

-8

Segue Adunanza 17 aprile 1918

6. Cessione del 40% di rischi assunti da  
Compagnie autorizzate.

Sentita la relazione del Consigliere Delegato,  
il Consiglio delibera che sia da rifiutare la cessione  
del 40% dei seguenti rischi, assunti da Compagnie  
autorizzate, giudicandoli assunti senza sufficienti  
cautele.

1) Compagnia Cooperativa  
Assicurato: Garavelli Pietro di anni 31  
Capitale della Compagnia: L. 10.000  
Quota parte Versata: " 4.000  
Categoria: M. p. a. per anni 24

Parere del Consulente medico: L'assicurando  
dopo 13 mesi di servizio militare è stato  
riformato per istero-epilessia. Sono del parere  
che il rischio si debba rifiutare.

Conclusioni dell'Ufficio V: L'assicurato  
dopo 13 mesi di servizio militare, fu riformato per  
istero-epilessia.

Il Comitato, sentito il parere della Consulenza  
medica, si sarebbe pronunciato per il rifiuto  
della cessione.

2) Compagnia Cooperativa  
 Assicurato: Gamba Cesare di anni 49  
 Capitale della Compagnia: L. 5.000  
 Quota parte Istituto: „ 2.000  
 Categoria: M. p. a. per anni 15  
 Parere del Consulente medico: « Assicurando  
 grosso con ipertrofia della tiroide; si ignora se l'i-  
 pertrofia della tiroide sia stazionaria o progres-  
 siva e se l'assicurando sia affetto da morbo di Basedow.  
 Non essendo possibili ulteriori indagini, tenuto  
 conto del giudizio del fiduciario e del consulente  
 della Compagnia, consiglio il rifiuto ».

Conclusioni dell'Ufficio V: Soggetto  
 pingue con ipertrofia della tiroide. Dal rapporto  
 medico della Cooperativa, non si rileva se la iper-  
 trofia della tiroide sia stazionaria o progressiva  
 e se l'assicurando sia affetto da morbo di Basedow.  
 Allo stato degli atti, il Comitato, al quale  
 è stato sottoposto il rischio, si sarebbe pronunciato  
 per il rifiuto della cessione.

3) Compagnia Cooperativa  
 Assicurato: Campadesi Giulio di anni 29  
 Capitale della Compagnia: L. 10.000  
 Quota parte Istituto: „ 4.000

Categoria: M. p. a. per anni 20

Parere del Consulente medico: Dalla lettura del rapporto medico si ha il dubbio che l'assicurando possa essere affetto da cardiopatia. Non essendo possibile ottenere altri schiarimenti è consigliabile rifiutare il rischio.

Conclusioni dell'Ufficio V: Poiché dai risultati del rapporto medico della Cooperativa sorge il dubbio che l'assicurando possa essere affetto da cardiopatia (2° tono del cuore accentuato alla base - 1° impuro alla punta); non essendo possibile ottenere altri schiarimenti al riguardo, il Comitato, al quale è stato sotto posto il rischio, si sarebbe pronunciato per il rifiuto della cessione.

dy

4) Compagnia Adriatica

Assicurato: Baraldi Umberto di anni 31

Capitale della Compagnia: Lit. 20.000

Quota parte Istituto: 4.000

Categoria: M. p. a. c. i. per anni 24

Parere del Consulente medico: quasi buono e con sopra premio annua.

Conclusioni dell'Ufficio V: - La sopra indicata polizza comprende la copertura del rischio



rischio di guerra con la semplice addizionale del 2% del capitale, la quale copertura, secondo il disposto dell'art. 8 delle condizioni contrattuali, dovrebbe avere effetto sempre che l'assicurazione, all'epoca della chiamata sotto le armi, fosse in vigore da almeno sei mesi.

Il fuorponente esercita la professione di negoziante di lubrificanti; e della classe del 1884 ed appartiene quindi alla milizia mobile.

Risulta inoltre riformato per emia in quinate destra. Data la causa della riforma e da ritenersi che se chiamato a prestare servizio militare sarà adibito ai soli servizi sedentari e quindi, il rischio di guerra rientrerebbe nella categoria di quelli garantiti gratuitamente a norma delle vigenti disposizioni (interpretazione art. 15 delle condizioni generali di polizza).

5) Compagnia Adriatica  
 Assicurato: Mori Guglielmo di anni 33  
 Capitale della Compagnia: £ 15.000  
 Quota parte Istituto: " 6.000  
 Categoria: M. p. a. per anni 22



Parere del Consulente medico: «quasi buono»  
 Conclusioni dell'Ufficio V: La suddetta  
 polizza comprende la copertura del rischio di guerra  
 con la semplice addizionale del 2% del capitale,  
 la quale copertura, secondo il disposto dell'art.  
 8 delle condizioni contrattuali, dovrebbe avere  
 effetto sempreché l'assicurazione, all'epoca del  
 la chiamata sotto le armi, fosse in vigore da al  
 meno sei mesi.

Il proponente esercita la professione di  
 rappresentante; e della classe del 1885 ed appar-  
 tiene alla milizia mobile.

Risultata inoltre riformato per miopia.

Dato la causa della riforma e da ritenersi  
 che se chiamato a prestare servizio militare so-  
 ra adibito ai soli servizi sedentari, e quindi, il  
 rischio di guerra, rientrerebbe nella categoria di  
 quelli garantiti gratuitamente a norma delle  
 vigenti disposizioni (interpretazione dell'art. 15  
 delle condizioni generali di polizza).

dm

Compagnia Adriatica  
 Assicurato: Bartolo Alfonso di anni 26  
 Capitale della Compagnia: L. 10.000  
 Quota parte Istituto: L. 4.000



Categoria: C. F. a. di anni 20

Parere del Consulente medico: ha guarigione e medicare

Conclusioni dell'Ufficio V. La suddetta carta polizza comprende la copertura del rischio di guerra colla semplice addizionale del 2% del capitale, la copertura, secondo il disposto dell'articolo 8 delle condizioni contrattuali, dovrebbe avere effetto sin poche l'assicurazione, all'epoca della chiamata sotto le armi, fosse in vigore da almeno sei mesi.

Il proponente è della classe del 1891, riformato, appartiene alla Milizia Mobile, ed è Ragioniere presso la Banca Italiana di Sconto - sede di Palermo.

Ove il medesimo fosse richiamato sotto le armi sarebbe iscritto, data la professione che esercita, alla prima categoria in qualità di ufficiale. L'Istituto richiederebbe in tal caso il soprappremio del 6% del capitale.

-7-

## 4) Compagnia Finanziaria Adriatica

Assicurato	Età	Capitale Compagnia	Quota Sottoscritta	Categoria	Durata	Parere del Consulente medico del C'èchete
Gandini Alberto	35	10.000	4.000	St. Vista	20	Accettabile
Costanzo Luigi	33	5.000	2.000	St. Vista	20	"
Scatali Carlo	39	5.000	2.000	Effetti Multipli	22	"
Angrisani Rocco	36	15.000	6.000	St. Vista	25	"
Lattuada Giovanni	30	25.000	10.000	Effetti Multipli	25	"

Conclusioni dell'Ufficio V. - Dal  
 lato sanitario i rischi sono accettabili. Le men-  
 dicate polizze comprendono la copertura del ri-  
 schio di guerra colla semplice addizionale del  
 2% del capitale; la quale copertura secondo il  
 disposto dell'art. 8 delle condizioni contrattuali  
 dovrebbe avere effetto sempreché le assicurazioni,  
 all'epoca della chiamata sotto le armi, fossero in  
 vigore da almeno sei mesi.

I proponenti appartengono alla Milizia  
 Mobile e sono attualmente esonerati.

È però da tener presente che l'esonero ha car-  
 attere temporaneo e quindi se venissero a mancare  
 le ragioni per le quali gli assicurati sono stati  
 esonerati dal servizio militare, dopo sei mesi dal

giorno della emissione delle polizze, queste garan-  
 tirebbero il rischio di guerra senza obbligo di corri-  
 spondere da parte dei profionenti un maggior  
 premio, mentreche l'Istituto risiederebbe il  
 sopra premio del 4% del capitale, se soldati e sottuf-  
 ficiali, e del 6% se ufficiali.

Il Consiglio ha poi deliberato l'accettazione  
 del 10% del seguente rischio:

Compagnia Adriatica  
 Assicurato: Manzotti Umberto di anni 34  
 Capitale della Compagnia: L. 10.000  
 Quota parte Istituto . . . 4.000.  
 Categoria: S. M. p. a. - per anni 24  
 Parece del Consulente medico: « quasi buona »  
 Conclusioni dell'Ufficio V: Poiche da ol-  
 tre 6 mesi l'assicurato presta servizio militare  
 nel 6° Genio Fenovieri, la presente polizza, a  
 norma delle condizioni contrattuali, non può  
 garantirlo per il rischio di guerra immediato.  
 Però l'assicurato ha stipulato il presente con-  
 tratto alla condizione espressa di essere garanti-  
 to per una eventuale guerra futura, pagando  
 subito la semplice addizionale 2%.

Il rischio dal lato sanitario sarebbe accettabile.



#### 7. - Provvedimenti per il personale.

Il Vice Presidente, Magaldi, legge la seguente relazione, con la quale il Comitato Permanente propone al Consiglio di Amministrazione alcune modificazioni al quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi del personale, ed al regolamento interno.

« Egregi Colleghi:

Il Consiglio di Amministrazione, quando nella adunanza del 22 agosto 1916 deliberò l'applicazione del quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi voluto dall'art. 28 del Statuto, agli impiegati in servizio, ebbe modo di constatare che, derivando pressoché tutto il personale assunto dalle Compagnie che avevano ceduto il portafoglio all'Istituto, e dovendolo assumere con gli stessi emolumenti corrisposti dalle Compagnie predette, si erano verificate producendo notevoli sperequazioni nel trattamento di vari impiegati derivanti dai diversi sistemi di remunerazione del personale usati dalle Compagnie ed anche dal diverso grado di istruzione e di capacità tecnica. Convenne perciò, anche per l'avviso concorde del Comitato

dir



Permanente, nel proposito di riconoscere e consacrarlo quello stato di fatto, riservandosi di tenerlo in attenta considerazione nell'avvenire quando si tratterebbe di promozioni del personale.

Il Comitato Permanente, a sua volta nell'adunanza del giorno 29 luglio 1916, nell'esaminare le proposte da presentare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione circa i criteri per l'assegnazione del personale in servizio alle classi di ciascun grado, aveva espresso l'avisio che, in sede di applicazione al personale del quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, non convenisse fare luogo a promozioni da grado a grado, dovendosi per esse presentare apposite proposte, in conformità del disposto dell'art. 41 del Regolamento per il personale, al cessare dello stato di guerra nel nostro paese. E il Consiglio di Amministrazione convenne anche esso in quell'avisio, deliberando sulle proposte predette nell'adunanza l'agosto 1916.

Contanto l'Amministrazione dell'Istituto, con successive determinazioni, aveva provveduto alle più assillanti necessità del suo personale derivate dal crescente aumento del prezzo delle

esse necessarie alla vita, concedendo assegni supplementari di carattere transitorio agli stipendi, graduati secondo l'ammontare di essi e le condizioni di famiglia degli impiegati.

Publicato il Decreto Luogotenenziale 10 febbraio 1918 N. 107 col quale furono recati aumenti negli stipendi degli impiegati civili e militari dello Stato, a far tempo dal 1° febbraio 1918, fino a tutto l'esercizio finanziario successivo a quello in cui sarà pubblicato la pace, e considerate le ragioni che mossero il Governo ad emanare quel provvedimento, ragioni che non perdono il loro valore quando si consideri la condizione economica degli impiegati di altre Amministrazioni, sia degli Enti minori di Stato (Comuni e Provincie) contemplati in quel Decreto Luogotenenziale, sia di Istituzioni di diritto pubblico e di Aziende private, si impongono nella Amministrazione dell'Istituto il dovere di escogitare provvedimenti che recassero ristoro di meriti più copiosi ai suoi impiegati.

Il Comitato Permanente si accinse subito allo studio dell'argomento e venne nella persuasione che, applicando rigidamente le disposizioni di quel Decreto relative agli aumenti percentuali

degli stipendi (del 30, 15, 10 per cento, secondo l'ammontare di essi) si sarebbero accentuate le lamentate sperquazioni, e resi ancora più difficili i rimedi, rinviati alla cessazione della guerra. Si presentava quindi logica e necessaria una soluzione: quella di procedere subito al riordinamento del personale sulla base di remunerazioni meglio commisurate al merito di ciascuno, pure migliorandone la condizione finanziaria di tutti.

Nel preparare il Regolamento Interno per il personale e nell'applicarlo agli impiegati in servizio si era maturato nella mente degli Amministratori dell'Istituto il concetto che, data la natura essenzialmente industriale della nostra Azienda, dovesse limitarsi il numero degli impiegati aventi funzioni direttive e, come mol altri, di concetto, facendo invece larga parte al personale esecutivo, altrimenti chiamato d'ordine. E questo concetto si cercò di tradurre in atto, quanto era possibile, nella prima applicazione di quel regolamento.

