

4

Relazione



Egregi Colleghi,

L'art. 10 della legge 4 aprile 1912, N° 305, prescrive che l'Istituto Nazionale delle Assicurazioni ha impiegati amministrativi e tecnici; che gli impiegati dell'Istituto non sono nè potranno essere equiparati agli impiegati dello Stato, e sono assunti con contratti a tempo determinato, rescindibili e rinnovabili a norma dello statuto; che lo statuto determina le norme per la retribuzione degli impiegati; che, all'atto della assunzione in servizio, gli impiegati dell'Istituto devono stipulare con lo stesso un contratto di assicurazione nella misura e nei modi che saranno stabiliti dallo statuto e non hanno diritto ad altro trattamento di quiescenza o di pensione fuori di quello nascente dal loro contratto di assicurazione; che agli impiegati dell'Istituto, nei loro rapporti col medesimo, si intendono estese le disposizioni del codice penale che riguardano i pubblici ufficiali.

Lo Statuto dell'Istituto Nazionale, approvato con R° Decreto 27 aprile 1913, N° 943, contiene nel Titolo VII disposizioni concernenti gli impiegati amministrativi e tecnici dell'Istituto. Richiamando la disposizione dell'art. 8 della legge che attribuisce al Consiglio di Amministrazione la nomina e la revoca degli impiegati, statuisce che il Consiglio stesso determina le qualifiche e la misura delle retribuzioni degli impiegati amministrativi e tecnici e, nel biennio dalla entrata in vigore della legge, stabilisce il quadro delle categorie, delle qualifiche e degli stipendi di quegli impiegati, quadro che dovrà riportare l'approvazione del Ministero di Agricoltura, Industria e Commercio (art. 28)

Con l'art. 29 lo Statuto dà le norme per la du-

rata e rinnovazione dei contratti a tempo determinato degli impiegati, stabilendo che i contratti, di regola, si rinnovano di anno in anno nel primo quinquennio e successivamente di quinquennio in quinquennio, secondo le norme contenute nel regolamento interno. E siccome si deve ammettere che il contratto possa anche non essere rinnovato alla scadenza, necessariamente è prescritto che in tal caso non è dovuta alcuna indennità all'impiegato. Ma, oltre alla facoltà che l'Amministrazione dell'Istituto si riserva di non rinnovare alla scadenza il contratto d'impiego, lo Statuto con l'art. 30, conferisce al Consiglio di Amministrazione l'altra di deliberare, su relazione del Direttore Generale, la rescissione del contratto, senza alcun diritto ad indennità, quando ricorrano i casi: di grave negligenza nell'adempimento dei doveri di ufficio; di abuso di fiducia; di gravi atti di insubordinazione contro l'Amministrazione dell'Istituto o i superiori; di eccitamento alla insubordinazione; di mancanza contro l'onore o di qualsiasi mancanza che dimostri difetto di senso morale. Il contratto può essere rescisso anche per riconosciuta inettitudine intellettuale o fisica dell'impiegato.

Lo Statuto contempla inoltre il caso della rescissione di pieno diritto del contratto d'impiego (art. 31), quando l'impiegato abbia riportato condanna passata in giudicato per delitti contro la patria o contro i poteri dello Stato o contro il buon costume ovvero per delitti di peculato, concussione, falsità, furto, truffa o appropriazione indebita; e quando abbia riportato condanna che porti seco la interdizione perpetua o temporanea dai pubblici uffici o la vigilanza speciale della Autorità di Pubblica sicurezza.

Con l'art. 33 lo Statuto determina che gli im-

piegati amministrativi e tecnici dell'Istituto sono retribuiti a stipendio annuo nella misura fissata dal Consiglio d'Amministrazione e che lo stipendio è pagato a rate mensili posticipate. Ammette poi che la misura degli stipendi può essere migliorata a determinati periodi di tempo con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, a favore di impiegati che abbiano prestato lodevole servizio.

L'art. 34 dello statuto prescrive che con regolamento interno, da approvarsi dal Consiglio di Amministrazione, devono essere disciplinati: le condizioni di ammissione degli impiegati amministrativi e tecnici; le incompatibilità; l'orario normale d'ufficio; il trattamento da concedersi in casi di assenza per malattie; i congedi annuali; le indennità di viaggio e di missione; la rinnovazione dei contratti di impiego; e ogni altro argomento relativo alla posizione degli impiegati e alla regolarità delle loro prestazioni. Inoltre, secondo l'art. 32 dello Statuto, il regolamento interno determina i provvedimenti disciplinari da prendere a carico degli impiegati nei casi nei quali non ricorrono gli estremi per la rescissione del contratto.

Giova qui richiamare anche la deliberazione presa dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto nella adunanza degli 11 dicembre 1912. In quella adunanza emerse chiaro il concetto che in un Istituto che ha carattere industriale non convenga stabilire un vero e proprio organico degli impiegati, come quelli che sono in uso nelle Amministrazioni dello Stato; e fu stabilito: 1° - che, quanto alla assunzione del personale in genere, non si debba scostarsi, in via di massima, dall'osservanza delle norme contenute nella legge e nel regolamento, e debba quindi essere data prima di tutto la preferenza

agli impiegati delle Società che hanno ceduto il loro portafoglio all'Istituto e, in via subordinata, a quelli delle società assicuratrici in generale; rimanendo in facoltà del Consiglio di derogare a tale principio, per considerazioni speciali d'opportunità, o perchè nelle categorie indicate non riesce possibile in qualche caso trovare le competenze e le attitudini particolari richieste dalle esigenze del servizio; 2° = che per gli stipendi da corrispondere al personale rimangono stabiliti i seguenti: L. 4000 e L. 5000 per i segretari; L.5500, L.6000 e L. 7000 per i vice capi di ufficio; e L. 8000, L.9000 e L.10.000 per i capi di ufficio, tutti lordi della imposta di ricchezza mobile; 3° = che per la categoria di ordine il personale debba essere prevalentemente femminile; 4° = che non compete ad alcuno la indennità di residenza.

Devo infine rammentare le deliberazioni che il Consiglio di Amministrazione prese nelle adunanze 16 novembre 1912, 20 gennaio e 17 febbraio 1913, concernenti il servizio d'ispezione che l'Istituto ha dovuto istituire al centro e presso le Sedi compartimentali, dalle quali risulta che, per un primo esperimento, si istituivano tre classi di Ispettori: compartimentali, centrali, e Ispettori aggiunti, se ne stabilivano le attribuzioni e se ne fissavano le retribuzioni: nella misura di L. 6000 a L.8000 per gli Ispettori Centrali; di L. 7000 a L. 10.000 per gli Ispettori compartimentali; e di L. 4000 a L.6000 per gli Ispettori aggiunti.

Rammentate così le disposizioni della legge e dello Statuto dell'Istituto e le deliberazioni del

Consiglio di Amministrazione concernenti gli impiegati amministrativi e tecnici dell'Istituto, compio il mandato ricevuto dalla Commissione che voi nominaste per preparare lo schema del regolamento interno per il personale e il quadro delle categorie, delle qualifiche e degli stipendi degli impiegati, dando a voi ragione delle disposizioni che sono nello schema di regolamento che presentiamo al vostro esame e alle vostre deliberazioni, e che hanno formato oggetto di lunghe e ponderate discussioni nelle molte adunanze della Commissione.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE
DELL'ISTITUTO

La legge divide il personale dell'Istituto nelle due specie di personale amministrativo e di personale tecnico; ma una diversa divisione si imponeva data la diversa natura degli uffici cui è destinato tanto l'uno quanto l'altro, nè si poteva prescindere dal considerare una categoria d'impiegati che, pure dando opera utile, non si possa a rigore di termini, annoverare fra il personale tecnico, se pure si possa anche considerarla di impiegati aventi compiti amministrativi; intendo parlare degli impiegati così detti di ordine che compiono mansioni puramente esecutive e alcune volte pressochè manuali. Si intende che nelle regole che sono tracciate nello schema di regolamento non entra in modo alcuno il personale incaricato della produzione e d'altri servizi speciali di cui parla l'art. 10 della legge e del quale in modo speciale si occupa il successivo art. 11.

La Commissione quindi, dopo avere considerato

che, per la indole dei vari servizi della Direzione Generale, non potesse farsi un trattamento ed un organico a parte per il personale tecnico il quale, salvo le modalità del reclutamento ed un qualche speciale trattamento, si può agevolmente comprendere nel personale così detto di concetto, deliberò di proporre che gli impiegati amministrativi e tecnici si dovessero dividere nelle due grandi categorie di personale di concetto e di personale di ordine senza distinzione di sessi.

Conveniva però fissare bene i criteri in base ai quali dovesse farsi la classificazione del personale nelle due categorie e la Commissione fu concorde nel pensiero che non si dovesse scegliere quello comunemente adottato dalle Amministrazioni dello Stato; la qualità dei titoli accademici posseduti dagli aspiranti agli impieghi o la natura degli esami cui dovessero essere chiamati; essendosi poi in questo riguardo escluso, come si dirà in seguito, in massima il sistema della chiamata per esami. Avendo poi la Commissione formato il concetto che dovesse ridursi al numero minore possibile quello degli impiegati di concetto, si aggiunse il criterio della natura degli uffici cui sono addetti. Così si propone che appartengano alla categoria di concetto gli impiegati adibiti: a studi ed applicazioni scientifiche, attuariali, statistiche; all'ordinamento dei servizi di produzione e d'ispezione; a lavori direttivi di ragioneria; all'esame ed accettazione dei rischi; alla risoluzione di questioni legali e contrattuali; ed in genere coloro che, nel disimpegno delle mansioni loro affidate debbono, usufruendo di cultura e di conoscenze specifiche, risolvere quesiti, dare

pareri, preparare risoluzioni.

La Commissione inoltre, risolvendo di non fare una categoria speciale di quegli impiegati che hanno maneggio di denaro o funzioni analoghe, ma di affidare agli impiegati che facciano parte della categoria di concetto o di quella di ordine quelle funzioni, propone che nella categorie di concetto debbano essere compresi gli impiegati che hanno funzioni di cassiere, di controllore di cassa e di economo.

Tutti gli altri impiegati rientrano nella categoria di ordine, dalla quale possono essere tratti, quando si creda conveniente, gli impiegati aventi le funzioni di fiduciario di cassa e di distributore della corrispondenza.

Gli ispettori fanno parte del personale di concetto.

Fu largamente discusso se in ciascuno dei gradi della categoria di concetto il personale dovesse essere scaglionato per classi o per ammontare di stipendio, avendo accolto il sistema degli aumenti automatici di stipendio nelle classi di ciascun grado. Questione questa di pura forma che fu risolta con la discriminazione in classi.

Conveniva fissare la denominazione dei gradi nella categoria di concetto e, tenuto conto all'ordinamento attuale degli uffici e ad esempi di altri Istituti di diritto pubblico, fu deliberato di stabilire i gradi seguenti:

Vice Segretario - Segretario - Vice Capo Ufficio -
Capo Ufficio.

Sono naturalmente esclusi il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale la cui nomina e le cui fun-

sioni sono determinate dalla legge o dallo Statuto.

Il personale degli Ispettori, essendo compreso nella categoria di concetto, si è dovuto equipararlo ai vari gradi così formati, e in conformità della graduatoria fissata dal Consiglio di Amministrazione. E quindi gli Ispettori Compartimentali sono equiparati ai Capi Ufficio, gli Ispettori Centrali ai Vice Capi Ufficio, gli Ispettori aggiunti ai Segretari.

Fu discusso ampiamente se le donne potessero far parte del personale di concetto e nella affermativa entro quali limiti. Le opinioni circa l'attitudine della donna ad uffici direttivi non erano concordi; si convenne però che la donna fornita di conveniente coltura e di sufficiente esperienza, potesse convenientemente assumere anche l'ufficio di capo di qualche speciale reparto. Quindi l'ammissione della donna soltanto nei gradi di Vice Segretario e di segretario, con una diversa sistemazione nelle classi.

Nei riguardi della distribuzione del personale di concetto nei diversi gradi, fu sollevata la questione se convenisse indicare nel regolamento le qualifiche di alcuni Capi Ufficio, segnatamente dell'Attuario Capo, del Capo del Personale, del Ragioniere Capo. Si insisteva in modo speciale per la designazione dell'Attuario Capo, osservando che quell'ufficio si conquista soltanto possedendo una cultura scientifica e tecnica specialissima, integrata da provata esperienza e che importa gravissime responsabilità. Si farebbe poi omaggio alla tradizione consecrata in tutte le grandi Compagnie di assicurazione sulla vita. Altri osservavano invece che, pure riconoscendo l'importanza delle funzioni dell'Attuario, lo Statuto non contempla quella qualifica, come nessun'altra e che quindi essa non possa essere indicata nel regolamento interno del personale che deve con-

tenere soltanto le norme per l'assunzione del personale, per il suo trattamento, per il buon andamento del servizio, e così via. Sembra luogo più opportuno per le qualifiche di determinati Capi Ufficio, il regolamento degli uffici, che necessariamente deve essere emanato. La Commissione consentì nel proposito di non discostarsi dal sistema già accolto nella designazione dei gradi nella categoria di concetto; pure rimettendosi alle risoluzioni del Consiglio di Amministrazione per il caso specifico.

Prima di chiudere questa parte della relazione concernente la classificazione del personale dell'Istituto mi corre l'obbligo di dire poche parole in ordine al quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi preparato dalla Commissione, in osservanza alle art. 28 dello Statuto.

Come già ho detto, la categoria di concetto maschile si distingue nei gradi di Vice - Segretario, Segretario, Vice Capo Ufficio, Capo Ufficio; quella di ordine ha un solo grado. Ciascun grado si divide in classi: ne ha quattro il grado di vice Segretario con uno stipendio iniziale nella quarta classe di L.2400, che va a L.2700 nella terza classe, a L.3000 nella seconda, a L.3500 nella prima. Gli aumenti di stipendio sono pressochè automatici e si verificano dopo determinati periodi di tempo, come si dirà in seguito.

