento dell'attuale struttura al 31-12-1986 con l'impegno dell'Asap a confrontarsi con un progetto elaborato dalle O.S.L. che nel campo del sociale, e a partire dall'1-1-1987, realizzi con soluzioni partecipative gli stessi e altri contenuti ed obiettivi dell'attuale Fondo Sociale. Parte determinante è quella relativa al valore economico globale degli interventi aziendali nel Fondo Sociale (diretti o indiretti) che è da considerarsi acquisito ed utilizzabile, anche se in forma

diversa, dall'1-1-1987. Sarà pertanto preciso impegno delle O.S.L., elaborare nel prossimo futuro proposte che, senza soluzione di continuità, realizzino anche più ambiziosi strumenti ed obiettivi in campo sociale. Per quanto riguarda il superamento dei prestiti casa entro aprile 1984, è stata realizzata la possibilità di effettuare una consistente e volontaria eliminazione di quelli accesi prima del 22-4-1983 utilizzando parte del proprio TFR, le cui modalità operative vengono rimandate alle comunicazioni che perverranno dalla Presidenza del Fondo Sociale.

La valutazione complessiva di ordine politico è pertanto quella che se lo strumento Fondo Sociale è ormai superato, non sono invece superati i contenuti e le esigenze di ordine sociale che il Fondo stesso gestiva e pertanto si dovranno individuare soluzioni diverse, più svincolate dalle Aziende, che assolvano ai vecchi e forse nuovi e più impegnativi obiettivi del domani.

Le Segreterie Nazionali

Accordo FONDO SOCIALE

Roma, 5 giugno 1987

Attività Sociale

Le O.S.L. confermano la loro volontà di consolidare il proprio ruolo e la propria presenza nelle iniziative sociali. Per quanto riguarda il Centro di Borca di Cadore, l'Asap e l'ENI riconfermano la prioritaria finalità sociale dell'intero complesso immobiliare di Borca e l'impegno all'esame preventivo di eventuali modifiche rispetto alla situazione attuale. Le parti riconfermano di consolidare i compiti del Fondo Sociale nell'ambito delle provvidenze quali la solidarietà, solidarietà verso gli handicappati, assegni "Mortis Causa", fondo di aggiornamento tecnico e culturale, gli assegni di studio, i fondi prestiti, le indagini socio-ambientali e sulle condizioni di vita dei lavoratori.

Le parti dichiarano la loro disponibilità all'esame della riforma delle strutture del Fondo Sociale tesa a cogliere più alti criteri di efficienza.

Per quanto riguarda in particolare le tematiche quali quelle del tempo libero ed in particolare relative ai dopolavoro del settore Energia le Aziende e l'Asap dichiarano la loro disponibilità ad effettuare verifiche e approfondimenti su temi specifici proposti dalle O.S.L.. Tutto ciò premesso, le parti convengono di costituire un Comitato paritetico tra Asap ENI e O.S.L. Nazionali allo scopo di verificare e conseguire indirizzi sulle problematiche sociali del settore Energia. Tale Comitato, che avrà sede presso l'Asap, proporrà alle parti, tra l'altro, entro il 31-12-1987 la prima fase del progetto complessivo di razionalizzazione. Pertanto si conviene che a partire dall'1-1-1987 le Aziende prov-

vederanno ad erogare in una unica soluzione la somma annua di Lire 60.000 procapite e che saranno elevate a Lire 75.000 dall'1-1-1988 al Fondo Sociale.

Per il 1987 l'importo annuo, al netto dell'anticipo già versato delle Società, dovrà essere versato entro il mese di luglio 1987. Le O.S.L. comunicheranno l'entità del contributo a carico del dipendente a decorrere dall'1-1-1988. Le O.S.L. confermano che le somme erogate dalle Aziende saranno utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività indicate al comma 3 del presente documento.

Note a verbale

- L'Asap e le Aziende ritengono peraltro di dover confermare le proprie autonome attribuzioni in ordine a ciascuno dei campi sui quali si articolano gli interventi nel "Sociale".
- Le O.S.L. ritengono inoltre che siano da valorizzare e qualificare ulteriormente gli interventi svolti dal Fondo Integrativo Sanitario.

Comitato Congiunto sulla Previdenza Integrativa

Le parti tenuto conto dei rispettivi interessi relativamente alle prospettive di andamento della previdenza obbligatoria, concordano la costituzione di un comitato misto di lavoro che, in tempi ravvicinati, esamini le prospettive di realizzazione di sistemi di previdenza integrativa nonché i relativi costi anche alla luce della riforma del sistema pensionistico in corso. L'Asap e le Aziende riconoscono che i temi della previdenza integrativa specifica per i lavoratori del settore energia sono di rilevante interesse sindacale e che eventuali iniziative che la parte azien-

Appendici

dale intendesse attuare nel settore dovranno formare oggetto di esame preventivo da parte del suddetto comitato.

Verbale

Con riferimento alla lettera delle O.S.L. del 23-12-1986 ed alla risposta in data 3-6-1987 l'Asap assicura che le Società provvederanno, su espressa delega dei lavoratori che hanno volontariamente aderito alla autonoma iniziativa delle O.S.L., alle esazioni mensili sullo stipendio delle quote di premio di polizza vita e le verseranno entro il giorno 20 del mese successivo con valuta del giorno successivo a quello della trattenuta.

Destinazione aumenti Fondo Sociale 14 dicembre 1987

Lettera inviata ad Asap

Come noto il rinnovo del C.C.N.L. del Gruppo ENI Settore Energia realizzato nel 1987 ha portato un incremento di Lire 30.000 pro-capite annuo alla voce Fondo Sociale. In attesa di definire con Voi i nuovi assetti statutari e regolamentari del Fondo Sociale desideriamo informarVi che il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo Sociale ha deliberato a partire dall'1-1-1988, d'intesa con le Segreterie Nazionali di categoria, di destinare l'importo di cui sopra come di seguito indicato:

- Lire 20.000 pro-capite annuo alla voce "Mortis Causa"
- Lire 10.000 pro-capite annuo alla voce Solidarietà

L'assegno "Mortis Causa" pertanto sarà costituito dall'assegno base per il *de cuius* che passa da 10 milioni a 20 milioni di Lire e da quello per ogni familiare a carico che resta invariato a 3 milioni di Lire.

Cogliamo l'occasione per porgere cordiali saluti.

*Le Segreterie Nazionali
Filcea - Flerica - Uilpem*

STATUTO e REGOLAMENTO del FONDO SOCIALE Aprile 1988

Ristampa dello Statuto e aggiornamento del Regolamento

Modifiche

Nel 1988 il Fondo Sociale ha deciso di ristampare lo Statuto e Regolamento del 1982 mantenendo invariato lo Statuto e apportando al Regolamento le seguenti modifiche:

- Assegno "Mortis Causa". L'entità passa da 8 milioni a 20 milioni di Lire.
- Fondo prestiti generici. Il limite economico degli interventi massimi passa da 3 milioni a 5 milioni di Lire.
- Fondo prestiti case. È stato eliminato.





STATUTO E REGOLAMENTO



Fondo Attività Servizi Sociali per i Lavoratori
delle Aziende del Settore Energia ENI

STATUTO

Associazione tra i dipendenti del
Gruppo ENI con contratto
settore Energia

approvato dall'ASAP
e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori
FLERICA - FILCEA - UILPEM
il 25 Febbraio 1992

1992

STATUTO del FASEN

Accordo Sindacale 25 febbraio 1992

Art. 1 - Costituzione

In attuazione degli accordi sindacali del 9-3-1970, e successivi, stipulati tra l'Asap e le O.S.L.: Flerica-CISL, Filcea-CGIL, Uilpem-UIL, allo scopo di realizzare l'applicazione dell'art. 11 dello Statuto dei lavoratori, è rinnovato, nella sua costituzione, il FASEN (Fondo Attività Servizi Sociali Energia), con sede in San Donato Milanese, per il personale delle Aziende che applicano il Contratto Collettivo del Settore Energia del Gruppo ENI.

Art. 2 - Finalità

Il Fondo ha la finalità di promuovere ed assicurare i servizi sociali, ricreativi e culturali ai lavoratori nel rispetto delle loro prerogative di direzione e controllo della gestione, come previsto dalle disposizioni di legge e di contratto.

Art. 3 - Iscrizione - Cessazione della qualità di iscritto

Sono iscritti al Fondo i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché di durata superiore a sei mesi; quelli per l'attività dei singoli cantieri, quelli in forza all'estero in posizione di aspettativa. L'iscrizione al Fondo impegna ai versamenti per l'intero anno e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno. I lavoratori possono rinunciare all'iscrizione con manifestazione espressa per iscritto al Consiglio di Amministrazione Aziendale.

Possono altresì iscriversi a taluni Istituti del Fondo predetto i familiari dei lavoratori nonché i lavoratori pensionati e i loro familiari. Per quanto attiene alle modalità di iscrizione nonché la cessazione della qualità di iscritto, si rinvia alla regolamentazione dei singoli Istituti del Fondo. È facoltà delle parti firmatarie dell'accordo ammettere a beneficiare, anche limitatamente ad alcune provvidenze, i dipendenti di Società del Gruppo ENI, i quali non facciano parte dell'area contrattuale di cui all'art. 1. Opportune convenzioni saranno stipulate con le Aziende di appartenenza dei lavoratori.