L'Istituto poi aveva assunto anche il sistema di valersi largamente del lavoro femminile. L'esperienza sinora fatta ha dimostrato quanto fosse salutare e prospero il sistema che ne derivava, e quindi non sarebbe atto di buona amministrazione

non siano partito dalla esperienza e rendere in questa occasione più efficiente l'ordinamento suggerito. Così, fatta buona prova del lavoro femminile, il quale, a parità di rendimento, costa meno, elevando la dignità del personale direttivo e riducendo solo nel numero e nei gradi alle vere esigenze del servizio cui deve intendere, il Comitato Permanente è venuto nel divisamento di proporre che, pure conservando l'attuale divisione del personale nelle due categorie, alla prima fosse assegnato il personale direttivo, alla seconda il personale esecutivo essenzialmente di sesso femminile. Questa innovazione non pregiudica in modo alcuno le ragioni o l'armonia dell'attuale personale maschile di seconda categoria. Di esso si forma un ruolo transitorio; ad esso sono attribuiti, in una misura ancora superiore a quella per il personale femminile, gli aumenti periodici di stipendio, dei quali si terrà più appresso discorso.

Arg

Si è pensato anche di ridurre i gradi nel personale direttivo, sopprimendo quelli di Vice Capo Ufficio, di Vice Segretario, e riducendoli perciò ai gradi di Capo Ufficio, di Ispettori Compartimentali, di Segretari. Non sembra necessario poi mantenere le attuali denominazioni di Ispettori Centrali



e di Ispettori Aggiunti; gli uni e gli altri rimangono nel grado di Ispettori e quindi il personale ispettivo più logicamente si divide nei due gradi di Ispettori Compartimentali e di Ispettori. Più grave può sembrare la soppressione del grado di Vice Capo Ufficio; ma se si consideri che non si possa ammettere che vi sia un funzionario che abbia soltanto il compito di sostituire il Capo Ufficio nei casi di assenza o di impedimento di questo e quindi si imponga la necessità di affidare ad esso la direzione di un reparto, paragonandolo così alla condizione degli altri capi-reparto, che sono poi sui segretari; risulta evidente la necessità di un titolo cui non risponde la sostanza delle cose. Se, sopprimendo quel grado, si reca danno alla carriera dei Segretari, poiché, mentre secondo l'attuale regolamento, si hanno quattro classi di Segretari con stipendio da L. 4.000 a L. 5.500 e tre classi di Vice Capo Ufficio con stipendio da L. 6.000 a L. 7.000, nel nuovo quadro che si propone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il solo grado di Segretario comporta stipendi che vanno da L. 3.000 a L. 8.000. Si può quindi aggiungere ad uno stipendio ancora superiore al più alto degli attuali Vice Capo Ufficio. Si conserva poi la denominazione



ne di Vice Capo Ufficio e di Ispettore Centrale ai  
funzionari che l'hanno attualmente fino alla sca-  
denza del rispettivo contratto di impiego (art. 43).

Non si poteva, nell'occasione di una riforma  
di assetto del personale, non attuare un conce-  
to già vagheggiato dagli Amministratori dell'Isti-  
tuto: quello di stabilire il sistema degli aumenti  
periodici di stipendio, sistema che trova ragione nel-  
l'art. 33 dello Statuto, il quale prescrive che la mi-  
sura degli stipendi annuali degli impiegati ammi-  
nistrativi e tecnici dell'Istituto possa essere miglio-  
rata a determinati periodi di tempo, con deli-  
berazione del Consiglio di Amministrazione, quan-  
do ricorra la condizione del lodovole servizio prestato.  
Con la disposizione che ne deriva e che ora si pro-  
pone, si ammettono aumenti quadriennali di sti-  
pendio (nel primo quadriennio è computato l'an-  
no di esperimento) agli impiegati che ne siano me-  
ritabili, i quali variano nella misura secondo si-  
tratti di impiegati con funzioni direttive (esclusi  
i capi Ufficio e gli Ispettori Compartimentali)  
e di impiegati della seconda categoria. Gli aumenti  
quadriennali possono essere anticipati, quando ricor-  
rano meriti speciali, una o più volte, come possono  
essere ritardati quando l'impiegato sia incorso in

Drj



provvedimenti disciplinari. E tutto ciò con le dovute garanzie tanto per l'Amministrazione quanto per l'impiegato (art. 35). E l'applicazione più precisa del sistema dei ruoli a posti, il quale induce in una semplificazione del quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, sopprimendo le classi e fissando soltanto i minimi e i massimi degli stipendi nelle due categorie e nei gradi della prima. Con, essendosi il Consiglio di Amministrazione riservata la facoltà di nominare un Segretario Generale (articolo 1°), nella prima categoria (personale direttivo) sono indicati: il Segretario Generale, i Capis Uffizi, e gli Ispettori Compartimentali con stipendi che vanno da L. 9.000 a L. 12.000; i Segretari e gli Ispettori con stipendi da L. 3.000 a L. 8.000; il Cassiere, il Vice Cassiere e il Controllore di Cassa con stipendi da L. 3.000 a L. 4.000; nella seconda categoria (personale esecutivo): l'Archivista, l'Economo, il distributore della corrispondenza con stipendi da L. 1.800 a L. 5.000, le applicate con stipendi da L. 1.500 a L. 3.300; nei ruoli transitori, di cui si è sopra parlato, gli applicati con stipendi da L. 1.800 a L. 5.000.

Si è detto che dal sistema degli aumenti



quadriennali sono esclusi i Capi Uffici e gli Ispettori Compartimentali; e ciò perché non si può per essi assumere quel sistema che comporta un aumento di £ 500 per gli impiegati di prima categoria; mentre gli stipendi di essi vanno da £ 9.000 a £ 12.000, e si devono, d'altra parte accogliere criteri per le successive promozioni più conformi alla dignità del grado ed alle conseguenti responsabilità.

Le riforme proposte, in via normale, nell'ordinamento del personale dell'Esercito, implicano necessariamente nuove norme di carattere transitorio per il personale attualmente in servizio, anche per le alcune disposizioni in quel Capo dell'attuale regolamento non hanno più ragione di essere.

Or

Si è già parlato delle disposizioni concernenti la conservazione delle attuali qualifiche di Vice Capo Ufficio e di Ispettore Centrale sino al termine del contratto di impiego e della formazione del ruolo transitorio degli applicati (art. 43). Disposizione che pone il Consiglio di Amministrazione in grado di sanare le lamentate sproporzioni di trattamento, e che ha grande importanza, è quella contenuta nell'art. 44 per la quale il Consiglio, su proposta del Comitato Permanente, tenuto conto



delle attitudini dimostrabili e della importanza dell'opera prestata nell'Istituto da ciascun impiegato, assognerà lo stipendio da corrisponderci, entro i limiti fissati dal quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, e con decorrenza dal 1° gennaio 1918.

Compiuta così la perequazione, e considerato che tutti gli impiegati abbiano compiuto un quadriennio di servizio, si applicano, a far tempo dalla stessa data 1° gennaio 1918, i primi aumenti quadriennali nelle misure proposte, col temperamento, per evitare nuove spaccature, che agli impiegati che con gli aumenti predetti non raggiungessero il minimo di stipendio fissato dal quadro per la categoria cui sono assegnati, sarà corrisposto lo stipendio minimo della categoria. Questa disposizione concerne più specialmente la condizione fatta col nuovo quadro agli attuali Vice Segretari, che vengono soppressi, i quali godono lo stipendio di £ 2.500 e di £ 2.700, mentre si eleva il minimo dello stipendio per la categoria unica dei segretari a £ 3.000 e alle applicate per le quali lo stipendio minimo viene portato da £ 1.300 a £ 1.500. Dal 1° gennaio 1918 decorre il termine per i successivi aumenti quadriennali (art. 45).

Mentre non si altera menomamente la condi-

sione giuridica ed economica degli attuali applicati,  
 pure formandosi di essi un ruolo transitorio, se ne  
 migliora notevolmente la carriera, come più sopra si  
 è detto, elevando il massimo dello stipendio da  
 £.3.400 a £.5.000 (art. 13). Si può affermare così  
 che le condizioni ad essi fatte e da essi accettate nel  
 relativo contratto di impiego non subiscono alcuna  
 modificazione sfavorevole, che anzi le migliorano.  
 Si potrebbe osservare che la soppressione delle classi  
 induce in una modificazione notevole delle altre  
 le condizioni del contratto di impiego, ma si deve  
 considerare che questa riforma è puramente for-  
 male. Infatti l'art. 40 dell'attuale regolamento  
 prescrive che il Consiglio di Amministrazione,  
 sopra proposta del Direttore Generale, delibera  
sugli aumenti di stipendio nello stesso grado, se-  
 condo il quadro delle qualifiche, delle categorie, e de-  
 gli stipendi, a favore degli impiegati che abbiano  
 prestato fedele servizio. Quale differenza quindi  
 nella nuova disposizione dell'articolo 35? Ve una  
 ve ne è, e tutta a vantaggio degli impiegati, con-  
 ferendo ad essi il diritto di conseguire ogni quattro  
 anni, quando non vi siano demeriti, gli aumenti di  
 stipendio proposti e nelle misure indicate, e devon-  
 do al Consiglio di Amministrazione la facoltà

DM



di anticipare una o più volte nel quadriennio que-  
gli aumenti. È circondata poi da opportune caute-  
le la scelta nel Consiglio di ritardare gli aumen-  
ti stessi.

Disposizioni analoghe, quanto alle anzianità  
e agli aumenti periodici di stipendio, sono proposte  
per il personale subalterno, con le debite proporzioni,  
rendendo anche più semplice il quadro delle quadi-  
fiche, ed sopprimere le distinzioni di incarichi,  
uscioni e commessi e le relative classi e distinguen-  
do quel personale nelle due qualifiche di Capo  
Commissario con stipendio che va da £ 2.500 a lire  
3.000 e di Commissari con stipendi da £ 1.200 a  
£ 2.400. Gli aumenti quadriennali delle ubi-  
surioni sono di £ 120 (articoli 46 e 47).

I nuovi provvedimenti per il personale del-  
l'Ateneo che il Comitato Permanente propone,  
oltre alle modificazioni più essenziali del regola-  
mento interno delle quali si è tenuto discorso, inclu-  
dono necessariamente nella necessità di altre modifi-  
cazioni di carattere secondario. Così, elevandosi la  
dignità e il trattamento del personale direttivo,  
era necessario elevare i limiti minimo e massimo  
di età per l'ammissione (art. 3); e di chiedere un  
più alto titolo di studi nella laurea universitaria

e in altre titoli equivalente, salvo per i Segretari da assumere per l'Ufficio di Contabilità per i quali basta il diploma di ragioniere rilasciato da un Istituto tecnico. Così, sopprimendosi il grado di Vice Capo Ufficio si manifesta la necessità di designare il segretario che possa fare le veci del Capo Ufficio in caso di assenza o di impedimento di questo; e la designazione la fa annualmente il Consiglio di Amministrazione sopra proposta del Direttore Generale. Ed il Consiglio designa anche, sempre sopra proposta del Direttore Generale, il Segretario che deve esercitare le funzioni di Capo del Gabinetto (art. 34).

Il sistema degli aumenti quadriennali di stipendio, sia normali sia anticipati, induce a proporre una modificazione all'art. 44 dell'attuale regolamento (v. anche art. 38 nuovo) con la quale dalla maggior somma di incremento dei redditi dell'Istituto annualmente accentrata e accantonata una parte per provvedere al conferimento degli aumenti quadriennali di stipendio. Della rimanente parte non più della metà è destinata per gli eventuali aumenti anticipati e l'altra metà serve per le nuove assunzioni di personale, quando sono manifestati il bisogno.

Gr



Pochi ritocchi, in conseguenza del nuovo sistema, si propongono gli articoli che sono nel capo XI (trasferimenti, missioni, congedi e aspettative), agli articoli 68 e 69 (61 e 62 nuovi) concernenti provvedimenti disciplinari; e all'art. 70 (63 nuovo) che indica la composizione della Commissione del Personale. La sola enunciazione del motivo di queste modificazioni dispensa dalle addizionali.

Le modificazioni che si propongono agli articoli 10 e 11 (8 e 9 nuovi) relativi al contratto di impiego ammettono una quasi tacita proroga del contratto, quando questo non sia denunziato dall'Esibito sei mesi prima della scadenza; tacita proroga non ammessa dal regolamento attuale. Si stabilisce poi senz'altro che, nel caso di mancata rinnovazione del contratto, l'impiegato ha diritto ad una indennità pari a sei mensilità di stipendio per ogni quadriennio di esercizio, in luogo della scala crescente di 6, 8, 12 mensilità di stipendio, secondo che la mancata rinnovazione del contratto avvenga dopo il 1°, il 2° o il 3° quinquennio. Si tratta quindi di condizioni più favorevoli di quelle in vigore per il contratto di impiego. Si è inoltre per consegnare in un articolo di regolamento il sistema già seguito di non tenere in servizio appli-

cate modificate, disponendo che, quando esse prendano ma-  
rito, il contratto d'impiego è risoluto di diritto.

Ha pure importanza la modificazione proposta all'  
l'art. 18 (17 nuovo) per la quale, in ogni caso di riso-  
luzione del contratto di impiego, il Comitato Perma-  
nente, sopra proposta del Direttore Generale, può  
deliberare a favore dell'impiegato uscente una mag-  
giore liquidazione della quota parte della riserva  
matematica sino alla intera riserva stessa del con-  
tratto di assicurazione; mentre ora di questa facol-  
tà poteva valersi solo nel caso che la risoluzione si  
verificasse per riconosciuta inettitudine intellettua-  
le o fisica.

Provvida si prescrive la modificazione propo-  
sta all'art. 32 (art. 29 nuovo) con la quale, nel ter-  
ma delle anticipazioni sullo stipendio, non si am-  
mettono successive rinnovazioni ed non dopo estinto  
almeno un terzo del debito.

(M)

La necessità nella quale si è trovata l'Ammi-  
nistrazione dell'Istituto di elevare l'ammontare  
del rimborso delle spese di soggiorno degli impiegati  
in missione, date le mutate condizioni di vita,  
ha consigliato il Comitato Permanente di pro-  
porre che, in luogo di stabilire nel regolamento  
le misure di quel rimborso, come fa l'art. 33 del



regolamento attuale sia data al Consiglio di Amministrazione la facoltà di fissarlo, sopra proposta del Comitato Permanente (art. 30 nuovo).

