

Segue allegato all'adunanza 27 gennaio 1927

Art. 41.

Il Direttore Generale ha facoltà di allontanare dall'ufficio, con sospensione di tutto o di parte dello stipendio, un impiegato quando sia sottoposto a procedimento penale o quando, per altre ragioni, lo ritenga necessario nell'interesse del servizio.

Il provvedimento ha carattere provvisorio in attesa dell'esito del procedimento penale o del procedimento disciplinare che deve essere subito iniziato.

Se la sospensione debba aver durata superiore agli otto giorni, il Direttore Generale deve riferirne, nella prossima adunanza, al Comitato Permanente, che determina la specie e la durata della sospensione.

Capo VII.

Cessazione del servizio

Art. 42

Il contratto d'impiego è risolto di di-

2

ritto per gli impiegati quando hanno compiuto i 60 anni di età, per le impiegate quando ne hanno compiuti 55; in tal caso gli impiegati e le impiegate fruiscono del trattamento spettante a norma delle disposizioni del Capo VIII.

Entro il trimestre precedente il compimento dei precaccennati limiti di età il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, ove le esigenti del servizio lo richiedano e semprechè l'impiegato o l'impiegata vi consenta, può deliberare la stipulazione di un nuovo contratto di impiego a tempo determinato, per durata non superiore a cinque anni.

Il contratto d'impiego delle applicate è risoluto di diritto quando esse prendano marito; in tal caso, purchè esse producano il certificato di matrimonio entro sei mesi dalla data in cui hanno lasciato il servizio, e loro corrisponda una indennità determinata nel modo seguente:

a) se hanno un'anzianità di servizio non superiore agli otto anni, una mensilità di stipendio per ogni anno di servizio;

b) se hanno un'anzianità di servizio superiore agli otto anni, una mensilità di stipendio per ognuno dei primi otto anni, e una mensilità e mezzo per ognuno degli anni successivi.

Però la indennità non potrà mai superare un'annualità e mezza di stipendio.

#### Art. 43.

Salvo quanto è disposto nel successivo articolo 44, il contratto di impiego può essere risolto con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, con un termine di preavviso fissato come appresso:

- a) tre mesi per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno raggiunto cinque anni di servizio;
- b) sei mesi per gli impiegati che abbiano compiuto cinque anni di servizio.

#### Art. 44.

Per gli impiegati che hanno compiuto cinque anni di servizio, e per i quali non

ricorra il caso di rescissione del contratto per motivi indicati negli articoli precedenti, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di disdire il contratto nei casi seguenti:

1°) quando per motivi d'ordine generale si imponga la riduzione di personale;

2°) quando, per menomate condizioni fisiche o intellettuali, l'impiegato non sia più in grado, a giudizio dei medici fiduciari dell'Istituto, di compiere qualsiasi lavoro confacente alle sue attitudini e al suo grado.

In caso di dissenso fra il medico di fiducia dell'impiegato e il medico fiduciario dell'Istituto deciderà definitivamente il Consulente capo.

3°) quando l'impiegato abbia dato prova di scarso rendimento o di abituale negligenza nell'adempimento dei propri doveri.

Nel caso preveduto sotto il N° 3 devono essere osservate la procedura e le norme stabilite nell'art. 39.

Art. 45.

Nei casi di rescissione del contratto,

l'indennità dovuta all'impiegato a termini del penultimo comma dell'articolo 10 del R. Decreto Legge 13 novembre 1924, N. 1825, è stabilita nella misura seguente:

a) mezza mensilità di stipendio per ogni anno di servizio prestato, incluso il periodo di prova, se l'impiegato non abbia compiuto cinque anni di servizio;

b) una mensilità di stipendio per ogni anno di servizio prestato, se abbia compiuto i cinque anni di servizio.

#### Art. 46.

Agli effetti della determinazione delle indennità stabilite negli articoli 42 e 45 sono equiparati a stipendio e devono egualmente computarsi tutte le indennità e i compensi aventi i caratteri indicati nell'art. 10, ultimo comma, del R. Decreto Legge 10 novembre 1924, N. 1825, sul contratto di impiego privato.

#### Art. 47.

Le dimissioni, che un impiegato inten-

da dare dall'ufficio, devono essere presentate per iscritto e non rescindono il contratto fino a quando non sono state accettate dal Consiglio di Amministrazione, il quale si pronuncia su di esse, normalmente, entro un mese dalla data in cui sono presentate. L'impiegato dimissionario non ha diritto ad alcuna indennità.