Non si è reputato conveniente di fissare uno stipendio iniziale inferiore a L.2400, date le odierne esigenze della vita, mentre abbiamo stabilito in somme molto modeste i successivi aumenti di stipendio. Il passaggio dal grado di Vice Segretario a quello di Segretario ha luogo sempre per merito e anche nel grado di Segreta-

rio sono quattro classi con stipendi che vanno da lire 4000 a L.6000, con aumenti di L. 500 dalla quarta classe alla terza e da questa alla seconda e di L.1000 dalla seconda classe alla prima. Occorre rammentare che ai segretari sono equiparati gli Ispettori aggiunti. Nel grado dei Vice Capo Ufficio e Ispettori centrali sono due classi soltanto a L.7000 e 8000; e così nel grado dei Capi Ufficio e Ispettori Compartimentali, da L.9000 a L.10.000. E' un concetto organico quello di diminuire il numero delle classi nei gradi superiori per rendere possibile ai più meritevoli di giungervi prima che abbiano raggiunto i limiti di età, ammesso il sistema di dare l'aumento di stipendio nel passaggio da una classe a un'altra dopo un determinato periodo di tempo, salvo non eccessivi acceleramenti nelle promozioni di grado, quando ricorrano determinate condizioni.

Nella categoria di concetto femminile sono due gradi soltanto: Vice Segretarie e Segretarie. Il primo grado comprende quattro classi con uno stipendio iniziale di L.1500, che va aumentando, in determinati periodi di tempo a L.1800, a L.2100, a L.2400; stipendi, come si vede più bassi di quelli del grado e delle classi maschili corrispondenti e a più debole incremento. Non occorre indicare le ragioni della differenza di trattamento che sono intuitive. Si è poi stabilita una sola classe nel grado delle Segretarie collo stipendio di L.3000. E' il bastone di maresciallo delle donne, quando esse si pongano in grado di meritarlo; ed è un ufficio che non sempre, ma qualche volta, può essere congiunto con quello di capo reparto. Noi crediamo fermamente che la donna, fornita di una sufficiente cultura ed addestrata nei lavori che quegli uffici reclamano, sia in grado

di dare opera efficace all'Amministrazione dell'Istituto, mentre la dà, ed è elemento apprezzabile, a più miti condizioni.

La categoria di ordine si compone di un grado unico, tanto per gli uomini quanto per le donne, con tre classi che vanno: per gli uomini, da L.1800, a L.2200, a L.2600; per le donne da L.1500, a L.1600, a L.1900. = Siamo persuasi che il Consiglio riconoscerà con quanta cura, nella determinazione della misura degli stipendi e nello svolgimento della carriera, la Commissione, pure discostandosi alquanto dalle deliberazioni prese dal Consiglio stesso nell'adunanza il dicembre 1912, ha esaminato e misurato gli effetti finanziari che si sarebbero derivati dalla applicazione del quadro, e confermerà, o se sperare, questo giudizio quando esaminerà le disposizioni transitorie che la Commissione propone per la applicazione delle norme contenute nel regolamento al personale ora in servizio e per la sistemazione d'esso secondo il quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi.

CONDIZIONI DI ADMISSIONE IN SERVIZIO E NOMINE

A prescindere dalle condizioni di carattere normale che si richiedono nel reclutamento del personale, quali la cittadinanza italiana, i limiti minimi e massimi di età, le attestazioni di buona condotta morale e civile, assumono speciale importanza la condizione dei titoli accademici posseduti dagli aspiranti agli impieghi nell'Istituto e quella della sana e robusta

costituzione fisica, in quanto questa, anche agli effetti del contratto di assicurazione che gli impiegati, all'atto della loro assunzione, devono stipulare con l'Istituto, debba essere controllata insindacabilmente dai medici consulenti dell'Istituto.

Rispetto ai titoli, si è considerato che per gli impiegati in genere della prima categoria fossero sufficienti i diplomi conseguiti nell'insegnamento secondario, quali la licenza liceale, il diploma di Istituto tecnico, quello di una Scuola media di commercio. Ma si è pure riconosciuta la necessità che occorressero titoli superiori per gli impiegati che debbano essere assegnati ai servizi attuariali e quindi per questi si richiede, di regola, la laurea in matematica pura o la laurea in matematica finanziaria e attuariale. E siccome non il solo titolo è sufficiente a dare prova del valore dell'aspirante a quegli uffici, ma occorrono altri requisiti che si devono rigorosamente scrutinare nella assunzione in servizio; e siccome coloro che tali requisiti posseggono assai difficilmente si presentano per conseguire un posto che dà uno stipendio iniziale di 2.400 lire, e se ne hanno esempi eloquenti in alcune amministrazioni dello Stato, la Commissione reputa conveniente di proporre che coloro che sono forniti di quei titoli universitari incomincino la carriera con uno stipendio iniziale di L.3000, e cioè dalla seconda classe di Vice Segretario, e facciamo cammino più rapido. Per ragioni di equità quei vantaggi si sono voluti estendere anche ai giovani che sono forniti di lauree universitarie o equivalenti diverse da quelle che si richiedono ai destinati all'Ufficio attuariale.

Per le donne che aspirino alla prima categoria si richiedono titoli eguali a quelli degli uomini; vi si

aggiunge il diploma della Scuola Normale.

Al personale della seconda categoria si chiede il possesso della licenza ginnasiale o di quella della Scuola Tecnica e per le donne anche la licenza della Scuola Complementare.

Per provvedere al reclutamento del personale ispettivo la Commissione ha, innanzi tutto, ammesso che esse dovesse essere scelto, di regola, fra gli impiegati della prima categoria che abbiano almeno sei anni di servizio e ciò nella persuasione che, nell'esperimento delle diverse attitudini, l'Amministrazione abbia elementi sufficienti per scegliere più adatti a quegli uffici, che hanno speciale importanza per la natura stessa delle mansioni che gli Ispettori di un grande Istituto di Stato sono chiamati ad assolvere. Ma non si deve precludere all'Amministrazione la via ad un diverso reclutamento degli Ispettori. E quindi si è ammesso che possono essere chiamati all'ufficio di Ispettore aggiunto, che è il primo grado in quel personale, persone estranee al personale dell'Istituto, purchè fornite di laurea universitaria o di Istituto Superiore di Commercio. Tanto per coloro che aspirano agli impieghi della prima categoria quanto per gli aspiranti al posto d'Ispettore aggiunto è titolo di preferenza avere esercitate funzioni analoghe presso altri Istituti e presso Amministrazioni pubbliche o private.

E qui occorre discorrere del sistema di reclutamento del personale dell'Istituto. I sistemi sono diversi ma si possono riassumere in due: concorso per esami; libera scelta.

L'esperienza fatta dalle pubbliche Amministrazioni non sembra che conduca a concludere che il sistema del

concorso per esami sia l'ottimo e quindi preferibile a ogni altro sistema. La libera scelta d'altra parte non vuol dire chiamate degli aspiranti secondo la data di presentazione delle domande, ma vuol dire esame dei titoli di ciascun aspirante da parte di una Commissione speciale, che chiameremo Commissione del Personale. Talchè essa si risolve in un concorso per titoli. Ma la garanzia migliore, più che nei risultati di un esame, più che nello scrutinio dei titoli posseduti dagli aspiranti sta nell'esperimento che di essi si fa. E quindi la Commissione propone che tutti gli ammessi si nella prima che nella seconda categoria debbano fare un anno di esperimento, durante il quale o al termine del quale possono essere dispensati dal servizio, senza diritto a compenso o indennità alcuna.

In via d'eccezione si ammette che gli impiegati della seconda categoria possano ottenere il passaggio nella prima categoria, quando abbiano almeno otto anni di lodevole servizio ed abbiano mostrato di possedere speciali attitudini per la categoria stessa. Accade sovente, anche nelle Amministrazioni dello Stato, che impiegati di ordine compiano funzioni superiori al loro grado e lo compiano lodevolmente, pure non essendo forniti dei titoli di studio che si richiedono per il grado superiore. Dato il sistema della libera scelta, sembra equo che a quegli impiegati sia dato il grado nella gerarchia del personale che hanno saputo conquistare.

Le norme tracciate nel regolamento per l'assunzione del personale dell'Istituto, quando entrino in funzione, non hanno però l'effetto di togliere ogni vigore a quanto la legge nell'art. 10 e il regolamento per la esecuzione di essa nell'art. 7 stabiliscono relativamente

agli impiegati delle Compagnie private di assicurazione. Tenendosi alla norma alquanto più restrittiva del regolamento, è evidente che, qualora altre Compagnie cedano il loro portafoglio all'Istituto questo, nei limiti del bisogno e con gli avvedimenti necessari per salvaguardare quanto possibile le ragioni degli impiegati ora esistenti ed ai quali con la sistemazione derivante dall'applicazione del regolamento per il personale, è stata assicurata una posizione precisa nel quadro organico, possa valerci della facoltà di preferire gli impiegati di quelle Compagnie. E l'esercizio di una tale facoltà può esplicarsi anche, dopo l'entrata in vigore del regolamento per il personale, verso impiegati di Compagnie che hanno già ceduto il loro portafoglio all'Istituto. Tale condizione di cose ha così chiara efficienza, non potendo un regolamento interno abrogare disposizioni di legge e di regolamento legislativo, che la Commissione non ha reputato necessario inserire nelle disposizioni transitorie del regolamento una disposizione che la permanenza di quelle norme dichiarasse.

CONTRATTI DI IMPIEGO - RINNOVAZIONE E DECADENZA DI ESSI

In principio di questa relazione ho richiamato le disposizioni della legge e dello statuto, concernenti il contratto di impiego a tempo determinato. Lo statuto (art. 29) prescrive che il contratto d'impiego è, di regola, rinnovabile di anno in anno nel primo quinquennio e successivamente di quinquennio in quinquennio.

secondo le norme contenute nel regolamento interno. Questa è la regola che ammette quindi eccezioni. La Commissione ha voluto conferire agli impiegati dell'Istituto la maggiore tranquillità rispetto al loro avvenire, pure osservando le norme di legge del contratto a termine, attribuendo al Consiglio di Amministrazione le più ampie facoltà nell'esercizio del diritto attribuito dalla legge e dallo Statuto nella rinnovazione dei contratti di impiego. E' ha creduto, così proponendo, di offendere il concetto informatore della legge in questo riguardo.

Quindi la Commissione presenta al benevolo esame del Consiglio di Amministrazione le sue risoluzioni in ordine al contratto di impiego. E le risoluzioni sono queste: considerare l'assunzione definitiva in servizio dopo l'anno di esperimento e quindi da questa data l'incominciamento del contratto d'impiego; ammettere nel primo quinquennio la rinnovazione di anno in anno, sistema che certamente sarà seguito per il personale femminile, ma ammettere anche che il contratto sia stipulato per l'intero primo quinquennio. Dopo questo primo periodo, l'esperimento si può dire decisivo, e quindi il Consiglio di Amministrazione, pure riservandosi la facoltà di ulteriori rinnovazioni quinquennali, può consentire la prima rinnovazione, dopo il primo quinquennio, per 10 anni. Così sono trascorsi quindici anni, l'impiegato, se nella prima categoria, ha percorso alcuni gradi, si trova se tutto è proceduto normalmente, nel mezzo della carriera; quindi il Consiglio di Amministrazione può con sicura coscienza concedere una rinnovazione per altri quindici anni. Giungiamo ai 30 anni; e siccome si è stabilito che gli impiegati dell'Istituto non possono normalmente rimanere in servizio oltre il 65° anno di età,

si possono concedere dopo i 30 anni altre rinnovazioni del contratto di impiego che non vadano però oltre i 65 anni di età. Le rinnovazioni del contratto di impiego non possono essere tacite; occorre sempre la deliberazione del Consiglio di Amministrazione, il quale ha quindi la facoltà di non concedere la rinnovazione senza indicare i motivi. In tal caso però, avendo escluso il sistema del preavviso perchè inopportuno, è sembrato giusto che all'impiegato si concedesse un congruo termine, dopo scaduto il contratto per porlo in grado di trovare occupazione altrove o si desse ad esso, quando la sua permanenza in ufficio può reputarsi non consigliabile, una indennità corrispondente agli stipendi che percepirebbe nel periodo della mora. Il termine è di sei mesi se la mancata rinnovazione ha luogo dopo il primo periodo quinquennale, di otto mesi se dopo il secondo periodo decennale, di un anno se dopo i quindici anni.

La salvaguardia dell'Istituto sta nella facoltà che si riserva il Consiglio di Amministrazione di rescindere in qualunque tempo il contratto di impiego. L'art. 30 dello statuto indica i casi nei quali il Consiglio può deliberare la rescissione del contratto d'impiego; l'art. 31 indica i casi nei quali la rescissione del contratto di impiego ha luogo ipso jure. Nel regolamento si sono semplicemente rammentati i due articoli; e, pure confermando il precetto contenuto nell'art. 30 dello statuto che, in caso di rescissione del contratto di impiego, non è dovuta alcuna indennità all'impiegato, ha considerato il caso in cui la rescissione del contratto di impiego avvenga per riconosciuta inettitudine intellettuale o

fisica dell'impiegato. E in questo caso, nulla disponendo lo statuto, la Commissione propone che il Consiglio di Amministrazione possa concedere all'impiegato una congrua indennità. Quando invece la rescissione del contratto d'impiego, sempre nel caso d'invalidità, avvenga dopo 15 anni di prestato servizio, si riconosce senz'altro nell'impiegato il diritto alla liquidazione immediata dell'intero capitale assicurato.

Discussioni laboriose condussero ad ammettere una procedura speciale quando la rescissione del contratto di impiego, nei casi indicati nell'art. 30 dello Statuto, colpisca un Capo Ufficio o un Ispettore Compartimentale. E ciò per conferire a funzionari di grado così elevato il modo di difendersi. Così si propone che la deliberazione sulla rescissione del contratto di impiego debba essere preceduta da una istruttoria promossa dal Comitato Permanente, il quale comunica al funzionario le ragioni dell'eventuale provvedimento, per dargli modo di presentare per iscritto o verbalmente le sue osservazioni e discolpe. Ciò fatto, il Comitato Permanente presenta al Consiglio di Amministrazione i risultati della istruttoria compiuta con i documenti relativi, a le sue proposte e il Consiglio delibera col voto della metà più uno dei suoi componenti.