Alcune considerazioni ora circa gli effetti finanziari delle divise riforme.

Dalle indagini compiute dal Comitato Permanente in merito ai maggiori oneri che deriveranno al titolo Spese generali di amministrazione del bilancio della nostra Azienda, ci è possibile indicare al Consiglio la cifra di L. 200.000 quale provvisione largamente attendibile.

Già osservare che tale cifra è forse anche inferiore all'onere che deriverebbe al bilancio dell'Ente dalla applicazione integrale del Decreto Luogotenenziale 10 febbraio 1918 N. 107. Anche la parità di oneri non può essere revocata in dubbio la opportunità dei provvedimenti che il Comitato sottopone all'approvazione del Consiglio, poiché per essi non solo è possibile assegnare le retribuzioni al rendimento dell'opera prestata dai funzionari dell'azienda, ma si provvede altresì a prevenire ulteriori allargamenti di personale, creando, in pari tempo, condizioni potenziali di economia di spesa per la graduale sostituzione del personale degli applicati con un personale femminile di minor costo.



Riesce gradito al Comitato di potere assicurare il Consiglio che, sia in dipendenza dei nuovi compiti affidati all'Istituto sia in dipendenza della formata operazione relativa alla forma di assicurazione connessa col V. Prestito Nazionale, le spese generali di amministrazione, a partire dall'esercizio corrente, in compresi i maggiori oneri derivanti dalla attuazione del nuovo regolamento interno per il personale, troveranno piena copertura nei redditi dell'azienda per margini esplicitamente contenuti nei premi di assicurazione a titolo di spese di amministrazione.

Conviene, infatti, ricordare che l'Istituto si è potuto assicurare un contributo alle sue spese generali a carico delle gestioni specifiche di rischi marittimi, tenuto per conto e nell'interesse dello Stato, pari a £ 130.000 per l'esercizio 1918 e a lire 100.000 per l'esercizio 1917; e che, con ogni probabilità, si può ritenere dalle operazioni di assicurazione mista connessa col V. prestito nazionale, derivarà alla Azienda un reddito per spese di amministrazione che non dovrebbe essere per alcuni anni inferiore alle £ 600.000, sulle quali l'irrobamento di spese di amministrazione in dipendenza della maggiore quantità di lavoro richiesto

Drj



al nostro organismo tecnico ed amministrativo non dovrebbe assorbire cifra superiore alle L. 200.000.

Di tal che il Comitato pensa che possa ritenere opportuna fino da ora l'affermazione da parte del Consiglio della seguente direttiva di massima da doversi tenere presente in sede di formazione del bilancio consuntivo degli esercizi 1918 e seguenti, e cioè:

« Tutte le eccedenze fra margini esplicitamente imputabili premi di assicurazione a titolo di spesa di amministrazione e le spese erogate o impegnate a norma dell'art. 38 del Regolamento interno, debbono andare a costituire una speciale riserva per fronteggiare gli oneri crescenti negli esercizi futuri, per spese del personale, in dipendenza della applicazione di aumenti periodici di stipendio nella eventualità che le disponibilità dei futuri esercizi non consentissero l'accantonamento di cui al secondo capoverso del predetto art. 38. »

Come conclusione della rapida esposizione dei motivi che consigliano l'adozione delle riforme proposte e degli effetti di esse, il Comitato Permanente presenta al Consiglio di Amministrazione la seguente formula di deliberazione:

Il Consiglio di Amministrazione

Veduta la relazione del Comitato Permanente;

Vedute le modificazioni proposte al regolamento interno per il personale;

Vedute le modificazioni proposte al quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi del personale;

Vedute le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione 5 maggio 1917 e 28 dicembre 1917;

Considerato che siamo da ritenersi mutate, le condizioni di remunerazione della prestazione di opera degli impiegati delle Aziende pubbliche e private e che pertanto, non possa differirsi fino al termine della guerra una conveniente sistemazione del personale dell'Istituto;

DM

Considerato che l'esperienza fatta dall'amministrazione dell'Istituto induce nella necessità di un ordinamento ancora più conforme alle funzioni dell'Azienda;

Delibera

1.) di approvare le proposte di modificazioni al quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi del personale;

2.) di approvare le modificazioni al regolamento interno per il personale;



3°) di conservare a ciascun impiegato in servizio l'assunzione straordinaria per indennità caso di veri nella somma attualmente percepita.

Per quanto concerne gli avventizi;  
Il Consiglio di Amministrazione sopra proposta del Comitato Permanente;

delibera di aumentare la retribuzione giornaliera degli avventizi che prestano servizio nell'Istituto dal 1914, nella misura di L. 1 per ogni giornata lavorativa per il personale maschile e di centesimi 50 per il personale femminile.

Le deliberazioni proposte dal Comitato Permanente sono approvate a voti unanimi dal Consiglio, dopo che il Presidente ed il Consigliere Delegato hanno risposto a qualche domanda di chiarimenti dei Consiglieri Parretti, Anacchino e Guerra.

Si rimane d'intesa che il testo delle modificazioni da apportare al quadro delle categorie, delle qualifiche e degli stipendi del personale, le quali debbono essere approvate dal Ministero dell'Industria - e quello delle conseguenti variazioni da introdurre nel Regolamento Interno,

saranno allegati al processo verbale della odierna  
adunanza.

-----  
Dopo di che, il Presidente dichiara sciolta  
la seduta

Il Presidente del Consiglio  
Imph

Il Consigliere Delegato

Assandrea

Il Consigliere Segretario, uffenziore  
A. Hofmann

(Segue Allegato)

### QUADRO delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi.

CATEGORIA	QUALIFICA O GRADO	STIPENDIO per grado e per classe	CLASSE
PERSONALE MASCHILE			
Prima	Vice Segretari . . .	2.400	4 <sup>a</sup>
		2.700	3 <sup>a</sup>
		3.000	2 <sup>a</sup>
		3.500	1 <sup>a</sup>
	Segretari e Ispettori aggiunti . . . .	4.000	4 <sup>a</sup>
		4.500	3 <sup>a</sup>
		5.000	2 <sup>a</sup>
		5.500	1 <sup>a</sup>
	Vice Capi di ufficio e Ispett. Centrali	6.000	3 <sup>a</sup>
		6.500	2 <sup>a</sup>
		7.000	1 <sup>a</sup>
	Attuario Capo, Region. Capo, Capi di Ufficio e Ispett. Compartim.	8.000	3 <sup>a</sup>
9.000		2 <sup>a</sup>	
10.000		1 <sup>a</sup>	
Seconda .	Applicati . . . .	1.800	5 <sup>a</sup>
		2.200	4 <sup>a</sup>
		2.600	3 <sup>a</sup>
		3.000	2 <sup>a</sup>
		3.400	1 <sup>a</sup>
PERSONALE FEMMINILE			
	Applicate . . . .	1.300	4 <sup>a</sup>
		1.600	3 <sup>a</sup>
		1.900	2 <sup>a</sup>
		2.200	1 <sup>a</sup>

*Il Direttore Generale*  
C. TOCCHI.

Visto: *Il Ministro di Agr. Ind. e Comm.*  
CAVASOLA.



Quadro  
 delle qualifiche, delle categorie e degli  
 stipendi

Categoria	Qualifica	Stipendio
Prima	<u>Personale direttivo</u>	
	Segretario Generale - Capo Ufficio Ispettori Compartimentali	da 9.000 a 12.000
	Segretari e Ispettori	da 3.000 a 8.000
Seconda	<u>Personale esecutivo</u>	
	Archivista - Economo - Distributori della corrispondenza	da 1.800 a 5.000
	Applicati	da 1.500 a 3.300
	<u>Ruolo transitorio</u>	
	(art. 43)	
	Applicati	da 1.800 a 5.000

Art



-32-

CAPO I.

**Classificazione del personale dell'Istituto.**

ART. 1.

Il personale amministrativo e tecnico dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, tanto maschile quanto femminile, si distingue in due categorie.

Appartengono alla prima categoria i Capi Ufficio, i Vice Capi Ufficio, i Segretari, i Vice Segretari e gli Ispettori Compartimentali, Centrali ed Aggiunti.

Appartengono alla seconda categoria tutti gli altri impiegati col grado di applicati.

ART. 2.

Gli uffici di Cassiere, di Economo e di Controllore di Cassa e quelli di Fiduciario di Cassa e di Distributore della corrispondenza, avuto riguardo alla diversa loro importanza, possono essere conferiti tanto ad impiegati di prima quanto ad impiegati di seconda categoria.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, può consentire la corrisponsione di un assegno, a titolo di indennità di carica, a favore degli impiegati investiti degli uffici di Cassiere, di Controllore e di Fiduciario del Cassiere.

### Art. 1°

Il personale amministrativo e tecnico dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni si distingue in due categorie:

- prima: personale direttivo;
- seconda: personale esecutivo.

Appartengono alla prima categoria i Capis Uffici, gli Ispettori Compartimentali, i Segretari, gli Ispettori, il Cassiere, il Vice Cassiere e il controllore di Cassa.

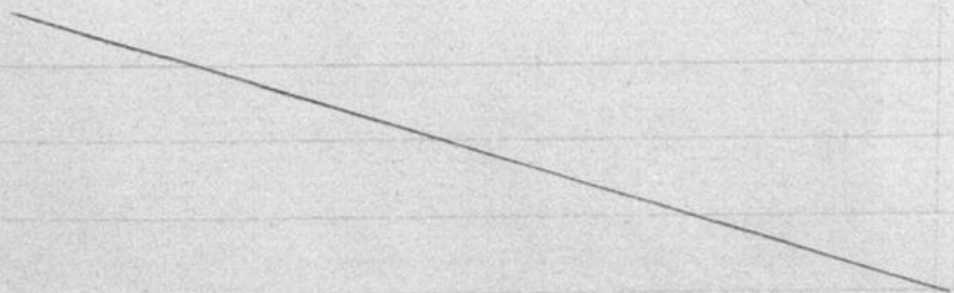
Appartengono alla seconda categoria, le ap-  
plicate, l'archivista, l'economista e il distributore della corrispondenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare un Segretario Generale.

Am

### Art. 2°

Il Capo dell'Ufficio Attuariale ha il titolo di Attuario Capo e il Capo dell'Ufficio di Contabilità quello di Ragioniere Capo.



34

## CAPO II.

### Condizioni d'ammissione in servizio e nomine.

#### ART. 3.

I requisiti generali per essere ammesso negli impieghi dell'Istituto sono:

- 1° essere cittadino italiano;
- 2° avere una età non inferiore ai 19 nè superiore ai 27 anni se maschi; non inferiore ai 19 e non superiore ai 25 se femmine;
- 3° dimostrare di avere tenuto e di tenere buona condotta morale e civile;
- 4° essere di sana e robusta costituzione fisica, da controllarsi insindacabilmente dai medici consulenti dell'Istituto, prima dell'ammissione, anche agli effetti del contratto di assicurazione;
- 5° Per il personale femminile è richiesto lo stato nubile.

#### ART. 4.

Per essere ammesso nella prima categoria del personale dell'Istituto e con il grado iniziale di Vice Segretario di ultima classe occorre essere munito almeno della licenza liceale o di Istituto tecnico, o del diploma di Scuola Media di Commercio.

Coloro che sono forniti di laurea universitaria o di titoli equivalenti possono essere assunti come Vice Segretari di seconda classe.

Per essere ammessi nel personale di prima categoria dell'Ufficio Attuariale occorre, di regola, la laurea in matematica pura o la laurea in matematica finanziaria e attuariale.

È titolo di preferenza avere appartenuto a pubbliche Amministrazioni o ad altri Istituti analoghi, salvo il disposto dell'articolo 7 del Regolamento approvato con R. Decreto 5 agosto 1912, n. 939.

### Art. 3°

I requisiti generali per essere ammesso negli impieghi dell'Istituto sono:

- 1° essere cittadino italiano;
- 2° avere una età non inferiore ai 23 né superiore ai 30 anni se maschi; non inferiore ai 19 e non superiore ai 25 se femmine;
- 3° dimostrare di avere tenuto e di tenere buona condotta morale e civile;
- 4° essere di sana e robusta costituzione fisica, da controllarsi insindacabilmente dai medici consulenti dell'Istituto, prima dell'ammissione, anche agli effetti del contratto di assicurazione;
- 5° per il personale femminile e richi-  
sto lo stato nubile.

Orf

### Art. 4°

Per essere ammesso nel personale della prima categoria occorre essere munito di laurea universitaria o di altro titolo equivalente di studi superiori.

Per i Segretari dell'Ufficio di Contabilità, il Cassiere, il Vice Cassiere e il Controllore di Cassa è sufficiente il diploma di ragioniere.

A parità di requisiti e titoli di preferenza l'aver partecipato direttamente alle operazioni



-36-

ART. 5.

Il personale ispettivo è reclutato, di regola, fra gli impiegati della categoria di concetto, che abbiano almeno sei anni di servizio.

Possono essere chiamati all'ufficio di ispettore aggiunto, prescindendosi dal limite massimo di età di cui all'articolo 3, persone estranee al personale dell'Istituto, purchè fornite di laurea universitaria o di Istituto superiore di Commercio.

È titolo di preferenza avere esercitato funzioni analoghe presso Amministrazioni pubbliche, o presso altri Istituti analoghi, salvo il disposto dell'articolo 7 del Regolamento approvato con R. Decreto 5 agosto 1912 numero 939.

ART. 6.

