ENRICO BASSI

IL PROBLEMA

DEGLI

AGENTI GENERALI

E DEI

SUB AGENTI - PRODUTTORI - IMPIEGATI DELLE ASSICURAZIONI

ASPETTI SINDACALI, ECONOMICI-SOCIALI E CULTURALI

L'AVVENIRE DI 25 MILA FAMIGLIE

« .... una grande tutela accoppiata
ad una grande educazione ».

ROMAGNOSI

BOLOGNA - TIPOGRAFIA COMPOSITORI

1943 - XXI

ENRICO BASSI

IL PROBLEMA

DEGLI

AGENTI GENERALI

E DEI

SUB AGENTI - PRODUTTORI - IMPIEGATI DELLE ASSICURAZIONI

ASPETTI SINDACALI, ECONOMICI-SOCIALI E CULTURALI

L'AVVENIRE DI 25 MILA FAMIGLIE

« .... una grande tutela accoppiata
ad una grande educazione ».

ROMAGNOSI

BOLOGNA - TIPOGRAFIA COMPOSITORI

1943-XXI

PREFAZIONE

Nello scrivere, nella primavera 1942, per Il Domani *di Milano, un articolo su l'opera svolta nel campo delle assicurazioni da Aurelio Manaresi, che per circa 16 anni fu mio Agente Generale, ebbi l'opportunità di esaminare la complessa questione che, da oltre un ventennio, sotto il nome di « problema degli Agenti », si agita in Italia tra gli Agenti e le Imprese di assicurazione: problema che interessa direttamente anche le categorie dei Sub Agenti, dei Produttori e degli Impiegati.*

L'interesse del materiale esaminato, per quanto scarso e non facile a rintracciarsi, perchè soprattutto sparso, oltre che in giornali e riviste, in pubblicazioni d'occasione per lo più introvabili; e la bontà, secondo me, della causa sostenuta dagli Agenti, mi suggerirono l'idea di coordinare e di esporre alla meglio in un volumetto i dati e le notizie allora raccolte, fiducioso di contribuire a far conoscere, nei suoi veri aspetti, la vertenza tra Agenti e Imprese, anche alle altre categorie di lavoratori delle assicurazioni, il cui avvenire economico dipende in particolare dall'esito più o meno buono di essa.

Solo così si spiega l'interessamento di queste categorie per la causa degli Agenti e la solidarietà sempre più intima, vera espressione di un sentimento di mutuo appoggio, che nel corso della lotta si è spontaneamente sviluppata tra la categoria degli Agenti e quelle dei loro dipendenti, senza che con ciò le singole categorie abbiano rinunciato alla loro personalità o alla difesa dei loro particolari interessi o alla rivendicazione dei loro diritti, come si può rilevare dalla nostra esposizione.

Il fatto è pertanto degno di rilievo, non solo perchè è forse unico nella recente storia sociale d'Italia, ma anche e soprattutto perchè permette di osservare come spontaneamente si delineino e si stabiliscano rapporti e intese, sia pure tacite, tra le categorie sociali nella lotta per la ripartizione del reddito derivante dalla loro attività; ed anche perchè conferma l'opportunità di una revisione dell'inquadramento sindacale nel campo assicurativo, distribuendo le categorie a seconda dei loro interessi naturali, mettendo cioè da una parte le Imprese, che sono i veri datori di lavoro, e dall'altra tutte le categorie addette alla produzione, in quanto sono costituite da veri prestatori d'opera.

* * *

Non si può dire che questa pubblicazione rappresenti una storia delle quattro categorie dei lavoratori delle assicurazioni. Tuttavia si può considerare tale per il profilo che offre della evoluzione delle aspirazioni delle singole categorie: aspirazioni che sono seguite, attraverso vicende e contrasti, dalla loro enunciazione sino alla loro realizzazione, prospettando anche le possibilità del loro futuro sviluppo.

Tolto questo aspetto, il lavoro rimane, come si è detto, una semplice raccolta di dati e di notizie. Tuttavia esso ha un suo interesse, tanto più se si considera che sinora manca un lavoro che offra, sia pure modestamente, una visione il più possibile organica dei principali problemi, che riguardano il presente e l'avvenire delle quattro più importanti categorie dei lavoratori delle assicurazioni.

* * *

Inoltre questo lavoro introduce apertamente la nota sociale nella trattazione dell'argomento. Sin'ora, infatti, la letteratura assicurativa italiana ha avuto più un carattere tecnico che sociale. Essa quando si è rivolta ai lavoratori ha offerto loro soprattutto « manualetti » sull'arte di produrre affari, come se il lavoratore delle assicurazioni dovesse solo occuparsi degli affari da procurare

alle Compagnie e non anche dei propri, cioè delle sue condizioni di lavoro e di vita.

La stampa periodica assicurativa italiana ha cercato, è vero, con articoli e note saltuarie, di colmare questa ingiustificata ed inspiegabile lacuna della nostra letteratura assicurativa. Ma ha fatto ciò senza un indirizzo preciso. Già la stampa assicurativa italiana ha sempre tenuto chiamarsi tecnica. Per cui i problemi sociali dei lavoratori delle assicurazioni non sono mai entrati decisamente nel suo programma, o comunque non sono mai stati i preferiti, restando quindi posposti e subordinati quasi sempre al cosiddetto esame tecnico dei bilanci delle Compagnie.

Con ciò non si intende disconoscere il contributo recato alla causa dei lavoratori delle assicurazioni dalla nostra stampa assicurativa, tra la quale vi sono periodici battaglieri, come, p. es., « Il Domani » di Milano, al quale, come è noto, è sempre piaciuto chiamarsi « giornale dei lavoratori delle assicurazioni », pur contribuendo non meno degli altri allo studio, alla elaborazione e alla divulgazione dei problemi tecnici.

Tuttavia si può concludere che non sarebbe inopportuno un maggiore interessamento della stampa assicurativa per i problemi sindacali, economici, sociali e culturali della classe dei lavoratori delle assicurazioni. E ciò specie in questo momento, in cui di fronte allo studio dei problemi del dopo guerra è sentita sempre più la necessità, da noi prospettata, di potenziare il Sindacato di categoria « indispensabile strumento di penetrazione e di elevazione », come avvertiva testè (16 dicembre 1942) anche il Presidente di una grande Confederazione. Egli diceva che « far funzionare il Sindacato significa mettere le categorie in grado di svolgere, con comprensione ed intelligenza, tutti i loro compiti: economici, educativi, sociali e morali ».

Il presente scritto è dedicato ai lavoratori delle assicurazioni di tutta Italia, bene auspicando per il loro avvenire.

Bologna, Natale 1942.

ENRICO BASSI

Parte I.

IL PROBLEMA DEGLI AGENTI

1) La categoria degli agenti. Sue caratteristiche storiche e sociali. La funzione educativa del Sindacato.

La storia della categoria degli agenti di assicurazione ripete un po' la storia di tutte le altre categorie sociali, che nella società hanno voluto affermare l'importanza della loro funzione economica e sociale e la dignità della loro attività professionale.

Infatti, prima di organizzarsi nella sua Federazione Nazionale, la categoria degli agenti di assicurazione ha dovuto subire, per oltre un secolo, la volontà delle Compagnie, le quali dettavano, in modo insindacabile, le condizioni del contratto di lavoro.

È quindi solo in seguito al diffondersi in essa dello spirito associativo, grazie al quale acquista la consapevolezza delle proprie aspirazioni economiche e morali, che la categoria degli Agenti di assicurazione inizia un movimento sindacale per emanciparsi gradualmente dal paternalismo delle Compagnie e per conquistarsi migliori condizioni.

Questo lavoro di organizzazione della categoria, arduo, non facile, pieno di difficoltà, anche e prevalentemente di ordine psicologico, ha richiesto nei suoi promotori ed assertori una fede ed una tenacia non comune, degna di sincera riconoscenza e di viva estimazione (1). Tanto più se si pensa all'eterogeneità della categoria degli Agenti di assicurazione. Infatti questa categoria si

---

(1) Vedi capitolo n. 3 su « L'opera di Francesco Melli per gli Agenti Generali ».

compone di persone che pur avendo, nell'esercizio della professione, comune la figura giuridica, non solo provengono dalle più differenti classi sociali, ma vivono in condizioni economiche e sociali diverse, anzi talvolta profondamente diverse. Il che deriva dal fatto che gli Agenti appartengono a Compagnie grandi o piccole, ricche o povere. Si può dire, per gli studiosi di fatti sociali, che gli Agenti di assicurazione offrono un esempio tipico di quella classe che, per la differenzazione dei redditi percepiti dai suoi componenti, si suddivide in sottoclassi, dando così ai rispettivi membri la persuasione di appartenere a classi differenti.

Questo stato di cose aveva evidentemente impedito, per lungo tempo, agli Agenti di conoscersi e di stimarsi, di considerarsi tutti membri di una stessa famiglia di lavoratori, di aver comune almeno un minimo di aspirazioni e di interessi, e quindi di dover organizzarsi in un'unica Federazione Nazionale per assumere una netta e precisa fisonomia rispetto alle Compagnie. Le quali, se non alimentavano, vedevano certamente con compiacimento questa specie di incomprensione e di scissione tra Agenti ricchi e poveri.

Si deve dunque all'organizzazione sindacale, alla sua funzione educativa, la scomparsa graduale di questo stato di cose. Come pure si deve all'organizzazione sindacale se oggi gli agenti di assicurazione cominciano finalmente ad acquistare coscienza della loro importanza nella vita e nella storia delle Compagnie, le quali devono molto allo spirito di iniziativa e di sacrificio dei loro Agenti, se hanno potuto affermare, espandere e consolidare la loro organizzazione e la loro potenza economica e sociale. Il che non significa disconoscimento delle benemerenze che i fondatori delle Compagnie e i loro continuatori, veri capitani d'industria, si sono acquistate verso l'economia e la ricchezza del Paese, ma affermazione di una decisa volontà consapevole al diritto di analogo riconoscimento.

2) Notizie e dati statistici sulla categoria degli Agenti. Quanti sono gli Agenti e i Sub-Agenti? Entità numerica della categoria e sua distribuzione nel Paese e suddivisione in professionisti e non professionisti. I redditi della categoria e loro ripartizione. I risultati di una inchiesta sui redditi sfatano la leggenda degli alti guadagni degli Agenti. L'importanza degli studi di statistica per la conoscenza delle singole categorie sociali. I Sindacati professionali e la statistica.

In Italia mancano in genere notizie e dati sulle categorie sociali a seconda della loro attività economica. E quei pochi dati che si conoscono si devono prevalentemente a privati studiosi, i quali, malgrado il sorgere di tante pubbliche iniziative, continuano ad essere i promotori e i propulsori degli studi sociali.

È questo, indubbiamente, un genere di studi non facile, poichè richiede una organizzazione speciale e mezzi finanziari adeguati. Inoltre si svolge tra difficoltà non comuni e soprattutto tra una ingiustificata diffidente prevenzione del pubblico, il quale è sempre restio a fornire dati e notizie sulla propria attività economica (1).

La statistica ufficiale, nelle sue ricerche periodiche, ha sempre rivolto la sua indagine anche alla raccolta dei dati relativi all'attività economica della popolazione; ciò senza proporsi scopi determinati.

Infatti i singoli Censimenti Generali della Popolazione Italiana, che pure sono miniere di notizie e di dati, contengono solo indicazioni generiche sulla popolazione classificata per professioni e condizioni, fornendo solo cifre globali sul numero delle persone

---

(1) Un esempio del come sia diffuso questo spirito di prevenzione, possiamo rilevarlo anche dalla riluttanza delle Compagnie a fornire gli elenchi dei rispettivi Agenti alla rivista « L'Assicurazione » di Roma per la compilazione e l'aggiornamento del suo interessante « Annuario delle Assicurazioni », che costituisce l'unica e la più completa fonte alla quale si possa ricorrere per avere notizia di questa importante categoria. Sui motivi di questa riluttanza, che ha contribuito a ritardare anche la formazione dell'Albo sindacale degli Agenti, si legga l'articolo *L'Albo degli Agenti di Assicurazione*, nella rivista quindicinale « L'Assicurazione » di Roma del marzo 1942.

addette ad una particolare attività economica, e talvolta solo cifre complessive di più categorie riunite insieme.

È questo il caso degli assicuratori, i quali sono classificati e conteggiati insieme ai bancari. I componenti di queste due categorie, insieme alle categorie dei mediatori, ecc., erano complessivamente, all'epoca del Censimento del 1911, circa 99.762, di cui 97.471 uomini e 2291 donne.

Nel 1936, in occasione dell'VIII Censimento, si volle maggiormente analizzare il materiale raccolto sull'attività economica della popolazione, e per la prima volta dal 1861, epoca del primo censimento della popolazione dell'Italia unita, si ebbe uno spoglio di tali dati anche per Comuni.

Ma se ciò ha permesso una « minutissima analisi di questo aspetto della struttura demografica-economica del nostro Paese », sostanzialmente però le cose sono rimaste immutate per quel che concerne la conoscenza delle singole categorie sociali.

Infatti da un diligente studio del Prof. Mario de Vergottini su « La composizione della popolazione italiana per categorie di attività economica al 21 aprile 1936 », eseguito sui dati dell'VIII Censimento e inserito in appendice nel « Compendio Statistico Italiano 1937 », ancora si rileva, p. es., tanto per rimanere nel campo degli assicuratori, che il 0,6 % della popolazione italiana, pari cioè a 101.896 persone, esplica la propria attività nel credito e nella assicurazione. Il che, come le precedenti statistiche, non solo non ci rivela quanti di detto 0,6 % dedicano la loro attività alle sole banche o alle sole assicurazioni; ma non ci dice nemmeno quello che più ci interesserebbe ai fini del presente capitolo, cioè quanti — di coloro che lavorano nelle assicurazioni — sono Agenti, Sub Agenti, Produttori, Impiegati, o Dirigenti, Amministratori, ecc.

Di fronte a questo stato di cose sarebbe opportuno che l'iniziativa di promuovere e condurre inchieste del genere venisse assunta dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le quali, data la conoscenza che hanno dei loro iscritti, potrebbero agevolmente assolvere questo compito, come nessun altro organo burocratico, e recare così, con la preparazione e la raccolta di un ma-

teriale preziosissimo ed utilissimo, un notevole contributo al progresso degli studi di statistica sociale, che in Italia hanno nella « Società Italiana di Statistica e Demografia » ed in particolare nell'« Istituto Centrale di Statistica del Regno » i loro organi di coordinamento e di propulsione.

* * *

Poichè, come si è detto, mancano dati statistici sulla classe degli assicuratori, riteniamo opportuno supplire a tale deficenza riproducendone alcuni da pubblicazioni di studiosi privati. Il che consentirà ugualmente di avere un'idea abbastanza esatta intorno all'entità numerica e alla conformazione strutturale della categoria degli Agenti di assicurazione in Italia, e indirettamente anche delle categorie dei loro dipendenti, nonchè dei redditi percepiti dagli Agenti stessi.

Tali dati hanno anche lo scopo di illustrare statisticamente le osservazioni e le considerazioni fatte nel capitolo precedente sulla natura e le caratteristiche della complessa e complicata categoria degli Agenti di assicurazione.

Sotto l'aspetto quantitativo sono interessanti i dati che fornisce Giacomo Martignone, Commissario della Federazione Nazionale degli Agenti, in una recente relazione al Presidente Confederale, dalla quale si rileva che in Italia su 4300 Agenti rappresentati, 3230 sono senza dipendenti; che dei 1070 che hanno dipendenti solo 1/3 si può considerare abbia produttori inquadrati, e che su 4700 Sub Agenti rappresentati solo 30 hanno personale.

I dati del Martignone, che dicono quanti Agenti e Sub Agenti sono organizzati in Italia, permettono anche di formarsi un'idea della loro distribuzione nel Paese. Questa distribuzione degli Agenti nel Paese può essere rappresentata dall'immagine di una piramide, alla cui base stanno i Sub Agenti sparsi in tutti i piccoli centri d'Italia, nel corpo centrale tutti gli Agenti delle piccole e medie Agenzie e nella parte superiore e all'apice gli Agenti delle grandi Agenzie.

A questa organizzazione corrisponde una adeguata distribu-

zione dei redditi della categoria, i quali sono in proporzione dell'importanza e dell'attività delle singole Agenzie.

Su questo argomento Giovanni Galanti ha raccolto e pubblicato notizie molto interessanti, anche perchè vengono a sfatare tante leggende sui presunti guadagni degli Agenti, dei quali, anzi, come vedremo, la grande maggioranza non naviga certamente in buone acque. Il che potrebbe consigliare, nell'eventualità di un riordinamento dell'industria assicurativa in Italia, a studiare una sistemazione degli Agenti e dei Sub Agenti più rispondente alle esigenze minime della loro vita di lavoro.

Dai dati del Galanti, prima apparsi nel periodico « *Il Tempo* » e poi riassunti nel fascicolo del gennaio 1942 de « *L'Assicurazione* » di Roma, si rileva anzitutto che dei predetti 3230 Agenti solo un migliaio rivestirebbe la qualifica del vero professionista, cioè dell'Agente libero, che dedica esclusivamente la sua attività al lavoro assicurativo. Questo migliaio di Agenti darebbe lavoro complessivamente a circa 5000 impiegati amministrativi e ad un numero doppio di produttori.

Ora, secondo il Galanti, il reddito di tale migliaio di Agenti sarebbe piuttosto basso che mediano. Infatti, dice il Galanti, « quasi la metà di essi ha un introito annuo di provvigioni lorde tra le L. 25.000 e le L. 50.000; mentre i rimanenti cinque o seicento stanno entro il superiore limite di L. 200.000. Sono in fine meno di 100 quelli che hanno un maggiore incasso di provvigioni lorde: tra questi ultimi una trentina forse superano il mezzo milione di provvigioni lorde ». Viceversa, sempre secondo quanto riferisce il Galanti, gli altri 2000 e più componenti la categoria, non arriverebbero a superare le 25.000 lire d'introito, e più della metà di essi starebbero al di sotto di 5000 lire di provvigioni lorde annuali. Sono questi, osserva il Galanti, i cosiddetti « Piccoli Agenti », coloro cioè che si dedicano al lavoro assicurativo solo in via affatto accessoria ad altra loro attività principale.

Non conoscendo la fonte alla quale il Galanti ha attinto le sue cifre sui redditi, poichè egli la tace, non possiamo che riferirle così come sono. Tuttavia esse sono molto significative sotto ogni punto di vista, e servono benissimo a spiegare la particolare psi-

cologia della categoria degli Agenti, alla quale abbiamo accennato fugacemente nel precedente capitolo.

È poi interessante notare come dati raccolti per scopi diversi, possono sempre servire anche per altre dimostrazioni, come è nel caso nostro, che ci siamo valsi di questi dati per mettere in rilievo la caratteristica struttura sociale della categoria degli Agenti.

Infatti il Martignone con i suoi dati ha inteso dimostrare che solo le medie e le maggiori Agenzie sostengono gli oneri derivanti dalla politica sociale in favore del personale dipendente, per cui sembrerebbero infondate le richieste di miglioramento avanzate da parte delle piccole agenzie, e il Galanti con le sue cifre vuole dedurre l'opportunità di una separazione degli Agenti in professionisti e non professionisti.

Ma su questo argomento ritorneremo più avanti trattando dell'istituzione dell'Albo degli Agenti.

3) L'Opera di Francesco Melli per gli Agenti Generali.

Francesco Melli è stato il primo e il più fervido assertore e promotore dell'organizzazione sindacale degli Agenti Generali di assicurazione in Italia.

Per cui ogni Agente Generale deve ricordare con profondo sentimento di riconoscenza l'opera sua, che fu tutta rivolta, come giustamente scrisse Ignazio Giordani, « alla disciplina ed al progresso del lavoro assicurativo ».

Francesco Melli, che dal 1913 fu Agente Generale di Forlì dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, nel dopo guerra, con l'esperienza e l'autorità che gli derivavano da questa carica, si rivolse allo studio dei problemi sindacali, economici e sociali della categoria degli Agenti Generali di assicurazione. E questa attività, che gli costò notevoli, continui sacrifici personali, Egli la ispirò sempre ad una visione generale del problema, che esulava da ogni particolarismo, ed era diretta nel contempo, come ricorda lo stesso Giordani, anche a curare « con le più varie iniziative il miglioramento e il trattamento dei collaboratori impiegati e produttori ».

Già prima che la Federazione Nazionale degli Agenti si costituisse, il Melli aveva promosso l'organizzazione degli Agenti dell'I.N.A., e nel 1926 Egli fondava il Sindacato di tutti gli Agenti Generali d'Italia. Il primo risultato di questa sua azione sindacale lo conseguì nello stesso 1926 ottenendo il trattamento di valorizzazione del portafoglio.

Successivamente e precisamente nel 1931, secondato dal Presidente dell'I.N.A., Eccellenza Giuseppe Bevione, il Melli arriva alla costituzione della « Cassa di Previdenza per gli Agenti Generali ed i Produttori» e nel 1933 all'istituzione del « Libro d'Onore dei Produttori », che precede di circa un decennio la creazione dell'Elenco Nazionale dei Produttori, di cui diremo più avanti.

Il suo costante interessamento anche per i problemi riguardanti la preparazione tecnica dei quadri della produzione lo portò, nel 1936, alla Presidenza del Comitato Amministratore del « Centro Studi di Addestramento e Perfezionamento dell'I.N.A. », « che, come scrive il Giordani, rappresenta anche oggi un modello ed una efficace anticipazione della legge del 21 giugno 1938 sui corsi per la formazione ed il perfezionamento dei lavoratori ».

Francesco Melli fu Consigliere della Corporazione della Previdenza e del Credito fino dal 1934 e partecipò attivamente ai suoi lavori, recando un contributo di studi e di esperienza non comune, che rivelava in lui una seria preparazione: preparazione che si riscontra in ogni suo lavoro, come attesta, fra i tanti, anche la sua relazione su « I problemi di organizzazione delle assicurazioni popolari » al Congresso di Venezia del 1935. Il Melli fu anche Podestà di Forlì.

Chi ha seguito l'opera del Melli non può non consentire con Giacomo Martignone che ha scritto che « gli Agenti devono molto a Francesco Melli ».

4) Studi e Relazioni di Aurelio Manaresi. Loro importanza.

Già abbiamo accennato (1) che uno degli ultimi scritti di Aurelio Manaresi era dedicato al problema degli Agenti di assicurazione. È noto, infatti, che il Manaresi, sia per essere stato Agente Generale dell'I.N.A., sia per essere nel 1938 diventato rappresentante di tutti gli Agenti d'Italia alla Camera dei Fasci e delle Corporazioni, aveva fatto oggetto di particolari studi il problema degli agenti: studi che egli aveva via via compendiati in interessanti relazioni sindacali e corporative, le quali recarono un notevole contributo all'impostazione del problema relativo all'annosa vertenza tra Compagnie e Agenti.

Per cui nel corso della nostra esposizione avremo occasione di richiamarci di frequente a detti studi e di attingere da essi dati e notizie necessari per una più ampia e completa visione del problema.

5) Dalla Convenzione del 1920 all'Accordo Economico Collettivo del 1931.

I rapporti tra Compagnie e Agenti fino al 1931 furono regolati da una Convenzione stipulata nel 1920. Essa riguardava però gli Agenti dei soli rami incendio e infortuni di un limitato numero di Compagnie. Oggetto prevalente della Convenzione del 1920 era la cessazione del mandato. Tuttavia questa Convenzione ebbe il merito di costituire la base per studi successivi e di offrire agli Agenti la opportunità di raccogliersi intorno ad essa per chiederne l'estensione a tutta l'intera categoria, gettando così le fondamenta sia dell'organizzazione sindacale degli Agenti sia del futuro accordo economico collettivo del 1931.

Infatti è questa l'epoca in cui « la categoria degli Agenti assunse la organizzazione sindacale compatta ed unitaria che ha oggi ».

---

(1) Enrico Bassi: *L'attività di Aurelio Manaresi nelle Assicurazioni* « Il Domani », aprile 1942, Milano. Ripubblicato in opuscolo con Prefazione del Senatore Giuseppe Bevione, Presidente dell'I.N.A., Bologna, 1942.

Fu allora che la Convenzione del 1920 venne sostituita dall'Accordo Economico Collettivo firmato il 12 ottobre 1931 e ratificato dal Consiglio Nazionale delle Corporazioni il 9 novembre dello stesso 1931.

Ma la mancanza di esperienza sindacale nei rappresentanti degli Agenti, come rilevava il Manaresi, non consentì a questi di ottenere che modeste concessioni. Tanto che questo Accordo, a giudizio del Manaresi, non era « che una ristampa lievemente migliorata della vecchia Convenzione del 1920 », nella quale veniva « notevolmente ampliata la sfera di applicazione e perfezionate talune clausole » che però « sostanzialmente rimanevano identiche alle precedenti », anche se le nuove prevedevano « l'indennità supplettiva in aggiunta all'indennizzo basato sull'incremento del portafoglio ».

6) Causa dell'annosa vertenza. Durata dell'Accordo. Le Compagnie per l'immutabilità dell'Accordo malgrado il variare delle condizioni economiche. Loro opposizione alla revisione dell'Accordo.

Per cui anche dopo la stipulazione dell'accordo del 1931 che, come il precedente del 1920, fu fatto per la durata di 10 anni, la situazione degli Agenti, sotto tutti gli aspetti, rimase pressochè immutata.

Il che permette di rilevare che l'accordo del 1931, come già quello del 1920, era stato concepito dai suoi fautori come se le condizioni generali dell'economia del paese non dovessero subire mutazioni e come se i rapporti tra gli Agenti e i loro dipendenti dovessero di conseguenza rimanere gli stessi.

Viceversa i due ultimi decenni sono stati pieni di avvenimenti politici, economici e sociali, che hanno continuamente prodotto notevoli mutazioni nello stato economico del paese e quindi in quello delle varie categorie sociali.

Per queste considerazioni gli Agenti, come già avevano fatto verso di essi i loro dipendenti, domandarono alle Compagnie di concedere una revisione anticipata dell'accordo economico collettivo del 1931 per sostituirlo, come scriveva sin dal 1936 Aurelio

Manaresi, con un altro « quanto più possibile comprensivo dei vari aspetti del rapporto tra Compagnie ed Agenti ».

Ma a questa domanda di revisione non aderirono le Compagnie, che invocavano invece il rispetto dell'Accordo per tutta la sua durata.

Da questo contrasto sull'interpretazione della validità o meno della durata dell'accordo rispetto all'avvenuta mutazione delle condizioni economiche originarie, ha sviluppo quella che giustamente è stata definita l'annosa questione tra Agenti e Compagnie.

7) Motivi dell'opportunità della revisione. Sviluppo dell'ordinamento Corporativo. Aspirazioni degli Agenti.

La domanda di revisione dell'accordo del 1931 era giustificata, secondo gli Agenti, da un duplice ordine di considerazioni.

Già nel 1936 il Manaresi, a sostegno delle aspirazioni degli Agenti, scriveva:

« Mentre gli Agenti devono acconsentire ad assumere verso i loro dipendenti, a seconda del mutare delle condizioni economiche e sociali, nuovi e rilevanti oneri contrattuali, non possono nello stesso tempo avanzare analoghe richieste di rivalsa alle Compagnie, perchè i rapporti tra Agenti e Compagnie sono regolati da un accordo economico collettivo della durata di anni 10 ».

