

RELAZIONE

DEL DIRETTORE GENERALE SUL REGOLAMENTO
E LA TABELLA ORGANICA DEL PERSONALE

ROMA

STABILIMENTO POLIGRAFICO PER L'AMMINISTRAZIONE DELLA GUERRA

—
1922



Approvato dall'on. Consiglio di amministrazione lo schema dell'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, dobbiamo, in base a quanto io stesso formulai nelle premesse alla mia relazione, esaminare le questioni inerenti alla riforma dell'organico e del regolamento interno, riforme che dovremo mettere in rapporto anche a quanto già è stato deliberato.

Durante la discussione avvenuta in sede di Consiglio fu invocata la semplificazione dei congegni amministrativi e la riduzione del personale; sarà quindi opportuno esporre con ampiezza quelli che debbono essere i criteri fondamentali di ogni riforma organica, anche perchè noi riteniamo che sarebbe azzardato voler per analogia con altre imprese ed istituzioni ammettere la possibilità di estendere all'Istituto metodi e sistemi valevoli in altri ambienti.

La semplificazione dei servizi è conseguenza della pratica acquisita in una serie di anni di lavoro, ed è pure in rapporto con le esigenze prospettate dalle persone che si chiamano a presiedere alle funzioni amministrative di ciascun servizio.

Gli ordinamenti tecnici e contabili sono già tracciati nella storia delle maggiori e migliori compagnie; le assicurazioni sulla vita hanno una psicologia propria, e sta nella interpretazione della sensibilità delle clientele il miglior successo della impresa nei riguardi della propaganda e della raccolta degli affari.

Noi potremo concepire uffici con numeroso personale addetti esclusivamente a sorvegliare lo sviluppo e l'intensità della propaganda in ogni campo, propaganda a mezzo della stampa, a mezzo di circolari da diramarsi agli Agenti, a mezzo di rilievi, di ispezioni, di verifiche, ecc. Ora chi tali uffici giudicasse unicamente attraverso il carico che essi possono apportare alle risorse immediate dell'azienda non dimostrerebbe di possedere una ben decisa conoscenza degli ambienti assicurativi, ambienti nei quali spesso qualche spesa diventa produttiva a distanza di tempo.

Ricordo come all'inizio della mia carriera, quando io proposi alla direzione di una grande compagnia di assicurazione sulla vita di sostituire ad una lettera, che veniva inviata all'agente ed al cliente nei casi di eliminazione per rescissione o per riscatto, un modulo a stampa che avrebbe potuto permettere risparmio di mano d'opera, mi sentii rispondere che così facendo le imprese di assicurazione sulla vita non avrebbero mai raggiunto quello stato di floridezza che esse dovevano in gran parte al paziente, costante, giornaliero avvicinamento della clientela e degli organi produttivi.

Non è la semplificazione degli uffici che si possa studiare come la soluzione di un problema astratto, indipendentemente dalla varietà degli scopi segnati all'attività dell'azienda, ma è invece il coordinamento di tutte le funzioni amministrative, che deve essere attuato in modo da non avere nessuna duplicazione di atti o di documenti contabili ed amministrativi.

La semplificazione non deve poi nuocere ai principî di assoluta e rigorosa contabilità finanziaria ed attuariale, e se metodi e sistemi anche relativamente complicati mi garantiscono precisione e controllo nei risultati, io debbo, di fronte ad essi, sacrificare anche qualche possibile semplificazione.



Ma è fuor di dubbio ad esempio che metodi più semplici di quelli finora adottati, (e che trovano origine nella virtuosità attuariale del nostro Statuto) sarà possibile di applicare nei conteggi riguardanti i bilanci tecnici quando le opportune modificazioni saranno introdotte nei documenti fondamentali del nostro Istituto.

Riguardo alla forza numerica di personale, questa non dipende nè dalla classificazione nè dalla nomenclatura dei servizi, degli uffici e dei reparti, ma sibbene dall'attitudine maggiore o minore, dall'attività e dalle cognizioni del personale stesso.

Finchè non si riesca a far vibrare nel miglior modo possibile la coscienza della responsabilità, finchè non si accenda il sacrosanto principio di emulazione, finchè non si otenga volenterosamente e per spirito di solidarietà l'osservanza di una rigorosa disciplina, non sarà possibile di procedere a rapide e decise riduzioni di personale.

Forse con l'interesse di tutti, con l'accrescere le cognizioni, con l'affezionare gli impiegati all'azienda, otterremo i vantaggi sperati; ma a tale risultato, contro il quale contrastano i periodi turbinosi di vicende sociali, sarà possibile giungere soltanto con la collaborazione dei capi servizi, dei capi uffici e dei capi reparti, i quali, consapevoli delle mansioni loro affidate, uniti in uno slancio di solidarietà fattiva, sappiano comprendere quali siano le finalità dell'Istituto, e come essi, lavorando per l'Istituto stesso, lavorino pure per sè e per la Patria.

La riforma generale dell'Istituto tocca persone e cose, e non possiamo limitarne la concezione allo stato attuale, poichè i problemi da affrontarsi vogliono la percezione di ciò che l'Istituto sarà o diventerà, in modo da garantire un ambiente solidamente costituito, atto allo svolgimento di una politica economica meglio rispondente allo scopo della legge di monopolio.

Purtroppo il personale non ha ancora acquistata la conoscenza della struttura dell'Istituto, e lo paragona spesso ad una azienda statale soggetta anche alle vicende della politica. E' necessario che nell'animo dei nostri impiegati nasca la persuasione che l'Istituto ha il dovere di procedere con metodi e sistemi propri delle imprese private.

Noi vorremmo che tanti giovani dotati di titoli e di cultura, anzichè prospettarsi l'avvenire attraverso una modesta carriera di impiegato amministrativo, sapessero scorgerne l'utilità di dedicarsi a funzioni commerciali ed industriali certo più redditizie per coloro che sappiano eventualmente correre anche dei rischi. L'Istituto Nazionale potrà dar modo agli impiegati di appagare le diverse attitudini, ma occorre che il lavoro proceda non turbato da impazienze o da agitazioni che le condizioni offerte non giustificherebbero in alcun modo.

Ebbi già occasione di esporre all'On. Consiglio la situazione degli uffici in rapporto con il lavoro straordinario, e feci rilevare allora come il carattere delle nostre operazioni sia tale da rendere necessari dei provvedimenti eccezionali in determinati periodi dell'esercizio, anche in rapporto a speciali operazioni da compiersi periodicamente.

Ma le continue richieste di lavoro straordinario che si verificano ormai da molti anni presso tutti i servizi dell'Istituto sono dovute al cumulo di arretrato che era andato formandosi a causa del periodo bellico e di speciali vastissime operazioni che furono affrontate senza poter disporre immediatamente di un adatto ambiente.

Ritornato allo stato normale il ritmo del lavoro, questo potrà essere contenuto nelle ordinarie ore di ufficio, salvo i casi eccezionali ai quali abbiamo già fatto cenno.

La forza numerica che dobbiamo, sia pure in via approssimata, fissare per ciascun reparto ed ufficio viene determinata in base a rapporti dei singoli capi uffici.

Ma per lo sviluppo continuamente crescente dell'azienda sarebbe invero strano supporre possibile di mantenere inalterata la forza stessa, la quale, senza dubbio, è in relazione con l'incremento degli affari.

Vi sono attualmente uffici che, dedicati ad un lavoro di riordinamento dovuto al cumulo di arretrato creatosi negli anni decorsi, potranno ridurre il loro contingente numerico a proporzioni più modeste, ma non bisogna formarsi soverchie illusioni, tanto più che a rendere difficile la massima utilizzazione del personale concorre la meschina ed inadatta ubicazione degli uffici.

Senza entrare in un dettagliato esame dei vari argomenti che formarono oggetto di memorie e note redatte e presentate da Associazioni sorte fra il personale della Direzione, e senza richiamare vicende di cui ampiamente fu già informato l'On. Consiglio, riteniamo opportuno di esaminare i criteri essenziali in base ai quali saranno stabiliti i caposaldi dell'organico e delle norme regolamentari.

