

*per il* L'Istituto non ha dimenticato nei provvedimenti per il suo personale il pericolo del funzionarismo, nel la quale espressione si riassumono sostanzialmente le osservazioni del Ministero, ed ha fatto del suo meglio per evitarlo. Ciò sebbene avesse di fronte le non poche e non lievi difficoltà insite nel doppio compito ad esso affidato dalla legge sul monopolio delle assicurazioni sulla vita umana e della liquidazione dei portafogli delle compagnie cedenti e delle Tontinarie venute meno per disposizione di quella legge, le cui operazioni superano complessivamente la cospicua cifra di trecentomila.

Per tali compiti l'Istituto si è infatti trovato nella necessità di provvedere, sino dall'inizio della sua vita e senza indugi, a bisogni di servizio di carattere normale e permanente e a bisogni di carattere straordinario e transente.

Per questi ultimi, come è dimostrato dall'unico appunto dal quale risultano la composizione del personale e la spesa relativa, l'Istituto provvede con personale sventizio, retribuito con assegno giornaliero e assunto con cautele tali da potersene in qualsiasi momento deliberare il licenziamento e da escludere, in via assoluta, il pericolo di pretese di diritti acquisiti.

*La* massima parte di esso è composto di signori

ne, le quali, sia per la spesa, sia per l'indole delle operazioni cui dovevasi provvedere, si palesavano come più adatte: nella scelta si ebbe poi cura di dare la preferenza a quelle tra le aspiranti le quali già in amministrazioni pubbliche avevano data buona prova.

Per gli altri bisogni di carattere permanente l'Istituto provvede con elementi delle compagnie cedenti o delle tontinarie soppresse, ai quali per espressa disposizione di legge e del relativo regolamento doveva essere data la preferenza e, in quanto essi non furono sufficienti, con signorine reclutate nel modo sovraccennato.

Ed è soltanto a questa parte del personale che sia per il carattere di relativa stabilità del servizio ad essa assegnato, sia per la sua provenienza la quale, anche in omaggio alla legge e al Parlamento, non poteva non tenersi in speciale considerazione sia nell'interesse del servizio per il maggior rendimento di lavoro che da una relativa tranquillità di carriera era consentito di ripromettersi da essa fu creduto di dare affidamento certo di quel miglioramento degli stipendi a periodi determinati che, già preveduto nello Statuto, si presumeva poter corrispondere al progressivo costante incremento delle operazioni dell'Istituto e dei relativi incassi.

Che se per avventura siffatte corrispondenze fosse venuta meno, così da rendere necessarie una diminuzione di opera e di spesa, a parte - come primo

mezzo - le possibili economie compensatrici , l'Istituto avrebbe pur sempre avuta, per una riduzione del personale, aperta la via del rifiuto della rinnovazione del contratto , rifiuto tanto più agevole perchè insindacabile nei suoi motivi , come fu stabilito dall'art. 11 del deliberato regolamento interno.

Del resto l'Istituto non avrebbe mancato , e in ogni caso non mancherà , di porre nel contratto la condizione che in occasione e in dipendenza del licenziamento pronunciato per qualsiasi causa , compresa quella della mancata rinnovazione del contratto , nessuna pretesa e nessun diritto , per qualsiasi motivo, avrebbe potuto o possa il licenziato accampare, al l'infuori di quelli specificatamente consentiti dal regolamento interno , coi quali gli aumenti periodici di stipendio non avrebbero avuto alcuna connessione.

La mancata coincidenza della scadenze dei contratti di impiego con quella degli aumenti periodici ha poi, tra l'altro, ragione nella disposizione statutaria (art. 29) per la quale nel primo quinquennio la rinnovazione del contratto può avere luogo ogni anno , e non era certamente da ammettersi che in questo caso vi potessero essere aumenti annuali di stipendio.