Inoltre il Manaresi faceva presente che la revisione si imponeva anche perchè l'accordo del 1931 si limitava, in pieno sviluppo dell'ordinamento corporativo, a regolare solo il caso di liquidazione di un agente: « liquidazione, soggiungeva il Manaresi, che, è bene rilevarlo, non viene a stretto rigore pagata dalle Compagnie, ma dagli agenti subentranti e che pur avendo tutte le caratteristiche anche giuridiche di un trattamento di quiescenza non gode di alcun privilegio e si basa prevalentemente sull'incremento del portafoglio, ossia su di un elemento che può decrescere per ragioni indipendenti dalla volontà dell'Agente ».

Ora un accordo economico, osservava il Manaresi, non può consistere nel regolamento della sola cessazione o revoca del mandato. Per cui il Manaresi, nell'illustrare le aspirazioni degli Agenti,

mentre riaffermava la opportunità della revisione dell'accordo del 1931 faceva presente che « la categoria degli Agenti ha chiesto molto di più alla Corporazione: e precisamente che essa regoli tutte le fasi del rapporto, e non soltanto l'ultima: quella risolutiva. Ha chiesto che — nelle forme della norma corporativa — vengano chiaramente disciplinate tutte le condizioni del rapporto di Agenzia (mediante cioè un capitolato-tipo che dovrebbe regolare: le condizioni generali del mandato; l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia; la gestione degli affari in coassicurazione; le variazioni di portafoglio e di territorio; le provvigioni e storni; la cessazione del contratto di Agenzia; il diritto di indennizzo e pagamento del medesimo; ecc.) ».

8) Situazione degli Agenti. Richieste dei loro dipendenti. Legislazione sociale e protettiva del lavoro. Ripartizione degli oneri sociali nel concetto della giustizia sociale.

Era pertanto ovvio che, di fronte a questo dinamico e complesso stato di cose, l'organizzazione sindacale degli Agenti insistesse nella sua richiesta di revisione. E ciò non solo per tutelare i loro interessi, ma anche per poter con più larga spontaneità aderire agli appelli dei loro dipendenti, che il variare delle condizioni metteva sempre più in ristrettezza economica, e per sostenere con minor sacrificio gli oneri, che incidono notevolmente sulle spese generali di amministrazione, provenienti dall'applicazione di una crescente legislazione sociale e protettiva del lavoro, che il concetto di una più alta giustizia sociale vuole siano ripartiti equamente tra tutte le categorie interessate.

9) Iniziativa sindacale degli Agenti. Davanti alla Corporazione della Previdenza e del Credito. Mozione della Corporazione.

La mancata intesa tra le parti circa l'opportunità della revisione dell'Accordo del 1931, indusse gli interessati — nel febbraio 1937 — a portare il problema davanti alla Corporazione della Previdenza e del Credito, la quale, a conclusione dei suoi

studi ,formulava la seguente mozione: « Si demanda al Comitato Tecnico Corporativo delle Assicurazioni di esaminare se siano intervenute sensibili variazioni nello stato di fatto esistente al momento della stipulazione dell'accordo dell'ottobre 1931, tali da giustificare la elaborazione di nuove norme ».

10) Corporazione e Giustizia Sociale.

Aurelio Manaresi, nel secondo semestre del 1937, pubblicò un'ampia relazione a commento della surriferita mozione approvata dalla Corporazione della Previdenza e del Credito. Con questo suo notevole studio su « La disciplina corporativa dei rapporti fra gli agenti di assicurazione e le compagnie », il Manaresi non intese di portare solo un contributo alla soluzione del problema particolare, ma volle anche principalmente affermare il seguente principio generale: « la Corporazione ha il diritto e soprattutto il dovere di intervenire e di imporre la propria disciplina nei casi in cui lo esiga la giustizia sociale tra le categorie, indipendentemente da quelle valutazioni di fatto o di diritto che presiedono alla revisione delle norme collettive nell'ordinamento sindacale ».

11) La duplice figura giuridica dell'Agente. Tra incudine e martello.

È noto che l'Agente di assicurazione riveste una doppia figura giuridica, per la quale è nello stesso tempo prestatore d'opera, verso le Compagnie, e datore di lavoro, verso i suoi dipendenti. Il che determina una situazione difficile per l'Agente, in quanto egli si trova, secondo un vecchio proverbio, « tra l'incudine e il martello ». Ciò è indubbiamente una conseguenza del fatto che i rapporti tra Compagnie, Agenti e dipendenti non sono regolati da un unico contratto di lavoro, ma da diversi contratti. I quali, fra l'altro, vengono studiati e redatti in epoche diverse, indipendentemente l'uno dall'altro. Per cui nel contrasto tra i due estremi, Compagnie e dipendenti, tra l'incudine e il martello, rimane sempre, direbbe il Manaresi, l'Agente.

Per questa loro particolare figura, nel periodo di formazione delle Confederazioni sindacali di settore, gli Agenti erano contesi fra i datori di lavoro, i lavoratori e i professionisti. Ora questa mancanza di una immediata classificazione degli Agenti contribuì a ritardare la preparazione e lo studio dei loro problemi sindacali e sociali.

12) Per un coordinamento delle iniziative contrattuali. Loro interdipendenza. L'avvenire di 25 mila famiglie di assicuratori.

Tutto ciò, dunque, si è prevalentemente verificato perchè sinora i contratti che regolano i rapporti tra le varie categorie che lavorano nel mondo assicurativo, sono stati stipulati indipendentemente l'uno dall'altro, senza tenere conto della loro interdipendenza. La qual cosa ha appunto determinato le sperequazioni e i disagi che si lamentano.

È pertanto augurabile che in avvenire vi sia un più organico coordinamento tra gli organi sindacali e corporativi preposti allo studio delle condizioni necessarie per la stipulazione dei contratti di lavoro degli assicuratori. E ciò allo scopo di prevenire che larghe categorie di lavoratori che, come quella degli assicuratori, comprendono ben 25 mila famiglie, abbiano a subire conseguenze non riparabili, come nel caso degli Agenti di assicurazione e dei loro dipendenti.

13) Riepilogo. Da una tappa all'altra. La feconda attività della Federazione Nazionale degli Agenti. Sua maturità sindacale e corporativa. Bontà della causa degli Agenti. Il nuovo Accordo del 1939. Sola durata quinquennale. Miglioramenti. La lotta continua per adeguare l'accordo alle attuali esigenze della vita. Le nuove richieste degli Agenti. Il dovere degli Agenti di conoscere i loro problemi sindacali, economici e sociali.

Nell'esposizione che precede abbiamo cercato sommariamente di riassumere, non solo i precedenti e le vicende della controversia tra Agenti e Compagnie che, da una tappa all'altra, si trascina dal 1920, ma anche di fissare le conquiste conseguite dalla Federazione Nazionale degli Agenti, attraverso un'opera diuturna

di studio e di lotta, che ha procurato alla categoria degli Agenti una dignità professionale e notevoli miglioramenti di carattere morale, sindacale, previdenziale, ecc. e le permetterà, se gli Agenti la fiancheggeranno con serietà di propositi, di raggiungere la riforma economica complementare del vigente accordo, allo scopo di dare agli Agenti e ai loro dipendenti i mezzi adeguati per far fronte alle attuali crescenti esigenze della vita.

Infatti le nuove richieste degli Agenti, secondo l'ultimo scritto del Manaresi, che fu il suo canto del Cigno, tendono a « completare l'esistente accordo economico collettivo che regola i rapporti fra Imprese e Agenti con altro che precisi un minimo delle condizioni economiche di lavoro delle Aziende in funzione, oltre che della situazione contingente, anche delle variabilità future che potessero verificarsi nei contratti collettivi riguardanti gli impiegati e i produttori dipendenti dalle Agenzie ».

Tradotte in cifre queste aspirazioni degli Agenti, che corrispondono ad una reale necessità di vita delle Agenzie e dei loro dipendenti, corrisponderebbero, secondo il Manaresi, almeno a « un aumento di forse un 20 per cento sul cumulo degli introiti agenziali, o altro equivalente sulle sole provvigioni d'incasso » (1).

Non è il caso di diffondersi in altri particolari.

---

(1) Contemporaneamente a questo ultimo scritto del Manaresi avevano luogo varie riunioni di Agenti Generali. Quella di Palermo dell'11 luglio 1941 così precisava le loro richieste:

« Pertanto, e per far fronte alle necessità agenziali, richiedono alle Imprese Assicuratrici un contributo di emergenza, pari ad un assegno, corrispondente al 5 % sull'ammontare dei premi annuali per quanto riguarda i rami elementari, al 2 % sull'ammontare dei premi annuali per quanto riguarda il ramo vita, ed al 2 % sull'ammontare dei premi annuali ordinari e di guerra trasporti, prendendo a base i premi incassati nel 1940, e ciò indipendentemente dalle attuali condizioni complessivamente godute dai singoli Agenti in materia di provvigioni ».

Dopo aver detto che questo contributo dovrebbe essere riconosciuto di mese in mese fino a dopo un anno dalla cessazione del conflitto, il Convegno di Palermo domandava « inoltre per venire incontro all'eventuale nuovo lavoro di acquisizione, un ritocco nelle provvigioni di acquisto ».

Su questo argomento veggasi il capitolo successivo.

Certo è che se il 5 luglio 1939 venne approvato, con la ratifica della superiore Corporazione, in sostituzione di quello del 1931, un nuovo accordo tra Compagnie e Agenti, della sola durata di anni 5, del quale, come si è detto, si domanda ora un completivo, ciò significa non solo la bontà della causa degli Agenti a sostegno della richiesta di un'anticipata revisione dell'accordo 1931.

E poichè anche le attuali richieste sono fondate sugli stessi principi di giustizia e di equità, il loro accoglimento non potrà mancare.

Questo successo gli Agenti lo devono a se stessi e in particolare alla loro Federazione Nazionale, la quale ha dimostrato di possedere una preparazione e una maturità degna di ben più antica esperienza sindacale e corporativa.

Da queste constatazioni nasce però il dovere da parte degli Agenti di conoscere i problemi che interessano l'avvenire della loro categoria, la quale potrà rendersi sempre più degna di nuove conquiste, solo se avrà viva consapevolezza delle proprie finalità sindacali e sociali.

14) Conclusioni: Il vero problema degli Agenti. Loro programma. Riforma del trattamento economico vigente da oltre 30 anni. Richiesta di un aumento delle provvigioni d'acquisto e d'incasso. Le moltiplicate spese generali delle Agenzie e la costante riduzione dei contributi delle Compagnie. I bilanci delle Agenzie e delle Compagnie. Non vi è tra di loro termine di confronto. Diversità dello spirito sociale che informa i rapporti tra Agenti e dipendenti e tra Agenti e Compagnie. Contratto tipo. Punto di vista delle grandi e delle piccole Compagnie. La possibilità del contratto tipo. Suoi precedenti. I problemi del dopo guerra. Guardando l'avvenire.

L'attuale condizione degli Agenti, che li induce a persistere nelle loro richieste, non è, come qualcuno vorrebbe far credere, una conseguenza del presente periodo eccezionale, il quale ha, invece, soltanto contribuito ad inasprire le cose, ma della situazione che lentamente si è venuta creando nel corso degli ultimi decenni.

Basti considerare che il trattamento economico — cioè provvigionale — fissato dalle Compagnie nei mandati dei singoli Agenti, è sempre lo stesso da oltre trent'anni.

Infatti in tutto questo periodo, fatta qualche eccezione, non sono mai state migliorate nè le provvigioni d'acquisto, nè le provvigioni d'incasso.

Viceversa, nello stesso periodo, come si è dimostrato nella parte che precede, le spese di carattere generale degli Agenti sono notevolmente aumentate per effetto di una politica sindacale e sociale più attiva, per la quale al personale dipendente si sono dovuti fissare minimi di stipendio, con periodo di ferie, oltre ad un accantonamento graduale dei loro diritti di quiescenza per il caso di licenziamento o di collocamento a riposo, di vecchiaia o di invalidità, ecc., e per la corresponsione dei sussidi ai richiamati alle armi e degli assegni famigliari, il cui scopo, altamente sociale ed umano, è quello di integrare il più possibile lo stipendio dell'impiegato in relazione ai membri improduttivi della rispettiva famiglia e ai bisogni di questa.

È vero, e bisogna riconoscerlo, che anche le Compagnie per il loro personale devono sostenere analoghi sacrifici, ma questi, se confrontati, non incidono nella stessa misura sul bilancio di una Compagnia e su quello di una Agenzia. Anzi tra di essi non vi sono termini di paragone (1).

Tuttavia le Compagnie, o per lo meno molte di esse, invece di adeguare i loro compensi agli Agenti, in base a queste esigenze, create dalla politica sociale, espressione dell'evoluzione dei rapporti tra le classi sociali, tendono gradualmente a ridurre le loro spese per contributi vari alle Agenzie, come quelli per affitto, telefono, abbonamenti ferroviari, stampati, propaganda, organizzazione, ecc. ecc., che, specie per le Agenzie delle piccole Compagnie, si fanno sempre più elevate per reggere alla concorrenza e per esplicare la loro attività.

Osserviamo ora, e la cosa non sarà priva di interesse, come

---

(1) Confr. « *Redditi delle Compagnie e redditi delle Agenzie* », in « L'Assicurazione », gennaio 1942.

sono regolati i rapporti tra Agenti e dipendenti e tra Agenti e Compagnie.

I rapporti tra gli Agenti e i loro dipendenti sono regolati da un contratto collettivo di lavoro, frutto di un secolo di lotte del lavoro. Esso fissa, e qui sta per i lavoratori il suo alto valore morale e sociale, condizioni minime, uguali per tutti, di trattamento economico, assistenziale, previdenziale, sindacale, ecc. ecc., eliminando così ogni preesistente sperequazione tra i membri della stessa categoria, senza con ciò togliere agli Agenti la possibilità di corrispondere compensi maggiori per il riconoscimento di particolari attitudini e capacità individuali.

L'accordo economico collettivo tra Compagnie e Agenti, anzichè essere pervaso dallo spirito sociale che informa quello tra Agenti e dipendenti, è invece fondato su un concetto arido di puro e semplice « dare ed avere ». Esso infatti precisa che il mandato è conferito « a proprio rischio e spese ». E mèntre il contratto collettivo di lavoro tra Agenti e dipendenti sancisce condizioni minime uniformi per tutti i membri della stessa categora, nell'accordo economico collettivo delle Compagnie con gli Agenti è detto: « Le condizioni di mandato sono stabilite nell'atto di nomina dell'Agente ». Il che significa che ogni Compagnia ha un suo capitolato d'appalto e adotta un proprio trattamento provvigionale, fonte di sperequazione nelle condizioni di lavoro.

Da questo stato di cose nasce da parte degli Agenti la richiesta di un « Contratto-tipo », che dovrebbe appunto eliminare tali sperequazioni tra Agente e Agente e fissare per tutti un minimo di trattamento economico.

Ma le Compagnie sono contrarie alla stipulazione di un contratto-tipo, specie le grandi Compagnie. Le quali osservano che le loro condizioni contrattuali non possono essere uguali a quelle delle piccole Compagnie, perchè il costo di produzione sostenuto da queste è superiore al loro, e quindi esse verrebbero ad incontrare una maggior spesa.

Infatti le piccole Compagnie, ignote al gran pubblico e prive di storia, per organizzarsi, estendersi e piazzarsi devono spendere assai più delle grandi Compagnie. Queste, invece, superato da

tempo il periodo di formazione e di organizzazione iniziale, per la loro storia e per il loro nome, di alcune secolare, sono già note ed accreditate presso il pubblico, non solo locale e nazionale, ma anche estero, come è il caso delle Assicurazioni Generali di Trieste-Venezia che operano in quattro continenti, e la cui polizza prima della guerra europea del 1914-1918 in tutto l'oriente europeo ed asiatico faceva fede, in mancanza del passaporto, per recarsi da uno stato all'altro.

Quindi è vero che le grandi Compagnie, rispetto alle piccole, hanno oggi minori spese di produzione, anche perchè il loro vasto portafoglio costituisce l'elemento di propaganda più efficace per l'incremento del medesimo.

Ma tutto ciò non può costituire un ostacolo insormontabile per la stipulazione di un contratto-tipo tra Compagnie ed Agenti.

Già tra le stesse Compagnie grandi e piccole esistono delle intese e dei concordati per la rigida applicazione di premi minimi: concordati oggi estesi a quasi tutti i rami.

Quindi non dovrebbe essere impossibile arrivare, attraverso ad un'analoga intesa, al contratto tipo tra Compagnie ed Agenti, dividendo, magari, le Compagnie in due gruppi: grandi-medie e piccole, e fissando, per ciascun gruppo, condizioni basi di trattamento economico.

Non abbiamo qui inteso di presentare il programma completo degli Agenti, il che è opera della loro Federazione, ma semplicemente di richiamare l'attenzione degli interessati su alcuni degli aspetti più ardenti ed assillanti del problema, il cui accoglimento da parte delle Compagnie verrebbe a chiudere, in modo dignitoso per tutti, una vertenza che si trascina da troppo tempo.

Se le Compagnie, che riteniamo lungimiranti, appena sarà possibile, compiranno quest'opera, secondo noi anche nel loro interesse, la quale consentirebbe indirettamente una migliore sistemazione degli impiegati, dei sub-agenti e dei produttori, si può esser certi che il mondo degli assicuratori italiani avrebbe tutte le possibilità per guardare all'avvenire con piena fiducia e per prepararsi ad affrontare, senza esitazione, i grandi problemi che il dopo guerra creerà anche per gli assicuratori.

15) Una soluzione di transazione, limitata all'esame delle singole situazioni, concordata, per la durata del periodo bellico, tra la Federazione degli Agenti e la Federazione delle Imprese di Assicurazione, sotto gli auspici della Confederazione delle Aziende del Credito e dell'Assicurazione.
L'esame della nuova situazione. Il perchè della transazione. Blocco dei prezzi e dei servizi. Era applicabile alla vertenza degli Agenti il blocco dei prezzi? Dal rinvio temporaneo di una generale revisione dei corrispettivi delle aziende in ogni settore all'esame immediato delle particolari situazioni di singole agenzie. Il parere della Confederazione delle aziende del Credito e dell'Assicurazione e il pensiero della Federazione degli Agenti. Che cosa devono fare gli Agenti per ottenere l'esame della loro situazione. Per l'avvenire. Programma immutato della Federazione: arrivare alla graduale completa definizione di ogni rapporto fra Imprese e Agenti. Il dovere degli Agenti verso la Federazione.

La lotta degli Agenti per ottenere un adeguamento delle loro entrate alle loro moltiplicate spese generali ha dovuto subire una sosta in seguito al sorgere della nuova situazione creata dallo stato di guerra.

La guerra, con le sue esigenze, impone sempre al Paese una sua legislazione, sia pure di validità temporanea, la quale si ripercuote su tutto l'andamento dell'economia nazionale, creando situazioni impreviste, interrompendone, invece, altre che procedevano o evolvevano regolarmente.

A queste conseguenze della legislazione di guerra non hanno potuto sottrarsi le trattative in corso tra Agenti e Imprese, la cui soluzione, come si è detto, ha dovuto pertanto essere rinviata all'immediato dopo guerra. E ciò malgrado che l'urgenza e la necessità della soluzione invocata dagli Agenti fosse riconosciuta fondata e utile.

A proposito il Presidente della Confederazione del Credito e dell'assicurazione, nella sua recente relazione al proprio Consiglio, dopo aver rilevato che « la Federazione degli Agenti ha saputo sempre essere vigile interprete degli interessi e delle esigenze delle proprie categorie e non ha tralasciato occasione per intervenire presso la Federazione delle Imprese e presso la Confederazione perchè i problemi fossero esaminati e risolti nel modo migliore », afferma che per quanto « particolarmente laborioso sia

stato l'esame della situazione economica delle Agenzie in relazione ai numerosi oneri sopravvenuti negli ultimi due anni e in parte all'andamento degli affari di assicurazione » non è stato « possibile attuare provvidenze di carattere generale per l'espresso e preciso impedimento costituito dal blocco dei prezzi ».

Per cui, sempre secondo quanto scrive il Presidente della Confederazione, « dopo aver attentamente esaminata e dibattuta la questione, ispirandosi anche ai risultati di una apposita indagine statistica, la Confederazione si è formata la convinzione che unica soluzione possibile » nell' attuale momento storico « è quella di demandare alle Organizzazioni l'esame delle singole situazioni ».

Dal canto suo la Federazione degli Agenti, « pur essendo pienamente consapevole, come essa si esprime in una sua circolare del 10 luglio 1942, che in questo momento della vita del Paese ogni attività in ogni settore produttivo deve cercare di superare, in quanto possibile con le proprie forze, eventuali difficoltà aziendali », fa presente di essersi tuttavia « rivolta agli organi superiori competenti e ha creduto necessario insistere » ugualmente nelle sue richieste, « in considerazione della insufficenza in cui in molti casi le Agenzie si trovano per mantenere un sano equilibrio aziendale ».

Ma la Federazione degli Agenti dichiara che ogni suo sforzo in questo senso è stato vano per varie difficoltà, « che trovano specialmente riferimento in analoga situazione lamentata anche dalla industria assicurativa » ed in particolare nelle « superiori direttive in materia di blocco di prezzi e di servizi » che « vietano a tutti i datori di lavoro, e quindi anche alle Agenzie, qualsiasi forma di rivalsa per gli aumentati oneri relativi al personale dipendente, e impongono di soprassedere per il momento a una generale revisione dei corrispettivi delle aziende in ogni settore ».

Senonchè al caso in parola non ci sembra applicabile il concetto del blocco dei prezzi, il quale, giustamente, ha la funzione di prevenire l'aumento di ogni costo di produzione che determini un aumento nel costo della vita. Ma nel caso della vertenza tra Agenti e Compagnie si trattava soltanto di effettuare una più equa ripartizione di un quid, che non andava affatto ad aggra-

vare il bilancio del consumatore (assicurato o assicurando), perchè il premio di assicurazione rimaneva invariato (1).

Di fronte a questa situazione, unica soluzione possibile rimaneva la transazione concordata diretta ad esaminare « quelle particolari situazioni che, per ragioni varie, più delle altre dimostrano serie difficoltà e presentano aspetti di apprezzabile anormalità e di pesantezza pregiudizievole ».

« Pertanto, scrive la Federazione, gli Agenti, che credono necessario sia per loro provveduto in tal senso, lo chiedano imme-

---

(1) Poichè le Compagnie hanno giustificato con il « blocco dei prezzi » il loro rifiuto alle richieste degli Agenti Generali, rileviamo:

1) Le Compagnie rispettano il « blocco dei premi » soltanto per i contratti in corso e limitatamente ai valori garantiti da questi contratti.

2) Per i nuovi contratti e per le eccedenze di valori le Compagnie applicano nuovi tassi.

3) Infatti quando già esisteva il « blocco dei prezzi », cioè nel giugno 1941, le Compagnie emanarono, per il ramo incendi, una nuova tariffa, la più onerosa di tutte le precedenti.

4) Nell'estate 1942 per l'assicurazione incendio della canapa, anzichè continuare ad applicare la già maggiorata — rispetto al blocco dei prezzi — tariffa del giugno 1941, le Compagnie ne diramarono una nuovissima che eleva a più del doppio le tassazioni.

Il che non ha nulla a che vedere con la nota circolare, che il Ministero delle Corporazioni ha fatto revocare, con la quale alcune Compagnie avvertivano i loro clienti di « rivedere i valori assicurati con la loro polizza », poichè « è più che probabile che per le attuali congiunture il capitale assicurativo risulti oggi inferiore ai valori reali ».

Ora gli eventuali aumenti da praticarsi su queste polizze, anche se consentiti inquanto, come avverte il Consiglio Provinciale delle Corporazioni di Milano, sono « variazioni dipendenti da mutamenti effettivi dei valori assicurativi », dovevano effettuarsi in base alle vecchie tariffe e non a tariffe maggiorate, e per di più maggiorate dopo la proclamazione del blocco dei prezzi.

Quindi da questi riferimenti si rileva che le Compagnie hanno potuto rivalersi delle loro aumentate spese sul consumatore (ciò che proprio voleva impedire il blocco dei prezzi) e non imponendosi una migliore e più economica organizzazione. Pertanto il loro persistente atteggiamento negativo rispetto alle richieste degli Agenti Generali ha una sola spegazione: quella del loro interesse particolare.

diatamente a questa Federazione, fornendo tutti gli elementi necessari per l'esame della situazione ».

Inoltre la Federazione nel fare presente che nell'esame delle singole situazioni « si procederà per imprese e per gruppi di imprese finanziarie collegate », invita gli Agenti a segnalare alla Federazione stessa, oltre al proprio caso particolare, anche « gli altri eventuali problemi esistenti nei rapporti con le singole imprese — quali, per esempio, la applicazione del capitolato di nomina, dell'accordo economico vigente, delle tariffe, ecc. — perchè è intendimento di questa Federazione sottoporre, in opportuna sede, anche tali questioni ad apposita discussione, in modo da arrivare alla graduale completa definizione di tutto il complesso dei rapporti fra imprese ed agenti anche nel quadro delle singole aziende ».

È pertanto dovere degli Agenti fornire subito alla loro Federazione tutti i dati richiesti, non solo per ottenere l'eventuale esame delle rispettive situazioni, ma anche e soprattutto per permettere alla Federazione stessa di concretare rapidamente, in base ad elementi inconfutabili, il piano d'azione da svolgere per conseguire la realizzazione completa del loro programma.

16) Nota alla transazione. Come è stata giudicata la transazione dal punto di vista sindacale. La transazione è una conseguenza della mancanza di un contratto tipo. Voti perchè la Federazione degli Agenti promuova gli studi del contratto tipo.

Questa transazione è stata giudicata « contraria allo spirito ed alla lettera del concetto corporativo », inquanto ogni risoluzione nei riguardi delle singole categorie organizzate, deve essere presa « in senso uniforme per tutti i facenti parte della categoria e non per taluni di essi, qualunque sia la condizione di questi ultimi ».

Questi rilievi fatti da Placido ne « *Il Domani* » sono giustissimi soprattutto dal punto di vista sindacale.

Infatti, con questa risoluzione, gli Agenti Generali, dopo i loro notevoli sforzi per organizzarsi nella loro Federazione, si sono

visti trattati come nell'epoca pre sindacale, quando cioè non esisteva un accordo economico collettivo e ognuno di essi era alla mercè delle Compagnie, privo di ogni assistenza e tutela, e doveva pertanto arrangiarsi alla meglio, non curandosi degli altri.

Il valore storico e morale del Sindacato e del contratto collettivo di lavoro sta appunto nel fatto che l'organizzazione tratta e stipula per tutti indistintamente i membri di una intera categoria, organizzati e non organizzati. E sotto questo aspetto il contratto collettivo di lavoro costituisce veramente una grande conquista nella storia dei lavoratori.

