

Il presidente Giorgio Corradini interviene sulle prospettive del sindacalismo dirigenziale

Unità sindacale, un bene prezioso

Più dialogo per costituire un fronte comune della dirigenza

Il movimento sindacale dovrebbe, in questa delicata fase, porre maggiore cura e compiere ogni sforzo per consolidare la sua tenuta unitaria. Infatti, da sempre, in ogni settore, è l'unità il suo punto di forza. Lo stesso vale per il sindacalismo dirigenziale, che necessita, oggi più che mai, di mettere a punto un suo progetto articolato e realistico, per dare una scossa salutare alle stesse forze politiche e anche a buona parte delle istituzioni. Dovrebbe essere questa la priorità, la vera, impellente esigenza che oggi, più di sempre, si impone: far fronte comune e proporre, nel quadro della crisi globale, misure che, anche se al momento dure, siano valide ad assicurare alle classi rappresentate, ma anche al sistema nel suo complesso, una certa tranquillità in una prospettiva di sviluppo e di benessere. Approfondiamo l'argomento con il presidente della Cida, Giorgio Corradini.

Domanda. Presidente, in quale situazione si trova oggi il sindacalismo dei dirigenti?

Risposta. I dirigenti rappresentano per definizione, insieme alle alte professionalità, una categoria di minoranza rispetto alla generalità dei lavoratori, ma ciò non significa che essi costituiscano una componente meno importante del mondo del lavoro, anzi! Per i dirigenti, che sono chiamati alle maggiori responsabilità, nella gestione delle imprese e delle pubbliche amministrazioni, sarebbe importante avere una posizione univoca al fine di dimostrare alle istituzioni e al paese che il loro qualificato contributo può dare un apporto importante alla soluzione di problematiche generali oltre che per dare una corretta e puntuale esposizione delle questioni di maggiore interesse per le alte professionalità.

D. Lei rappresenta il livello Confederale dell'organizzazione. In cosa si differenzia dagli altri livelli?

R. La Confederazione rappresenta gli interessi generali della categoria ovvero quegli interessi che sono propri di una tipologia di lavoratori, a prescindere dal preciso settore di appartenenza. Rientrano in questa fattispecie materie come la previdenza, la sanità, il fisco o questioni che concernono la definizione generale e complessiva di problematiche che vengono poi sviluppate a livello settoriale come, ad esempio, le relazioni sindacali.

D. La Cida svolge da oltre 60 anni questo tipo di funzione. Oggi le esigenze sono mutate?

R. Attualmente la dirigenza non è purtroppo riunita in un'unica organizzazione e questo può ingenerare l'equivoco che vi siano interessi sempre diversi su tutte le materie. In realtà non è così. La dirigenza pubblica e quella privata, delle diverse organizzazioni

su molti argomenti d'importanza cruciale per gli interessi Paese (e per sé stessa come categoria) è su posizioni sostanzialmente convergenti. Oggi è forse prematuro pensare all'unità sindacale della dirigenza e delle alte professionalità, ma certamente non lo è definire posizioni comuni su problematiche di grande interesse.

D. Ci faccia un esempio

R. Una questione particolarmente sentita, soprattutto dalla dirigenza privata, è quella della definizione di forme di sostegno al reddito adeguate in caso di licenziamento. A circa 50 anni un dirigente che, per ragioni anche indipendenti dalla sua volontà, si trova estromesso dal ciclo produttivo, ha gravi difficoltà a ritrovare una collocazione. Andrebbe pertanto sostenuto anche median-

I requisiti della rappresentatività

Il ministero del lavoro è preposto alla raccolta annuale degli elementi di valutazione in ordine alla rappresentatività, a livello nazionale, delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro nel settore privato. La raccolta dei predetti elementi di valutazione è finalizzata soprattutto alla individuazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai fini della partecipazione al dialogo sociale, nonché della costituzione degli organismi a partecipazione sindacale, a sensi delle diverse normative che li istituiscono. Tale problema ha formato oggetto di esame da parte di una giurisprudenza amministrativa ormai cospicua, la quale, in assenza di positive indicazioni normative, ha ricavato dai principi generali dell'ordinamento alcuni criteri orientativi.

I criteri utilizzati a tal fine sono i seguenti:

- consistenza numerica dei soggetti rappresentati nell'ambito delle categorie di riferimento dalle singole organizzazioni sindacali;
- ampiezza e diffusione del-

le strutture organizzative. La Cassazione ha deciso che la diffusione del campo di azione delle Confederazioni deve essere accertata sia territorialmente (nel senso che non sia limitata a una parte soltanto del territorio nazionale), sia settorialmente (nel senso che non sia limitata ad alcune categorie soltanto di lavoratori);

- partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi di lavoro (questo significa che un'organizzazione è considerata rappresentativa non solo per aver firmato ma anche per aver negoziato in via diretta o attraverso le sue Federazioni aderenti, i contratti collettivi nazionali);
- partecipazione alla trattazione delle controversie individuali, plurime e collettive.