Un'aspra critica è stata mossa all'amministrazione nei riguardi della composizione del personale, per la grande massa di impiegate, che, sebbene ridotte di numero, rappresentano tutt'ora una porzione rilevante del personale medesimo.

E' necessario pertanto, prima ancora di stabilire alcune massime fondamentali, di rilevare come il personale femminile, che durante la guerra prestò l'opera sua in moltissime aziende di carattere amministrativo, trovi ancora ragione di essere in uffici speciali ed in attribuzioni per le quali l'opera maschile riuscirebbe inadatta.

Anzitutto il servizio di dattilografia occupa una dei primi posti fra i lavori a cui opportunamente vengono chiamate le donne, e tali lavori sono disimpegnati da personale femminile presso le maggiori e le più accreditate imprese italiane ed estere.

Analogamente possiamo ritenere che i servizi statistici, vale a dire compilazione, enumerazione, smistamento di schede, rappresentino altrettante mansioni alle quali l'uomo appare meno adatto della donna.

Quando trattasi di lavoro temporaneo, come ad esempio quello del censimento od altro per il calcolo di speciali accertamenti finanziari, possono chiamarsi numerosi giovani non ancora abituati al lavoro di ufficio e che sperano con una specie di avventiziato di superare i difficili momenti dell'inizio, per poi prendere la via che le loro attitudini, i loro titoli, la loro intelligenza potranno tracciare. Se tali lavori, anzichè essere di carattere temporaneo, dovessero invece rappresentare l'oggetto continuo del loro ufficio o della loro professione, non ne rimarrebbero soddisfatti e finirebbero col sentirsi a disagio in un ambiente non adatto. In una grande impresa di assicurazione sulla vita le mansioni d'ordine costituiscono gran parte del lavoro corrente, e non vediamo la possibilità di affidarle tutte al personale maschile.

Tali osservazioni bisogna mettere in rilievo specialmente nei riguardi di coloro che, senza una visione esatta delle esigenze della nostra impresa, persistono nel voler credere che il personale femminile sia stato reclutato solo in base a grette concezioni, quasi per uno scopo di sfruttamento e per negare a giovani impiegati ciò che loro compete per diritto di studio, diritto sociale e diritto alla vita.

Dovremo pertanto esaminare nel vasto ambiente dell'Istituto, quale possa essere la forza numerica femminile occorrente al disbrigo delle differenti mansioni d'ordine, alle quali non sarà mai possibile adibire convenientemente personale maschile.

Premesso ciò, e fissato il fabbisogno numerico del personale femminile, è doveroso osservare come questo, per le condizioni stesse di vita e per le condizioni di famiglia, non possa essere tenuto nella medesima linea di considerazione del personale maschile.

La donna, salvo rare eccezioni, non può aspirare a carriere di ufficio paragonabili a quelle fissate per gli uomini e ciò anche nei riguardi del fenomeno di eliminazione per matrimonio, fenomeno che rende il personale femminile soggetto a speciali fluttazioni.

Quando una impiegata ha prestato servizio per diversi anni, ed ha eseguito lavori di determinata specie, acquistandone particolare competenza, essa costituisce per l'azienda un elemento di indiscutibile utilità, e se, in tali condizioni, essa chiede l'esonero per ragioni di famiglia, espone l'amministrazione al danno che deriva necessariamente da una soluzione di continuità nel lavoro di ufficio.

Il personale maschile, dovendo invece nella propria carriera trovare la fonte maggiore della sussistenza anche della famiglia, ha modo di rendere all'amministrazione servizi dotati di maggiore stabilità.

Riguardo agli emolumenti ed ai gradi da percorrere nella carriera di ufficio non è dunque possibile fare astrazione dalle speciali condizioni nelle quali trovansi il personale femminile più instabile ed esposto ad impegni di famiglia certo minori di quelli che gravano sul personale maschile.

Con ciò non intendiamo di menomare i diritti dell'elemento femminile, nè di togliere considerazione all'opera attiva ed intelligente che esso può spiegare; semplicemente alludiamo alla necessità di disciplinare nell'ordinamento amministrativo le situazioni differenti che si creano nei riguardi delle due categorie di personale.

Tali considerazioni io ho voluto mettere in pratica nello studio di riforma che l'On. Consiglio sarà chiamato ad esaminare e discutere.

Quando ebbi l'onore di assumere la direzione dell'Istituto rilevai la strana anomalia presentata dall'esuberante numero di impiegate, in proporzioni non riscontrabili presso nessun'altra azienda nè assicurativa nè bancaria.

Tale stato di fatto dipendeva dalle norme dettate dal regolamento interno e dalla tabella organica in vigore per il personale dell'Istituto.

Si era ritenuto che il personale direttivo dovesse possedere speciali titoli di studio e che il personale propriamente esecutivo e d'ordine dovesse essere esclusivamente femminile. La tabella organica indica appunto il ruolo di « applicate » secondo il criterio suaccennato.

Preoccupato per la situazione che era andata formandosi, giustificata dalle vicende della guerra, volli procedere lentamente ad una riforma, proponendomi fin d'allora di formulare nuove disposizioni atte ad eliminare l'inconveniente lamentato.

Schematicamente, dal quadro qui sotto riportato, l'On. Consiglio rileverà la composizione per sesso del personale alla metà del 1920 ed alla fine dell'anno testè chiuso.

VITA				RIASSICURAZIONI				POLIZZE COMBATTENTI			
Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
Ruolo	Avven- tizi	Ruolo	Avven- tizie	Ruolo	Avven- tizi	Ruolo	Avven- tizie	Ruolo	Avven- tizi	Ruolo	Avven- tizie
SITUAZIONE AL 30 GIUGNO 1920											
134	16	143	267	4	5	1	15	2	14	—	175
SITUAZIONE AL 31 DICEMBRE 1921											
127	172	120	225	12	83	6	18	2	110	—	55

RIASSUNTO.

UOMINI		DONNE	
Ruolo	Avventizi	Ruolo	Avventizie
AL 30 GIUGNO 1920			
134	16	143	267
4	5	1	15
2	14	—	175
140	35	144	457
AL 31 DICEMBRE 1921			
127	172	129	225
12	83	6	18
2	110	—	55
141	365	135	298

Nell'esame delle questioni che trattiamo ci riferiamo soprattutto all'azienda delle assicurazioni sulla vita, ma le considerazioni fatte ed i criteri svolti relativamente alla riforma da adottarsi possono estendersi anche alle altre gestioni, e precisamente a quella delle polizze dei combattenti, tenuta dall'Istituto per conto del Tesoro, ed a quelle riguardanti l'esercizio delle riassicurazioni.

La diminuzione che si riscontra nella forza numerica femminile è dovuta alla cessazione delle nuove nomine e alla forte eliminazione per cause diverse, ma essenzialmente ai licenziamenti di larghi gruppi avvenuti in seguito alle pressioni ed alle vicende tumultuose verificatesi per opera delle associazioni dei mutilati e combattenti.

Si comprende come la Direzione, nell'impossibilità di procedere a regolari nomine di applicati, che non trovavano riscontro nella classificazione della tabella organica, dovette, per rimpiazzare il personale femminile eliminato e licenziato, ricorrere al solito espediente dell'avventiziato.

Così facendo si è potuto soddisfare rapidamente a quanto ci veniva chiesto dalle associazioni dei combattenti e mutilati le quali miravano a correggere le conseguenze disastrose del fenomeno della disoccupazione manifestatosi con larga intensità anche, e soprattutto, nelle classi della borghesia.

I dibattiti che in questi ultimi tempi si sono acuiti fra i differenti gruppi di personale hanno reso ancor più difficile l'opera della Direzione.

Essi toccano moltissimi punti che formano pure oggetto delle riforme che ho l'onore di proporre all'On. Consiglio, ma limitandomi alla considerazione della forza numerica femminile compatibile con la importanza della nostra azienda, ritengo che le proposte affacciate da me permettano di giungere ad una soluzione equa e razionale; una soluzione mediana alla quale il personale potrà molto convenientemente adattarsi.

La soluzione stessa apparirà dall'esame dei quadri allegati alla relazione, nonchè dai principi precedentemente esposti che ritengo debbano valere nel giudicare e nel valorizzare l'opera del personale femminile.