CONTRATTO DI ASSICURAZIONE

Uno dei problemi più importanti e più complessi che la Commissione ha dovuto fare oggetto di speciali

ed accurati studi è quello del trattamento di quiescenza da accordarsi al personale dell'Istituto.

La possibilità di ottenere un trattamento di quiescenza tranquillante è certamente uno dei problemi cui più intende l'animo dei nostri impiegati ai quali non è garantita, come agli impiegati dello Stato, una pensione commisurata agli stipendi percepiti nell'ultimo periodo della carriera e alla durata del servizio; è stato quindi desiderio unanime della Commissione di studiare e di risolvere questo problema nei suoi vari aspetti e con intondimenti di larga benevolenza, in guisa da determinare nei nostri impiegati e nelle famiglie loro quello stato di tranquillità che esercita sicuramente felice influenza sull'attività e sullo zelo di essi. La soluzione escogitata è soddisfacente, ma esige, come è facile intuire, la volontà concorde dell'Istituto e degli interessati: essa è resa agevole dal fatto che il nostro Istituto, per la sua natura stessa, ha a sua disposizione svariate forme di contratti di assicurazione sulla vita che opportunamente scelti e combinati possono prestarsi a qualsiasi contingenza familiare.

Le proposte che in merito a questo problema presento al Consiglio di Amministrazione si discostano, specialmente per la misura dei contributi, dalle deliberazioni del Consiglio stesso; ma sono persuaso che gli esempi e le argomentazioni che mi propongo di esporre avranno sull'animo vostro efficace influenza per indurvi ad ammettere la necessità dei provvedimenti proposti, necessità che, fra l'altro, è anche imposta dalle finalità alle quali è diretta tutta l'azione

dell'Istituto. L'Istituto infatti è stato creato nell'intendimento di eccitare e di sviluppare lo spirito di previdenza in Italia e non può quindi mantenersi estraneo a quei doverosi atti di previdenza dei suoi funzionari che meglio si adattano a salvaguardare le loro famiglie dagli effetti di una morte prematura e a garantir loro un riposo di vecchiaia.

Ma altre considerazioni mi preme di fare prima di passare alla esposizione degli studi compiuti dalla Commissione su tale argomento. È noto che il problema del trattamento di quiescenza da concedersi agli impiegati, tanto delle grandi Amministrazioni private quanto delle pubbliche, è il più delle volte assillante e presenta spesso notevoli difficoltà finanziarie, segnatamente nei casi in cui la previdenza degli amministratori ha sonnecchiato e li ha condotti a non pensare affatto a risolvere in tempo debito un così importante problema, o a risolverlo insufficientemente. La conseguenza che più di frequente ne deriva, poichè un qualsiasi trattamento di quiescenza non può in definitiva rifiutarsi, è quella di obbligare le Amministrazioni ad iscrivere in bilancio le pensioni via via che esse si maturano, determinando così oneri crescenti nel tempo che assai spesso si risolvono in un vero salto nel buio. Non reputo necessario indugiarmi troppo su questa condizione di cose poichè prove assai evidenti cadono sotto i nostri occhi tutti i giorni con l'impressionante aumento del debito vitalizio dello Stato e con le difficoltà finanziarie in cui si trovano i Comuni, a rimediare le quali non vale certamente il ripiego generalmente adottato, del così detto riscatto delle pensioni.

che in sostanza si riduce nel rinvio all'avvenire del soddisfacimento di un debito ormai completamente maturato.

La soluzione tecnicamente e moralmente migliore consisterebbe invece nell'abbandonare una buona volta i vecchi metodi empirici per sostituirli col sistema assicurativo che valuta fin dal principio ed in modo del tutto determinato gli oneri e i diritti sia dell'Amministrazione che degli impiegati. Ciò premesso, sembra ovvio che l'Istituto, il quale eventualmente può essere chiamato a risolvere i problemi sopra accennati per le grandi Amministrazioni, deve anzitutto dare un buon esempio, risolvendo sino dai suoi primi anni di vita equamente e razionalmente l'analogo problema per i suoi impiegati, soluzione, del resto, che ha già le sue radici nelle disposizioni della legge, del regolamento e dello statuto che lo governano.

Se non che conviene tenere presente una circostanza che effettivamente complica assai una tale soluzione per il personale che attualmente presta l'opera sua all'Istituto. Questo personale proviene generalmente da Compagnie private di assicurazione presso le quali aveva prestato i suoi servizi per qualche tempo, od anche per molti anni: la media, quindi, delle età all'ingresso nell'Istituto è sensibilmente superiore a quella che può ritenersi l'età media del personale ammittendo; e poichè i contratti di assicurazione, destinati alla formazione di un capitale utile per la corrispondenza di una pensione a partire da una certa epoca in poi, si riducono in fondo a forme di capitalizzazione più o meno accelerate, ne consegue che, essendo minore il tempo che intercederà fra la sottoscrizione dei contratti e le relative liquidazioni, maggiori debbono essere le quote di premio destinate al raggiun-

gimento di questo scopo. Maggiori dunque dovranno essere i contributi degli impiegati attuali e dell'Amministrazione; ma nessuno potrà negare che, se da un lato è opportuno spingere gli impiegati a sopportare un maggior onere per ottenere un conveniente trattamento di quiescenza, è anche doveroso per l'Amministrazione di non negare questi maggiori contributi che possono considerarsi come un parziale corrispettivo della somma di esperienza e di cultura specifica di quegli impiegati, di cui fruisce l'Istituto. D'altronde poi conviene considerare che un tale stato di cose è transeunte giacchè, col rinnovarsi del personale, l'età media all'ingresso abbasserà e le percentuali dei contributi subiranno una notevole diminuzione, alleggerendo il personale ed anche il bilancio dell'Istituto.

Le disposizioni contenute nella legge e nello statuto, che si riferiscono al trattamento di quiescenza del personale, sono quelle che figurano nell'art. 10 della legge, III capoverso, e negli articoli 55, 56, 57 dello statuto.

Il Consiglio di Amministrazione ha poi recentemente accolto le seguenti deliberazioni:

"Come è stabilito nell'art. 55 dello statuto tutti
 "gli impiegati amministrativi e tecnici, in qualunque
 "forma assunti, che siano retribuiti a stipendio fisso,
 "sono soggetti all'obbligo di stipulare con l'Istituto
 "un contratto di assicurazione per un premio annuo non
 "minore del 10 % dello stipendio di cui godono o godran-
 "no. I premi debbono essere riscossi mediante ritenute men-
 "sili sugli stipendi con l'abbuono delle spese di acqui-
 "sizione o col beneficio della riduzione dell'1%.

"I.- A regolare tale abbuono il Comitato Permanente

"ha deliberato che esso debba calcolarsi a diminuzione
 "del premio di primo anno, in misura uguale alla prov-
 "vigione massima di acquisto che spetterebbe, giusta
 "il quadro delle provvigioni, all'Agente Generale, per
 "la forma di assicurazione che sarà scelta da ciascun
 "impiegato; mentre la residuale spesa di acquisizione
 "compresa nel caricamento dovrà essere accreditata a
 "favore di ciascun impiegato, per il secondo anno di
 "durata del suo contratto di assicurazione.

"II/- Sorto il dubbio sul punto se il beneficio
 "della riduzione dell'1 % concesso dall'art. 55 dello
 "statuto debba estendersi a tutti i premi per la intera
 "durata del contratto, il Comitato Permanente l'ha ri-
 "solto in senso affermativo, talchè il beneficio si esten-
 "de anche al premio di primo anno.

"III.- Essendo il frazionamento mensile del pro-
 "mio, per espressa disposizione dello statuto, un obbli-
 "go al quale l'impiegato non può sottrarsi, non sarà
 "applicato l'interesse di frazionamento, ritenendosi
 "questa esenzione come un contributo dell'Istituto nella
 "spesa di assicurazione del personale.

"IV.- A cominciare dal secondo anno di durata del
 "contratto, l'onere del premio di assicurazione, stabi-
 "lito nella prima parte dell'art. 55 dello statuto, sarà
 "limitato al 4 % dello stipendio degli impiegati, re-
 "stando il residuo 6 % a carico del "Fondo di integra-
 "zione di previdenza" istituito con l'art. 57 dello
 "statuto medesimo."

Le conclusioni alle quali è giunta la Commissione si uniformano in tutti i punti alle disposizioni sopra indicate, salvo per quanto riflette la percentuale dello stipendio da destinarsi a titolo di premio di

assicurazione ed il conseguente contributo dell'Istituto che, come dimostrerò in modo esauriente, deve necessariamente elevarsi, e più sensibilmente per il personale anziano.

Ciò premesso esporrò quanto sui vari aspetti del problema fu discusso dalla Commissione e quali sono le sue proposte.

L'art. 55 dello statuto chiarisce sufficientemente lo scopo al quale deve essere preordinata l'assicurazione obbligatoria degli impiegati, precisando anche alcuni tipi di contratto, ma lasciando per altro la facoltà al Comitato Permanente di consentire in casi speciali, oltre quelle segnalate, altre forme di assicurazione che siano richieste dagli interessati.

Lo spirito di tale disposizione è certamente quello di concedere all'impiegato la libera scelta di quella combinazione che meglio si adatta alle sue circostanze familiari, assegnando però al Comitato Permanente il compito di giudicare, caso per caso, se la scelta fatta dall'interessato risponda effettivamente ai dovuti criteri di opportunità. Una tale libertà di scelta, per quanto opportunamente condizionata, risponde certamente all'interesse dei nostri impiegati, giacchè sarebbe stato assai difficile immaginare una forma che si adattasse a tutti i casi; d'altra parte conviene considerare che il nostro tariffario, già ricco di forme, di altre si arricchirà ben presto, adattandosi anche a casi specialissimi; e che non è nemmeno escluso che l'Ufficio Tecnico possa immaginare e proporre al Consiglio di Amministrazione l'istituzione di altre tariffe particolarmente destinate a trattamenti di quiescenza.

Una limitazione però ha ritenuto opportuno di stabilire la Commissione proponendo che il contratto di assicurazione non possa avere la sua scadenza oltre il 65° anno di età, salvo sempre, s'intende, concessioni speciali del Comitato Permanente. Questo limite di età è in armonia con quanto è stato stabilito per il contratto d'impiego, il quale potrà spingersi appunto fino al 65° anno di età, e poichè nelle disposizioni transitorie è stato stabilito che, quando ricorrano condizioni speciali con particolare riguardo al grado, possa il contratto d'impiego spingersi fin d'ora sino al 65° anno di età, per una parte almeno dei nostri funzionari sarà possibile di scegliere sino dall'inizio un contratto di assicurazione perfettamente coordinato al probabile svolgimento della loro carriera. In altri casi, invece, i contratti di assicurazione avranno una scadenza anteriore al 65° anno di età, ma il regolamento, come avrò occasione di esporre più avanti, disciplina sia i casi nei quali il contratto di assicurazione scade prima del contratto di impiego, sia i casi opposti.

In alcuni articoli del regolamento sono riprodotte concessioni generiche già deliberate dal Consiglio di Amministrazione e precisamente quelle concernenti l'abbuono delle spese di acquisizione, il costo di polizza, lo sconto sui premi e l'abbuono degli interessi di frazionamento.

Una ulteriore concessione è per altro prevista, ed è la clausola dell'esonero dal pagamento dei premi in caso di invalidità, estesa a tutto il personale, qualunque sia l'età, il capitale assicurato e la forma di assicurazione prescelta. Come è noto il costo del

rischio di invalidità è generalmente assai mite, e poiché esso va considerato più che altro come un rischio professionale, il costo di questo rischio per il nostro personale, che è tutto sedentario, si riduce ad assai modesta misura.

L'invalidità permanente ed assoluta, secondo le cause che la determinano, si classifica generalmente in morbosa, senile ed accidentale, e perciò l'Istituto accorda gratuitamente la clausola di invalidità a tutti gli assicurati che non esercitano una professione o un mestiere particolarmente pericoloso, ma limitata siffatta concessione agli assicurati con contratti a termine, purchè l'età non superi i 60 anni ed il capitale assicurato non ecceda le 50.000 lire: la disposizione a favore del nostro personale elimina queste limitazioni, ma è evidente che la portata economica della facilitazione è assai mite, e tale quindi da non poter impensierire l'Amministrazione. Questa disposizione, come avrò occasione di porre in evidenza, è poi opportunamente connessa con i provvedimenti che la Commissione propone nei casi nei quali intervenga la rescissione del contratto d'impiego per riconosciuta inettitudine intellettuale o fisica dell'impiegato e dei quali ho già fatto cenno, illustrando le disposizioni circa il contratto di impiego.

Viene ora la parte più importante del problema concernente gli studi eseguiti riguardo alla sufficienza delle ritenute da farsi sullo stipendio degli impiegati e dei contributi dell'Amministrazione, da destinarsi a premi di assicurazione.

Meglio che qualunque ragionamento varranno a giustificare le conclusioni della Commissione gli esempi riportati nelle tabelle che seguono e che concernono casi svariati.

Il primo gruppo di tabelle si riferisce al personale ammittendo e comprende casi di carriera lenta, di carriera meno lenta, di carriera rapida, collocamenti a riposo dopo 25, 30, 35 e 40 anni di servizio, al 60° e al 65° anno di età.

Le forme scelte di assicurazione sono di tre tipi: Mista, Doppia Mista e Capitale differito, che rispondono a tre tipi diverse di contingenze familiari: quello in cui prevale la necessità di provvedere efficacemente alla famiglia in caso di morte dell'impiegato prima del collocamento a riposo; quello in cui questa necessità è più tenue; quello infine in cui, per mancanza di famiglia, non si ha ragione di impensierirsi del caso di morte.