Tutti questi criteri hanno certamente una base di validità. Per quanto riguarda, tuttavia, una categoria come quella dei dirigenti, deve essere chiaro che tali principi andrebbero applicati con specifico riferimento alla categoria. Quest'ultima, infatti, non potrebbe competere mai avere in termini assoluti la stessa consistenza numerica di categorie a più ampia diffusione. D'altra parte, la dirigenza ha proprie specificità che devono considerarsi meritevoli di un apposite discipline e di apposite tutele.



Giorgio Corradini

te strumenti di aggiornamento professionale che ne facilitino il reinserimento. Sia la dirigenza pubblica che quella privata poi, condividono l'esigenza di una modifica del sistema previdenziale che fornisca rivalutazioni delle prestazioni più adeguate e una previdenza complementare realmente agevolata ed estesa all'intero universo della categoria. Anche sull'assistenza sanitaria integrativa ci aspettiamo maggiore sostegno dello Stato, soprattutto per quanto riguarda le agevolazioni da garantire ai fondi costituiti sulla base di previsioni della contrattazione collettiva.

D. Anche la dirigenza ha, quindi, i suoi problemi?

R. Sì, effettivamente è così e affrontarli senza un'unità d'intenti non credo giovi né all'interesse del paese né, in modo particolare, a quello delle categorie che rappresentiamo. Occorre un sincero sforzo di sintesi per individuare gli obiettivi (che sono numerosi) che ci uniscono piuttosto che quei pochi che ancora ci dividono. La

Costituzione tutela la quantità e la qualità del lavoro prestato. Il nostro punto di forza è la qualità. Sulla quantità saremo sempre, per ovvie ragioni, in seconda fila. Ma se l'unità sindacale è uno degli obiettivi più importanti anche da parte di quelle organizzazioni che, per numero di iscritti e base associativa, hanno e avranno sempre consistenze ben superiori a quelle dei dirigenti, a maggior ragione essa deve diventare uno degli scopi principali di categorie più circoscritte, come appunto le nostre.

D. Questo è un vero e proprio appello a tutte le organizzazioni della dirigenza!

R. In verità è da tempo che cerchiamo un dialogo. Spesso le storie, le tradizioni l'esperienza e le diverse convinzioni che fanno parte del nostro patrimonio ci hanno diviso. Come dicevo, però, i punti in comune sono molti e ritengo fondamentale cercare in questa fase, se non l'unità sindacale quanto meno la convergenza su opinioni e proposte che

pure dovrebbe rappresentare un aspetto importante nelle relazioni sindacali e nel dialogo sociale del prossimo futuro. Finora i nostri tentativi sono stati contrassegnati da buona volontà e buona fede. Ma forse è mancata la continuità del dialogo e la voglia di mettere da parte vecchie storie. Dobbiamo tutti fare un passo indietro per riunirci almeno sul piano delle idee. Lo merita la dirigenza, lo merita il paese; lo dobbiamo alla professionalità che fa parte del nostro Dna. Nel recente passato, non sono mancate iniziative organizzate insieme nell'ambito delle quali abbiamo potuto riscontrare gli stessi interessi e riconoscerli negli stessi valori. Queste iniziative, però, come dicevo andrebbero rese sistematiche anche nel quadro di uno specifico accordo. Continuare sulla strada intrapresa con determinazione e costanza maggiore, potrebbe servire anche in una prospettiva più o meno lunga, a favorire quel processo unitario che deve pur sempre rimanere la vera stella polare del nostro agire.

D. In concreto quali sono i passi che vorrebbe fare?

R. Il primo passo concreto potrebbe essere quello di rafforzare la fila del dialogo per addivenire ad un patto di consultazione e di collaborazione. Sia ben chiaro che tutto questo non lo faremo con una logica di contrapposizione nei confronti di nessuna altra parte sociale. Ognuno di noi rappresenta legittimamente i propri interessi; i nostri sono oggettivamente diversi e peculiari. La dirigenza privata non ha una stabilità reale del posto di lavoro, non usufruisce di ammortizzatori sociali degni di questo nome, non

lavora a tempo ma ad obiettivi. Nel pubblico impiego, invece, la dirigenza è soggetta allo spoils system e ai capricci della politica. Ce ne è più che abbastanza per portare avanti tutti insieme, le nostre idee e le cose da fare. Nell'assoluto rispetto degli altri attori sociali e degli interessi generali del paese, tenendo conto anche di avere dei precisi doveri verso la società.

D. Dunque non rivendicate solo diritti ma riconosce di avere anche doveri?

R. Certamente. La dirigenza pubblica e privata è stata spesso oggetto di una campagna mediatica negativa, sull'onda di alcuni fatti di cronaca che considero assolutamente episodici. E ben vero però che il dovere delle associazioni di categoria non è solo quello di rivendicare ciò che è giusto nell'interesse degli iscritti ma anche quello di dare indicazioni di comportamento, sul piano etico, e di fornire alla pubblica opinione una corretta immagine di quella che è la funzione dirigenziale. La stragrande maggioranza dei colleghi, del resto, svolge un compito delicato e importante sia nelle imprese che nelle pubbliche amministrazioni e disconosce il valore oltre che essere ingiusto sarebbe oltremodo pericoloso e controproducente per l'intero sistema economico.

—riproduzione riservata—

Pagina a cura di
CIDA
Confederazione italiana
Dirigenti e Alte professionalità
Via Padova 41, 00161 Roma