

Credito Emiliano Spa... nuovo Direttore Generale

La Fisac Cgil del Gruppo Credito Emiliano, esprime pubblicamente il proprio cordoglio per la prematura scomparsa del Direttore Generale Angelo Campani, venuto a mancare all'età di 62 anni vittima di un improvviso malore. Era alla guida della banca da due anni. Lascia la moglie e i tre figli ai quali vanno le nostre più sentite condoglianze. Dopo una lunga carriera all'interno della Banca iniziata nel lontano 1981, era diventato Direttore Generale nel gennaio 2023, succedendo a Nazzareno Gregori. Era stato per sei anni Condirettore Generale e, prima ancora Vice Direttore Generale sempre per sei anni.

Desideriamo rivolgere poi i migliori auguri di buon lavoro al neo Direttore Generale, Stefano Morellini, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 Luglio, chiamato a guidare l'azienda in un momento particolarmente complesso. Confidiamo nelle sue capacità di affrontare le sfide future con determinazione e sensibilità, nel solco dei valori condivisi.

Pressioni Commerciali e rischio stress lavorativo

Analizzando i margini di interesse nel settore bancario del primo semestre 2025, si registra un calo del 12% (fonte Banca D'Italia), dovuto per lo più alle manovre dai tagli dei tassi BCE e dall'instabilità geopolitica ancora non risolta. Per compensare i minori guadagni, molte direzioni delle maggiori banche italiane, hanno intensificato le pressioni commerciali sul personale, con obiettivi sempre più sfidanti o impossibili da raggiungere, monitorando i risultati ottenuti con perizia ispettiva. Tale situazione sta degenerando e portando un logoramento psicofisico preoccupante. Recenti studi dimostrano come stress lavorativo prolungato possa sviluppare serie malattie quali ipertensione, problemi cardiaci, disturbi d'ansia, fino all'aumento di uso di psicofarmaci. Sono conseguenze reali che ci vedono coinvolti direttamente e che non possono essere ignorate. Sarebbe opportuno rivedere i criteri degli obiettivi commerciali, perseguendo un equilibrio tra esigenze aziendali e salute dei lavoratori.

La produttività non può essere costituita sul sacrificio del benessere psicofisico delle persone!

Come lo scorso anno, in questo mese di luglio la Direzione Commerciale sta inviando pesanti sollecitazioni, come se i risultati conseguiti finora fossero negativi e le persone trascorressero le giornate a tirarsi le dita.

Si riaffacciano le richieste di rendicontazioni (giornaliere o settimanali), che già da anni non sono più previste, in quanto si tratta di inutili appesantimenti che ricadono sui ruoli commerciali e che riguardano dati già rilevabili automaticamente. Tutto ciò si aggiunge alle richieste telefoniche o verbali per avere indicazioni su Magazzino Affari e appuntamenti, con l'avanzamento del budget, all'invio di classifiche nominative corredate di commenti irraguardosi e a tutto l'armamentario che da anni produce vessazioni, oltre che stress.

Su questo fronte non servono investimenti particolari ma occorre rivedere profondamente il "metodo commerciale" perché le condizioni di lavoro hanno oramai superato la soglia di sostenibilità.

Come Fisac Cgil, siamo da sempre attenti a queste problematiche e, continueremo a perseguire l'obiettivo di tutelare i lavoratori e sostenerli nei momenti di necessità, promuovendo condizioni di lavoro dignitose e sostenibili.

La consulta dà ragione alla CGIL

Il tetto di sei mesi per i licenziamenti è incostituzionale

Per i licenziamenti nelle piccole imprese è incostituzionale il “tetto” di sei mensilità imposto all’indennità risarcitoria. Lo afferma la Corte costituzionale nel pronunciamento del 21 u.s., con riferimento all’articolo 9, comma 1, del decreto legislativo numero 23 del 2015. La cancellazione del tetto era inclusa nei quesiti referendari dello scorso 8 e 9 giugno promossi dalla CGIL.

La Consulta smentisce proprio il decreto. Il testo stabiliva che, nel caso di licenziamenti illegittimi intimati da un datore di lavoro che non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all’articolo 18, ottavo e nono comma, dello Statuto dei lavoratori – cioè non occupi più di quindici lavoratori – l’ammontare delle indennità risarcitorie “non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità” dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Per la Corte, invece, l’imposizione di un simile limite massimo, fisso e insuperabile, a prescindere dalla gravità del vizio di licenziamento non è costituzionale.