Evidentemente il caso che risponde alla maggioranza dei casi e che deve quindi essere preso in particolare esame è quello in cui è necessario scegliere una delle prime due forme od una forma intermedia, tenendo presente che, comunque si escogitasse una forma di assicurazione più adatta alla massa degli impiegati, il costo che ne deriverebbe non potrebbe differirne sensibilmente. E' ovvio infatti che qualunque trattamento di quiescenza debba essenzialmente consistere nella combinazione di un capitale da assicurarsi all'impiegato al raggiungimento di una data età, da convertirsi in tutto o in parte in rendita vitalizia sulla sua testa, e di un'assicurazione in caso di premorienza che, a seconda dei casi, si può rendere costante, crescente e decrescente. Conseguentemente il risultato derivante da quella che sarà l'assicurazione prescelta dei più non potrà in ogni modo differire sensibilmente da quelli segnalati nelle tabelle in corrispondenza delle assicurazioni Mista e Doppia Mista.

In tutti i casi è prevista la conversione del

capitale in rendita, e al momento della liquidazione sono fatte due ipotesi: la prima che risponde al caso in cui l'impiegato, dovendo ormai provvedere soltanto a sè stesso, alieni tutto il capitale assicurato per convertirlo in rendita vitalizia sulla sua testa, e la seconda che risponde invece al caso più frequente, quello cioè nel quale l'impiegato per provvedere in qualche modo alla vedova superstite o a qualche figlio ancora giovane, alieni soltanto i due terzi del capitale per convertirli in rendita vitalizia sulla sua testa, lasciando che l'altro terzo si accumuli con gli interessi composti sino alla morte, o impiegandolo subito come premio unico per una assicurazione liberata da pagarsi al decesso.

Il secondo gruppo di tabelle si riferisce al personale attuale di età inferiore ai 45 anni ed il terzo gruppo al personale attuale di età superiore ai 45 anni, ma inferiori ai 55.

Stk	Grado	Classe	dell'anno di nascita	dell'anno di morte	dell'anno di servizio	dell'anno di pensione	Prendio 10% del lo stipendio di o dei suoi eredi	Stato (1)			Doppia lista (2)			Capitale differito a.o.			Osservazione
								Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita	Capitale assolutamente al 60° anno di vita		
25	Vice Seg. IV	III	3	2700	2400	240	0696.65	10041.94	11111.11	10089.73	14009.32	10729.79	14501.51	2012.92		(1) Il capitale assolutamente al 60° anno di vita è quello che si trova nel caso di morte prima del colli- co e ripreso è uguale a quello assolutamente al 60° anno di sopravvivenza (2) Il capitale assolutamente al 60° anno di morte pri- ma del colli- co è quello che si trova nel caso di morte prima del colli- co e ripreso è uguale a quello assolutamente al 60° anno di sopravvivenza (3) Le raturate nel del qualun- que sono sotto- stante in rosso.	
26	"	III	3	2700	30	983.08	1127.82	1166.82	1164.60	1403.95	1369.74	1511.34	2166.06				
32	"	II	7	3000	30	790.81	960.	1077.30	1034.48	1210.52	1665.76	1153.79	1704.55				
36	"	I	11	3200	50	1029.60	1386.01	1667.63	1193.32	1616.55	2141.33	1440.92	2199.18				
41	"	I ⁹¹	16	3850	35	1304.99	1994.00	2833.94	663.70	927.83	1141.55	660.38	1026.91				
46	"	2 ⁹⁸	21	4500	35	317.09	489.15	660.08	329.67	569.48	820.38	374.95	696.95				
Capitale totale assolutamente								12312.71	14571.62	16555.98	15156.59	19273.05	24327.54	19601.70	29314.37		
Fondazione con la conversione integrale								968.	1283.	1795.	1191.	1750.	2622.	1446.	2271.		
Idem " del 2/3								646.	892.	1191.	794.	1167.	1749.	1026.	1714.		
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile								4104.	4367.	5319.	1023.	6434.	8099.	6161.	9438.		
Fondazione con la conversione integrale								19409.	21967.	24634.	23333.	29910.	32446.	29479.	42472.		
Idem " del 2/3								1432.	1981.	2680.	1324.	2622.	3232.	2312.	3056.		
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile								969.	1283.	1797.	1223.	1750.	2250.	1541.	2271.		
Capitale totale assolutamente								6166.	7096.	8378.	7789.	9637.	11910.	9888.	14167.		
Fondazione con la conversione integrale								34622.	39143.	43112.	31111.	39046.	43006.	39304.	56659.		
Idem " del 2/3								1936.	2646.	3275.	2445.	3100.	3675.	2089.	2688.		
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile								1290.	1764.	2322.	1650.	2333.	2491.	2063.	2438.		
Capitale totale assolutamente								3209.	3724.	4107.	2870.	3895.	4199.	2904.	4876.		



Cognome e Nome	Classe	Anno di corso	Stipendio	Averto	I. I. (1)			Doppio al. (2)			Contabile differito			Osservazioni
					Contabile ordinario al 6° anno	Contabile straordinario al 6° anno	Contabile ordinario al 6° anno	Contabile straordinario al 6° anno	Contabile ordinario al 6° anno	Contabile straordinario al 6° anno	Contabile ordinario al 6° anno	Contabile straordinario al 6° anno		
30	Vices II	4	3000	600	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	(1) Voti quadro D.I.
31	I	4	3000	00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	(2) Voti quadro D.I.
32	III	0	4000	100	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	2000,00	(3) Voti quadro D.I.
37	I	11	5000	50	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
41	I	16	6000	100	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
46	I	21	6000	00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
47	I	26	6000	00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
48	I	31	6000	00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
49	I	36	6000	00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile totale assolutamente				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione integrale				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione del 2/3				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile riservato agli eredi contestatissimo				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile totale assolutamente				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione integrale				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione del 2/3				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile riservato agli eredi contestatissimo				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile totale assolutamente				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione integrale				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione del 2/3				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile riservato agli eredi contestatissimo				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile totale assolutamente				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione integrale				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile con la conversione del 2/3				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile riservato agli eredi contestatissimo				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	
Contabile totale assolutamente				1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	1000,00	



Reda	Grado	Classe	Anni di servizio	Stipendio	Porzione del stipendio o del numero di mesi di servizio	Rate (1)		Fondo (2)				Capitale differenziale			Osservazioni
						Contributo assicurativo	Contributo di riserva	Contributo assicurativo	Contributo di riserva	Contributo assicurativo	Contributo di riserva	Contributo assicurativo	Contributo di riserva		
20	Appi, III	-	1000	190	60.2.74	7001.38	9000.00	2.169.49	10970.83	1809.01	(1) Veda quadro n. I				
29	"	II	3000	40	1.06.11	1700.70	1607.68	1077.86	2010.11	8007.09	(1) Veda quadro n. I				
30	"	I	6000	40	1.06.03	1070	1286.06	10.9.70	1100.09	5272.72	(1) Veda quadro n. I				
37	"	1 ^a e 1 ^a	2500	16	1.06.03	666.91	271.70	790.07	600.19	1001.03	(1) Veda quadro n. I				
41	"	2 ^a e 1 ^a	310	20	04.74	631.09	377.06	27.01	644.98	709.19	(1) Veda quadro n. I				

Capitale totale assicurato
 Renditore con la conversione integrale
 Renditore con la conversione del 2/3
 Renditore con la conversione del 1/3
 Capitale riservato agli eredi capitalizzabile
 Capitale totale assicurato
 Renditore con la conversione integrale
 Renditore con la conversione del 2/3
 Renditore con la conversione del 1/3
 Capitale riservato agli eredi capitalizzabile
 Capitale totale assicurato
 Renditore con la conversione integrale
 Renditore con la conversione del 2/3
 Renditore con la conversione del 1/3
 Capitale riservato agli eredi capitalizzabile

071.43	1660.60	11907.10	10300.00	12091.06	20006.06
763	1.40	916	1.70	1306	3003
600	0.00	617	0.20	016	1303
2007	3019	2923	5007	0194	7440
10000	171.6	1861	28711	03378	35608
1200	1700	1397	070	1037	3043
700	1.40	900	2370	1226	2008
4066	27.29	2094	7070	9791	11107
19487	30010	22004	20001	31163	
1107	3000	1100	070	0640	
1.10	1.07	1.88	1000	1010	
6276	7100	7366	1.006	10000	



Sub allungamento 30 anni " Corrente mobile "

Sub	Classe	n° degli assegni di riserva	Capitale in lire	Periodo di cui lo stesso è costituito	1907			1908			Composizione	
					Contabile	Contabile	Contabile	Contabile	Contabile	Contabile		
					1907			1908				
30	Appt. III	"	1000	100	6460	6061	7199	9008	10648	14688	14688	(1) Parti quadro S. I
31	"	11	3	30	2192	1006	2696	1966	606	3817	3817	(1) Parti quadro S. I
32	"	1	7	30	2000	2167	1010	1170	1600	3190	3190	(1) Parti quadro S. I
33	"	1 ^a e 2 ^a	10	10	602	600	600	792	706	1000	1000	(1) Parti quadro S. I
34	"	3 ^a e 4 ^a	17	10	270	470	410	682	600	976	976	(1) Parti quadro S. I
Capitale totale assegni					10076	9901	10009	11910	11039	14688	14688	
Residuo con la conversione integrale					073	903	806	1067	1308	1386	1386	
Residuo con la conversione del 2/3					476	601	670	881	908	1308	1308	
Contabile riepilogato agli eredi controllabili					5205	2010	2066	4170	2110	7176	7176	
Capitale totale assegni					10079	10007	10431	12000	22094	38891	38891	
Residuo con la conversione integrale					1064	1170	1106	2070	1007	1068	1068	
Residuo con la conversione del 2/3					630	308	303	1347	1006	1068	1068	
Capitale totale assegni					1770	10082	12137	13605	20101	20754	20754	
Residuo con la conversione integrale					1106	1938	1787	1770	610	3606	3606	
Residuo con la conversione del 2/3					210	1008	1161	1467	1007	1408	1408	
Contabile riepilogato agli eredi controllabili					2791	6001	7000	6800	10107	14008	14008	



ALTERNATIVE DI CREDITO ASSICURATIVE (attuale che ha già il grado di Vice segretario di 2a classe)

Prêmio del 20 %	Classe	10° dello stipendio e dei suoi accessori al 5° anno	14ota (1)		Doppia 14ota (2)		Capitale differito s.o.		Conversioni	
			Capitale differito s.o.	Capitale differito s.o.	Capitale differito s.o.	Capitale differito s.o.	Capitale differito s.o.	Capitale differito s.o.		
30	V. del II	3000	10416,67	11011,02	10354,14	13477,69	17004,10	13303,77	19236,77	20046,15
34	" " I	3900	1175,71	1092,69	1392,49	1005,49	2366,30	1677,09	2600,00	3000,00
38	30gr. IV	4000	916,75	1420,97	1026,02	1400,91	1989,01	1311,53	1901,14	2967,36
42	" III	4500	664,09	1176,47	766,09	1100,99	1536,97	695,43	1400,96	2222,05
46	" II	4900	407,60	849,66	496,72	711,69	1667,62	407,06	803,02	1402,70
51	" I	5200	180,39	996,42	106,47	437,70	722,20	190,60	902,62	953,39
Prêmio del 10 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	1212,19	13109,91	17993,99	14097,45	13997,63	24705,98	17799,04	26410,31	40304,13
Prêmio del 15 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	993,00	13771,00	18096,00	1109,00	1729,00	2666,00	1396,00	2399,00	4349,00
Prêmio del 20 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	659,00	914,00	1205,00	737,00	1149,00	1777,00	930,00	1599,00	2899,00
Prêmio del 15 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	4621,00	9039,00	11832,00	4609,00	6332,00	10239,00	5910,00	8006,00	13639,00
Prêmio del 10 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	1209,00	2209,00	2693,00	2109,00	2400,00	3706,00	2603,00	3963,00	5963,00
Prêmio del 15 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	993,00	2371,00	2894,00	1100,00	1729,00	2666,00	1396,00	2399,00	4349,00
Prêmio del 20 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	6621,00	7939,00	10777,00	7029,00	9499,00	12993,00	6373,00	13209,00	23209,00
Prêmio del 10 %	Capitale totale assicurato	2444,00	3012,00	39107,00	2015,00	37999,00	4915,00	39210,00	92037,00	12047,00
Prêmio del 15 %	Capitale con la conversione integrale	1906,00	2743,00	3700,00	2210,00	3490,00	5338,00	2791,00	4790,00	7190,00
Prêmio del 20 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	1270,00	1009,00	295,00	1473,00	300,00	3959,00	1061,00	3190,00	5190,00
Prêmio del 10 %	Cap. rimborsato negli eredi capitalisti	0001,00	10071,00	11702,00	9372,00	12669,00	16471,00	11037,00	17612,00	27612,00

(1) Il capitale assicurato in corso di corso per la parte del conto a ripieno è uguale a quello versato alla scadenza in caso di sopravvivenza.

(2) Il capitale assicurato in corso di corso per la parte del conto a ripieno è uguale a quello versato alla scadenza in caso di sopravvivenza.

(3) Le espressioni dei quinquenni sono calcolate in corso.



Stato all'1/1/1930 di cui accenti di capitale	Classe	3° della in la corrente	Stipendio	Spese in o del dei accenti	Stato (1)		Stato (2)		Stato differenziale ecc.		Osservazioni
					Conto addebito al 31/12/30	Conto credito al 31/12/30	Conto addebito al 31/12/30	Conto credito al 31/12/30	Conto addebito al 31/12/30	Conto credito al 31/12/30	
20	Visto II	"	3000	300	16160,00	10241,00	15000,00	11000,00	3070,00	4170,00	(1) Vedi quadro H. I
24	" I	4	4200	60	1203	1261	1760	700	461	660	
28	" IV	0	4000	60	639	100	1170	1087	1031	960	
42	" III	13	4500	60	4060	3067	6460	9600	9702	17706	
46	" II	10	6000	80	21971	27312	29000	30001	40162	61700	
51	" I ^a	31	6000	60	1986	2936	2633	4110	667	4443	
56	" 2 ^a	06	6000	60	1204	1217	1700	1760	561	4443	
					20161	26373	20007	60709	13300	63000	
					668	3216	3011	6400	9705	4443	
					1766	2610	2840	3600	3761	4443	
					0720	13076	13009	10970	17980	17980	

Capitale totale addebito
 Rendite con la conversione integrale
 Rendite con la conversione del 1/3
 Rendite con la conversione del 2/3
 Capitale riserva agli eredi capitalizzabile
 Capitale totale addebito
 Rendite con la conversione integrale
 Rendite con la conversione del 1/3
 Rendite con la conversione del 2/3
 Capitale riserva agli eredi capitalizzabile



364 alligronesi 39 anni - carriera rotonda -

RECAPITOLI DI QUANTO RAPPRESENTA (ottenuto o da farsi) il 31/12/1900 di competenza di IV Anno)

N.°	Alligronesi di cui nuovi dalla carriera di 18/12/1900	Grado	Classe	Dopo anni di servizio	Stipendio N.°	Totale della parte di stipendio e del previdente su conti.	Capitale (1)		Capitale (2)			Capitale differito e.o.		Osservazioni
							Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	Capitale goduto al 31/12/1900	
30		IV	-	4000	400	10000,00	10000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
34		III	4	4000	60	1401,99	1502,06	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
38		II	8	5000	60	1196,17	1605,67	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
42		I	12	6000	100	1000,76	1000,76	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
44		V. con uff.	16	7000	100	1000,00	1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
48		I	19	8000	100	1170,70	1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
50		Gen. II	20	9000	100	970,67	1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
54		I	24	10000	100	800,72	1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
58		I	28	11000	100	100,66	1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
64		2.° q.	34	12000	100		1000,00	17000,00	17000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	(2)Yodi quadro N.° I
Capitale totale andamento							87000,00	87000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	20000,00	
Rendite con la conversione integrale							3079	3031	3693	4104	4804	5604	6404	
Speciali Rendite con la conversione del 8/3							1000	1001	1721	1776	2496	3216	3936	
10.° Capitolo riservato agli eredi con il 18/12/1900							9817	9869	9490	10000	10000	10000	10000	
Capitale totale andamento							24030	24166	48660	47701	50000	52300	54600	
Rendite con la conversione integrale							3116	4647	3070	3340	3610	3880	4150	
Speciali Rendite con la conversione del 8/3							3077	3001	3070	4104	5138	6172	7206	
10.° Capitolo riservato agli eredi con il 18/12/1900							11660	12068	12000	12000	12000	12000	12000	
Capitale totale andamento							40750	40100	66900	77004	83000	89000	95000	
Rendite con la conversione integrale							4100	6000	6100	6100	6100	6100	6100	
Speciali Rendite con la conversione del 8/3							3770	4300	3400	3400	3400	3400	3400	
10.° Capitolo riservato agli eredi con il 18/12/1900							12000	12100	12000	12000	12000	12000	12000	



SEB alla fine del 1914 - Carriera 1914 -

SEB	N° degli anni di servizio	Premio	Capitale (1)		Rendita (2)		Capitale differito o.c.		Osservazioni
			Capitale assicurato al 31/12/14	Capitale assicurato al 31/12/15	Capitale assicurato al 31/12/14	Capitale assicurato al 31/12/15	Capitale assicurato al 31/12/14	Capitale assicurato al 31/12/15	
47	deg. IV	600	7707	10619	9729	13117	10617	10949	(1) Vedi quadro N. I
51	" III	75	665	914	701	1104	980	1199	"
55	" II	75	573	692	550	722	433	1011	(2) Vedi quadro N. I
59	" I	150	150	864	113	914	154	1138	"
64	" I ^{q.}	90	6600	90		92		94	(3) Vedi quadro N. I
Capitale totale sud curato									
			9194	13219	9385	16006	13074	22151	
Rendite con la conversione integrale									
			808	1431	937	1759	1090	3290	
Prodotto Rendite con la conversione del 2/3									
			138	954	604	1173	731	1593	
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile									
			2965	4430	3388	5235	4035	7394	
Capitale totale annuamento									
			11960	17740	12615	20251	16302	29599	
Rendite con la conversione integrale									
			1086	1914	1110	2215	1471	3133	
Premio Rendite con la conversione del 2/3									
			724	1176	613	1277	981	2139	
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile									
			2387	5913	4472	6964	5401	9866	
Capitale totale annuamento									
			11156	17613	12719	20205	17822	28657	
Rendite con la conversione integrale									
			1136	2106	1340	2693	1619	3513	
Premio Rendite con la conversione del 2/3									
			713	1404	824	1716	1079	2342	
Capitale riservato agli eredi capitalizzabile									
			4885	6504	4919	7926	5941	10852	

Esaminiamo ora brevemente alcuni dei principali risultati ottenuti con la elaborazione di svariati esempi.

Riporteremo senz'altro, giacchè ci sembra il caso che meglio si adatti alla maggioranza del personale, i risultati ottenuti nell'ipotesi che la forma di assicurazione scelta sia la Doppia mista convertibile in rendita alla scadenza.

1°) = Personale di concetto maschile (ammittendo) Carriera lenta. Età all'ingresso 25 anni. Stipendio iniziale 2400. Stipendio finale 4200.

Pensione assicurata al 60° anno di età alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 1750.

Idem al 65° anno di età: 2622.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 2625.

Idem al 65° anno di età: 3825.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20 % dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 2333.

Idem al 65° anno di età: 3495.

2°) = Personale di concetto maschile (ammittendo) Carriera meno lenta. Età all'ingresso 25 anni. Stipendio iniziale 2400. Stipendio finale 6000.

Pensione assicurata al 60° anno di età alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 1928.

Idem al 65° anno di età: 2964.

Idem al 60° anno di età, destinando a premio di as-

assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 2892.

Idem al 65° anno di età: 3557.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20 % dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 2571.

Idem al 65° anno di età: 3953.

3°) = Personale di concetto maschile (emittendo) Carriera rapida. Età all'ingresso 25 anni (laurea universitaria) Stipendio iniziale 3000. Stipendio finale 12.000.

Pensione assicurata al 60° anno di età, alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 2983.

Idem al 65° anno di età: 4733.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 4475.

Idem al 65° anno di età: 7099.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20 % dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 3978.

Idem al 65° anno di età: 6044.

4°) = Personale di concetto femminile (emittendo ed attuale).

Carriera media. Età all'ingresso 20 anni. Stipendio iniziale L.1500. Stipendio finale 2880.

Pensione assicurata al 55° anno di età alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 1025.

Idem al 60° anno di età: 1509.

Idem al 55° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 1537.

Idem al 60° anno di età: 2264.

Idem al 55° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20% dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 1366.

Idem al 60° anno di età: 2012.

5°) = Personale d'ordine maschile (ammittendo)

Carriera meno lenta. Età all'ingresso 25 anni. Stipendio iniziale 1300. Stipendio finale 3120.

Pensione al 55° anno di età alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 925.

Idem al 60° anno di età: 1375.

Idem al 55° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 1387.

Idem al 60° anno di età: 2062.

Idem al 55° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20 % dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 1233.

Idem al 60° anno di età: 1833.

6°) = Personale di concetto maschile (attuale e che

ha già il grado di vice segretario di 2° classe)

Carriera meno lenta. Età all'ingresso 30 anni. Stipendio iniziale 3000. Stipendio finale 6000.

Pensione assicurata al 60° anno di età, alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10% dello stipendio e degli aumenti successivi:

1755.

Idem al 65° anno di età: 2740.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 2633.

Idem al 65° anno di età: 4110.

Idem al 60° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20 % dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 2340.

Idem al 65° anno di età: 3653.

7°) = Personale maschile di concetto (attuale che ha superato i 45 anni di età e che ha già il grado di segretario di 4° classe).

Carriera meno lenta. Età all'ingresso 47 anni. Stipendio iniziale 4000. Stipendio finale 6600.

Pensione assicurata al 65° anno di età alienando tutto il capitale e destinando a premio di assicurazione il 10% dello stipendio e degli aumenti successivi: 1759.

Idem al 65° anno di età destinando a premio di assicurazione il 15 % dello stipendio e degli aumenti successivi: 2215.

Idem al 65° anno di età destinando a premio di assicurazione il 20% dello stipendio e degli aumenti successivi, ma alienando i soli due terzi del capitale assicurato: 1725.

I quadri oltre i casi qui segnalati ne contemplanò altri e danno una idea completa di quello che può essere il trattamento di quiescenza per ogni categoria di personale ed in corrispondenza di tutte le possibili ipotesi di premio e di forma di assicurazione.

Da quanto precede si deduce evidentemente quanto segue:

a) = Per concedere un trattamento di quiescenza che garantisca una pensione non troppo inferiore all'ultimo stipendio raggiunto occorre, per il personale ammittendo, destinare a premio di assicurazione almeno il 20 % dello stipendio e dei successivi aumenti.

b) = Per concedere un trattamento di quiescenza che garantisca una pensione non esigua di fronte all'ultimo stipendio raggiunto, per il personale attuale di età non superiore ai 45 anni, occorre destinare a premio di assicurazione almeno il 20 % dello stipendio e dei successivi aumenti.

c) = Per concedere un trattamento di quiescenza che garantisca una pensione non troppo esigua di fronte all'ultimo stipendio raggiunto, per il personale attuale di età superiore ai 45 anni, ma inferiore ai 55, occorre destinare a premio di assicurazione almeno una percentuale dello stipendio e dei successivi aumenti, che, a seconda delle età, varrà dal 20 al 30 %.

Stabilite le percentuali di stipendio da destinare a premio di assicurazione, occorre stabilire la ripartizione di questo onere fra Istituto ed impiegati.

(Per brevità invece di parlare del fondo di previdenza istituito ai sensi dell'art. 57 dello statuto parlerò del contributo dell'Istituto, molto più che una disposizione del regolamento che presento all'approvazione del Consiglio stabilisce che, nel caso in cui il fondo di previdenza non fosse sufficiente a far fronte coi proventi ordinari ai contributi fissati,

il Consiglio di Amministrazione provvede ai sensi dell'ultimo capoverso dell'art. 57 dello statuto.)

Sulla ripartizione del 10% obbligatorio la Commissione non poteva fare altro che uniformarsi alla deliberazione già presa in merito dal Consiglio e stabilire quindi che, a cominciare dal secondo anno di durata del contratto il 4% sia a carico dell'impiegato ed il 6% a carico dell'Istituto. Per l'eccedenza oltre il 10% era ovvio che occorreva prendere una determinazione che rispondesse al concetto di un ulteriore sacrificio concordemente fatto dall'Amministrazione e degli interessati, nell'intendimento di risolvere completamente ed in modo definitivo un così importante problema; ma, trattandosi di sottoporre l'impiegato ad una maggiore ritenuta sullo stipendio, la Commissione ha creduto opportuno di rendere facoltativo questo maggior contributo subordinando per altro la concessione del maggior contributo dell'Istituto al volontario maggior sacrificio dell'impiegato. Si è allora stabilito che la percentuale dello stipendio da destinarsi a premio di assicurazione possa elevarsi sino al 20% e che la sua ripartizione, onde favorire specialmente gli impiegati muniti di piccoli stipendi, sia fatta tra l'Istituto e l'impiegato nel rapporto di 6 a 4 sino alle prime 3500 lire di stipendio e nel rapporto di 5 a 5 sull'eccedenza.

Una disposizione transitoria poi stabilisce che per il personale proveniente da Compagnie di assicurazioni o da pubbliche Amministrazioni la ripartizione sia fatta indipendentemente dall'entità dello stipendio nel rapporto di 6 a 4.

Una speciale determinazione occorre prendere inoltre per il personale proveniente da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni, di età superiore ai 45 anni; e, tenendo presenti i risultati degli esempi fatti, è stato stabilito, con una disposizione transitoria, che per questo personale la percentuale di stipendio da destinarsi a premio di assicurazione possa elevarsi sino ad un massimo che va dal 20% al 30% per le età comprese fra i 45 ed i 55 anni, e che la relativa ripartizione dell'onere sia sempre fatta nel rapporto di 6 a 4. Su coloro infine che all'assunzione in servizio presso l'Istituto avevano superato anche i 55 anni di età la Commissione ha discusso ampiamente, ma, dopo varie proposte fatte dai suoi componenti, che risultano dai verbali, si è creduto opportuno di non prendere alcuna deliberazione e di non inserire quindi nel regolamento alcuna disposizione al riguardo, conferendo invece al Consiglio di Amministrazione la facoltà di prendere poi singoli casi, che si riducono ad assai pochi, speciali determinazioni.

La Commissione è poi passata a studiare il trattamento di quiescenza da concedersi al personale di servizio, e prima di prendere qualunque determinazione al riguardo, ha voluto pregiudizialmente stabilire se conveniva meglio assicurare questo personale presso l'Istituto, o iscriverlo alle Casse Nazionali di Previdenza. Sono bastati pochi esempi per riconoscere che la soluzione da preferirsi è la seconda, come appare dalla pagina che segue e che un trattamento di quiescenza possibile, trattandosi generalmente di personale

Giovane, poteva raggiungere l'importo a premio di assicurazione il 7 % dello stipendio.

Circa poi la ripartizione dell'onere relativo, trattandosi di personale che gode retribuzioni molto modeste, è stato stabilito di farlo sopportare nella misura del 2 % del personale stesso e del 5% dall'Istituto.

RISULTATO DI ALCUNI SACCI FATTI SUL TRATTAMENTO DI
QUIESCENZA DEL PERSONALE DI SERVIZIO.

1° Per un iscritto all'età di 20 anni alla Cassa Nazionale di Previdenza che effettui un versamento annuo commisurato al 7 % dello stipendio e che svolga la carriera com'è previsto dalla Tabella organica, la Pensione vitalizia annua decorribile dal 60° anno si aggira intorno alle 1300 lire.

2° Per un iscritto all'età di 35 anni alla Cassa Nazionale di Previdenza che effettui un versamento annuo commisurato al 7% dello stipendio e che svolga la carriera com'è previsto dalla Tabella organica, la Pensione vitalizia annua decorribile dal 65° anno si aggira intorno alle 1500 lire.

O S S E R V A Z I O N I

1° I due esempi precedenti sono fatti sulla base della tariffa a contributi alienati, mentrechè applicando la tariffa che fissa il diritto di far percepire agli eredi in caso di morte, in qualunque epoca avvenga, i contributi versati, la Pensione annua sopraindicata si riduce di 1/3 circa.

2° Riportati i calcoli sulla base delle tariffe dell'Istituto si è rilevato un rendimento inferiore.

La Commissione si è occupata infine di risolvere alcune questioni accessorie, connesse col problema del trattamento di quiescenza del personale, che esporrò brevemente.

Dato lo scopo per il quale vengono stipulati questi contratti di assicurazione, si è ritenuto opportuno di togliere la facoltà della riduzione e del riscatto, salvo nei casi di mancata rinnovazione del contratto d'impiego o, analogamente, per impedire la distruzione totale o parziale dell'atto di previdenza compiuto, si è tolta anche la facoltà di ottenere prestiti su polizze. Nei casi invece nei quali circostanze speciali giustificassero un aiuto dell'Istituto a favore di qualche suo impiegato, il regolamento provvede per altra via alla concessione di prestiti da rimborsarsi a rate.

Una facoltà che si è invece ritenuto opportuno di concedere è quella di potere trasformare il tipo del contratto di assicurazione, quando intervengano speciali circostanze di famiglia o di carriera, e di ammettere che tale trasformazione sia effettuata sulla base del trasporto della riserva matematica calcolata col metodo dei premi puri.

Poche considerazioni varranno a dimostrare l'opportunità di una tale concessione.

Gli impiegati dell'Istituto non possono stipulare che contratti d'impiego a tempo determinato e logicamente i contratti di assicurazione dovranno seguire, per la loro durata, i contratti d'impiego: di qui la eventuale necessità di un prolungamento di contratto, o di una trasformazione di esso in corrispondenza di una variazione nella carriera, non preveduta al princi-

pio, e che obbliga o dà la possibilità al funzionario di compiere il suo atto di previdenza in un modo più conforme allo svolgimento della sua carriera. Altre circostanze possono inoltre consigliare una trasformazione di contratto: così il sopraggiungere di figli, o l'aumentare dei bisogni della famiglia, in guisa tale da richiedere un maggior capitale assicurato in caso di morte.

Ad evitare poi possibili autoselezioni sfavorevoli all'Istituto, come ad esempio la trasformazione di un contratto di assicurazione dal caso di vita nel caso di morte, solo perchè le condizioni di salute fanno prevedere una morte non lontana, si è creduto opportuno di limitare la suddetta facoltà ai casi nei quali intervengano speciali circostanze di famiglia o di carriera.

Quando il contratto di assicurazione scade prima che l'impiegato lasci il servizio, il regolamento stabilisce l'obbligo della stipulazione di un altro contratto, e prescrive altresì che il capitale assicurato col contratto che si estingue resti vincolato presso l'Istituto fino al giorno della cessazione del servizio, contro la corrispondenza di un interesse in una misura da fissarsi dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso invece in cui il contratto d'impiego scada prima del contratto di assicurazione, ed il contratto d'impiego non sia rinnovato, si è ritenuto opportuno di lasciare all'impiegato la facoltà di optare fra la riduzione, il riscatto, o il mantenimento in vigore del contratto a tariffa ordinaria e a suo completo carico.

A tutto rigore strettamente si dovrebbe esige-

re una nuova visita medita tutte le volte che si verifica un aumento di assicurazione in caso di morte, giacchè ne consegue naturalmente un aumento di rischio: per altro, quando gli aumenti sopra indicati non raggiungono cifre elevate e soprattutto quando essi son ben disciplinati da un regolamento e non derivanti dalla libera volontà dell'assicurato, non potendosi più temere un'autoselezione dannosa all'Istituto, si può concedere l'esenzione dalle visite mediche successive alla prima.

La Commissione, tenuto presente questo criterio e ispirandosi a concetti di benevolenza, ha deliberato la esenzione dalle visite mediche al verificarsi degli aumenti di assicurazione dovuti ad aumenti automatici di stipendio, ma ha disciplinato opportunamente i casi in cui si rinnova il contratto di assicurazione per l'avvenuta scadenza di un precedente contratto.

Nel caso in cui la rescissione del contratto di impiego si verifichi nel primo triennio di servizio già provvede lo statuto con l'art. 55: la Commissione quindi ha dovuto contemplare soltanto il caso in cui la detta rescissione si verifichi dopo trascorso il primo triennio dall'assunzione in servizio ed ha stabilito che l'impiegato in questo caso ha diritto alla restituzione della riserva matematica calcolata col metodo dei premi puri.

Un altro caso importante che la Commissione ha dovuto contemplare è quello della rescissione del contratto d'impiego per inettitudine intellettuale o fisica dell'impiegato. E' noto che in questi casi ogni Amministrazione che consenta un trattamento di quic-

scenza al proprio personale emette un trattamento di favore, e la Commissione ha ritenuto di fare cosa equa stabilendo che, qualora una tale eventualità si verifici dopo che l'impiegato abbia compiuto 15 anni di servizio, se appartenente al personale ammittendo, e dopo 10 anni di servizio, se appartenente al personale attuale, e proveniente da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni, abbia diritto alla liquidazione immediata del capitale assicurato.

La portata economica di tale disposizione è meno rilevante di quello che possa sembrare a prima vista, giacchè, essendo stata concessa la clausola di invalidità, è manifesto che il maggior onere per l'Istituto si riduce in questi casi alla differenza fra il capitale assicurato ed il suo valore attuale scontato per il periodo che intercede fra la rescissione del contratto d'impiego e la morte o la scadenza fissata per il contratto. D'altra parte, poichè tale trattamento è subordinato alla condizione di avere servito per un certo numero di anni l'Istituto, e i casi di inettitudine fisica ed intellettuale sono rarissimi nelle giovani età, è da ritenersi generalmente limitato questo maggior onere; mentre che, nei casi nei quali la inettitudine colpisca l'impiegato prima, interviene l'applicazione di un'altra disposizione del regolamento, della quale ho già parlato, che lascia al Consiglio di Amministrazione la facoltà di dare un'indennità che potrà essere equamente determinata caso per caso.

Aggiungo anche che, da alcuni saggi fatti, risulta che, dopo 15 anni di servizio, può ritenersi che la riserva matematica accumulata sul contratto di assicu-

razione già superi la terza parte del capitale assicurato.

L'art. 56 dello Statuto stabilisce che se un impiegato ha in corso una polizza di assicurazione sulla vita presso una Impresa privata, e voglia mantenerla in vigore continuando nel pagamento dei premi, dovrà stipulare con l'Istituto un contratto di assicurazione fino a concorrenza della eventuale differenza tra la ritenuta del 10% dello stipendio e l'ammontare del premio annuo pagato per l'assicurazione stipulata in precedenza; avendo però constatato che alcuni impiegati hanno in corso polizze con Compagnie che hanno ceduto il portafoglio all'Istituto e che in alcuni casi la tariffa di premio applicata è una tariffa di favore, tanto da spingersi alcune volte sino al premio puro, la Commissione ha voluto esaminare attentamente questi casi affinché, coll'applicazione dell'art. 56 dello statuto, non ne fosse derivata una sperequazione dovuta al fatto che alcuni impiegati dell'Istituto avrebbero avuto per questa circostanza un trattamento di favore di fronte agli altri.

A tale uopo è stata fatta una indagine accurata rilevando quali impiegati, trovandosi in queste condizioni, desiderano di avvalersi con queste polizze della facoltà prevista dall'art. 56 dello statuto. L'inchiesta fatta ha dimostrato che questi casi si riducono a pochi, perchè molti impiegati, pure avendo in precedenza stipulato con una Compagnia privata un contratto di assicurazione, lo hanno poi abbandonato, sicchè coloro che risentirebbero questo speciale trattamento di favore si riducono a circa una decina. D'altra parte la portata economica di questo fatto è limitata, per-

chè i capitali assicurati, essendo generalmente piccoli, limitato è pure il valore attuale delle differenze tra i premi fissati in queste polizze ed i premi normali dell'Istituto.

La Commissione quindi, tenendo presenti questi risultati e considerando la cosa anche dal punto di vista giuridico, ha espresso il parere, senza formulare un apposito articolo, che coloro che si trovano in queste condizioni possano mantenere in vigore alle condizioni iniziali il loro contratto di assicurazione: in questi casi d'altrove si ha poi un correttivo nel fatto che, in corrispondenza di questi contratti, gli impiegati restano esclusi dal concorso dell'Istituto nel primo anno di assicurazione.

La Commissione ha poi espresso parere anche su parecchi altri quesiti connessi col trattamento di quiescenza del personale, che risultano dai verbali e che ora non ritengo opportuno di esporre per brevità.

Con quanto ho esposto sin qui ritengo che la Commissione abbia esaminato e risolto in modo completo tutto quanto si riferisce al trattamento di quiescenza da concedersi al personale: ritengo altresì che le sue conclusioni siano le più adatte a superare le difficoltà che inevitabilmente, date le circostanze in cui è sorto l'Istituto, dovevano incontrarsi nella soluzione di questo problema che tanto interessa non solo gli impiegati dell'Istituto, ma anche l'amministrazione di esso.

CESSAZIONE DEL SERVIZIO PER DIMISSIONI - CAUZIONI -
GERARCHIA, EQUIPARAZIONI DI GRADI E ATTRIBUZIONI -
MISSIONI E TRASFERIMENTI.

-----1

Non mi occorre lungo discorso per dare ragione delle disposizioni che sono nei capi V, VI, VII e VIII dello schema di regolamento. La legge e lo statuto prevedono i casi di cessazione dal servizio degli impiegati dell'Istituto sia per non rinnovazione del contratto d'impiego sia per rescissione di esso. Ma si può cessare dal servizio sia per dimissioni volontarie sia per dimissioni dichiarate d'ufficio. Alcune disposizioni dello schema di regolamento danno le norme per i due casi, regolando i rapporti che in entrambi si determinano fra impiegati ed Istituto.

Si è stabilito che debbano prestare cauzione, nella misura e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione gli impiegati che sono investiti delle funzioni di Cassiere, di Controllore, di Fiduciario del Cassiere, di Economo e di distributore della corrispondenza; e quest'ultimo perchè giungono frequentemente all'Istituto lettere contenenti valori. Si è inoltre ammesso che debbano prestare cauzione anche gli impiegati ai quali siano affidate attribuzioni che importino determinate responsabilità. Seguono le norme concernenti la natura della cauzione, del tempo nel quale deve essere data o aumentata, del termine, cessato l'Ufficio per il quale fu prestata, entro il quale può essere restituita. Si ammette inoltre che gli impiegati obbligati a dare cauzione, esclusi coloro che hanno le funzioni di Cassiere, di Controllore e di Fiduciario del Cassiere, possano ricevere, nella misura che fisserà il Consiglio, una indennità annuale non superiore al 2 1/2 per 100 sull'ammontare della cauzione, per

porli in grado di far fronte agli oneri che eventualmen-
te abbiano incontrato per formare la cauzione. Alcuni
componenti della Commissione proposero che fosse data
una indennità anche al Cassiere, al controllore, e al
fiduciario del cassiere; ma fu osservato che, dato lo
scopo della indennità, non sembrava necessario che es-
sa fosse corrisposta anche a quei funzionari che si sup-
pone fossero in condizioni finanziarie più favorevoli.
Considerato però che essi non hanno una carriera spe-
ciale nel quadro del personale, mentre sono investiti
di attribuzioni delicate, si venne nella risoluzione
di dare al Consiglio di Amministrazione la facoltà di
corrispondere ad essi un assegno fisso speciale a ti-
tolo di indennità di carica. E questa proposta è conse-
gnata nell'ultimo capoverso dell'art. 3.

Stabilita la gerarchia degli impiegati e la equi-
parazione, già accennata, dei tre gradi di Ispettori
ai gradi del personale di prima categoria, il regolamen-
to contiene le norme per il pagamento degli stipendi.
Si voleva escludere in modo assoluto il sistema del la-
voro straordinario retribuito, non avendo esso fatto
buona prova in alcune Amministrazioni dello Stato. Ma
fu osservato che, in determinati periodi dell'anno e per
determinati lavori, si imponeva la necessità di ricor-
rere al lavoro straordinario. E piuttosto che assoldare
avventizi, dei quali riesce spesso malagevole disfarsi,
si è pensato di chiamare al lavoro straordinario gli
impiegati dell'Istituto e si è voluto limitare e discipli-
nare l'esercizio della facoltà di dare il lavoro
straordinario. Tolto agli impiegati il vantaggio di
ottenere prestiti sulla polizza di assicurazione, era

equo che, per sovvenire a urgenti bisogni, fossero ammesse anticipazioni sullo stipendio. Ma anche per esse sono poste limitazioni, nel fine di non fare trascendere in abuso la facoltà di ottenerle. Così si vuole che le anticipazioni possano concedersi soltanto ad impiegati che sono in servizio da cinque anni almeno; che la misura della anticipazione non sia superiore a tre mesate di stipendio e che essa sia restituita mediante ritenute mensili sullo stipendio in un periodo di tempo non superiore ai 30 mesi. Se l'impiegato lascia il servizio prima che sia estinta l'anticipazione, il debito residuale è garantito dal valore della polizza di assicurazione, o nel caso della liquidazione immediata dell'intero capitale assicurato è detratto da questo.

Le disposizioni concernenti il trattamento degli impiegati quando vadano in missione o siano trasferiti sono già state approvate dal Consiglio di Amministrazione, il quale in quella occasione ha avuto modo di conoscere i concetti informativi, e quindi non occorre che io qui li ripeta.