Art. 4 - Organi del Fondo

Sono organi del Fondo:

- a) il Comitato dei Garanti
- b) la Giunta di Presidenza
- c) il Consiglio di Amministrazione Nazionale
- d) i Consigli di Amministrazione Aziendali
- e) i Delegati Locali
- f) il Collegio di Revisione Amministrativa

I Componenti degli organi del Fondo sono scelti tra i dipendenti delle Aziende dell'area Energia e restano in carica 4 anni e possono essere riconfermati. Ove, durante il mandato, si rendessero vacanti per qualsiasi motivo posti di Consiglieri Aziendali eletti, si provvederà alla sostituzione secondo le graduatorie elettorali. Gli incarichi relativi agli organi del Fondo non sono retribuiti. Le funzioni amministrative dei vari organi sono assicurate da personale delle Aziende, in accordo con i competenti organi del Fondo.

Art. 5 - Comitato dei Garanti - Organo Paritetico di Indirizzo e Controllo

Composizione e compiti:

Il Comitato dei Garanti è composto dal Presidente e dai Vicepresidenti del Fondo designati dalle O.S.L. nonché da rappresentanti delle Aziende Caposettore del Settore Energia, dell'ENI, dell'Asap, designati da quest'ultima. I Compiti del Comitato sono di indirizzo, programmazione e controllo:

- individua le linee di intervento strategico del Fondo;
- programma l'azione per il conseguimento delle finalità statutarie tenendo anche conto delle disponibilità di strutture e delle sinergie di Gruppo, al fine di ottenere una più efficiente e razionale utilizzazione delle risorse;
- garantisce che la tipologia di interventi sia improntata a funzionalità reale degli stessi in relazione alle altre previdenze esistenti, per assicurare stabilità del servizio nel rapporto costo-beneficio;
- accerta la rispondenza degli atti gestionali con le norme statutarie e regolamentari;
- può promuovere l'azione di revisione amministrativa di cui all'art. 16.

Il Comitato si riunisce ogni qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno due volte l'anno. La convocazione avverrà mediante lettera raccomandata, contenente l'ordine del giorno, da inviarsi con anticipo di almeno quindici giorni, a cura dell'Asap che provvederà anche ai compiti di segreteria dell'organo.

Art. 6 - Giunta di Presidenza

La Giunta di Presidenza è composta di 6 membri nominati dalle O.S.L.. Ha collegialmente poteri contrattuali nei confronti delle

Aziende in applicazione delle linee di intervento strategico individuate dal Comitato ed elegge tra i propri Membri, a scrutinio segreto e separatamente, il Presidente ed i due Vicepresidenti che faranno parte del Comitato dei Garanti. Tali incarichi dovranno essere espressione delle tre componenti sindacali.

La Giunta avvalendosi della Segreteria, ha inoltre i seguenti compiti:

- predispone i bilanci preventivi e consuntivi;
- emana disposizioni regolamentari relativamente a tutti gli Istituti del Fondo purchè non comportino maggiori oneri per le parti contraenti e non siano in contrasto con gli accordi sindacali, il presente Statuto e lo schema di Regolamento di base, approvati tra le parti stipulanti;
- assume tutte le necessarie iniziative per il governo e la gestione di nuove attività indicate dal Comitato dei Garanti;
- approva l'aggiornamento dei massimali di intervento delle varie prestazioni previste dagli Istituti del Fondo;
- relaziona, almeno una volta all'anno, il Comitato dei Garanti, le O.S.L. e l'Asap, sull'andamento del Fondo e sui risultati ottenuti;
- coordina e controlla le attività dei C.A.A., con il potere di intervenire sulle decisioni prese dai Consigli di Amministrazione Aziendali in contrasto con lo Statuto ed il Regolamento;
- redige, entro il 31 marzo di ogni anno, il bilancio consuntivo relativo alla gestione dell'esercizio precedente e lo porta all'approvazione del Consiglio Nazionale, dandone successivamente divulgazione fra gli iscritti;
- approva le provvidenze nei casi previsti;

Appendici

- stipula le necessarie convenzioni (sanitarie, bancarie, turistiche e di ogni altro tipo);
- propone al Comitato dei Garanti la costituzione e lo scioglimento di Consigli di Amministrazione in caso di costituzione o cessazione di Aziende nell'ambito dell'area contrattuale interessata;
- stabilisce inoltre ai fini del servizio l'aggregazione di gruppi di lavoratori secondo criteri di buon funzionamento ed economicità di gestione;
- indice le elezioni per il rinnovo delle cariche alla normale scadenza dei mandati e coordina tutte le operazioni necessarie alla loro attuazione;
- convoca, ove necessario, l'assemblea generale delle strutture;
- in caso di assenza o di impedimento anche temporaneo del Presidente, la Giunta stabilisce il Vicepresidente che lo sostituisce.

Art. 7 - Consiglio di Amm. Nazionale - Composizione e Riunioni

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo è composto dalla Giunta di Presidenza e dai Presidenti dei C.A.A..

Il Consiglio deve riunirsi ogniqualvolta ve ne sia la necessità ed almeno 2 volte all'anno. Esso può essere convocato:

in via ordinaria dal Presidente, ed a sua cura, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno la metà più uno dei membri. Le convocazioni avvengono a mezzo comunicazione scritta, contenente l'ordine del giorno, da inviarsi con un preavviso di almeno 5 giorni. Le deliberazioni vengono prese a maggioranza semplice dei presenti. In caso di parità di voto è

determinante quello del Presidente del Fondo o, in sua assenza, del suo sostituto. I verbali con le deliberazioni devono essere riportati su apposito libro. Essi devono essere firmati dal Presidente della riunione e dal Segretario Nazionale, ratificati dal Consiglio Nazionale e portati a conoscenza dei Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 8 - Consiglio di Amministrazione Nazionale - Compiti

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale, avvalendosi della Segreteria, ha, fra gli altri, i seguenti compiti:

- delibera, entro il 31 ottobre di ogni anno, il bilancio preventivo dell'esercizio successivo, rispettando le indicazioni degli accordi sindacali e le linee di intervento del Comitato dei Garanti;
- approva il bilancio consuntivo entro il 31 maggio.

Art. 9 - Il Presidente

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale è presieduto e diretto dal Presidente, il quale:

- ha la legale rappresentanza del Fondo;
- convoca il Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- dà esecuzione, direttamente o tramite il Segretario, alle deliberazioni del Consiglio;
- rappresenta il Fondo di fronte agli iscritti e verso terzi ed ha la facoltà di firma di tutti gli atti.

Il Presidente dura in carica quattro anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio.

*Appendici***Art. 10 - Vicepresidenti**

I Vicepresidenti durano in carica quattro anni e comunque, non oltre la durata del Consiglio.

Art. 11 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Composizione

I Consigli di Amministrazione Aziendali sono composti di 7 membri, tre saranno designati, uno per ciascuna, delle O.S.L. Nazionali firmatarie dell'accordo costitutivo del Fondo, scelti tra i lavoratori delle Aziende interessate e quattro membri eletti a suffragio universale dai lavoratori iscritti al Fondo dell'Azienda di cui trattasi. Le funzioni amministrative ed esecutive sono assolve dal Segretario, coadiuvato da personale idoneo ed adeguato a svolgere i compiti relativi alle attività del Fondo, come previsto dall'ultimo comma dell'art. 4.

Art. 12 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Compiti

Il Consiglio di Amministrazione Aziendale è investito dei necessari poteri per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo, secondo quanto stabilito nel presente Statuto, nell'ambito del Regolamento e nel rispetto delle delibere della Giunta e degli indirizzi del Comitato dei Garanti. Il Consiglio, avvalendosi dell'Ufficio di Segreteria, ha i seguenti compiti:

- elegge, a scrutinio segreto e separatamente, nell'ambito della sua struttura, il Presidente ed i due Vicepresidenti. Tali incarichi dovranno essere espressione delle 3 componenti sindacali (come da art. 11);
- decide sull'attuazione delle provvidenze di sua competenza;
- decide sulle eventuali controversie sorte nello svolgimento della propria attività;

- approva il bilancio consuntivo e lo trasmette alla Giunta con relative relazioni di bilancio entro il 1° marzo di ogni anno;
- propone alla Giunta le modifiche del regolamento;
- relaziona almeno una volta all'anno agli iscritti e alle strutture sindacali Aziendali sull'andamento del Fondo;
- assicura la diffusione delle informazioni ed istruzioni relative alle provvidenze del Fondo;
- ratifica la nomina dei Delegati del Fondo, nelle diverse sedi di lavoro scelti a norma dell'art. 15;
- propone alla Giunta di Presidenza ogni iniziativa atta a potenziare e migliorare il Fondo;
- assume ogni altro incarico ad esso demandato dalla Giunta di Presidenza;
- propone alla Giunta di Presidenza la stipula di convenzioni;
- convoca, almeno una volta all'anno, l'assemblea dei propri Delegati Locali.

Art. 13 - Riunione del Consiglio di Amministrazione Aziendale

I Consigli di Amministrazione Aziendali si riuniscono ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità per lo svolgimento dei compiti statutari. Essi possono essere convocati, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno quattro membri. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Fondo. Le deliberazioni del Consiglio devono essere riportate dal Segretario Aziendale su apposito verbale, da inviarsi per conoscenza alla Giunta di Presidenza.

*Appendici***Art. 14 - Presidente del Consiglio di Amministrazione Aziendale**

I compiti del Presidente del Consiglio di Amministrazione Aziendale sono analoghi a quelli previsti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Nazionale, nell'ambito delle specifiche competenze.