Quindi non può sorprendere alcuno se è stato scritto che tale risoluzione « lede la dignità professionale dell'Agente e quella dignità di lavoro » che tutte le leggi sindacali mirano a tutelare. Per cui « alla massa degli Agenti, scrive Placido, la risoluzione è tornata sgradita, oltre che inutile, anche per il fatto che, conoscendo la mentalità delle Direzioni, essa è convinta che le eventuali richieste di intervento troverebbero, anche attraverso la Federazione, quell'ostinato rifiuto, che già hanno trovato i tentativi diretti ».

E tutto ciò a prescindere dalla complicata e minuziosa via da seguire per ottenere l'esame delle singole situazioni, via che protrarrà talmente l'esito del medesimo, da renderne forse vano ogni riconoscimento e intervento. Tuttavia è da augurarsi, poichè i fatti sono questi, che la Federazione degli Agenti sappia imprimere un ritmo così accelerato, da permettere che ogni esame abbia una rapida e sollecita risoluzione.

È però opportuno rilevare come questa situazione sia prevalentemente una conseguenza della mancanza di un trattamento economico uniforme per tutti gli Agenti Generali, cioè di quel contratto tipo della cui importanza e possibilità abbiamo già detto in precedenza.

Infatti è noto che non è possibile o per lo meno molto complicato e difficile chiedere dei miglioramenti per tutta una categoria se i rapporti di questa con i datori di lavoro sono regolati,

anzichè da un contratto tipo uniforme, da singoli mandati, il cui contenuto varia da Compagnia a Compagnia.

Il che sotto alcuni aspetti, date le attuali circostanze di emergenza e contrattuali, potrebbe indurre a ritenere non del tutto errata la soluzione di transazione accettata dalla Federazione degli Agenti, in attesa che essa possa riprendere a svolgere in pieno la sua attività.

È però ovvio che la Federazione degli Agenti deve porre senza indugio, come prima, tra le sue richieste lo studio di un contratto tipo, la cui realizzazione e introduzione nel regolamento dei rapporti tra Compagnia e Agenti costituirà una seria base per un'azione sindacale organica e concreta, la quale soltanto allora riuscirà effettivamente a soddisfare tutta la categoria degli Agenti Generali.

17) L'opera della Federazione Nazionale degli Agenti nel 1942. Consuntivo e Preventivo. I problemi passati, presenti e futuri. Il pericolo più critico della storia degli Agenti. Il dovere della Federazione e degli Agenti per fronteggiarlo e superarlo. Le conseguenze economiche per gli Agenti della riforma del Codice Civile. Che cosa si deve fare per prevenirle. Altri provvedimenti che riducono i proventi degli Agenti. I contratti di durata annuale e il monopolio dell'ITALCASS. La nuova situazione degli Agenti. Che cosa devono fare? L'intervento della Federazione per un'equa e giusta sistemazione. La Federazione domanda di partecipare allo studio e alla formazione delle tariffe. Come devono guardare al loro avvenire gli Agenti? Continuerà il loro peggioramento economico fino alla loro proletarizzazione? Si imporrà nel dopo guerra un riordinamento dell'industria assicurativa italiana?

Dopo la circolare del 10 luglio 1942, con la quale si dava notizia delle ragioni che nella vertenza tra Imprese e Agenti avevano consigliato di accettare, per la durata dell'attuale periodo eccezionale, una transazione diretta a esaminare la situazione delle sole Agenzie in condizioni pregiudizievoli, la Federazione degli Agenti ne emanava altre importanti, come quella n. 3 del 15 luglio 1942, relativa a questioni varie, e l'altra, senza data, contenente la « Relazione al Presidente Confederale sui maggiori problemi della Federazione degli Agenti ».

L'importanza di queste nuove circolari è ovvia, perchè esse riassumono l'opera svolta dalla Federazione nel corso del 1942 ed espongono il programma di lavoro per il prossimo futuro immediato.

Ci duole di essere venuti a conoscenza di queste circolari soltanto dopo aver scritto il nostro lavoro, per cui non ce ne possiamo valere, come del resto abbiamo fatto, che per alcune note, lasciando invece immutato lo schema e lo svolgimento del lavoro stesso, tanto più che tra esso e le circolari non si rilevano nè contrasti nè divergenze sostanziali nel valutare e giudicare la situazione e l'azione graduale costruttiva da promuovere per risolvere tutti i problemi più urgenti degli Agenti e Sub Agenti. Tuttavia riteniamo opportuno raccomandare agli Agenti e ai Sub Agenti la lettura delle prericordate circolari della loro Federazione, che potranno comunque servire loro per chiarire o completare in alcuni particolari punti la nostra esposizione. Interessante, per la conoscenza dell'operato della Federazione, è pure lo scambio di lettere intercorse tra l'Agente Grimaldi e il Commissario della Federazione, Giacomo Martignone, lettere pubblicate, con lodevoli intenti, nel decorso ottobre 1942, dal battagliero periodico milanese « *Il Domani* ».

Qui potremmo fare punto, poichè i problemi passati e presenti degli Agenti sono stati prospettati, nelle loro linee generali, guardando all'avvenire. È indubitato che alla costruzione di questo avvenire deve essere rivolta sin d'ora l'opera della Federazione degli Agenti in stretta collaborazione con i suoi associati, i quali, per un complesso di circostanze, dovute al dinamismo della situazione e all'evoluzione dei rapporti giuridici e sociali che questa determina, stanno attraversando uno dei periodi più critici della loro storia, come ha teste dimostrato *Placido* in un interessante articolo « Il ritmo della crisi » apparso ne « *Il Domani* » dello scorso ottobre.

Come la Federazione intenda provvedere a fronteggiare e risolvere questa crisi lo ha in parte già accennato nelle predette sue circolari. E all'uopo ha anche già promosso un'azione, per un caso particolare, diretta, per esempio, a prevenire le conseguenze

che l'entrata in vigore del nuovo Codice Civile e di Procedura Civile (che proibisce i taciti rinnovi dei contratti di assicurazione) potrà avere sull'indennizzo spettante all'Agente in caso di liquidazione. Infatti la proibizione dei taciti rinnovi determina automaticamente la diminuzione progressiva della consistenza quantitativa del portafoglio e quindi del « monte premi » « che è quello, come scrive il Martignone, di maggiore entità e che più propriamente si riferisce al lavoro compiuto dall'Agente ».

Mentre la Federazione opera in sede sindacale per ottenere la revisione dei criteri che hanno al riguardo ispirato l'attuale Accordo Economico, resta tuttavia all'Agente il compito di promuovere direttamente o attraverso i Sub Agenti e i Produttori un'opera di persuasione e di propaganda presso i suoi assicurati, per persuaderli dell'opportunità, consentita dal Codice, di rinnovare per una durata pari a quella scadente il contratto in corso. E qui è il caso di dire che si vedranno le virtù non solo dell'Agente e della sua organizzazione produttiva, ma anche delle Compagnie. Infatti se i contratti scadenti sono il frutto di una produzione sana e corretta e se le Compagnie nella liquidazione di eventuali sinistri si sono ispirate a criteri di comprensione, è sperabile, per non dire certo, che l'assicurato aderirà volentieri all'invito rivoltogli dall'Agente o dal Produttore.

Ma questo è solo un aspetto della crisi: aspetto che ha però riflessi non solo futuri, come abbiamo visto, ma anche immediati, poichè, come avverte *Placido,* con l'abolizione del tacito rinnovo « è stata abolita la corresponsione delle relative provvigioni previste e pattuite nei nostri capitolati di nomina ».

Ma ad aggravare ancor più l'attuale situazione degli Agenti sono intervenuti anche i due accordi interfederali relativi uno « all'adozione della polizza annuale per i contratti di responsabilità civile automezzi, per cui le Compagnie non corrispondono che la provvigione annuale in luogo di quella precontata per poliennalità » e l'altro, andato in vigore nell'ottobre 1942, con il quale si « accentra il lavoro delle operazioni di Cessione Quinto Stipendio all'*Italcass,* per cui gli Agenti hanno perduto anche il cespite che gli proveniva in regime di libera assunzione ».

Di fronte a questa situazione Placido, che è pure persona di acuto ed equilibrato buon senso, arriva giustamente a scrivere: « Riteniamo che la massa degli Agenti troverà certamente più conveniente liquidare oggi le proprie indennità, anzichè fra 5-10 anni, quando il monte premi sarà diventato un monte delusioni per l'azione distruttiva, che vi opererà il citato art. 1899 del nuovo Codice Civile e la tendenza all'adozione della polizza di durata annuale ».

Il che, secondo Placido, potrebbe consentire ad ognuno, « se non ha la forza o la possibilità di allontanarsi dal nostro lavoro », di proficuamente orientare ugualmente « la propria attività assicurativa attraverso altre funzioni a reddito meno aleatorio, che gli consenta un *adeguato tenore di compensi*, come giustamente afferma il nostro Commissario nella sua relazione al Presidente Confederale ».

A prescindere dai problemi creati dall'attuale periodo eccezionale, che hanno notevolmente acuito lo stato di disagio di molte Agenzie e che possono avere la loro soluzione in provvedimenti transitori, ve ne sono altri che viceversa investono in pieno l'avvenire degli Agenti e che sono dovuti all'evoluzione della tecnica assicurativa, se così può definirsi, p. es., « l'attuale tendenza manifestatasi nelle Compagnie a favore dei contratti di durata annuale ».

Il che, infatti, come avverte anche Placido, impone una revisione generale di tutto il vigente sistema di organizzazione del lavoro di raccolta degli affari. Poichè diversamente costituirebbe un grave danno per le Agenzie, in quanto non è possibile « adottare la polizza annuale e mantenere la bardatura attuale di tutta la organizzazione produttiva ».

* * *

Questa è, nelle sue linee generali, la situazione dei problemi principali che interessano la intera categoria degli Agenti, per la cui soluzione si adopera attivamente la loro organizzazione sindacale, la quale, fra l'altro, di recente ha anche domandato che

i suoi rappresentanti siano ammessi a partecipare allo studio e alla « formazione delle tariffe e dei concordati tra Imprese ». Poichè « l'applicazione, scrive il Martignone, di ogni tariffa, di ogni concordato comporta, infatti, ripercussioni nella acquisizione degli affari, come pure sulle provvigioni e gli Agenti inoltre, possono efficacemente contribuire allo studio delle nuove tariffe, perchè possiedono, oltre che una teorica competenza tecnica, il pratico senso delle reazioni psicologiche dei vari ambienti, ai quali si dovranno poi rivolgere ».

Il che è giustissimo. E, secondo noi, sarebbe opportuno che per le stesse considerazioni vi partecipassero anche i rappresentanti dei Sub Agenti, dei Produttori, degli Impiegati, e... dei consumatori, la cui tutela è però affidata al superiore Ministero delle Corporazioni, al quale spetta il diritto di approvare o meno le nuove tariffe.

* * *

Ma di fronte a tutti questi problemi, che un po' di buona volontà risolverebbe rapidamente e equamente, ve ne è uno che, nonostante predomini più per i suoi riflessi futuri che per quelli attuali, tuttavia non deve essere taciuto, ed è quello relativo al come gli Agenti devono guardare al loro avvenire.

Se sono esatte le cifre del Galanti sui redditi percepiti dalla grande maggioranza degli Agenti, e se consideriamo come una conseguenza inevitabile dell'evoluzione della tecnica assicurativa la tendenza alla costante diminuzione dei redditi stessi, si può escludere la prospettiva di un avviamento della categoria degli Agenti verso la sua «proletarizzazione »?

Quindi ben più complessi di quanto non possano sembrare sono i problemi che la categoria degli Agenti dovrà porsi e studiare, poichè, più si esaminano le condizioni dei lavoratori delle assicurazioni, più si fa evidente la necessità di un riordinamento dell'inquadramento sindacale e dell'industria assicurativa italiana, la quale, nel dopo guerra, dovrà assumere una struttura più unitaria e più rispondente agli interessi generali del Paese e di tutte le categorie dei suoi lavoratori.

Parte Seconda

SUB-AGENTI - PRODUTTORI - IMPIEGATI

18) Considerazioni generali. Le molteplici categorie dei lavoratori delle assicurazioni. Difficoltà organizzative. Il sorgere dei Sindacati di categoria. Dignità professionale e stipulazione dei primi contratti di lavoro. Lacune dei contratti di lavoro. Loro eliminazione attraverso una attiva azione sindacale. Mancata estensione dei contratti di lavoro a tutte le categorie. Complessità del problema dell'inquadramento di tutte le categorie. Il Sindacato e la graduale soluzione di questo problema. Il Sindacato palestra di formazione morale. Il dovere dei lavoratori.

Solo nel corso dell'ultimo decennio è stato possibile organizzare sindacalmente le categorie più importanti di coloro che lavorano alle dipendenze delle Compagnie e delle Agenzie di assicurazione: impiegati, produttori e sub-agenti.

Queste tre categorie prima del sorgere della loro rispettiva organizzazione sindacale erano prive di un trattamento economico a base uniforme per tutti. Per cui si lamentavano grandi sperequazioni di trattamento tra i componenti di una stessa categoria. Inoltre la loro attività, non sempre riconosciuta per quel che effettivamente vale, non era mai stata definita giuridicamente.

Si deve quindi al sorgere dei Sindacati se oggi queste categorie hanno precisata la loro figura giuridica, che conferisce loro una dignità professionale, e se ognuna di esse ha un proprio contratto di lavoro.

In ordine di tempo è stato stipulato prima il contratto di la-

voro degli impiegati, poi quello dei produttori e in fine quello dei sub agenti.

Non si può dire che questi contratti di lavoro siano nati perfetti. Anzi si notano in essi grandi lacune, dovute prevalentemente al fatto che nella impostazione dei contratti stessi non fu possibile, per un complesso di circostanze, come, per esempio, la molteplicità delle categorie e la difficoltà di classificarle a seconda della loro particolare attività e funzione, tener conto di tutti gli aspetti dei problemi interessanti questi lavoratori. Di conseguenza non si può dire nemmeno che queste categorie siano state dagli stessi contratti completamente disciplinate se, per esempio, non tutti i Sub Agenti beneficeranno del loro recente accordo economico collettivo.

Tuttavia questi tre contratti nazionali che, per i produttori e per gli impiegati, vengono integrati da contratti provinciali, e, per i sub-agenti, da singoli mandati, malgrado i loro difetti, costituiscono una base di lavoro non indifferente per i Sindacati delle singole categorie.

Infatti spetta ora ai Sindacati e alle loro Federazioni Nazionali di promuovere il miglioramento dei contratti stessi, di allargarne l'interpretazione e di estenderne l'applicazione anche a tutte quelle categorie e sotto-categorie, che abbondano nel campo assicurativo, non ancora disciplinate.

Questi piccoli rilievi che mettono in evidenza insufficenze e fatti che contrastano vivamente con lo spirito legislativo e sindacale, secondo il quale ogni attività deve essere giuridicamente tutelata, dimostrano soltanto come la realtà del mondo sociale sia ben più complessa e complicata di quel che comunemente si possa pensare e credere.

Ma queste osservazioni non sono inutili. Anzi esse servono ad illuminare come non sia stato facile il lavoro di organizzazione delle categorie dei lavoratori delle assicurazioni anche in regime di sindacato giuridico obbligatorio. E come lo sviluppo e il perfezionamento della vita sindacale dipenda soprattutto dall'interessamento più o meno intenso che i lavoratori delle singole cate-

gorie dimostreranno per i problemi economici, sociali e morali che costituiscono la base e lo scopo della stessa organizzazione.

Insistiamo sull'importanza della funzione educativa del Sindacato di categoria, che non deve essere inteso solo come istrumento per conseguire miglioramenti economici, ma anche come palestra di preparazione e di formazione morale dei lavoratori. Poichè solo un Sindacato ben organizzato e composto di persone che partecipano attivamente alla sua vita quotidiana di studio e di lotta, può confidare di conseguire la soluzione integrale dei suoi problemi.

Sub-Agenti

19) La figura del Sub Agente. Accordo economico collettivo per la disciplina dei rapporti tra Agenti e Sub Agenti. Opera della Federazione. Chi è sub agente. Il sub agente è datore di lavoro. Categorie di sub agenti escluse dall'accordo. Loro danni economici e morali. Il perchè dell'esclusione secondo il pensiero della Confederazione. Ragioni di ordine tecnico o economico? Voti perchè la Federazione degli Agenti promuova le trattative per un analogo accordo anche per gli Agenti di Città, gli Agenti Rionali, gli Agenti Speciali e simili. Importanza di queste categorie. Il lato economico del problema. La soluzione è subordinata all'esito della vertenza tra Agenti e Compagnie? E' possibile anticipare? La risposta agli organi sindacali competenti. Intanto gli esclusi proclamano: uguali doveri uguali diritti.

È noto che il Sub Agente, che rappresenta nella sua zona l'Agente Generale, è, come notava di recente anche *Il Domani*, la persona che è più continuamente a contatto con i clienti e che pertanto segue passo a passo, in tutte le sue fasi e per tutta la sua durata, il contratto di assicurazione da lui o dai suoi produttori stipulato dopo perseverante periodo di trattative e persuasive discussioni. Oltre a questo compito il Sub Agente cura l'incasso dei relativi premi, la conservazione del portafoglio e svolge tutto il lavoro di propaganda, di organizzazione e di penetrazione in ambienti non sempre evoluti e popolosi.

Questa è la figura del Sub Agente, oggetto del recente accordo economico collettivo firmato a Roma in data 19 dicembre 1941.

Tuttavia si devono intendere esclusi da questo accordo coloro che pur operando, per ragioni di opportunità tecnica organizzativa o di altra natura, in piccoli centri, cioè nell'ambito della giurisdizione teorica di una Agenzia Generale o Principale, avendo diretti rapporti o con le Società o con le loro Agenzie in economia, sono dei veri e propri agenti. E pertanto costoro godono del trattamento economico degli stessi Agenti generali.

Ciò premesso, osserviamo che con la stipulazione del predetto accordo per la disciplina dei rapporti fra Agenti Generali e Sub Agenti si è finalmente compiuto un primo passo verso la sistemazione economica e giuridica della numerosa categoria degli Agenti locali.

E di ciò va data lode alla Federazione Nazionale degli Agenti, la quale si fece promotrice dell'organizzazione dei Sindacati Nazionali degli Agenti e dei Sub Agenti, per affidare loro l'incarico, ora assolto, di predisporre lo schema dell'accordo in parola. Il quale abbiamo definito soltanto un primo grande passo, perchè presenta notevoli lacune di carattere economico previdenziale ed esclude dalla sua tutela tutti coloro che non svolgono un lavoro di una certa continuità ed entità economica.

Sul perchè di questa soluzione restrittiva nella più volte ricordata relazione della Confederazione del Credito e della Assicurazione si legge: « Data la caratteristica natura dell'attività di Sub Agente, provvisoria, variabile e, in moltissimi casi, sussidiaria ad altra professione, si è ritenuto necessario di limitare la sfera di applicazione delle norme contenute nell'accordo a coloro che effettivamente possano considerarsi come esercenti un lavoro di una certa continuità ed entità economica ».

Infatti l'art. 1 dell'accordo precisa che « È Sub Agente di assicurazione colui il quale viene incaricato direttamente e per iscritto dall'Agente di assicurazione di provvedere, a proprio rischio e spese, con compenso in tutto o in parte a provvigioni, alla gestione di una Sub Agenzia ed allo sviluppo degli affari e che svolge direttamente i suoi rapporti con l'Agente » in una « zona territorialmente definita, salvo diversa pattuizione ».

È chiaro che da questo accordo sono stati esclusi tutti gli Agenti

di Città, gli Agenti Rionali, gli Agenti Speciali e simili, i quali, per essere inquadrati nella stessa Federazione degli Agenti, con la veste giuridica del datore di lavoro e con tutti gli oneri del datore di lavoro, non possono ora essere compresi nè nel contratto collettivo dei produttori delle imprese (1) nè in quello dei produttori delle agenzie. Di conseguenza queste numerosissime categorie di esclusi, che pure rivestono tanta importanza nel campo dell'organizzazione e della produzione assicurativa, restano ancora completamente prive di ogni tutela e assistenza e di ogni

---

(1) Il che non sarebbe possibile anche a termine del contratto collettivo per la disciplina dei rapporti fra Imprese e Produttori dell'11 aprile 1938, il cui art. XV stabilisce: « Dalle presenti norme sono comunque esclusi i Sub Agenti di cui al Decreto Ministeriale 12 luglio 1935 ».

Infatti il D. M. 12 luglio 1935, nel dettare le norme per l'inquadramento sindacale dei Sub Agenti di assicurazione, stabilisce che « sono attribuiti alla Confederazione delle Aziende del Credito dell'Assicurazione i Sub Agenti di assicurazione ».

Il predetto decreto ministeriale traccia anche la figura del Sub Agente, che è quella riprodotta integralmente nell'art. 1 dell'accordo economico collettivo del 19 dicembre 1941, da noi pubblicato per esteso.

Ma ecco presentarsi spontanea una domanda: se è Sub Agente soltanto colui di cui all'art. 1 dell'accordo, perchè sono stati inquadrati tra i Sub Agenti tutti coloro che ora non beneficiano dell'accordo stesso?

Evidentemente o si estende a tutti i Sub Agenti l'applicazione dell'accordo economico 19 dicembre 1941, o una revisione di tutto l'inquadramento sindacale dei Sub Agenti si impone.

Al dopo guerra, fra tutti i grandi problemi sociali che dovrà affrontare e risolvere, è demandato anche questo. Ma nel dopo guerra non sarà forse il caso di riesaminare tutta la situazione dell'industria assicurativa, per vedere se la sua organizzazione corrisponda ancora alle esigenze dei tempi nuovi? Analoghe considerazioni ha fatto di recente, su *La Stampa* di Torino, anche Alberto De Stefani relativamente all'industria assicurativa e ad altre branche dell'attività economica nazionale.

Tuttavia si può rilevare che dal luglio 1935 al dicembre 1941, epoca della stipulazione del predetto accordo, il quale non è però ancora stato ratificato, sono trascorsi sette anni, più che sufficenti per studiare ed elaborare un accordo che tenesse presente, sia pure su basi minime, non dico tutte le aspirazioni dei Sub Agenti, ma almeno quelle essenziali e relative a tutti indistintamente i Sub Agenti.

regolamentazione giuridica ed economica, subendo così notevoli danni, in quanto, come si è detto, hanno a loro carico tutti gli oneri del datore di lavoro senza alcun compenso.

E qui cade a proposito l'osservazione se sia stato logico l'inquadramento di tutte queste categorie nella stessa Federazione degli Agenti Generali, che ha trasformato dei veri lavoratori in datori di lavoro, privandoli così di tutte le provvidenze sociali obbligatorie, senza adeguati compensi.

Evidentemente si doveva essere più cauti in materia, tanto più che il tempo per pensarci su non è mancato. Ben a ragione scriveva il periodico napoletano « *Previdenza* » che « non può la semplice terminologia far assumere ad un lavoratore una figura giuridica diversa da quell'altra che è la vera espressione delle sue funzioni: nè una semplice qualifica invece di un'altra modificare il suo stato ».

Quanta verità in queste semplici parole! E quanta gente nella vita si lascia deviare dalla retta via dall'illusione provocata dal fascino di un aggettivo!

È pertanto augurabile che la Federazione degli Agenti che ha gradualmente assorbiti, come suoi gregari, tutti questi Sub Agenti, promuova al più presto anche per essi, come del resto, molto lodevolmente, ha già fatto per gli altri Agenti locali, un accordo economico collettivo.

Infatti sarebbe sommamente ingiusto, dal momento che sono state assorbite nella stessa Federazione, che tali categorie che svolgono un lavoro utile e fecondo, diremmo anzi indispensabile, in quanto operano in zone intermedie, se non indefinibili certo complesse, con tutta una loro particolare organizzazione capillare, rimanessero in balia di interessi particolaristici, prive di un proprio contratto di lavoro, continuando, invece, ad affidare il loro avvenire al solo mandato dell'Agente Generale o Principale: mandato che auguriamo di vedere esso pure modificato e migliorato.

Complessi sono pertanto anche i problemi organizzativi dei Sub Agenti che si vedono così divisi da un accordo che li avrebbe, invece, dovuti unire nello stesso interesse degli Agenti.

È bene rilevare che anche per i Sub Agenti, come già per le

altre categorie che lavorano nel campo delle assicurazioni, non esclusi completamente nemmeno gli impiegati, si sono presentate le stesse difficoltà organizzative. Difficoltà effettivamente esistenti quando trattasi soprattutto di organizzare persone appartenenti a categorie diverse, con mansioni e retribuzioni non uniformi, ma che in realtà non sono però tali da ritenersi insuperabili dal punto di vista tecnico organizzativo. Anzi si può aggiungere che esse non sono di natura tecnica, ma prevalentemente di natura economica, giuridica e morale, e che la tecnica organizzativa avrebbe sicuramente potuto offrire soluzioni ben più razionali ed organiche.

Pertanto le anzidette difficoltà sono, come si è detto, da considerarsi di carattere prettamente economico, e non tecnico, dalle quali, evidentemente, gli organi competenti, di comune accordo, non hanno ritenuto opportuno, almeno per ora, di prescindere, in attesa della futura soluzione della vertenza tra Agenti e Imprese e del superamento dell'attuale periodo eccezionale.

E non può essere diversamente, perchè altrimenti, senza una spiegazione economica dei fatti, questi dal solo punto di vista legislativo e tecnico sindacale sarebbero inspiegabili ! Il che non è.

Non rimane che da formulare l'augurio che gli organi sindacali competenti provvedano, appena possibile, ad eliminare questa sperequazione, in quanto è umano e giusto che se tutti i Sub Agenti hanno a loro carico oneri uguali, abbiano anche diritti e vantaggi uguali.

20) **L'Accordo fra Agenti e Sub-Agenti. Suo spirito informatore. Riassunto e esame delle principali clausole. Loro analogia con quelle dell'accordo tra Imprese e Agenti. Mancanza di ogni trattamento di Previdenza. Voti perchè sia provveduto nella compilazione del singolo mandato. Perchè il mandato abbia una maggior comprensione delle esigenze dei Sub-Agenti. Per il contratto-tipo dei Sub-Agenti. Istituzione dell'albo professionale. Osservazioni generali e particolari: preavvisi e indennizzi in caso di revoca del mandato. Loro entità. Loro subordinazione a determinati requisiti. Il diritto di rivalsa. Chi paga? Dalle vecchie alle nuove conquiste. Per il loro consolidamento e perfezionamento.**

Dalla lettura dell'accordo tra Agenti e Sub Agenti si rileva subito che esso riproduce nelle sue linee generali le norme e lo

spirito dell'accordo, che disciplina i rapporti tra Imprese e Agenti. Infatti nella relazione della Confederazione è detto che « per quanto concerne la parte generale normativa, l'accordo è stato impostato su linee analoghe a quelle dell'accordo previsto per la disciplina dei rapporti tra imprese e agenti, riducendo, in proporzione equa, l'ammontare degli indennizzi di liquidazione per tutti i casi e per tutti i rami ».

Ma da un esame più attento e particolare dell'accordo si nota che esso peggiora anzichè migliorare le condizioni generali, alle quali ha inteso ispirarsi.

