

## **COMUNICATO FIBERCOP**

### **Incontro Sindacale del 23 luglio 2026**

In data 23 luglio u.s. si è svolto il previsto incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILFPC-UIL / Coordinamento Nazionale RSU e la Direzione nazionale HR/RI di FiberCop sui seguenti temi: avvio del confronto sul contratto integrativo aziendale, aggiornamento sulle uscite in isopensione al 30 giugno 2026 e le comunicazioni relative al CRALT.

In premessa, il responsabile nazionale di HR/RI Dott. Izzo ha illustrato sinteticamente il percorso dell'azienda dalla sua nascita ad oggi, rappresentando le difficoltà iniziali dovute all'aver acquisito una struttura organizzativa enorme e sbilanciata rispetto alle reali esigenze, le conseguenti diverse manovre riorganizzative di aggiustamento messe in campo in questi due anni, l'andamento attuale complessivo dell'azienda e le prospettive di sviluppo, sottolineando infine che la situazione odierna non necessita di alcun ricorso all'utilizzo di ammortizzatori sociali.

È stato inoltre confermato il raggiungimento degli obiettivi del PNRR previsti in chiusura al 30 giugno 2026 ed è stata comunicata l'aggiudicazione del bando Invitalia (Fondo Nazionale Connettività) che comporterà un ulteriore piano di sviluppo della rete con la realizzazione di circa 700.000 nuovi civici entro il 2030.

Per quanto riguarda la **contrattazione di secondo livello**, la cui piattaforma rivendicativa unitaria è stata da noi inviata a FiberCop il 16 giugno scorso, l'azienda ha esposto gli ambiti che secondo la sua visione saranno da trattare prioritariamente in avvio di discussione:

- ✓ aggiornamento della disciplina della flessibilità in ingresso e dei sistemi di giustificazione delle presenze;
- ✓ revisione della disciplina del Part-Time;
- ✓ superamento dell'attuale regolamentazione del lavoro agile, con la definizione di un nuovo modello giornaliero coerente con l'evoluzione degli strumenti digitali;
- ✓ individuazione di una disciplina aggiornata per una migliore gestione delle situazioni di caregiver;
- ✓ revisione del buono pasto, ipotizzando un aumento collegato alla produttività aziendale (senza fornire dettagli);
- ✓ definizione di uno strumento specifico per valorizzare il personale on field, ricomprendendo tutte le professionalità impegnate nelle attività esterne;
- ✓ aggiornamento della disciplina della reperibilità, con l'obiettivo dichiarato di valorizzare maggiormente l'intervento operativo rispetto alla sola disponibilità, quindi la reperibilità "attiva" rispetto alla "passiva";
- ✓ incremento della capacità produttiva delle attività di Assurance nella giornata di sabato e introduzione di una regolamentazione finalizzata a ridurre il tempo di disservizio venerdì su lunedì;
- ✓ per FiberCop il confronto sulla revisione di profili professionali e livelli di inquadramento proseguirà nell'ambito del tavolo nazionale di settore presso Asstel;
- ✓ aggiornamento degli accordi sottoscritti nel 2017-2018 ai sensi dell'ex-art. 4 della Legge 300/70, alla luce dell'evoluzione delle tecnologie e degli strumenti utilizzati;
- ✓ proposta di smonetizzazione delle Festività cadenti sulla domenica: due giornate nel 2026 e tre giornate nel 2027.

In merito all' **isopensione**, l'azienda ha fornito i dati ufficiali consuntivati a valle della prima finestra del 30 giugno: circa 1413 sono state le domande inviate all'Inps per la certificazione, a fronte delle quali **992 sono state le uscite** effettivamente realizzate e 340 sono invece le persone che in ultima istanza hanno rinunciato alla possibilità. E' stata confermata la seconda finestra del novembre prossimo pur senza esporsi in numeriche, specificando però che potrà interessare anche alcune figure operative escluse ma ricadenti in situazioni gravi/particolari.

Sul tema CRALT, l'azienda ha dichiarato che la disdetta operativa dal 1 gennaio 2027 è legata alla volontà di costruire un nuovo sistema di Welfare FiberCop nel quale far confluire tutte le risorse economiche precedentemente veicolate al CRALT, con l'intenzione di preservare tutti i servizi maggiormente apprezzati dai lavoratori. A settembre è prevista la costituzione di una Commissione Welfare che si occuperà di definire il nuovo assetto dell'offerta.

L'incontro ha rappresentato un primo momento di confronto sul futuro contratto integrativo aziendale, seppure al momento le tematiche siano state introdotte parzialmente e per lo più a livello di "titoli". E' nostra intenzione discutere sia di tutti i temi elencati nella piattaforma rivendicativa unitaria che di quelli proposti dall'azienda, per cui riteniamo assolutamente indispensabile che il negoziato possa rapidamente addentrarsi nel merito delle singole proposte, valutandone attentamente gli effetti sull'organizzazione del lavoro, sulle condizioni economiche e sui diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo di costruire un integrativo che rafforzi l'identità di FiberCop e che valorizzi concretamente ed in maniera tangibile il contributo di tutto il personale.

A livello di prime e specifiche considerazioni, abbiamo immediatamente dichiarato contrarietà alla proposta aziendale di legare l'importo del buono pasto alla produttività, sui livelli professionali riteniamo che la materia vada approfondita in maniera puntuale e precisa nell'interesse di tutti anche se, di base, secondo noi l'area di competenza B dovrebbe interessare nella sola fase d'ingresso il personale neo assunto al fine di rendere anche l'azienda più attrattiva, le smonetizzazioni delle Festività dovrebbero essere ragionate in un'ottica di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione e in una logica di volontarietà. Riguardo la disdetta unilaterale del CRALT ribadiamo il nostro disaccordo, convinti che FiberCop dovrebbe provare a guidare l'Istituto anziché abbandonarlo.

Il percorso negoziale sul secondo livello proseguirà a settembre, sarà nostra cura tenervi aggiornati.

Roma, 30 luglio 2026

**Le Segreterie Nazionali SLC-CGIL - FISTEL-CISL - UILFPC-UIL**