AVVENTIZI.

La questione relativa agli avventizi non ha diretta corrispondenza con le riforme, che stiamo esaminando, della tabella organica e del regolamento; essa riguarda uno stato transitorio formatosi in seguito alla necessità di organizzare nuovi servizi assunti dall'Istituto con gestione propria o per conto dello Stato.

L'impossibilità di procedere a nomine di impiegati per i servizi esecutivi e la necessità d'altra parte di porre un freno all'incremento del personale femminile contribuirono alla formazione dell'avventiziato.

Accenno alla creazione degli Uffici per la riassicurazione ed a quello per le polizze dei combattenti. Quest'ultimo era, fino al principio del decorso anno, composto per la massima parte di applicate e soltanto in seguito alle note occupazioni e presa di possesso dei locali per opera delle associazioni dei mutilati fu proceduto al licenziamento ed alla sostituzione del personale femminile con elementi proposti da dette associazioni.

Gli avventizi assunti dall'Istituto in questi ultimi anni sono in gran parte retribuiti a giornata, e soltanto pochi di essi hanno i titoli necessari per essere ammessi fra il personale direttivo come questo è definito dall'attuale regolamento.

E' fuor di dubbio che l'avventiziato non ha ragione di esistere in una organizzazione amministrativa a moto permanente e con sviluppo notevole, ma sistematico. Abbiamo già accennato a lavori di indole speciale che possono reclamare l'impiego di mano d'opera avventizia, lavori che anche nelle grandi istituzioni di previdenza possono presentarsi in determinati periodi, o, eccezionalmente, per la compilazione e l'ordinamento di indagini statistiche; ma nel caso normale e corrente l'opera dell'avventiziato non è consigliabile nè utile poichè interessa all'impresa di avere un personale affezionato che nel disimpegno delle mansioni di ufficio trovi impiego alle proprie attitudini ed alimento alle proprie aspirazioni.

Come risulta dal quadro precedentemente riportato, il numero di avventizi che attualmente presta servizio presso l'Istituto è notevole per ambo i sessi e s'impone quindi una immediata riforma che permetta in breve tempo la sistemazione o la eliminazione di detto personale.

La modificazione essenziale sta nell'ammettere anche per i lavori d'ordine il personale maschile.

Credo che sia cosa utile accogliere fra il personale d'ordine giovani che non abbiano titoli di studi superiori; essi potranno meglio adattarsi alle esigenze del lavoro corrente e sarà forse possibile, in base ad una sistematica classificazione delle diverse attitudini, di reclutare fra i giovani stessi quelli che, inclinati all'esercizio commerciale, possono validamente rappresentare elementi di integrazione per le Agenzie allo scopo di contribuire alla raccolta degli affari.

In base a quanto precedentemente ho esposto intorno al personale femminile ed alla carriera da riservarsi al medesimo, ritengo opportuno che il suo passaggio in ruolo avvenga in modo particolare, diverso da quello stabilito per gli impiegati.

A favore dei combattenti sarà poi concessa una riduzione di un anno nel periodo contemplato dal regolamento per la prova.

Il passaggio dell'avventizio in ruolo sarà subordinato, per gli aspiranti a posti non esclusivamente d'ordine, ad una prova di esame, ma dipenderà pure dalla classificazione del Capo servizio.

Risolta definitivamente la questione dell'avventiziato, questa non potrà risorgere che per casi assolutamente eccezionali, per i quali non occorre che il regolamento fissi norme speciali, tanto più che all'avventiziato, come inteso attualmente, sarà sostituito un periodo di prova superiore a quello ora considerato dal regolamento.

PERIODO DI PROVA O ESPERIMENTO.

Il periodo di prova o di esperimento ha una grande importanza per l'influenza che può esercitare sopra l'ordinamento amministrativo dell'azienda. Qualunque sia il titolo di studio che l'Istituto richiede all'impiegato per essere ammesso al periodo di prova, è fuor di dubbio che soltanto l'esperienza può offrire il giudizio migliore sull'adattabilità dell'impiegato alle esigenze dell'ufficio.

Durante il periodo di prova occorre una speciale vigilanza ed una speciale assistenza. Dobbiamo pertanto affidare alla correttezza ed al buon volere dei Capi servizi, dei Capi Uffici e dei Capi Reparti la cura di ottenere i migliori risultati dal personale in prova.

La vigilanza deve essere intesa allo scopo di offrire alla Direzione criteri esatti e categorici sul carattere e sullo spirito di disciplina posseduti dall'aspirante. L'assistenza poi è indispensabile per far emergere nel miglior modo possibile i requisiti dei nuovi impiegati e perchè si riesca a classificarne le attitudini e le inclinazioni in modo da destinare il personale in prova ai lavori per i quali esso si sente maggiormente inclinato secondo le proprie attitudini e cognizioni. Va da sè che tutto ciò deve intendersi entro i limiti della possibilità ed utilità amministrative.

Il personale bene addestrato e bene disciplinato costituisce la base fondamentale del regolare andamento dell'azienda ed i Capi preposti ai singoli servizi, se vogliono anche essi ottenere dall'opera loro il migliore risultato, bisogna che si preoccupino, e sopra a tutto si occupino direttamente, della formazione e dell'addestramento del proprio personale.

Ogni atto di debolezza o di acquiescenza a fatti non in armonia con il corretto svolgimento delle funzioni amministrative ricade poi, come danno, su coloro che hanno le maggiori responsabilità nell'andamento dell'azienda, e la Direzione pertanto non potrà mai trascurare di valutare l'opera dei Capi servizi anche attraverso la rigidità loro nel fare osservare e nell'osservare ciò che i regolamenti stabiliscono e che intuitivamente appare doveroso a coloro che sentono l'ampiezza della responsabilità assunta.

Alla fine del periodo di prova il Capo servizio dovrà esprimere un giudizio categorico sulla persona che ha prestato l'opera sua durante il tempo fissato dal regolamento. E tale giudizio sereno ed obiettivo dovrà permettere alla Direzione di presentare proposte concrete all'On. Consiglio di amministrazione.

Appare subito la responsabilità che un Capo servizio assumerebbe nell'esprimere giudizi non basati sopra una reale conoscenza dei fatti ed appare anche l'opportunità di assicurare con adatti provvedimenti la maggiore omogeneità di criterio nella compilazione delle note caratteristiche sui singoli impiegati.

Inoltre, al termine dei periodi di prova, il regolamento ammetterà la possibilità di sottoporre gli aspiranti ad esami, e questi per la massima parte saranno istituiti in base alla materia specifica dei diversi uffici e servizi. Pertanto gli esami stessi assumeranno un carattere pratico, ma non dovranno neppure trascurarsi gli elementi didattici indispensabili per ogni cultura anche la più modesta.

Potrebbe sembrare che i titoli di studio, ottenuti attraverso prove di esami, dovessero essere sufficienti ad offrire dopo il periodo iniziale elementi di giudizio concreto, ma l'esperienza dimostra come non sempre i risultati che si ottengono all'atto pratico siano in armonia coi titoli posseduti, ed è quindi logico e molto utile per l'azienda che esami complementari siano sostenuti, tenuto conto di ciò che l'impiegato ha fatto durante il periodo di prova o sarà chiamato a fare se passato in ruolo.

La durata del periodo di prova, come già abbiamo precedentemente detto, sarà ridotta a favore degli attuali avventizi ex combattenti e mutilati, e sarà pure riducibile in casi eccezionali di riconosciuto valore.

CONTRATTO D'IMPIEGO.

Durante il lungo periodo di preparazione della legge di monopolio, ampie discussioni, anche ufficiali, ebbero luogo sulla necessità di creare per l'Istituto Nazionale un personale amministrativo e tecnico da nominarsi con contratto d'impiego a periodi determinati e con rinnovazioni accordabili in base a norme di regolamento.

Tale massima fu contemplata nelle disposizioni statutarie che regolano l'azienda, ed oggi non sarebbe possibile di derogarvi senza venir meno al principio fondamentale ammesso dalla legge di monopolio.

