

SLC	- CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	- CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC	- UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazione

Spett.le
FiberCop S.p.A.

e.p.c.
Alle strutture territoriali Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilfpc Uil

Al Coordinamento e alle RSU

Lavoratrici e Lavoratori FiberCop S.p.A.

PIATTAFORMA RINNOVO **ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE FIBERCOP**

In data 14 aprile 2026, in modalità telematica si sono riunite le Segreterie nazionali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL con i componenti del coordinamento nazionale delle RSU eletti nelle rispettive liste. Dopo ampio confronto hanno deliberato per la presentazione alle lavoratrici ed ai lavoratori di una piattaforma “aperta” che, al termine del percorso di validazione assembleare, sarà sottoposta all’azienda per l’avvio del confronto sui temi oggetto della rivendicazione sindacale per il rinnovo dell’accordo integrativo aziendale. Dopo il giro di assemblee su tutti i territori nazionali, sono stati integrati tutti i punti coerenti con il percorso rivendicativo di secondo livello.

PREMESSA.

FiberCop è un’azienda che opera da circa 2 anni con una mission e degli obiettivi ben precisi non comparabili e riscontrabili nel passato, nata come sappiamo dalla separazione che ha prodotto lo scorporo della rete dai servizi di Tim.

Sino ad oggi, nella gestione del proprio personale, FiberCop ha proseguito applicando in continuità gli accordi sottoscritti nel tempo da Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil con l’azienda da cui ha avuto origine. È giunto il tempo che FiberCop si doti di un integrativo aziendale, autonomo e coerente con la nuova realtà che rappresenta, rivedendo impianti normativi ed economici che, spesso, appartengono ad una realtà produttiva oramai non coerente con l’attuale composizione aziendale. Al contempo vanno consolidati istituti e regolamentazioni che hanno rappresentato buone pratiche di contrattazione, generando benefici tra le lavoratrici ed i lavoratori.

1. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Il sistema di relazioni industriali in FiberCop deve trovare il giusto equilibrio tra confronto nazionale e territoriale, attraverso la valorizzazione del complesso delle RSU elette dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le tematiche inerenti normative e salario dovranno sicuramente trovare nel confronto nazionale la loro sede, stimolando al contempo un confronto vero e con autonomia decisionale a livello territoriale per tutte quelle tematiche dell’organizzazione del lavoro che rappresentano differenti impatti in base alla diversa morfologia e logistica che l’Italia rappresenta.

In merito alle commissioni, va applicata una seria ridefinizione delle stesse, coerenti con la nuova composizione organizzativa dell’azienda.

2. FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

La formazione, per una azienda fortemente impattata da processi di evoluzione tecnologica, rappresenta un punto fondamentale per l’adeguamento delle competenze. La formazione merita una pianificazione attenta ed una tempistica di realizzazione congrua, oltre ad un costante e fattivo monitoraggio delle parti sociali che non può limitarsi ad una presa d’atto. È fondamentale la costituzione di una commissione specifica sulla formazione, composta da rsu, che discuta, monitori e validi i progetti formativi aziendali, in particolare in presenza di formazioni finanziate.

SLC	- CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	- CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC	- UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazione

La formazione erogata, la mappatura delle competenze, l'evoluzione delle figure professionali devono trovare una collocazione inquadramentale coerente, anche in applicazione del nuovo modello definito dal recente CCNL delle Telecomunicazioni.

In particolare:

- I livelli B1 e B2 (ex 3 e 4) devono essere considerati esclusivamente come livello di ingresso per le aree tecniche e amministrative, per poi trarre il passaggio nell'area professionale C.
- Le figure operative, come tecnici on field e tecnici on line, superata la fase di formazione e maturazione delle competenze, devono trarre l'area professionale C.
- Le figure professionali individuate dall'azienda, che non prevedono declaratoria specifica nel ccnl (realizzatori, capi centrale, ecc.) devono avere un inquadramento professionale, all'interno dell'area professionale C, coerente con il livello di responsabilità e con le mansioni svolte.
- In relazione allo svolgimento di mansioni superiori, bisogna individuare un tempo certo di assegnazione della fascia retributiva superiore, riferita all'effettivo svolgimento della mansione e non collegata alla attribuzione definita formalmente.
- In considerazione dei percorsi formativi e di reskilling professionali attuati nel corso dello scorso biennio, gli inquadramenti professionali devono avere coerenza con la nuova mansione svolta ed il settore di appartenenza trarre successivamente alla riqualificazione.