Su proposta del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione motivata, approvata da due terzi almeno dei suoi componenti, può chiamare a far parte del personale dell'Istituto con la qualifica di Capo o di Vice Capo Ufficio e gradi equiparati, prescindendo dal limite massimo di età di cui nell'articolo 3, cittadini italiani i quali abbiano dato prova di peculiari attitudini e di singolare capacità nell'ambito dell'ufficio al quale sarebbero chiamati.

di guerra e avere esercitato funzioni direttive presso  
Amministrazioni pubbliche, o Istituti analoghi;  
salvo il disposto dell'art. 7 del Regolamento ap-  
provato con R. Decreto 5 agosto 1912 N. 939.

Suppresso

Art. 5

Dir

Per il personale direttivo il Consiglio di  
Amministrazione, su proposta del  
Direttore Generale, con deliberazione moti-  
vata, approvata da due terzi almeno dei suoi  
componenti, può derogare al disposto dell'ar-  
ticolo 3 per il limite massimo di età.



-38-

ART. 7.

Per essere ammesso nella seconda categoria del personale dell'Istituto, occorre essere munito della licenza ginnasiale o di quella della Scuola tecnica.

Per il personale femminile, può essere ammessa anche la licenza della Scuola Complementare.

ART. 8.

Gli impiegati della seconda categoria possono ottenere, in via eccezionale e con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, il passaggio alla prima categoria quando abbiano almeno otto anni di lodevole servizio ed abbiano mostrato di possedere speciali attitudini per la categoria stessa.

ART. 9.

Gli impiegati, tanto della prima quanto della seconda categoria, sono nominati dal Consiglio di Amministrazione, in seguito ad esame dei titoli degli aspiranti da parte della Commissione del Personale, di cui nell'articolo 70, e su proposta del Direttore Generale, presentata al Consiglio con relazione motivata.

Il Consiglio d'Amministrazione può anche deliberare che, per determinate nomine, sia bandito concorso per titoli o per esame.

Il primo anno di servizio è considerato come anno di esperimento, durante il quale o al termine del quale l'impiegato può essere esonerato dal servizio, senza diritto a compenso o indennità alcuna.

Durante l'anno di esperimento è corrisposta all'impiegato una retribuzione mensile non superiore allo stipendio della ultima classe della categoria nella quale è assunto.

### Art. 6

Per essere ammesso nel personale della seconda categoria occorre essere munito almeno della licenza ginnasiale, della scuola tecnica, della scuola complementare o delle scuole commerciali.

### Suppresso

### Art. 7.

Gli impiegati sono nominati dal Consiglio di Amministrazione sopra proposta del Direttore Generale, presentata al Consiglio con relazione motivata.

Arj

Il Consiglio di Amministrazione può anche deliberare che, per determinate nomine, sia bandito concorso per titoli o per esame.

Il primo anno di servizio è considerato come anno di esperimento, durante il quale, o al termine del quale, l'impiegato può essere esonerato dal servizio, senza diritto a compenso o a indennità alcuna. Durante l'anno di esperimento corrisponde all'impiegato una retribuzione mensile nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.



40-

### CAPO III.

#### Contratti di impiego Rinnovazione e decadenza di essi.

##### ART. 10.

Gli impiegati, tanto della prima quanto della seconda categoria, sono assunti definitivamente in servizio, dopo l'anno di esperimento, con contratti a tempo determinato.

I contratti possono essere rinnovati nel primo quinquennio di anno in anno e possono anche essere stipulati per l'intero periodo quinquennale.

Trascorso il primo quinquennio, i contratti saranno rinnovabili di cinque in cinque anni, ma in nessun caso potranno durare oltre il 65° anno di età dell'impiegato.

##### ART. 11.

Non si ammettono rinnovazioni tacite dei contratti di impiego.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, il quale sentirà la Commissione del personale, può rifiutare la rinnovazione del contratto, senza indicarne i motivi.

In tal caso se la rinnovazione non è consentita dopo il primo quinquennio dalla assunzione in servizio, l'impiegato ha il diritto di rimanere in servizio per altri sei mesi dalla scadenza del termine, o pure, quando ragioni di servizio non consentano ciò, di ottenere una indennità pari a sei mesi di stipendio.

Se la rinnovazione non è consentita dopo il secondo quinquennio, il trattamento indicato deve avere la durata di otto mesi. E quando tale fatto avvenga dopo 15 anni di servizio, il termine di tolleranza e l'equivalente compenso devono ragguagliarsi a un anno.

### Art. 8.

Gli impiegati, tanto della prima quanto della seconda categoria, sono assunti definitivamente in servizio, dopo l'anno di esperimento, con contratti a tempo determinati.

I contratti possono essere rinnovati nel primo quinquennio di anno in anno e possono anche essere stipulati per l'intero periodo quinquennale.

Trascorso il primo quinquennio, i contratti saranno rinnovabili di cinque in cinque anni, ma in nessun caso potranno durare oltre il 65° anno di età dell'impiegato.

I contratti che non siano denunciati dall'Esattore sei mesi prima della scadenza s'intenderanno rinnovati per eguale periodo di tempo.

L'Amministrazione non è tenuta a dare alcuna spiegazione sui motivi che hanno determinato la denuncia.

dm

---

### Art. 9

Nel caso di mancata rinnovazione del contratto l'impiegato ha diritto ad una indennità pari a sei mensilità di stipendio per ogni quinquennio di servizio.

ART. 12.

Il contratto d'impiego ed i successivi di rinnovazione possono essere rescissi, sopra proposta del Direttore Generale, il quale sentirà la Commissione del personale di cui all'art. 63, quando ricorrano i motivi indicati nell'art. 30 dello Statuto, e sono rescissi di pieno diritto, nei casi di cui all'art. 31 dello Statuto stesso.

In caso di rescissione del contratto non è dovuta, sotto qualsiasi forma, alcuna indennità all'impiegato; però quando la rescissione ha luogo per riconosciuta inettitudine intellettuale o fisica dell'impiegato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, tenuto conto della anzianità di servizio dell'impiegato, può deliberare la concessione di una congrua indennità.

Qualora la rescissione indicata nell'art. 30 dello Statuto dovesse essere applicata a Capi Ufficio od Ispettori Compartimentali, la relativa istruttoria deve essere condotta dal Comitato Permanente, su relazione del Direttore Generale, il quale comunica al funzionario le ragioni dell'eventuale provvedimento.

Il funzionario presenta al Direttore Generale, che ne riferisce al Comitato Permanente, le sue osservazioni o discolpe scritte in un termine che gli sarà fissato e, qualora lo creda necessario nel suo interesse, ha il diritto di illustrarle verbalmente, producendo tutti quei documenti che riterrà opportuni in sua difesa.

Il Comitato Permanente presenta al Consiglio di Amministrazione i risultati della istruttoria compiuta, coi documenti relativi, e le sue proposte.

Le deliberazioni relative alla rescissione dei contratti d'impiego debbono essere approvate almeno dalla metà più uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

- 43 -

Art. 10<sup>o</sup>

Identico

Am

Art. 11<sup>o</sup>

Il contratto d'impiego delle applicate è risoluto di diritto quando prendano marito.

Se nel caso però il loro contratto sia un'indennità pari a tante mensilità di stipendio quanti sono gli anni di servizio prestato, la non superare però in nessun caso una annata di stipendio.

CAPO IV.

Contratto di assicurazione.

ART. 13.

Il contratto di assicurazione prescritto dall'art. 10 della legge non può avere scadenza oltre il 65° anno di età, salvo quanto è disposto nell'articolo 55 dello Statuto.

ART. 14.

L'abbuono delle spese di acquisizione nei contratti di assicurazione che tutti gl'impiegati amministrativi e tecnici devono stipulare con l'Istituto, all'atto della loro assunzione definitiva in servizio, sarà calcolato per il primo anno nella misura corrispondente alla provvigione massima di acquisto assegnata nel quadro delle provvigioni alle Agenzie Generali per la forma di assicurazione che sarà scelta da ciascun impiegato.

Il residuo della spesa di acquisizione teorica adottata nella elaborazione della tariffa, rimane accreditato a favore di ciascun impiegato per il secondo anno di durata del suo contratto di assicurazione.

Il costo di polizza è fissato in una lira, qualunque sia l'importo dell'assicurazione.

ART. 15.

I premi sono riscossi mediante ritenute mensili sullo stipendio, col beneficio della riduzione dell'uno per cento, esteso a tutti i premi, compreso quello del primo anno, e senza alcun aggravio d'interessi di frazionamento.

È pure concessa gratuitamente la clausola di invalidità a tutto il personale, qualunque sia l'età, il capitale assicurato e la forma di assicurazione.

Art. 12.

*Identico*

Art. 13

*Identico*

*dy*

Art. 14

*Identico*



ART. 16.

L'onere del premio di assicurazione, di cui all'art. 55 dello Statuto, per il 6% dello stipendio è a carico del fondo di integrazione di previdenza istituito con l'art. 57 dello Statuto, e per il rimanente 4% a carico dell'impiegato.

Alla chiusura di ciascun esercizio, il Consiglio di Amministrazione provvederà ad assegnare a favore del personale, le eccedenze del fondo di previdenza di cui all'art. 57 dello Statuto e tutte le altre somme che esso ritenga di poter devolvere allo stesso fine secondo le risultanze del Bilancio.

Le assegnazioni ora indicate saranno distribuite a favore dei singoli impiegati quali premi unici per integrazione del contratto di assicurazione sottoscritto da ciascuno, secondo un piano di reparto, approvato dal Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale.

Il piano di reparto sarà compilato tenendo conto, nell'assegnazione delle disponibilità, dei criteri di preferenza qui appresso indicati:

a) minore valore del capitale assicurato col contratto di assicurazione obbligatorio come per legge;

b) maggiore età dell'impiegato in rapporto all'anzianità di servizio;

c) maggiore percentuale di stipendio al di sopra della quota di obbligo rilasciata dall'impiegato a titolo di premio di assicurazione.

Il contributo del 6% di cui alla prima parte del presente articolo sarà corrisposto qualunque sia la disponibilità del fondo d'integrazione di previdenza.

ART. 17.

Il contratto di assicurazione non è riducibile, né riscattabile salvo i casi contemplati nelle lettere b) e c) dello articolo 18 e sulla relativa polizza non possono essere concessi prestiti. Gli impiegati hanno però facoltà di chiedere ed ottenere la trasformazione o il prolungamento del contratto di assicurazione, quando intervengano speciali circostanze di famiglia o di carriera, sulla base del trasferimento dell'intera riserva matematica.

Art. 15

J. Danico

dy

Art. 16

J. Danico



ART. 18.

Quando si verifichi la rescissione del contratto d'impiego, e questa sia pronunziata dopo trascorso almeno un triennio dalla prima assunzione definitiva in servizio, l'impiegato ha diritto d'ottenere la restituzione della quota parte di riserva matematica corrispondente alla percentuale di premio versato con ritenuta sullo stipendio.

Può il Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale, deliberare a favore dell'impiegato eliminato la liquidazione di una maggiore parte della riserva matematica.

In ogni caso tutte le eccedenze fra ammontare delle riserve matematiche afferenti contratti di impiegati eliminati e quote parti ad essi liquidate, saranno assegnate al fondo di integrazione di previdenza di cui allo articolo 57 dello Statuto.

Qualora la rescissione si verifichi per riconosciuta inettitudine intellettuale o fisica, oltre alle indennità di cui all'art. 12, l'impiegato ha diritto alla liquidazione dell'intera riserva matematica del suo contratto di assicurazione.

All'impiegato che sia eliminato per volontarie dimissioni, quando abbia almeno prestato un triennio di servizio, sarà liquidata la parte di riserva matematica corrispondente alla percentuale di premio versata con ritenuta sullo stipendio.

Art. 17.

Quando si verificchi la rescissione del contratto d'impiego e questa sia pronunciata dopo trascorso almeno un biennio dalla prima assunzione definitiva in servizio, l'impiegato ha diritto d'ottenere la restituzione della quota parte di riserva matematica corrispondente alla percentuale di premio versata con ritenuta sullo stipendio.

Il Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale, potrà però deliberare, a favore dell'impiegato che lascia l'impiego, una maggiore liquidazione sino all'intera riserva matematica del contratto di assicurazione.

In ogni caso tutte le eccedenze fra ammontare delle riserve matematiche afferenti contratti di impiegati eliminati e quote parti ad essi liquidate saranno assegnate al fondo di integrazione di provvidenza di cui all'articolo 54 dello Statuto.

dy

All'impiegato che sia eliminato per volontarie dimissioni, quando abbia almeno prestato un biennio di servizio, sarà liquidata la parte di riserva matematica corrispondente alla percentuale di premio versata con ritenuta sullo stipendio.



-50-

ART. 19.

Quando il contratto di assicurazione scade prima che l'impiegato lasci il servizio, egli è in obbligo di stipulare un altro contratto per un premio di assicurazione non inferiore al limite indicato nell'art. 55 dello Statuto.

Qualora tale rinnovamento di contratto si verificasse dopo raggiunto il 55° anno di età, è in facoltà dell'impiegato di destinare il premio di assicurazione suddetto

a semplice risparmio vincolato presso l'Istituto, sul quale sarà corrisposto un interesse nella misura che annualmente sarà fissata dal Consiglio di Amministrazione. Qualora l'impiegato non usufruisse di tale facoltà e non scegliesse un'assicurazione in caso di vita, sarà sottoposto a nuova visita medica.