Infatti, per esempio, nell'accordo non è previsto alcun trattamento di previdenza, il quale invece costituiva una delle più importanti aspirazioni dei Sub Agenti, poichè nella Cassa di Previdenza, per la quale gli Agenti Generali hanno giustamente tanto lottato, i Sub Agenti vedevano pure essi l'unico mezzo efficace per formarsi un cumulo per la loro vecchiaia, dato che per la loro posizione di datori di lavoro non possono beneficiare delle varie previdenze sociali obbligatorie, nè confidare sulle indennità loro spettanti per revoca del mandato, aleatorie e talvolta inesistenti (1).

È pertanto augurabile che nel rinnovo dei singoli mandati, come conseguenza dell'entrata in vigore dell'accordo, sia tenuto conto delle esigenze previdenziali della categoria dei Sub Agenti, e che lo stesso mandato venga ispirato a maggior larghezza e comprensione dei bisogni dei Sub Agenti e dell'importanza della loro opera.

---

(1) Commentando nel fascicolo di settembre 1942 de « IL DOMANI » di Milano l'accordo 19 dicembre 1941, che disciplina i rapporti tra Agenti e Sub Agenti, facevo appunto presente come nell'accordo stesso non fosse previsto alcun trattamento di previdenza. E' con vivo compiacimento che ora rilevo da una chiara relazione su alcune questioni varie inerenti ai rapporti tra Imprese e Agenti, di Giacomo Martignone, Commissario della Federazione Nazionale degli Agenti, che è già stata messa allo studio ed è anzi in via di attuazione l'istituzione dell'invocata « Cassa di Previdenza per i Sub Agenti ».

E qui cadrebbero ancora a proposito le osservazioni già fatte circa l'opportunità o meno dell'inquadramento tra i datori di lavoro di questi lavoratori, dal momento che sotto molti aspetti doveva continuare la loro incerta situazione economica.

Ma poichè cosa fatta capo ha e poichè è compito esclusivo degli organi sindacali competenti il vagliare in base all'esperienza se sia o no opportuno procedere ad una revisione dell'avvenuto inquadramento nelle anzidette forme, noi ora ci limiteremo a riassumere brevemente le sole principali clausole dell'accordo in parola, che i Sub Agenti faranno bene a leggere attentamente nel loro testo integrale.

L'art. 1 che abbiamo già riprodotto integralmente riguarda il campo di applicazione dell'accordo, definendo chi è, ai suoi effetti, Sub Agente. L'art. 2, invece, riguarda l'oggetto del mandato. Secondo questo articolo « il Sub Agente ha per mandato la produzione di affari di assicurazione per conto dell'Agenzia mandante nonchè l'incasso, la sorveglianza, la conservazione, lo sviluppo e l'amministrazione del portafoglio della sub agenzia, salvo diversa pattuizione. Le condizioni di mandato sono stabilite nell'atto di nomina del Sub Agente e nelle eventuali appendici dell'atto stesso ».

Per tutto quanto riguarda la natura del mandato, di questo vero anacronismo in epoca di contratti collettivi obbligatori e dell'opportunità della sua sostituzione con un contratto-tipo, rinviamo il lettore alle osservazioni e proposte già fatte per l'analogo problema degli Agenti Generali rispetto alle Imprese.

L'art. 3 tratta della cauzione, mentre l'art. 4 stabilisce che « il Sub Agente può procedere alla nomina di un procuratore, purchè abbia ottenuto il gradimento per iscritto dell'Agente e risponda in proprio dell'operato del procuratore stesso ». L'art. 5 stabilisce poi che il Sub Agente non può produrre affari fuori della zona a lui assegnata, salvo patti in contrario. In tali casi al Sub Agente acquisitore spetta la sola provvigione di acquisto, mentre il portafoglio resta assegnato al Sub Agente nella cui zona è stato concluso l'affare. Gli articoli che vanno dal 6° al 10° trattano di questioni finanziarie e tecniche, come quelle relative

alla diminuzione d'incasso per cessione di esercizio o cessione di portafoglio o riduzione del territorio di agenzia, del regolamento degli storni, delle provvigioni sui premi incassati dall'Agente Generale, del pagamento dei premi a mezzo di cambiali, nel qual caso, se l'effetto non viene pagato, il Sub Agente non è tenuto responsabile, ma non percepisce provvigione; delle imposte e tasse a carico del Sub Agente, ecc. ecc.

L'art. 11 tratta della complessa questione relativa alla cessazione del rapporto di sub agenzia, che può avvenire per le sei seguenti cause:

a) per revoca pura e semplice del mandato;
b) per revoca del mandato per giusta causa;
c) per dimissioni;
d) per vecchiaia o per invalidità totale;
e) per morte;
f) per interdizione legale del Sub Agente.

Per ognuna di queste sei cause l'accordo fissa, negli articoli successivi, i termini di preavviso per il caso di licenziamento, collocamento a riposo, ecc. e le relative norme riguardanti i diritti e doveri del Sub Agente, nonchè i metodi per il calcolo delle indennità spettanti al Sub Agente.

Osserviamo che la revoca del mandato è regolata come quella dell'Agente Generale e di tutti gli impiegati in genere. Quindi indennità limitate, comprese quelle previste dall'art. 23 al 29, il cui pagamento è subordinato ai requisiti richiesti dal comma *c*) dell'art. 12, il quale dà diritto alla riscossione delle indennità in parola solo se il Sub Agente « abbia liquidato dall'Agente mandante complessivamente nell'ultimo biennio almeno L. 15.000 annue di provvigioni, al netto da storni ».

Dopo di che, se tutto procede nel modo migliore, chi paga non è l'agente, ma il Sub Agente subentrante. Infatti l'art. 31 dell'accordo riconosce all'Agente il diritto di rivalsa verso il Sub Agente subentrante per l'indennizzo dovuto al Sub Agente cessato o ai suoi eredi, ecc.

In compenso di ciò l'art. 32 prevede l'istituzione dell'Albo pro-

fessionale, da studiarsi entro il 1942, il quale, come quello previsto per gli Agenti Generali, è diretto « a conseguire una valorizzazione e una selezione tecnica e soprattutto morale degli elementi produttivi » (1).

Nel riconoscere il valore e l'importanza di questa iniziativa, già estesa, come vedremo più avanti, anche ai produttori, la quale non è intesa a precludere l'accesso al lavoro assicurativo, ma solo a disciplinarlo e a renderlo più serio e più dignitoso, formuliamo i più caldi voti perchè gli organi competenti, coadiuvati dalla reciproca buona volontà dei loro associati, promuovano ogni possibile iniziativa, diretta a consolidare le conquiste già conseguite e a perfezionarle sempre più nell'interesse generale delle singole categorie rappresentate e dell'economia del Paese.

Produttori

21) La figura del produttore. Difficoltà per definirla. La categoria dei produttori: nuova terra promessa di uomini di ogni gruppo sociale. Speranze, fede e illusioni dei produttori. Il loro calvario. Caratteristiche della categoria dei produttori: dallo spazzino al premio Nobel. Chi è il produttore. Fiducia in sè Come e quando lavora. Sua vita aspra e dura. Il tragico destino del produttore: un semplice e nudo ricovero di mendicità. Grandezza morale di questo modesto artefice delle fortune altrui. Orizzonti di nuova vita: il Sindacato e le sue realizzazioni.

Figura di difficile profilo quella del produttore di assicurazione. Forse solo la potenza dell'arte di un Raffaello o di un Balzac potrebbe offrircene un'immagine, se non completa, certamente ben delineata.

---

(1) Dell'istituzione dell'Elenco Nazionale degli Agenti e dei Sub Agenti, professionisti e non professionisti, è data ampia relazione nelle circolari n. 3 e 5, rispettivamente del 15 luglio e del 1° agosto 1912, della Federazione Nazionale degli Agenti.

Si ricorda che vi sarà un « elenco » e un « albo ». L'« elenco » comprenderà tutti gli assicuratori professionisti e non professionisti, mentre all'« albo » potranno iscriversi soltanto gli assicuratori professionisti, cioè coloro che dedicano tutta la loro attività al lavoro assicurativo. Per cui

Se le categorie degli Agenti e dei Sub Agenti sono complesse ed eterogenee, suddivise in sottocategorie, gruppi e sotto gruppi, quella dei produttori si può senz'altro definire un vero mosaico.

Nella categoria dei produttori, in tutti i tempi, sono affluite persone da tutte le classi sociali, anzi, per essere più esatti, da tutti gli strati umani, come se essa costituisse una nuova terra promessa, dove ognuno approda con il cuore pieno di speranza, di fede e di illusioni, attratto non si sa da quale miraggio, certo di trovare la sua via, che, viceversa, non è che un calvario, soprattutto se scelta come ancora di salvezza per rimanere dignitosamente nella vita civile a continuare con il lavoro il proprio cammino in attesa di un immancabile domani. Quale? Oh prodigi della fede!

Se si scruta un po' sotto la veste del produttore di assicurazione è facile rintracciarvi nobili, aristocratici, borghesi, plebei, professionisti, artisti, impiegati, mediatori, pensionati, operai di tutte le categorie, come barbieri, commessi, camerieri, lustra scarpe, spazzini, ecc. Ed ognuno di costoro ha un proprio linguaggio e modo di lavorare ed assolve la sua missione in ambienti completamente diversi l'uno dall'altro.

Si deve all'opera diuturna, silenziosa, invisibile di migliaia e migliaia di produttori l'affluire dei contratti agli Enti assicurativi, che, dalle loro modeste origini, sono così assurti a veri e propri centri di raccolta e di custodia di gran parte del risparmio e della ricchezza nazionale.

È per questa sua particolare caratteristica formazione che la categoria dei produttori di assicurazione ha potuto ospitare uomini di valore e di talento: qualcuno diventato persino premio Nobel.

Pertanto immane e irto di difficoltà deve essersi presentato il lavoro di organizzazione di tutta questa gente. La quale, oltre

---

coloro che a tale lavoro si dedicano soltanto saltuariamente, non sono considerati professionisti. Questa distinzione tra professionisti e non professionisti vale per gli Agenti e per i Sub Agenti. Tuttavia essa non esclude che non si debba e non si possa provvedere ad una regolamentazione economica e previdenziale anche per i Sub Agenti iscritti al solo Elenco. Per cui restano intatte le nostre osservazioni fatte nella nota di cui a pag. 43.

alla rispettiva provenienza, nell'esplicazione della sua attività vive in piena libertà, fuori di ogni regolamento. Per cui essa non è soggetta ad alcuna disciplina di lavoro, come l'impiegato o l'operaio dei campi e delle officine.

Al contrario di queste categorie, l'attività del produttore non ha limiti di orario e si svolge di giorno e di notte, sotto il sole, la pioggia e la neve, senza mai arrestarsi, poichè egli, per quanto non sempre ben visto, forse perchè incompreso, si reca ovunque vi sia la speranza di iniziare una trattativa o di stipulare un contratto.

Quella del produttore di assicurazione è dunque vita dura, aspra, piena di incertezza, di amarezze, più di dolore che di gioia, comunque sempre assillata dalle preoccupazioni delle esigenze quotidiane della famiglia, senza avvenire.... che continuamente impone al produttore di misurare le proprie capacità nel risolvere situazioni impreviste o nel consigliare e persuadere... e nello stesso tempo vita piena di entusiasmo, di ardore, di attività febbrile, sorretta da una grande fede nella propria missione, e pervasa dalla speranza di arrivare sempre, di non perdersi, di non naufragare, di non essere travolti tra i gangli della tremenda lotta per l'esistenza, la quale il più delle volte ricompensa questi eroi della libera previdenza cacciandoli tra le mura di un semplice e nudo ricovero di mendicità.

In questo contrasto, che rivela la vita del produttore, sta la grandezza morale di questo incauto generoso artefice delle fortune altrui.

Da questa non certo invidiabile situazione il produttore sta per uscire, cioè sta per essere portato lentamente dal pelago alla riva, grazie all'opera del Sindacato di categoria e della Federazione Nazionale.

Infatti il Sindacato dei produttori, assistito dalla sua Federazione e dagli altri organi competenti, ha gettato le basi di un vasto e complesso sistema di provvedimenti, parte già attuati e parte in corso di attuazione, con i quali mira a modificare e a moralizzare le condizioni di lavoro dei produttori e a conseguire

per essi continuità e stabilità di garanzie contrattuali, assistenziali, previdenziali, ecc.

I primi di questi provvedimenti sono i due contratti nazionali per la disciplina dei rapporti fra Imprese e Produttori e fra Agenzie, Sub Agenzie e Produttori, rispettivamente stipulati l'11 aprile 1938 e il 25 maggio 1939; la legge contro gli storni e gli abbuoni; l'istituzione dell'albo dei produttori, la Cassa di previdenza, ecc. che esamineremo in seguito.

22) Il periodo di preparazione che precede le realizzazioni sindacali. Congressi, Convegni, Studi e Proposte. La stampa assicurativa italiana. Un voto dei Produttori di Roma. Gli Amici della Previdenza di Milano. Problemi fondamentali: inquadramento e contratto unico. Problemi di dettaglio. Il valore etico di una affermazione.

Precede questa opera di realizzazione sindacale un periodo di intensa preparazione di studio, con formulazione di proposte e di programmi, periodo che va dal primo Congresso Nazionale del Sindacato degli addetti alle Assicurazioni del 1928, nel quale furono approvati tipi di contratti di lavoro per produttori, impiegati e agenti, alla nomina, nel 1934, per iniziativa del Sindacato dei produttori di Roma, di una Commissione con l'incarico di predisporre un progetto che compendiasse le legittime aspirazioni dei produttori stessi, alle proposte concrete del gruppo degli « Amici della Previdenza » di Milano e della stampa assicurativa italiana, ecc. ecc. sino alla stipulazione degli anzidetti contratti.

Ricordiamo come al centro di quel movimento si trovasse un'idea, giusta e logica, soprattutto dal punto di vista sindacale, la cui realizzazione doveva pertanto precedere ogni altra, perchè essa costituiva la base di tutto lo sviluppo successivo del disciplinamento dei rapporti tra i produttori e i loro datori di lavoro e le altre categorie.

Infatti secondo questa idea si doveva mirare anzi tutto al riconoscimento dei produttori, attraverso la creazione di un Albo, come elementi indispensabili ai fini di una qualunque forma di attività produttiva nel campo delle assicurazioni libere.

Era questa una affermazione di principio di alto valore etico. Poichè con essa la categoria dei produttori, la più disconosciuta e maltrattata in tutti i tempi, dimostrava di avere consapevolezza dell'importanza del suo lavoro, che non può essere sostituito anche se si arriverà alla trasformazione in gestione economica delle agenzie e alla statizzazione dell'industria assicurativa.

Risolto preliminarmente questo problema fondamentale, cioè quello dell'inquadramento della categoria, con la creazione di un Albo dei Produttori, che veniva a stabilire il loro rapporto di dipendenza ed il loro riconoscimento, doveva far seguito un contratto di lavoro unico, in sostituzione della lettera di nomina, la quale giustamente fu definita « di discutibilissimo valore, di provata inconsistenza giuridica e, molte volte, di scarso contenuto morale ». Per cui in tale contratto dovevano essere ben precisati i doveri e i diritti della categoria.

L'impostazione del problema era, come si è detto, logica. Poichè era ovvio che, una volta stabilito il principio, era facile intendersi ragionevolmente sulle questioni di dettaglio, come quelle concernenti le anzianità, la nomenclatura dell'inquadramento, i compensi fissi ed accessori, la possibilità di carriera, la istituzione di uffici di collocamento, di scuole, di organismi previdenziali, di qualifica impiegatizia o meno, ecc.

Viceversa le cose non si sono svolte secondo quest'ordine, per evidenti ragioni di opportunità, dovute ad esigenze pratiche della nascente organizzazione sindacale. Ma tuttavia oggi molte, anzi le più importanti di quelle richieste, sono un fatto compiuto, come vedremo più avanti.

E se i produttori fiancheggeranno con serietà e consapevolezza l'azione teorica e pratica del loro Sindacato possono essere certi che queste conquiste verranno consolidate e perfezionate conforme le loro aspirazioni.

23) I due contratti collettivi. Realizzazioni in essi previste e strumenti per la loro traduzione in pratica.

I due contratti collettivi dell'11 aprile 1938 e del 25 maggio 1939 per la disciplina dei rapporti fra Imprese e Produttori e fra

Agenzie, Sub Agenzie e Produttori, hanno per la prima volta tradotto in norme di carattere generale le principali e fondamentali aspirazioni dei produttori, come quella dell'inquadramento del personale produttivo; della classificazione del medesimo a seconda delle mansioni assolte; del trattamento economico e previdenziale in base alla rispettiva classificazione; del riconoscimento della qualifica di impiegato ai produttori di alcuni gruppi; ecc. ecc. E tutto ciò come premessa ad ulteriori sviluppi contrattuali tendenti a conseguire continuità di lavoro e di sicurezza economica dei produttori.

Ognuno dei predetti due contratti collettivi prevedeva la creazione degli strumenti adatti e necessari per una rapida ed efficace applicazione pratica delle rispettive norme. Di questi singoli istrumenti faremo un breve cenno.

24) **Inquadramento e classificazione dei produttori. Importanza e scopo. Prima grande selezione dei produttori. Come è avvenuta la classificazione. Prevalente assegnazione ai gruppi III e IV. Produttori qualificati Sub Agenti. Quale sarà la loro sorte dopo l'accordo tra Agenti e Sub Agenti? Delicati e complessi compiti dell'organizzazione sindacale per derimere ogni controversia e contribuire al perfezionamento dell'assestamento delle varie categorie.**

L'inquadramento del personale produttivo ha gettato le basi di tutto il programma di lavoro che gli organi sindacali si propongono di svolgere e di attuare per conseguire un'organica e dignitosa sistemazione di tutti i produttori di assicurazione.

Infatti tanto le Imprese quanto le Agenzie e Sub Agenzie, a termine dei predetti contratti collettivi ,dovevano, entro brevissimo tempo, provvedere ad inquadrare il proprio personale produttivo in determinati gruppi precisati nei contratti stessi, dei quali diremo più avanti. Il che significa che le Imprese, le Agenzie e le Sub Agenzie hanno dovuto assegnare i produttori, in base alla rispettiva situazione di fatto, a determinati gruppi, per ciascuno dei quali nei predetti contratti sono fissate particolari condizioni di trattamento economico, previdenziale, di carriera, ecc. ecc.

Con l'inquadramento l'organizzazione sindacale ha consegui-

to lo scopo di compiere una prima grande selezione degli elementi produttivi, selezione che in avvenire verrà agevolata e perfezionata anche attraverso l'istituendo Albo dei Produttori. Inoltre l'inquadramento contribuirà ad eliminare molti degli inconvenienti sinora lamentati e permetterà all'organizzazione sindacale di studiare su dati positivi i problemi interessanti ogni singolo gruppo e di predisporre così, cioè con cognizione esatta, i provvedimenti che essa riterrà opportuni ai fini della sua azione di tutela e di difesa dei propri rappresentati (1).

---

(1) Se l'inquadramento e l'albo dei produttori si propongono, fra l'altro, di eliminare gli elementi deleteri alla serietà del lavoro assicurativo, offrendo così maggiori garanzie ai datori di lavoro, è altresì ovvio che questi dovranno imporsi uguale condotta verso i produttori, cominciando, per esempio, con il non prestarsi e permettere che organizzazioni così dette speciali, che in pratica si sono rivelate dei veri residui di compagnie di ventura, invadano le singole giurisdizioni, dove già svolge un lavoro metodico tutto un personale veramente specializzato, perchè conosce cose e uomini del luogo. Il che, in materia assicurativa, è la sola cosa essenziale ai fini di una produzione sana e seria.

Il lavoro assicurativo non ha bisogno di specialisti, soprattutto quando questi sono improvvisati, ma di produttori che siano uomini di provata fede e probità.

Un altro esempio della tendenza delle Compagnie a sfasare dagli accordi è offerto da una circolare del Ministero degli Interni, Direzione Generale di P. S., riferita per esteso dalla rivista « L'Assicurazione » di Roma nel suo fascicolo del gennaio 1942. In detta circolare il Ministero degli Interni segnala alla Federazione delle Imprese Assicuratrici come alcune Compagnie per la raccolta dei contratti di assicurazione contro i furti si siano valse « di agenti di istituti di vigilanza privata, quali produttori ». Il che avrebbe dato luogo a notevoli inconvenienti, che è bene evitare nell'interesse della moralità e della dignità professionale.

La rivista, nel riferire la notizia, scrive molto opportunamente: « La nota ministeriale merita elogio in quanto giustamente riconosce e mira ad evitare illegali interferenze, che purtroppo si verificano anche in altri rami e danneggiano le categorie dei produttori ».

Infatti è del 15 luglio 1942 la circolare n. 4 della Federazione degli Agenti, nella quale rende noto la sua azione presso la Federazione delle Imprese Assicuratrici perchè intervenisse presso alcune Compagnie che nella raccolta dei contratti di assicurazione contro i rischi agricoli, specie grandine, si valevano dei Consorzi Agrari, anzichè del personale produttore. Altrettanto dicasi, soggiunge la stessa circolare, delle Case di Spedizione.

Ma, come ogni cosa umana, che difficilmente nasce perfetta, malgrado ogni buona volontà, anche questo inquadramento, forse perchè affidato esclusivamente ai datori di lavoro, dovrà certamente subire modifiche, sviluppi e perfezionamenti. E ciò appunto perchè sarà necessario eliminare o per lo meno correggere gli eventuali errori commessi nel corso della sua prima attuazione.

Infatti, per esempio, si è verificato che la grande massa dei produttori dipendenti dalle Agenzie è stata inquadrata nei gruppi III e IV e ben pochi, invece, nei gruppi I e II, che impongono maggiori oneri ai datori di lavoro. È evidente che in ciò le Agenzie hanno seguito un criterio di convenienza economica, senza però preoccuparsi delle finalità delle esigenze della loro organizzazione produttiva, la quale di conseguenza ha subito notevoli danni per il disinteresse dimostrato in seguito dal personale viaggiante, che si è visto arbitrariamente assegnato ad un gruppo al quale compete un trattamento economico e previdenziale diverso da quello che gli spetta in base alle mansioni che effettivamente assolve.

Inoltre molti Agenti hanno soprasseduto all'inquadramento dei loro produttori, soprattutto per quelli adibiti oltre che alla produzione anche all'amministrazione del portafoglio. Il che indusse questi Agenti, per ragioni sempre di convenienza, ad attribuire a tali produttori la figura del Sub Agente. Ma ora, e il problema va posto, che è stato concluso un accordo economico collettivo per i Sub Agenti, in base al quale costoro vengono a

---

Il che mette sempre più in rilievo l'importanza e il valore dell'istituzione degli elenchi nazionali degli Agenti, dei Sub Agenti e dei Produttori, i cui regolamenti, come avverte anche la Federazione degli Agenti, precisando le attività che sono incompatibili con la professione di Agente o di produttore di assicurazione, elimineranno i suddetti inconvenienti.

Per quanto riguarda direttamente i produttori, che da tutte queste combinazioni sono sempre i più, se non gli unici, danneggiati, è qui opportuno ricordare, come i produttori di Bologna, sin dal marzo 1935, invocando l'istituzione dell'albo, affermassero che ogni proposta di contratto dovesse passare per il loro tramite, evitando così che gli stessi Agenti diventassero loro concorrenti, come purtroppo talvolta si verifica.

godere, in proporzione equa, dei benefici degli Agenti, quale sarà la sorte di questi improvvisati Sub Agenti? Non sarà azzardata la previsione che saranno gli stessi Agenti, sempre, s'intende, mossi dalle stesse ragioni di convenienza economica, a dichiarare che quei Sub Agenti non sono dei Sub Agenti, ma dei semplici produttori, magari da classificarsi nel IV gruppo.

È ovvio che le organizzazioni sindacali competenti saranno chiamate a pronunciarsi in merito, anche per evitare che costoro si rivolgano alla Magistratura del Lavoro. Risolvendo questa pratica, l'organizzazione sindacale contribuirà alla chiarificazione e delimitazione delle varie categorie degli addetti alla produzione assicurativa e renderà così sempre più completo e perfetto l'inquadramento di tutto questo personale.

25) I 5 gruppi. Possibilità e condizioni di passaggio da un gruppo all'altro: capacità lavorativa e condotta morale.

Conseguenza logica dell'inquadramento dei produttori è stata la loro classificazione in 5 gruppi, previsti dai predetti contratti, a seconda dell'attività svolta da ciascun produttore.

La classificazione non è definitiva ed inamovibile, poichè ad ogni produttore è data la possibilità di passare da un gruppo inferiore ad uno superiore, purchè se ne dimostri degno e meritevole in base al suo lavoro e soprattutto al modo come lo svolge.

I primi tre gruppi sono quelli che offrono condizioni economiche e previdenziali migliori, ma ciò deriva dal fatto che coloro che sono stati assegnati ad essi devono assolvere compiti non comuni e per i quali si richiede una preparazione professionale, frutto di una lunga esperienza e di una capacità organizzativa e amministrativa che non si improvvisa. Inoltre l'assegnazione di costoro a tali primi tre gruppi è dovuta anche alla continuità del loro lavoro, mentre gli inscritti ai gruppi IV e V non esplicano una vera e propria attività a carattere continuativo.

26) Trattamento economico e previdenziale dei produttori. Assegni famigliari, premi di nuzialità e di natalità. Iscrizione all'I.N.F.A.L.A.C.A. Riconoscimento della qualifica di impiegato ai produttori dei primi tre gruppi.

Per ogni gruppo è indicato nei rispettivi contratti collettivi il trattamento economico e previdenziale da praticarsi ed i termini entro i quali si deve provvedere.

Infatti il contratto collettivo dell'11 aprile 1938 fra Imprese e Produttori nell'ultimo capoverso dell'Art. XIV prescrive che « entro due mesi dalla stipulazione delle presenti norme le competenti associazioni sindacali procederanno alla redazione di una lettera di nomina tipo per ciascun gruppo di produttori ». Mentre il contratto collettivo del 25 maggio 1939 fra Agenzie, Sub Agenzie e Produttori, all'Art. 4 prescrive che « i minimi di retribuzione per i produttori dei gruppi 1° e 11 e le percentuali provvigionali per i produttori del gruppo 3° saranno determinati con appositi contratti integrativi da stipularsi provincia per provincia dalle organizzazione interprovinciali competenti entro il termine di mesi sei dalla pubblicazione del presente contratto ».

Agli iscritti al 1° gruppo si applica il trattamento giuridico previsto dal contratto collettivo in vigore per il personale impiegatizio dell'Azienda, dell'Agenzia o Sub Agenzia dalla quale essi dipendono. Il trattamento economico e previdenziale per questi produttori non deve mai essere inferiore a quello previsto per il minimo iniziale della prima categoria dei contratti in vigore per gli impiegati di cui sopra. Per la previdenza questi produttori sono iscritti alla Cassa Interna di ogni azienda o all'ente che provvede per gli impiegati di essa.

Ai produttori del 2° gruppo si applica, invece, la legge sull'impiego privato, riducendo le indennità per i dipendenti dalle aziende a tre quarti di mensilità, e per quelli delle Agenzie e Sub Agenzie a 2/3 di mensilità.