E' fuor di dubbio che l'indicato sistema elimina pericoli e rischi che molti intravedono nella cristallizzazione della burocrazia; dobbiamo peraltro riconoscere come in singoli casi il contratto d'impiego a tempo determinato, non protetto da speciali cautele, possa riuscire oneroso per coloro che animati da elevato sentimento del dovere offrono con abnegazione e disinteresse tutta la loro attività a vantaggio dell'azienda.

L'impiegato che ha prestato servizio lodevole per un lungo periodo di tempo non sa comprendere come non possa ancora contare sull'assoluta stabilità della propria posizione.

Noi però vorremmo che il personale fosse persuaso che certi sistemi praticamente non toccano coloro che disimpegnano le loro mansioni con attività, disciplina ed intelligenza, mentre i sistemi stessi, dando all'amministrazione modo di eliminare gli elementi dannosi ed incapaci, migliorano sensibilmente l'ambiente, con indiscutibile vantaggio dell'azienda e della grande massa del personale.

Il regolamento che l'on. Consiglio di amministrazione dovrà esaminare modifica alquanto le norme finora seguite per il rinnovo del contratto d'impiego ed accorda dopo dieci anni di servizio il rinnovo stesso quasi automaticamente, escludendo dal vantaggio soltanto coloro che risultassero immeritevoli.

Il contratto d'impiego, anche concesso a periodi determinati, non deve escludere carriere, ed è quindi giusto che nel quadro organico si contemplino aumenti progressivi, dovuti all'anzianità, precisamente come accade in tutte le amministrazioni dello Stato ove le assunzioni avvengono a tempo illimitato.

L'azienda privata, meglio di quella pubblica, è in grado di crearsi un personale affezionato, avendo maggiore possibilità di premiare gli impiegati suoi più meritevoli.

Il concetto di solidarietà, che va affermandosi in particolar modo nelle masse considerevoli di impiegati appartenenti alle maggiori amministrazioni, conduce a richieste che il personale stesso o le loro associazioni rivolgono alla Direzione per ottenere vantaggi e miglioramenti d'indole economica e morale uniformi e senza distinzione di merito.

Così per gli aumenti automatici degli stipendi, per la distribuzione di particolari assegni o di gratificazioni, per il riconoscimento e compenso di lavoro straordinario, ecc. Tutto ciò però non esclude che quante volte l'amministrazione accorda vantaggi uniformi emergano subito appunti ed osservazioni per negato riconoscimento di particolari meriti, mentre a riconoscimenti singoli sicuramente si oppongono le masse che ritengono ingiuste tali applicazioni.

Si manifesta in ciò un fenomeno proprio nella psicologia della collettività, fenomeno umano che deriva dalla difficoltà di conoscere se stessi, ma intanto l'amministrazione si trova esposta a gravi oneri e non può sempre accordare adeguato compenso a chi maggiormente merita sotto ogni riguardo.

Occorre anche in questo campo vincere e superare gli ostacoli, e noi riteniamo fermamente che il personale tutto, conscio della necessità di raggiungere lo scopo supremo dell'interesse dell'Istituto, saprà al momento opportuno piegarsi alle indeclinabili esigenze amministrative. Dobbiamo tendere coraggiosamente ad accordare promozioni per merito e gratificazioni ai più degni senza tralasciare cosa che valga a garantire la disciplina e l'osservanza rigorosa del regolamento.

L'Istituto Nazionale è sorto con personale raccolto dalle aziende assicurative che cedettero il loro portafoglio, personale ormai maturo di anni e di esperienza il quale giusta-

mente attende dal nuovo regolamento una sistemazione meglio rispondente ai meriti individuali, e per la quale più che dei titoli di studio converrà tener conto dei servizi che ciascuno ha dimostrato di poter rendere all'azienda.

Ma lo sviluppo, intenso e promettente, dell'Istituto ha già richiesto l'assunzione di numerose altre schiere di giovani impiegati non ancora addestrati alle materie assicurative. Dobbiamo, nel plasmare gli ordinamenti, non dimenticare quelle norme di educazione amministrativa e tecnica che debbono essere impartite ai giovani affinché si abituino a conoscere e ad apprezzare il loro ambiente di lavoro. Bisognerà facilitare ai migliori non solo la carriera, ma anche il possesso di quelle cognizioni atte a creare nelle grandi masse nuclei specializzati e tali da garantire una continuità di lavoro tecnico ed amministrativo rispondente alle alte finalità dell'azienda.

Sarà opportuno, come già si è fatto nel decorso esercizio, di destinare annualmente alcuni premi per i migliori lavori da presentarsi in base a concorsi banditi su oggetti scelti nel campo delle assicurazioni sulla vita.

Il personale troverà modo di addestrarsi nella nuova palestra, che raccoglierà il favore non solo dei nostri ambienti, ma in genere di tutti coloro a cui sta a cuore il progresso della previdenza.

Per il 1921 il concorso bandito tra i soli funzionari dell'Istituto ed avente per oggetto memorie « sulla tecnica elementare delle assicurazioni e sulla raccolta e l'organizzazione della produzione », ha ottenuto un buon successo. L'iniziativa dell'amministrazione deve essere ancora meglio coltivata negli anni futuri ed avremo così modo non solo di favorire gli studiosi, ma di raccogliere monografie importanti in ogni campo tecnico, economico, medico, giuridico, amministrativo, contabile, produttivo, delle assicurazioni sulla vita.

L'organo « La previdenza assicurativa » che l'Istituto si propone di pubblicare (e che avrebbe già pubblicato se circostanze imprevedute non si fossero opposte) diffonderà i risultati dei concorsi, facilitando la propaganda a favore della tecnica e della scienza delle assicurazioni sulla vita.

Gli insegnamenti della scuola non sono sempre sufficienti a creare il personale adatto alla nostra azienda, e poichè la materia relativa all'assicurazione offre estesissimo campo di indagine tecnico e scientifico è opportuno che ad iniziativa dell'Istituto ed a vantaggio essenzialmente del personale suo si tengano corsi speciali di cultura assicurativa. In tal senso si stanno già elaborando programmi al cui svolgimento potranno dedicarsi anche i nostri Capi servizi ed alcuni giovani laureati meglio inclinati alla didattica.

Altro sistema che varrà ad alimentare lo spirito di emulazione sarà rappresentato da viaggi all'estero a scopo di istruzione che potranno essere accordati ai migliori giovani.

La mancanza di concorrenza dovuta al regime di monopolio potrebbe danneggiare il progresso e la evoluzione delle dottrine assicurative che si riscontrano negli ambienti stranieri; è quindi giusto che gli ambienti stessi siano studiati da vicino dai migliori nostri impiegati i quali, avendo già dimostrato di possedere i voluti requisiti, sapranno trarre partito dall'esperienza e dalle cognizioni acquistate all'estero per proporre miglioramenti ai servizi ed ai sistemi in corso, e per affacciare e caldeggiare iniziative tendenti a migliorare sempre più l'organismo assicurativo del nostro Istituto.

Le misure di previdenza e di assistenza completeranno il congegno amministrativo a favore del nostro personale, ma di esse mi riservo di parlare a parte.

PERSONALE DIRIGENTE.

I servizi, come intesi nel nuovo ordinamento, costituiscono i più notevoli gruppi, abbastanza omogenei; di funzioni amministrative, tecniche e contabili che si svolgono per l'esercizio industriale assicurativo del nostro Istituto.

I Capi preposti ai singoli servizi sono i principali collaboratori della Direzione; l'opera loro deve armonicamente essere intonata all'indirizzo generale ed alle alte finalità sociali dell'Istituto. Conoscitori profondi dell'ambiente e delle dottrine alle quali par-

ticolarmente si dedicano, nulla debbono trascurare perchè attive, uniformi e rapide si manifestino le azioni di collegamento tra i diversi servizi. I procedimenti secondo direttive ben definite debbono sempre escludere, nell'interesse economico dell'azienda, interferenze e duplicazioni.

Le assicurazioni sulla vita traggono il loro buon successo dalla correttezza e correttezza dei sistemi amministrativi e contabili, dal rigore dei congegni tecnici, nonchè dalla rapidità di esecuzione nella trattativa, nella conclusione e nella conservazione degli affari.