Quando il contratto di assicurazione concerne il pagamento a un termine determinato di un capitale e il termine scade prima che l'impiegato lasci il servizio, il capitale assicurato rimane presso l'Istituto fino al giorno della cessazione dal servizio e all'impiegato, cui è fatto obbligo di soddisfare alla condizione di stipulare un altro contratto, è corrisposto un interesse nella misura che annualmente sarà fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Alla scadenza del contratto d'impiego, nel caso in cui il contratto stesso non venga rinnovato e il contratto di assicurazione non sia giunto alla sua naturale scadenza, l'impiegato potrà optare fra una delle seguenti forme:

a) Mantenere in vigore il contratto di assicurazione proseguendo nel pagamento dei premi senza alcuna riduzione e a suo completo carico.

b) Ridurre il contratto di assicurazione sulla base dell'impiego della intera riserva matematica come premio unico.

c) Riscattare il contratto di assicurazione sulla base della intera riserva matematica.

ART. 20.

Gli aumenti di assicurazione dovuti ad aumenti di stipendio sono automatici e per essi non si richiede ulteriore visita medica.

La visita medica non è richiesta neppure nei casi nei quali, essendo scaduto il contratto di assicurazione e proseguendo il servizio dell'impiegato, quest'ultimo stipuli un nuovo contratto di assicurazione che garantisca in caso di morte un capitale non superiore a quello garantito dal precedente contratto. Se la rinnovazione del contratto di assicurazione si verifica dopo raggiunto il 55° anno di età, si applicano invece le disposizioni dell'art. 18.

Art. 18

Identico

dy

Art 19

Identico



## CAPO V.

### Cessazione dal servizio per dimissioni.

#### ART. 21.

Il servizio può cessare, oltre che nei casi di non rinnovazione o di rescissione del contratto di impiego, per dimissioni, le quali possono essere volontarie o dichiarate d'ufficio.

#### ART. 22.

Le dimissioni date volontariamente dall'impiegato devono essere scritte e non hanno valore nè effetto fino a quando non siano state accettate dal Consiglio di Amministrazione.

L'accettazione delle dimissioni è deliberata, normalmente, entro un mese dalla presentazione della relativa domanda.

#### ART. 23.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, può dichiarare dimissionario l'impiegato che abbia perduto la cittadinanza italiana, che rimanga assente dall'ufficio senza giustificato motivo, per un tempo superiore a 8 giorni continuati, e che non assuma o non riassuma servizio, in caso di congedo, nel termine stabilito.

L'impiegato dichiarato dimissionario non potrà in nessun caso essere riammesso in servizio.

Art. 20

Identico

Art. 21

Identico

Art. 22

Identico

dm



- 57 -

CAPO VI.

**Cauzioni.**

ART. 24.

Devono prestare cauzione, nella misura e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, coloro che sono investiti delle funzioni:

- di Cassiere
- di Controllore
- di Fiduciario del Cassiere
- di Economo
- di Distributore della corrispondenza.

Devono inoltre prestare cauzione, nella misura e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, gli impiegati ai quali siano affidate attribuzioni che importino determinate responsabilità.

ART. 25.

Quando la cauzione sia data in titoli questi, se sono al portatore, devono essere custoditi nella cassa dell'Istituto; se sono nominativi devono contenere l'annotazione di vincolo a favore dell'Istituto.

Potrà dal Consiglio di Amministrazione essere consentita la sostituzione parziale o integrale dei titoli costituenti la cauzione con altri titoli, purchè rimanga inalterato il valore della cauzione.

Art. 23<sup>o</sup>.

Devono prestare cauzione nella misura e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;

il Cassiere,

il Vice Cassiere,

il Controllere di Cassa,

l'Economo,

il Distributore della corrispondenza.

Devono inoltre prestare cauzione, nella misura e nei modi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, gli impiegati ai quali siano affidate attribuzioni che importino determinate responsabilità.

Agli impiegati obbligati a dare cauzione può essere corrisposta, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, una indennità annuale, non superiore però al due e mezzo per cento dell'ammontare della cauzione.

Art. 24

Identico



-56-

ART. 26.

La cauzione deve essere prestata prima che l'impiegato assuma l'ufficio per cui è richiesta, e deve essere aumentata nel termine fissato dal Consiglio di Amministrazione.

L'impiegato che dà cauzione, deve con essa rispondere non solo dell'opera propria, ma anche di quella delle persone della cui opera si serve, salve le responsabilità personali di ciascuno.

ART. 27.

I titoli costituenti la cauzione, quando non sianvi contestazioni, sono restituiti non oltre sei mesi dalla data del verbale di consegna delle casse, dei valori, dei titoli o degli oggetti che formano argomento di rendiconto, e negli altri casi dalla cessazione dal rispettivo impiego.

Lo svincolo totale o parziale della cauzione che deve essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, può essere sospeso quando l'Istituto abbia ragioni da far valere verso l'impiegato.

ART. 28.

Agli impiegati obbligati a dare cauzione, esclusi coloro che hanno le funzioni di Cassiere, di Controllore e di Fiduciario del Cassiere, può essere corrisposta, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, una indennità annuale, non superiore però al due e mezzo per cento dell'ammontare della cauzione.

Art. 25

Identical

Art. 26

Identical

dy

Suppresso



CAPO VII.

Gerarchia, equiparazioni di gradi e retribuzioni.

ART. 29.

La posizione gerarchica degli impiegati è determinata dal grado; nello stesso grado dalla classe; nella stessa classe dalla data della promozione; a parità di classe e di data di promozione, dalla anzianità di servizio presso l'Istituto.

Quando anche l'ultimo aumento di stipendio sia avvenuto in uno stesso giorno, la posizione gerarchica è determinata dalla data dell'ammissione nell'impiego e, quando questa sia contemporanea, dalla età.

ART. 30.

Il grado di Ispettore Compartimentale è equiparato al grado di Capo ufficio; quello di Ispettore Centrale al grado di vice Capo ufficio; quello di Ispettore Aggiunto al grado di Segretario.

ART. 31.

Tutto il personale è retribuito a norma del quadro di cui all'art. 28 dello Statuto.

Gli stipendi sono corrisposti posticipatamente e mensilmente, previa ritenuta della quota di premio per l'assicurazione, a norma dell'art. 10 della legge.

Quando sia necessario fare eseguire agli impiegati lavori in ore estranee a quelle normali d'ufficio, il Consiglio di Amministrazione, nello autorizzare il lavoro straordinario, sopra proposta del Direttore Generale, ne determina la durata e la retribuzione, la quale deve essere commisurata ad ore per il personale di ordine ed avere carattere di gratificazione per il personale di concetto.

In casi eccezionali e per lavori urgenti provvede il Direttore Generale.



Art. 27.-

La posizione gerarchica degli impiegati  
è determinata dal grado e dalle funzioni.



Soppresso

Ch

Art. 28

Identico



ART. 32.

Le anticipazioni sullo stipendio, in casi di comprovata necessità, sono consentite soltanto agli impiegati che sono in servizio da cinque anni almeno. Esse non possono essere superiori a tre mesate di stipendio e dovranno essere rimborsate mediante ritenute mensili costanti, in un periodo di tempo non superiore a trenta mesi.

La misura degli interessi sulle anticipazioni è fissata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora, prima che sia estinta l'anticipazione, l'impiegato lasci il servizio, il suo residuo debito è garantito dal valore della polizza di assicurazione.

Art. 29.

Le anticipazioni sullo stipendio in casi di comprovata necessit , sono consentite soltanto agli impiegati che sono in servizio da cinque anni almeno. Esse non possono essere superiori a tre mensate di stipendio e dovranno essere rimborsate mediante ritenute mensili costanti, in un periodo di tempo non superiore a trenta mesi.

Le rimmorazioni successive non potranno essere richieste se non dopo estinto un terzo del debito.

La misura degli interessi sulle anticipazioni   fissata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Qualora, prima che sia estinta l'anticipazione, l'impiegato lasci il servizio, il suo residuo debito   garantito dal valore della polizza di assicurazione.

dm



## CAPO VIII.

### Missioni e trasferimenti.

#### ART. 33.

Gli impiegati di prima categoria col grado da Segretario a Capo ufficio e tutti gli Ispettori, quando sono inviati in missione fuori della loro residenza, ricevono, per i viaggi in ferrovia, il rimborso del biglietto di prima classe, quando non sia ammessa la concessione di una tessera di abbonamento ferroviario. Per i viaggi su vie ordinarie si rimborsa la spesa effettiva occorsa.

Gli impiegati di prima categoria con grado inferiore a quello di Segretario e gli impiegati di seconda categoria ricevono, per i viaggi in ferrovia, il rimborso del biglietto di seconda classe e per i viaggi su vie ordinarie il rimborso della spesa effettiva occorsa.

Nei viaggi su vie ordinarie gli impiegati e gli ispettori devono valersi dei mezzi di trasporto di uso pubblico.

L'ammontare del rimborso delle spese di soggiorno, quando gli impiegati predetti sono inviati in missione, non può superare lire 20 al giorno con pernottazione fuori residenza e lire 12 senza pernottazione agli Ispettori compartimentali e centrali, ai Capi ufficio e ai vice Capi ufficio; lire 15 al giorno con pernottazione fuori residenza e lire 10 senza pernottazione agli Ispettori aggiunti e agli altri impiegati dell'Istituto delle due categorie.

### Art. 30<sup>o</sup>

Gli impiegati di prima categoria quando siano inviati in missione fuori della loro residenza, ricevono, per i viaggi in ferrovia, il rimborso del biglietto di prima classe, quando non sia ammessa la concessione di una tessera di abbonamento ferroviario. Per i viaggi su vie ordinarie si rimborsa la spesa effettiva occor-  
sa.

Gli impiegati di seconda categoria ricevono, per i viaggi in ferrovia, il rimborso del biglietto di seconda classe e, per i viaggi su vie ordinarie, il rimborso della spesa effettiva occor-  
sa.

Nei viaggi su vie ordinarie gli impiegati devono valersi dei mezzi di trasporto di uso pubblico.

L'ammontare del rimborso delle spese di soggiorno agli impiegati inviati in missione è fissato dal Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Comitato Permanente.

Qualora la missione duri più di un mese è ridotta per l'ulteriore durata ai due terzi della misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Quando però l'impiegato debba discarsi dal luogo nel quale è in missione, durante il periodo della dislocazione ha diritto al rimborso delle spese di soggiorno nella misura normale.

dm



ART. 34.

Gli impiegati e gli ispettori i quali debbano compiere una missione in una sede diversa da quella nella quale, per ragione del loro ufficio, dimorano, o debbano rimanere nella prima per un periodo di tempo superiore ad un mese, quando sia fatta nota ad essi la durata presunta della missione, hanno diritto al rimborso delle spese occorse nelle misure massime fissate nell'articolo precedente soltanto per il primo mese. Per i mesi successivi quelle misure massime sono ridotte ai  $\frac{6}{10}$ . Quando però l'impiegato o l'ispettore deve dislocarsi dalla sede assegnata, durante il periodo della dislocazione ha diritto al rimborso delle spese di soggiorno nella misura normale.

ART. 35.

Il Direttore Generale può consentire, quando ricorrano circostanze speciali, che la misura massima delle spese di soggiorno per gli impiegati e gli Ispettori con stipendio da L. 7000 in sopra sia portata a lire 25.

ART. 36.

Gli impiegati e gli ispettori che si recano in missione devono, al compimento di essa, presentare al Direttore Generale la tabella delle spese che hanno incontrate, con la relativa documentazione.

Gli impiegati e gli Ispettori che si recano in missione, possono chiedere ed ottenere una anticipazione nella misura non superiore ai due terzi della spesa presunta occorrente.

Soppresso

Soppresso

Art. 31°

Gli impiegati che si recano in missione devono, al compimento di essa, presentare al Dirett. Gen. la tabella delle spese che hanno incontrate, con la relativa documentazione.

dm

Gli impiegati che si recano in missione, possono chiedere ed ottenere una anticipazione in misura non superiore ai due terzi della spesa presunta occorrente.



-66-

ART. 37.

In caso di trasferimento per ragioni di servizio, oltre al rimborso dei biglietti ferroviari per l'impiegato e per le persone conviventi e a di lui carico, è conferita all'impiegato una indennità uguale a dieci diarie per sè, ed a L. 70 per ciascun componente la famiglia, in quanto risulti che hanno seguito il capo di famiglia.

Nel caso di trasferimento chiesto dall'impiegato non è dovuto alcun rimborso.

CAPO IX.

**Incompatibilità.**

ART. 38.

Con la qualità d'impiegato dell'Istituto sono incompatibili:

- 1° qualunque impiego pubblico o privato;
- 2° l'esercizio di qualsiasi professione, industria o commercio;
- 3° cariche amministrative o di controllo presso imprese private di assicurazione o presso Istituti pubblici o privati che abbiano interessi concorrenti o contrari a quelli dell'Istituto.

Possono essere consentite soltanto, per espressa autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione, quelle occupazioni o quelle prestazioni che abbiano relazione con il servizio dell'Istituto o che siano conciliabili con l'osservanza dei doveri di ufficio e col decoro e l'interesse dell'Amministrazione.

ART. 39.

Non possono 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 tra loro parenti o affini in primo o secondo grado in linea diretta o collaterale.

Art. 32

Identico

Art. 33

Identico

Art. 34

Identico

g



CAPO X.

**Aumenti di stipendio e promozioni.**

ART. 40.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, delibera sugli aumenti di stipendio nello stesso grado, secondo il quadro di cui all'articolo 28 dello Statuto, a favore degli impiegati che abbiano prestato lodevole servizio.

# Capo X

## aumenti periodici di stipendio e promozioni

### Art. 35.

Alla fine di ogni quadriennio di ininterrotto servizio prestato presso l' Istituto (compreso, per il primo aumento, l'anno di esperimento) sono concessi aumenti di stipendio, entro i limiti fissati dal quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il quadriennio e nella misura di L. 500 per gli impiegati di prima categoria (esclusi i capi ufficio e gli ispettori compartimentali) di lire 400 per il personale esecutivo maschile e di lire 300 per il personale femminile.