Il trattamento di previdenza è identico a quello praticato per i produttori del 1° gruppo.

Ai produttori del 3° gruppo non si riconosce la qualifica di

impiegati. Tuttavia a quelli dipendenti dalle Aziende si applicherà lo stesso, in considerazione della continuità del rapporto, un trattamento uguale a quello previsto dalla legge sull'impiego privato; mentre, invece, a quelli dipendenti dalle Agenzie e Sub Agenzie « sarà, dopo la cessazione del rapporto, corrisposto per ogni anno di attività esplicata un indennizzo pari a 15/30 della media mensile delle provvigioni liquidate nell'ultimo triennio ».

I produttori del 3° gruppo dipendenti dalle Aziende saranno iscritti alla Cassa di Previdenza con un contributo complessivo del 4 %, mentre quelli dello stesso gruppo dipendenti dalle Agenzie e Sub Agenzie verranno iscritti alla stessa Cassa di Previdenza, ma con un contributo complessivo del 5 %.

Per i produttori del 4° gruppo di ambo i contratti, ai quali non si riconosce, sotto alcun aspetto, la qualifica di impiegato, è stata istituita una Cassa di Previdenza, alimentata mediante un contributo del 5,50 % sulle provvigioni liquidate, di cui il 3,50 % a carico dell'Azienda o Agenzia e il 2 % a carico del produttore.

Per il 5° gruppo, definito dei produttori occasionali, non si è proceduto ad una qualsiasi regolamentazione, non trattandosi nè di impiegati nè di ausiliari inquadrabili. E pertanto a costoro verranno corrisposte anche provvigioni comunque inferiori a quelle stabilite per i produttori del 4° gruppo.

Integrano tutte queste provvidenze per i produttori dei primi tre gruppi gli assegni famigliari, i premi di nuzialità e di natalità, corrisposti con le modalità e nelle misure fissate dai contratti collettivi in vigore per il personale delle rispettive aziende, agenzie e sub agenzie, e l'inscrizione all'I.N.F.A.L.A.C.A. Le quote dei contributi dovuti in proprio dai produttori per il trattamento di previdenza, per i premi di nuzialità e natalità e per l'I.N.F.A. L.A.C.A., saranno trattenute dall'Azienda, Agenzia o Sub Agenzia all'atto del pagamento delle provvigioni.

27) L'attività dei Sindacati per l'attuazione delle norme contrattuali. Il lavoro compiuto. Lettere tipo per ogni gruppo di produttori. Eliminazione dei produttori incapaci e inetti. La Cassa di Previdenza per i produttori. La stipulazione dei contratti integrativi provinciali. Il caso dell'Emilia. L'esempio di Firenze. Voti per una rapida conclusione delle trattative sospese.

In seguito alla pubblicazione dei suddetti contratti collettivi, gli organi sindacali si sono adoperati alacremente per tradurre in pratica tutte queste disposizioni tanto importanti sotto tutti gli aspetti dello sviluppo sindacale e della vita economica e morale dei produttori.

Infatti si sono compilate le lettere tipo di nomina per ogni gruppo di produttori. Il che, fra l'altro, agevolerà gradualmente il lavoro di selezione dei produttori e di eliminazione di coloro che non corrispondono allo scopo, perchè inadatti, incapaci o inetti. Si è pure già istituita la Cassa di Previdenza per i produttori del 3° e 4° gruppo, ecc.

Viceversa, malgrado ogni buona volontà, ancora vi sono, per esempio, delle intere regioni, come l'Emilia, che sono prive dei contratti integrativi provinciali. È vero che sono note le ragioni per le quali nell'Emilia non si sono ancora stipulati tali contratti integrativi e ci si è invece arenati in una situazione di stasi paradossale, la quale è causata, come scrisse il Manaresi, dall'impossibilità da parte degli Agenti di sostenere nuovi oneri, se le Compagnie non interverranno in loro aiuto.

In attesa che questa vertenza tra Agenti e Compagnie si risolva nel modo migliore, noi auguriamo, e l'augurio si intende esteso a tutte le organizzazioni che si trovano in condizioni analoghe, che le organizzazioni sindacali dell'Emilia sappiano riprendere le loro trattative e che sull'esempio di Firenze, che sin dal 1939 ha il suo contratto provinciale integrativo, giustamente segnalato — come esempio da seguirsi — dalla Federazione Nazionale dei Lavoratori, arrivino alla stipulazione del loro primo accordo. E se gli Agenti Generali compiranno questo sforzo, si può esser certi che troveranno da parte dei produttori quella com-

prensione necessaria di fiancheggiamento della loro lotta diretta a conseguire il riconoscimento delle proprie aspirazioni.

28) **Provvedimenti integrativi dei contratti collettivi. La Legge 3 giugno 1940. Portata, contenuto e scopo della legge. Unanime riconoscimento della sua efficacia. Oneri determinati dalla legge a carico degli Agenti e dei produttori e proposte per eliminarli. Nomina della Commissione Corporativa per la difesa dei contratti e delle provvigioni.**

Dopo l'attuazione pratica delle norme contenute nei due contratti collettivi, delle quali abbiamo fatto solo un breve cenno, se non completo, certamente sufficiente per orientarsi su ciascun argomento, sono stati emanati alcuni provvedimenti legislativi che integrano i predetti contratti e contribuiscono a disciplinare in modo decisivo e sempre più organico tutta l'attività degli addetti alla produzione assicurativa.

Fra questi provvedimenti i più importanti ed efficaci ai fini dell'azione sindacale, sono la Legge 3 giugno 1940, n. 761, sul pagamento delle provvigioni e contro gli abbuoni e gli storni; e la stipulazione, in data 21 aprile 1942, tra le Federazioni delle Imprese, degli Agenti e dei Produttori, di una serie di « Contratti per la costituzione dell'elenco nazionale dei produttori ».

La legge 3 giugno 1940, n. 761, scrisse Francesco Melli, alla cui elaborazione collaborò fervidamente, « è nata, con la collaborazione delle categorie sindacali assicurative, da una iniziativa dell'Istituto perfezionata nei competenti organi corporativi », e « contiene, egli soggiungeva, la più sostanziale, la più vasta riforma del lavoro produttivo delle assicurazioni ».

Sugli scopi della legge il Melli scriveva: « Più precisamente la nuova legge contiene le seguenti fondamentali disposizioni:

1) divieto per tutti gli assicuratori — imprese, agenti e produttori di qualsiasi categoria — di concedere abbuoni di provvigioni;

2) divieto di effettuare od ammettere distrazioni di assicurazioni sulla vita;

3) obbligo di liquidare le provvigioni di acquisto in due

anni, corrispondendone 7/10 nel primo anno e 3/10 nel secondo, sempre che siano incassati i premi relativi alle prime due annualità del contratto ».

Queste tre disposizioni, come si vede, sono strettamente connesse tra di loro, in quanto una presuppone l'altra.

Infatti, secondo Giovanni Galanti, « per rendere più efficace il divieto, prima di comunicare le sanzioni adatte, la legge tende a creare la impossibilità economica dell'abbuono, lasciando disponibile nel primo anno soltanto i 7/10 delle provvigioni consuete ».

Poichè sugli scopi della legge non vi è nulla da ridire, essendo essa diretta alla moralizzazione dell'ambiente produttivo e assicurativo e alla difesa economica delle Imprese, delle Agenzie e dei Produttori, sarà ora interessante conoscere quanto ha testè scritto, in un chiaro ed esauriente articolo, G. Martignone sui benefici effetti e sugli inconvenienti prodotti da questa legge, nel corso dei suoi due primi anni di applicazione.

Il Martignone afferma anzitutto che, dopo un periodo iniziale di titubanza, « oggi tutti riconoscono che la legge può determinare un sensibile miglioramento nei metodi di acquisizione e torna in definitiva a vantaggio dell'ambiente produttivo ». Tuttavia il Martignone, nel prospettare il valore e l'efficacia della legge, mette in evidenza alcune conseguenze di essa, impreviste ed inevitabili, che la sola esperienza poteva rivelare, che hanno determinato oneri a carico degli Agenti e dei produttori, come, per esempio, le falcidie próvvigionali derivanti dai contratti che decadono nel 2° anno, ecc. Per cui il Martignone confida « che tutto ciò sarà valutato, e si cercherà di portarvi qualche emendamento, considerando le varie circostanze ». E a tal fine il Martignone informa che « la Federazione degli Agenti ha posto tale problema allo studio ».

A termine dell'art. 13 della suddetta legge 3 giugno 1940, n. 761, è poi stato emanato un decreto in data 7 febbraio 1942, che istituisce la Commissione Corporativa per la difesa dei contratti e delle provvigioni.

Il che conferma che si intende procedere seriamente da parte

sia degli organi legislativi sia di quelli sindacali e corporativi, i quali in tal modo vengono a riconoscere il valore e l'importanza dell'attività delle categorie dei lavoratori delle assicurazioni.

29) Istituzione di un elenco nazionale dei produttori autorizzati. Suo valore morale. Unico mezzo efficace per selezionare i produttori. I produttori occasionali esclusi dall'albo. Ragioni che giustificano l'esclusione. L'attività assicurativa non è preclusa a nessuno, tuttavia deve svolgersi secondo determinate norme.

Con l'istituzione dell'elenco nazionale dei produttori autorizzati all'esercizio della professione, di cui ai contratti stipulati in data 21 aprile 1942 tra le Federazioni delle Imprese, degli Agenti e dei Produttori, si entra veramente ed in modo serio e positivo nella fase costruttiva di un ordinamento organico e sistematico dell'attività dei produttori. E ciò conferma quanto fosse logico e fondato il primo programma dei produttori, il quale, come si è già accennato, poneva come condizione preliminare del disciplinamento dei rapporti contrattuali tra datori di lavoro e lavoratori la creazione dell'albo dei produttori.

A termine dell'art. 1 di tali contratti le Aziende e le Agenzie di assicurazione non possono rilasciare lettera di nomina o di autorizzazione, con assegnazione rispettivamente ad uno dei primi tre gruppi o al quarto gruppo dei contratti collettivi 11 aprile 1938 e 25 maggio 1939, se non a persone che abbiano determinati requisiti. Il nome delle persone scelte in base a questi criteri deve poi, secondo quanto prescrive l'art. 2, essere trasmesso dalle Aziende e dalle Agenzie alla rispettiva Federazione, la quale ne darà a sua volta comunicazione alla Federazione dei Lavoratori che, come dice l'art. 3, « provvederà alla formazione e alla tenuta di un Elenco Nazionale dei Produttori di Assicurazione Autorizzati ». Secondo l'art. 8 « le presenti norme non riguardano i produttori occasionali in quanto essi esplicano funzioni di segnalatori ».

Questo breve cenno è più che sufficiente per dare un'idea dell'importanza del provvedimento, che viene a realizzare una delle più vecchie e fondamentali aspirazioni dei produttori di

assicurazione, cioè quella di vedere disciplinato e selezionato, attraverso l'assunzione del personale, l'afflusso di chi desidera dedicarsi al lavoro assicurativo.

Infatti, mentre la legge 3 giugno 1940 assicura una salda consistenza dei portafogli delle Imprese e delle Agenzie e limita la disponibilità delle provvigioni, l'istituzione dell'albo dal canto suo determinerà un notevole miglioramento qualitativo della categoria dei produttori.

Per cui questi provvedimenti mirano entrambi ad allontanare dal lavoro assicurativo tutta quella gente che sotto molti aspetti non offre sufficiente garanzia, e grande parte dei cosidetti assicuratori « occasionali » che costituiscono un grave e permanente danno degli Agenti e dei Produttori, i quali invece, nell'attività assicurativa hanno l'unica e prevalente fonte dei loro redditi per campare la vita.

30) La formazione della categoria di produttori professionisti presume anzitutto il rispetto degli accordi relativi all'istituzione dell'Albo. Il dovere dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Per agevolare la formazione di questa categoria di professionisti della produzione assicurativa, che offra, al pari di ogni altra categoria di professionisti « una apprezzabile garanzia di serietà al pubblico », è però necessario che gli accordi relativi all'istituzione di un elenco nazionale dei produttori autorizzati siano applicati effettivamente in buona fede e che non si cerchi di eluderli.

Già alla distanza di oltre sei mesi dalla loro solenne pubblicazione, ben poche sono le Compagnie e le Agenzie che hanno ottemperato alla disposizione dell'art. 2 degli accordi stessi, di comunicare cioè alla Federazione dei Lavoratori i nomi dei produttori operanti per esse.

Viceversa si continua a leggere tra gli annunzi della pubblicità economica dei quotidiani la ricerca di produttori da parte di Compagnie e di Agenzie. E fra i tanti ne ricordiamo uno di fine ottobre 1942, sul *Corriere della Sera*, col quale si cercava « del

personale per realizzare praticamente una geniale idea di previdenza ».

Come si vede anzichè uniformarsi allo spirito di serietà, che i nuovi provvedimenti impongono, si procede invece, come in passato, coi metodi e la disinvoltura di un qualunque Dulcamara da mercato settimanale.

E la cosa non avrà termine nemmeno quando si sarà creato l'elenco nazionale dei produttori, perchè il predetto art. 2 degli accordi consente che le « successive assunzioni » siano fatte direttamente dalle Compagnie e dalle Agenzie, le quali le possono continuare a fare attraverso le inserzioni economiche sui giornali e indipendentemente dai frequentatori dei Corsi di Addestramento e Perfezionamento dei Lavoratori promossi a termine del R. D. L. 1380 del 21 giugno 1938.

Non è improbabile che l'aver affidato esclusivamente ai datori di lavoro l'assunzione del personale produttivo, porti prima o poi a lamentare inconvenienti analoghi a quelli verificatisi nell'inquadramento dei produttori già in attività: inquadramento, come è noto, compiuto direttamente dai datori di lavoro, senza alcun controllo da parte dell'organizzazione sindacale dei produttori: per cui se ne chiede ora con insistenza una revisione.

L'argomento investe in pieno il problema del collocamento, che è augurabile che nel dopo guerra abbia pur esso la sua giusta soluzione conforme le aspirazioni dei produttori. Poichè non è sufficente che « l'elenco» sia gestito dalla Federazione dei Lavoratori, come si esprime Giovanni Galanti, in un suo interessante articolo su l'argomento (Bollettino del Centro Studi dell'I.N.A., settembre 1942), ma è necessario che la Federazione dei Lavoratori partecipi alla sua formazione, non come semplice protocollista e archivista degli « elenchi » che riceve dai datori di lavoro, e che il personale produttivo sia assunto di comune accordo tra essa e i datori di lavoro e per di più prevalentemente, per non dire esclusivamente, tra i frequentatori dei Corsi di addestramento, in quanto è ovvio che anche le persone munite di licenza di scuola media o di titolo equipollente avranno sempre bisogno

della particolare e speciale cultura teorica e pratica, che si impartisce nei surricordati Corsi.

31) Giudizio di un Gruppo di Esperti su gli ulteriori provvedimenti da adottarsi per un più completo disciplinamento dell'attività dei produttori.

A questo punto — a integrazione e a conclusione dei vari argomenti trattati in merito ai produttori — riteniamo opportuno riprodurre, anche se porta la data del luglio 1939, il giudizio che allora espresse un Gruppo di Esperti sul problema della disciplina dell'attività dei produttori di assicurazione, in quanto questo giudizio ci sembra che delinei e precisi tuttora in modo assai chiaro le nuove tappe che si deve prefiggere l'azione sindacale della categoria dei produttori.

Ecco il testo di tale giudizio:

« Premesso che l'argomento è stato oggetto di profondo studio « e di non meno profonde discussioni da parte delle Organizza- « zioni Sindacali periferiche e centrali, e che queste ultime ebbero « mandato dalla Corporazione del Credito e della Assicurazione, « di stipulare un accordo per disciplinare giuridicamente, econo- « micamente e moralmente la categoria dei lavoratori della pro- « duzione che mai ebbe la benchè minima parvenza di regolamen- « tazione contrattuale, considerando che gli accordi stipulati in « materia dalle competenti Federazioni — 11 aprile 1938-25 mag- « gio 1939-VII — pur portando evidentissimi benefici alla cate- « goria, tuttavia non riescono a risolvere in pieno il complesso « problema della disciplina dei lavoratori della produzione, questo « Gruppo Esperti al fine di portare il proprio modesto contri- « buto in questa branca del settore assicurativo tanto utile quanto « dimenticata, e dare quindi un ordinamento più organico e più « adeguato ai bisogni della categoria, si permette di suggerire:

« 1) Divieto assoluto al personale impiegatizio ed ammini- « strativo, dal commesso al Procuratore, di accogliere proposte di « assicurazione se non per tramite del dipendente personale di « produzione debitamente autorizzato ed inquadrato nei primi « tre gruppi di cui agli accordi già menzionati.

« 2) Ridurre a tre i Gruppi di cui agli accordi su riferiti; « sopprimere così il 4° Gruppo che per noi si identifica col 5° « cioè coi produttori occasionali. Con ciò non si vuole togliere « una fonte di guadagno a chi non dedica la propria attività nel- « l'assicurazione in forma continuativa, ma si vuole disciplinare « questo personale che non ha una figura ben definita, il quale « deve segnalare gli affari al personale autorizzato. Comunque « deve essere vietato a questa gente di avere contatti con le aziende « o coi loro dipendenti che svolgono attività amministrative per « le quali hanno un sicuro guadagno e possono fare una sleale « concorrenza al produttore di professione.

« 3) Assegnazione di un quid minimum di retribuzione fissa « mensile al personale di produzione inquadrato nel 2° e 3° Grup- « po di cui ai su riferiti accordi.

« 4) Tener conto della capacità dimostrata dall'elemento « produttivo ai fini dell'inquadramento ».

32) I problemi di oggi e di domani dei produttori: partecipazione agli utili dell'Azienda, premi per la conservazione del portafoglio, assegnazione di una percentuale sugli incassi della propria produzione. Scuole per Produttori, Ufficio di Collocamento, ecc. I Comitati Sindacali di Studio per i Problemi del dopo guerra.

Complessi e vári sono pertanto i problemi che riguardano i produttori e il loro avvenire, per assicurare il quale, accanto alle previdenze e provvidenze già attuate e in via di attuazione, è pur noto che i produttori hanno insistentemente invocato (chi non ricorda i periodici e sistematici articoli di Nico Gasperini?) che si arrivi a riconoscere loro una partecipazione agli utili dell'Azienda e dei premi per la conservazione del portafoglio, nonchè, in un secondo tempo, all'assegnazione di una percentuale sugli incassi della propria produzione.

Il che costituirebbe indubbiamente, più di ogni altro mezzo, l'elemento più sicuro ed efficace per legare ed affezionare il produttore alla propria Azienda.

Nel fare questo cenno a un problema di così vitale importanza per la garanzia di una vita più tranquilla del produttore,

non abbiamo dimenticato quanto in tal senso ha già fatto per i suoi produttori l'Istituto Nazionale delle Assicurazioni, il quale, contrariamente al concetto errato che comunemente si ha degli enti statali e parastatali, si trova all'avanguardia di ogni iniziativa diretta a promuovere il benessere dei suoi assicurati e dei suoi dipendenti.

Dopo di che, se è vero, come ha brillantemente sostenuto e dimostrato il Dott. Giustino Ciminale — e noi condividiamo pienamente il suo parere — che « il lavoro dell'assicuratore, come ognuno di noi sa, non si può costringere nei cancelli rigidi dell'impiego, perchè richiede una somma di energie e di capacità personali il cui corrispettivo adeguato sarebbe difficile stabilire col sistema dello stipendio », è però altresì evidente, poichè in questa definizione rientra pure l'opera del produttore, che anche questo professionista della produzione assicurativa deve in giusta proporzione godere i frutti del suo lavoro accumulato.

Se queste ed altre aspirazioni dei produttori, come l'istituzione di una Scuola per produttori, di cui esiste già qualche tentativo ed esperimento, e l'Ufficio di Collocamento, ecc., non possono costituire oggetto di immediata rivendicazione, non è però escluso che esse rientrino nel programma di realizzazioni sociali a favore dei lavoratori che si propongono di preparare, secondo quanto riferisce « *La Stampa* » di Torino del 15 settembre 1942, i Comitati Sindacali di Studio per i Problemi del dopo Guerra.

Impiegati

33) La funzione dell'impiegato nel concetto antico e moderno.

La categoria degli impiegati è stata in tutti i tempi oggetto di studio da parte di uomini politici, economisti, sociologi, poeti, letterati, artisti, medici, ecc. E non si può dire che tutti costoro concordassero nel riconoscere l'importanza della funzione degli impiegati nella vita sociale.

Già Adamo Smith, uno dei grandi maestri dell'economia po-

litica, pur riconoscendo l'utilità e la necessità del servizio degli impiegati, li collocava tuttavia tra i cosiddetti lavoratori improduttivi, in quanto il loro lavoro non si concretizzava in oggetti materiali e non lasciava alcuna apparente accumulazione di ricchezza.

Ma più di questa scuola, per la quale il produrre consisteva soltanto nel creare cose materiali, contribuì a formare un concetto errato della funzione assolta nella società dagli impiegati soprattutto la letteratura borghese della prima metà dell'ottocento, che dell'impiegato aveva una concezione umile e romantica, ma falsa, ed in particolare l'opera di Onorato Balzac, che dello spirito borghese fu certamente, nel campo delle lettere, il più profondo e potente interprete.

L'autore della « Commedia Umana » rivive intimamente questo spirito e, attraverso la figura di alcuni suoi personaggi, ne esalta la iniziativa e la capacità creativa, che del resto ebbe pure l'ammirazione del Marx, che dell'economia borghese fu il più grande critico e storico.

Il Balzac, che esalta l'impiegatuccio che abbandona la vita sedentaria per dedicarsi agli affari, dove fortunatamente riesce in pieno, non vede, con la sua potente immaginazione, il rovescio della medaglia, dove a garantire la continuità della vita pratica sono rimasti gli indispensabili umili e modesti travets, che sotto molti aspetti sono dei veri eroi, dei quali, invece, la sua efficace ironia ha tracciato un profilo che li perseguita come l'ombra di Banco, la figura di Macbeth.

A modificare questa opinione del travet balzacchiano è occorsa tutta l'opera di propaganda e di educazione del movimento economico e sociale dello scorso secolo, che ha determinato una notevole evoluzione dei rapporti tra impiegati e datori di lavoro e della stessa categoria degli impiegati, la quale, per la verità, fino verso la fine dell'ottocento, presentava effettivamente dei tipi, le cui caratteristiche erano quelle così deliziosamente descritte dal Balzac, e di cui un esempio ci è offerto dalla figura di « Phellon » nella commedia « Gli Impiegati ».

Oggi, grazie al movimento sindacale, che ha dato una co-

scienza, una personalità e una dignità professionale alla categoria degli impiegati, tutti riconoscono il valore e l'importanza del lavoro dell'impiegato, che nel complesso processo della produzione moderna si è rivelato come fattore diretto di essa nel campo dell'economia sociale.

31) Gli impiegati e il regolamento sindacale delle loro condizioni di lavoro. Loro precedenza rispetto alle altre categorie del campo assicurativo. Ragioni di questa precedenza. Influenza sugli impiegati privati dell'azione dei collegi arbitrali e del movimento degli impiegati civili. I primi provvedimenti legislativi in favore degli impiegati privati emanati durante la guerra 1914-1918. Le leggi 9 febbraio 1919 e 13 novembre 1924 sul contratto di impiego privato. Queste leggi disciplinano per la prima volta in Italia il contratto di lavoro. Loro progresso rispetto alle disposizioni generali del Codice Civile del 1865 sul contratto di locazione d'opera. Loro insufficienza rispetto all'evoluzione dei rapporti tra datori di lavoro e prestatori d'opera. Voti degli impiegati. Il progetto unificato: speranza lanciata verso l'avvenire.

La categoria degli impiegati è stata la prima nel campo assicurativo a conseguire il regolamento sindacale delle sue condizioni di lavoro.

Questa precedenza degli impiegati, rispetto alle altre categorie, si deve indubbiamente al fatto che trattasi di una categoria composta di persone più affini per cultura e condizioni sociali, e all'influenza che su di essa in genere esercitava da tempo la legge sui collegi arbitrali del 1893 e il movimento degli impiegati civili che ebbe a Milano il suo primo Congresso Nazionale nel 1895, ma soprattutto ai vari provvedimenti legislativi emanati nel corso della guerra 1914-1918, che cominciarono ad introdurre e a rendere obbligatorie alcune disposizioni in difesa degli impiegati privati (licenziamento in tronco, preavviso per le dimissioni dell'impiegato, forza maggiore, cessione e trasformazione di ditta, fallimento, contratto a termine, inderogabilità e condizioni migliori) e in particolare alla legge del 9 febbraio 1919, n. 112, sul Contratto di Impiego Privato, completata e perfezionata dall'altra legge 13 novembre 1924, n. 1285, che fissò

alcune norme basilari per una prima forma di regolamentazione dei rapporti di lavoro degli impiegati privati.

Ma questa legge che, come si esprimeva uno dei suoi più caldi assertori, doveva valere « ad allargare con un sospiro di conforto il cuore di migliaia e migliaia di piccoli impiegati », avendo codificato la media degli usi e dei concordati che si erano andati elaborando fino al 1910, epoca ormai sorpassata anche per l'acceleramento imposto ai rapporti sociali dalla guerra mondiale, non corrispose alle aspettative e alle necessità degli impiegati. Infatti, questi, attraverso le loro organizzazioni sindacali, in data 27 aprile 1924 costituirono in Milano un « Comitato Nazionale Intersindacale dell' Impiego Privato », che predispose e pubblicò un interessante e notevole « Progresso Unificato », dove erano riunite in un unico testo tutte le modifiche e le migliorie alla legge 9 febbraio 1919, che si erano andate maturando, quale conseguenza della naturale evoluzione dei rapporti tra datori di lavoro e prestatori d'opera.

Ma questo « Progetto Unificato» rimase, secondo una espressione dell'epoca, una « speranza lanciata verso l'avvenire » e venne in pratica sostituito dalla precitata Legge 13 novembre 1924, n. 1825 (che regola tuttora i rapporti di lavoro degli impiegati privati), la quale se migliorava, come si è detto, la legge 1919, lasciava tuttavia sussistere incertezze che danno adito, in molte contestazioni portate innanzi ai magistrati, a giudizi discordi. Il che non costituiva certamente una sufficiente garanzia per la categoria degli impiegati privati.

35) La legislazione sociale, i contratti collettivi, la Carta del lavoro e il Libro del lavoro strumenti di perfezionamento del regolamento dei rapporti di lavoro.

A tutto ciò, in attesa che vi provveda la legislazione sociale, hanno cercato di rimediare i contratti collettivi di lavoro, i quali d'ora in poi saranno anche studiati e stipulati conformemente ai diversi punti del rapporto di lavoro contemplati dal « Libro del Lavoro », il cui art. 1 afferma che il lavoro è tutelato in tutte le sue forme secondo i princìpi della Carta del Lavoro.