Art. 15 - Delegato Locale

Le rappresentanze dei lavoratori delle unità operative decentrate concordano con il C.A.A. l'opportunità di nominare i Delegati locali del Fondo. I delegati sono scelti unitariamente dalle rappresentanze dei lavoratori, tra gli iscritti al Fondo, nelle diverse sedi o unità organizzative di lavoro e sono comunicati ai Consigli di Amministrazione Aziendali. In caso di mancato accordo i Delegati verranno eletti a suffragio universale tra gli iscritti al Fondo delle sedi interessate. I Delegati Locali durano in carica quattro anni. Essi devono curare il corretto funzionamento delle provvidenze del Fondo nelle unità di loro competenza. In particolare dovranno:

- assicurare il collegamento tra il Consiglio di Amministrazione Aziendale ed i lavoratori iscritti al Fondo;
- proporre al C.A.A. iniziative di interesse locale;
- assicurare la diffusione capillare delle informazioni relative al Fondo;
- adempiere ad altre eventuali attribuzioni loro assegnate dai Consigli di Amministrazione Aziendali.

Art. 16 - Collegio di Revisione Amministrativa

La gestione del Fondo è soggetta ad un organo di revisione amministrativa che provvede:

- alle revisioni amministrative;
- all'accertamento della corrispondenza del bilancio con le risultanze dei libri e delle scritture contabili con relativa relazione di cui al successivo art. 20.

L'organo di controllo è composto da tre Membri scelti tra esperti amministrativi designati dalle O.S.L.. I suddetti membri nominano, nel loro ambito il Presidente del Collegio di Revisione Amministrativa.

Essi possono partecipare alle riunioni dei Consigli di Amministrazione Aziendali e del C.A.N., senza diritto di voto. I revisori tramite il Presidente, riferiscono del loro operato periodicamente alla Giunta di Presidenza per quanto attiene l'andamento dei singoli C.A.A. ed al Comitato dei Garanti sia sull'andamento dei singoli C.A.A. che della Giunta che del C.A.N..

Art. 17 - Esercizio Finanziario

L'esercizio finanziario del Fondo inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 18 - Entrate Del Fondo

Le entrate del Fondo sono costituite:

- dai versamenti annuali che, per accordo sindacale, sono stabiliti tra le parti contraenti;
- dai contributi straordinari che potranno essere richiesti annualmente agli iscritti qualora previsto dai regolamenti dei singoli istituti;
- dai proventi di qualsiasi specie che pervengano al Fondo da chiunque ed a qualsiasi titolo, purché non vincolanti.

Art. 19 - Settori di Attività e Capitoli di Spesa

Ai fini della contabilità, il Fondo è suddiviso in settori omogenei di attività e capitoli di spesa. Ogni settore di attività avrà un proprio regolamento delle erogazioni. I vari settori di attività, ripartiti per capitoli di spesa, dovranno avere contabilità separate.

Art. 20 - Consuntivi

I rendiconti Aziendali di fine esercizio, redatti per settori di attività, unitariamente alle relazioni dell'Organo di Controllo e del Consiglio di Amministrazione Aziendale, devono pervenire alla Segreteria Nazionale del Fondo entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono, per la stesura del Bilancio Consuntivo del Fondo.

Art. 21 - Versamenti e Prelievi dei Contributi

Presso la Sede del Fondo sono aperti conti correnti in cui vengono depositati i versamenti delle Aziende e dei lavoratori, riscossi a cura delle Aziende interessate. La Giunta di Presidenza Nazionale provvede ai finanziamenti dei vari Consigli di Amministrazione Aziendali, accreditandoli ai rispettivi c/c. È facoltà del Presidente del C.A.A. aprire conti correnti bancari e compiere tutte le operazioni relative alle loro movimentazioni. Il conto può essere movimentato disgiuntamente dal Presidente o dai Vicepresidenti del C.A.A.

Art. 22 - Scioglimento del Fondo

Il Fondo può essere posto in liquidazione, qualora lo scioglimento sia concordato tra le parti contraenti, per i seguenti motivi:

- qualora il numero degli iscritti sia tanto esiguo da renderne insignificante il funzionamento;
 - qualora vengano meno, in tutto o in parte, gli scopi statutari.
- Nel caso di scioglimento del Fondo, le parti contraenti dovranno pure concordare la sistemazione delle partite amministrative residue e dare direttive alla Giunta perché proceda a tutti gli atti necessari per lo scioglimento e la liquidazione dello stesso. Durante la liquidazione il Collegio di revisione amministrativa resta in carica.

Art. 23 - Elezioni degli Organi del Fondo

La Giunta di Presidenza indirà tre mesi prima della scadenza dei mandati, le elezioni per il rinnovo degli organismi.

Art. 24 - Consigli di Amministrazione Aziendali - Dislocazione

I Consigli di Amministrazione Aziendali sono costituiti presso le seguenti Aziende: AGIP, AGIP PETROLI, AGIP RAFFINAZIONE, ENI, ITALIANA PETROLI, SAIPEM, SNAM, SNAMPROGETTI.

Da alcuni di questi Consigli sono amministrati anche i lavoratori di altre Aziende aderenti al Fondo. I comandati si intendono assistiti dal C.A.A. delle Società che li amministrano.

Art. 25 - Erogazione Contributi Aziendali

Le erogazioni Aziendali per ogni singolo anno verranno corrisposte con decorrenza ed in base alla forza 1° gennaio di ciascun anno, con conguaglio, per incremento o decremento di personale, alla data del 1° luglio.

*Appendici***Art. 26 - Compatibilità di Cariche**

La carica di Membro del Collegio di revisione amministrativa non è compatibile con altra carica del Fondo. La carica di Presidente Nazionale non è compatibile con quella di Presidente Aziendale. Le cariche di Presidente Nazionale ed Aziendale non sono compatibili con altre cariche nell'ambito delle attività sociali, ricreative, culturali, eventualmente esistenti nelle Aziende aderenti al Fondo. Il personale di Segreteria non può ricoprire cariche nell'ambito del Fondo.

Art. 27 - Variazioni Statuto

Eventuali necessità di variazioni del presente Statuto, nonché le necessarie definizioni per l'estensione delle competenze del Fondo ai nuovi settori di attività, saranno tempestivamente discusse dalle parti contraenti.

Accordo FONDO SOCIALE Roma 1990

Gestione delle strutture

Le Segreterie Nazionali Filcea, Flerica e Uilpem, nel confermare la loro volontà di consolidare il proprio ruolo e la propria presenza nelle iniziative sociali, sottolineano l'esigenza di una sempre maggiore attenzione a tali problematiche, considerandole centrali rispetto agli interessi dei lavoratori. Tale ruolo e tale presenza significano che al sindacato spettano i compiti di indirizzo politico, strategico e di controllo della gestione delle strutture del Fondo Sociale, in una separazione netta tra il ruolo politico, l'attività di direzione, di governo e di progettualità, da affidare agli organismi nazionali del Fondo Sociale e quella di gestione e amministrazione da affidare a quelli periferici. È inoltre necessaria una razionalizzazione degli organismi che oggi governano, a vario titolo, le tematiche del tempo libero ed in particolare quelle relative ai dopolavori, allo scopo di caratterizzare in termini sindacali tutti i servizi, provvidenze, attività di vario genere che interessano i lavoratori. Si ribadisce pertanto l'esigenza di costituire il comitato paritetico tra Asap ENI e O.S.L. Nazionali sulle problematiche sociali del Settore Energia, come peraltro già previsto dal C.C.N.L. 1-7-1987.

La Filcea, Flerica e Uilpem riconfermano di consolidare i compiti del Fondo Sociale nell'ambito dei settori di attività tradizionali, quali la solidarietà, gli assegni di studio, le indagini socio ambientali e condizioni di vita dei lavoratori, i prestiti generici ed i mutui ipotecari da realizzarsi attraverso Sofid e convenzioni bancarie, gli aggiornamenti tecnici e culturali, le

Appendici

convenzioni sanitarie. Particolare attenzione dovrà essere posta ai problemi della tossicodipendenza attraverso una equilibrata presenza del Fondo Sociale a fianco della struttura pubblica. Nell'ambito delle nuove iniziative, più propriamente legate ad un concetto di servizio, spazi di operatività dovranno essere trovati nel campo dei giovani (lavoro e cooperazione, borse di studio, tempo libero, viaggi, colonie) e degli anziani (sanità, solidarietà, tempo libero). È necessario inoltre continuare a valorizzare e qualificare gli interventi svolti dal Fondo Integrativo Sanitario. Per quanto riguarda la previdenza integrativa F.S. Vita, è necessario realizzare l'obiettivo di utilizzare, a tale scopo, parte del TFR e/o quote di salario. È pertanto utile la costituzione del comitato misto di lavoro con le controparti, peraltro già previsto dal C.C.N.L. 1-7-1987.

Le segreterie nazionali Filcea, Flerica e Uilpem convergono di procedere, nell'arco del 1990, al rinnovo delle cariche del Fondo Sociale (Consiglio di Amministrazione Nazionale, Consigli di Amministrazione Aziendali, Delegati locali, Organo di controllo) che dovrà avvenire su liste di organizzazione, con il sistema proporzionale, con possibilità di presentazione di liste di candidati indipendenti, a condizione che esse siano presentate da almeno il 15% di firme dei lavoratori iscritti al Fondo Sociale Aziendale in oggetto.

I Consigli di Amministrazione Aziendali saranno composti di 7 membri; 4 eletti a suffragio universale dai lavoratori iscritti al Fondo Sociale dell'Azienda di cui trattasi; 3 saranno designati, in numero di 1 per ciascuna organizzazione sindacale.

I Consigli di Amministrazione Aziendali saranno così individuati: 4 su Milano, 2 su Roma, e 1 su Genova.