L'aumento di stipendio può essere anticipato una o più volte durante il quadriennio per merito distinto sopra proposta del Direttore Generale, sentita la Commissione del personale, e con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, presa con almeno due terzi dei voti.

Il conferimento dell'aumento dello stipendio può, invece, essere ritardato, all'impiegato che sia incorso in provvedimenti disciplinari, per un periodo di tempo più o meno lungo a seconda della gravità dei provvedimenti stessi, salva sempre la facoltà

dm



ART. 41.

Le promozioni da un grado al grado immediatamente superiore hanno luogo soltanto per merito, e sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, sentita la Commissione del Personale.

La promozione dal grado di vice segretario a quello di segretario non può aver luogo per gli impiegati muniti di diploma di Istituti secondari se non dopo 10 anni di servizio effettivo, non compreso il primo anno di esperimento.

Per gli impiegati forniti di laurea universitaria o di titoli equivalenti, la promozione al grado di segretario può aver luogo dopo sei anni di servizio effettivo, escluso sempre il primo anno di esperimento; e, quando siano ad essi conferite funzioni direttive, possono essere assegnati alla terza classe del grado di segretario.

ART. 42.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, può chiamare temporaneamente gli impiegati a funzioni di grado superiore a quello cui appartengono e conferire reggenze di uffici.

L'esercizio di funzioni inerenti a un grado superiore non conferisce alcun diritto al grado stesso.

Potrà però in tali casi essere corrisposto uno speciale assegno nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

coltà della rinnovazione del contratto.

Il ritardo è deliberato dal Consiglio di Amministrazione sopra proposta del Direttore Generale, sentita la Commissione del Personale.

Art. 36.

Le promozioni al grado di Segretario Generale, di Capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale e gli aumenti di stipendio in questi gradi, entro i limiti fissati dal quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, hanno luogo soltanto per merito distinto, sopra proposta del Comitato Permanente, e con deliberazione motivata del Consiglio di Amministrazione, presa con voto nuovo di due terzi dei voti.

Art. 37.

Am

Il Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre di ogni anno, sopra proposta del Direttore Generale, designerà il Segretario che durante l'anno successivo dovrà sostituire, in caso di impedimento o di assenza, il rispettivo Capo di Ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Direttore Generale, designa inoltre il Segretario che esercita le funzioni di capo del personale.

Potrà il consiglio, in tali casi fissare a favore dei Segretari dei vari gradi uno speciale assegno.



ART. 43.

L'impiegato della seconda categoria che sia trasferito nella prima a norma dell'art. 8, conserva la sua anzianità e la misura dello stipendio, quando ve ne sia uno eguale nel grado in cui è collocato. In caso contrario fruirà della misura di stipendio immediatamente superiore.

ART. 44.

La spesa per il personale in dipendenza dell'applicazione del presente Regolamento organico s'intende consolidata a carico del Bilancio dell'Istituto.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'approvazione dello stato di previsione delle spese, per ciascun esercizio, determinerà la percentuale di incremento della spesa per personale a carico dell'esercizio in corrispondenza dell'incremento dell'annualità dei premi introitata dall'Istituto e dell'incremento del reddito lordo del patrimonio dell'Istituto.

Tutte le economie che si realizzeranno sull'ammontare della spesa, come sopra prevista, saranno assegnate a favore degli impiegati, con reparto approvato dal Comitato Permanente su proposta del Direttore Generale.

Le somme che saranno attribuite ai singoli impiegati saranno accreditate sotto forma di premio unico ad integramento dei rispettivi contratti di assicurazione.

*Solinas*

Art. 38.

Le spese per il personale, in dipendenza dell'applicazione del presente Regolamento Interno, s'intende consolidata a carico del Bilancio dell'Istituto.

Il Consiglio di Amministrazione, con l'approvazione delle stabe di previsioni delle spese, per ciascun esercizio, determina la percentuale di incremento della spesa per il personale a carico dell'esercizio in corrispondenza dell'incremento dell'annualità dei premi iscrittate dall'Istituto e dell'incremento del reddito lordo del patrimonio dell'Istituto.

*dm*

Chella maggiore somma così determinata è annualmente accantonata una parte necessaria per provvedere al conferimento degli aumenti di stipendio alla fine del quadriennio.

La rimanente somma sarà destinata per non più della metà agli anticipati aumenti di stipendio, ai termini del secondo comma dell'art. 35 e dell'art. 36; e per l'altra parte alle eventuali nuove assunzioni di personale.



- 44 -

CAPO XI.

**Trasferimenti, missioni, congedi e aspettative.**

ART. 45.

Ogni impiegato è tenuto a recarsi dovunque sia trasferito o mandato in missione, col diritto al rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno nelle misure massime indicate secondo i casi, negli articoli 33, 34, 35 e 37.

Qualora non abbiano luogo nuove assunzioni di personale o queste sieno tali da non assorbire la somma complessiva sopra per esse assegnata, la economia che ne consegue è assegnata a favore degli impiegati, con riparto approvato dal Comitato Permanente sopra proposta del Direttore Generale, sentita la Commissione del Personale.

Le somme che saranno attribuite ai singoli impiegati saranno accreditate sotto forma di premio unico ad integrazione dei rispettivi contratti di assicurazione.

Art. 39

Ogni impiegato è tenuto a recarsi dovunque sia trasferito o mandato in missione, col diritto al rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno nelle misure massime indicate negli articoli 30, 31 e 32.

dm



-46-

ART. 46.

Gli impiegati fruiscono di un congedo annuale ordinario senza privazione di stipendio:

di 30 giorni se Capi o Vice Capi Ufficio, Ispettori Compartimentali o Ispettori Centrali;

di 25 giorni se Segretari e Ispettori Aggiunti;

di 20 giorni tutti gli altri impiegati.

Non hanno diritto a congedo gli impiegati nel primo anno di esperimento.

I congedi devono essere regolati in relazione alle esigenze del servizio e possono essere sospesi, interrotti o revocati.

ART. 47.

Possono essere concessi dal Direttore Generale, oltre al congedo ordinario, brevi licenze straordinarie, senza privazione di stipendio, per ragioni di comprovata necessità, non superiori a tre giorni.

Quando queste licenze straordinarie superano complessivamente in un anno cinque giorni, i giorni eccedenti sono detratti dal congedo ordinario dell'anno in corso o del successivo.

Il Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale, può concedere congedi straordinari, senza corrispondenza di stipendio, in casi speciali o in seguito a domanda motivata, per un termine non superiore a due mesi.

Art. 10<sup>o</sup>:

Gli impiegati fruiscono di un congedo annuale ordinario senza privazione di stipendio:

di trenta giorni per gli impiegati della prima categoria;

di venti giorni per gli impiegati della seconda categoria.

Non hanno diritto al congedo gli impiegati nell'anno di esperimento.

I congedi devono essere regolati in relazione alle esigenze del servizio e possono essere sospesi, interrotti o revocati.

Art. 11<sup>o</sup>

Possono essere concessi dal Direttore Generale, oltre il congedo ordinario, brevi licenze straordinarie, senza privazione di stipendio, per ragioni di comprovata necessità.

Quando queste licenze straordinarie superano complessivamente in un anno 5 giorni, i giorni eccedenti sono detratti dal congedo ordinario dell'anno in corso o successivo.

Orj

Il Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale, può concedere congedi straordinari, senza corresponsione di stipendio, in casi speciali o in seguito a domanda motivata, per un termine non superiore a due mesi.



ART. 48.

Gli impiegati, chiamati sotto le armi per adempiere agli obblighi di leva, o per arruolamento volontario di un anno, sono collocati in aspettativa per servizio militare, senza diritto allo stipendio.

Gli impiegati, chiamati sotto le armi per servizio temporaneo, sono considerati in congedo straordinario, purchè l'assenza dall'Ufficio non duri oltre i due mesi, durante i quali conservano il diritto allo stipendio; per il tempo eccedente i due mesi sono collocati in aspettativa per servizio militare.

Agli effetti dell'anzianità, il tempo trascorso in aspettativa per servizio militare è computato interamente per la eventuale progressione nel quadro di cui all'art. 28 dello Statuto e i relativi aumenti di stipendio.

Gli impiegati in aspettativa per servizio militare devono partecipare alla Direzione Generale la cessazione di tale servizio, possibilmente, con un preavviso di 15 giorni.

ART. 49.

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di concedere agli impiegati che ne facciano domanda al Direttore Generale, l'aspettativa per ragioni di famiglia o per interessi di indole privata debitamente giustificati.

L'aspettativa non può essere superiore ad un anno, ed in ogni caso non oltre la scadenza del contratto di impiego; durante la stessa non è corrisposto stipendio alcuno.

Il tempo trascorso in aspettativa non è computato agli effetti degli aumenti di stipendio e della anzianità.

Art. 42

Identical

Art. 43

Identical

dy



-80-

ART. 50.

Ogni assenza per causa di malattia deve essere subito notificata dall'impiegato infermo al rispettivo Capo Ufficio.

Se la malattia dura più di due giorni, deve essere giustificata con certificato medico, e la Direzione Generale ha sempre diritto di disporre visite fiscali.

Se la malattia costringe l'impiegato a rimanere assente dall'Ufficio per oltre sei mesi, conservando nel detto periodo il diritto allo stipendio, allo scadere di esso è collocato d'ufficio in aspettativa per motivi di salute con metà stipendio per un periodo non superiore a sei mesi.

Qualora, anche decorso il secondo periodo di sei mesi, l'impiegato non possa riprendere servizio, può ottenere una nuova aspettativa per un periodo di tempo non superiore a un anno, senza stipendio.

La Direzione Generale ha facoltà di ridurre o anche di togliere il congedo annuale a quegli impiegati i quali durante l'anno si assentino frequentemente dall'Ufficio per lievi indisposizioni.

ART. 51.

Se durante il primo anno di aspettativa per motivi di salute si verifica la scadenza del contratto d'impiego, quando non vi si oppongano gravi motivi, il Consiglio d'Amministrazione può deliberare la rinnovazione del contratto. Se invece la scadenza del contratto avviene durante il secondo periodo di aspettativa senza stipendio, questa potrà prolungarsi soltanto fino a quel termine.

Il Consiglio d'Amministrazione ha, però, facoltà di derogare, caso per caso, alle disposizioni contenute nel presente articolo.

Il tempo trascorso in aspettativa oltre i primi sei mesi è computato per la metà, agli effetti dell'anzianità.

Art. 14<sup>o</sup>

Ogni assenza per causa di malattia deve essere subito notificata dall'impiegato infermo al rispettivo Capo Ufficio, e la Direzione Generale dispone per la visita fiscale.

Se la malattia costringe l'impiegato a rimanere assente dall'ufficio per oltre sei mesi, conservando nel detto periodo, il diritto alle stipendii, allo scadenza di esso e collocato d'ufficio in aspettativa per motivi di salute con metà stipendii per un periodo non superiore a sei mesi.

Qualora, anche decorso il 2<sup>o</sup> periodo di sei mesi, l'impiegato non possa riprendere servizio, può ottenere una nuova aspettativa per un periodo di tempo non superiore ad un anno, senza stipendii.

La Direzione Generale ha facoltà di ridurre o anche di togliere il congedo annuale a quegli impiegati i quali durante l'anno si assentano frequentemente dall'Ufficio per lievi indisposizioni.

dy

Art. 15<sup>o</sup>

Se durante il primo anno di aspettativa per motivi di salute si verifica la scadenza del contratto d'impiego, quando non vi si oppongano gravi motivi, il Consiglio di Amministrazione può deliberare la rinnovazione del contratto. - Se invece la scadenza del contratto avviene durante il secondo periodo di



ART. 52.

Durante l'anno di esperimento, in caso di malattia, l'impiegato ha diritto allo stipendio intero nei primi due mesi, ed a metà stipendio per altri due mesi.

L'anno di esperimento può essere completato, qualora sia interrotto per causa di malattia.

ART. 53.

Gli impiegati che domandino, prima della scadenza dell'aspettativa concessa per causa di malattia, di riprendere servizio, devono essere sottoposti a visita medica.

CAPO XII.

**Norme disciplinari.**

ART. 54.

Tutto il personale dell'Istituto è iscritto, per ordine di nomina, in apposita matricola, sulla quale si annotano: il nome e cognome, la paternità, la data e il luogo di nascita, la data d'assunzione in servizio, le date degli aumenti di stipendio e quelle delle promozioni di grado con i rispettivi emolumenti e le date delle successive rinnovazioni del contratto d'impiego.

Per ciascun impiegato è inoltre tenuto un foglio matricolare, contenente oltre i dati della matricola generale, lo stato di famiglia, le gratificazioni, gli encomi, i congedi straordinari, le assenze per malattia, le aspettative, le punizioni e tutte le altre indicazioni che concernono il suo stato individuale di servizio.

aspettativa senza stipendio, questa potrà prolungarsi soltanto fino a quel termine.

Il Consiglio di Amministrazione ha, però, facoltà di derogare, caso per caso, alle disposizioni contenute nel presente articolo;

Il tempo trascorso in aspettativa oltre i primi sei mesi è computato per la metà agli effetti degli aumenti periodici di stipendio.

Art. 46

Identico

Art. 47

Identico

Art. 48

Am

Identico



-84-

ART. 55

Ogni Capo Ufficio deve, entro il mese di dicembre di ogni anno, dare le informazioni che sono chieste con apposito foglio, sopra ciascuno degli impiegati che sono alla sua dipendenza.

