

Dallo Smart Working al CIA, fino al sistema RUNN: decisioni calate dall'alto e problemi irrisolti richiedono una risposta forte e collettiva



Ora la misura è colma!

Il 9 dicembre, in mattinata, le rappresentanze sindacali sono state convocate dall'azienda per aggiornamenti relativi allo Smart Working. Premettendo che avevamo già espresso con chiarezza il nostro disappunto per il fatto che qualsiasi intervento sullo Smart Working dovrebbe essere discusso all'interno del tavolo negoziale del CIA, e non deciso unilateralmente dall'azienda, durante l'incontro richiesto ci è stato riferito che la programmata riduzione dello Smart Working sarebbe stata rinviata da febbraio a data da destinarsi. Nonostante ciò, tutti i colleghi del gruppo hanno ricevuto, nel pomeriggio dello stesso giorno, una comunicazione direttamente dal CEO di Euronext che annuncia un'implementazione "entro l'estate 2026".

Le Organizzazioni Sindacali ribadiscono la loro netta opposizione a questa decisione, tanto nel merito quanto nel metodo. Avevamo già evidenziato a HR che lo Smart Working è parte integrante della piattaforma sul CIA ed invece viene modificato unilateralmente dall'azienda. Inoltre, nel corso del confronto abbiamo ricordato che lo Smart Working è uno strumento fondamentale di wellbeing per i colleghi, consentendo una migliore conciliazione vita-lavoro, e che – dati alla mano – la produttività aziendale cresce grazie a questo modello. Per questi motivi, non esistono ragioni organizzative che giustifichino una riduzione. Non da ultimo, ricordiamo che l'accordo firmato lo scorso novembre 2024, in materia – tra l'altro – di "Orari di lavoro", era stato costruito soprattutto sul presupposto del lavoro agile.

La misura prospettata appare inutilmente vessatoria, frutto di una pregiudiziale contro il lavoro da remoto e priva di qualunque valutazione oggettiva dell'impatto positivo sulla produttività e sulla continuità operativa dell'azienda, anche in un contesto post-pandemico non emergenziale. È noto inoltre che i nostri uffici soffrono di problemi strutturali di spazi e postazioni: un cambiamento organizzativo così rilevante richiederebbe analisi, verifiche e progettualità che non emergono in alcun passaggio della comunicazione aziendale.

Denunciamo con forza anche le modalità di comunicazione, confuse e contraddittorie, alternate tra annunci in townhall e messaggi ufficiali. È grave che un cambiamento di questa portata venga annunciato senza alcun percorso di informazione e consultazione, né nazionale né di gruppo, provocando l'opposizione dei rappresentanti dei colleghi e delle organizzazioni sindacali di tutti i Paesi Euronext, con cui siamo in costante coordinamento. Chiediamo che le consultazioni richiamate nella comunicazione aziendale non siano un atto formale, ma tengano conto in modo reale e vincolante dei problemi sollevati dai colleghi e dai loro rappresentanti.

Questa vicenda si inserisce in un quadro più ampio, in cui la retorica di un “gruppo federale” contrasta con una governance sempre più centralizzata su Parigi e, di fatto, concentrata nelle mani dell’amministratore delegato del gruppo. Una centralizzazione che si riflette anche negli investimenti sulle aziende italiane, dove al rafforzamento di alcune realtà si contrappone il depotenziamento di altre con alcuni servizi strategici e/o attività che sono sotto potenziale rischio di delocalizzazione in altri paesi del Gruppo.

Non meno rilevante è la trattativa sugli altri temi del Contratto Integrativo Aziendale, che procede a rilento perché – evidente a tutti – la linea imposta dall’alto è quella di non destinare risorse alla contrattazione di secondo livello, a partire dal premio aziendale, impedendo ai colleghi di beneficiare degli utili in continuo aumento, utili generati proprio grazie al loro lavoro.

Analogamente, persistono criticità sull’applicativo RUNN: presentato come uno strumento di semplice contabilizzazione dei progetti, nella versione proposta dall’azienda risulta esteso ben oltre lo scopo originario, con rischi di violazione delle norme sul controllo a distanza e sulla tutela dei dati personali.

La minacciata restrizione dello Smart Working, insieme alle altre criticità da tempo denunciate, richiede una risposta ferma e collettiva. Invitiamo quindi i colleghi a partecipare all’assemblea e a sostenere le iniziative che le Organizzazioni Sindacali intendono mettere in campo. Solo con una mobilitazione unitaria sarà possibile difendere condizioni di lavoro e qualità del nostro futuro professionale.

Le RSA del Gruppo Borsa Italiana e le Segreterie Territoriali

Milano, Roma 11 Dicembre 2025