36) La situazione contrattuale degli impiegati dipendenti dalle Imprese e dalle Agenzie. Precedenti contrattuali alla regolamentazione giuridica dei loro rapporti di lavoro. Concordati del 1919. Lodo Ferraris del 1920. Prima sistemazione, ma parziale e insufficiente, perchè non estesa a tutte le Compagnie. Trattamenti economici praticati dalle singole Compagnie. Loro diversità. Un esempio: la situazione contrattuale di Genova nel 1935.

Tutto questo movimento sindacale di studio e legislativo contribuì potentemente, come si è detto, a diffondere lo spirito associativo tra gli impiegati delle assicurazioni, i quali, specie quelli dipendenti dalle Imprese, ebbero una prima disciplina dei loro rapporti di lavoro nei due concordati del 3 maggio e del 31 dicembre 1919 e dal Lodo Ferraris del 3 gennaio 1920.

Questi concordati furono migliorati, sotto l'aspetto economico e morale, almeno per la Prov. di Milano, nel 1922, nel 1924 e nel 1925.

Ma, per la verità, questi concordati, per quanto siano poi serviti di base e di guida per lo sviluppo contrattuale successivo, erano incompleti e lasciavano insolute parecchie questioni di ordine sindacale, economico e assistenziale. Non solo. La stessa loro applicazione non si estendeva a tutte le Compagnie, molte delle quali rimanevano libere o avevano in vigore un loro trattamento. Per cui i rapporti di lavoro di coloro che dipendevano direttamente dalle Imprese (poichè per gli impiegati dipendenti dalle Agenzie, fatta qualche eccezione, si provvide, come vedremo, molto più tardi) erano disciplinati soltanto per una parte di essi e in modo insufficiente e diverso non solo da una città all'altra, ma anche da Compagnia a Compagnia entro la stessa città.

Infatti a Genova, per esempio, ancora nel febbraio 1935 la situazione contrattuale dei dipendenti dalle Imprese era la seguente: il gruppo Fassio (Levante, Europa e Villain Fassio) aveva un proprio contratto collettivo aziendale. Per la maggior parte delle altre imprese era ancora in vigore un concordato del 1919. Per le rimanenti Imprese e precisamente per la Norwich Union, Savoia, S. A. di Assicurazioni e Riassicurazioni, Ditta E. Giartanner e C. valeva il contratto di impiego privato.

Non diversa si presentava, sempre a Genova, la situazione degli impiegati dipendenti dalle Agenzie, i cui relativi rapporti di lavoro erano regolati dal contratto collettivo per gli impiegati di commercio di Genova. Soltanto gli impiegati delle Agenzie di Genova delle « Assicurazioni Generali di Trieste e Venezia » avevano il proprio rapporto di lavoro regolato da un Contratto collettivo stipulato a Roma per il personale « tutto » delle stesse Assicurazioni Generali.

Ma questa situazione locale non era che il riflesso di quella nazionale, compresa la prov. di Milano, dove già nel 1932 era stato stipulato un contratto collettivo di lavoro per i dipendenti dalle Imprese, che non avevano regolato direttamente i propri rapporti di lavoro.

37) La legge sindacale 3 aprile 1926 e la Carta del lavoro. La creazione dei Sindacati di categoria e l'inizio di un lavoro sindacale organico. Studio, trattative e stipulazione dei contratti di lavoro nazionali e provinciali. Come sono disciplinati i rapporti degli impiegati delle Imprese e delle Agenzie. Ognuna delle due categorie ha un proprio contratto di lavoro, con vita e sviluppo indipendente

È soltanto in seguito alla promulgazione della Legge sindacale del 3 aprile 1926 e della Carta del Lavoro del 1927 che nel campo dei dipendenti delle assicurazioni si comincia, con la creazione dei sindacati obbligatori di categoria, a svolgere un lavoro sindacale organico diretto a promuovere trattative per la stipulazione di contratti di lavoro nazionali e provinciali. Ma queste trattative si dovettero trovare sin dall'inizio di fronte a grandi difficoltà se, come abbiamo visto, ancora nel 1935 si potevano rilevare situazioni contrattuali come quella di Genova, dove, del resto, per le sue tradizioni sindacali, si era forse potuto lavorare con maggior facilità.

È noto che il disciplinamento dei rapporti di lavoro degli impiegati delle Imprese ha avuto uno sviluppo indipendente da quello degli impiegati delle Agenzie. Questo è stato più lento dell'altro.

I dipendenti dalle Imprese avevano anche prima delle leggi

sindacali, accordi particolari che disciplinavano i loro rapporti di lavoro, mentre quelli dipendenti dalle Agenzie, se si eccettuano due o tre contratti per alcune grandi Agenzie, hanno avuto il loro primo regolamento collettivo soltanto nel 1934: regolamento che ebbe poi una lentissima attuazione pratica, poichè i singoli contratti integrativi provinciali furono elaborati e stipulati a notevole distanza di tempo dalla pubblicazione dello stesso accordo nazionale.

Impiegati di direzione

38) Il disciplinamento dei rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Imprese. Esame dell'evoluzione di questi rapporti. Come è proceduta e dove è sbocciata. L'attuale sistemazione contrattuale è stata fatta per Azienda, anzichè con un unico contratto collettivo valevole per tutte le Compagnie, e comprende i dipendenti dalle Agenzie in economia. Il contratto collettivo unico per i dipendenti dalle Compagnie che non hanno un proprio contratto aziendale. L'attuale sistemazione contrattuale non corrisponde alle aspirazioni e alle esigenze degli impiegati. Conseguenze dell'attuale sistemazione: sperequazioni economiche, previdenziali, ecc. tra gli impiegati della stessa categoria appartenenti allo stesso Sindacato. Voti e studi per modificare e perfezionare l'attuale sistemazione.

Si ha, come si è detto, un regolamento dei rapporti di lavoro per i dipendenti dalle Imprese, ed uno per i dipendenti dalle Agenzie. Sarà quindi opportuno esaminare separatamente la rispettiva situazione, anche per avere modo di vedere come è proceduta, in questo periodo, la evoluzione dei rapporti tra i datori di lavoro ed i lavoratori delle due categorie.

I rapporti di lavoro tra le Compagnie di assicurazione e i loro impiegati non sono regolati da un unico contratto collettivo di lavoro, contenente le basi di un trattamento generale minimo uniforme, valevole per tutte le Compagnie, ma da tanti contratti collettivi aziendali quante sono le Compagnie, poichè ben poche sono le Compagnie che non hanno un proprio contratto. E per queste, come a Milano, si è provveduto con un unico contratto collettivo di lavoro, la cui prima stipulazione risale al 1932 e l'ultima rinnovazione al 28 ottobre 1941.

Quindi tutte le Compagnie, o almeno la parte maggiore e più

importante, hanno un proprio contratto collettivo aziendale a carattere nazionale, le cui condizioni si applicano al personale di direzione e a quello dipendente dalle varie Agenzie condotte in economia. Ma per queste il contratto ammette una declassazione a seconda del costo della vita nelle singole province.

Questa sistemazione contrattuale sbocciata, come si è visto, anzichè in un unico contratto, in tanti contratti, ha avuto per conseguenza che, per esempio, i Capi Ufficio delle singole Compagnie, pur assolvendo le stesse mansioni, non hanno lo stesso trattamento economico e previdenziale, mentre, invece, appartengono tutti alla stessa organizzazione sindacale.

Ma ciò non si può dire abbia corrisposto alle aspettative e alle esigenze della categoria degli impiegati dipendenti dalle Compagnie; per cui è augurabile che gli organi sindacali competenti si facciano promotori di un movimento diretto all'unificazione di tutti i vigenti contratti.

Questo stato di cose si sarebbe invece potuto evitare, se si fosse provveduto, sin dalle origini, con un unico contratto collettivo di lavoro, conforme allo spirito informatore della legge sindacale sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro.

39) L'attuale situazione contrattuale deriva da una interpretazione restrittiva della legge 3 aprile 1926. In che cosa consiste. L'art. 48 del regolamento 1° luglio 1926. Limitazione della sfera di efficacia del contratto collettivo e sue conseguenze per gli impiegati. Questa limitazione non era applicabile all'industria assicurativa. La possibilità della massima estensione del contratto collettivo nell'industria assicurativa. Confronto con altre branche industriali. Condizioni di privilegio dell'industria assicurativa. La vigente situazione contrattuale e le possibilità sindacali. La lotta degli interessi di categoria in regime giuridico dei rapporti collettivi di lavoro. Il contratto collettivo per la Provincia di Milano dei dipendenti dalle Imprese di assicurazione che non hanno un proprio contratto.

L'attuale situazione contrattuale degli impiegati delle Compagnie di assicurazione trae origine dall'interpretazione più restrittiva che si potesse dare della Legge 3 aprile 1926, n. 563, sulla disciplina giuridica dei rapporti collettivi di lavoro, che è quella

che deriva dall'applicazione alla regolamentazione dei rapporti di lavoro dell'articolo 48 del R. D. 1 luglio 1926, n. 1130, che detta norme per l'attuazione della stessa legge 3 aprile.

Infatti secondo l'art. 48 il contratto collettivo non solo può non avere le dimensioni delle associazioni contraenti, come prescrivono gli articoli 5 e 10 della legge 3 aprile, ma può anche essere persino stipulato azienda per azienda, purchè tale specificazione sia indicata nell'atto stesso. Ne deriva pertanto che la sfera di efficacia di un contratto collettivo può essere limitata da nazionale a regionale o provinciale, oppure ad un gruppo aziendale o ad una sola azienda, con la conseguenza, in questo caso, che gli appartenenti ad una stessa categoria di lavoratori, cioè allo stesso Sindacato nazionale, possono non avere lo stesso trattamento economico.

Questa interpretazione restrittiva, che è appunto la meno rispondente, per non dire la negazione, agli scopi e alle finalità storiche e sociali del contratto collettivo di lavoro, poteva o può essere eccezionalmente consentita — se si vuole compiere effettivamente un'opera costruttiva seria ed efficace — solo per determinate e particolari situazioni precarie relative ad alcune piccole e limitate branche di attività. Il che, allora come ora, non era e non è certo la situazione delle condizioni dell'industria assicurativa.

Infatti l'industria assicurativa, anche considerandola nei suoi vari aspetti e persino azienda per azienda, ha una struttura tecnica, economica e finanziaria a base nazionale ed assolve compiti pressochè uniformi. Essa non ha poi le preoccupazioni delle altre industrie, cioè di ottenere la materia prima migliore e a buon mercato, e nel contempo di cercare di conseguire il mercato più vantaggioso per il collocamento dei propri prodotti. L'industria assicurativa deve invece solo provvedere ad organizzare una produzione sana e corretta, dove l'ampiezza del rischio è prevista o comunque contenuta abbondantemente nel premio minimo di assicurazione e dove la concorrenza è quasi eliminata con l'introduzione del sistema dei concordati tra le Compagnie grandi e piccole per l'adozione di tariffe uniformi per l'assun-

zione dei rischi cosidetti elementari: concorrenza che è ridotta al minimo anche nel ramo vita.

Per cui si può dire che l'industria assicurativa ha sempre presentato le condizioni più adatte per un disciplinamento collettivo ed uniforme dei rapporti di lavoro dei suoi dipendenti.

Tuttavia, in pratica, nella regolamentazione dei rapporti di lavoro tra le Imprese di assicurazione e i loro dipendenti si è proceduto nel modo anzidetto, tanto che, come si è visto, ogni Compagnia ha un proprio contratto di lavoro.

Questa situazione di fatto, che noi consideriamo il risultato delle sole attuali possibilità sindacali (il che dimostra come agiscono i fattori economici e come tentano di difendersi e di sopraffarsi gli interessi particolari di categoria anche in regime di disciplinamento giuridico dei rapporti collettivi di lavoro), è stata riconosciuta dallo stesso contratto collettivo di lavoro per il personale dipendente dalle Imprese assicuratrici della Provincia di Milano, contratto che, come abbiamo detto, risale al 1932 e che è stato rinnovato il 28 ottobre 1941. Ma da esso, come dice l'art. 1, che determina il campo di applicazione del contratto stesso, è « escluso il personale il cui rapporto di lavoro sia eventualmente regolato da un contratto collettivo aziendale regolarmente pubblicato a norma di legge ».

40) I compiti dell'organizzazione sindacale di fronte all'attuale situazione contrattuale. Elevare questa alla dignità che le compete. Il Sindacato degli Impiegati, assistito dalla Federazione Nazionale, deve rivolgere i suoi sforzi per ottenere l'unificazione dei vigenti contratti aziendali in un unico contratto collettivo nazionale. A questo compito il Sindacato è chiamato dalla sua funzione storica e dal Libro del lavoro, ed è autorizzato ad assolverlo anche da un recente comunicato ufficiale su « Sindacato e Corporazione » dell'agosto 1942. Dalla nuova sistemazione nessuno deve uscire con diritti menomati. Evitare che ciò costituisca un aggravio per le Compagnie. Gli inevitabili casi da perequare. I precedenti: il contratto collettivo del personale dipendente dalle Imprese assicuratrici della Provincia di Milano del 1932 e la Convenzione Nazionale Bancaria del 1927. L'importanza dell'auspicata nuova sistemazione contrattuale dal punto di vista sindacale. La sua realizza-

zione è la premessa indispensabile per un lavoro organico e costruttivo. La preparazione della categoria degli impiegati e i compiti che essa dovrà assolvere nel dopo guerra in seno all'industria assicurativa.

Di fronte a questa situazione contrattuale, conseguenza di una applicazione errata dell'art. 48 del regolamento 1 luglio 1926, sorgono delicati e complessi compiti per l'organizzazione sindacale degli impiegati dipendenti dalle Imprese di assicurazione. L'organizzazione sindacale deve anzitutto fare il possibile per elevare l'attuale sistemazione contrattuale dal suo stato infantile e primordiale alla dignità di una vera e propria regolamentazione collettiva.

Come premessa a questo lavoro non facile e non indifferente, per l'arcigna e tenace resistenza che vi opporranno i magnati dell'industria assicurativa, il Sindacato degli impiegati, assistito dalla sua Federazione Nazionale, dovrebbe intanto promuovere con energia e risolutezza lo studio della possibilità di estendere a tutti i dipendenti dalle Imprese di assicurazione l'applicazione del predetto contratto collettivo di Milano, introducendovi, naturalmente, quelle eventuali migliorie rese necessarie ed opportune dalla fusione di tutti i contratti collettivi aziendali ora in vigore. È ovvio che da questa nuova sistemazione nessuno dovrà uscire con diritti menomati rispetto ai vigenti trattamenti globali. E nel contempo non è detto che questa nuova sistemazione contrattuale implichi per le Compagnie un aggravio economico in confronto di quello oggi sostenuto complessivamente per il personale, salvo, s'intende — come avvenne per la Convenzione Nazionale Bancaria del 1927 — le perequazioni da concordarsi tra le due associazioni contraenti nei confronti delle Compagnie che abbiano i loro rapporti di lavoro regolati in modo sensibilmente diverso da quello risultante dal nuovo contratto collettivo di lavoro nazionale.

Con questo contratto il Sindacato verrebbe a realizzare una delle maggiori aspirazioni della categoria degli impiegati e inizierebbe un lavoro sindacale organico e costruttivo anche ai fini della preparazione della categoria stessa, la quale, nel dopo guerra, sarà certamente chiamata ad assolvere compiti e mansioni

sempre più importanti e delicati nel seno della futura evoluzione dell'industria assicurativa.

A questo compito il Sindacato è chiamato non solo dagli scopi che la sua funzione storica deve perseguire, ma anche dalla facoltà che ora gli conferisce il « Libro del Lavoro», il cui art. 2067 dice che « i contratti collettivi di lavoro sono stipulati dalle associazioni professionali » in conformità all'art. 7 della legge 5 febbraio 1934, n. 163, sulla istituzione e funzioni delle corporazioni: legge che, secondo la relazione al Libro del Lavoro, volle essere una vigorosa reazione a « l'ordinamento sindacale vigente fino al 1934 » che « aveva determinato l'atrofia delle associazioni di grado semplice ».

Ma ad assolvere questo compito il Sindacato è autorizzato anche da un recente comunicato su « Sindacato e Corporazione » del Notiziario Settimanale dell'Ufficio Stampa dell'agosto 1942, il quale, dopo essersi richiamato alla legge 5 febbraio 1934, dice che « non bisogna isterilire la portata del fenomeno corporativo » e che, nel « bandire tutti gli accidiosi egoismi » e il « tornacontismo marcio e individualista », si deve tendere « alla perfettibilità che assicura una totale rispondenza delle norme ai bisogni della vita sociale ».

41) Esame dei precedenti di alcune branche industriali ed in particolare di quella bancaria. La Convenzione Nazionale Bancaria del 1927 e la sua evoluzione tendente ad abbracciare tutto il mondo bancario italiano. Le grandi Banche di diritto pubblico e la Convenzione. Le grandi Banche hanno ora uniformato i loro contratti alla Convenzione. Il recente unico contratto nazionale (ottobre 1942) per la Banca Commerciale Italiana, per il Credito Italiano e per il Banco di Roma. Contenuto, scopo e importanza di questo contratto. Come nel campo bancario si arrivò alla prima Convenzione. Il giudizio del Ministro Bottai e dei capi delle organizzazioni sindacali contraenti su lo spirito di comprensione che animò le trattative. Il parallelismo delle condizioni dell'industria bancaria con quelle dell'industria assicurativa. Voti perchè le organizzazioni sindacali delle organizzazioni si intendano anteponendo, come già fecero quelle dei bancari, alla propria concezione dei rispettivi interessi la concezione equilibratrice.

Ciò premesso, sarà ora opportuno soffermarci sui precedenti, che non mancano per suffragare la possibilità di una simile realiz-

zazione contrattuale anche nel campo delle assicurazioni, poichè è noto che analoghe realizzazioni sono già state conseguite da tempo in branche di industrie ben più complicate e complesse di quella assicurativa.

Basti ricordare la regolamentazione contrattuale dei bancari, la cui prima « Convenzione Nazionale Bancaria », per rimanere, per ora, nel solo ambito della Corporazione del Credito e della Assicurazione, fu stipulata nell'aprile 1927, e successivamente fu sviluppata e perfezionata, tanto che proprio in questi giorni (vedi Corriere della Sera del 4 novembre 1942) anche le grandi banche di diritto pubblico vi hanno uniformato la loro situazione contrattuale, con la stipulazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro comprendente i dipendenti dalla Banca Commerciale Italiana, dal Credito Italiano e dal Banco di Roma. È vero che questo « contratto si riferisce per ora soltanto al trattamento giuridico », ma ciò evidentemente costituisce la più sicura premessa per arrivare più rapidamente anche all'uniformazione dei vari trattamenti economici.

Questo precedente dei bancari è il risultato più evidente di quanto si può fare quando si è animati da una leale e sincera buona volontà.

Senza indugiarci in particolari, per dimostrare come i bancari pervennero alla stipulazione della loro « Convenzione », ricorderemo le parole con le quali Giuseppe Bottai, allora Ministro delle Corporazioni, commentava la Convenzione Nazionale Bancaria. Egli al riguardo scriveva: « Lo spirito di reciproca comprensione, che ha animato le due parti, è stato tale, da superare difficoltà innumerevoli ed ardue, dipendenti dalla necessità di adeguare in una convenzione unica le varietà delle condizioni aziendali e la diversità di sviluppo e di attrezzatura, che differenziano tra loro gli istituti bancari italiani ».

A queste parole del Ministro facevano eco quelle che scrivevano le organizzazioni sindacali interessate, nella loro premessa alla Convenzione stessa e che noi qui riproduciamo: « Malgrado le molteplici difficoltà derivanti principalmente dal fatto che non

si adegua in un'unica forma contrattuale la infinita varietà delle condizioni aziendali ed anche dal fatto che, non solo le diverse condizioni di sviluppo finanziario e di attrezzatura interna differenziano tra di loro le banche, ma anche diversità sostanziali di indirizzo tecnico-economico, malgrado ciò devesi riconoscere che l'illuminata esperienza e la buona volontà dei rappresentanti le due parti, avevano portato la discussione a conclusioni concordi su quasi tutti i punti del trattamento ».

Questa sintesi delle condizioni delle banche al momento della stipulazione della loro prima Convenzione Nazionale, che risolse in modo felice una situazione, che i soliti zelanti retrogradi ritenevano insolubile, riproduce, nelle sue linee generali, quelle della industria assicurativa.

Senonchè è doveroso ricordare che nel campo bancario fu possibile conseguire fin da allora un tale importante risultato perchè, come si legge nella precitata premessa alla Convenzione Nazionale Bancaria del 1927, le due « grandi organizzazioni hanno dichiarato di anteporre alla propria concezione dei rispettivi interessi, la concezione equilibratrice ».

Noi auguriamo che anche le due grandi organizzazioni sindacali, che presiedono al disciplinamento dei rapporti di lavoro nel campo delle assicurazioni, sappiano al più presto trovare una comune base di intesa, dove ognuna dimostri di « anteporre alla propria concezione dei rispettivi interessi, una concezione equilibratrice », che consiste nel saper far coincidere l'interesse dei singoli e delle singole categorie con l'interesse generale della collettività.

12) Altri precedenti di contratti collettivi della massima estensione già attuati in branche di industrie di notevole ampiezza per il numero dei dipendenti e della varietà delle lavorazioni. Il contratto collettivo deve cercare di definire la categoria nel modo più completo per interessarla tutta. Esempi: meccanici e metallurgici, edili, chimici, tessili-cotonieri-lanieri, impiegati dell'industria privata, ecc.

Non riteniamo che sia il caso di richiamare altri precedenti in favore della possibilità pratica, da noi prospettata e caldeggiata, di regolare i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Com-

pagnie di assicurazione con un unico contratto collettivo di lavoro.

Tuttavia è opportuno rilevare, anche allo scopo di dimostrare quali sono le finalità cui tendono le organizzazioni sindacali che hanno già raggiunta una certa maturità e che si ispirano effettivamente allo spirito costruttivo della legge 3 aprile, come in altri importanti campi industriali si siano realizzati contratti collettivi di lavoro della massima estensione e di notevole ampiezza per il numero delle persone soggette e per la varietà delle lavorazioni che essi abbracciano, per quanto dissimili tra di loro.

Uno di questi contratti collettivi, che ha cercato di definire la sua categoria nel modo più completo e di interessarla tutta, è quello per gli operai meccanici e metallurgici, stipulato il 3 luglio 1936, che riguarda 500 mila lavoratori.

Questo contratto « estende il suo campo di applicabilità agli stabilimenti meccanici, agli stabilimenti per la metallurgia dei metalli non ferrosi, agli stabilimenti siderurgici, e, sia pure con alcuni temperamenti, a tutte le categorie artigiane comprese nell'arte del ferro e dei metalli, e alle categorie artigiane affini comprese nell'arte degli installatori di impianti, nell'arte della liuteria e degli strumenti musicali, nelle arti ausiliarie sanitarie, nell'arte mista dei mestieri vari ».

Fra i tanti si possono inoltre ricordare, per la loro importanza, il contratto nazionale per gli edili, che interessa circa 800 mila persone; i contratti nazionali per le categorie chimiche, che interessano circa 120 mila lavoratori; i contratti nazionali per le categorie tessili, e principalmente quelli per i cotonieri e i lanieri, che interessano complessivamente oltre 300 mila lavoratori.

Ora, per ritornare nel campo degli impiegati, è noto che il 5 agosto 1937 fu stipulato il contratto collettivo di lavoro che regola i rapporti tra tutte le aziende industriali del regno, comprese quelle artigiane e cooperative, e gli impiegati da esse dipendenti. Questo contratto interessa complessivamente una massa di circa 110 mila impiegati.

13) L'insegnamento di questi contratti. Loro importanza nella realizzazione degli articoli 5 e 10 della legge 3 aprile. L'art. 48 del regolamento limita l'efficacia del contratto collettivo. Per la determinazione dei casi ai quali si debba applicare l'art. 48. Il suo largo uso nella pratica contrattuale è una violazione dello spirito della legge 3 aprile ed è andato a scapito dello stesso sviluppo dell'ordinamento corporativo. Come presentano, i cultori del diritto corporativo, il sistema relativo alla procedura contrattuale. Il parere dei cultori del diritto corporativo e il pensiero dell'osservatore dei fatti sociali. L'art. 48 e il Libro del lavoro. Il Libro del lavoro non ha limitato l'uso dell'art. 48. La relazione del Guardasigilli sul Libro del lavoro. Come il Guardasigilli intende la facoltà di valersi dell'art. 48. Vari esempi di contratti nazionali che disciplinano più categorie senza valersi dell'art. 48.

Ci siamo limitati a questi semplici richiami indicativi, senza entrare nel merito dei singoli contratti, perchè ciò non interesserebbe ai fini della presente esposizione, che sono invece quelli di dimostrare come l'orientamento della prevalente regolamentazione tenda a dare al contratto collettivo la massima estensione, conforme del resto a quanto prescrivono gli articoli 5 e 10 della legge 3 aprile 1926.

Pertanto l'art. 48 del R. D. 1 luglio 1926 dovrebbe essere considerato un « fuor d'opera » nella pratica della regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro, salvo, come si è già avvertito, che non si applichi solo e limitatamente a casi ben circoscritti e determinati, che non siano una violazione degli articoli 5 e 10 della legge 3 aprile.

Viceversa l'art. 48 è entrato largamente, come parte essenziale, nella pratica contrattuale, tanto che dai cultori del diritto corporativo il sistema relativo alla procedura per la stipulazione dei contratti collettivi è riassunto e presentato nel modo seguente: « L'efficacia del contratto collettivo ha un'estensione territoriale e subiettiva, che è determinata nell'atto stesso, entro i limiti di competenza delle associazioni contraenti. Ove questa determinazione manchi, l'estensione coincide col territorio e con le categorie, a cui si estendono i poteri delle associazioni ».

Così il Prof. Guido Zanolini, dell'Università di Roma, che è uno dei più acuti ed intelligenti espositori della materia, a pag. 318

della sesta edizione del suo interessante « Corso di Diritto Corporativo » (Milano, Ed. Giuffrè, 1942).

Evidentemente i cultori del diritto corporativo espongono giustamente la materia, considerando i relativi testi con la mente fredda dello scienziato, e quindi logicamente, pur tenendo conto dell'elaborazione che del sistema avviene attraverso alla giurisprudenza, presentano questo come appare dagli aridi testi. Viceversa l'osservatore dei fatti sociali, che vive e opera nella realtà sociale, considera i testi predisposti dal legislatore, specie sul contratto collettivo di lavoro, come strumenti che devono promuovere quell'opera di perequazione economica e di elevazione sociale e morale dei lavoratori, che costituisce lo scopo e il fine di ogni legislazione sindacale.

Riguardo all'art. 48 era da prevedere che il Libro del Lavoro avesse introdotto una limitazione alla facoltà di valersene fino ad arrivare gradualmente ad eliminarla completamente, per poter più liberamente passare a promuovere l'attuazione piena ed integrale della legge sindacale 3 aprile 1926.

Invece l'art. 2069 del Libro del Lavoro, che tratta della sfera di efficacia del contratto collettivo di lavoro, riproduce integralmente, senza cioè alcuna limitazione, il testo dell'art. 48 del R. D. 1 luglio 1926.