Al raggiungimento dello scopo contribuiscono in egual misura tutti i servizi, ed i dirigenti sono pertanto uniti in una responsabilità solidale di fronte alla Direzione riguardante il buon andamento dell'Istituto.

La tabella organica indica in modo speciale fra i Capi preposti ai singoli servizi il Segretario generale, il Capo di gabinetto e dell'ufficio Organizzazione, l'Attuario capo ed il Ragioniere capo; qualifiche queste che rispondono a funzioni meritevoli di essere particolarmente rilevate.

Il Segretario generale, al quale è affidata la cura del collegamento amministrativo di tutti i servizi, deve ritenersi Capo del personale e come tale esercitare attiva e sistematica vigilanza sull'ordinamento interno dell'Azienda nei riguardi della disciplina e dell'osservanza delle norme statutarie e regolamentari.

La Direzione conta molto sulla collaborazione attiva ed efficace del Segretario generale per imprimere al congegno amministrativo quel grado di uniformità e di omogeneità che è indispensabile al miglior ordinamento dell'azienda.

L'opera del Segretario generale rispetto al personale non esonera però i Capi servizi dalla responsabilità, che debbono assumere ampia e categorica, anche per il mantenimento della disciplina.

A tale proposito l'amministrazione vuole essere garantita che i Capi servizi, nel seguire giornalmente il lavoro corrente, sapranno rendersi conto esatto dell'attività, attitudine e delle cognizioni specifiche di ciascun impiegato, in modo da poter fornire gli elementi necessari alla Direzione per stabilire graduatorie di merito.

Atti di debolezza o di parzialità nel giudicare l'opera di singoli impiegati potrebbero risolversi in danni gravissimi a carico di altri meritevoli di speciale considerazione, e a danno pure degli stessi Capi servizi chiamati a rispondere di fronte all'Istituto.

Il servizio dell'organizzazione sarà unito a quello comunemente affidato al Gabinetto e relativo agli affari riservati del Consiglio, Comitato e Direttore. A Capo quindi del Gabinetto deve essere chiamato un funzionario di sperimentata pratica nell'ordinamento generale dell'Istituto nei riguardi amministrativi e produttivi. Sappiamo, e lo abbiamo anche ripetuto in precedenti relazioni, che la organizzazione delle Agenzie e dei servizi di ispezione ha una straordinaria importanza sullo sviluppo dell'azienda. Le modalità da seguire nei rapporti tra Direzione ed organi esterni debbono essere tutte improntate a particolari criteri di politica assicurativa industriale e vogliono sopra a tutto rappresentare emanazioni dirette della Direzione.

Da quanto succintamente abbiamo riportato emerge la ragione per la quale abbiamo voluto mettere in speciale rilievo la qualificati Capo di gabinetto.

L'Attuario rappresenta l'elemento direttivo che ha la maggiore responsabilità sull'ordinamento tecnico dell'impresa. L'opera sua è basata su principi rigorosamente scientifici e la sua cultura deve offrire alla Direzione ed alla Amministrazione la più ampia garanzia che le basi tecniche così nettamente precise dell'assicurazione sulla vita saranno in ogni occasione rispettate e protette.

Il campo di azione dell'Attuario è immenso; egli è fra i collaboratori più diretti del Direttore, deve presiedere a tutti i servizi tecnici, deve elaborare e dirigere progetti di riforme di tariffe e di riserve, formulare proposte in ordine ai bilanci tecnici e curarne la esecuzione assumendo la responsabilità immediata dei risultati.

Nell'amministrazione delle assicurazioni sulla vita sono in giuoco interessi finanziari elevatissimi che agiscono a lunga scadenza, e gli organismi tecnici in base ai quali le operazioni assicurative si svolgono devono avere il carattere del maggior possibile rigore scientifico e tecnico. Nessuna operazione finanziaria di grande importanza che interessi

l'Istituto, nessuna indagine statistica collegata alle assicurazioni sulla vita può condursi senza l'ausilio della scienza attuariale, e vuole pertanto il concorso dell'Attuario.

Esiste il titolo di Attuario che correntemente si attribuisce a persona che possiede determinati requisiti di studio e di esperienza, ma quando il titolo stesso riguarda la carica di Dirigente tecnico dell'impresa assicurativa esso assume per la responsabilità che ne deriva e per il corredo di cognizioni pratiche necessarie una importanza molto rilevante.

Il Ragioniere capo ha la responsabilità della registrazione sistematica e completa di tutti i fatti economici e finanziari dell'impresa, e l'opera sua, come già quella dell'Attuario capo, ha riflessi quindi sullo svolgimento industriale e patrimoniale; opera di alta responsabilità sulla quale è superfluo riferire, essendo noto a tutti quale decisiva importanza hanno per il regolare andamento di un'azienda la ragioneria e la contabilità.

I Capi uffici ed i Capi reparti, nella più limitata sfera di azione loro affidata, assumono pure notevole responsabilità, e poichè hanno occasione di vivere a maggiore contatto con gli impiegati, possono così rendere notevoli servigi quando sappiano contribuire alla vigilanza per la rigorosa applicazione delle norme disciplinari e per la distribuzione ben ponderata delle mansioni di ufficio più dettagliate.

PERSONALE DI ISPEZIONE.

L'attività dell'Istituto si esplica in grandissima parte lungi dalla sede della Direzione generale. Gli affari si raccolgono presso le Agenzie, ed è presso le Agenzie che si organizza e si perfeziona la produzione, elemento fondamentale della vita della impresa.

La legge stabilisce in grosso modo come debbano istituirsi le Agenzie e retribuirsi i servizi produttivi, ma coll'approssimarsi del termine decennale fissato per l'applicazione integrale della legge di monopolio l'Istituto sta elaborando progetti per una riforma sistematica dei servizi produttivi, mantenendoli pur sempre nel quadro primordiale basato su compensi a provvigioni.

In altra occasione illustrerò ampiamente all'on. Consiglio i sistemi di organizzazione per i differenti gruppi di Agenzie, gruppi basati sull'importanza degli incassi, sulla potenzialità assicurativa delle regioni, sulla disponibilità di elementi adatti, sulla ricchezza dei differenti centri, sulla forza demografica, ecc., ma intanto sarà bene richiamare l'attenzione sulla necessità che nell'ordinamento futuro dell'Istituto, ed in vista specialmente dell'applicazione integrale della legge, le Agenzie siano organizzate in modo da rispondere meglio alle esigenze produttive, amministrative, tecniche e contabili.

Presso le Agenzie si svolgono rapidamente fatti economici di importanza capitale per l'Istituto, il quale deve aver modo di rendersi conto esatto dei congegni creati per l'esercizio produttivo delle assicurazioni sulla vita.

L'esercizio della vigilanza spetta al personale di Ispezione, ed il nuovo ordinamento sul quale è chiamato a decidere l'on. Consiglio di amministrazione, pone il personale stesso in un ruolo affatto distinto da quello della Direzione, seguendo con ciò la consuetudine invalsa da lunghissimo tempo presso le imprese private.

Lo Statuto nostro contempla la carica di Ispettore compartimentale senza però offrire sufficienti elementi perchè l'opera di questi funzionari possa mettersi in correlazione con quella degli Agenti agli effetti produttivi.

La tabella organica indica tre categorie di ispettori: Superiori, di zona compartimentale e centrali.

Il servizio di ispezione può avere due aspetti: secondo l'uno il servizio stesso tende a vigilare sulla produzione, a curare l'organizzazione dei centri principali e secondari, ed a raccogliere elementi di giudizio e dati statistici perchè la Direzione possa, nell'interesse supremo dell'Istituto, prevedere e provvedere; secondo l'altro aspetto, quello propriamente attribuito al servizio degli Ispettori centrali, ha il precipuo scopo di sorvegliare e di controllare l'andamento contabile ed amministrativo nei rapporti colla ragioneria centrale.

Le missioni pertanto riservate agli Ispettori hanno carattere affatto distinto da quelle proprie dei funzionari di Direzione, ed occorre che tale personale posseda speciali requisiti per riuscire, secondo i desideri dell'Amministrazione, ad esercitare il mandato presso le Agenzie, mandato che vuole particolari cognizioni, carattere inflessibile e disposizione ad una vita di grande e continua mobilità.