Se l'impiegato abbandona il servizio prima che le dimissioni siano state accettate dal Consiglio di Amministrazione, l'Istituto può far valere contro di lui i suoi diritti per inosservanza dei termini di preavviso stabiliti dal R. Decreto Legge 13 novembre 1924, N. 1825, ritenendo all'uopo anche quanto a lui fosse dovuto per stipendi o per qualsiasi altro titolo.

#### Art. 48.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, è dichiarato d'ufficio dimissionario l'impiegato che abbia perduto la cittadinanza italiana o che, senza giustificato motivo, sia rimasto assente dall'ufficio

per più di otto giorni continuati, e che, in caso di attribuzione di nuove funzioni o di trasferimento, non abbia, senza giustificato motivo, assunto le nuove funzioni o preso servizio nella nuova residenza entro dieci giorni dalla scadenza del termine assegnatogli.

In tali casi, in attesa della deliberazione del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale può immediatamente sospendere l'impiegato dal servizio e dallo stipendio.

Le dimissioni dichiarate d'ufficio risolvono di diritto ogni rapporto d'impiego senza alcuna corresponsione d'indennità.

### Capo VIII.

#### Trattamento di quiescenza.

##### Art. 49.

Il contratto di assicurazione per gli impiegati ha inizio dalla data della conferma della nomina, dopo il periodo di prova, e scade all'età di 60 anni per gli

nomini, di 55 per le donne.

Il premio annuale è ragguagliato al 20 per cento dello stipendio, di cui il 14% a carico dell'amministrazione dell'Istituto, e il rimanente 6% a carico dell'impiegato.

#### Art. 50.

Il capitale o la rendita assicurati coll'annualità di premio di cui all'articolo precedente sono determinati considerando l'annualità stessa, diminuita del 5%, quale premio puro valutato in base alla tavola di mortalità della popolazione italiana (Tavola M. 1901) e al saggio d'interesse del 4 e mezzo per cento.

Il rimanente 5% del premio complessivo s'intende destinato all'assicurazione della rendita d'invalidità di cui all'art. 55.

#### Art. 51

I premi sono riscossi, per la quota a carico dell'impiegato, mediante ritenuta mensile sullo stipendio senza alcun aggra,

vio di interesse di frazionamento.

È pure concessa gratuitamente la clausola d'invalidità a tutto il personale, quali che siano l'età, il capitale assicurato e la forma di assicurazione.

### Art. 52.

L'impiegato ha facoltà di stipulare, coll'intero premio a proprio carico, sulle stesse basi, fatta eccezione per quanto riguarda la rendita di invalidità, altri contratti di assicurazione sulla propria testa.

### Art. 53.

Il contratto di assicurazione non è rivedibile, né riscattabile, salvo i casi contemplati nei comma b) e c) dell'articolo 54, e sulla relativa polizza non possono essere concessi prestiti.

Gli impiegati hanno però facoltà di chiedere ed ottenere, sulla base del trasferimento dell'intera riserva matematica, la trasformazione del contratto di assicurazione, quando intervengano speciali

circostanze di famiglia o di carriera, riconosciute dal Consiglio di Amministrazione.

In tal caso e in quanto l'esito della visita medica iniziale permetta la trasformazione richiesta, gli impiegati non sono sottoposti a nuova visita medica, ma è ritenuta sufficiente la dichiarazione del loro stato di salute normale da essi fatta ad un medico di fiducia dell'Istituto.

Le somme assicurate coi contratti facoltativi di cui all'art. 52 sono riscattabili e riducibili sulla base dell'intera riserva matematica calcolata sulla Tavola M. 1901, al saggio del 4 e mezzo per cento e considerata, agli effetti della riduzione, come premio unico di inventario.

#### Art. 54.

Quando, per qualsiasi motivo, si verifichi la cessazione dal servizio ed il contratto di assicurazione obbligatorio non sia giunto alla sua naturale scadenza, l'impiegato può optare per una delle seguenti forme, salvi i diritti dell'Istituto per rivalsa a qualsiasi titolo:

a) mantenere in vigore il contratto di assicurazione, proseguendo, a suo completo carico, nel pagamento dei premi che saranno aumentati del 2.50%;

b) ridurre il contratto di assicurazione sulla base dell'impegno dell'intera riserva matematica, considerata come premio unico di inventario;

c) riscattare il contratto di assicurazione sulla base della intera riserva matematica, sempre calcolata con le stesse basi finanziarie e demografiche di cui all'art. 50.

