

Adunanza del 16 aprile 1918

Presiede il Vice Presidente Magaldi.
Sono presenti: i Componenti, Consigliere
Delegato Beneduce e Consigliere Verardo,
ed il Consigliere Rosmini, quale Segretario
del Consiglio di Amministrazione.

Provvedimenti per il personale

Il Comitato esamina ed approva,
nel testo che qui di seguito si trascrive, la
relazione redatta dal Vice Presidente, con
la quale saranno presentate e proposte
alla approvazione del Consiglio di Am-
ministrazione le modificazioni da appor-
tare al Quadro delle qualifiche, delle cate-
gorie e degli stipendi del personale, ed al
testo del Regolamento interno.

Egregi Collegati,

Il Consiglio di Amministrazione,
quando nella adunanza del 22 agosto
1916 deliberò l'applicazione del quadro delle
qualifiche, delle categorie e degli stipendi
voluta dall'art. 28 dello Statuto, agli impie-
gati in servizio, ebbe modo di constatare

che, derivando pressochè 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 venute producendo notevoli squilibri nel trattamento di vari impiegati derivanti dai diversi sistemi di remunerazione del personale usati dalle Compagnie ed anche dal diverso grado di cultura e di capacità tecnica. Conviene però, anche per l'avviso concordato del Comitato Permanente, nel proposito di riconoscere e consacrare 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 ciascuna grado, aveva espresso l'avviso che,

Chj



in sede di applicatione al personale del
quadro delle qualifiche, delle categorie e
degli stipendi, non convenisse fare luogo
a promozioni da grado a grado, dovendo
si per esse presentare apposite proposte,
in conformità del disposto dell'art. 41 del
Regolamento per il personale, al cessare
dello stato di guerra del nostro paese. E
il Consiglio di Amministrazione conven-
ne anche esso in quell'avviso, deliberando
sulle proposte predette nell'adunanza 1.
agosto 1916.

Intanto l'Amministrazione
dell'Istituto, con successive determinazio-
ni, aveva provveduto alle più assillanti
necessità del suo personale derivate dal
crescente aumento del prezzo delle cose
necessarie alla vita, concedendo assegni
supplementari di carattere transitorio agli
stipendi, graduati secondo l'ammonta-
re di espi. e le condizioni di famiglia de-
gli impiegati.

Publicato il Decreto Luogotenen-
ziale 10 febbraio 1918 N. 107 col quale
furono precati aumenti negli stipen-

di 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 pubblicata la legge, 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 imponeva nella Amministrazione dell'Istituto il dovere di escogitare provvedimenti che, recassero ristoro di molti finiti copiosi ai suoi impiegati. Il Comitato Permanente si accorse subito allo studio dell'argomento e venne nella persuasione che, applicando rigidamente le disposizioni di quel Decreto relative agli aumenti preccisuali degli stipendi (del 30, 15, 10 per cento, secondo l'ammou-



fare di essi) si sarebbero accentuate le lamentate sperequazioni, e resi ancora più difficili i rimedi, rinviati alla cessazione della guerra. Si presentava quindi logica e necessaria una soluzione: quella di provvedere subito al riordinamento del personale sulla base di remunerazioni meglio commisurate al merito di ciascuno, pure migliorando 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 o, come suol dirsi, di concetto, facendo invece larga parte al personale esecutivo, altrimenti chiamato d'ordine. E questo concetto si cercò di tradurre in atto, quando era possibile, nella prima applicazione di quel regolamento. L'Istituto poi aveva assunto anche il sistema

di valersi largamente del lavoro femminile. L'esperienza finora fatta ha dimostrato quanto fosse salutare e proficuo il sistema che ne descrivava, e quindi non sarebbe atto di buona amministrazione non trarre partito dalla esperienza e rendere in questa occasione più efficiente l'ordinamento va-
gheggiato.

Così, fatta buona prova del lavoro femminile, il quale, a parità di rendimento, costa meno, elevando la dignità del personale direttivo e riducendola 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'avvenire dell'attuale personale

25

maschile di seconda categoria. Di esso si forma un ruolo transitorio; ad esso sono attribuiti, in una misura ancora superiore a quello per il personale femminile, gli aumenti periodici di stipendio, dei quali si terrà più appresso discorso.