Ora, se a tutti gli accennati bisogni si è provveduto con soli impiegati ; se un numero rilevante di essi ( ) sono avventizi e, co

me tali, agevolmente eliminabili via via che verranno a cessare i bisogni straordinari e transenuti per i quali furono assunti ; se dei rimanenti . . . . . , a parte i capi e vice capi servizio e gli ispettori, soltanto una parte relativamente esigua sarà assegnata alla categoria superiore , riservata a coloro che attendono a funzioni direttive od equivalenti ed a pochi altri che hanno titoli e attitudini per coadiuvare l'opera , normalmente, e sostituirli, in caso di vacanza o di assenza ; se per i 9 uffici tra i quali sono ripartite attualmente le operazioni dell'Istituto si è limitato a 6 il numero dei capi, provvedendo per gli altri con vice=capi , i quali sono pure limitati a 6 , e ciò anche nella fiducia di poter ridurre il numero di quegli uffici in seguito ad una revisione dell'ordinamento dei servizi , deliberata dai competenti poteri prima di far luogo alla situazione definitiva del personale e già in corso ; se di fronte all'art. 22 dello Statuto che istituisce 16 sedi compartimentali si è proceduto alla nomina di soli 6 ispettori compartimentali, provvedendo per via di incarichi per le altre sedi e si è limitato più che è stato possibile il numero degli ispettori aggiunti , pure preveduti dal citato articolo dello Statuto , non senza il proposito di ridurli, non appena la fatta esperienza e la cessazione di qualche operazione di carattere transenute lo consentano ; se per il personale stabile, ma per il quale

l'Istituto aveva libertà di scelte e di trattamento, la media degli stipendi è di L. , mentre quella degli impiegati provenienti dalle compagnie e dalle tontinarie , quasi tutti maschi, è di L. , ciò che è da attribuirsi alle retribuzioni relativamente elevate ad essi corrisposte dalle compagnie e dalle tontinarie medesime e che, col loro passaggio all'Istituto, non avrebbero potuto ridursi , senza dar luogo a recriminazioni e contestazioni , anche in considerazione delle condizioni dei rispettivi contratti di impiego , che in alcuni casi l'Istituto dovette dichiarare di rispettare nelle convenzioni per la cessione del portafoglio; se le gestioni speciali , come quella importante degli stabili , è stata affidata , con le necessarie garanzie e cautele , agli Agenti della produzione, nel proposito appunto di evitare, per quanto possibile, l'assunzione di nuovi funzionari ; se , infine, si è avuto, più che cura , preoccupazione costante di evitare la costituzione di uffici fuori della Direzione Generale e, all'importantissima funzione della produzione si è provveduto mediante Agenti , nei quali è assolutamente escluso ogni carattere di funzionario dell'Istituto ; se tutto ciò si considera può bene ritenersi dimostrata la dichiarazione fatta in principio e cioè che l'Istituto nei riguardi del suo personale abbia con cura costante e assidua , e con successo , evitato il pericolo del funzionarismo

giustamente temuto dal Parlamento e dal Ministero e siasi conformato alle disposizione della legge sul monopolio che vieta di equiparare gli impiegati dell'Istituto a quelli dello Stato.

Diverse per questi sono infatti le qualifiche, i gradi, le misure degli stipendi, la carriera, le aspettative, le disponibilità e il trattamento di quiescenza, di missione, di trasferimento; in breve tutte le condizioni essenziali intese a regolare i rapporti giuridici ed economici tra l'Istituto e il suo personale.

Che se per avventura le guarentigie dalle quali l'Istituto ha creduto di circondare l'opera e la posizione del personale e le misure disciplinari, la loro graduazione e la procedura per esse da seguire ricordano le disposizioni in materia della legge e del regolamento sullo stato degli impiegati civili, si voglia tener conto al riguardo degli stimoli che a far ciò venivano dalla stessa legge sul monopolio, la quale, all'art. 11, quando ha voluto essa stessa stabilire le sanzioni da applicarsi agli impiegati dell'Istituto i quali avessero trasgredito le prescrizioni in esso contenute, si riferì precisamente alla legge sullo stato giuridico degli impiegati civili, e quando, all'art. 10, volle dettare una norma per regolare nei riguardi penali i rapporti tra l'Istituto e il suo personale stabilì che a questo dovessero applicarsi le disposizioni del Codice penale riguardanti i pubblici ufficiali.