S'intende però esclusa in qualsiasi caso, tanto dall'impegno dell'Istituto quanto da quello dell'assicurato, la quota corrispondente all'assicurazione della rendita di invalidità e la parte di premio versata a tale scopo rimane acquisita all'Istituto.

Ove l'impiegato abbia un contratto facoltativo e desideri mantenerlo in vigore dopo la cessazione dal servizio, il premio corrispondente sarà aumentato del 6.50%.

## Art. 55.

Quando la rescissione del contratto, dopo almeno 5 anni di servizio, sia dovuta a menomate condizioni fisiche o intellettuali dell'impiegato tali da togliergli permanentemente, su giudizio dei medici fiduciari dell'Istituto, l'attitudine a compiere qualsiasi lavoro confacente alla sua condizione sociale, l'Istituto corrisponde all'impiegato stesso, sino al raggiungimento del 60° anno di età se maschio, e fino al 55° anno di età se femmina, una rendita vitalizia temporanea di invalidità pari a tanti trentesimi dello stipendio quanti sono gli anni di servizio prestato, con un minimo di dodici trentesimi per quelli che divengono invalidi dai 5 ai 10 anni di servizio e di diciotto trentesimi per quelli che divengono invalidi dopo i 10 anni di servizio e con un massimo di trenta trentesimi.

Al raggiungimento del 60°, o rispettivamente del 55° anno di età, cessando la corrispondenza della rendita di invalidità, l'Istituto paga il capitale o la rendita

assicurata col contratto obbligatorio.

La corresponsione della rendita di invalidità cessa anche quando le condizioni dell'impiegato migliorino in guisa da indurre l'Amministrazione a riprenderlo in servizio.

A tale effetto è sempre in facoltà dell'Istituto di compiere le indagini del caso e di ordinare gli opportuni accertamenti sanitari.

#### Art. 56.

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

### Caso IX.

Disposizioni generali e transitorie.

#### Art. 57.

La Commissione per il Personale è composta normalmente di uno dei membri del Consiglio di Amministrazione, designato dal Consiglio stesso, che la presiede, dei

Vice Direttori Generali, del Capo del Personale e del Ragioniere Capo.

Partecipano alle riunioni delle Commissioni tutti i Capi Servizio allorché il Presidente ritenga opportuna la loro presenza.

Quando la Commissione è chiamata a pronunciarsi in via disciplinare essa è costituita dal Consigliere di Amministrazione, Presidente, dai Vice Direttori Generali, dal Capo del Personale e dal Capo del Servizio da cui dipende l'impiegato sottoposto a procedimento disciplinare.

La Commissione ha attribuzioni consultive: essa dà il suo parere nei casi previsti dalle disposizioni del presente Regolamento e sugli argomenti che le sono sottoposti dal Direttore Generale.

Le discussioni e i pareri della Commissione sono raccolti a verbale. Allo scopo di redigere i verbali può intervenire alle riunioni della Commissione un funzionario all'uopo designato dal Direttore Generale.

Art. 58.

Gli attuali Vice Segretari conservano ad

personam il loro titolo e trattamento e possono essere promossi ai posti disponibili del grado di Segretario in seguito a speciale prova d'esame, anche se non hanno il titolo di studio richiesto; in tal caso però occorre che abbiano almeno tre anni di effettivo servizio come Vice Segretari.

I Vice Segretari che alla data di entrata in vigore del presente Regolamento hanno più di otto anni di servizio presso l'Istituto, possono essere esonerati dall'esame di cui al comma precedente.

Entro un quinquennio dalla entrata in vigore del presente regolamento gli attuali applicati potranno far passaggio alla prima categoria quando superino la prova di esame di cui all'art. 14.

#### Art. 59.

Per gli impiegati che alla data di entrata in vigore del presente Regolamento hanno più di 10 anni di servizio e più di 45 anni di età sarà mante-

mito il limite di 65 anni di età per la risoluzione di diritto del contratto di impiego preveduto nell'articolo 42. In tal caso resterà immutata anche l'attuale scadenza del contratto di assicurazione.

### Art. 60.

Il presente regolamento ha vigore dal 1° gennaio 1927.