Questa possibilità, della quale in passato si è in genere abusato eccessivamente a scapito dello stesso sviluppo dell'ordinamento sindacale corporativo, dovrebbe però essere limitata, secondo il parere espresso dal Guardasigilli nella sua relazione all'art. 2069, alla sola « eventualità che gli interessi della categoria rappresentata dalle associazioni stipulanti richiedano una disciplina non uniforme, ma adeguata alle esigenze dei gruppi minori della stessa categoria, secondo le specializzazioni dell'attività lavorativa ».

Una maggiore precisione sarebbe stata certamente molto feconda ai fini della futura evoluzione dei rapporti tra i datori di lavoro e i lavoratori, poichè vi sono già numerose regolamentazioni contrattuali riguardanti categorie, che si suddividono in varie specializzazioni, per le quali, pur appartenendo esse allo

stesso Sindacato, si è provveduto con particolari contratti collettivi nazionali, le cui condizioni sono valevoli però per tutti indistintamente coloro che nel seno della categoria e della specializzazione assolvono la stessa mansione.

Per esempio: vi è un contratto per l'industria grafica ed affini e un altro contratto per gli operai addetti alle tipografie dei giornali quotidiani. Così esiste un contratto per l'industria chimica ed affini e un altro contratto per le maestranze addette all'industria dei prodotti chimici per l'agricoltura.

44) Non schemi fissi, ma orientamento generale ispirato alle finalità della legge sindacale. La limitazione della sfera di efficacia del contratto collettivo favorisce il sorgere di nuove forme di protezionismo a danno dei lavoratori e perpetua branche di attività parassitarie, antieconomiche e antisociali. La funzione storica e sociale che i lavoratori attribuiscono al contratto collettivo di lavoro. I datori di lavoro e il prezzo del lavoro umano. La concorrenza tra i datori di lavoro limitata dal contratto collettivo al solo progresso tecnico. Il contratto collettivo di lavoro strumento di progresso tecnico e sociale. Il Libro del lavoro e la funzione essenziale del contratto collettivo.

L'importante, poichè tutte le cose non nascono complete e perfette, è di tendere sempre, come hanno già fatto i metallurgici, a comprendere, nel contratto collettivo, tutta la categoria. E ciò, evidentemente, non implica affatto che si debbano seguire, in questo lavoro di organizzazione e di studio, schemi fissi e assoluti, ma un orientamento generale rispondente alle finalità della legge sindacale (1).

---

(1) Il contratto collettivo, pur tendendo allo stesso scopo, non ha avuto un'evoluzione uniforme. Esso è il risultato delle lotte del lavoro durante un secolo. E poichè queste non si manifestarono contemporaneamente in tutto uno stesso paese, ma solo in quelle zone di esso dove erano più sviluppate le condizioni industriali o agricole e più vivi e sentiti i contrasti tra i datori di lavoro e i lavoratori, così il contratto collettivo, nella sua forma embrionale, si adattò alle esigenze particolari delle categorie nelle singole zone ed ebbe pertanto agli inizi un'estensione limitata. Ma sin dalle sue origini, e a seconda dello sviluppo del movimento di cui era la espressione, il contratto collettivo tentò sempre di allargare la sua esten-

È opportuno, al riguardo, far presente che queste particolari sistemazioni contrattuali non giustificano affatto quella avvenuta nell'industria assicurativa, della quale sono anzi una condanna, perchè dimostrano che dove si vuole si può.

Dopo di che è tuttavia necessario precisare ancora, a sostegno della opportunità di una regolamentazione contrattuale la più estesa possibile, che « l'eventualità », alla quale accenna il Guardasigilli nella sua relazione all'art. 2069, di dover cioè autorizzare la stipulazione di contratti non uniformi per dare modo di adeguarli « alle esigenze dei gruppi minori della stessa categoria », rispecchia un'esigenza più dei datori di lavoro, di quelli cioè che non hanno le possibilità e le capacità tecnico-finanziarie di reggere alla concorrenza, che dei lavoratori.

---

sione sino ad abbracciare e disciplinare i rapporti di lavoro di tutta la categoria, che l'aveva promosso.

Per cui l'estensione del contratto collettivo ha percorso la seguente evoluzione: per ogni categoria è stata prima locale, poi comunale, provinciale, regionale, interregionale e infine nazionale.

Così si può dire che l'estensione del contratto collettivo si è sviluppata parallelamente a quella del movimento sindacale. Il quale si organizzò anzitutto in Sindacato di categoria, che resta sempre il nucleo essenziale e più vitale di ogni sistema sindacale, perchè emanazione diretta della massa operaia, e poi in Federazione Nazionale di categoria e successivamente in Federazione Nazionale d'Industria, dove la categoria tende ad avere la sua massima definizione ed estensione, come è nel caso del citato contratto collettivo nazionale dei metallurgici del 1936.

Altro tipo di contratto collettivo nazionale di lavoro, degno di essere preso come esempio, è quello della Federazione dei Lavoratori Carta e Stampa, che disciplina i rapporti di ben 7 categorie per ciascuna delle quali vige un particolare trattamento economico. Ognuno di questi trattamenti economici vale per tutti componenti la stessa categoria, al contrario cioè di quanto si verifica per gli impiegati dipendenti dalle Compagnie di assicurazione, che nell'ambito della stessa città non godono dello stesso trattamento.

Quando, nella regolamentazione dei rapporti di lavoro, non è possibile, per l'insufficiente sviluppo del movimento sindacale, stipulare analoghi contratti, che precisano la categoria con un semplice riferimento, come è appunto il caso dei metallurgici, dei tipografi, ecc., allora si fa un riferimento che contiene delle esclusioni. Ma anche in questo caso il contratto regola in modo uniforme il trattamento economico e vale per tutte le persone.

Il che favorisce, sotto nuovi aspetti, una nuova forma di protezionismo, che, come quello doganale, è sempre ed esclusivamente a danno dei lavoratori e tende a perpetuare forme di attività parassitarie, antieconomiche e antisociali.

Ciò non può dunque essere conforme alle aspirazioni dei lavoratori, poichè questi vedono, invece, nel contratto collettivo di lavoro nazionale lo strumento più adatto ed efficace per creare per tutti i lavoratori della stessa categoria condizioni minime di uguaglianza rispetto alle aziende grandi e piccole, ricche e povere.

Il che del resto coincide con il commento dello stesso Guardasigilli all'art. 2077 del Libro del Lavoro, che tratta dell'efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale, dove è detto che « la funzione essenziale del contratto collettivo è quella di assicurare l'uniformità delle condizioni di lavoro per tutti gli appartenenti alle singole categorie ».

In ciò stanno il grande valore storico e morale e la funzione psicologica e sociale del contratto collettivo di lavoro, il quale, mettendo i datori di lavoro in una condizione di uguaglianza rispetto al prezzo col quale essi ottengono il lavoro umano, obbliga i medesimi a sostenere la concorrenza fra di loro solo mediante l'applicazine di nuove invenzioni o attraverso il conseguimento di semplificazioni e perfezionamenti dell'organizzazione tecnica, amministrativa, commerciale, ecc., della loro industria e non più confidando prevalentemente nel riuscire a pagare salari e stipendi inferiori a quelli praticati dai rispettivi concorrenti (1).

---

(1) In attesa che l'evoluzione del sistema di regolamentazione dei rapporti collettivi di lavoro consegua gli scopi suddetti, è importante rilevare come, malgrado i contratti collettivi di lavoro, ai datori di lavoro sia tuttavia possibile continuare a giocare sul prezzo della mano d'opera per fronteggiare o vincere la concorrenza. Ciò è loro consentito dal sistema di classificazione della mano d'opera che si pratica nei vigenti contratti collettivi di lavoro e sulla possibilità che essi hanno al momento dell'assunzione della mano d'opera, di assegnare questa in una categoria piuttosto che in un'altra. Infatti i contratti collettivi di lavoro, per esigenze logiche e tecniche, classificano la mano d'opera in tante categorie, e ogni categoria è suddivisa in numerose sottocategorie, alle quali dovrebbe corrispondere una mano d'opera di prima, di seconda, di terza categoria, ecc., e per ognuna

Così il contratto collettivo di lavoro non si rivela soltanto un istrumento di perequazione economica e di elevazione sociale delle classi lavoratrici, ma anche un potente e fecondo propulsore del progresso tecnico, scientifico, industriale e di tutte le attività umane alle quali si applica.

15) Il contratto collettivo non impedisce il riconoscimento delle capacità eccezionali. Il salario. Minimo e massimo nel concetto dei datori di lavoro. L'art. XII della Carta del lavoro: il salario deve corrispondere alle esigenze normali di vita. Un'acuta interpretazione dell'art. XII della Carta del lavoro. Il contratto collettivo crea le premesse di una economia, dove il lavoro sia « soggetto » e non « oggetto ».

Tutto ciò però non significa affatto che l'operaio o l'impiegato di eccezionali capacità non possa esigere trattamenti superiori od avere riconoscimenti particolari, e che per questo l'impresa che ha una migliore organizzazione tecnica e amministrativa non possa mantenere ugualmente la sua superiorità rispetto ai competitori.

Il contratto collettivo di lavoro deve stabilire soltanto delle condizioni minime.

---

delle quali è fissato uno speciale salario. Ora accade che i datori di lavoro assegnano un operaio di prima alla seconda, e magari alla terza categoria, come abbiamo visto che è accaduto per i produttori di assicurazione. Per cui è possibile al datore di lavoro di ottenere con un salario di seconda una produzione di prima, ecc. E il giuoco è fatto.

Per prevenire ciò occorre che il contratto di lavoro sia integrato da un sistema di collocamento della mano d'opera che, pur consentendo al datore di lavoro, specie per i lavori qualificati, la libera facoltà di scelta, impedisca, attraverso un'attiva vigilanza dell'organizzazione sindacale, simili giuochi di prestigio a danno dei lavoratori, della dignità professionale e della categoria.

Non bisogna dimenticare che la legislazione sociale e protettiva del lavoro non ha solo una funzione economica, ma anche una funzione morale.

Infatti, per esempio, lo Stato, — attraverso l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria — corrisponde all'operaio disoccupato un sussidio, cosa che esso fa non in funzione di un ente di beneficenza, come molti erroneamente credono, poichè lo Stato non può e non deve essere un ente di beneficenza, ma per evitare che il disoccupato, privo di ogni mezzo, si offra per un salario di concorrenza.

E poichè i datori di lavoro ritengono che i « minimi » siano i « massimi », è ovvio che, secondo l'art. XII della Carta del Lavoro, l'azione del Sindacato deve tendere ad ottenere per ogni contratto collettivo di lavoro un salario che corrisponda « alle esigenze normali di vita » e nel contempo « alle possibilità della produzione e al rendimento del lavoro », il che, in una acuta e geniale interpretazione data a tale articolo da uno dei nostri più vivaci e colti economisti, significa il salario più elevato che possa consentire l'organizzazione privata della produzione.

Sotto questo aspetto il contratto collettivo di lavoro si rivela lo strumento più radicale e costruttivo per la creazione delle condizioni essenziali ed indispensabili per un avviamento positivo e concreto verso una nuova forma di economia, nella quale il lavoro sia effettivamente « soggetto » e non più « oggetto ».

46) Problemi economici e sociali del dopo guerra. Il contratto collettivo e la riorganizzazione dell'economia italiana nel dopo guerra. Le tragiche conseguenze economiche della guerra saranno più rapidamente superate da chi sarà meglio attrezzato del più largo spirito tecnico e sociale. Verso un'economia nuova in una Europa libera, indipendente e unita. Le condizioni per il suo sviluppo storico e per il suo progresso sociale.

Non solo, che nello istrumento del contratto collettivo di lavoro l'economia italiana avrà anche un sicuro potente ed efficace collaboratore nella sua riorganizzazione del dopo guerra nell'ambito di quella europea e mondiale, poichè è certo che nel prossimo dopo guerra l'economia si internazionalizzerà come non mai in passato. Per cui solo chi sarà attrezzato con largo spirito tecnico e sociale riuscirà a superare il più rapidamente possibile le tragiche conseguenze economiche della guerra e ad avviarsi con consapevole sicurezza verso quella economia nuova, che è nei voti di tutti, e che auguriamo sia opera di una Europa libera ed indipendente, nella cui unità soltanto troverà le basi più favorevoli per il suo sviluppo storico e per il suo progresso sociale.

47) Ritornando all'argomento. Per un unico contratto per tutti gli impiegati dipendenti dalle Imprese.

Ritornando al nostro argomento particolare, possiamo concludere con l'affermare che il disciplinamento dei rapporti di lavoro degli impiegati dipendenti dalle Compagnie di assicurazione può essere fatto con un unico contratto collettivo nazionale, anzichè con tanti contratti aziendali. E siamo certi che il contratto collettivo unico e nazionale corrisponderà meglio, sotto tutti gli aspetti, alle aspirazioni e alle aspettative degli impiegati, e che costituirà indubbiamente un reale e notevole progresso sociale rispetto alla situazione contrattuale presindacale e odierna, in quanto eliminerà tutte quelle sperequazioni, che sarebbe logico ed umano non si dovessero lamentare in seno ad una stessa categoria, avente un'unica rappresentanza sindacale e giuridica.

Impiegati di Agenzia

48) Il regolamento dei rapporti di lavoro degli impiegati dipendenti dalle Agenzie in appalto prima della stipulazione del contratto collettivo di lavoro nazionale del 10 aprile 1934. Trattative, difficoltà e studi per la elaborazione e la stipulazione del contratto nazionale premessa indispensabile per la stipulazione dei contratti integrativi provinciali. Natura, estensione e scopi del contratto nazionale.

Come si è già detto in precedenza, gli impiegati dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in appalto sono stati gli ultimi ad avere una regolamentazione contrattuale dei loro rapporti di lavoro. Infatti si era arrivati sino alla fine del 1933 senza che si fosse riusciti a dare loro una qualunque tutela contrattuale. Per cui nel periodo che precede questa data, se si eccettuano alcuni contratti per alcune Agenzie di grandi città, gli impiegati delle Agenzie in appalto avevano i loro rapporti di lavoro regolati dai minimi della legge impiegatizia, con annessi gli inconvenienti a tutti noti, e raramente da usi di piazza o di azienda.

In detto periodo si svolgono però le trattative per la stipula-

zione del contratto collettivo di lavoro nazionale. Ma queste trattative si protrassero a lungo, perchè si trovarono di fronte a notevoli difficoltà, dovute prevalentemente al fatto che mancavano per la categoria degli impiegati di Agenzia norme orientatrici, chiare e precise, indispensabili per fissare le basi di un trattamento minimo uniforme. E poichè per un tale lavoro non era sufficente uniformarsi alla prassi contrattuale comune, fu necessario compiere uno studio particolare delle condizioni di vita e di lavoro della categoria, onde permettere alle organizzazioni sindacali, preposte alla stipulazione del contratto, di ricavare il materiale occorrente per conseguire lo scopo.

Da tutto questo lavoro di indagini, di studio e di trattative nacque il 10 aprile 1934 il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dagli agenti di assicurazione, la cui pubblicazione si ebbe però soltanto l'11 febbraio 1935. Con tale contratto, secondo l'art. 1, si veniva ad « uniformare, sostituire ed assorbire tutte le norme esistenti nelle varie Province per effetto di concordati o di consuetudini locali, in quanto dal presente contratto regolati ».

49) Dal contratto nazionale alla stipulazione dei 94 contratti integrativi provinciali. Importanza del lavoro contrattuale compiuto, e inizio dell'attività sindacale diretta a mantenere la perequazione tra stipendi e esigenze della vita. I relativi accordi confederali.

Nel periodo successivo e precisamente dall'epoca della pubblicazione del contratto nazionale al 31 maggio 1937 gli organi sindacali, forse desiderosi di recuperare il tempo perduto, svolsero una intensa attività rivolta allo studio, alla elaborazione e alla stipulazione di tutti i 94 contratti integrativi provinciali, previsti dall'art. 41 del contratto nazionale.

Queste sono le basi contrattuali, sulle quali si svilupperà successivamente tutto un lavoro tendente a mantenere la perequazione tra gli stipendi e le esigenze della vita, che regolano, ciascuno nel proprio campo, i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Agenzie.

Infatti è noto che mentre il contratto nazionale, compilato, s'intende, nelle sue linee generali conforme alle leggi e alle consuetudini vigenti, nonchè alla prassi contrattuale che emana dalla applicazione della legge sindacale 3 aprile 1926, si limita a dettare solo le norme di carattere giuridico e morale, valevoli per tutti indistintamente, i contratti — invece — integrativi provinciali fissano il trattamento economico e quant'altro è demandato dallo stesso contratto nazionale alle associazioni sindacali provinciali di primo grado.

Con la stipulazione del contratto nazionale e di quelli provinciali si conclude la prima fase dell'attività contrattuale dell'organizzazione sindacale dei dipendenti dalle Agenzie ed ha inizio l'altra, alla quale abbiamo già accennato, cioè quella che mira alla perequazione degli stipendi con le esigenze della vita. E a tal fine si conclusero gli accordi confederali: del 7 settembre 1936, col quale si istituiva la Cassa Assegni Famigliari, del 17 settembre 1936 e del 4 maggio 1937 che stabiliscono un aumento degli stipendi, pari, complessivamente, al 18 %.

50) Contenuto del contratto nazionale e dei contratti integrativi provinciali.

È poi noto che il contratto collettivo nazionale del 10 aprile 1934, unitamente ai singoli contratti integrativi provinciali, in vari capitoli e con dettagliate disposizioni, disciplina le assunzioni e la classificazione del personale, l'ordinamento interno degli uffici, i periodi di prova, le retribuzioni, i periodi di ferie annuali, le anzianità effettive e quelle convenzionali ai combattenti, ai decorati ed ai mutilati di guerra, il trattamento in caso di malattia, le aspettative, le promozioni e le sostituzioni nei vari gradi della gerarchia, il trattamento in caso di richiamo alle armi, il preavviso e le indennità in caso di licenziamento o di dimissioni, le indennità di cassa, le gratifiche, le aggiunte di famiglia, le festività e semifestività, ecc.

51) Esposizione ed esame delle disposizioni contrattuali più notevoli: le tabelle dei minimi di retribuzione, riposo e lavoro festivo, giorni festivi e semifestivi, il lavoro straordinario e sua rimunerazione, gratificazione, indennità ai chiamati e ai richiamati alle armi; il trattamento in caso di malattia, di licenziamento e di dimissioni, ecc.

Di tutte queste clausole poche rivestono una importanza degna di avere una particolare delucidazione, tanto più che oramai esse sono note a chiunque segua un po' l'attività della propria organizzazione sindacale e anche perchè interessano direttamente ogni impiegato.

Tuttavia faremo ugualmente un breve cenno alle sole disposizioni più notevoli, come quella dell'art. 41 del contratto nazionale che demanda alle associazioni provinciali di primo grado la stipulazione dei patti integrativi per quanto riguarda il trattamento economico, ecc. Infatti i patti integrativi devono stabilire le tabelle dei minimi di retribuzione per ogni Provincia in base agli articoli 2 e 6 del contratto nazionale, eccettuati i trattamenti più favorevoli.

Il lavoro nei giorni festivi è disciplinato dall'art. 10 del contratto nazionale. Questo articolo, dopo aver premesso che il dipendente ha diritto al riposo settimanale in coincidenza con la domenica, avverte che, ove le esigenze locali lo richiedano e la legge sul riposo settimanale lo consenta, potrà derogarsi a detta norma. Tuttavia se il patto integrativo provinciale non prevede questa deroga, il lavoro effettuato nelle ore antimeridiane di un giorno festivo dovrà essere rimunerato con una maggiorazione del 50 %.

Lo stesso contratto nazionale, a termine dell'art. 11, lascia, invece, alle organizzazioni sindacali delle singole provincie la facoltà di stabilire le festività ed i giorni mezzi festivi in base alla legge ed agli usi locali.

Connesso a questi articoli è il disciplinamento del lavoro straordinario, il quale è previsto dall'art. 9 del contratto nazionale alle condizioni che non superi l'orario normale di 12 ore settimanali e che queste siano retribuite nella misura del 20 %

in più delle retribuzioni normali, calcolando questa misura sulla base di 25 giornate lavorative mensili.

Il contratto nazionale demanda inoltre, a termine dell'art. 13, ai patti integrativi la determinazione della misura della gratifica annuale, la quale non dovrà mai essere inferiore ai 15/30 dello stipendio, salvo i maggiori diritti acquisiti da ciascun dipendente presso le singole aziende.

È pure di pertinenza dei patti integrativi lo stabilire, a norma dell'art. 21, le indennità spettanti agli impiegati chiamati alle armi per leva, dato che ciò dà luogo alla risoluzione del contratto. Dette indennità saranno determinate a seconda della categoria alla quale è assegnato l'impiegato. Viceversa, secondo l'art. 22, il richiamo alle armi o in servizio nella M.V.S.N. non dà luogo alla risoluzione del contratto e prevede particolari trattamenti a seconda delle categorie alle quali appartengono gli impiegati richiamati o chiamati in servizio.

Le malattie — branca importantissima dell'attività assistenziale, che le organizzazioni sindacali sono chiamate a svolgere a protezione e difesa della salute dei loro soci — sono regolate dagli articoli 18, 19 e 20 del contratto nazionale, il quale ha provveduto al fabbisogno istituendo una particolare Cassa Malattia.

Due altre materie importanti regolate dal contratto nazionale sono quelle riguardanti il licenziamento e le dimissioni dell'impiegato.

Il licenziamento è regolato dagli articoli che vanno dal 23° al 28°. In merito si rileva che i termini di preavviso variano a seconda della categoria alla quale appartiene l'impiegato, e che è in facoltà dell'Agente di sostituire al preavviso una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo del preavviso stesso. Agli impiegati assegnati alle categorie A, B e C « è in ogni caso dovuta una indennità pari a tanti 20/30 di servizio prestato dalla data di entrata in vigore del contratto nazionale ». Per gli impiegati della categoria D l'indennità è, invece, soltanto pari ai 10/30.

Si fa presente che avendo l'art. 26 bloccato al 31 dicembre

1934 la indennità di anzianità relativa al periodo che precede l'entrata in vigore del contratto nazionale, la liquidazione dell'indennità spettante per questo periodo verrà liquidata in base ai minimi previsti dalla legge impiegatizia o dagli usi e concordati locali, se esistenti. È quindi opportuno tenere presente che l'anzianità di servizio regolata dal contratto nazionale decorre soltanto dal 1° gennaio 1935, data di entrata in vigore del contratto stesso.

Le dimissioni, regolate dagli articoli 30 e 31, danno diritto ad una indennità ridotta, oltre ad esigere un minimo di anni di servizio presso lo stesso Agente. Infatti l'art. 31 dice: « al dimissionario che abbia almeno un'anzianità di servizio di anni 25 presso l'Agente dal quale si dimette, competono le seguenti indennità, escluso in ogni caso il preavviso:

a) se abbia compiuto i 55 anni di età, un terzo delle indennità di anzianità, che avrebbe percepito in caso di licenziamento; b) se abbia compiuto i 60 anni di età, metà delle dette indennità; *c*) se abbia compiuto i 65 anni di età, l'intera indennità ».

52) La sistemazione contrattuale conseguita e l'opera della Federazione Nazionale dei Lavoratori e delle Organizzazioni Sindacali periferiche.

Questo, in sintesi molto schematica, è l'ordinamento contrattuale che disciplina i rapporti di lavoro dei dipendenti dalle Agenzie di assicurazione in appalto. Esso è opera non solo di una intelligente attività della Federazione Nazionale dei Lavoratori, ma anche della volontà costruttiva e tenace delle organizzazioni sindacali della periferia e dello sforzo di reciproca comprensione delle due organizzazioni contraenti.

È pertanto augurabile che le organizzazioni sindacali competenti, le quali hanno saputo sin dall'inizio dare una impronta unitaria e uniforme alla regolamentazione dei rapporti di lavoro di questa benemerita categoria di lavoratori, cerchino di adeguare sempre più il contratto stesso alle crescenti esigenze economiche e morali della vita, migliorandolo in alcuni punti, cui accenniamo brevemente.

53) Le attuali aspirazioni degli impiegati dipendenti dalle Agenzie e le loro rivendicazioni per il dopo guerra (aumento dell'indennità di licenziamento e di dimissione, 14ª mensilità, premio sugli utili, ecc.).

Le aspirazioni degli impiegati di Agenzia, che dovrebbero trovare pratica attuazione nell'immediato dopo guerra, riguardano:

1) L'indennità di licenziamento, la quale dovrebbe essere fissata in 30/30 delle competenze mensili (cioè pari ad una mensilità di stipendio), anzichè negli attuali 20/30, elevando proporzionalmente anche la misura dell'indennità della categoria D.

2) L'indennità in caso di dimissioni dell'impiegato, la quale dovrebbe essere migliorata, se non equiparata a quella prevista per il licenziamento, o comunque graduata in forma scalare, più rispondente ai principi della giustizia sociale.

3) Premio sugli utili delle Agenzie in una misura che corrisponda alla 14ª mensilità (si fa presente che i bancari, per esempio, hanno pagate 14 mensilità di stipendio) più un premio sugli utili. Così gli impiegati della Direzione dell'Istituto Nazionale delle Assicurazioni percepiscono 14 mensilità più un premio sugli utili.

Per la modestia di queste aspirazioni di carattere generale, è da sperare che esse siano prese in considerazione dagli organi competenti per concretarle e tradurle in pratica.

LA PREVIDENZA PER GLI IMPIEGATI

54) Precedenti delle leggi sociali obbligatorie. Le Società di Mutuo Soccorso. Natura e scopi. Loro importanza e funzione. Lo sviluppo economico-sociale del Paese impone la trasformazione del mutuo soccorso in previdenza sociale. Voti per la trasformazione della previdenza sociale in previdenza nazionale. Le Casse degli impiegati per le Pensioni, la Previdenza e il Soccorso. Loro posizione di fronte alle leggi sociali obbligatorie.

Prima della legge sul contratto dell'impiego privato e delle leggi sociali obbligatorie, la grande maggioranza degli impiegati privati non aveva un trattamento di quiescenza per il caso di licenziamento o di collocamento a riposo o di assistenza o di assicurazione contro i rischi del lavoro, delle malattie, della vecchiaia, della disoccupazione, ecc. Tuttavia si tentò di rimediare a queste esigenze, connesse con il sorgere e lo svilupparsi dell'industria italiana, con forme volontarie che ebbero la loro concreta espressione nelle Società di Mutuo Soccorso, promosse, in molti casi, anche con la collaborazione e il concorso dei datori di lavoro.

Queste società si limitavano però a corrispondere solo un sussidio, per lo più insufficiente, in caso di malattia, o una pensione in caso di vecchiaia, e un assegno in caso di morte del socio.

Per molto tempo, prima e dopo l'unità nazionale, questo fu il programma della politica sociale italiana, intorno al quale ebbero origine, vita e sviluppo notevoli scuole economiche e sociali.

L'istituzione di dette società, talvolta ostacolata, era tuttavia considerata come grande conquista, tanto che fu oggetto di studio e di appassionate discussioni anche da parte del Parlamento.