Onde realizzare un migliore equilibrio tra costi ed esigenze operative, sarà necessario conseguire l'obiettivo di costituire, nei poli, sedi dei Consigli di Amministrazione Aziendali, tre centri servizi polifunzionali destinati alla gestione tecnico-amministrativa dei servizi comuni a più Consigli, quali il Fondo Integrativo Sanitario, Previdenza Integrativa ecc.. Per ogni Consiglio di Amministrazione Aziendale resterà una funzione di segreteria con idoneo organico, destinata ad assolvere ai compiti previsti dall'attuale Statuto depurati da quelli svolti dal Centro di Servizio.

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale sarà composto dai Presidenti dei singoli Consigli di Amministrazione Aziendali, più 6 membri nominati dalle organizzazioni sindacali nazionali Filcea, Flerica e Uilpem, scelti tra i lavoratori iscritti al Fondo Sociale, in numero di 2 per ciascuna O.S.L.; tali 6 nominati costituiranno la Giunta di Presidenza Nazionale. Essa elegge a scrutinio segreto e separatamente, il Presidente e i 2 Vicepresidenti del Consiglio di Amministrazione Nazionale.

Il Presidente Nazionale sarà, a turno, espressione delle tre Organizzazioni Sindacali Nazionali firmatarie dell'accordo costitutivo del Fondo Sociale.

Protocollo d'intesa

A conclusione della trattativa tra le O.S.L., Filcea-CGIL, Flerica-CISL, Uilpem-UIL, le Aziende del settore Energia del Gruppo ENI assistite dall'Asap, la Padana Assicurazioni S.p.A., il FASEN ed in ottemperanza alle previsioni del C.C.N.L. Energia 9-5-1991, così come recepite nell'accordo 25-2-1992, si è convenuto il presente protocollo d'intesa:

Appendici

- Padana Assicurazioni S.p.A. e FASEN stipuleranno un contratto per la copertura assicurativa del rischio malattia secondo le linee generali definite nello studio allegato.
- La gestione del contratto assicurativo sarà supportata in linea di massima per il 70% dalla Padana Assicurazioni S.p.A. e per il restante 30% da altre compagnie di mercato, scelte tra quelle di primaria importanza di cui all'elenco scambiato tra le parti.
- La Padana Assicurazioni S.p.A. sarà comunque compagnia delegataria rispetto all'intera operazione.
- Le attività relative alla istruzione delle pratiche per la liquidazione del danno relativo agli eventi coperti saranno assicurate dai Centri Servizi di Roma, Milano, Genova, di cui all'accordo 1-6 luglio 1992, con adeguato personale, come già convenuto, che sarà segnalato alla Padana Assicurazioni S.p.A., la quale previa valutazione delle caratteristiche attitudinali e professionali, provvederà a formare adeguatamente.
- Gli oneri relativi al personale dei centri Servizi graverà su Padana Assicurazioni S.p.A. fino ad un numero massimo di undici persone.
- Poiché il Fis è stato fino ad ora un servizio creato e gestito dalle O.S.L. a vantaggio dei lavoratori per i quali dal sindacato è stato seguito sempre anche il fronte della gestione delle polizze assicurative di copertura e degli eventi formali relativi agli indennizzi, entrando ora il Fis a far parte del FASEN ad ogni effetto, le parti concordano che le O.S.L. continueranno a curare l'assistenza ai lavoratori relativamente alle formalità previste per la fruizione del servizio ed a quelle relative ai

rapporti con il FASEN e le compagnie di assicurazione. Per tale servizio è previsto un contributo per dipendente di Lire 2.000 a vantaggio delle O.S.L. firmatarie del presente accordo che costituiscono nella loro entità annua di Lire 24.000 la quota di iscrizione al Fis obbligatoria per ciascun anno e per ciascuno iscritto.

- L'iscrizione al Fis da parte dei lavoratori del Settore Energia ENI è su base volontaria.

Struttura

I giorni 1 e 6 luglio 1992 si sono incontrati l'Asap, le O.S.L., Filcea-CGIL, Flerica-CISL e Uilpem-UIL, presenti le strutture del FASEN ed i rappresentanti delle aziende del settore Energia, per convenire, in ottemperanza all'accordo del 25-2-1992, la strutturazione di massima del FASEN, attraverso i Centri di Servizio. A decorrere dal 1° luglio 1992 la nuova articolazione operativa del FASEN prevederà:

- una Segreteria Nazionale, con un Segretario, un Responsabile dell'Amministrazione, un addetto ed un addetto adibito a lavori ausiliari;
- una Segreteria per ciascuno degli otto Consigli di Amministrazione Aziendali, con un Segretario ed un addetto;
- un Centro di Servizio su Milano, con un Responsabile, un Coordinatore e quattro addetti;
- un Centro di Servizio su Roma, con un Responsabile, un Coordinatore e tre addetti;
- un Centro di Servizio su Genova, con un Responsabile, un Coordinatore e due addetti.

Le parti convengono che quest'ultima struttura si pone come

Appendici

traguardo in relazione a futuri sviluppi dell'attività; transitoriamente non si procederà alla copertura della posizione di Coordinatore. I Centri di Servizio si riferiscono funzionalmente alla struttura nazionale.

Nella attribuzione del personale addetto ai Centri di Servizio sarà privilegiata la professionalità e l'attitudine alle attività da svolgersi, con particolare riferimento a quelle relative alla gestione assicurativa.

Per quanto attiene la figura dei Responsabili e dei Coordinatori dei Centri di Servizio, fermo restando i requisiti professionali, l'individuazione sarà fatta di concerto tra le parti, ritenendo le stesse che le nuove figure richiederanno più ampia e complessa professionalità rispetto a quelle già espresse o esprimibili nella attuale struttura. Si conviene di realizzare una verifica dell'assetto al 30 giugno 1993, sul presupposto che il passaggio delle attività alla nuova struttura dei Centri di Servizio richiederà una necessaria gradualità. Onde realizzare il migliore utilizzo del personale, le Aziende possono riservarsi la facoltà di destinare ad altri incarichi in Azienda persone oggi impiegate nel FASEN, nel rispetto delle professionalità acquisite e garantendo la idonea sostituzione, ove necessaria. Qualora dovessero sorgere problemi in ordine alla ricollocazione in Azienda di personale rispetto alle esigenze, le aziende, le strutture sindacali territoriali competenti e l'Asap se ne riservano l'esame.



STATUTO del FASEN

Approvato dalla Giunta di Presidenza Nazionale

17 settembre 2004

Art. 1 - Costituzione

In attuazione degli accordi sindacali del 9-3-1970 e successivi, stipulati tra l'ENI e le O.S.L.: Femca-CISL, Filcem-CGIL, Uilcem-UIL, alla scopo di realizzare l'applicazione dell' art. 11 dello Statuto dei lavoratori, è rinnovato nella sua costituzione, il FASEN (Fondo Attività Servizi Sociali Energia), con sede in San Donato Milanese, per il personale delle aziende del Gruppo Eni che applicano il Contratto Collettivo Energia e Petrolio.

Art. 2 - Finalità

Il Fondo ha la finalità di promuovere ed assicurare i servizi sociali, ricreativi e culturali ai lavoratori nel rispetto delle loro prerogative di direzione e di controllo della gestione, come previsto dalle disposizioni di legge e di contratto.

Art. 3 - Iscrizione - Cessazione della qualità di iscritto

Sono iscritti al Fondo tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché di durata superiore a sei mesi, quelli per l'attività dei singoli cantieri e quelli in forza all'estero in posizione di aspettativa. L'iscrizione al Fondo impegna ai versamenti per l'intero anno e si intende tacitamente rinnovata di anno in anno. I lavoratori possono rinunciare all'iscrizione con manifestazione espressa per iscritto al Consiglio di Amministrazione Territoriale di riferimento. Per quanto attiene alle modalità di iscrizione nonché alla cessa-

zione della qualità di iscritto, si rinvia alla regolamentazione dei singoli Istituti del Fondo. È facoltà delle parti firmatarie dell'accordo ammettere a beneficiare, anche limitatamente ad alcune provvidenze, i dipendenti di Società del Gruppo ENI, i quali non facciano parte dell'area contrattuale di cui all'art. 1. Opportune convenzioni saranno stipulate con le Aziende di appartenenza dei lavoratori.

Art. 4 - Organi del Fondo

Sono Organi del Fondo:

- a) il Comitato dei Garanti
- b) la Giunta di Presidenza
- c) il Consiglio di Amministrazione Nazionale (C.A.N.)
- d) l'Assemblea Nazionale
- e) i Consigli di Amministrazione Territoriali (C.A.T.)
- f) i Delegati Locali
- g) il Collegio di Revisione Amministrativa.

I componenti della Giunta di Presidenza sono nominati dalle O.S.L. di cui all'art.1. I Componenti degli Organi del Fondo sono scelti tra i dipendenti delle Aziende di cui all'art. 1 e restano in carica 4 anni e possono essere riconfermati. Ove, durante il mandato si rendessero vacanti per qualsiasi motivo posti di Consiglieri Territoriali eletti, si provvederà alla sostituzione secondo le graduatorie elettorali.

Gli incarichi relativi agli Organi del Fondo non sono retribuiti. Le funzioni amministrative dei vari organi sono assicurate da personale delle Aziende di cui all'art. 1, in accordo con i competenti organi del Fondo.

