



Caro-pensioni Lo sciopero divide sindacati e Labour

Sciopero generale in Gran Bretagna il 30 novembre contro i piani governativi sulle pensioni. Il leader laburista Ed Miliband attacca Cameron sulla politica economica ma critica i sindacati e viene contestato.

G.A.B.

I sindacati dei dipendenti pubblici hanno indetto uno sciopero generale in Gran Bretagna per il 30 novembre prossimo. La protesta è diretta contro i progetti del governo Cameron sulle pensioni, che prevedono un aumento dei contributi a carico



Ed Miliband nel suo discorso ai Comuni

dei lavoratori. Già quattro delle maggiori Unions hanno aderito (Unison, Unite, Gmb, e Vigili del Fuoco). Altre dieci stanno valutando se partecipare a loro volta.

SUL PIEDE DI GUERRA

La decisione arriva al termine del congresso annuale della principale confederazione di sindacati britannici, Trade Unions Congress (Tuc), cui sono affiliati ben 58 organizzazioni. Il segretario generale della Tuc, Brendan Barber, prevede che il 30 novembre sarà «la più grossa mobilitazione sindacale dell'ultima generazione». La proclamazione dello sciopero è motivata con il fallimento dei negoziati in corso dall'inizio dell'anno con i rappresentanti del governo di coalizione Tory-LibDem. I sindacati contestano gli aumenti dei contributi pensionistici a carico dei lavoratori, che dovrebbero scattare dal prossimo aprile. La controparte li difende come parte delle misure per ridurre il deficit pubblico.

Le Unions scendono sul piede di guerra in un momento di fortissima tensione sociale. È fresco il ricordo degli incidenti a sfondo etnico a Lon-

dra e in altre città del Regno Unito. E la crisi economica rimane grave. Ne hanno animatamente discusso ieri ai Comuni il premier Cameron e il capo dell'opposizione Ed Miliband. Il primo ha dovuto ammettere che i dati sull'occupazione (80 mila posti in meno fra maggio e luglio) sono «deludenti», ed è stato accusato da Miliband di affrontare i problemi in maniera «non diretta». Il Labour contesta gli orientamenti governativi che non favoriscono la crescita e pesano sulle condizioni di vita dei ceti meno abbienti.

Tuttavia Miliband sta incontrando difficoltà nei rapporti con le Unions, cioè proprio con il soggetto che fece pendere a suo favore la bilancia dei voti al congresso laburista di un anno fa. Grazie al sostegno dei delegati sindacali, Ed prevalse di poco sullo sfidante principale, il fratello David. Intervenedo al congresso della Tuc, Ed Miliband ha criticato lo sciopero dello scorso giugno, proclamato mentre erano ancora in corso le trattative con il governo. E ha lasciato intendere di considerare un «errore» anche la nuova iniziativa di lotta. ♦

LA RUBRICA DEL PATRONATO INCA CGIL. LE TUE DOMANDE, LE NOSTRE RISPOSTE.



Idirittiche non sai

Licenziamenti. Cosa fare?

Sono una lavoratrice tessile. Nella mia fabbrica il lavoro è in netto calo e noi operaie viviamo con l'ansia del licenziamento. Il datore di lavoro può licenziarci? Come possiamo difenderci?

Rispondiamo a questa domanda ricordando i vari tipi di licenziamento in cui ci si può imbattere. Diciamo subito che il caso della lavoratrice che ci scrive, sperando che si tratti solo di un allarme generico, potrebbe essere quello del licenziamento per giustificato motivo oggettivo: cioè quando si verifica una crisi dell'impresa, quando cessa l'attività, o anche solo nel caso vengano meno le mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore e non sia possibile la sua ricollocazione nell'azienda in altre mansioni compatibili con il livello di inquadramento. C'è poi il licenziamento per giusta causa: quando il comportamento del lavoratore costituisce una grave violazione degli obblighi contrattuali, lede in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti e non consente la prosecuzione, nemmeno temporanea, del rapporto di lavoro (c.c. 2119). Con la giusta causa si tronca immediatamente il rapporto di lavoro, senza neppure l'erogazione dell'indennità di preavviso. Altro tipo di licenziamento è quello per giustificato motivo soggettivo: può aver luogo se si verificano da parte del lavoratore comportamenti disciplinarmente rilevanti ma non tali da comportare il licenziamento per giusta causa, senza preavviso. Rientrano in questa tipologia anche lo scarso rendimento e/o il

comportamento negligente del dipendente. Il datore di lavoro deve rispettare una specifica procedura la cui violazione rende nullo il licenziamento stesso: occorre che vi sia stata una preventiva contestazione degli addebiti con diritto del dipendente a svolgere le proprie difese. Infine c'è il licenziamento orale (o verbale): è il caso in cui il lavoratore viene allontanato dal luogo di lavoro senza alcun atto formale da parte del datore di lavoro (lettera o altro). Solitamente il datore di lavoro dice al lavoratore "non ho più bisogno di te", "stai a casa, ti richiamo quando ho del lavoro da farti fare" ecc. o a seguito di un diverbio. Alla lavoratrice, ma più in generale a tutti, ricordiamo che qualsiasi tipo di licenziamento va impugnato quanto prima con qualsiasi atto stragiudiziale comunque idoneo a manifestare la volontà del lavoratore: normalmente basta una raccomandata A/R (di cui si deve tenere copia). Nel caso in cui nella lettera non fossero stati indicati i motivi del licenziamento (caso frequente), entro 15 giorni dal ricevimento è necessario chiedere i motivi del licenziamento e il datore di lavoro deve comunicarli entro 7 giorni, pena l'inefficacia del licenziamento intimato. E' anche opportuno mettersi a disposizione per la ripresa dell'attività lavorativa. Nei casi di licenziamento, ma anche per chiarimenti o aiuti riguardanti i rapporti di lavoro l'invito è di rivolgersi al più presto agli esperti degli Uffici vertenze e legali della Cgil del proprio territorio per essere assistiti e orientati verso le giuste azioni di difesa.

CGIL



www.ufficivertenze.cgil.it



**PATRONATO
INCA CGIL**

www.inca.it