

Art. 40 (già 40 = 41 )

ro , cessa il godimento dell'aumento quinquennale.

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 1° capoverso dell'art. 4 anche per i Vice Segretari di seconda classe, può essere concesso dopo tre anni della assunzione in servizio , compreso l'anno di esperimento.

Art. 41

Art. 43

Il presente regolamento avrà effetto dal 1° gennaio

1915 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 1° gennaio 1913 o della data di effettiva assunzione in servizio , se questa è avvenuta posteriormente.



re , 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 ai commessi non prima però che siano decorsi tre anni dalla nomina o dalla promozione , quando ricorra la condizione del lodevole servizio.

Le retribuzioni di 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 vengano a godere di un miglioramento uguale almeno alla differenza fra lo stipendio del grado o della classe alla quale sono assegnati e quello del grado o della classe inferiore, per i quali i detti termini decorrono dal 1° gennaio 1913 o dalla data di effettiva assunzione in servizio , se questa è avvenuta posteriormente.

mentre come disciplina interna del rapporto con gli impiegati, dovrebbe limitarsi alle disposizioni di carattere pro-

## I

Necessità dell'approvazione e pronta attuazione del Quadro delle categorie classifiche e stipendi, eliminati i periodi fissi triennali o quadriennali di permanenza in ciascuna classe e degli aumenti quinquennali ai non promossi di grado.

Non si può ritardare ulteriormente la sistemazione iniziale del Personale, la quale dipende dall'inquadramento o applicazione del Quadro delle classifiche; e converrebbe che il Quadro avesse completa attuazione prima delle imminenti feste di fine d'anno, per provvedere alla situazione resa assai difficile dalle condizioni generali che hanno elevato il costo della vita.

## II

Il sostituire alle promozioni automatiche o di diritto le norme formulate per regolare le promozioni secondo periodi prestabiliti, subordinandole all'apprezzamento degli organi dirigenti dell'Istituto, non risponde ai criteri già manifestati circa l'ordinamento industriale dell'Istituto. Continuerebbero a sussistere sia pure con carattere facoltativo e non di obbligatorietà, le norme di carriera che prima erano state progettate.

Il regolamento interno, tende in questa e in qualche altra parte a stabilire lo stato giuridico degli impiegati;

mentre come disciplina interna dei rapporti con gli impiegati, dovrebbe limitarsi alle disposizioni di carattere propriamente esecutivo rispetto alle norme della legge, del regolamento generale e dello Statuto organico approvati con regio decreto. Eliminando le disposizioni che creano garanzie e diritti di carriera (le quali, se mai, possono trovar sede nel regolamento generale e nello statuto), resterebbero nel regolamento interno le disposizioni che riguardano condizioni di ammissione, orari e incompatibilità con altri impieghi e uffici, congedi, casi di sospensione o licenziamento dall'impiego, condizioni e modalità di rinnovazione dei contratti.

Circa la procedura disciplinare, si nota che il regolamento interno deve fissare le misure disciplinari, come prescrive l'art. 32 dello Statuto; senza prescrivere una procedura lunga e complicata, che potrebbe, trattandosi di modeste misure, togliere efficacia allo stesso potere disciplinare.

I contratti a tempo determinato, preferibilmente collettivi, non eccedenti il limite di tempo fissato dallo Statuto, possono aver decorrenza da quando verranno concretati, prescindendo dal tempo passato dall'attivazione dei servizi. Come non si può col regolamento interno, così non è consentito coi contratti di lavoro accordare il diritto a variazione delle condizioni fissate all'inizio o il diritto alla rinnovazione del contratto.

Ciò non toglie che possa il Consiglio, valutando servizi e meriti speciali, accordare anche in corso di contratto passaggi di classe, di grado, di categoria, procedendo se occorre a nuovo contratto.