



BASTA SILENZI E RIFIUTI: i lavoratori di Borsa Italiana/Euronext verso lo sciopero

Relazioni sindacali svuotate, nessuna reale trattativa sul contratto integrativo, premi bloccati, modalità di valutazione opache, condizioni di lavoro, orari e stress in peggioramento, scelte unilaterali su smart working e organizzazione.

Avviate le procedure per la proclamazione dello sciopero.

L'assemblea generale dello scorso dicembre segnalava con preoccupazione tutta una serie di problemi che si trascinano ormai da troppo tempo senza apparente volontà da parte aziendale di trovare una soluzione.

Si poneva l'attenzione ancora una volta sul livello assolutamente inadeguato delle **relazioni sindacali** nell'ambito del Gruppo: ovverosia, relativa disponibilità a incontrare le OOSS solo attraverso **interlocuzioni esclusivamente formali**, atte generalmente a ribadire quella che è di volta in volta la posizione aziendale con scarsa disponibilità a tenere in conto le esigenze dei colleghi o a trovare soluzioni ai problemi posti (ad esempio, le questioni attinenti all'**organizzazione e agli orari** di lavoro). Il caso del **Contratto Integrativo Aziendale** (CIA) è emblematico: l'azienda, ancora lo scorso 17 marzo, ha continuato a proporre bozze fotocopia della propria risposta alla piattaforma sindacale, comunicando di fatto il rifiuto in blocco di tutte le richieste sindacali. Se questa modalità è quella a cui siamo stati purtroppo abituati, la gravità della situazione sta soprattutto nel merito: dalla direzione generale di Parigi è arrivato un secco NO a qualsiasi investimento sulla contrattazione integrativa, rifiutando -solo come esempio- qualsiasi incremento tangibile del **premio aziendale (VAP)**. In un contesto di crescita esponenziale dell'attività e degli utili che ne derivano - periodicamente magnificati in azienda e sulla stampa - **manca ogni volontà di redistribuire** collettivamente anche solo in parte quel valore aggiunto tra i colleghi che hanno contribuito a generarlo. Con premi contrattati fermi al palo, modalità opache di valutazione del merito e nessun piano strutturale di formazione, con gli stessi dirigenti del Gruppo Euronext (dal CEO in giù) che asseriscono pubblicamente con i colleghi che non c'è alcun progetto per trattenere i talenti e che "l'intelligenza è una commodity e non serve all'interno del gruppo", appare chiaro un obiettivo, nemmeno troppo velato, di **riduzione del personale tramite un disincentivo alla permanenza** (senza contare i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, la periodica espulsione di figure dirigenziali, l'introduzione di politiche di staff sharing e cessione di attività verso altre aziende del gruppo non italiane) e **sistematica perdita di professionalità**. D'altronde

l'azienda stessa raccoglie e riconosce il giudizio negativo dei colleghi in merito all'ambiente di lavoro, e crescono le segnalazioni attinenti allo **stress da lavoro correlato**.

In tema, a tal proposito, oltre a questioni specifiche attinenti a contenuti e ritmi della prestazione lavorativa, rivestono un'importanza particolare le questioni relative a **orari e turni** di lavoro. I checkpoint periodici che rilevano diffusi e strutturali sforamenti dei limiti orari non hanno generato azioni concrete e risolutive. In tema di orari e organizzazione del lavoro non si può trascurare la disciplina dell'applicativo **RUNN**, con il quale l'azienda vorrebbe mano libera per un monitoraggio pervasivo ed esteso sull'attività lavorativa dei colleghi, mentre come Organizzazioni Sindacali ribadiamo la necessità di un rispetto rigoroso dello Statuto dei Lavoratori e del GDPR.

La stessa questione dello **Smart Working** è paradigmatica della modalità di affrontare i problemi con approccio centralista e unilaterale, senza alcuna valutazione d'impatto. Non è pensabile che una modalità di organizzazione del lavoro così complessa possa essere disciplinata nell'applicazione quotidiana e addirittura nelle modalità di utilizzo straordinarie ed emergenziali senza alcun tipo di accordo sindacale, che l'azienda ha finora rifiutato anche solo di discutere. Ribadiamo che la tutela dello Smart Working è un elemento centrale delle richieste dei colleghi e uno strumento fondamentale di conciliazione vita-lavoro, e come tale va salvaguardato.

Le questioni che erano state sollevate nella vertenza di due anni fa restano tutt'ora irrisolte.

Nell'ambito dell'integrazione di Gruppo non appare chiaro quanto rimarrà in Italia e quanto sarà delocalizzato a Porto, Parigi, e Amsterdam in aree quali tecnologia, operations, custodia titoli e perfino vigilanza dei mercati. In tema di governance la declinazione del 'modello federale' appare più che altro un accentramento delle decisioni di business, di budget e di organizzazione del lavoro a Parigi!

Per tutti questi motivi saranno avviate le procedure per la proclamazione dello sciopero, e comunicheremo quanto prima il dettaglio delle iniziative.

Milano/Roma 23 Marzo 2026

Le RR.SS.AA. e le Segreterie Territoriali delle società italiane Gruppo Euronext