



COMUNICATO AI LAVORATORI 17/06/2025

Milano, Roma 17 giugno 2025

A quasi un anno dall'avvio della vertenza e a sei mesi dalla stipula degli accordi per la chiusura della stessa, nonostante gli impegni presi dall'azienda, la situazione complessiva è peggiorata. Si fa dunque seguito alle precedenti comunicazioni per fornire informazioni e aggiornamenti su una serie di questioni ancora aperte con l'obiettivo è di garantire una comunicazione sindacale puntuale ai colleghi, in un momento in cui diverse questioni restano senza risposte adeguate.

Si registra una preoccupante diffusione di **licenziamenti individuali** anche tra impiegati e quadri direttivi, particolarmente inaccettabili in un contesto di aziende in buona salute e che produce utili. Continuiamo a rifiutare il metodo adottato dall'azienda che peraltro ignora il ruolo fondamentale del sindacato come interlocutore necessario per affrontare e risolvere le problematiche in modo condiviso nel rispetto delle persone e dei ruoli e non con soluzioni aziendali unilaterali estreme. Abbiamo richiesto un incontro urgente per discutere della revoca degli ultimi licenziamenti individuali per GMO (giustificato motivo oggettivo), pratica inusuale nel nostro settore, ma l'azienda ha rifiutato ogni soluzione alternativa al licenziamento. Parallelamente si riscontra un non episodico allontanamento di dirigenti italiani, spesso a favore di quelli stranieri. Così come nelle recenti riorganizzazioni aziendali abbiamo più volte rappresentato la nostra forte perplessità sul reale mantenimento della governance, delle competenze professionali nonché e della autonomia direzionale e strategica delle società italiane del Gruppo Borsa Italiana con tutti aspetti che hanno impatti anche sul personale italiano.

Sul tema della **Formazione**, l'Accordo Quadro del 2021 di Borsa Italiana che avrebbe dovuto garantire percorsi di upskilling e reskilling a supporto della transizione digitale e del ricollocamento del personale, evitando così inaccettabili situazioni come i licenziamenti individuali per soppressione di ruolo, è stato totalmente disatteso. Nonostante i numerosi incontri di febbraio 2025 sul tema, l'azienda non ha accolto alcuna proposta di percorso condiviso. In assenza di progettazione congiunta, non sussistono le condizioni per firmare l'accesso ai fondi finanziati. In particolare, l'accordo impegnava l'azienda a effettuare una rigorosa mappatura dei fabbisogni formativi, necessaria per sostenere concretamente la crescita professionale e il ricollocamento del personale nelle nuove funzioni. Tuttavia, constatiamo con forte preoccupazione che questa attività, cruciale per il futuro dei colleghi, è totalmente assente dalla gestione delle risorse umane aziendale, e demandata al top management delle singole aziende che privilegiano formazione per il personale che ricopre o ricoprirà ruoli apicali. Siamo a ribadire con fermezza che non si può definire una strategia efficace senza un piano strutturato di riconversione e

mantenimento delle competenze, dove l'analisi puntuale dei gap formativi non è un optional, ma un passaggio imprescindibile e obbligatorio. Ricordiamo che la formazione è uno strumento strategico per lo sviluppo professionale e per assicurare continuità lavorativa, soprattutto quando il ruolo di un collega rischia di scomparire e l'unica risposta aziendale sembra essere il licenziamento.

Più in generale la questione della tenuta occupazionale -oggetto dello Statement del 2024 da parte aziendale- resta motivo di preoccupazione, anche alla luce di quanto sopra riportato relativamente ai licenziamenti individuali e dai dati sul turnover, che evidenziano l'assenza di reale stabilità del personale.

Il tema **dell'organizzazione del lavoro e del benessere dei lavoratori** è centrale per il sindacato. In base all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, avevamo siglato un accordo sul sistema **RUNN**, finalizzato a tutelare i colleghi. Tuttavia, abbiamo dovuto inviare una diffida formale all'azienda per l'utilizzo del sistema, ritenuto in contrasto con gli accordi vigenti. Allo stato attuale l'azienda non sta rispettando quanto sottoscritto.

Anche se già forniti durante gli incontri che si sono recentemente tenuti abbiamo richiesto un supplemento informativo su diversi temi per i quali i dati forniti sono risultati insufficienti o incompleti, in particolare su:

- Orari di lavoro
- sistemi di premialità e "questione salariale"
- entrate/uscite e turnover nelle varie legal entity

L'accesso a queste informazioni è indispensabile per il **monitoraggio costante, puntuale, complessivo ed accurato delle questioni già oggetto di vertenza**, soprattutto su salario, organizzazione del lavoro, sviluppo del business, della governance e mantenimento delle competenze in azienda.

Nel mezzo di una chiara volontà aziendale tesa a restringere la fruizione piuttosto che aumentare i margini di flessibilità, rimane aperto il tema dello **smart working** per il quale riteniamo indispensabile una contrattazione che consideri le esigenze di conciliazione tra vita personale e lavoro, superi la discrezionalità aziendale e tuteli in particolare i colleghi con patologie gravi, prevedendo, ove necessario, il full remote working.

In questo contesto, è di tutta evidenza che il rinnovo del **contratto integrativo aziendale** non potrà che essere particolarmente rivendicativo e ambizioso, in grado di dare risposte adeguate alle necessità dei colleghi italiani e capace di costruire un percorso che possa rispondere con coerenza ed equità a questo processo di profondi cambiamenti organizzativi. Tra i punti da migliorare ci sono, ad esempio, il valore del ticket pasto, oggi troppo basso, il VAP che non rispecchia la ricchezza prodotta dal gruppo Euronext, in particolare dall'Italia, e un monitoraggio accurato sulle modalità di erogazione delle prestazioni dell'assicurazione sanitaria.

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali del Gruppo Borsa e le Segreterie Territoriali