Si è pensato anche di ridurre i gradi nel personale direttivo, sopprimendo quelli di Vice Capo Ufficio, di Vice Segretario e riducendoli però 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 ricentrano nel grado di Ispettori e quindi il personale rispettivo 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 impone la necessita di affidare ad esso la direzione di un reparto, a riguardandolo così alla condizione degli altri capi-reparto, che sono poi dei segretari, risulta evidente la vacuità di un titolo cui non risponde la sostanza delle cose. Ne, sopprimendo quel grado, si reca danno alla carriera dei segretari, poichè, mentre secondo l'attuale ordinamento, si hanno quattro classi di segretari con stipendio da £ 4.000 a £ 5.500 e tre classi di vice-Capi Ufficio con stipendio da £ 6000 a £ 7000, nel nuovo quadro che si propone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione il solo grado di segretario comporta stipendi che vanno da £ 3000 a £ 5000. Si può quindi giungere ad uno stipendio ancora superiore al più alto degli attuali Vice-Capi Ufficio. Si conserva poi la denominazione di Vice Capo Ufficio e di Ispettore centrale ~~ai~~ ai funzionari ^{sup.} hanno attualmente sino alla scadenza del rispettivo contratto di impiego

dy



(art. 43).

Non si poteva, nell'occasione di una riforma di assetto del personale, non attuare un concetto già vagheggiato dagli Amministratori dell'Istituto: quello di stabilire il sistema degli aumenti periodici di stipendio, sistema che trova ragione nell'art. 33 dello Statuto, il quale prescrive che la misura degli stipendi annuali degli impiegati amministrativi e tecnici dell'Istituto possa essere migliorata a determinati periodi di tempo, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, quando ricorra la condizione del lodovole servizio prestato. Con la disposizione che ne deriva e che ora si propone, si ammettono aumenti quindicennali di stipendio (nel primo quindicennio è computato l'anno di esperimento) agli impiegati che ne siano meritevoli, i quali variano nella misura secondo che si tratti di impiegati con funzioni direttive (esclusi i Capi Ufficio e gli Ispettori compartimentali) o di impiegati della seconda categoria. Gli aumenti quindicennali pres.

sono essere anticipati, quando ricorra-
no meriti speciali, ma è più volte, co-
me possono essere ritardati quando l'im-
piegato sia incorso in provvedimenti di-
sciplinari. E tutto ciò con le dovute
garanzie tanto per l'Amministrazione
quanto per l'impiegato (art. 35).

È l'applicazione più recente del siste-
ma dei ruoli aperti, il quale induce in
una semplificazione del quadro delle qua-
ifiche, delle categorie e degli stipendi,
sopprimendo le classi e fissando soltan-
to i minimi e i massimi degli stipendi
nelle due categorie e nei gradi della pri-
ma. Così, essendosi il Consiglio di Am-
ministrazione riservata la facoltà di no-
minare un Segretario Generale (art. 1°),
nella prima categoria (personale diret-
tivo) sono indicati: il Segretario Ge-
nerale, i Capis Ufficio e gli Ispettori
Compartimentali con stipendi che var-
no da £ 9.000 a £ 12.000; i segretari e
gli Ispettori con stipendi da £ 3.000 a
£ 8.000; il Cassiere, il Vice Cassiere e il
Controllore di Cassa con stipendi da Li-

dy



re 3.000 a £ 4.000; nella seconda categoria (personale esecutivo): l'Archivista, l'Economo, il distributore della corrispondenza con stipendi da £ 1.800 a £ 5.000, le applicate con stipendi da £ 1.500 a £ 3.300; nel ruolo transitorio, di cui si è sopra parlato, gli applicati con stipendi da £ 1.800 a £ 5.000.