3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

L'organizzazione del lavoro in azienda, considerata la nuova composizione e le modifiche intervenute post separazione, deve trovare una sua coerenza. In particolare, le diverse riqualificazioni professionali che hanno visto cambiare mestiere a migliaia di persone devono trovare applicazioni normative e regolamentari chiare e trasparenti.

- Svolgimento attività On Field /Tecnici On Line, Indennità specifiche operatori

ON FIELD - L'istituto dell'ERA va superato. L'individuazione di una indennità che riguardi tutto il personale operativo deve essere l'obiettivo del confronto negoziale da avviare. Un importo forfettario, uguale per tutti ed adeguato al costo della vita, ma soprattutto da applicare a tutte quelle lavoratrici e tutti quei lavoratori "on field" che svolgono attività riconducibili a lavori svolti "in esterna". Elemento adeguato all'aumento del costo della vita, "di guida" o di "On Field" per il personale tecnico, con trattamento forfettario uguale per tutti, superando attuali differenziazioni in essere. Introducendo "assicurazioni" funzionali alla tutela legale, in caso di esposizione a danni verso terzi.

L'incentivo individuale Tof va ricondotto verso una componente del Premio di Risultato, un item collettivo specifico per le attività "on field".

Individuazione di specifica "indennità operatore" che valorizzi il lavoro dei T.O.L. come anche dei Turnisti h24, riconoscendone appunto il valore ed il contributo.

Per i lavoratori adibiti in maniera continuativa ad attività esterne va verificata la possibilità di fornire strumenti aziendali (ad es. carta aziendale) finalizzati ad evitare l'anticipo personale di denaro, in particolar modo per quanto riguarda l'utilizzo di strade che prevedono pedaggi piuttosto che la sosta in aree di parcheggio a pagamento.

- Svolgimento attività "office" Lavoro Agile.

La pandemia ha dimostrato come un numero smisurato di attività possa essere svolta da remoto. Gli accordi post emergenziali che hanno regolamentato una sana alternanza tra il lavoro in sede ed il lavoro da remoto, hanno dimostrato una piena tenuta dell'organizzazione del lavoro, garantendo da un lato una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle persone, dall'altro il raggiungimento di ottimi livelli di produttività. La scelta aziendale di limitare pesantemente questo strumento è oltremodo anacronistica e non adatta ad una azienda che si candida ad essere leader della trasformazione digitale del paese. Bisogna con urgenza definire un modello organizzativo su base giornaliera, con strumenti di flessibilità, che garantisca, per

SLC	- CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	- CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC	- UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazione

tutto il personale operante in ufficio, una congrua alternanza tra il lavoro in sede ed il lavoro da remoto che ne garantisca la piena equiparazione. La regolamentazione del lavoro agile dovrà, inoltre, individuare forme aggiuntive di flessibilità positiva che estendano la fruizione di un modello molto spinto sul lavoro da remoto per lavoratrici e lavoratori in condizioni di fragilità, che tuteli la genitorialità ed i care giver, e riduca gli impatti della distanza dalle sedi di lavoro.

- Part-time.

Bisogna agevolare, con apposita regolamentazione, soluzioni temporanee o definitive di riduzione dell'orario di lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori che ne facciano richiesta. Al contempo va superato il part-time involontario in azienda attraverso delle apposite sessioni di "consolidamento orario".

Richiesta di estensione del P.T. verticale anche per il personale On Field.

- Orario di lavoro e Flessibilità in ingresso.

Per il personale non turnista di tutte le sedi aziendali individuare formulazioni, su base territoriale, che permettano l'estensione della flessibilità in ingresso oltre il range ora previsto (8.00 – 9.30).

