

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Borsa Italiana-Euronext chiedono chiarezza e trasparenza su formazione, smart working, pay review, orario di lavoro, welfare e gestione delle azioni. A fronte di segnali allarmanti e scelte unilaterali dell'azienda, è urgente avviare un confronto strutturato, nel rispetto del contratto e degli impegni assunti dopo la vertenza. Resta alta l'attenzione anche sui rischi di delocalizzazione e sulle prospettive strategiche del Gruppo.



Le Organizzazioni Sindacali (OOSS) del gruppo Borsa Italiana – Euronext desiderano informarvi sugli sviluppi delle trattative che stiamo portando avanti con la parte datoriale riguardo un insieme di temi di rilevanza per i colleghi.

FORMAZIONE FINANZIATA FBA

Il Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) rappresenta uno strumento importante per sviluppare temi legati alla formazione che riteniamo strategici, in particolare nei casi in cui si rende necessaria una riconversione professionale del personale a seguito di modifiche tecnologiche e/o organizzative. Abbiamo incontrato HR per discutere le possibilità di finanziamenti da richiedere a FBA. Tuttavia, la lista dei corsi presentata da HR presenta diverse criticità, tra cui la mancata trasparenza sui criteri di selezione e parametri per garantire una distribuzione equa degli stessi. Abbiamo chiesto chiarimenti sul metodo di rilevazione dei fabbisogni formativi e sulla coerenza con il piano industriale appena presentato. Inoltre, chiediamo l'istituzione una Commissione Paritetica e l'incontro sulla formazione secondo i termini e le modalità previste dall'art. 76 CCNL, che al momento non è stato calendarizzato.

SMART WORKING

Il lavoro agile è un tema di grande interesse per i colleghi, particolarmente nell'ambito della gestione dell'equilibrio vita-lavoro. Tuttavia, al momento la gestione di questa materia da parte del Gruppo è unilaterale e ci sono problematiche che periodicamente emergono. Particolarmente urgente è la questione dei **lavoratori con patologie specifiche** che necessitano di un'estensione strutturale del lavoro agile, ma attualmente essa viene concessa solo su base trimestrale o semestrale. Stiamo chiedendo quindi con urgenza la **stabilizzazione integrale** del lavoro agile per questi colleghi. Inoltre abbiamo

segnalato la necessità di un'applicazione specifica nell'ambito di **grandi eventi** che rischiano di collassare il trasporto pubblico (vedi Giubileo 2025, a Roma) a fronte della quale abbiamo nuovamente ottenuto un secco diniego, quando invece lo scorso anno gli uffici di Parigi hanno lavorato in smart working permanente per tutta la durata dei Giochi Olimpici.

Ribadiamo ancora una volta non solo la necessità di intervenire urgentemente -anche con una contrattazione 'ponte'- su queste situazioni specifiche, ma ribadiamo anche la necessità in termini generali di aprire un **CONFRONTO SINDACALE COMPLESSIVO SUL LAVORO AGILE** che porti a disciplinare la materia in maniera contrattata e non più unilaterale, fornendo quei margini di flessibilità ulteriore che i colleghi richiedono.

PAY REVIEW

Durante un recente incontro con HR e gli amministratori delegati delle diverse aziende del gruppo, abbiamo fatto il punto su quanto previsto in materia dallo Statement aziendale emesso in conclusione della vertenza della scorso anno, che oltre al welfare award e al one-off erogati nello scorso autunno, dava talune indicazioni per quanto riguarda le pay review di recente conclusione. Abbiamo richiesto maggiori dettagli, i dati disaggregati per società, genere e fascia d'età -non ancora ricevuti- che possano consentirci una valutazione complessiva dell'adeguatezza di queste misure per gli scopi cui erano state concepite, ovvero il recupero dell'inflazione e un'opportuna redistribuzione degli incrementi di produttività.

ACCORDO ORARIO DI LAVORO

Sempre a valle della vertenza già menzionata, in merito agli orari di lavoro l'accordo siglato prevede monitoraggi trimestrali sull'orario flessibile, reperibilità e informative annuali. Ad oggi, le OOSS non hanno ricevuto alcun dato in merito all'applicazione dell'accordo, e non ci sono date fissate per incontri informativi e di confronto con HR.