Art. 5 - Comitato dei Garanti**Organo Paritetico di Indirizzo e di Controllo**

Composizione e compiti:

Il Comitato dei Garanti è composto dal Presidente e dai Vicepresidenti del Fondo designati dalle O.S.L., nonché dai rappresentanti designati dall'ENI. I compiti del Comitato sono di indirizzo, programmazione e controllo:

- individua le linee di intervento strategico del Fondo;
- programma l'azione per il conseguimento delle finalità statutarie tenendo anche conto delle disponibilità di strutture e delle sinergie di Gruppo, al fine di ottenere una più efficiente e razionale utilizzazione delle risorse;
- garantisce che la tipologia di interventi sia improntata a funzionalità reale degli stessi in relazione alle altre previdenze esistenti, per assicurare stabilità del servizio nel rapporto costo-beneficio;
- accerta la rispondenza degli atti gestionali con le norme statutarie e regolamentari;
- può promuovere l'azione di revisione amministrativa di cui all'art. 17.

Il Comitato si riunisce ogni qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno due volte l'anno. La convocazione avverrà tramite lettera raccomandata, contenente l'ordine del giorno, da inviarsi con anticipo di almeno quindici giorni a cura dell'ENI che provvederà anche ai compiti di segreteria dell'organo.

Art. 6 - Giunta di Presidenza

La Giunta di Presidenza è composta di 6 membri nominati dalle O.S.L.. Ha collegialmente poteri contrattuali nei confronti

dell'ENI in applicazione delle linee di intervento strategico individuate dal Comitato ed elegge tra i propri membri, a scrutinio segreto e separatamente, il Presidente ed i due Vicepresidenti che faranno parte del Comitato dei Garanti. Tali incarichi devono essere espressione delle componenti sindacali di cui all'art.1.

La Giunta, avvalendosi della Segreteria, ha inoltre i seguenti compiti:

- predispone i bilanci preventivi e consuntivi;
- emana disposizioni regolamentari relativamente a tutti gli Istituti del Fondo purché non comportino maggiori oneri per le parti contraenti e non siano in contrasto con gli accordi sindacali, con il presente Statuto e con lo schema di regolamento di base, approvati dalle parti stipulanti;
- assume tutte le necessarie iniziative per il governo e la gestione di nuove attività indicate dal Comitato dei Garanti;
- approva l'aggiornamento dei massimali di intervento delle varie prestazioni previste dagli Istituti del Fondo;
- relaziona, almeno una volta all'anno, il Comitato dei Garanti, le O.S.L. e l'ENI, sull'andamento del Fondo e sui risultati ottenuti;
- coordina e controlla le attività dei C.A.T. con il potere di intervenire su decisioni prese dagli stessi in contrasto con lo Statuto ed il Regolamento;
- redige entro il 31 marzo di ogni anno, il bilancio consuntivo relativo alla gestione dell'esercizio precedente e lo porta all'approvazione del Consiglio Nazionale dandone successivamente divulgazione tra gli iscritti;
- approva le provvidenze nei casi previsti;
- stipula le necessarie convenzioni (sanitarie, bancarie, turistiche e di ogni altro tipo);

Appendici

- stabilisce inoltre, ai fini del servizio, l'aggregazione di gruppi di lavoratori secondo criteri di buon funzionamento ed economicità di gestione;
- indice le elezioni per il rinnovo delle cariche alla normale scadenza dei mandati e coordina tutte le operazioni necessarie alla loro attuazione;
- convoca, ove necessario, l'assemblea generale delle strutture;
- in caso di assenza o di impedimento anche temporaneo del Presidente, la Giunta stabilisce il Vicepresidente che lo sostituisce.

Art. 7 - Consiglio di Amministrazione Nazionale**Composizione e Riunioni**

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale del Fondo è composto dalla Giunta di Presidenza e dai Presidenti dei C.A.T..

Il Consiglio si riunisce ogni qualvolta ve ne sia la necessità ed almeno due volte l'anno. Esso può essere convocato: in via ordinaria dal Presidente ed in via straordinaria da almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno la metà più uno dei membri.

Art. 8 - Consiglio di Amministrazione Nazionale - Compiti

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale, avvalendosi della Segreteria, ha, fra gli altri, i seguenti compiti:

- delibera, entro il 31 ottobre di ogni anno, il bilancio preventivo dell'esercizio successivo, rispettando le indicazioni degli accordi sindacali e le linee di intervento del Comitato dei Garanti;
- approva il bilancio consuntivo entro il 31 maggio.

Art. 9 - Il Presidente

Il Consiglio di Amministrazione Nazionale è presieduto e diretto dal Presidente, il quale:

- ha la legale rappresentanza del Fondo;
- convoca il Consiglio, d'intesa con la Giunta;
- dà esecuzione direttamente o tramite il Segretario, alle deliberazioni del Consiglio;
- rappresenta il Fondo di fronte agli iscritti e verso terzi ed ha la facoltà di firma su tutti gli atti.

Il Presidente dura in carica quattro anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio.

Art. 10 - Vicepresidenti

I Vicepresidenti durano in carica quattro anni e, comunque, non oltre la durata del Consiglio.

Art. 11 - Assemblea Nazionale - Composizione, Riunioni, Compiti

L'Assemblea Nazionale è composta dalla Giunta di Presidenza e dai membri dei Consigli di Amministrazione Territoriali. Partecipano ai lavori dell'Assemblea Nazionale i membri del Collegio di Revisione Amministrativa. L'Assemblea Nazionale del Fondo si riunisce una volta all'anno su convocazione della Giunta di Presidenza.

L'Assemblea è un Organismo consultivo sugli indirizzi e sull'attività del Fondo.

Art. 12 - Consigli di Amministrazione Territoriali - Composizione

I Consigli di Amministrazione Territoriali sono suddivisi in tre aree:

- C.A.T. NORD 9 Componenti.
- C.A.T. CENTRO 9 Componenti
- C.A.T. SUD 9 Componenti.

Tre membri per ogni C.A.T. saranno designati dalle O.S.L. di cui all'art.1, e i restanti membri verranno eletti a suffragio universale dai lavoratori iscritti al Fondo. Le funzioni Amministrative ed Esecutive sono assolve dal Segretario, coadiuvato da personale idoneo ed adeguato a svolgere i compiti relativi alle attività del Fondo, come previsto dall'ultimo comma dell'art. 4.

Art. 13 - Consigli di Amministrazione Territoriali - Compiti

Il Consiglio di Amministrazione Territoriale è investito dei necessari poteri per assicurare il raggiungimento dei fini istituzionali del Fondo, secondo quanto stabilito nel presente Statuto, nell'ambito del regolamento e nel rispetto delle deliberazioni della Giunta e degli indirizzi del Comitato dei Garanti. Il Consiglio avvalendosi della Segreteria ha i seguenti compiti:

- elegge, a scrutinio segreto e separatamente, nell'ambito della sua struttura, il Presidente ed i due Vicepresidenti. Tali incarichi dovranno essere espressione delle componenti sindacali (come da art.1);
- decide sull'attuazione delle provvidenze di sua competenza;
- decide sulle eventuali controversie sorte nello svolgimento della propria attività;
- approva il bilancio consuntivo e lo trasmette alla Giunta con relative relazioni di bilancio entro il 1° marzo di ogni anno;
- propone alla Giunta di Presidenza le modifiche al regolamento;

- relaziona almeno una volta all'anno agli iscritti e alle strutture sindacali Aziendali sull'andamento del Fondo;
- assicura la diffusione delle informazioni ed istruzioni relative alle provvidenze del Fondo;
- ratifica la nomina dei Delegati del Fondo, nelle diverse sedi di lavoro scelti a norma dell'art. 16;
- propone alla Giunta di Presidenza ogni iniziativa atta a potenziare ed a migliorare il Fondo;
- assume ogni altro incarico ad esso demandato dalla Giunta di Presidenza;
- propone alla Giunta di Presidenza la stipula di convenzioni;
- convoca, almeno una volta all'anno, l'assemblea dei propri Delegati Locali.

Art. 14 - Riunione del Consiglio di Amministrazione Territoriale

I Consigli di Amministrazione Territoriali si riuniscono ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità per lo svolgimento dei compiti statutari. Essi possono essere convocati, in via straordinaria, su richiesta di almeno un terzo dei membri. Le riunioni sono valide quando siano presenti almeno cinque membri. In caso di parità di voto è determinante quello del Presidente del Consiglio. Le deliberazioni del Consiglio devono essere riportate dal Segretario Territoriale su apposito verbale, da inviarsi per conoscenza alla Giunta di Presidenza.

Art. 15 - Presidente del Consiglio di Amministrazione Territoriale

I compiti del Presidente del Consiglio di Amministrazione Territoriale sono analoghi a quelli previsti per il Presidente del Consiglio di Amministrazione Nazionale, nell'ambito delle specifiche competenze.

Art. 16 - Delegato Locale

Le rappresentanze dei lavoratori delle unità operative decentrate concordano con il C.A.T. l'opportunità di nominare i Delegati locali del Fondo. I Delegati sono scelti unitariamente tra i membri della Rappresentanza dei Lavoratori, nelle diverse sedi o unità organizzative di lavoro e sono comunicati ai Consigli di Amministrazione Territoriali. I Delegati locali, rimangono in carica 1 anno e svolgono il loro ruolo a rotazione, tra le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del mandato della R.S.U.. Essi devono curare il corretto funzionamento delle attività del Fondo delle unità di loro competenza.

In particolare devono:

- assicurare il collegamento tra il C.A.T. ed i lavoratori iscritti al Fondo;
- assicurare la diffusione capillare delle informazioni relative al Fondo;
- adempiere ad altre eventuali attribuzioni loro assegnate dai Consigli di Amministrazione Territoriali.