Del resto, per l'art. 32 dello statuto il re=

golamento interno doveva determinare i provvedimenti disciplinari da adottarsi a carico degli impiegati nei casi nei quali non ricorressero gli estremi per la rescissione del contratto, e non par dubbio che nella espressione generica "determina" sia implicito il concetto della indicazione dei casi nei quali i provvedimenti disciplinari debbano applicarsi, secondo il grado della mancanza, e l'autorità od Organo che li debba applicare. Che se un dubbio vi fosse al riguardo soccorrerebbe ad eliminarlo l'art. 4 del regolamento per la esecuzione della legge sul monopolio, il quale, al N. 11, dispone

" il Consiglio delibera sui provvedimenti concernenti la nomina o la rinnovazione del personale, e le misure disciplinari che non siano riservate alla competenza del Comitato Permanente o del Direttore Generale".

Dunque, vi sono misure disciplinari di competenze del Consiglio, del Comitato Permanente, e del Direttore Generale, la cui determinazione non poteva a meno di trovare sede opportuna nel regolamento interno. E che in questo dovessero avere posto, genericamente parlando, tutte le norme intese a disciplinare qualsiasi rapporto di carattere giuridico ed economico, parrebbe dimostrato anche dall'art. 34 ultima parte dello Statuto per la quale nel regolamento deve essere disciplinato oltre quelli enumerati, ogni altro argomento relativo alla posizione degli impiegati e alla regolarità delle

loro prestazioni, ciò che l'Istituto ha fatto dopo maturo esame, informato al criterio fondamentale di provvedere alla sistemazione definitiva del proprio personale conciliando, nei limiti del possibile, gli interessi reciproci e con la piena osservanza della legge, del regolamento e dello Statuto.

In ordine alla spesa, non era dimostrato che l'applicazione del quadro proposto importasse subito riferibilmente agli stipendi maggiori oneri, giacchè questi potrenno essere o non essere e in ogni caso non essere sensibili, pure tenuto conto degli eventuali assegni ad personam, secondo i criteri con i quali il Consiglio procederà all'esecuzione della disposizione transitoria dell'art. 02 del regolamento interno che detta le norme per l'accennata applicazione del nuovo quadro al personale già in servizio.

Ad ogni modo, con l'occasione, non sarà superflua una breve analisi delle spese di amministrazione, quali risultano dal preventivo del 1915, tenuto però presente che, con deliberazione del 15 marzo a.c., ~~senza la quale~~ il Consiglio di Amministrazione, approvando quel documento, stabilì che, in attesa della sistemazione definitiva, le spese stesse in quanto riguardavano il personale dovessero mantenersi nelle cifre del consuntivo 1914.

Secondo l'unito elenco, le spese di amministra

zione deliberate dal Consiglio ammontano a lire 1.688.809,72 . Togliendo quelle di carattere fisso non concernenti il personale (1 a, b e d ; 2 ; 3 e 7) e le altre sulle quali, o per il loro carattere o per la scarsa entità della somma relativa non occorre di fermare l'attenzione (da 8 a 19) , la indicata cifra di L. 1.688.809,72 si riduce a L. 1.153.699,48 .

In questa ultima cifra sono compresi i compensi :

per il personale avventizio in	L. 230.000
per lavoro straordinario retribuito	" 30.000
per gratificazioni e compensi speciali e straordinari	" 80.000
	<hr/>
Totale lire	340.000

Questi compensi per le esposte considerazioni e per le nuove disposizioni del regolamento interno sono destinate nella parte maggiore a scomparire e nella parte minore a ridursi a proporzioni assai modeste .

Pare fondata la previsione di una riduzione per esse di L. 240.000 con che la spesa generale per il personale, comprese le gratificazioni e i compensi speciali , si ridurrebbe a L. 913.699,48 , con una media per impiegato di L. 1.827,38.