NON C’È ADEGUATEZZA E CONGRUITÀ DEL RISARCIMENTO

Il limite imposto, spiega, fa sì che l’ammontare dell’indennità sia circoscritto entro una forbice così esigua da non consentire al giudice di rispettare i criteri di “personalizzazione, adeguatezza e congruità del risarcimento” del danno sofferto dal lavoratore illegittimamente licenziato. Allo stesso tempo non viene assicurata la funzione deterrente dell’indennità nei confronti del datore di lavoro.

SERVE UN INTERVENTO LEGISLATIVO

La Corte esprime quindi l’auspicio di un intervento legislativo sul tema dei licenziamenti di dipendenti. Infine ricorda che, nella legislazione europea e in quella nazionale, anche riguardante altri comparti, il criterio del numero dei dipendenti non costituisce l’esclusivo indice rivelatore della forza economica dell’impresa: non può dunque attestare in automatico la sostenibilità dei costi connessi ai licenziamenti illegittimi.

Ferie, se ti ammali durante le vacanze puoi sospenderle

e recuperarle in seguito: ecco cosa fare per non perderle.

Ti è mai capitato di aver preso un periodo di ferie e di esserti ammalato proprio in quei giorni, dovendo rinunciare al tuo periodo di riposo annuale?

Sappi che la soluzione c’è, vediamola insieme!

A volte può capitare che, dopo aver preso le ferie, un evento improvviso come la malattia possa costringere il lavoratore a rinunciare a quei giorni.

Prima di vedere cosa prevede, in questi casi, la disciplina, è utile dare delle indicazioni su cosa si intenda per malattia e per ferie.

La **malattia**, in ambito lavorativo, è una situazione nella quale il lavoratore è impossibilitato ad eseguire la prestazione lavorativa – cui è obbligato – per cause esterne al luogo di lavoro.

Il diritto del lavoratore ad assentarsi dal luogo di lavoro è ben tutelato sia a livello costituzionale con l'art. 36 Cost., sia a livello civilistico attraverso l'art. 2110 del c.c.. Entrambe le norme permettono al lavoratore di mantenere il proprio posto di lavoro e la propria retribuzione, con l'unico onere di presentare un certificato medico.

Le **ferie** sono un periodo di riposo che spetta al lavoratore per **recuperare le energie psico- fisiche**. Anche le ferie sono tutelate a livello normativo, in particolare dall'art. 36 Cost. – il quale afferma che le ferie sono un diritto indisponibile, quindi irrinunciabile, da parte del lavoratore – oltre che dall'art. 2109 del c.c. e dai CCNL.

Ma vediamo che rapporto c'è tra il diritto ai giorni di malattia e il diritto alle ferie. Infatti lo stesso varia in base ad alcune ipotesi:

1. la **malattia** si presenti **prima delle ferie** già programmate. In questo caso, le ferie saranno annullate fino a quando il dipendente non si sarà ripreso. È obbligo del dipendente non solo fornire il certificato medico, ma restare disponibile nelle fasce orarie per le visite fiscali;
2. la **malattia** si presenti **durante le ferie**. In questa seconda ipotesi è possibile sospenderle e godere in futuro della parte restante.

Comunicare **tempestivamente** al datore di lavoro la malattia, in quanto la sospensione delle ferie avviene dal momento in cui il datore viene a conoscenza della malattia stessa. La sospensione delle ferie si ha anche in caso di ferie collettive, ossia quelle che comportano la chiusura aziendale. Il lavoratore avrà poi diritto a recuperare i giorni di ferie. Infine abbiamo il caso in cui sia un figlio ad ammalarsi durante le ferie del lavoratore. In questo caso, il lavoratore o la lavoratrice avranno diritto alla sospensione delle ferie solo nel caso in cui la **malattia del figlio** comporti un ricovero ospedaliero. Per i figli di età fino a 3 anni non c'è un limite minimo ai giorni di ricovero per ottenere la sospensione; invece nel caso di figli tra i 3 e gli 8 anni la sospensione avviene solo per un massimo di 5 giorni l'anno.

Da questo possiamo dedurre che, oltre gli 8 anni del figlio, in caso di ricovero dello stesso, non si avrà diritto alla sospensione delle ferie.