INCOMPATIBILITÀ

E' assai delicata la materia della incompatibilità, poichè, pure ammettendo che il regolamento del personale assuma quasi la figura giuridica di un contratto di lavoro, liberamente accettato da chi è chiamato a prestare servizio nell'Istituto, non si possono varcare certi limiti senza offendere l'esercizio di diritti che un libero reggimento assicura ad ogni cittadino.

quindi si deve vietare soltanto l'esercizio di qualsivoglia professione, industria o commercio, di uffici o di mansioni che siano incompatibili con l'adempimento dei doveri dell'impiegato o che siano in contrasto con gli interessi dell'Istituto. Si ammette pertanto implicitamente che un impiegato dell'Istituto possa accettare cariche elettive, o una libera docenza universitaria; si ammette esplicitamente, quando il Consiglio di Amministrazione consenta, che l'impiegato dia l'opera in uffici che abbiano relazione col servizio dell'Istituto o che siano conciliabili con l'osservanza dei doveri di ufficio e col decoro e l'interesse dell'Amministrazione. La Commissione però ha espresso l'avviso che il Consiglio di Amministrazione sia assai parco nell'esercizio di tale facoltà rispetto agli ispettori dislocati nella provincia, non avendo modo l'Amministrazione Centrale di controllarne l'azione. Si è anche creduto necessario statuire che non possano essere addetti contemporaneamente allo stesso ufficio con rapporti gerarchici o a servizi diversi dell'Istituto che abbiano fra loro rapporti di dipendenza o di controllo, impiegati che siano fra loro parenti o affini in primo o secondo grado, in linea diretta o collaterale.

AUMENTI PERIODICI DI STIPENDIO E PROMOZIONI

Nella breve illustrazione del quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi del personale dell'Istituto, dissi che la prima categoria si divideva in gradi e questi si suddividevano in classi; che la seconda categoria comprendeva un grado unico suddiviso

anche esso in classi, così per il personale maschile come per il femminile; che le promozioni da una classe inferiore ad una superiore si effettuano quasi automaticamente dopo determinati periodi di tempo; che le promozioni da un grado a un altro hanno invece luogo esclusivamente per merito. La Commissione, dopo ponderato esame, nell'intento di ottenere un sistema che inducesse la maggiore economia nelle spese per il personale, ha stabilito di graduare per guisa gli aumenti automatici di stipendio da non renderli troppo frequenti. Così dopo il primo anno di esperimento, il Vice Segretario di quarta classe deve attendere tre anni per passare alla terza classe e deve attendere quattro anni per passare alla seconda classe ed altri quattro anni per passare alla prima. I passaggi di classe nei gradi di Segretario, di Vice Capo Ufficio e di Capo Ufficio si effettuano sempre dopo quattro anni. Alcuni volevano che per meriti speciali, si potessero anticipare i passaggi di classe, ma ciò non fu ammesso, mentre fu ammesso che potessero ritardarsi per ragioni di negligenza nell'adempimento dei propri doveri di ufficio, salva sempre la facoltà di non rinnovare alla scadenza il contratto di impiego. Il ritardo però non può essere superiore a sei mesi e non produce effetti nei riguardi della scadenza del termine per l'aumento successivo.

Normalmente, per tanto, un impiegato di prima categoria che sia munito di titoli di scuole medie, non può giungere alla prima classe se non dopo undici anni di servizio, non compreso l'anno di esperimento. Chi è fornito di laurea universitaria e di titolo equivalente vi giunge dopo quattro anni. Può accadere però che lo scrutinio dei meriti dei Vice Segretari di prima classe conduca alla scelta di un numero inferiore a quello che è necessario per integrare le de-

ficienze nel grado dei Segretari e sia quindi necessario scendere ai Vice Segretari di seconda classe. Ma anche in tale caso la Commissione ha riconosciuto la necessità di fissare periodi di tempo non brevi. Così la promozione da Vice Segretario a Segretario non può, in ogni caso, avere luogo che dopo 10 anni di servizio effettivo, escluse l'anno di esperimento, per coloro che sono forniti di diploma di Istituto secondario, e per coloro che sono forniti di laurea universitaria o di titoli equivalenti, dopo sei anni di servizio effettivo. Quando poi a questi impiegati siano attribuite funzioni direttive, essi possono essere, nella promozione, assegnati alla terza classe del grado di Segretario. Si è voluto così favorire i funzionari con titoli di studio superiori e in modo speciale quelli che, avendo la laurea in matematica pura o in matematica finanziaria ed attuariale, danno l'opera loro nell'ufficio Attuariale.

Può accadere che l'impiegato non reputato meritevole della promozione da un grado a un altro si arresti nella carriera. E quando non ricorrono le condizioni necessarie per rifiutare la rinnovazione del contratto di impiego, siamo di fronte all'impiegato mediocre che dà quel rendimento che può dare, pure esso utile ed apprezzabile. In questo caso sembra equo che all'impiegato in quelle condizioni si procuri qualche miglioramento finanziario, ammettendolo a fruire di due successivi aumenti quinquennali di stipendio nella misura del 10%. La Commissione intende poi che dei due aumenti quinquennali fruiscano anche i funzionari che hanno raggiunto il grado più alto nella carriera. Questi ultimi casi non saranno molto frequenti avendo fissato al 65° anno

di età la permanenza in attività di servizio. Tuttavia può accadere che qualcuno che abbia fatto carriera assai rapida, giunga con i due aumenti quinquennali ad un massimo di stipendio di 12.000 lire che non sembra poi eccessivo, in remunerazione di lunghi e proficui sorvigi resi all'Istituto.

Necessità di servizio possono reclamare l'applicazione temporanea d'impiegati a funzioni di grado superiore a quello cui appartengono o il conferimento di reggenza di uffici. E quindi si investe il Consiglio di Amministrazione dell'esercizio di una tale facoltà, quando ne sia fatta proposta dal Direttore Generale. Ma non si vuole che l'esercizio di funzioni inerenti a un grado superiore conferisca alcun diritto al grado stesso, dovendosi sempre osservare la procedura segnata per la promozione da un grado a un altro. Si può soltanto consentire che il Consiglio di Amministrazione conceda un assegno speciale agli investiti di quelle funzioni.

Si è pensato anche di regolare la posizione degli impiegati della categoria di ordine che per meriti speciali e nelle condizioni fissate dal regolamento, siano trasferiti nella categoria di concetto; e si propone che conservino le loro anzianità, ed anche la misura dello stipendio quando ve ne sia uno uguale nel grado in cui sono collocati. In caso contrario, fruiranno della misura dello stipendio immediatamente superiore.

TRASFERIMENTI, MISSIONI, CONCETTI E ASPETTATIVE

Le parole trasferimenti e missioni adoperate in altro capo dello schema di regolamento di cui ho già

discorso, stanno in questo Capo XI, perchè in esso è una disposizione con la quale si impone agli impiegati dell'Istituto di recarsi dovunque siano trasferiti o inviati in missione, salvo il diritto al rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno nelle misure massime già fissate.

Si è insistito molto in seno alla Commissione sul diritto che si deve riconoscere agli impiegati di fruire di un congedo annuale, e questo diritto trova conforto anche in considerazioni di indole igienica. I congedi sono graduati da un massimo di 30 a un minimo di 10 giorni, secondo i gradi. Si è lasciato però all'Amministrazione, per evidenti ragioni di servizio, di sospendere, interrompere o revocare i congedi annuali; mentre si dà al Direttore Generale la facoltà di concedere brevi licenze straordinarie non superiori a 3 giorni. Se in un anno superino cinque giorni, i giorni eccedenti sono detratti dal congedo ordinario. Il Comitato Permanente poi ha facoltà di concedere congedi straordinari, per ragioni speciali, senza corresponsione di stipendio e per un periodo non eccedente due mesi.

Si è anche molto ragionato del riposo festivo e nella Commissione è prevalsa la opinione che la legge sul riposo settimanale sia applicabile anche agli impiegati dell'Istituto. Ma non si è creduto necessario di farne parola nel regolamento, per non pregiudicare in modo alcuno le risoluzioni del Consiglio di Amministrazione, al quale io fui incaricato di presentare la questione.

Non occorre fare parola del trattamento degli impiegati che sono chiamati sotto le armi, perchè il Consiglio di Amministrazione ha già approvato le dispo-

sizioni dello schema di regolamento che vi si riferiscono. Né mi sembra necessario illustrare le disposizioni concernenti l'aspettativa per ragioni di famiglia o per interessi di natura privata debitamente giustificati. Si è ritenuto necessario disciplinare con qualche rigore, per rimuovere, quanto possibile, abusi di assenze dall'ufficio per ragioni di salute, sia istituendo opportuni controlli, sia contrastando, col togliere in tutto o in parte il congedo annuale, il frequente ripetersi di assenze per lievi indisposizioni. La Commissione ha creduto invece di usare qualche larghezza nel trattamento degli impiegati nei casi di infermità comprovate e di qualche gravità. Si ammette così la corrisponsione dell'intero stipendio nei primi sei mesi della malattia e quando questa si protragga per un più lungo tempo, si consente, col regime dell'aspettativa per motivi di salute, la corrisponsione per altri sei mesi della metà di stipendio. E quando la infermità varchi l'anno, l'impiegato può ottenere una nuova aspettativa, senza corrisponsione di stipendio, per un periodo non superiore a un anno. Dato il sistema dei contratti di impiego a tempo determinato, necessariamente il regolamento contiene norme per i casi nei quali il contratto scade durante il primo anno della infermità e per i casi nei quali scade durante il secondo anno. Il Consiglio di Amministrazione ha però ampia facoltà in questo riguardo, per dar modo di adattare ai singoli casi le relative risoluzioni.

Durante l'anno di esperimento l'impiegato non ha diritto a congedi e se si ammala può ricevere lo stipendio intero nei primi due mesi soltanto e metà stipendio per altri due mesi. Se l'Amministrazione non reputa suf-

ficiente l'esperimento ridotto per causa di malattia, può farlo completare dall'aspirante. -

NORME E MISURE DISCIPLINARI

Non sembra necessario che io dia ragione delle disposizioni che hanno per oggetto l'ordine, la disciplina, l'osservanza di tutte le norme che assicurino il regolare andamento dei servizi, l'adempimento scrupoloso dei compiti a ciascun impiegato assegnati.

Di ogni impiegato deve essere narrato in apposito foglio matricolare tutto quanto per lui o contro di lui accade durante la sua carriera; è necessario che, a periodi determinati, i Cari Uffici diano le informazioni sugli impiegati che ne dipendono, secondo un apposito modello di note informative. Ed è giusto che di alcune informazioni l'impiegato abbia notizia, per le eventuali sue osservazioni, le quali sono poi vagliate dalla Commissione del personale, sulle proposte della quale decide in modo definitivo il Comitato permanente.

Prima ancora che fosse applicato il regolamento in esame, il Consiglio di Amministrazione deliberò l'applicazione dell'orario di ufficio continuato, tale essendo il desiderio della grande maggioranza degli impiegati. Quindi l'orario unico continuato di sette ore è già in funzione e se ne fa l'esperimento.

Gli impiegati devono potere manifestare le loro aspirazioni ed anche le loro osservazioni sopra provvedimenti che, riguardandoli personalmente, possono ad

essi non sembrare giusti. Ma queste loro manifestazioni non devono essere fatte per mezzo di organi federativi e molto meno di persone estranee all'Amministrazione, che di questi organi assumano la presidenza o il patronato. Non si può ammettere che voti di carattere collettivo siano presentati da tali organi federativi col proposito che l'Amministrazione esamini e discuta quei voti con la rappresentanza di quegli organi. Libertà assoluta negli impiegati dell'Istituto di consociarsi a scopo di istruzione, di previdenza, di mutuo aiuto o di qualsiasi altro intento morale, educativo, economico; ma nessun rapporto nei riguardi del servizio e degli impegni assunti contrattualmente fra tali organizzazioni e l'Amministrazione dell'Istituto; la quale ha il dovere di tutelare i supremi interessi dell'Istituto, pure facendo ragione delle legittime aspirazioni dei suoi impiegati.

Nello schema di regolamento è una disposizione la quale vuole che le domande e i reclami che, per qualsiasi causa, gli impiegati intendono presentare, devono essere inoltrate per la via gerarchica. Se tale disposizione, che a me pare chiara, non sembra sufficiente per eliminare il verificarsi nel personale dell'Istituto di tendenze ed atteggiamenti che conducano a manifestazioni, altrove deplorate, della natura di quelle qui additate, io sarei lieto se il Consiglio di Amministrazione dettasse norme più chiare, precise e risolutive.

L'art. 38 dello Statuto, come ho già accennato in principio, vuole che il regolamento interno del personale determini i provvedimenti disciplinari da adottarsi a carico degli impiegati nei casi nei quali non ricorrono gli estremi per la rescissione del contratto.

Per ciò i provvedimenti che possono prendersi contro gli impiegati per infrazioni di diversa gravità alle norme disciplinari si riducono alla riprensione verbale, alla censura scritta, alla sospensione che può essere da tutto o da parte dello stipendio e dallo stipendio e dall'ufficio insieme. Quindi si applicano questi diversi gradi di punizioni secondo la natura e la entità della infrazione commessa, e si indica l'autorità che può infliggerla. Né si trascurano le garanzie ragionevoli per difendere le ragioni degli impiegati, quando, per lontana ipotesi, fossero manomesse. Così contro la censura scritta si ammette il ricorso al Comitato Permanente e la sospensione è deliberata dal Comitato stesso, sopra proposta del Direttore Generale, lasciando però a questo la facoltà di sospendere un impiegato ed allontanarlo subito dall'Ufficio quando ciò sia necessario, salvo a riferirne al Comitato, il quale determina la qualità e la durata della sospensione.

Maggiori garanzie sono attribuite ai Capi Ufficio e agli Ispettori Compartimentali, sia per la qualità degli organi che devono applicare le punizioni, sia per la diversa procedura da seguire nell'applicazione della misura disciplinare più grave, la sospensione. La riprensione verbale o la censura scritta sono inflitte dal Comitato Permanente e contro quei provvedimenti è ammesso il ricorso al Consiglio di Amministrazione. La sospensione deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione dopo avere compiuto una istruttoria, affidata al Comitato Permanente.

COMMISSIONE DEL PERSONALE

Organo necessario per tutto quanto concerne la carriera degli impiegati dell'Istituto, dalla loro assunzione in poi e tutte le disposizioni che per essi o contro di essi devono prendersi è la Commissione del Personale, la quale è composta di tutti i Capi Ufficio e dell'Ispettore Compartimentale residente in Roma ed è presieduta dal Vice Direttore Generale. Naturalmente la competenza della Commissione si limita agli argomenti concernenti gli impiegati di grado inferiore a quello di Capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale e le attribuzioni sue non escono dal campo delle indagini, dell'esame di documenti, delle istruttorie, dei pareri e delle proposte, dovendo sempre decidere nei riguardi del personale, secondo le rispettive competenze, il Comitato Permanente o il Consiglio di Amministrazione.