Quando gli ordinamenti dell'Istituto saranno plasmati secondo le esigenze di una rinnovata propaganda, derivabili dall'applicazione integrale della legge, sarà forse necessario studiare la figura dei rappresentanti dell'Istituto preposti all'esercizio delle Agenzie, nonchè quella di speciali produttori del tipo noto delle imprese private.

Ma poichè la trasformazione dei sistemi produttivi e dei mezzi di propaganda è in rapporto con facoltà nuove che una modificazione dello Statuto potrà accordare ad Enti già conformati alla propaganda della previdenza ed alla raccolta di affari assicurativi, così sarebbe inutile oggi entrare in dettagli relativi ad un argomento che dovrà essere ampiamente illustrato a suo tempo.

L'on. Consiglio di amministrazione ha già approvato un nuovo ordinamento dei servizi ispettivi e sono in corso disposizioni perchè l'ordinamento stesso possa in breve avere pratica applicazione.

PREVIDENZA ED ASSISTENZA.

Le istituzioni che hanno scopo di assicurare rendite o capitali a favore del personale di grandi amministrazioni e delle loro famiglie nei casi di eliminazione per collocamento a riposo o decesso sono correntemente chiamate Casse pensioni. La storia ormai secolare delle istituzioni di previdenza ci ammaestra sui grandi rischi e sui grandi oneri che alle amministrazioni possono derivare quando non si proceda con tutte le cautele tecniche ed amministrative nel disciplinare gli ordinamenti fondamentali di dette istituzioni. Abbiamo gli esempi degli Istituti di previdenza ferroviari, delle Casse a favore di impiegati comunali e provinciali, abbiamo infine l'esempio tipico del congegno adottato dallo Stato per le pensioni degli impiegati.

In tutti questi casi si sono riscontrate forti anomalie e sperequazioni tra gli impegni assunti e le risorse correnti. Nel caso poi di assenza assoluta di un ordinamento tecnico basato su principî assicurativi gli oneri crescenti si sono manifestati in misura tale da determinare in molti casi disavanzi irreparabili.

Il risparmio semplice, anche favorito da larga capitalizzazione, non è da solo sufficiente a costituire base per una Cassa pensioni, mentre la forma assicurativa meglio di ogni altra risponde alle esigenze della previdenza anche nei riguardi di collettività con vincoli professionali fissati in base a determinate norme.

Le Casse pensioni tecnicamente organizzate e basate su principî assicurativi estesi a fenomeni demografici più complessi di quelli normalmente considerati dalle assicurazioni sulla vita presentano, allo stato attuale della tecnica, difficoltà di applicazione non indifferenti, dovendosi il loro congegno costituire secondo direttive fondate su leggi statistiche, demografiche e finanziarie non dotate della necessaria stabilità per ricavarne strumenti di calcolo rigoroso.

Le Casse pensioni, o meglio le Assicurazioni propriamente collettive, saranno in seguito studiate dall'Istituto anche nel campo industriale, ma ora sarebbe impossibile dettare delle norme ed istituire dei calcoli applicabili alla pratica e tanto meno al caso particolare del personale dell'Istituto, il quale numericamente non ha ancora raggiunto un grado di sufficiente stabilità.

Esclusa la forma collettiva non rimane che provvedere alle esigenze del personale, nei casi di collocamento a riposo o di eliminazione per altre cause, mediante i consueti contratti di assicurazione sulla vita, da stipularsi beninteso a condizioni di favore.

L'assicurazione sulla vita, specialmente nella forma mista, risponde bene in caso di premorienza, per il vantaggio maggiore che offre alla famiglia del defunto funzionario di

fronte a qualsiasi altro sistema stabilito dalle ordinarie istituzioni di previdenza, mentre alla scadenza del contratto il capitale stesso convertibile in rendita vitalizia costituisce l'assegnamento di pensione.

Quando la forma assicurativa venga integrata con l'opera di risparmio derivante dall'accumulazione ad interesse composto di somme periodicamente versate sopra un conto individuale, il risultato cumulativo raggiunge lo scopo voluto.

Inconvenienti possono manifestarsi quando, per l'età avanzata dell'assicurato, il capitale garantito da una determinata percentuale degli emolumenti riesca troppo esiguo, ma si comprende come tali circostanze rappresentino l'eccezione che può sempre correggersi mediante opportune disposizioni transitorie.

L'Istituto prende vivo interesse a curare nel miglior modo possibile l'opera di previdenza a favore del proprio personale; ed in tal senso provvede a fissare una percentuale degli emolumenti da versarsi a titolo di premio di assicurazione, in misura certo più elevata di quella che sarebbe sufficiente a garantire il regolare alimento di una Cassa pensioni a forma assicurativa.

Non bisogna dimenticare che la situazione del mercato finanziario permette oggi di valutare i premi di assicurazione al saggio di interesse del 4 e mezzo per cento, ottenendo a favore dell'interessato un risultato notevolmente migliore di quello che si sarebbe raggiunto nel passato.

Fra i grandi rischi che presenta ancora l'assicurazione è da rilevarsi quello della invalidità od incapacità assoluta che, togliendo all'impiegato la facoltà al lavoro, lo pone in condizioni di non poter più alimentare il contratto di assicurazione con un premio annuo costante. Si comprende quindi l'opportunità di migliorare l'assicurazione ordinaria sulla vita con disposizioni tendenti ad esonerare l'invalido dal pagare i premi ed a garantirgli una rendita fino al giorno nel quale si rende liquidabile la polizza di assicurazione.

La clausola di invalidità, nelle pratiche applicazioni fatte da imprese private, ha presentato notevoli difficoltà, sopra a tutto nei riguardi della definizione e dell'accertamento dell'invalidità. Pur non di meno numerose compagnie, specialmente tedesche, l'hanno largamente applicata, ottenendo discreti risultati. Anche dal lato tecnico le difficoltà sono palesi per il fatto della mancanza di strumenti statistici necessari a valutare preventivamente i coefficienti di invalidità e di mortalità fra gli invalidi.

Per l'applicazione del principio al personale dell'Istituto non credo che occorra addentrarsi in uno studio profondo della materia, trattandosi di misure e provvedimenti che l'Amministrazione può adottare da un punto di vista diverso da quello col quale i provvedimenti stessi verrebbero osservati nel dominio dell'industria assicurativa. Ad ogni modo la clausola dell'invalidità assoluta si applicherebbe a partire da una determinata età e darebbe facoltà all'Amministrazione di sospendere gli effetti quando cessasse lo stato di infermità.

Noi riteniamo che sarebbe opera saggia di avviare il congegno della previdenza a favore del personale anche attraverso il semplice risparmio, e vorremmo pertanto istituire per ciascun impiegato un conto individuale, con saggio di interesse da determinarsi anno per anno, sul quale venissero versate quote direttamente dall'interessato ed eventualmente anche dall'Amministrazione quante volte circostanze favorevoli si manifestassero.

Il Regolamento interno fisserà le norme per l'ammissione del personale, ed indicherà quindi anche l'età limite dopo la quale non sarà possibile ammettere nuovi impiegati. Ciò avrà una ripercussione anche sul buon andamento delle misure di previdenza, giacché dipendendo le somme assicurate dalla entità dei premi annui pagabili dall'amministrazione col concorso pure dell'interessato, l'emissione di polizze a favore di persone con età avanzata trarrebbe la conseguenza di garantire a favore degli impiegati o delle loro famiglie in caso di collocamento a riposo o di decesso somme troppo esigue, che l'Amministrazione poi si vedrebbe costretta ad integrare con mezzi di bilancio quando si verificassero circostanze meritevoli di ogni riguardo.

L'età limite di ammissione, mentre da un lato garantisce all'Azienda la formazione di nuclei omogenei di personale rinnovantisi con sistematica legge, permette pure di dare

all'applicazione del principio assicurativo uno sviluppo regolare conforme alle esigenze di una Cassa pensioni.