Art. 17 - Collegio di Revisione Amministrativa

La gestione del Fondo è soggetta ad un organo di revisione amministrativa che provvede:

- alle revisioni amministrative;
- all'accertamento della corrispondenza del bilancio con le risultanze dei libri e delle scritture contabili con relativa relazione di cui al successivo art. 21.

L'organo di controllo è composto da tre membri scelti tra esperti amministrativi designati dalle O.S.L.. I suddetti membri nominano nel loro ambito il Presidente del Collegio di Revi-

sione Amministrativa. Essi possono partecipare alle riunioni dei C.A.T. e del C.A.N., senza diritto di voto. I Revisori, tramite il Presidente, riferiscono del loro operato periodicamente alla Giunta di Presidenza, per quanto attiene l'andamento dei singoli C.A.T., ed al Comitato dei Garanti sull'andamento dei singoli C.A.T., della Giunta e del C.A.N..

Art. 18 - Esercizio Finanziario

L'esercizio finanziario del Fondo inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ogni anno.

Art. 19 - Entrate del Fondo

Le entrate del Fondo sono costituite:

- dai versamenti annuali che, per accordo sindacale, sono stabiliti dalle parti contraenti;
- dai contributi straordinari che potranno essere richiesti annualmente agli iscritti, qualora previsto dai regolamenti dei singoli istituti;
- dai proventi di qualsiasi specie che pervengano al Fondo da chiunque ed a qualsiasi titolo, purché non vincolanti.

Art. 20 - Settori di Attività e Capitoli di Spesa

Ai fini della contabilità, l'attività del Fondo è suddivisa in servizi omogenei di attività e capitoli di spesa. Ogni settore di attività avrà un proprio regolamento delle erogazioni. I vari settori di attività, ripartiti per capitoli di spesa, dovranno avere contabilità separate.

Art. 21 - Consuntivi

I rendiconti dei C.A.T. di fine esercizio, redatti per settori di attività, unitamente alle relazioni dell'Organo di Controllo, devono pervenire alla Segreteria Nazionale del Fondo entro il 1° marzo dell'anno successivo a quello al quale si riferiscono per la stesura del Bilancio Consuntivo del Fondo.

Art. 22 - Versamenti e Prelievi dei Contributi

Presso la sede del Fondo sono aperti conti correnti in cui vengono depositati i versamenti delle Aziende e dei lavoratori, riscossi a cura delle Aziende interessate. La Giunta di Presidenza Nazionale provvede ai finanziamenti dei vari C.A.T. accreditandoli ai rispettivi conti correnti bancari. È facoltà del Presidente del C.A.T. aprire conti correnti bancari e compiere tutte le operazioni relative alle loro movimentazioni.

Art. 23 - Scioglimento del Fondo

Il Fondo può essere posto in liquidazione, qualora lo scioglimento sia concordato dalle parti contraenti, per i seguenti motivi:

- qualora il numero degli iscritti sia tanto esiguo da renderne insignificante il funzionamento;
 - qualora vengano meno, in tutto o in parte, gli scopi statuari.
- Nel caso di scioglimento del Fondo, le parti contraenti devono concordare la sistemazione delle partite amministrative residue e dare direttive alla Giunta perché proceda a tutti gli atti necessari per lo scioglimento e la liquidazione dello stesso. Durante la liquidazione il Collegio di Revisione Amministrativa resta in carica.

Art. 24 - Elezione degli Organi del Fondo

La Giunta di Presidenza indirà, tre mesi prima della scadenza dei mandati, le elezioni per il rinnovo degli organismi.

Art. 25 - Consigli di Amministrazione Territoriali - Dislocazione

I Consigli di Amministrazione Territoriali sono suddivisi in tre aree geografiche. Da alcuni di questi Consigli sono amministrati anche i lavoratori di altre aziende aderenti al Fondo. I comandati si intendono assistiti dai C.A.T. di competenza.

Art. 26 - Erogazioni Contributi Aziendali

Le erogazioni Aziendali per ogni singolo anno verranno corrisposte con decorrenza ed in base alla forza al 1° gennaio di ciascun anno.

Art. 27 - Compatibilità di Cariche

La carica di Membro del Collegio di Revisione Amministrativa non è compatibile con altra carica del Fondo. La carica di Presidente del C.A.N. non è compatibile con quella di Presidente del C.A.T.. Le cariche di Presidente del C.A.N. e del C.A.T. non sono compatibili nell'ambito delle attività sociali, ricreative, culturali, eventualmente esistenti nelle Aziende aderenti al Fondo. Il personale di Segreteria non può ricoprire cariche nell'ambito del Fondo.

Art. 28 - Variazioni Statuto

Eventuali necessità di variazioni del presente Statuto, nonché le necessarie definizioni per l'estensione delle competenze del Fondo ai nuovi settori di attività, saranno tempestivamente discusse dalle parti contraenti.

REGOLAMENTO del FASEN

Settori di attività

2012

Premessa

Il presente Regolamento si affianca allo Statuto che, a sua volta, è parte integrante del C.C.N.L. del Settore Energia e Petrolio in attuazione degli accordi fra le O.S.L. e l'ENI.

Fondo assegno di solidarietà “Mortis Causa”

Il Fondo assegno di solidarietà “Mortis Causa”, gestito contabilmente a livello nazionale, è istituito al fine di:

- attuare la solidarietà verso i familiari dei lavoratori o lavoratrici che decedono per cause naturali o comunque siano esclusi dall'intervento delle assicurazioni di tipo infortunistico esistenti nelle Aziende;
- permettere un intervento immediato in quanto l'assegno è una erogazione spontanea e solidaristica al di fuori dell'istituto dell'eredità.

Art. 1 - Piano degli interventi

Il FASEN, in caso di decesso per cause naturali del lavoratore o lavoratrice, eroga ai beneficiari un assegno di solidarietà “Mortis Causa”.

Dall'assegno, se ed in quanto spettante agli aventi diritto, vengono detratte le somme a titolo di prestito ancora dovute al FASEN dal lavoratore deceduto.

Nei casi di pubblica calamità (epidemia, alluvioni, terremoti, ecc.), riconosciute dalle competenti autorità, l'erogazione dell'assegno è subordinata a preventiva delibera della Giunta di Presidenza.

Art. 2 - Beneficiari

L'assegno di solidarietà viene liquidato, quando siano esistenti ed in ordine di priorità, al coniuge o al convivente ed ai figli.

La Giunta di Presidenza esamina i casi non previsti, al fine dell'eventuale erogazione dell'assegno di solidarietà "Mortis Causa".

Art. 3 - Entità

L'assegno di solidarietà "Mortis Causa" è di 20.000,00 Euro.

Fondo di solidarietà

Il Fondo di solidarietà è istituito allo scopo di svolgere una funzione di intervento in occasione di particolari gravi circostanze riguardanti gli iscritti, ad esempio:

- aiutare gli iscritti, in modo rapido e concreto, in caso di eccezionali e gravi situazioni economiche;
- aiutare gli iscritti con a carico congiunti con problemi per i quali vengono sostenute notevoli spese.

L'intervento è effettuato direttamente dai Consigli di Amministrazione Territoriali.

In ogni caso l'erogazione deve essere sostenuta da una documentazione comprovante la necessità dell'intervento.

L'entità massima degli interventi di solidarietà è stabilita tenendo conto della gravità e delle particolari necessità oltre che della disponibilità delle risorse.

Fondo Prestiti di solidarietà, con o senza garanzia TFR

Ad integrazione di quanto sopra è istituito, presso l'ufficio di Presidenza dei Consigli Territoriali, il Fondo Prestiti di solida-

Appendici

rietà allo scopo di consentire l'accesso al credito a condizioni vantaggiose, con o senza garanzia TFR, presso la Sofid, secondo le procedure previste dalla convenzione.

I prestiti di solidarietà del FASEN sono concessi dalla Sofid per i seguenti motivi: cause gravi, cure ed interventi dentari.

Il plafond globalmente disponibile è di 1 milione di Euro.

Il plafond individuale per i prestiti concessi dalla Sofid, tenendo conto sia di quelli autorizzati dalla Azienda che dal FASEN, non può superare i 15.000,00 Euro.

Fondo Attività Formative / Culturali

È istituito il Fondo Attività Formative / Culturali, finalizzato a sostenere i lavoratori, iscritti al FASEN, che conseguono il diploma o sostengono positivamente gli esami universitari e quelli che hanno figli che frequentano la scuola media inferiore e superiore.

- Ai “lavoratori studenti”, che hanno frequentato la scuola media superiore (in costanza di rapporto di lavoro ed associati al FASEN durante tutto il percorso degli studi) ed hanno conseguito per la prima volta il diploma di scuola media superiore presso strutture legalmente riconosciute in Italia, è corrisposto il contributo di 1.000,00 Euro.
- Ai “lavoratori studenti”, che hanno frequentato l'università (in costanza di rapporto di lavoro ed associati al FASEN durante tutto il percorso degli studi) ed hanno conseguito per la prima volta il diploma di laurea, è riconosciuto il contributo di 2.000,00 Euro per il diploma di laurea breve (anni tre) e di 1.000,00 Euro per il diploma di laurea magistrale (anni due dopo laurea breve).

- Ai lavoratori, con figli a carico frequentanti la 1^a media inferiore e la 1^a media superiore, è riconosciuto un contributo per le spese d'acquisto dei libri scolastici.

Il contributo può essere erogato una sola volta per livello scolastico.

Annualmente la Giunta di Presidenza stabilirà, compatibilmente con la situazione finanziaria del FASEN, l'entità del Fondo, l'importo del contributo e le condizioni per la corresponsione, tenendo conto del numero delle richieste che verranno al FASEN entro il 30 settembre di ogni anno.