Per il personale turnista necessario procedere ad una rapida verifica dell'adeguatezza delle matrici, in particolare per quanto riguarda la necessità di turni festivi e domenicali e delle relative percentuali.

Possibilità di introduzione di elementi di flessibilità che consentano la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, per esempio attraverso: modelli di settimana corta, sperimentazioni dedicate al personale turnista, incremento dei giorni di ferie annui. Per quanto riguarda la permessistica, ripristinare le 44 ore di permessi individuali effettivi eliminando il meccanismo del Bonus Spettanze, fonte di ricorrenti problematiche.

Ritardi a compensazione e franchigia: per il personale turnista, considerata l'avvenuta razionalizzazione delle sedi, l'accentramento del personale e, spesso, l'aumento della distanza casa-lavoro, va aumentata la franchigia mensile utile a giustificare i ritardi, oggi attestata a 35 minuti/mese per un massimo di 14 minuti/giorno. I ritardi giustificati attraverso tale franchigia non saranno conteggiati per il limite massimo di eventi mensili laddove sia prevista la compensazione del ritardo nella medesima giornata.

- Superamento differenziazioni applicative per livelli.

Vanno adeguati ed equiparati tutta una serie di istituti che differenziano regolamentazione ed importi in base al livello di appartenenza. Nello specifico sui seguenti istituti: recupero della flessibilità, rimborso spese in caso di trasferta, attestazione presenza, ricomposizione orario di lavoro.

- Reperibilità e trasferte.

Sul modello sperimentale attuato per la gestione dell'evento Milano-Cortina, va adeguata la normativa di applicazione per gli istituti, oltre che una rivisitazione dei massimali di spesa e delle indennità, in coerenza con l'andamento dell'inflazione.

- Buono Pasto.

L'importo del Ticket è fermo da 17 anni, l'ultimo aumento, agli attuali 7 euro, risale al 1° gennaio 2009. In considerazione dell'inflazione, sfruttando le agevolazioni normative, non è più rinviabile l'aumento del valore economico del buono pasto.

- Recupero salariale e valorizzazione economica.

Individuare strumenti di recupero salariale per tutti rispetto ad alcuni elementi ed istituti economici che risultano ormai fermi da più di vent'anni (ad es. Premio Annuo ex 14esima).

Inoltre, il tempo trascorso ha portato al consolidamento di una riscontrabile differenziazione di trattamento salariale tra il personale assunto in epoche differenti e impattato da differenti normative contrattuali. Per tali casistiche andrebbero ricercate soluzioni migliorative come ad esempio riconsiderando il tema degli scatti di anzianità e/o incrementi compensativi su altri istituti.

SLC	- CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	- CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILFPC	- UIL	Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazione

4. NORMATIVA DI MAGGIOR FAVORE

I vari accordi sottoscritti in materia normativa, in decenni di contrattazione aziendale, che rappresentano l'insieme di decenni di conquiste, vanno assemblati in un unico accordo integrativo aziendale, armonizzati al nuovo CCNL ed alle normative vigenti, e adeguati alle reali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di una realtà aziendale nuova, e diversa dal passato. A titolo esemplificativo e non esaustivo vanno implementati, regolamentati, adeguati i seguenti istituti:

- Permessi a recupero;
- Permessi visite mediche
- Pausa flessibile;
- Trasferimenti;
- Maggiorazioni contrattuali;
- Permessi solidali,
- Tutele genitorialità;
- Trattamento di malattia;
- Violenze di genere;
- Appalti;
- Genitori con bambini con BES;
- Tutele specifiche portatori di handicap;
- Lavoratori fragili;
- Decesso lavoratori in costanza di rapporto;
- Trasparenza salariale;
- Politiche di genere;
- Diritto allo studio e formazione personale;
- Welfare.

Roma, 16 giugno 2026

**I componenti del coordinamento nazionale delle RSU di Fibercop
eletti nelle liste di Slc Cgil, Fistel Cisl, UilFPC Uil.**

Le Segreterie Nazionali Slc Cgil, Fistel Cisl, UilFPC Uil