## Ordine gerarchico del Personale

Direttore Generale

Vice Direttori Generali

1<sup>a</sup> Categoria

Capi Servizio di 1<sup>a</sup> Classe e Ispettori Capi Superiori

Capi Servizio di 2<sup>a</sup> Classe e Ispettori Superiori

Capi Ufficio di 1<sup>a</sup> Classe e Ispettori Comp.<sup>ti</sup> di 1<sup>a</sup> Classe

Capi Ufficio di 2<sup>a</sup> Classe e Ispettori Comp.<sup>ti</sup> di 2<sup>a</sup> Classe

Capi Reparto e Ispettori di Zona Compartimentale

Segretari

2<sup>a</sup> Categoria {
 

- Applicati di 1<sup>a</sup> classe
- Applicati di 2<sup>a</sup> classe
- Applicati di 3<sup>a</sup> classe

  
 {
 

- Applicate di 1<sup>a</sup> classe
- Applicate di 2<sup>a</sup> classe
- Applicate di 3<sup>a</sup> classe

Il Cassiere e l'Economo sono scelti fra i funzionari di 1<sup>a</sup> categoria.

I Vice Cassieri possono appartenere tanto alla 2<sup>a</sup> categoria quanto alla 1<sup>a</sup>, limitatamente per quest'ultima agli ultimi due gradi.

### Corpo X.

Disposizioni relative al personale subalterno.

#### Art. 61.

Il personale subalterno è classificato con i gradi e con le qualifiche indicati nella Tabella annessa al presente Regolamento.

Capo del personale subalterno è il

Capo Commesso, il quale esercita le sue mansioni sotto la direzione del Capo del Personale.

### Art. 62.

I requisiti per essere ammesso nel personale subalterno sono:

- 1°) essere cittadino italiano;
- 2°) avere compiuto i 21 anni e non oltrepassati i 30 anni di età;
- 3°) possedere il certificato di adempimento dell'obbligo scolastico;
- 4°) essere di sana e robusta costituzione fisica riconosciuta dai medici fiduciari dell'Istituto anche sugli effetti del contratto di assicurazione;
- 5°) avere sempre tenuto buona condotta morale e civile.

Per coloro che hanno partecipato direttamente alle campagne di guerra 1915-1918 in reparti combattenti il limite di età è prorogato fino al compimento del 35° anno.

In altri casi speciali, con deliberazione del Comitato Permanente, può derogar-

si al requisito dell'età.

Art. 63.

Il personale subalterno è assunto dal Direttore Generale per un periodo di prova della durata di tre mesi: durante questo periodo il Direttore Generale ha piena e insindacabile facoltà di licenziarlo senza preavviso e senza alcuna indennità.

Compiuto il periodo di prova, il personale è dal Comitato Permanente confermato in servizio con la stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il periodo di prova, seguito da conferma in servizio, è computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Il Direttore Generale può assumere come giornalieri, retribuiti a giornata, fattorini che abbiano un'età inferiore ai 21 anni, ma non ai 15. Il servizio prestato come giornaliero non è computato agli effetti dell'anzianità, né per alcun altro titolo.

Art. 64.

Il personale subalterno è retribuito

con gli stipendi stabiliti in apposita tabella organica approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Per il pagamento degli stipendi si osservano le norme stabilite nel secondo comma dell'art. 7 del presente Regolamento, tof.

Al 31 dicembre di ogni anno è corrisposta al personale subalterno una seconda mensilità di stipendio, sempreché tale corrispondenza non siagli negata o ridotta, con deliberazione del Comitato Permanente, per i motivi indicati nell'art. 7, 1° comma, del presente Regolamento.

Il Comitato Permanente nel mese di giugno delibera sulla concessione di compensi a favore del personale subalterno in relazione alla distribuzione degli utili agli impiegati.

Gli aumenti periodici degli stipendi al personale subalterno sono quindicennali e sono concessi con deliberazione del Comitato Permanente; ad essi sono applicabili le disposizioni dell'art. 12 del presente Regolamento.

Per le anticipazioni sugli stipendi sono applicabili le disposizioni dell'art. 9 con queste sole differenze: che il massimo di ogni anticipazione, sempre entro il limite della riserva matematica della polizza di assicurazione, è di tre mensate di stipendio; ed il massimo del periodo di tempo per il rimborso è di 30 mesi.

#### Art. 65.

L'orario giornaliero è normalmente di otto ore di lavoro.

Le mansioni inerenti ai diversi gradi del personale subalterno, le norme disciplinari relative a tali mansioni, ed i turni di servizio sono stabiliti dal Capo del Personale.