Documentazione per accedere a Contributi e Prestiti

Per accedere ai benefici di cui sopra l'interessato deve produrre al proprio Consiglio di Amministrazione Territoriale competente:

- Richiesta, predisposta dal FASEN, debitamente compilata; copia disponibile presso le Segreterie dei C.d.A. Territoriali o scaricabile dal sito.
- Documentazione relativa alla specifica richiesta.

ACCORDO ENI - O.S.L. - SNAM

Roma 2013

Verbale di Accordo

Il giorno 15 aprile 2013, si sono incontrati ENI S.p.A. e le Segreterie Nazionali di Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL al fine di esaminare la richiesta avanzata da SNAM, con lettera inviata in data 8 marzo 2013 e indirizzata alla Giunta di Presidenza Nazionale del FASEN (Fondo Attività Servizi Sociali Energia), alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di ENI e per conoscenza alle Segreterie Nazionali di Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL, in merito alla possibilità di iscrizione dei lavoratori del Gruppo SNAM al FASEN.

Premesso che:

la vigente regolamentazione comunitaria e nazionale in materia di trasporto, distribuzione e stoccaggio del gas, ha disposto la separazione proprietaria di SNAM rispetto ad ENI e al conseguente trasferimento del suo controllo da ENI S.p.A. a Cassa Depositi e Prestiti S.p.A..

L'attuale Statuto del FASEN prevede l'erogazione dei servizi del Fondo stesso al personale delle aziende del Gruppo ENI che applicano il Contratto Collettivo Energia e Petrolio.

SNAM, in considerazione del valore dei servizi sociali, ricreativi e culturali promossi dal FASEN, ha formulato la richiesta di iscrizione al FASEN sotto la sua piena responsabilità e dopo attenta valutazione della compatibilità della propria domanda alla vigente regolamentazione comunitaria e nazionale in materia di trasporto, distribuzione e stoccaggio del gas.

In particolare, SNAM ha motivato la sua richiesta in ragione

del fatto che il FASEN rappresenta un'esperienza positiva che non trova equivalenti riscontri nel panorama delle aziende italiane nel saper coniugare concrete risposte di solidarietà alle crescenti esigenze dei lavoratori.

ENI e le Organizzazioni Sindacali si sono date atto dell'impegno profuso dal Gruppo SNAM nella promozione delle attività del FASEN fin dalla sua costituzione, oltre che delle particolari ragioni di continuità storica che vedono l'adesione dei lavoratori del Gruppo SNAM ai servizi promossi dal Fondo nel corso degli anni.

Tutto ciò premesso,

ENI e le Organizzazioni Sindacali, preso atto della volontà espressa da SNAM di partecipare al FASEN, con il presente accordo prevedono quanto segue:

- I lavoratori del Gruppo SNAM potranno aderire/proseguire l'iscrizione al FASEN con decorrenza 1° gennaio 2013 ed usufruire dei servizi offerti dal Fondo, ad eccezione dei prestiti di cui al Fondo Prestiti di solidarietà, con o senza garanzia TFR.
- Per i Prestiti di solidarietà con o senza garanzia TFR erogati da Serfactoring, società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di ENI S.p.A., saranno mantenuti per i lavoratori del Gruppo SNAM, alle condizioni erogate in precedenza, solo i prestiti finanziati da Serfactoring alla data del 15 ottobre 2012 e sino alla loro naturale scadenza.
- SNAM con la partecipazione al FASEN si impegna ad accettare senza riserva e incondizionatamente tutte le relative determinazioni che ENI e le Organizzazioni Sindacali definiranno anche in futuro, quali, a titolo meramente esemplifi-

Appendici

- cativo: eventuale incremento della quota di adesione, modifiche statutarie e della governance, perimetrazione di determinati servizi a favore solo dei dipendenti ENI, ecc..
- SNAM concorrerà ai costi di funzionamento del FASEN, sia attraverso il pagamento della quota annuale e sia attraverso ulteriori eventuali determinazioni che ENI e le Organizzazioni Sindacali definiranno per la funzionalità dei servizi offerti dal FASEN.
 - ENI e le Organizzazioni Sindacali avranno facoltà di escludere SNAM dal FASEN previa intesa tra ENI e le Organizzazioni Sindacali da comunicare a SNAM e decorso un termine di preavviso di 90 giorni.
 - SNAM avrà, inoltre, la possibilità di risolvere il rapporto di adesione al FASEN previa comunicazione ad ENI e alle O.S.L. con un preavviso di 90 giorni.
 - ENI e le Organizzazioni Sindacali dopo aver effettuato un'approfondita disamina sulla possibilità di variazione dello Statuto del FASEN si danno reciproco impegno a modificare lo stesso entro dicembre 2013.

L'efficacia del presente accordo è subordinata all'integrale accettazione dello stesso da parte di SNAM.

Eni S.p.a.
Organizzazioni Sindacali
Snam S.p.a.

FONDO SOCIALE

fondo sociale

**fondo
sociale**



fasen



Fondo Attività Servizi Sociali
per i Lavoratori delle
Aziende del Settore Energia - Eni

CALENDARIO STORICO

Accordi costitutivi del FASEN già Fondo Sociale

9 marzo 1970

Accordo tra Asap e Spem-CISL, Silp-CGIL, Uilpem-UIL. Nascita del Fondo Sociale. Organi del Fondo: Consiglio di Amministrazione Nazionale, 14 componenti (6 O.S.L. e 8 C.A.A.); Consiglio di Amministrazione Aziendale, 7 componenti (3 O.S.L. e 4 eletti tra i lavoratori); Commissione sindacale paritetica (2 per ogni O.S.L., 1 Asap e 1 per ogni società interessata).

22 dicembre 1971

Prima riunione della commissione paritetica per la definizione delle modalità operative degli Organi del Fondo in merito a contabilità, pensionati, assegni di studio.

23 febbraio 1972

Determinazione ufficiale da parte di ENI che stabilisce la ripartizione dei costi del personale a tempo pieno nel Fondo tra le Società interessate.

19 ottobre 1973 e 29 aprile 1974

Accordo tra Asap, Filcea-CGIL, Federenergia-CISL e Uilpem-UIL per definire le quote di finanziamento del Fondo Sociale.

30 maggio 1974

Accordo tra Asap e O.S.L. con presenza di ENI per stabilire l'organizzazione delle Strutture operative a livello Nazionale ed Aziendale delle Segreterie del Fondo Sociale.

Segreteria Nazionale: 1 Segretario Nazionale, 1 addetto contabile e 2 addette di segreteria, sede idonea dotata di tutti i necessari arredi, linee telefoniche. Segreterie Aziendali: 1 responsabile, sedi autonome dagli uffici delle società.

Nota: nel verbale non c'è menzione delle addette. Poi seguono altre decisioni su come gestire la solidarietà, le colonie e i prestiti.

16 e 17 gennaio 1975

Primo Convegno delle Strutture.

26 maggio 1976

Accordo tra Asap, Filcea-CGIL, Federenergia-CISL e Uilpem-UIL per elevare il Fondo Prestiti da 3,5 a 4,9 miliardi di Lire.

20 settembre 1977

Accordo tra Asap, Filcea-CGIL, Federenergia-CISL e Uilpem-UIL per elevare il Fondo Prestiti da 4,9 a 6,9 miliardi di Lire.

23 maggio 1979

Accordo tra Asap, Filcea-CGIL, Federenergia-CISL e Uilpem-UIL per elevare il Fondo Prestiti da 6,9 a 9 miliardi di Lire.

18 novembre 1980

Riunione tra Asap, O.S.L., Fondo Sociale, ENI per definire il rinnovo dell'accordo sul Fondo Sociale come previsto da C.C.N.L. Energia del 30 luglio 1979. Accordi in merito a prestiti, quote da parte delle Società e assistenza sanitaria.

*Appendici***25 marzo 1981**

Ipotesi di accordo tra Asap e O.S.L. sulle finalità del Fondo Sociale con riferimento al rinnovo del C.C.N.L.. Si conviene che i contributi aziendali debbano essere utilizzati totalmente ed unicamente per le finalità istituzionali con assoluta esclusione di quelle attinenti la sfera sanitaria. Le O.S.L. ribadiscono che i lavoratori intendono proseguire volontariamente queste previdenze e la gestione sarà in autonomia e senza alcuna connessione con l'amministrazione del Fondo Sociale. L'Asap prende atto. Si stabilisce che venga creata una commissione paritetica per rivedere lo Statuto ed il Regolamento del Fondo.

24 aprile 1981

Accordo finale della precedente ipotesi. Stesse deliberazioni.

23 febbraio 1982

Sottoscrizione del nuovo Statuto e Regolamento del Fondo tra Asap e O.S.L.. Corrispondenza dei livelli del personale di Segreteria con quelli per le posizioni aziendali equivalenti. Definizione dei Delegati locali e loro agibilità in merito a tempo e permessi di trasferta. Definizione della ricollocabilità del personale del Fondo nelle Aziende di provenienza e pertanto lo stesso potrà frequentare corsi di aggiornamento presso le strutture aziendali. Determinazione delle O.S.L. verso Asap in merito alla assunzione degli stessi incarichi statutari sia presso gli organismi del Fondo Sociale che del Fondo Integrativo Sanitario.