PERSONALE DI SERVIZIO

Lo statuto dispone che il regolamento interno debba occuparsi degli impiegati amministrativi e tecnici dell'Istituto; esclude quindi implicitamente il personale di servizio o, come altrimenti si dice, subalterno. Non si può però prescindere dal dettare norme per l'assunzione, per la carriera e per la disciplina di questo personale e la Commissione ha reputato necessario proporre in un capo speciale le occorrenti disposizioni. Così, traendo esempio dallo

stato attuale delle cose, il personale di servizio si distingue negli uffici di Capo Commesso, di Commesso, di Uscieri e di Inservienti; si fissano le condizioni necessarie per l'assunzione di quel personale e si dà facoltà al Direttore Generale di assumere come avventizi, fattorini che abbiano un'età inferiore ai 18 anni, limite minimo per il personale ordinario, ma non inferiore ai 12 anni; si determinano le retribuzioni afferenti alle diverse mansioni e le regole per il passaggio dall'una all'altra; si stabiliscono norme assai semplici per la disciplina e per punire le infrazioni alla stessa del personale di servizio, per il quale, non essendovi contratto di lavoro, l'Amministrazione deve procedere speditamente e con la maggiore libertà nelle sue risoluzioni; se ne assicura l'avvenire, inscrevendolo, come ho già detto, alla Cassa Nazionale di Previdenza per la invalidità e per la vecchiaia degli operai.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

L'Istituto, per gli impegni assunti per legge, ha dovuto reclutare il personale occorrente per la sua funzione fra gli impiegati amministrativi e tecnici delle Compagnie private di assicurazione che avevano ceduto il loro portafoglio anche prima che l'Istituto entrasse in funzione e da quelle che vennero poi cedendolo. Assai pochi impiegati furono presi da Amministrazioni pubbliche, qualcuno viene anche da Compagnie che non hanno ceduto il portafoglio; e pochissimi non vantano alcun servizio anteriore presso Compagnie di

assicurazione o Amministrazioni pubbliche. Per gli impiegati che provenivano da tali enti e quindi godevano già un determinato trattamento, l'Istituto ha dovuto, quanto possibile, conservare ad essi quel trattamento e collocarli nei vari uffici, secondo le loro speciali attitudini, ma senza speciale designazione di grado o di classe, ad eccezione dei Capi Ufficio, dei Vice Capi Ufficio e degli Ispettori. Da ciò derivano non lievi difficoltà per la sistemazione del personale così reclutato, sia nella duplice fondamentale ripartizione nelle due categorie di concetto e di ordine, sia nello inquadramento nelle classi e nei gradi delle due categorie.

E' stato quindi laborioso il compito della Commissione nel formulare le disposizioni transitorie per l'applicazione del quadro e delle norme del regolamento interno agli impiegati ora in servizio. Né poteva la Commissione trascurare lo studio degli effetti finanziari che la sistemazione del personale dell'Istituto, poteva produrre, ed avvisare ai mezzi più convenienti per ridurre nei più modesti limiti il maggior onere finanziario che eventualmente ne deriverebbe.

Siccome ora sono in servizio avventizi, per lavori straordinari che, secondo le informazioni di alcuni Capi Ufficio facenti parte della Commissione, dureranno ancora per alcuni mesi, fu posta la questione, che posso considerare preliminare, se si dovessero inserire nel regolamento disposizioni transitorie anche per questi avventizi, nel senso di consentire che, secondo il bisogno, essi fossero assunti nella prima o nella seconda categoria, prescindendo dalla condizione dei titoli di studio, quando risultasse dal servizio prestato che l'Istituto farebbe ottimo acquisto anche

di alcuni fra essi che sono sforati dei titoli di studio richiesti dal regolamento.

La proposta non fu accolta dalla Commissione non sembrando prudente dare con disposizioni transitorie alcun affidamento a un personale reclutato per lavori di carattere temporaneo ed al quale quindi non si potevano chiedere quei requisiti che il regolamento prescrive. Si deliberò invece di presentare al Consiglio di Amministrazione il voto seguente:

"La Commissione non crede necessario d'inserire nel regolamento alcuna disposizione per il personale avventizi: però fa voto che, nelle necessarie assunzioni di personale effettivo, la Direzione Generale presenti al Consiglio di Amministrazione proposte di assunzione nella prima o nella seconda categoria, di elementi scelti fra gli avventizi che abbiano dato prove soddisfacenti, e che si trovino nelle condizioni previste per l'assunzione del personale dell'Istituto."

Eliminata così questa questione preliminare, conveniva fissare i criteri per la distribuzione del personale in servizio nelle due grandi categorie di concetto e di ordine. Esclusa la condizione dei titoli di studio, si convenne di applicare soltanto i criteri stabiliti nell'art. 1 e cioè la natura e qualità dei servizi cui sono addeiti questi impiegati. Il Consiglio di Amministrazione, sulle informazioni che darà il Direttore Generale, dovrà effettuare con criteri alquanto rigorosi questa prima distribuzione del personale nelle due categorie; e dovrà anche collocare gli impiegati nelle classi e nei gradi delle due categorie ed in questo compito, che presenta non lievi difficoltà, dovrà necessariamente pesare le conseguenze finanziarie che ne derivano, non essendo sufficienti, a mio giu-

dizio, gli avvedimenti che la Commissione ha concretato nelle disposizioni transitorie. Oltre a ciò, si deve pure fare ragione alle legittime aspettative dei migliori nostri impiegati, come si deve porre rimedio a speranze che il sistema di reclutamento del personale ha necessariamente cagionato.

E nei riguardi delle ripercussioni finanziarie giova qui richiamare sommarariamente la discussione che in seno alla Commissione fu fatta sopra molte sagaci e ponderate comunicazioni fatte dal collega Comm. Verardo. Per la natura stessa dell'Istituto e per ovviare ai gravi inconvenienti dei ruoli chiusi, si è dovuto accogliere il sistema dei ruoli aperti con gli aumenti pressochè automatici di stipendio nell'ambito di ciascun grado. Ma anche il ruolo aperto ha i suoi inconvenienti, segnatamente per la indeterminatezza del numero degli impiegati di gradi inferiori a Capo Ufficio e a Vice Capo Ufficio e per la tendenza che consuetamente hanno i capi servizio in qualsiasi Amministrazione, se specialmente di carattere pubblico, ad ingrossare le file dei gregari, attribuendo al numero piuttosto che alla natura intrinseca dei servizi ad essi affidati la maggiore o minore dignità dell'ufficio cui sono preposti. La Commissione, dopo lunga discussione, ha riconosciuto la necessità che nel regolamento degli uffici, che ha saputo essere in gestione, sia stabilito quanti segretari, quanti vice segretari e quanti applicati dei due sessi debbano formare la dotazione iniziale di ciascun ufficio, salvo le variazioni necessarie che al principio di ogni anno il Consiglio di Amministrazione sopra proposte documentate dal Direttore Generale, intenda deliberare con la condizione che

essi abbiano vigore per l'intero anno.

Ritornando alle disposizioni transitorie, la Commissione ha considerato che nel collocamento degli impiegati ora in servizio nelle classi e nei gradi delle due categorie, il quale deve farsi tenendo conto, quanto è possibile, dei titoli di studio posseduti, delle speciali attitudini e della natura ed importanza del lavoro cui sono addetti, può accadere che un impiegato abbia uno stipendio inferiore a quello attribuito al grado o alla classe del grado cui è collocato o uno stipendio superiore. Nel primo caso, che determina maggiore onere finanziario dell'Istituto, se la differenza non è molta e l'impiegato merita riguardi, si può concederla, mai però con effetto retroattivo, come dirò in seguito. Si deve però dare al Consiglio di Amministrazione la facoltà, quando la differenza sia notevole, di graduare in un periodo di tempo non superiore a tre anni l'applicazione del nuovo stipendio e cioè quella maggior somma che gli è dovuta per la classe e il grado cui è stato assegnato. Ricorrendo invece il caso opposto l'impiegato conserva l'attuale trattamento, ma la differenza in più sullo stipendio che gli compete è considerata come assegno ad personam nel quale, bene inteso, rimangono assorbiti gli eventuali aumenti di stipendio derivanti da passaggio di classe, da promozione di grado o da compiuto quinquennio.

Agli effetti del contratto d'impiego, delle sue successive rinnovazioni e dell'anzianità degli impiegati ora in servizio, non si poteva non assumere il criterio che la data della definitiva assunzione in servizio degli impiegati che provengono da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni è quella

del giorno in cui hanno preso servizio presso l'Istituto. Questa condizione poteva indurre nella presunzione che anche da quel giorno dovesse decorrere lo stipendio attribuito alla classe o al grado cui l'impiegato è assegnato e quindi, nel caso che tale stipendio fosse superiore a quello attualmente dovuto, fossero corrisposti gli arretrati. Ciò la Commissione ha voluto assolutamente escludere con una precisa disposizione transitoria.

Per gli impiegati che non provengono da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni, e per le donne segnatamente, la data della definitiva assunzione in servizio è quella del giorno successivo al compimento del primo anno di servizio, che è considerato come anno di esperimento.

Discussioni non/brevi ebbero luogo per fissare i criteri circa la durata e la rinnovazione dei contratti d'impiego per gli impiegati in servizio, non potendosi senz'altro applicare le norme stabilite nel regolamento per gli impiegati che saranno assunti sotto l'impero di esso. Ma non si è dovuto andare troppo lontano da esse; e quindi si ammette che per gli impiegati di sesso maschile provenienti da Compagnie di assicurazione o da pubbliche amministrazioni la durata iniziale del contratto d'impiego non debba essere inferiore a cinque anni. Per le donne, poche assai di esse provenienti da Compagnie di assicurazione, rimane la regola della rinnovazione annuale nel primo quinquennio. Si ammettono poi durate maggiori di dieci e di quindici anni, come nelle rinnovazioni dei contratti di impiego dei nuovi assunti, e si giunge a consentire contratti di impiego sino al 65° anno di età, tenuto conto del grado che ora occupano e nel quale saranno definitivamente collocati gli impiegati in servizio.

In nessun caso il contratto di impiego potrà andare oltre il 65° anno di età.

Ho già dato ragione delle disposizioni concernenti il contratto di assicurazione che devono stipulare con l'Istituto gli impiegati in servizio, disposizioni che consentono qualche maggior favore ampiamente giustificabile.

Non si applica agli impiegati in servizio, purchè provenienti da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni, la mora dei cinque anni per ottenere anticipazioni sullo stipendio, nè la condizione del periodo minimo di tempo occorrente per essere promosso dal grado di Vice Segretario a quello di Segretario.

Chiudono il capo delle disposizioni transitorie alcune norme concernenti il personale subalterno ora in servizio presso l'Istituto nei riguardi delle mansioni che compiono e della rispettiva classificazione e in quelli delle retribuzioni che a ciascuna di esse sono assegnate.

LETTERE CONTRATTO D'IMPIEGO

La Commissione ha creduto utile di presentare all'esame ed all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, assieme allo schema del regolamento interno per il personale e al quadro delle categorie, delle qualifiche e degli stipendi del personale, gli schemi dei contratti di impiego, e ne ha predisposti tre: uno, più che un contratto vero e proprio, è una

lettera di nomina provvisoria, agli effetti dell'anno di esperimento; il secondo è il contratto sotto forma di lettera, che deve intervenire quando, superato felicemente l'anno di esperimento, l'impiegato è assunto definitivamente in servizio; il terzo concerne il contratto che deve correre con gli impiegati ora in servizio e che, necessariamente, contiene qualche variante da quelle per gli impiegati di nuove nomine.

Non mi occorre di illustrare il contenuto dei tre schemi di lettere e di contratti, il quale, in sostanza, è conforme alle disposizioni che sono nello schema di regolamento.

- PERSONALE SANITARIO -

Più volte mi proposi di intrattenere la Commissione sulla necessità o meno di inserire nel regolamento disposizioni concernenti il servizio sanitario dell'Istituto, segnatamente di quello centrale. E qualche volta ne fu parlato; e io chiesi al Senatore Marchiafava, e sollecitai, appunti per formulare le occorrenti disposizioni. Ma nell'ultima adunanza della Commissione, che fu quella del 4 luglio decorso, avendo un componente di essa osservato che rimaneva da fissare nel regolamento le norme speciali, concernenti il personale dell'Ufficio medico, il collega Comm. Verardo comunicò che, per deliberazione del Comitato Permanente, una apposita Commissione era stata investita dal mandato di preparare un progetto di riordinamento del servizio sanitario dell'Istituto e quindi anche dell'Ufficio

Medico Centrale; e che la Commissione della quale egli fa parte, ora giunta al termine dei suoi lavori, proponendo due diverse conclusioni, sulle quali si sarebbe dovuto pronunciare il Consiglio di Amministrazione.

Credo necessario riferire qui alcune considerazioni, che, in seguito alle comunicazioni del Comm. Verardo furono fatte da alcuni membri della Commissione. Fu detto che, per ragioni di equità, il personale dello ufficio medico centrale non dovesse essere posto in condizioni di favore rispetto agli altri funzionari dell'Istituto, e qualora fosse considerato come facente parte del personale amministrativo e tecnico, il suo trattamento economico e giuridico dovrebbe essere eguale a quello degli altri impiegati dell'Istituto. Se invece lo si voglia considerare come personale fuori ruolo, il suo trattamento economico non debba essere tale da costituire una stridente speroquazione con quello fatto ad altri funzionari che siano dotati di cultura specifica e diano la loro opera esclusivamente all'Istituto.

Ignorando le conclusioni alle quali è giunta la Commissione speciale per il servizio sanitario e non potendo in tutto associarmi alle considerazioni che ho riassunto, non mi riesce possibile esprimere qui qualsiasi mia opinione in proposito. Ho voluto soltanto informare i Colleghi del Consiglio di Amministrazione di quanto è stato detto in seno alla Commissione circa il servizio sanitario dell'Istituto.

Roma, 22 agosto 1914

IL PRESIDENTE, relatore

V. Magella