Si è detto che dal sistema degli aumenti quindicimali sono esclusi i Capif Ufficio 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'Istituto, impongono necessariamente nuove norme di carattere transitorio per il personale attualmente in servizio.

anche fucine alcune disposizioni in
quel Capo dell'attuale regolamento
non hanno più ragione di essere. Si
è già parlato delle disposizioni con-
cernenti la conservazione delle attua-
li qualifiche di Vice Capo Ufficio e di
Ispettore Centrale sino al termine del
contratto di impiego e della forma-
zione del ruolo transitorio degli applica-
ti (art. 73). Disposizione che pone il
Consiglio di Amministrazione in gra-
do di sanare le lamentate sperequa-
zioni di trattamento, e che ha grande
importanza, e quella contenuta nel
l'art. 74 per la quale il Consiglio, sopra
proposta del Comitato Permanente,
tenuto conto delle attitudini dimosta-
te e della importanza dell'opera pre-
stata nell'Istituto da ciascun impie-
gato, assegnerà lo stipendio da corrispon-
dersi, entro i limiti fissati dal quadro
delle qualifiche, delle categorie e degli
stipendi, e con decorrenza dal 1° gennaio
1918. Compinta con la perequazione,
e considerato che tutti gli impiegati abbia-

Chj

no compiuto un quadriennio di servizio, si applicano, a far tempo dalla stessa data 1° gennaio 1918, i futuri aumenti quadriennali nelle misure proposte, col temperamento, per evitare nuove sperequazioni, 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 £ 2.400 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. 75).

Non si altera in nessun modo la condizione di indagine ed economica degli attuali applicati, fuorché mandati 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. 73). 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 attuali condizioni del contratto di impiego, ma si deve considerare che questa riforma è puramente formale. 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, secondo il quadro delle qualifiche, delle categorie e degli stipendi, a favore degli impiegati che abbiano prestato lodevole servizio. Quale differenza quindi nella nuova disposizione dell'articolo 35? Se una ve ne è, è tutta a vantaggio degli impiegati, conferendo ad essi il diritto

MS

di conseguire ogni quattro anni, quando non vi siano demeriti, gli aumenti di stipendio proposti e nelle misure indicate, e dando al Consiglio di Amministrazione la facoltà di anticipare una o più volte nel quadriennio quegli aumenti. È circoscritta poi da opportune cautele la facoltà del Consiglio di ritardare gli aumenti stessi.

Disposizioni analoghe, quanto all'assetamento e agli aumenti periodici di stipendio, sono proposte per il personale subalterno, con le debite proporzioni, rendendo anche più semplice il quadro delle qualifiche, col sopprimere le distinzioni di inservienti, uscieri e commessi e le relative classi e distinguendo quel personale nelle due qualifiche di Capo Commesso con stipendio che va da £ 2.500 a £ 3.000 e di Commessi con stipendi da £ 1.200 a £ 2.400. Gli aumenti quadriennali delle retribuzioni sono di £ 120 (art. 7.º).

I nuovi provvedimenti per il personale dell'Istituto che il Comitato Permanente propone, oltre alle modifica-

zioni più essenziali del regolamento in
 senso delle quali si è tenuto discorso, indu-
 cono necessariamente nella necessità di
 altre modificazioni di carattere secondario.
 Così, levandosi la dignità e il tratta-
 mento del personale direttivo, era necessa-
 rio 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 o in altro
 titolo equivalente, salvo per i segreta-
 ri da assumere per l'Ufficio di contabi-
 lità per i quali basta il diploma di ra-
 gioniere rilasciato da un Istituto tecni-
 co. 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 assen-
 za o di impedimento di questo; e la desi-
 gnazione la fa annualmente il Consi-
 glio di Amministrazione sopra proposta
 del Direttore Generale. Ed il Consiglio de-
 signa anche, sempre sopra proposta del
 Direttore Generale, il Segretario che deve
 esercitare le funzioni di Capo del Gab.

Di



utto (art. 37).

Il sistema degli aumenti quadriennali di stipendio, sia normali sia anticipati, induce a proporre una modificazione all'art. 44 dell'attuale regolamento interno (art. 38 nuovo) con la quale dalla maggior somma di incremento dei redditi dell'Istituto annualmente accertata 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 se ne manifesti il bisogno.

Tochi Ricocchi, in conseguenza del nuovo sistema, si propongono agli 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 rinuncia del motivo di

queste modificazioni dispenso dallo ad-
ditarle.