Le norme per l'avvenire non possono evidentemente avere efficacia per il personale attualmente in servizio e specialmente per quello che fu assunto in seguito alla cessione dei portafogli delle antiche Compagnie operanti in Italia nel ramo delle assicurazioni sulla vita. Tali impiegati, che facilitarono all'Istituto il gravissimo compito di organizzarsi rapidamente all'inizio delle operazioni, si trovano per effetto dell'applicazione di principi uniformi a subire palese danno, derivante dal fatto che l'anzianità da loro acquistata presso le Imprese private non ebbe nessun effetto sulla misura dei capitali e degli assegni di carattere assicurativo garantiti loro dalle polizze dell'Istituto.

Ad eliminare un inconveniente che colpisce classi meritevoli di funzionari i quali negli anni della loro giovinezza dettero tutta la loro opera a vantaggio di Imprese private, ed oggi contribuiscono all'incremento della nostra Azienda dopo averle offerto una somma di esperienza non facilmente acquistabile quando si creino organismi industriali senza ricorrere all'ausilio di precedenti, conviene adottare una misura transitoria consistente in massima nell'accordare un periodo di retroattività all'applicazione delle norme che dovranno regolare i contratti di assicurazione a favore del personale dell'Istituto.

Ogni modificazione nel senso indicato di fatti aventi carattere economico a vantaggio del personale conduce necessariamente a nuovi oneri, ma non bisogna dimenticare che di fronte ad esigenze umanitarie, quante volte si presentassero circostanze speciali a cui già abbiamo accennato, l'Amministrazione non potrebbe sottrarsi dal venire in aiuto con mezzi di bilancio corrente, mentre l'esame aprioristico di tutti gli eventi che potranno manifestarsi nell'applicazione pratica dei provvedimenti di cui abbiamo esposto le basi condurrà da un lato a maggiore rigore amministrativo, dall'altro alla creazione di uno stato d'animo del vecchio personale che gioverà alla collaborazione attiva e serena da tutti invocata nell'interesse supremo dell'Istituto.

Lo Statuto accenna, come la legge, ad una partecipazione del personale agli utili dell'Azienda e ne fissa il massimo in una percentuale del 5 per cento.

E' noto come non sia stato ancora possibile di addivenire nei decorsi esercizi all'accertamento di utili correnti, anzitutto per la impossibilità in cui si è trovata l'Amministrazione di accertare la situazione in base a periodiche valutazioni, e poi anche per la situazione singolare che si manifesta nei primi anni di esercizio presso tutte le Imprese di assicurazione sulla vita, le quali, dovendo inizialmente sostenere spese di acquisto non compensabili da alimento di premi relativi a contratti in corso, non hanno modo di realizzare utili senza distribuire le spese industriali tra i diversi esercizi per tutto il periodo di esistenza delle polizze alle quali le spese stesse si riferiscono.

L'Istituto procederà, lo sentiamo, vigorosamente a trarre dall'esercizio delle Assicurazioni sulla vita discreti utili, ma comunque si organizzi l'industria, questa non potrà mai dare ingenti benefici, giacchè se approfittando l'Istituto della situazione privilegiata di monopolio tendesse ad accrescere i margini dei premi, nuocerebbe alla grande massa dei previdenti i quali invece devono nell'opera dell'Istituto trovare anche l'affermazione di un principio sociale a vantaggio della Nazione, principio che elimina ogni possibilità di sfruttamento e che tende a favorire la previdenza circondandola di tutte le migliori garanzie ed accordandole i vantaggi che solo lo Stato può dare.

Lo sviluppo notevole delle operazioni e il crescere della massa dei previdenti consolideranno gli utili e li accresceranno pur mantenendo miti le condizioni di prezzo; ma perchè globalmente gli utili stessi possano rappresentare cifre considerevoli, tali da determinare forti partecipazioni, dovranno ancora passare molti anni, durante i quali saranno necessari sforzi concordi da compiersi da tutti coloro che militano nell'orbita del nostro Istituto. Una grande finalità delle Assicurazioni sulla vita sta nel volgarizzarne e nel diffonderne l'uso in modo che tutte le classi sociali, e specialmente quelle degli strati più modesti della popolazione, possano contribuire allo sviluppo della previdenza. Poichè le forme così dette industriali o popolari delle Assicurazioni sulla vita sono le più costose nei riguardi amministrativi, così l'Istituto dovrà, per rendere un grande servizio alla previdenza nazionale, sacrificare parte degli utili ricavabili dalle assicurazioni ordinarie e fa-

cilitare la raccolta di quelle a favore dei lavoratori, siano questi operai, piccoli professionisti od impiegati privati.

Ho ritenuto necessario prospettare anche in occasione di una relazione sull'ordinamento interno dell'Istituto la questione degli utili industriali ricavabili ogni anno per far meglio comprendere come sia necessario, anche da parte del personale, di tendere alla riduzione massima delle spese amministrative, perchè la partecipazione agli utili possa riuscire più efficace. A mio avviso poi sarà opportuno che la partecipazione medesima in determinate circostanze favorevoli contribuisca al risparmio individuale.

ALCUNE DISPOSIZIONI DEL REGOLAMENTO.

L'ordinamento interno dei servizi non può prescindere da norme precise e categoriche sugli orari di ufficio, sui permessi ordinari e straordinari, sulle vacanze da accordarsi in occasione di feste o di solennità.

L'assiduità al lavoro, la disciplina, e la coscienza della responsabilità, come già ebbi occasione di dire, rappresentano fattori essenziali del buon risultato dell'Azienda, ed il personale a cui sta a cuore anche nel proprio interesse il progresso dell'Istituto non deve trascurare l'esame obiettivo di certe disposizioni che hanno largo peso in tutto il congegno amministrativo.

L'orario giornaliero di sette ore risponde bene in massima alle esigenze degli Uffici, e gli impiegati che accettano volentieri di lavorare anche in ore straordinarie offrono la indiretta dimostrazione che il quantitativo di ore indicate deve ritenersi giusto.

La legge sul riposo festivo ha eliminato abusi da parte di amministrazioni troppo esigenti, sebbene coloro che hanno le maggiori responsabilità di carica difficilmente possono usufruire dei vantaggi dell'indicata legge.

Con la fine della grande guerra si accesero in Italia, più che altrove, ampie discussioni tendenti a trasformare, modificare e migliorare gli antichi congegni amministrativi e sociali nella persuasione che, avviandosi il Paese ad un'era nuova, si potessero liberamente favorire con vantaggi reali coloro che, avendo partecipato al conflitto, meritavano di essere assistiti e protetti nell'opera di pace. Da una maggiore soddisfazione dei lavoratori, in ogni campo di attività nazionale, sarebbero sorti nuovi incitamenti e nuovi incoraggiamenti verso affermazioni sempre maggiori del progresso italiano.

E' inutile qui riferirsi agli svariati problemi del dopo guerra, molti dei quali attendono ancora di essere risolti, basterà accennare alla questione delle otto ore di lavoro e del così detto sabato inglese. Non interessa al nostro Istituto indagare i risultati ottenuti dall'applicazione dei nuovi sistemi, e ci limitiamo a notare, per quanto riguarda il così detto sabato inglese, che, accordato dall'Amministrazione agli impiegati nostri, ha rappresentato un sensibile alleggerimento degli obblighi imposti al personale.

Non dobbiamo dimenticare le ragioni che trovano in Inghilterra consenzienti tutti i cittadini all'applicazione della vacanza nel pomeriggio di ogni sabato, è certo però che se si dovessero strettamente applicare in Italia i sistemi inglesi con tutte le norme che disciplinano il lavoro anche nei riguardi del rendimento individuale, probabilmente il nostro personale non si riterrebbe soddisfatto.

Non intendo di elevare critica su ciò che già è stato concesso e che si ritiene vantaggio del personale, ma è fuori di dubbio che il vantaggio stesso mentre individualmente, per coloro almeno che hanno l'abitudine al lavoro, è di ben modesta efficacia, arreca invece notevole danno economico all'Amministrazione, danno che potremmo tradurre in cifre computabili sul minor numero di ore di lavoro realizzabile.

Ma una questione che deve necessariamente essere risolta in occasione del nuovo regolamento è quella del così detto orario unico o continuato, oggi in vigore per il personale dell'Istituto.

Gli argomenti che in proposito sono stati affacciati per difenderne l'applicazione e per dimostrarla rispondente ad un principio di equità e di umanità non mi persuadono, e ri-

tengo che l'orario unico, come è applicato in Italia, ed in specie nell'Istituto, sia dannoso agli interessi dell'azienda economici ed amministrativi, poichè esso si traduce in un palese minor rendimento del personale ed in un persistente indebolimento della disciplina interna.

I difensori del sistema accennano, certo in buona fede, alle grandi difficoltà che in una città come la nostra offrono i mezzi di comunicazione ed alla impossibilità quindi di dislocare facilmente, nell'intervallo di riposo, a grande distanza la massa di impiegati che presta servizio all'Istituto. Molti poi non hanno difficoltà a riconoscere che il principio è invocato da coloro che, dopo le ore di ufficio stabilite dall'orario unico, si dedicano ad altre occupazioni retribuite.

Se l'orario unico e continuato fosse nella pratica realizzabile come teoricamente si ammette, nessun inconveniente dovrebbe derivarne all'Azienda, la quale otterrebbe anzi il rendimento massimo compatibile con le sette ore di lavoro giornaliero.

In realtà l'esperienza quotidiana e la situazione particolare dei servizi in rapporto con i dirigenti dimostra che l'orario unico presenta gli inconvenienti da me lamentati.

Intanto nell'intervallo di riposo di un'ora, concesso con l'orario unico, una gran parte del personale esce dalla sede dell'Istituto, e la concessione si è dovuta accordare a singole domande di impiegati i quali, con certificati medici, la invocano per ragione di salute.

E' bene che l'on. Amministrazione sia informata come sopra cinquecento impiegati, centosessanta e più abbandonano la sede dell'Istituto durante l'intervallo destinato al riposo, ed il numero sarebbe molto maggiore se la Direzione non si fosse opposta ad altre domande non giustificabili presentate dagli interessati.

La disparità di condotta che si manifesta nell'ora di riposo tra la massa degli impiegati nuoce ai controlli, alla vigilanza e quindi alla disciplina: di più gli impiegati che abbandonano l'Istituto per un brevissimo intervallo sono esposti a maggiore spesa di vitto o corrono rischio di non poter osservare il regolamento per la ripresa del lavoro pomeridiano. A tutti costoro, che escono normalmente, l'orario antico che accordasse un largo intervallo dovrebbe offrire vantaggi igienici ed economici, ed appare invero strano che, affacciando ragioni di salute per opporsi a rimanere in ufficio, sentano poi il desiderio di sostenere l'orario unico. Nasce un dilemma dal quale bisogna uscire con un provvedimento chiaro e preciso a vantaggio della disciplina e del buon andamento generale dell'Istituto.

Un altro inconveniente, forse maggiore, per la ripercussione sua sull'andamento dei servizi, deriva dal fatto che i Capi anzichè attenersi all'orario unico, concesso ai loro dipendenti, seguono le antiche consuetudini ed abbandonano l'Istituto per un intervallo di tempo quasi sempre superiore a due ore giornaliere.

Premesso che una disciplina è necessaria per tutti, e quindi anche a maggior ragione per i dirigenti, non comprendiamo come l'opera dei Capi servizi possa svolgersi nell'interesse dell'Azienda se essi assistono al lavoro degli impiegati soltanto per cinque ore, lasciando la cura ai Capi reparti, se non mancano, di dirigere e di sorvegliare il personale per due ore almeno della giornata.

Completato l'orario unico, i Capi servizi rimangono in ufficio per altro tempo, ma salvo nei casi che essi siano occupati in lavori personali, l'opera loro perde evidentemente di efficacia, e, come ebbe a dichiararmi un nostro Capo servizio, spesso non hanno la disponibilità del materiale occorrente perchè terminato l'orario unico essi possano utilmente adempiere al mandato di ufficio.

L'on. Amministrazione comprenderà quanto sia grande l'inconveniente di una irregolare applicazione del lavoro di dirigenti in rapporto a quello degli impiegati e come l'orario unico, là dove esso deve essere necessariamente applicato, reclami l'osservanza assoluta da parte di tutti. In caso diverso si finisce ad ammettere in funzionari di grado inferiore a quello dei Capi servizi responsabilità non corrispondenti al loro mandato.

D'altra parte il carattere di un Istituto di assicurazione sulla vita ed i rapporti ufficiali che il nostro specialmente ha con gli organi governativi rendono impossibile la cessazione di ogni attività giornaliera quando maggiormente ferve il lavoro presso i Ministeri e le principali aziende industriali, e sarebbe invero strano che la Direzione rimanesse priva durante le ore di maggiore attività della collaborazione dei Capi servizi e dei principali

funzionari. Tutto ciò si concilia male con l'orario unico, e dobbiamo ritenere che il personale, soddisfatto dei miglioramenti ottenuti e della possibilità di una carriera, non abbia ormai ragione di invocare la necessità di altre fonti di guadagno giornaliero all'infuori di quelle che gli derivano dall'esercizio del mandato di ufficio.

Il personale, che ha già ottenuto il vantaggio del sabato inglese, che ha ridotto l'orario a sette ore giornaliere, ritiene di dover insistere per godere del permesso ordinario annuale di trenta giorni come è concesso agli impiegati di Stato. Purtroppo si procede per analogia soltanto nei casi in cui si manifesta un tornaconto personale, ma non si rilevano per esempio le differenze che presentano gli emolumenti ed altri vantaggi.

Io ho ritenuto sempre che il permesso annuale di trenta giorni sia eccessivo, tanto che in vita mia non ho avuto mai il piacere di goderlo neppure quando, per moltissimi anni impiegato, dovevo per compito di ufficio spiegare la mia attività in operazioni di calcolo abbastanza laboriose, ma oggi i tempi sono cambiati e dobbiamo uniformarci ad un andamento non certo favorevole allo sviluppo industriale ma conforme ad uno spirito di rinnovamento che si vuole troppo facilmente confondere col progresso.

Ammetto che maggiore concessione debba attribuirsi a coloro che realmente si espongono ad un lavoro faticoso e continuo che logora, che indebolisce, ma qualche freno e qualche misura moderatrice debbono essere accolte anche per non distruggere completamente quella graduatoria sulla quale si fonda l'armonia di una azienda industriale modello.

Le proposte che, esaminate dal Comitato permanente, vengono presentate all'onorevole Consiglio sono il risultato di ponderate discussioni e vogliono in un certo modo contemperare le esigenze dell'Amministrazione con le aspirazioni del personale al fine di stabilire nell'ambiente nostro una atmosfera di serenità che assicuri il miglior rendimento dell'opera comune.

Ho così riassunto ed illustrato i punti fondamentali della riforma organica, profonda e radicale, ma ispirata a giusti criteri ed accuratamente studiata, che l'on. Consiglio di amministrazione si dispone ad approvare a vantaggio del personale: la portata finanziaria del progetto e le conseguenze che potranno derivare dalla sua applicazione risultano dall'apposito allegato che con la presente l'on. Consiglio è pure chiamato a giudicare.

Noi sentiamo tutta l'importanza della riforma prospettata, e siamo convinti che l'accoglimento da parte dell'Amministrazione di voti ed aspirazioni del personale varrà a rendere sempre maggiore quella solidarietà di intenti e di propositi che, riunendo in un'unica famiglia tutti i collaboratori della grande impresa statale, permetterà di giungere alla piena attuazione delle alte finalità economiche e sociali per le quali la legge di monopolio veniva istituita.

Nessun progresso, nessun risultato degno di considerazione è possibile ottenere quando manchi nell'ambiente di lavoro quel senso di responsabilità e quel cordiale attaccamento che sono indici e fattori di correttezza e di onestà amministrativa, ed è pertanto giustificato il voto che solennemente sentiamo di poter emettere perchè il personale tutto, senza distinzione di grado e di categoria, voglia prestare con alto sentimento di dovere l'opera propria al benessere della nostra amministrazione.

Roma, 14 marzo 1922.