

COMUNICATO

FIBERCOP – AGGIORNAMENTO COORDINAMENTO NAZIONALE

In data 28 ottobre u.s. si è svolto il previsto incontro tra le Segreterie nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL / Coordinamento nazionale RSU e la Direzione Nazionale HR di FiberCop.

In prima battuta l'azienda ha illustrato la manovra riorganizzativa in ambito Rete sviluppata a partire dalla scorsa primavera (per tutti i dettagli rimandiamo alle slides allegate), le linee guida, i razionali e le finalità della stessa, unitamente alla spiegazione delle nuove figure professionali introdotte per esigenze correlate, come il Capo Centrale ed il Realizzatore.

Approfondimenti da noi sollecitati nella richiesta unitaria dello scorso 2 ottobre per apprendere elementi sino a ieri mancanti.

La manovra si sviluppa nei razionali legati all'evoluzione tecnologica, quale fattore che abilita la necessità di avere processi più snelli, partendo dalla concentrazione di attività confinanti tra di loro, che sino a ieri erano svolte in diversi ambiti organizzativi, ne consegue un accentramento delle attività di back office, delivery, assurance e maintenance all'interno della funzione field-management, all'interno della stessa si accorpano gli Rjm (attività di dispaccio Wr) che passano da 24 a 4 a livello di OA, le Field-Force passano da 52 a 40.

FiberCop oltre ai focus di semplificazione ed accentramento, ha illustrato la parte del progetto legata alla realizzazione con l'introduzione delle figure dei Realizzatori, dei Capicentrale e di una figura legata al supporto del mondo delle vendite.

I realizzatori secondo i razionali aziendali dovrebbero verificare appunto la realizzazione in campo da parte delle imprese e a seguire la rendicontazione dei progetti in modo da inviare il tutto ad Infratel. Una figura che sulla carta appare prettamente gestionale, utile esclusivamente al finalizzare la chiusura dei progetti per poter fatturare in tempi rapidi per ottenere i fondi legati al Pnrr prima che questi scadano.

Il capo centrale detto anche Central Office Manager (l'inglese è ottimo per mascherare i vecchi e noti mestieri) è un gestore degli immobili FiberCop che dovrà garantire la conservazione e la tutela del patrimonio aziendale, assicurandone il controllo in termini di qualità e sicurezza, potremmo definirla una figura mista tra un amministratore di condominio ed un portiere dotato di tecnologia per adempiere alle proprie mansioni.

E' finalmente emerso più evidente che la riorganizzazione è stata più invasiva ed impattante rispetto a quanto annunciato dalle scarse presentazioni della struttura organizzativa. E' stato applicato in maniera massiccia il concetto di verticalità, accentrando ed ottimizzando molte funzioni, creando poi contenitori specifici, più di un migliaio di lavoratori sono stati spostati. Questo è un aspetto che dovremo monitorare, cercando di avere più chiarezza su tempi medio lunghi che scavallino l'immediata urgenza del PNRR.

Nei numerosi interventi della delegazione sindacale è stata rappresentata all'azienda una situazione interna di generale confusione a tutti i livelli, un clima interno minato da un senso di malessere diffuso, tutta una serie di perplessità, di problematiche e di necessità che i lavoratori di ogni territorio caldeggiavano ogni giorno. Attività diverse e riorganizzazione di interi settori nella rete, si trascinano dietro istanze di adeguamento inquadramentale che valorizzino tutti gli specialismi.

L'azienda, convinta che vada sempre tutto bene, si è sentita colpita nel vivo da queste animate esposizioni, accusando la delegazione sindacale di ripetitività, di toccare argomenti non all'ordine del giorno, di scambiare inopportuno i tavoli relazionali e, quindi, di non conoscere gli schemi canonici delle relazioni industriali. Un passaggio spiacevole che ha rischiato di interrompere bruscamente la riunione. Questo perché la difesa di dubbie scelte manageriali in ambito organizzativo, non può essere portata avanti scaricando le responsabilità nei confronti del sindacato.

Con forte senso di responsabilità verso i lavoratori che rappresentiamo e per i quali stiamo ai tavoli di trattativa, abbiamo ribadito che i rappresentanti sindacali riportano criticità reali ed identiche evidentemente perché presenti e riscontrate allo stesso modo in ogni angolo del Paese. Situazioni non di certo imputabili al sindacato, ma derivate da scelte tecniche del management che sembrano disegnare un ritorno al passato dell'azienda, con la conseguenza che la scarsa chiarezza delle stesse linee definisca informazioni parziali, se non difformi, rispetto a quanto precedentemente dichiarato dai responsabili HR.

Abbiamo infatti riscontrato approssimazione nella gestione e nella scelta delle persone coinvolte, e dei percorsi intrapresi. Siamo convinti che se il sindacato venisse coinvolto ed ascoltato maggiormente dall'azienda tutta, e non solo dalle funzioni preposte al confronto sindacale in FiberCop, si potrebbero facilitare i percorsi coniugando esigenze dell'azienda e benessere dei lavoratori. Questo concretizzerebbe relazioni industriali mature, in grado di confrontarsi responsabilmente su tutti i temi, anche rispetto alla complessa fase aziendale che vede ancora, ad un anno e mezzo dalla scellerata operazione di separazione della rete, mancare un piano industriale.

Una mancanza che ha evidentemente mostrato l'incertezza, anche rispetto a temi ordinari, in cui le parti sociali sono costrette a confrontarsi.

Le scriventi OO.SS. conoscono il proprio mestiere e non hanno bisogno di lezioni di sorta.

Questi i punti salienti della nuova organizzazione FiberCop e dopo i puntuali interventi delle segreterie confederali e delle loro Rsu, l'incontro è proseguito con l'illustrazione di tre esigenze aziendali legate nell'ordine ad una variazione dell'accordo sullo Smart-Locker, all'uso dei sistemi informatici in ambito delle figure dei Tol (tecnici on-line) ed all'uso dei metadati delle mail sui server aziendali, i tre argomenti ognuno con le proprie peculiarità stanno dentro all'art.4 legge 300 sul controllo a distanza, per cui devono essere affrontati in prima istanza da FiberCop, attraverso un confronto sindacale con lo scopo di raggiungere un accordo.

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILCOM - **UIL**

Sindacato **L**avoratori **C**omunicazione
Federazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
Unione **I**taliana **L**avoratori della **C**omunicazione

Su questi tre argomenti dopo l'illustrazione e le domande di chiarimento, le parti hanno deciso di prendersi uno spazio di riflessione per valutare il possibile prosieguo data la complessità degli argomenti e gli impatti generali.

In conclusione l'azienda ha comunicato le giornate di chiusure collettive 2026 per i settori non operativi: 2 e 5 gennaio, 1 giugno, la settimana del 10-16 agosto, 2 novembre e 4 dicembre.

Sugli altri temi fondamentali e di interesse trasversale come la presentazione del Piano Industriale (di cui non vorremmo nel frattempo conoscerne i dettagli in maniera indiretta) ed il Lavoro Agile, abbiamo ulteriormente incalzato FiberCop ricevendo di contro un rimando a prossima data (quale??) per l'illustrazione del Piano ed a una futura convocazione di una commissione tecnica nazionale sul Lavoro Agile.

E' urgente ed imprescindibile fare chiarezza sul futuro e dare quanto prima riscontri positivi e concreti ai bisogni dei lavoratori e maggiore rispetto per il lavoro di tutti e del sindacato.

ROMA, 30/10/2025

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL