



Mentre il CEO di Euronext Boujnah, dal 27 al 29 giugno a Napoli, riuniva 81 manager da tutta Europa per una tre giorni di lavori e incontri istituzionali, in Borsa Italiana si procedeva con i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di alcuni colleghi, con un'anzianità di servizio pluridecennale, motivati sia dai cambiamenti dovuti alla innovazione tecnologica sia dall'ampia diffusione dello smart working che avrebbe fatto venir meno alcuni ruoli aziendali.

Quindi, e stentiamo ancora a crederlo, lo smart working, per il quale queste Organizzazioni Sindacali hanno a suo tempo chiesto l'apertura di un tavolo negoziale, viene usato non come strumento di conciliazione di vita e di lavoro, ma come giustificazione a dei licenziamenti!

E questo ci stupisce ancor di più stante la dichiarazione dell'azienda che in data 29/06/2020 dichiarava in un articolo dal titolo che oggi suona beffardo "Il vero Smart working semina fiducia e raccoglie produttività" sul sito [paroledimanagement.it](http://paroledimanagement.it): "Per il post Covid stiamo lavorando per sviluppare al meglio il 'nuovo modo di lavorare', soffermandoci su aspetti come la fiducia, lo sviluppo delle competenze, la ridefinizione del luogo di lavoro e una migliore gestione degli obiettivi e delle performance".

E questa purtroppo è la punta dell'iceberg, perchè da tempo, nelle Società del Gruppo, si esercitano notevoli pressioni su alcuni colleghi, in alcuni casi per "convincerli" a dare le dimissioni o addirittura, in altri casi, a cambiare datore di lavoro per riprendere poi a svolgere, nella medesima società da cui ci si dovrebbe licenziare, le stesse mansioni che si svolgono attualmente, ovviamente a condizioni ben peggiori delle attuali e per il tramite di una società appaltatrice.

Sulla base di tutto ciò, siamo sicuri che quanto emerso sui quotidiani la scorsa estate in tema di esubero di personale, e poi smentito più volte successivamente, non sia invece effettivamente reale?

Ci viene il serio dubbio che queste iniziative siano strettamente legate a un piano di ristrutturazione, non dichiarato ufficialmente, legato all'acquisizione di Euronext e che ha come obiettivo la riduzione del personale in Italia.

Altrimenti non ci spiegheremmo il perché le Organizzazioni Sindacali non siano mai state coinvolte attivamente in questi processi di ristrutturazione "mascherata", ma solo a titolo informativo o in maniera non formale. Forse perché queste modalità gestionali aziendali darebbero del Gruppo, e delle sue iniziative sul personale locale un'immagine ben diversa da quella che Euronext vuole cercare di far apparire attraverso i media.

Con l'azienda avevamo avviato un dialogo proficuo che aveva portato appena a dicembre scorso, ad un accordo con il Gruppo Borsa Italiana, a seguito della riorganizzazione relativa all'acquisizione del Gruppo Euronext. Tale dialogo era poi proseguito in occasione dell'acquisizione del ramo di azienda di Spafid da parte di Monte Titoli.

In quelle occasioni le parti si erano reciprocamente date atto di due fondamentali aspetti: l'assenza di tensioni

occupazionali derivanti dal nuovo assetto (no esuberi, no licenziamenti collettivi) ed interventi sui ruoli finalizzati alla sola valorizzazione professionale, accompagnata da idonei strumenti formativi.

Ribadiamo pertanto con fermezza come sia fondamentale dare concretezza al dialogo, agendo in un'ottica di pieno rispetto delle persone, che se attuata, avrebbe consentito e potrebbe ancora consentire, grazie agli strumenti messi a disposizione dal nostro contratto, di affrontare percorsi di riconversione e riqualificazione.

Da diversi mesi siamo impegnati su diversi tavoli di trattativa (rinnovo del CIA, accordo sullo smart working, ecc.), che, peraltro, stanno procedendo con grosse difficoltà perché ci vengono chiesti, anche a fronte di bilanci dagli ottimi risultati, ulteriori inspiegabili sacrifici per "sinergie di costi".

Abbiamo sempre cercato un dialogo costruttivo per cercare una conclusione positiva e sostenibile, ma come possiamo continuare ad affrontare questi temi delicati in assenza di corrette relazioni sindacali?

Come possiamo serenamente confrontarci con la Controparte quando, senza conoscerne i criteri sottostanti, ci sono a rischio posti di lavoro?

Attendiamo, pertanto, dal nostro management, un segnale che permetta di ripristinare un sistema di serie e corrette relazioni industriali all'interno del Gruppo, in cui i rispettivi ruoli siano rispettati sempre e in ogni occasione.

Durante questa attesa, che auspichiamo breve, ci impegniamo a tenere aggiornati i colleghi del Gruppo, l'opinione pubblica e le Istituzioni sugli sviluppi di questa vicenda che, ricordiamo, sarebbe stata anche oggetto lo scorso 2 marzo di una audizione congiunta presso la XI Commissione Lavoro e la VI Commissione Finanze della Camera, alla presenza delle Organizzazioni Sindacali nazionali, per analizzare le ricadute sul personale del Gruppo Borsa Italiana a seguito dell'acquisizione da parte di Euronext; audizione annullata perché le stesse Commissioni, il mondo Politico e le Organizzazioni Sindacali furono rassicurate rispetto all'infondatezza delle notizie di esuberi e licenziamenti, conseguenti all'acquisizione, che venivano riportate dalla Stampa nazionale.

Milano, Roma 13/07/2022

Le Organizzazioni Sindacali del Gruppo Borsa Italiana SpA RSA e Segreterie Territoriali Fabi Fisac-CGIL e First-CISL