A tal riguardo, ricordiamo che l'organizzazione aziendale e i servizi di welfare saranno oggetto della piattaforma per il prossimo **CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO**, che le OOSS stanno preparando. La piattaforma terrà conto sia dei risultati aziendali in progressivo miglioramento, sia del crescente contributo richiesto ai colleghi in termini di attività lavorativa.

MODELLO 730 E ATTIVITÀ FINANZIARIE ESTERE

La gestione delle azioni Euronext concesse ai colleghi a titolo di benefit richiedono una gestione specifica nell'ambito della dichiarazione dei redditi (mod.730). HR ha recentemente comunicato ai colleghi i nuovi costi per tale dichiarazione ove effettuata presso il CAF indicato dall'azienda. Abbiamo chiesto che sia l'azienda a farsi carico di tali costi aggiuntivi proponendo anche la chiusura dei conti esteri e il trasferimento della gestione delle azioni su conti italiani. Al momento, l'azienda ha risposto che continua ad offrire il servizio di assistenza fiscale come gli scorsi anni esclusivamente per la compilazione del Mod. 730 base e che ci darà un riscontro in merito alla nostra richiesta di trasferimento delle azioni su conto italiano.

INFORMATIVA ANNUALE AI SENSI DEL CCNL

Per tutte le legal entity le OOSS attendono l'**INFORMATIVA ANNUALE** prevista dal CCNL per l'esame dei dati aziendali, mentre nello specifico della capogruppo abbiamo richiesto un incontro sul **BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ** - già calendarizzato per il 7 aprile - per garantire trasparenza e responsabilità su tematiche ESG, e sollecitato un confronto sull'**AREA FINANCE** in merito alle trasformazioni annunciate e ai possibili impatti su ruoli e condizioni di lavoro.

TAVOLI DI CONFRONTO RICHIESTI A SEGUITO DEI COMUNICATI STAMPA DI MARZO E APRILE

Non meno importante, abbiamo espresso preoccupazione per una potenziale delocalizzazione degli **ETF** verso Euronext Amsterdam, chiedendo un confronto urgente per valutarne le eventuali ricadute su stabilità e occupazione in Italia e più in generale per tutti i temi ormai di dominio pubblico e divulgati a mezzo stampa nazionale, che riguardano alcuni temi della vertenza che hanno portato al primo sciopero di Gruppo e i successivi impegni presi dall'azienda al termine dello stesso.

Tutti gli argomenti sono ancora aperti, in attesa degli incontri sollecitati e della documentazione da noi richiesta per gli opportuni approfondimenti o integrazioni. Naturalmente, oltre alle questioni interne che vi abbiamo voluto rappresentare in questo comunicato, non sfuggirà a nessuno quello che sta avvenendo a livello politico in questi giorni, relativamente al gruppo Euronext. Dopo la recente ispezione delle autorità di vigilanza (Consob e Banca d'Italia), si sono nuovamente accesi i riflettori della stampa italiana sul futuro del nostro Gruppo. In questi giorni le rassegne stampa hanno dato ampio risalto alle preoccupazioni che sono state un punto importante della nostra vertenza sindacale di questa estate, legate al tema della governance e della autonomia direzionale e strategica delle società italiane del Gruppo Borsa Italiana, oggetto peraltro di recenti interrogazioni parlamentari bipartisan in materia.

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Borsa Italiana, come sempre, mantengono alto il livello di attenzione sul tema della crescita e dello sviluppo delle aziende del Gruppo e delle tutele per tutti i colleghi. I nostri recenti incontri con HR relativi alla Formazione Finanziata, e gli obiettivi che ci siamo posti, ne sono un esempio: crescita professionale, adeguati percorsi formativi (e accordi sindacali), attenzione all'organizzazione del lavoro. Diversi i fronti aperti, diverse le risposte che attendiamo dall'Azienda. Sarà nostra cura informarvi puntualmente sugli sviluppi dei vari tavoli di trattativa.

RSA Fabi, First CISL, Fisac CGIL del Gruppo Borsa Italiana-Euronext

Milano, Roma 8 Aprile 2025