10 febbraio 1984

Premessa la volontà delle Aziende di considerare disdetto l'ac-

cordo costitutivo del Fondo Sociale e che le O.S.L. intendono proporre modalità e strumenti di intervento in campo sociale si conviene che Asap esaminerà tali proposte e che le gestioni del Fondo Sociale continueranno a definitiva sistemazione entro il 31 dicembre 1986. Il Prestito Casa terminerà invece entro aprile 1984 esaurendo le pratiche in definizione. In fase transitoria, onde permettere la conclusione delle attività del Fondo, sono erogate “una tantum” due provvigioni di 1,5 miliardi di Lire entro marzo 1984 e 1 miliardo di Lire a gennaio 1985 per un totale di 2,5 miliardi di Lire. Le parti si impegnano a incontrarsi in sede tecnica entro aprile 1984 per definire le modalità di cessazione del Fondo.

29 aprile 1987

Accordo tra Asap e O.S.L., con riferimento all'accordo del 10 febbraio 1984, ad instaurare specifica trattativa, in occasione del rinnovo del C.C.N.L., sul Fondo Sociale.

9 maggio 1991

Impegno tra Asap e O.S.L. a costituire un nuovo soggetto nell'ambito delle politiche sociali (FASEN).

25 febbraio 1992

Accordo tra Asap e O.S.L. per la costituzione del FASEN nell'ambito delle politiche sociali. È stato previsto il massimo livello della categoria impiegati per il responsabile di Segreteria del Fondo, area 4 livello 1 per gli addetti o addette, 1° livello quadri per il Segretario Nazionale, livello 4.2 (Agip Petroli) per l'Amministratore Nazionale.

Appendici

Le linee guida prevedono una gestione il più possibile ridotta in termini di personale e costi e pertanto prevedono la creazione, entro il 30 giugno 1992, dei Centri Servizi su Milano, Roma e Genova. Padana Assicurazioni e FASEN stipuleranno accordo di copertura assicurativa dal rischio malattia con gestione del contratto al 70% da parte di Padana e 30% da parte di altre compagnie, con Padana comunque delegataria.

Gestione delle pratiche da parte dei tre Centri Servizi con l'ausilio di adeguato personale. Oneri di detto personale a carico Padana fino ad un massimo di 11 persone. Il Fis, finora autonomo, entra quindi a far parte del FASEN e sarà corrisposto un contributo aziendale di Lire 24.000. L'adesione al Fis è su base volontaria e ogni lavoratore dovrà darne manifesta volontà. Si adottò allora il concetto "tutti disdettati salvo riadesione", cosa che provocò non pochi problemi di gestione da parte delle Segreterie.

1-6 luglio 1992

Accordo tra Asap, O.S.L., aziende partecipanti per definire la struttura di massima del FASEN. Dal 1° luglio 1992: una Segreteria Nazionale con 1 segretario, 1 responsabile dell'amministrazione, 1 addetto specifico e 1 addetto ausiliario. Una Segreteria per ciascuno degli 8 C.A.A. con 1 segretario e 1 addetto. Un Centro Servizi Milano con 1 responsabile, 1 coordinatore e 4 addetti. Un Centro Servizi Roma con 1 responsabile, 1 coordinatore e 3 addetti. Un Centro Servizi Genova con 1 responsabile, 1 coordinatore (in sospeso fino a necessità conclamata) e 2 addetti. I Centri riferiscono alla struttura Nazionale. Tutto il personale è ricollocabile in Azienda. Prossima verifica al 30 giugno 1993.

2 ottobre 1992

Incontro tra Asap, Sofid e aziende partecipanti al FASEN per discutere di alcuni nodi politici, gestionali ed economici del FASEN. Si conferma la struttura dei Centri Servizi.

10 febbraio 1993

Riunione organizzativa tra Asap, ENI, Padana Assicurazioni, aziende partecipanti al FASEN dove si determina che il regolamento Fis ha permesso di contenere i costi di franchigie e scoperti inglobando anche una quota a copertura dei grandi interventi chirurgici. Si intende introdurre una carta assicurativa globale. Si intende introdurre una copertura per invalidità permanente da malattia. Si ribadisce la necessità di informatizzare le procedure del FASEN. Si determina che i permessi per i Consiglieri di Amministrazione e per i componenti del Collegio di Revisione siano regolati con permessi sindacali e costi vivi a carico del FASEN.

25 ottobre 1993

Incontro tra Asap, Padana Assicurazioni e FASEN per rinnovo polizza per il 1994. Nessuna modifica alla polizza. Aumento del personale presso i Centri Servizi. Creazione della “Carta Sanitaria” presso Mercur Assistance (RAS). Determinazione delle quote a carico dei lavoratori per il 1994.

4 febbraio 1994

Determinazione di Asap, su richiesta delle O.S.L., a portare alle seguenti entità le persone addette ai Centri Servizi Fis. Centro Servizi Milano: 1 coordinatore e 6 addetti. Centro Servizi Roma: 1 coordinatore e 5 addetti. Centro Servizi Genova: 2 addetti.

Appendici

I responsabili sono esclusi dal conteggio predetto di 15 persone a carico di Padana Assicurazioni e saranno regolati direttamente con le Aziende di appartenenza.

18 dicembre 1996

Accordo tra Aziende a contratto Energia-ENI e O.S.L. con riferimento al protocollo di intesa del 25 ottobre 1996 e alle decisioni del Governo che portano, con decorrenza 1° gennaio 1998, a scorporare le attività di assistenza sanitaria da quelle di solidarietà. Il FASEN dovrà prevedere forme differenziate di contribuzione e prestazioni oltre all'estensibilità delle stesse anche a soggetti fuori dal riferimento contrattuale. Entro il 1° giugno 1997 dovrà essere costituito il "Fondo di Assistenza Sanitaria".

Gennaio 1998

Nota della Presidenza Nazionale FASEN all'ENI dove si suggerisce che il FASEN continui in proroga ad avere l'esistente struttura (Giunta Nazionale, 8 C.A.A., 8 Segreterie Aziendali con 8 segretari e 8 addette) effettuando il cambio di responsabilità alla Presidenza, in accordo alle intese interne Fulc, oltre a creare un "osservatorio paritetico tecnico" con FASEN, O.S.L. e ENI per inventariare le attività sociali svolte. Definire ruoli e compiti del "nuovo FASEN" individuando la struttura di gestione. Ridisegnare la struttura in modo territoriale per macroregioni e non più articolata per Aziende Capo Settore mantenendo la funzione Nazionale di indirizzo, coordinamento e controllo. Per il Fis, nell'ottica che il futuro dei Fondi Sanitari potrà essere articolato su uno schema molto simile a quello previsto per i Fondi Pensione, si potrebbe costituire una "Associa-

zione” paritetica sotto forma di soggetto dotato di personalità giuridica tra Fulc e ENI nominando un Comitato di gestione (3 rappresentanti da O.S.L., 3 da Azienda, 1 Presidente da O.S.L., 1 Vicepresidente da Azienda oltre ad un organismo di controllo amministrativo). Detto Comitato potrebbe gestire l’attuale Fis, analizzare altre forme di prestazione e relativi costi, adeguarsi ai dettami Ministeriali, preparare uno Statuto e Regolamento compatibile con la nuova legislazione, chiedere il riconoscimento al Ministero della Sanità, indire le elezioni degli organi statutari.

15 giugno 1999

Nota applicativa FASEN che determina la struttura decisionale ed organizzativa. DECISIONALE: Comitato dei Garanti con 1 Presidente e 2 Vicepresidenti del Fondo oltre a 3 rappresentanti designati da ENI. Giunta di Presidenza: 6 membri da O.S.L.. Consiglio di Amministrazione Nazionale: 6 membri della Giunta di Presidenza e 7 Presidenti dei C.A.A. (totale 13). Consiglio di Amministrazione Aziendale: 3 membri da O.S.L. e 4 eletti dai lavoratori (totale 49). Delegati locali: secondo le sedi o unità locali. Collegio di Revisione Amministrativa: 3 membri da O.S.L.. ORGANIZZATIVA: Segreteria Nazionale con 1 segretario e 3 addette. Segreteria Aziendale: 1 segretario e 1 addetta (totale 14).

Febbraio 2004

Convegno di Montecatini. Separazione definitiva tra FASEN e Fis. Scioglimento delle Segreterie Aziendali. Creazione delle Segreterie Territoriali NORD - CENTRO - SUD.
NORD: 1 responsabile e 3 addette. CENTRO: 1 responsabile

Appendici

e 2 addette. SUD: 1 responsabile e 2 addette. Giunta Nazionale: 1 Presidente, 2 Vicepresidenti e 3 Consiglieri, tutti da O.S.L.. C.D.A. Territoriale NORD: 1 Presidente, 2 Vicepresidenti e 16 Consiglieri. C.D.A. Territoriale CENTRO: 1 Presidente, 2 Vicepresidenti e 11 Consiglieri. C.D.A. Territoriale SUD: 1 Presidente, 2 Vicepresidenti e 11 Consiglieri. Collegio di Revisione Amministrativa (C.R.A.): 1 Presidente e 2 componenti. Segreteria Nazionale: 1 segretario, 1 addetta e 1 esperto informatico.

4 agosto 2010

Accordo tra ENI e FASEN: il contributo aziendale di Euro 50,00 con decorrenza 1° gennaio 2011 è elevato a Euro 51,50 e con decorrenza 1° gennaio 2012 a Euro 53,00.

Impegno di riorganizzazione del FASEN anche con un minor utilizzo del personale.

15 aprile 2013

Accordo tra ENI, Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL e SNAM. Possibilità di iscrizione dei lavoratori del Gruppo SNAM al FASEN.



A cura del FASEN

Finito di stampare nel mese di giugno 2013

Si ringrazia per il contributo fotografico l'Archivio Storico Eni - Roma