Il modello dei fogli di informazione, proposto dal Direttore Generale, deve essere approvato dal Comitato Permanente.

ART. 56.

Gli impiegati dell'Istituto devono osservare l'orario d'ufficio, il quale, normalmente, è di sette ore continue, oltre <sup>un'ora</sup> mezz'ora d'intervallo per la colazione.

Il Comitato Permanente, sopra proposta del Direttore Generale, stabilisce l'ora in cui deve terminare l'orario normale d'ufficio nelle diverse stagioni.

In casi eccezionali, gli impiegati sono tenuti a prestarsi per una maggiore durata dell'orario normale, indipendentemente dal lavoro straordinario, che deve essere autorizzato e remunerato nei modi indicati nell'art. 98

ART. 57

Al principio di ogni anno il Direttore Generale indica, in un ordine di servizio, quali siano nell'anno i giorni festivi, oltre le domeniche, e i giorni nei quali l'orario è limitato.

I giorni festivi non possono essere di un numero superiore a quello fissato per gli impiegati dello Stato.

Art. 49

Identico

Art. 50

Identico

Art

---

Suppresso



-86-

ART. 58

Gli impiegati devono adempiere tutti i doveri del loro ufficio, non solo secondo i regolamenti, ma anche secondo le istruzioni e disposizioni dei propri superiori. Non possono perciò ricusare di adempiere funzioni estranee al loro servizio ordinario quando ciò sia necessario per le esigenze del servizio.

ART. 59.

Gli impiegati devono conservare rigorosamente il segreto di ufficio sopra gli argomenti indicati nell'art 18 della legge: e devono astenersi dal comunicare ad estranei notizie concernenti qualsiasi provvedimento od operazione compiuta dallo Istituto.

ART. 60.

Le domande e i reclami che, per qualsiasi causa, gli impiegati intendono presentare, devono essere inoltrate per la via gerarchica.

ART. 61.

I Capi ufficio e tutti gli impiegati che sono investiti di funzioni direttive, sono responsabili della disciplina e della regolarità delle operazioni che si compiono nel rispettivo ufficio e reparto.

Art. 51

*Identico*

Art. 52

*Identico*

Art. 53

*Identico*

*Am*

Art. 54°

*Il capo Ufficio e tutti gli impiegati che sono investiti di funzioni direttive, sono responsabili della disciplina e della regolarità delle operazioni che compie il personale dipendente.*



- 88 -

CAPO XIII.

**Provvedimenti disciplinari.**

ART. 62.

I provvedimenti disciplinari che possono applicarsi agli impiegati dell'Istituto, sono:

- 1°) la riprensione verbale;
  - 2°) la censura scritta;
  - 3°) la sospensione da tutto o parte dello stipendio;
- la sospensione dallo stipendio e dall'ufficio.

La sospensione in ognuno dei due casi non potrà essere superiore a sei mesi.

ART. 63.

La riprensione verbale è fatta per le mancanze più lievi, per negligenza dell'impiegato o per infrazione a doveri d'ufficio o a ordini di servizio.

ART. 64

La censura scritta è inflitta: per la recidiva nelle infrazioni indicate nell'articolo precedente; per mancanza verso i superiori e i colleghi o verso il pubblico; per contegno scorretto verso i dipendenti; per esecuzione in ufficio di incarichi o lavori non attinenti al servizio, per atti od omissioni da cui possa derivare danno all'Istituto o ai suoi funzionari; per mancanze al decoro proprio o a quello dell'Istituto.

ART. 65.

La sospensione si applica: in casi di recidiva in trasgressioni per le quali sia stata applicata la censura scritta; per gravi mancanze verso i superiori, i colleghi o il pubblico; per grave abuso di autorità; per comunicazione ad estranei di notizie concernenti le operazioni dell'Istituto; e nei casi in cui con rapporti o ricorsi scritti o verbali dichiarazioni, sia travisata o in parte taciuta la verità di fatti relativi al servizio o alla disciplina, con lo scopo manifesto di attenuare la propria responsabilità o di aggravare quella degli altri.

Art. 55

*Colombiano*

Art. 56

*Colombiano*

Art. 57

*Colombiano*

*Am*

Art. 58

*Colombiano*



ART. 66.

In caso di arresto, l'impiegato potrà essere considerato in aspettativa, con un massimo di due mesi di stipendio, sino all'esito definitivo del giudizio. In caso di assoluzione, sarà riammesso in servizio e gli sarà corrisposto lo stipendio trattenuto.

Rimane però sempre salva nel Consiglio di Amministrazione la facoltà di deliberare, anche nel caso di assoluzione, la rescissione del contratto d'impiego.

In caso di condanna pei reati contemplati nell'art. 31 dello Statuto, la rescissione del contratto ha luogo di pieno diritto.

ART. 67.

Le punizioni dei primi due gradi sono inflitte dal Direttore Generale.

Contro la censura scritta è ammesso il ricorso al Comitato Permanente.

ART. 68.

La sospensione, per gli impiegati di grado inferiore a quello di Capo-ufficio e di Ispettore compartimentale, è deliberata dal Comitato Permanente, sopra proposta del Direttore Generale, il quale sentirà prima la Commissione del personale

Il Direttore Generale ha facoltà di sospendere un impiegato, quando sia necessario di allontanarlo subito dall'ufficio. Deve però riferirne nella prossima adunanza al Comitato Permanente, il quale, su proposta del Direttore Generale, determina la qualità e la durata della sospensione.

Art. 59<sup>o</sup>

*Solennico*

Art. 60<sup>o</sup>

*Solennico*

Art. 61<sup>o</sup>

La sospensione, per gli impiegati di grado inferiore a quello di Segretario Generale, di Capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale, è deliberata dal Comitato Permanente, sopra proposta del Direttore Generale, il quale sentirà prima la Commissione del Personale.

*dm*

Il Direttore Generale ha facoltà di sospendere un impiegato, quando sia necessario di allontanarlo subito dall'Ufficio. Deve però riferirne nella prossima adunanza al Comitato Permanente, il quale, su proposta del Direttore Generale, determina la qualità e la durata della sospensione.



-92-

ART. 69.

Nel caso di una infrazione commessa da Capi ufficio o da Ispettori compartimentali, che importi la sospensione, il Direttore Generale, dopo averne riferito al Comitato Permanente, comunica al funzionario le accuse che gli si muovono e lo invita a presentare, qualora lo creda necessario nel suo interesse, le sue osservazioni o discolpe in un termine che gli sarà fissato.

Il Comitato Permanente, dopo avere esaminato le discolpe scritte, presenta le sue proposte al Consiglio di Amministrazione.

CAPO XIV.

Commissione del Personale.

ART. 70.

La Commissione del personale ha le attribuzioni che le derivano dalle disposizioni del presente regolamento e si occupa soltanto di argomenti che concernano impiegati di grado inferiore a quello di Capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale. Essa è composta del Vice-Direttore Generale, che ne assume la presidenza, del Capo del personale, ~~del Capo dell'Ufficio Speciale~~ e di due Capi Ufficio designati al principio di ogni anno dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

La Commissione dovrà sentire in ogni caso il Capo dell'Ufficio cui appartiene l'impiegato del quale essa deve occuparsi.

Le adunanze della Commissione sono valide quando intervengano la metà più uno dei componenti di essa.

Le votazioni sono prese a scrutinio segreto e le risoluzioni che ne risultano devono essere registrate a verbale.

*« a maggioranza ed in caso di parità di voti prevale quella del Presidente. »*

### Art. 62<sup>o</sup>

Nel caso di una infrazione commessa dal Segretario Generale, da Capo Ufficio o da Ispettori Compartimentali, che importi la sospensione, il Direttore Generale, dopo averne riferito al Comitato Permanente, comunica al funzionario le accuse che gli si muovono e lo invita a presentarsi, qualora lo creda necessario nel suo interesse, le sue osservazioni o discolpe in un termine che gli sarà fissato.

Il Comitato Permanente, dopo avere esaminato le discolpe scritte, presenta le sue proposte al Consiglio di Amministrazione.

### Art. 63<sup>o</sup>

La Commissione del personale ha le attribuzioni che le derivano dalle disposizioni del presente regolamento e si occupa soltanto di argomenti che concernano impiegati di grado inferiore a quello di Segretario Generale, di Capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale. Essa è composta dal Vice Direttore Generale che ne assume la presidenza, del Segretario Generale e di tre Capis Ufficio designati al principio di ogni anno dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

Am

La Commissione dovrà sentire in ogni caso il Capo dell'Ufficio cui appartiene l'impiegato del



94

CAPO XV.

**Personale di servizio.**

ART. 71.

Il personale di servizio dell'Istituto comprende:  
il Capo commesso;  
i Commessi;  
gli Uscieri;  
gli Inservienti.

I Commessi, gli Uscieri e gli Inservienti sono alla diretta dipendenza del Capo Commesso; e tutto il personale di servizio esercita le sue funzioni sotto la sorveglianza del Capo dell'Ufficio del Personale.

quale essa deve occuparsi.

Le adunanze della Commissione sono valide quando intervengano la metà più uno dei componenti di essa.

Le deliberazioni sono prese a maggioranza ed in case di parità di voti giova quello del Presidente. Le risoluzioni che ne risultano devono essere registrate a verbale.

### Capo XV Personale subalterno

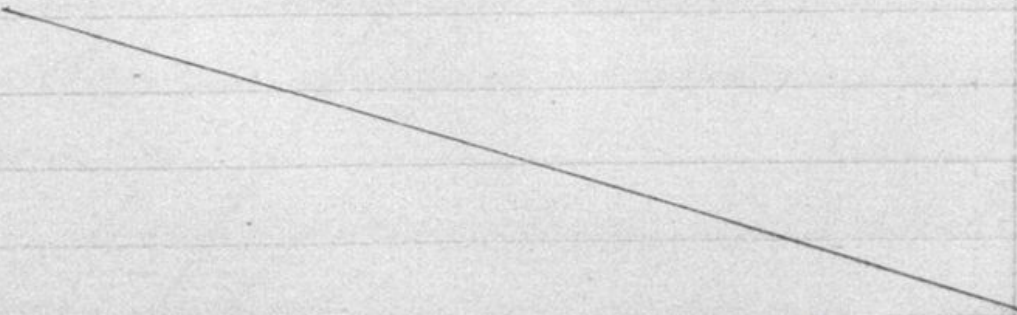
Art. 64:

Il personale subalterno dell'Istituto com-  
prende:

- il Capo Commesso;
- i Commessi;

Org

I Commessi sono alla diretta dipen-  
denza del Capo Commesso; e tutto il per-  
sonale di servizio esercita le sue mansioni  
sotto la sorveglianza del Segretario Generale.



96-

ART. 72.

I requisiti necessari per essere ammessi nel personale di servizio sono:

- 1° essere cittadino italiano;
- 2° avere compiuto i 16 anni e non oltrepassato i 30 anni di età;
- 3° sapere leggere e scrivere;
- 4° essere di sana e robusta costituzione fisica riconosciuta dai medici fiduciari dell'Istituto;
- 5° dimostrare di avere tenuto e di tenere buona condotta morale.

È titolo di preferenza avere prestato servizio militare.

L'esame dei titoli degli aspiranti è fatto dal Capo dell'Ufficio del Personale, il quale con relazione scritta ne riferisce al Direttore Generale.

Il Comitato Permanente nomina il personale di servizio sopra proposta del Direttore Generale.

Il Direttore Generale può assumere, come avventizi, fattorini che abbiano un'età inferiore ai 18 ma non ai 12 anni, con retribuzione non superiore a L. 2,50 al giorno.

Quando i fattorini abbiano prestato lodevole servizio, questo costituisce titolo di preferenza per essere assunti come inservienti, se essi abbiano i requisiti indicati nel presente articolo.

Art. 65°

Requisiti per essere ammessi nel personale subal-  
terno sono:

- 1°) essere cittadino italiano;
- 2°) avere compiuto i 18 e non oltrepassato i 30 anni di età;
- 3°) sapere leggere e scrivere;
- 4°) essere di sana e robusta costituzione fisica riconosciuta dai medici fiduciari dell'Esercito;
- 5°) dimostrare di avere tenuto e di tenere buona condotta morale.

È titolo di preferenza avere partecipato di retto alle operazioni di guerra.

L'esame dei titoli degli aspiranti è fatto dal Segretario Generale il quale con relazione scritta ne riferisce al Direttore Generale.

Om

Il Comitato Permanente nomina il personale subalterno sopra proposte del Direttore Generale.

Il Direttore Generale può assumere come avventizi, fattorini che abbiano una età inferiore ai 18, ma non ai 13 anni, con retribuzione non superiore a £ 2.50 al giorno.

Quando i fattorini abbiano prestato lodevole servizio, questo costituisce titolo di preferenza per essere



ART. 73.

L'ammissione, secondo i bisogni del servizio, ha luogo, di regola, al posto iniziale di inserviente. Essa deve essere preceduta da un periodo di prova, non inferiore ai sei mesi e non superiore ad un anno, durante il quale è corrisposta una mercede mensile posticipata, nella misura fissata dal Comitato permanente.

Quando l'aspirante non corrisponda, per qualsiasi motivo alle esigenze del servizio, durante il periodo di prova e al termine di esso, può essere dal Direttore Generale esonerato dal servizio senza diritto a compenso di qualsiasi specie.

ART. 74.

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, quando ricorra la condizione del lodevole servizio.

Le retribuzioni si corrispondono a mese posticipato.

re assunti nel personale subalterno sempre che essi abbiano i requisiti indicati nel presente articolo.

Art. 66<sup>o</sup>

L'assunzione nel personale subalterno deve essere preceduta da un periodo di prova, non inferiore ai sei mesi e non superiore a un anno, durante il quale è corrisposta una mercede mensile partecipata in misura pari a quella minima fissata per il personale stesso.

Quando l'aspirante non corrisponda, per qualsiasi motivo alle esigenze del servizio, durante il periodo di prova o al termine di esso, può essere dal Direttore Generale esonerato dal servizio senza diritto a compenso di qualsiasi specie.

dm

Art. 67<sup>o</sup>

Le retribuzioni del personale subalterno sono stabilite da apposito quadro approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Sono conferiti aumenti di stipendio entro i limiti del quadro sopraindicato, alla fine di ogni quadriennio di ininterrotto servizio prestato presso l'Ente, nella misura di L. 120 e con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui si compie il



100-

ART. 75.

I passaggi del personale di servizio da inserviente a usciere e da usciere a commesso e da commesso a capo commesso sono disposti dal Direttore Generale, e si effettuano a scelta, senza tener conto alcuno della anzianità.

Il posto di capo commesso può essere conferito anche a persona estranea al personale di servizio.

ART. 76.

Le norme disciplinari del personale di servizio sono stabilite dal Direttore Generale, nei riguardi specialmente dell'orario di ufficio, dei turni di servizio, delle licenze ordinarie e straordinarie, delle assenze per malattia.

I Capi di ciascun ufficio devono fornire, almeno una volta l'anno, al Direttore Generale, informazioni sulla condotta del personale di servizio che vi è addetto.

quadriennio.

L'aumento di stipendio può essere ritardato in seguito a punizione inflitta a norma dell'art. 40 per un periodo di tempo più o meno lungo, secondo la gravità della punizione stessa.

Il ritardo è deliberato dal Comitato Permanente sopra proposta del Direttore Generale.

Le retribuzioni si corrispondono a mesi posticipati.

Art. 68<sup>a</sup>

Il posto di Capo Commesso può essere conferito anche a persone estranee al personale subalterno.

Art. 69<sup>a</sup>

Le norme disciplinari del personale subalterno sono stabilite dal Direttore Generale, nei riguardi di specialmente dell'orario di ufficio dei turni di servizio, delle licenze ordinarie e straordinarie, delle assenze per malattia.

do

Il Segretario Generale e i capi di ciascun ufficio devono fornire, almeno una volta l'anno, al Direttore Generale, informazioni sulla condotta del dipendente personale subalterno.



ART. 77.

Le mancanze lievi rispetto alle norme disciplinari stabilite, sono punite con la riprensione verbale che è inflitta dal Capo dell'Ufficio del Personale.

Le mancanze gravi sono punite con la multa in una misura non superiore all'importo di tre giorni di paga.

La multa è inflitta dal Direttore generale.

La recidiva delle mancanze gravi e quelle di carattere più grave sono punite con la sospensione dalla paga e dall'ufficio fino al massimo di tre mesi. La sospensione è applicata dal Comitato Permanente, sopra proposta del Direttore Generale.

Nel caso di recidiva delle mancanze più gravi, chi vi è incorso può essere dispensato dal servizio.

La dispensa dal servizio è deliberata dal Comitato Permanente sopra proposta del Direttore Generale, senza che ne siano indicati i motivi.

ART. 78.

Tutto il personale di servizio sarà iscritto alla Cassa Nazionale di Previdenza.

I contributi annui da versare nei rispettivi conti individuali saranno commisurati al 7% dello stipendio: il 2% a carico del personale e il 5% a carico dell'Istituto.

Art. 40<sup>o</sup>

Le mancanze del personale subalterno sono punite:

a) con la riprensione verbale e con multe non superiori a tre giorni di paga da infliggersi dal Segretario Generale;

b) con la sospensione della paga, fino al limite massimo di dieci giorni; o dalla paga e dall'ufficio, sino al massimo di tre mesi;

Tali punizioni sono inflitte dal Direttore Generale;

c) con il licenziamento da deliberarsi dal Comitato Permanente su proposta del Direttore Generale.

L'Istituto non è tenuto a indicare i motivi che determinano il licenziamento.

Art. 41<sup>o</sup>

Am

Tutto il personale subalterno deve essere iscritto alla Cassa Nazionale di Previdenza.

I contributi annui da versare nei rispettivi conti individuali sono commisurati al 7% dello stipendio; il 2% a carico del personale e il 5% a carico dell'Istituto.



## CAPO XVI.

### Disposizioni transitorie per il personale in servizio.

#### ART. 79.

Gli impiegati i quali, alla attuazione del presente regolamento, si trovino in servizio presso l'Istituto, sono dispensati dal produrre i documenti necessari a comprovare le condizioni indicate negli articoli 3, 4, 5 e 7.

Il Consiglio di Amministrazione, sopra proposta del Comitato Permanente, li assegnerà alla prima od alla seconda categoria, ed ai gradi e alle classi rispettive, tenendo conto dei titoli accademici che posseggono, delle loro speciali attitudini e della natura ed importanza dell'opera che hanno prestato nell'Istituto.

Qualora in tale sistemazione accada che un impiegato percepisca uno stipendio inferiore a quello assegnato al grado o alla classe del grado in cui sarà classificato, gli sarà corrisposta la differenza in più fra i due stipendi, o con effetto immediato, o gradualmente nel termine massimo di tre anni, secondo le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

Quando invece all'impiegato, in conseguenza della assegnazione alla categoria, al grado ed alla classe, compete uno stipendio inferiore agli emolumenti attualmente percepiti, la differenza sarà corrisposta come assegno *ad personam* nel quale rimangono assorbiti gli eventuali aumenti di stipendio, derivanti da passaggio di classe o da promozione di grado.

#### ART. 80.

Salvo quanto dispone l'articolo 85, la data della assunzione definitiva in servizio per gli impiegati che provengono da Compagnie di assicurazione o da pubbliche Amministrazioni è fissata al giorno in cui hanno preso servizio presso l'Istituto.

Per gli altri impiegati la data d'assunzione definitiva in servizio è fissata al giorno successivo al compimento del primo anno di servizio che è considerato come anno di esperimento.

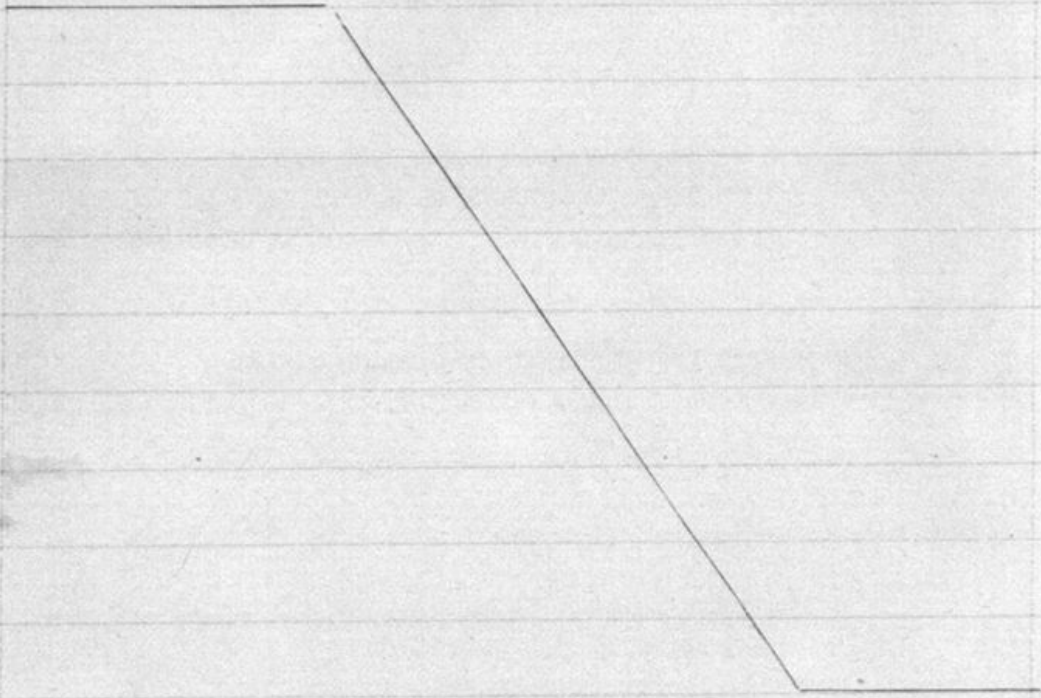
Qualora nella applicazione dell'articolo precedente l'impiegato consegua un aumento di stipendio, non ha diritto di percepire arretrati per la differenza.

Cap. XVI

Disposizioni transitorie

Art. 72.

Agli impiegati che si trovano in servizio presso l'Istituto alla data dell'attuazione del presente regolamento sono applicabili le seguenti disposizioni transitorie.



dm

Art. 73.

Gli impiegati che hanno attualmente le qualifiche di Vice Capi Ufficio e di Ispettori Centrali, le conservano sino alla scadenza dei rispettivi contratti d'impiego.

Degli attuali applicati sarà formato un ruolo transitorio. Ad essi sono applicabili le disposizioni dell'art. 35 nel limite massimo di L. 5.000.



ART. 81.

In deroga alle norme stabilite nell'art. 10, il contratto d'impiego per il personale maschile, proveniente da Compagnie d'Assicurazione o da pubbliche Amministrazioni, avrà la durata di 5 anni, salvo per i Capi d'Ufficio e per i Vice Capi d'Ufficio, per i quali il Consiglio di Amministrazione potrà stabilire una durata maggiore.

ART. 82.

Il termine di cinque anni di cui nella prima parte dell'articolo 32 è ridotto a due anni per gli impiegati in servizio presso l'Istituto alla data di attuazione del presente regolamento.

Art. 74<sup>a</sup>

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Permanente, assegnerà a ciascun impiegato lo stipendio da corrispondersi, entro i limiti fissati dal quadro di cui nell'art. 28 dello Statuto e del l'archivio precedente per gli applicati, con decorrenza dal 1° gennaio 1918, tenuto conto delle attitudini dimostrate e della importanza dell'opera prestata nell'istituto.

Art. 75<sup>a</sup>

Agli impiegati con grado inferiore a quello di capo Ufficio e di Ispettore Compartimentale è concesso un aumento di stipendio, con decorrenza dal 1° gennaio 1918, nella misura

di L. 500 per il personale direttivo;

di L. 400 per il personale esecutivo maschile e per gli applicati del ruolo transitorio;

di L. 300 per il personale femminile.

Agli impiegati che con gli aumenti sopraindicati non raggiungeranno il minimo di stipendio fissato dal quadro per la categoria cui sono assegnati, sarà corrisposto lo stipendio minimo della categoria.

Dal 1° gennaio 1918 decorre il termine indicato nell'art. 35 per gli aumenti periodici di stipendio.

Am

108-

ART. 83.

La condizione indicata nell'art. 41 concernente il tempo di servizio effettivo prestato nell'Istituto per essere promosso dal grado di Vice Segretario al grado di Segretario, non si applica agli impiegati in servizio presso l'Istituto alla data di applicazione del presente regolamento.

ART. 84.

Il personale di servizio il quale, all'attuazione del presente regolamento, si trova addetto all'Istituto, eccettuati coloro che non abbiano compiuto il 18° anno di età, sarà classificato secondo le qualifiche indicate nell'art. 71 tenendo conto, particolarmente delle sue attribuzioni attuali.

Esso è dispensato dal produrre i documenti necessari a comprovare le condizioni indicate nell'art. 72.

La classificazione è fatta dal Direttore Generale.

Il periodo di tempo occorrente per gli aumenti di paga, di cui all'art. 74, incomincerà dal giorno nel quale è resa esecutiva la classificazione.

Qualora, nell'attribuire a ciascun componente il personale di servizio il posto che gli compete, la relativa retribuzione, secondo il quadro di cui all'art. 74, risulti superiore a quella che ora percepisce, il Comitato Permanente, su proposta del Direttore Generale, ha facoltà di fargli godere il maggiore assegno.

Nel caso inverso la differenza sarà corrisposta come assegno *ad personam*.

ART. 85.

Il presente regolamento avrà effetto dal 1° gennaio 1915.

Art. 76<sup>o</sup>

Al personale subalterno che si trovi in servizio presso l'Istituto alla data dell'attuazione del presente regolamento, escluso il Capo Commesso, è conferita la qualifica di Commesso.

Il Comitato Permanente sopra proposta del Direttore Generale, assegnerà a ciascun Commesso la retribuzione da corrispondersi nei limiti del quadro allegato al presente regolamento, tenuto conto del servizio prestato, con decorrenza dal 1<sup>o</sup> gennaio 1918.

Al Capo Commesso è assegnata la retribuzione di £ 3.000 con decorrenza dalla data predetta.

Art. 77<sup>o</sup>

Ai Commessi è concesso un aumento della retribuzione di £ 120, con decorrenza dal 1<sup>o</sup> gennaio 1918; dalla quale data decorre il termine indicato nell'art. 64 per gli aumenti periodici di stipendio.

Am

Soppresso



## QUADRO

del personale subalterno e di servizio

---

Inservienti	3 <sup>a</sup> classe	. . . . .	L. 1200
»	2 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1320
»	1 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1440
Uscieri	3 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1560
»	2 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1680
»	1 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1800
Commessi	2 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 1920
»	1 <sup>a</sup> »	. . . . .	» 2040
Capo commesso	. . . . .	. . . . .	» 2500

---

I passaggi del personale di servizio da inserviente a usciere e da usciere a commesso e da commesso a capo commesso si effettuano a scelta.

Quadro  
del personale subalterno

---

Capo Commesso da L. 2.500 a 3.000

Commessi da . 1.200 a 2.400

---

On