Ed effettivamente esse costituirono, per quei, tempi malgrado la loro ristretta visione del problema sociale, un elemento di progresso e di propulsione degli studi sociali in Italia. E ciò in quanto servirono ad agitare e a porre una questione sociale, che sembrava volersi ignorare nell'euforia dell'abile e meraviglioso conseguimento dell' unità nazionale. Infatti dette

società prepararono ed aprirono la via alle prime leggi sociali in Italia, che ebbero poi la loro realizzazione pratica tra la fine del XIX e gli albori del XX secolo.

Ma il mutuo soccorso, che pur costituisce una delle più nobili e alte manifestazioni del sentimento della solidarietà umana, così come era stato organizzato, pur avendo assolto lodevolmente, in quel periodo storico, la sua funzione, particolarmente tra piccoli gruppi di operai e di impiegati o tra categorie ristrette, non poteva, per un complesso di ragioni, tra le quali alcune di ordine tecnico, come quella, per esempio, della limitatezza del numero dei soci, corrispondere alle crescenti esigenze dello sviluppo della vita industriale, commerciale, agricola e sociale del Paese (1). Per cui il mutuo soccorso dovette ben presto cedere il passo alla

---

(1) È però opportuno ricordare che il mutuo soccorso, mentre esauriva la sua funzione tra gli anzidetti gruppi di persone che per lo più non appartenevano nemmeno alla stessa categoria ed erano inoltre di diverse condizioni sociali, in virtù del suo fecondo principio animatore della solidarietà umana, si rinnovava profondamente dandosi una nuova struttura tecnica più unitaria a carattere prettamente professionale, rispondente cioè alle nuove esigenze della classe lavoratrice.

Sorgevano così le Casse Mutue Malattie, che ora hanno assunto uno sviluppo ed una importanza notevole, perchè tendono sempre più ad allargare la loro azione anche ai nuclei famigliari dei rispettivi soci, tanto è vero che il 1° febbraio 1943 detti nuclei beneficeranno della loro assistenza sanitaria farmaceutica, insieme agli impiegati che pure essi entreranno ora a far parte della grande famiglia della mutualità professionale italiana. Per cui, per esempio, a Torino e Provincia, secondo quanto riferisce *La Stampa* del 28 gennaio 1943, su una popolazione complessiva di circa 1.200.000 persone, ben 500 mila beneficeranno dell'assistenza delle Mutue.

Si può quindi dire che le Casse Mutue Malattie, coordinate in un unico ente provinciale facente parte di una Federazione Nazionale, siano venute gradualmente predisponendo un'organizzazione capace di offrire le basi per la possibilità dell'attuazione della tanto invocata legge sulle malattie. Legge con la quale si verrebbe a riordinare tutta la vecchia struttura sanitaria e assistenziale del Paese, liberandola dalla cronica e drammatica ristrettezza finanziaria in cui si è sempre dibattuta, e a risolvere uno dei maggiori problemi sociali della vita moderna, quello cioè di garantire a tutti i cittadini indipendentemente dalle rispettive condizioni economiche e sociali un minimo di assistenza medico-sanitaria gratuita, così come da tempo si garantisce ad ogni cittadino un minimo di istruzione obbligatoria elementare.

legislazione sociale e protettiva del lavoro, espressione della volontà del nascente movimento operaio e sociale italiano. Come pure, prima o poi, si dovrà procedere a trasformare la previdenza sociale in previdenza nazionale contro tutti i rischi del lavoro e le vicende della vita.

Tuttavia il mutuo soccorso servì a suscitare negli impiegati la consapevolezza delle esigenze di una vita più civile e di una legislazione sociale, che provvedesse non soltanto a fissare un minimo di stipendio e un massimo di ore di lavoro, ma anche a comprendere l'assicurazione contro le malattie, la vecchiaia e l'invalidità permanente, la disoccupazione, ecc., per poi arrivare ad altre forme di previdenza a carattere sempre più largamente sociale, come gli assegni familiari e la garanzia della continuità dell'alimento e dell'educazione dei figli dopo la morte dell'impiegato, ecc.

Ma prima che tutte queste aspirazioni degli impiegati venissero concretate e disciplinate da leggi sociali obbligatorie, si ebbero varie iniziative miste dirette a provvedere a parecchie di tali esigenze. E ciò si verificò soprattutto presso le grandi aziende, dove si provvedeva in comune all'acquisto ed alla somministrazione di determinate utilità, come vestiario, viveri, alloggi, ecc. Così ebbero pure la stessa origine altri organismi, alcuni dei quali tuttora esistenti, come le Casse Pensioni, le Casse di Previdenza, le Casse di Soccorso, ecc.

A tutte queste iniziative contribuiva anche l'impiegato, che ne ricavava vantaggi superiori ai sacrifici. Ma questi vantaggi erano considerati dai datori di lavoro come facenti parte dell'eventuale corrispettivo. E poichè detti organismi, pur essendo autonomi, vivevano sempre nell'ambito dell'azienda, che li amministrava insieme ad una rappresentanza del personale, accadeva, prima del sorgere delle leggi sociali o del loro riconoscimento, come ora, da parte dei contratti collettivi di lavoro, che le aziende se ne valessero come di strumento di preponderanza e di superiorità sul personale.

55) Le condizioni del progresso sociale.

Quanto precede dimostra come il progresso sociale sia solo il risultato concreto di lente e graduali conquiste, che permettono di passare via via da forme semplici a forme sempre più complesse, a seconda della maturità e consapevolezza delle masse interessate in relazione alle possibilità storiche e sociali del Paese.

56) La previdenza obbligatoria per gli impiegati e la legge 21 aprile 1919. Limiti di applicazione della legge. Non tutti gli impiegati sono soggetti all'assicurazione. Lacune della legge 1919 e danni economici-sociali degli impiegati. Prestatori d'opera e datori di lavoro rispetto alle leggi sociali. Loro crescente consapevolezza del valore, della funzione e dell'importanza delle leggi sociali. Le riforme del 1923 e 1939 allargano l'applicazione delle leggi sociali. Opportunità della trasformazione della previdenza sociale in previdenza nazionale. Le finalità della previdenza nazionale tendono a garantire l'uomo contro ogni forma di rischio.

La previdenza obbilgatoria degli impiegati, come quella facoltativa e volontaria, non ha avuto inizio per tutti gli impiegati nello stesso momento, poichè la legge 21 aprile 1919, n. 603, sull'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia, limitava la sua applicazione ai soli impiegati od assimilati, la cui retribuzione ragguagliata a mese non superava le L. 350.

Questa limitazione determinò il fatto che una elevata percentuale di impiegati rimanesse esclusa dall'obbligo della assicurazione. Il che costituì una grave lacuna di quella legge e un grave danno economico e sociale per gli impiegati.

Infatti l'esperienza più che ventennale della legge 1919 ha dimostrato che moltissimi di coloro che furono così esclusi dall'assicurazione, in caso di sopraggiunta invalidità o di vecchiaia si sono poi trovati in condizioni disagiate, privi di ogni forma di assistenza e di ogni mezzo di sostentamento e quindi costretti a confidare solo nell'umiliante e poco dignitosa beneficenza pubblica e privata.

Per la verità molti impiegati allora si compiacquero di questa limitazione della legge. Anzi si constatarono di frequente casi di

impiegati che invocavano dai loro datori di lavoro, che in genere l'accordavano, un lieve aumento di stipendio, che talvolta si limitava a sole poche lire, pur di riuscire a superare il limite previsto dalla legge per essere esclusi dall'obbligo dell'assicurazione. E così l'impiegato, che si rivelava un vero incauto, con il compiacimento del datore di lavoro, si illudeva di aver gabbato lo Stato anzichè sè stesso, come in realtà è poi avvenuto. Il che dimostra quanto fosse scarso e poco diffuso tra gli impiegati e i datori di lavoro l'alto significato sociale e morale della legge.

Ma questo stato d'animo, per cui si desiderava di sottrarsi all'obbligo dell'assicurazione, era diffusissimo anche tra molte altre categorie di lavoratori ed in particolare tra quelle femminili, dove l'elemento giovane, sempre sorretto dalla nobile ed umana speranza di accasarsi, non valutava l'importanza che il provvedimento aveva sul suo avvenire di spose e di madri.

Tuttora, specie tra quelle categorie di lavoratori che non sono facilmente controllabili ed in particolare tra le domestiche, permane, in modo assai meno accentuato che in passato, la tendenza a sottrarsi all'applicazione della legge.

Infatti questa tendenza, tanto dannosa ai lavoratori, va da tempo fortunatamente diminuendo e scomparendo per opera della legge stessa, la quale, mano a mano che si venivano maturando per i singoli assicurati le condizioni da essa volute, cominciò regolarmente a corrispondere loro le dovute pensioni.

Infatti come si iniziò il pagamento degli assegni di morte alle vedove e delle prime pensioni di invalidità e di vecchiaia agli assicurati, i lavoratori acquistarono subito la consapevolezza dell'importanza economica e sociale della legge, per la cui introduzione nella vita italiana non invano si era studiato e lottato mezzo secolo.

Per quanto riguarda gli impiegati fu quindi necessario ritoccare ben presto la legge 1919 allo scopo di ridurre il numero degli impiegati non soggetti all'obbligo dell'assicurazione.

Così con la legge 30 dicembre 1923, n. 3184, il limite di L. 350 mensili venne elevato a L. 800; e, dopo altri tre lustri, a L. 1500 con la legge 14 aprile 1939, n. 636: legge che ha costituito una

importante riforma di tutto il nostro sistema di previdenza sociale.

Questa ultima legge contiene alcune disposizioni, che mirano a ridurre al minimo il numero di coloro che possono ancora essere esclusi dall'assicurazione obbligatoria. E a questo fine esse sono da considerarsi molto prudenziali ed opportune.

Infatti, secondo l'art. 5 della legge 14 aprile 1939, « permane tuttavia l'obbligo dell'assicurazione per gli impiegati per i quali detto limite di L. 1500 è superato dopo l'inizio dell'assicurazione ». Inoltre, sempre a termine dello stesso art. 5, « sono altresì soggetti all'obbligo dell'assicurazione gli impiegati che, pur avendo superato alla data del 1 maggio 1939 il limite di retribuzione di cui al primo comma, possono far valere, anteriormente alla data suddetta, almeno un anno di contribuzione obbligatoria ».

Dato questo deciso indirizzo della nostra legislazione sociale, è augurabile che in una eventuale nuova riforma della previdenza sociale si provveda, nell'interesse degli impiegati, a togliere ogni limite di stipendio e si stabilisca l'obbligo dell'assicurazione per tutti indistintamente coloro che lavorano alle dipendenze di altri. E ciò per le ragioni anzidette e soprattutto perchè dev'essere nelle finalità della previdenza sociale — che noi vorremmo trasformata, come si è già accennato, in previdenza nazionale — di tendere gradualmente a garantire l'uomo contro tutti i rischi del lavoro e le vicende della vita, per assicurargli una esistenza dignitosa, condizione indispensabile per il perfezionamento della personalità umana.

57) Le Casse di Previdenza aziendali e la legge contro l'invalidità e la vecchiaia. Compiti e funzioni delle Casse di Previdenza Loro contributo alla diffusione dello spirito di risparmio e di previdenza tra gli impiegati. Benemerenze delle Casse di Previdenza verso gli impiegati.

Come si è già accennato, prima della legge 21 aprile 1919, n. 603, sull'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia erano sorte presso delle aziende private delle Casse di Pre-

videnza allo scopo di praticare un trattamento di pensione nei casi di invalidità e di vecchiaia a favore dei propri dipendenti.

Queste Casse di Previdenza, chiamate anche Fondi di Previdenza, furono conservate in vita dalla legge 21 aprile 1919, il cui art. 2 precisava che « nel Regolamento sarà stabilito in quali casi, entro quali limiti e con quali condizioni il presente decreto si applichi ai dipendenti da istituti pubblici o da aziende private pei quali all'entrata in vigore del presente decreto era assicurato un trattamento di pensione nei casi di invalidità e di vecchiaia».

Infatti il Regolamento 29 febbraio 1920, n. 245, al Titolo XIII, conteneva le norme per il disciplinamento del funzionamento degli « enti ed aziende che hanno provveduto prima dell'entrata in vigore del decreto-legge ad un trattamento di previdenza per il dipendente personale ».

Tali Casse di Previdenza furono poi mantenute in vita anche nelle successive riforme del 1923 e del 1939 della predetta legge contro l'invalidità e la vecchiaia, sempre alla precisa condizione che praticassero un trattamento di pensione non inferiore a quello stabilito dalla legge.

È indubitato che queste Casse hanno agevolato la diffusione dello spirito di risparmio e di previdenza tra gli impiegati privati. E permettendo a tutti gli impiegati di una stessa azienda di iscriversi ad esse, indipendentemente da ogni limite di stipendio, hanno consentito di potersi costituire un fondo di previdenza anche a coloro che, pur essendo dei prestatori d'opera, sarebbero rimasti esclusi dall'assicurazione obbligatoria solo perchè il loro stipendio superava il limite prescritto dalla legge (1).

---

(1) Dove esistono le Casse di Previdenza, come presso gli istituti di credito e delle assicurazioni, questo inconveniente è stato eliminato da tempo, anche con convenzioni speciali con l'Istituto della Previdenza Sociale. Per gli impiegati dell'industria, invece, si è provveduto con un Regolamento di Previdenza a termine del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati dell'industria del 5 agosto 1937. Infatti secondo il predetto Regolamento, mentre per gli impiegati non soggetti all'assicurazione obbligatoria il contributo da versarsi al fondo di previdenza è del 4 % a carico del datore di lavoro

Per cui si può dire che dette Casse di Previdenza hanno così contribuito a ridurre il numero di coloro che per le ragioni precedentemente esposte si sarebbero venuti a trovare privi di un trattamento di previdenza proprio nei momenti più bisognosi della loro vita, cioè nei casi di invalidità e di vecchiaia, salvo che non avessero provveduto direttamente con atti individuali di previdenza libera o facoltativa. Il che potrà essere avvenuto, ma sicuramente solo da parte di pochi.

58) **Le Casse di Previdenza e la legge sul contratto d'impiego privato. Le Casse di Previdenza e la gestione dei Fondi di quiescenza degli impiegati. Sviluppo delle Casse di Previdenza in seguito alla legge sul contratto d'impiego privato e alla regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro. Loro diffusione per il trattamento di previdenza e di quiescenza nel campo del credito e delle assicurazioni.**

Alle Casse di Previdenza, a seguito dell'emanazione della legge 9 febbraio 1919, n. 112, sul contratto d'impiego privato, venne affidata da parte dei datori di lavoro, specie da coloro che si ispiravano a criteri di saggia e prudenziale amministrazione, la gestione dei fondi da costituirsi per il graduale accantonamento delle indennità di licenziamento. Si può anzi dire che in dipendenza di tale legge sorgessero altre Casse di Previdenza, le quali diventarono poi sempre più numerose quando cominciò la regolamentazione collettiva dei rapporti di lavoro delle singole categorie, in quanto ogni contratto provvide, come nel campo del credito e delle assicurazioni, alla creazione di particolari Casse o Fondi per il trattamento di previdenza e di quiescenza degli impiegati.

---

e del 2% a carico dell'impiegato, per gli impiegati soggetti all'assicurazione obbligatoria il contributo è soltanto del 2%, di cui metà a carico delle aziende e metà a carico dell'impiegato.

È augurabile che questo esempio venga seguito anche per i contratti di lavoro che riguardano gli impiegati di altre categorie, in attesa che la legge provveda nel senso da noi invocato.

59) I Fondi di quiescenza. Loro origine e sviluppo. Le aspirazioni della legge sul contratto d'impiego privato. I datori di lavoro e i Fondi di quiescenza. I datori di lavoro ne agevolano la formazione anche per ragioni di prudenza amministrativa. La legge asseconda tale lavoro con fini di etica sociale. Impignorabilità dei Fondi di quiescenza e di previdenza. L'obbligatorietà dell'accantonamento delle indennità di licenziamento. Precedenti della obbligatorietà. La legge 8 gennaio 1942, n. 5, che istituisce l'obbligatorietà.

La creazione dei Fondi di quiescenza, per quanto facoltativa, corrispondeva però ad una aspirazione del legislatore, il quale, sia nei lavori preparatori della legge sia nella Circolare Ministeriale 26 febbraio 1919, n. 6, illustrativa del D. L. del 1919, considerava le indennità di licenziamento « come una funzione obbligatoria di previdenza, che l'assuntore è obbligato a prestare in favore dell'impiegato ».

Si può dire che in ciò fosse già implicito il principio dell'opportunità dell'accantonamento obbligatorio delle indennità di licenziamento: principio attuato invece soltanto di recente con il R. D. L. 8 gennaio 1942, n. 5.

Ma l'istituzione presso le singole aziende di detto Fondo corrispondeva pure ad un indirizzo amministrativo prudenziale di quei datori di lavoro che lo attuavano, i quali, con esso, fra l'altro, miravano anche ad infondere nei loro impiegati una maggior fiducia nelle loro aziende, fiducia che era scossa quando si verificava il fatto, allora assai frequente, che, in caso di fallimento di un'azienda, gli impiegati della medesima rimanevano privi dei loro diritti di quiescenza.

Infatti per prevenire ciò la legge sul contratto d'impiego privato del 1919 e quella successiva del 1924, anche allo scopo di diffondere sempre più tra i datori di lavoro, con fini di etica sociale, istituzioni di previdenza a favore dei loro impiegati, stabiliva che « il patrimonio delle istituzioni di previdenza a favore del personale delle aziende private sarà amministrato a parte e rimane assegnato ai fini pei quali è venuto costituendosi, anche in caso di fallimento, liquidazione o trasformazione dell'azienda, escluso qualsiasi diritto o pretesa dei creditori dell' azienda stessa ».

60) La legge 8 gennaio 1942, n. 5, che istituisce il Fondo Speciale. Le Casse di Previdenza che scompariranno e quelle che resteranno. Le condizioni poste dalla legge per il mantenimento in vita di singole Casse di Previdenza. La certezza di queste Casse di poter corrispondere indennità superiori a quelle assegnate dal Fondo Speciale. L'opportunità della legge per garantire l'esistenza e l'incolumità dei fondi di quiescenza. Il provvedimento attua una vecchia aspirazione degli impiegati e del legislatore.

La legge 8 gennaio 1942, n. 5, che istituisce una gestione speciale degli accantonamenti dei fondi per le indennità dovute dai datori di lavoro ai propri impiegati in caso di risoluzione del rapporto d'impiego, determinerà la scomparsa di parte delle predette Casse di Previdenza, specie di quelle che limitavano la loro attività alla sola gestione del fondo di quiescenza, poichè le altre per l'invalidità e la vecchiaia rimarranno a proseguire la loro opera, essendo soggette alla legge 14 aprile 1939.

Tuttavia, se lo vorranno, potranno mantenere la loro vita indipendente anche le Casse per la sola gestione dei fondi di quiescenza, purchè ne facciano domanda ed adeguano il loro ordinamento tecnico amministrativo alle norme fissate dalla legge 8 gennaio 1942.

È però certo che moltissime di queste Casse di Previdenza verranno senz'altro assorbite dal fondo speciale, perchè non avranno la possibilità di attrezzarsi conformemente ai voleri della legge o perchè sono di così scarsa importanza che non meriterebbe mantenere una gestione autonoma.

Non così è delle Casse di Previdenza di una certa importanza, le quali, invece, desiderano di rimanere autonome, non solo per amore dell'autonomia, per quanto la libertà e l'indipendenza sia sempre cosa cara, ma soprattutto perchè hanno la possibilità di darsi l'attrezzatura tecnica prescritta dalla legge ed anche perchè sono sicure di essere in grado di poter corrispondere ai propri soci indennità comunque superiori a quelle che assegna il fondo speciale.

Riteniamo che non vi sia nulla da obiettare circa la opportu-

nità del provvedimento che obbliga il graduale accantonamento delle indennità spettanti all'impiegato in caso di risoluzione del rapporto d'impiego. Ciò costituisce anzi una garanzia che gli impiegati avevano sempre invocata per le ragioni da noi esposte in precedenza. E corrisponde altresì alla volontà iniziale del legislatore, che era quella di voler assicurare l'esistenza e la incolumità delle indennità stesse e dei relativi fondi.

61) Scopi e compiti della legge. La misura delle indennità previste dalla legge. Integrazione dell'indennità in caso di morte dell'impiegato. Le Casse di Previdenza dovranno garantire delle indennità non inferiori a quelle garantite dalla legge.

Ciò premesso, ricorderemo che la legge 8 gennaio 1942, n. 5, che istituisce la gestione speciale dei fondi di quiescenza, all'art. 2 stabilisce che « il complesso degli accantonamenti presso il Fondo deve essere pari, per ogni datore di lavoro, alla somma che spetterebbe ai rispettivi impiegati, per l'indennità di cui al precedente articolo se si verificasse la risoluzione del loro rapporto di impiego ». Inoltre alle lettere *a*) e *b*) del n. 2 dell'art. 3 è detto che il fondo deve garantire « un interesse annuo ai datori di lavoro sul totale dei rispettivi accantonamenti » e « una integrazione dell'indennità, dovuta agli aventi diritto in caso di morte dell'impiegato avvenuta prima che egli abbia raggiunto una determinata anzianità di servizio, con speciale riguardo alle famiglie numerose ». Infine l'art. 4 prescrive che le Casse di Previdenza, che otterranno l'esonero dell'iscrizione al fondo speciale dovranno garantire a ciascun impiegato prestazioni in misura non inferiore a quelle garantite dalla legge, e ciò alla condizione che tali prestazioni derivano « dalla sola quota parte di premio ad esse afferente, se i contratti garantiscono anche altre forme di previdenza obbligatoria o contrattuale ».

62) Conclusioni. Considerazioni suggerite dalla legge. Problemi generali. Il perchè le Casse di Previdenza delle Casse di Risparmio, delle Banche, delle Compagnie di Assicurazione e di altre grandi aziende desiderano conservare la loro indipendenza ed autonomia. Il nuovo indirizzo contrattuale collettivo e i problemi della previdenza degli impiegati. Le forme integrative di previdenza promosse dai contratti di lavoro mirano a garantire gli impiegati contro ogni evenienza.

Molte considerazioni potrebbe suggerire la presente sistemazione dei fondi di quiescenza, la quale non doveva soltanto mirare a garantire l'esistenza dei medesimi, ma altresì a diventare un mezzo capace di incrementare il fondo stesso a vantaggio degli impiegati. Il che non è dal momento che è stato assicurato un tasso annuo ai datori di lavoro; e ciò anche perchè tale non può considerarsi la prevista integrazione dell'indennità in caso di morte dell'impiegato, la cui concessione è, fra l'altro, subordinata a una determinata anzianità di servizio. È ovvio che la previdenza per essere efficace, soprattutto per le famiglie numerose che in particolare il provvedimento in parola vuol favorire, non deve essere subordinata ad alcuna carenza.

A queste scarse prospettive, che offre il Fondo Speciale, e a altre considerazioni, si deve indubbiamente la alacre tenacia con la quale le Casse di Risparmio, le Banche, le Compagnie di Assicurazione e altre grandi aziende si adoperano per adeguare l'ordinamento delle rispettive Casse di Previdenza alle norme prescritte dalla legge 8 gennaio 1942, onde assicurare la loro continuità e autonomia nell'interesse dei loro dipendenti.

Ma a compenso di ciò l'indirizzo contrattuale collettivo sta introducendo nella regolamentazione dei rapporti di lavoro degli impiegati un sistema di previdenza autonoma da ogni legge speciale, al quale contribuiscono anche i datori di lavoro, che tende ad assicurare all'impiegato, per il caso di morte, di invalidità o di collocamento a riposo per i raggiunti limiti di età, oltre all'indennità prevista dalla legge sul contratto d'impiego e alla pensione derivante dall'assicurazione obbligatoria contro l'invalidità e la vecchiaia, un capitale chiamato di anzianità professionale.

63) I problemi della previdenza esaminati nel presente capitolo. Voti per la soluzione di quelli più urgenti per fornire a tutti gli impiegati un minimo di assistenza e di previdenza. L'importanza delle istituzioni di previdenza promosse dall'attività sindacale. Esse mirano a compensare i danni che possono derivare agli impiegati da errate interpretazioni delle leggi sociali. La regolamentazione della previdenza nel campo delle assicurazioni. La previdenza deve tendere ad una completa tutela del personale. Come deve essere interpretata la legislazione sociale. Per una feconda corrente di pensiero sociale. La tutela dei diritti del lavoro e il suo avvenire.

Chiudiamo con queste osservazioni la nostra breve esposizione sul trattamento di previdenza per gli impiegati, la quale, pur accennando ai problemi generali della questione, ha inteso limitarsi soltanto a richiamare l'attenzione sulle soluzioni più urgenti per fornire a tutti gli impiegati un minimo di assistenza e di previdenza.

E con ciò riteniamo opportuno rilevare anche l'importanza che può assumere in avvenire la tendenza ora impressa all'attività contrattuale collettiva, la quale, ispirandosi ad un più ampio orizzonte del problema, mira, fra l'altro, ad eliminare gradualmente anche le conseguenze economiche derivanti agli impiegati da errate interpretazioni delle leggi sociali, di cui è un esempio l'interpretazione data all'art. 10, cap. 3, della legge sul contratto d'impiego privato dal Decreto Belluzzo 22 marzo 1928: decreto che costituisce una delusione ed un amaro ricordo per gli impiegati.

Certo che l'argomento, riteniamo doveroso ripeterlo, avrebbe richiesto un più ampio svolgimento e un esame particolareggiato — per rimanere nel campo strettamente delle assicurazioni — di tutti i vigenti regolamenti di previdenza, o per lo meno dei più importanti, delle Compagnie di assicurazione (che tuttavia non abbiamo tralasciato dall'esaminare), allo scopo di compararli tra di loro e allo spirito animatore delle leggi sociali, onde vedere fino a dove e se effettivamente essi tendano ad una completa previdente tutela del personale.

Giacchè non bisogna mai dimenticare che la legislazione sociale

e protettiva del lavoro deve avere una interpretazione larga, inspirata ad un criterio di sana e bene intesa socialità, capace cioè di alimentare nel Paese una feconda corrente di pensiero attivo, indispensabile se si vuole positivamente attuare una efficace e continuativa tutela dei diritti del lavoro. Poichè, secondo l'insegnamento del Romagnosi, che voleva « una grande *tutela* accoppiata ad una grande *educazione* », « il maggiore incivilimento non consiste se non nel valore del benessere sociale diffuso sopra il maggior numero possibile d'individui ».

INDICE

PREFAZIONE . . . . . Pag. 5

Parte I - IL PROBLEMA DEGLI AGENTI . . . . . » 9

Parte II - SUB-AGENTI - PRODUTTORI - IMPIEGATI. . » 39

Sub-Agenti . . . . . » 41

Produttori . . . . . » 49

Impiegati . . . . . » 68

Impiegati di direzione . . . . . » 74

Impiegati di Agenzia . . . . . » 90

LA PREVIDENZA PER GLI IMPIEGATI . . . . . » 97

LIRE 25,–