Le modificazioni che si propon-
gono agli articoli 10 e 11 (8 e 9 nuovi) relati-
vi al contratto di impiego ammettono
una quasi tacita proroga del contratto,
quando questo non sia denunciato
dall'Istituto sei mesi prima della sca-
denza; tacita proroga non ammessa
dal regolamento attuale. Si stabilisce
poi senz'altro che, nel caso di manca-
ta rinnovazione del contratto, l'impie-
gato ha diritto ad una indennità pari
a sei mensilità di stipendio per ogni
quadriennio di esercizio, in luogo del-
la 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 favo-
revoli di quelle in vigore per il contratto
di impiego. Si è voluto poi conseguen-
te in un articolo di regolamento il
sistema già seguito di non tenere in
servizio applicate mandate, dispenso

DM



do che, quando esse perdano marito, il contratto d'impiego è risoluto di diritto.

Ha pure importanza la modificazione proposta all'art. 18 (17 nuovo) per la quale, in ogni caso di risoluzione del contratto d'impiego, il Comitato Permanente, sopra proposta del Direttore Generale, può deliberare a favore dell'impiegato ascende una maggiore liquidazione della quota parte della riserva matematica sino alla intera riserva stessa del contratto di assicurazione; mentre ora di questa facoltà poteva valersi solo nel caso che la rescissione si verificasse per riconosciuta inettitudine intellettuale o fisica.

Provvida si presume la modificazione proposta all'art. 32 (art. 29 nuovo) con la quale, nel tema delle anticipazioni sullo stipendio, non si ammettono successive rinnovazioni se non dopo estinto almeno un terzo del debito.

La necessità nella quale si è trovata l'Amministrazione 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 proporre 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 fissarle, sopra proposta del Comitato Permanente (art. 30 nuovo).

Alcune considerazioni ora circa gli effetti finanziari delle divvate riforme.

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

Già osservare che tale cifra è forse anche inferiore all'onere che scriverrebbe al bilancio dell'Istituto dalla applicazione integrale del Decreto Luogotenente,

Chj



mentale 10 febbraio 1918 N° 107. Anche a 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 adeguare 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.

Tiene gradito al Comitato di potere assicurare il Consiglio che, sia in dipendenza dei nuovi compiti affidati all'Istituto sia in dipendenza della fortuna della operazione relativa alla forma di assicurazione commessa col V. Istituto 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

liena 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 speciali di rischi marittimi, tenuto per conto e nell'interesse dello Stato, pari a £ 130.000 per l'esercizio 1918 e a £ 100.000 per l'esercizio 1917; e che, con ogni probabilità, si può ritenere dalle operazioni di assicurazione mista connessa col V. Istituto Nazionale, deriverà all'Azienda un reddito per spese di amministrazione che non dovrebbe essere per alcuni anni inferiore alle £ 600.000, nelle quali l'incremento di spese di amministrazione in dipendenza della maggiore quantità di lavoro richiesto al nostro organismo tecnico ed amministrativo non dovrebbe assorbire cifra superiore alle £ 200.000.

Ch

Di tal che il Comitato pensa che possa riuscire opportuna fin



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 contenute nei bilanci di assicurazione a titolo di spese di amministrazione e le spese erogate o imputate a norma dell'art. 38 del Regolamento in-securo, 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
letta la relazione del Comitato Perma-
nente;

Vedute le modificazioni proposte al regi-
lamento 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 1918;

Considerato che siano 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 conve-
niente sistemazione del personale del
l'Istituto;

Ag

Considerato che l'esperienza
fatta dall'Amministrazione dell'Istituto,
induce nella necessità di un ordina-
mento ancora più conforme alle
funzioni dell'Azienda;

delibera



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

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

3° di conservare a ciascun impiegato in servizio l'assegno straordinario per indennità caro-viveri nella somma attualmente percepita.

Per quanto concerne gli avvenimenti;

Il Consiglio di Amministrazione sopra proposta del Comitato Permanente:

delibera di aumentare la retribuzione giornaliera degli avvenimenti 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.

Dopo di ciò, il Vice Presidente lo.

che la seduta:

Il Presidente del Consiglio

[Signature]

Il Consigliere Delegato

[Signature]

Il Consigliere Segretario *[titolo]*

[Signature]

[Signature]