La quale non può non considerarsi modesta , specie se si tenga conto che a formarla concorrono le retri

buzioni del personale proveniente dalle compagnie cedenti e dalle tontinarie sopresse, retribuzioni generalmente superiori a quelle che si sarebbero potuto assegnare ad impiegati reclutati con i criteri dell'Istituto, a parità di rendimento di lavoro.

Nemmeno sotto questo aspetto adunque potrebbe farsi all'Istituto l'accusa di avere trascurato di considerare il pericolo del funzionarismo.

Che se ciò nonostante i margini di caricamento delle tariffe risulteranno superati, sarà da ricercarsene la spiegazione in altre cause, le quali saranno, se mai, in sede opportuna a suo tempo esaminate.

Tuttavia, giacchè il Ministero, pure non facendo osservazioni circa le qualifiche, i gradi, e le misure degli stipendi, dichiara di ritenere che il diritto ad aumenti di stipendio a determinati periodi di tempo non risponda alla legge sul Monopolio, l'Istituto non può non ritornare per questa parte sulle sue deliberazioni:

a) eliminando dal quadro delle qualifiche, dei gradi e degli stipendi presentato dall'Istituto, ai termini dell'art. 34 dello statuto, le avvertenze che si riferivano ai detti aumenti periodici;

b) modificando in conformità gli articoli 40, 41, 43, 76, 77 e 88 del regolamento interno che con essi hanno attinenza, sostituendovi quelli <sup>recanti i</sup> numeri 40, 43, 76 e 88 che seguono:

Art. 40 (già 40 = 41)

Il Consiglio di Amministrazione , sopra proposta del Direttore Generale , delibera sugli aumenti di stipendio nello stesso grado da concedersi a determinati periodi di tempo , ai sensi dell'art. 33 dello Statuto , a favore degli impiegati che abbiano prestato lodevole servizio.

Gli aumenti di stipendio non possono aver luogo prima che sia decorso almeno un quadriennio di permanenza nel grado e nella classe cui l'impiegato appartiene.

Il primo aumento di stipendio per i Vice Segretari di ultima classe e per gli applicati e le applicate di ultima classe e, nel caso di cui nel primo capoverso dell'art. 4 , anche per i Vice Segretari di seconda classe , può essere concesso dopo tre anni dalla assunzione in servizio , compreso l'anno di esperimento.

Art. 43

Agli impiegati che abbiano prestato lodevole servizio ed abbiano raggiunto da almeno cinque anni lo stipendio più elevato del grado cui appartengono, il Consiglio di Amministrazione , sopra proposta del Direttore Generale , potrà concedere due aumenti successivi quinquennali in misura non eccedente il

10 % dello stipendio di cui godono.

Qualora l'impiegato, dopo aver conseguito l'aumento quinquennale, sia promosso al grado immediatamente superiore, cessa il godimento dell'aumento quinquennale.

Art. 76 (già 76 = 77)

Le retribuzioni del personale di servizio si conferiscono nella misura indicata in apposito quadro, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, possono essere concessi aumenti di paga agli inservienti, agli uscieri, e si commessi non prima però che siano decorsi tre anni dalla nomina o della promozione, quando ricorra la condizione del lodevole servizio.

Le retribuzioni si corrispondono a mese posticipato.

Art. 88

Il presente regolamento avrà effetto dal 1° gennaio 1915; e dalla stessa data, per tutti gli impiegati già in servizio presso l'Istituto, prendono inizio i termini di cui all'art. 40; fatta eccezione per quelli appartenenti al personale maschile che, con l'applicazione del quadro non vengono a godere di un miglioramento uguale almeno alla differenza fra lo stipendio del grado o della clas

se alla quale sono assegnati e quello del grado o della classe inferiore, poi quelli i detti termini decorrono dal 1° gennaio 1913 o dalla data di effettiva assunzione in servizio, se questa è avvenuta posteriormente.