Il periodo di congedo annuale senza privazione di stipendio è il seguente:

25 giorni per il Capo commesso;

20 giorni per i subalterni che abbiano almeno 10 anni di servizio;

15 giorni per tutti gli altri subalterni che abbiano più di un anno di servi-

cio.

Per quant'altro concerne i congedi del personale subalterno si applicano le disposizioni degli articoli 23 e 24 del presente Regolamento.

### Art. 66.

Il contratto di lavoro è rescisso di pieno diritto, senza preavviso e senza alcuna indennità, nei casi preveduti negli articoli 37 e 38 del presente Regolamento.

Gli altri provvedimenti disciplinari per il personale subalterno sono:

- 1) la riprensione o la multa non superiore a tre giornate di stipendio;
- 2) la sospensione dalla retribuzione fino al limite massimo di dieci giorni o dalla retribuzione e dall'ufficio fino al limite massimo di tre mesi;
- 3) la rescissione del contratto di lavoro senza preavviso e senza pagamento di alcuna indennità.

Per la graduazione e applicazione di questi provvedimenti si seguiranno, in quanto siano applicabili, i criteri determi-

nati nel Capo VI.

I provvedimenti di cui al n. 1 sono applicabili dal Capo del Personale, quelli di cui al n. 2 dal Direttore Generale, quelli di cui al n. 3 dal Comitato Permanente.

Le deliberazioni del Comitato Permanente, nei casi di cui al n. 3, devono essere precedute dall'istruttoria preveduta nell'articolo 39.

### Art. 67.

Il contratto di lavoro, stipulato dopo il periodo di prova, può essere rescisso, in qualunque tempo con i seguenti termini di preavviso:

15 giorni per il personale che non ha raggiunto i tre anni di servizio;

30 giorni per il personale che ha raggiunto i tre anni, ma non i cinque;

45 giorni per quelli che hanno raggiunto i cinque anni di servizio.

In caso di mancato preavviso nei termini suddetti, è dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente

al periodo di preavviso.

Oltre al preavviso o all'indennità suddetta il personale licenziato ha diritto ad una indennità di licenziamento determinata colle norme stabilite nell'art. 45 del presente Regolamento.

Per i subalterni che hanno compiuto otto anni di servizio, e per i quali non ricorra il caso di rescissione del contratto per motivi indicati nelle disposizioni precedenti, il Comitato Permanente, su relazione del Direttore Generale, può disdire i contratti nei casi e con le norme indicate nell'art. 44.

Quando la rescissione del contratto, dopo almeno 10 anni di servizio, sia dovuta a menomate condizioni fisiche e intellettuali del subalterno, tali da togliergli l'attitudine a compiere il suo servizio, l'Istituto corrisponde al subalterno, fino al raggiungimento del 60° anno di età, una rendita di invalidità tale che, sommata con quella spettantegli per la sua assicurazione presso la Cassa Nazionale per le Assicurazioni Sociali, raggiunga l'am.

montare di tanti centesimi sullo stipendio quanti sono gli anni di servizio prestati, con un minimo di 18 e un massimo di 30.

### Art. 68.

Al trattamento di quiescenza del personale subalterno si provvede mediante una disponibilità annua pari al 14% dello stipendio, fornita per il 4% dall'interessato stesso e per il 10% dall'Istituto. Da tale disponibilità è prelevato il contributo quindicinale stabilito dall'art. 4 del R. Decreto 30 dicembre 1923, N° 3184, che deve essere versato alla Cassa Nazionale per le Assicurazioni Sociali per l'assicurazione obbligatoria contro la invalidità e la vecchiaia.

La differenza, a completamento della disponibilità totale, è impiegata come premio unico per il contratto di assicurazione da emettersi dall'Istituto in base ai premi puri 4 e mezzo % con scadenza al 60° anno di età e con le facilitazioni di cui all'articolo 51.

Anche per il personale subalterno si applicano le disposizioni degli art. 51, 53, 54 e 56 del presente Regolamento.

### Art. 69.

Valgono anche per il personale subalterno, in quanto siano applicabili, le disposizioni degli art. 10, 11, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 40, 47 e 60 del presente Regolamento.

Le deliberazioni che in detti articoli, riguardanti gli impiegati, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, spettano invece, per il personale subalterno, al Comitato Permanente.

---

## Ordine gerarchico del personale subalterno

---

Capo Commesso.

Capi Gruppo.

Commessi della distribuzione corrispondenza - dell' Eco, nomato, della Cassa, dell' Archivio, Chauffeur -

Commessi.

Inserwienti e pulitori.