

COMUNICATO

Nella giornata del 28 gennaio si è svolto un incontro tra una delegazione di BT Italia e una delegazione sindacale delle OO.SS. nazionali e territoriali, unitamente alle nuove RSU.

Un incontro che ha rappresentato il primo confronto formale a seguito dell'operazione societaria dello scorso ottobre, durante il quale è stato ufficializzato il passaggio di consegne nella governance: Luca D'Amora ad Amministratore Delegato (in carica da luglio) e HR Manager per l'Italia Daniela Corbetta.

Il nuovo collegio RSU rappresenta i tre poli strategici — Milano, Roma e Torino — assicurando che nessun lavoratore rimanga privo di una adeguata tutela sindacale.

L'Azienda ha illustrato il nuovo paradigma organizzativo che vede l'Italia integrata nella Business Unit BT International. Sebbene la legal entity nazionale rimanga il punto di riferimento per la governance e la contrattualistica, l'autonomia gestionale locale risulta significativamente contratta dalla nuova struttura "Verticale". Le funzioni chiave (Finance, Network, Sales) rispondono ora direttamente a linee di riporto globali.

Il divario tra la dimensione globale e quella locale è netto: a fronte di un colosso internazionale da 9.000 dipendenti e 2,5 miliardi di euro di fatturato, la "nuova" BT Italia si presenta come una realtà estremamente snella:

- Perimetro Occupazionale: Circa 86 dipendenti residui (a seguito del de-investment che ha coinvolto 360 colleghi passati a Retelit).
- Assetto Economico: Un fatturato stimato tra i 50 e i 60 milioni di euro annui, con un focus esclusivo su circa 20-25 clienti multinazionali "top tier".
- Modello "Make to Buy": Con la cessione degli asset di rete e dei data center, BT Italia passa dalla gestione diretta delle infrastrutture all'acquisto di servizi da Retelit. Questo modello introduce una dipendenza strategica dai partner locali per garantire la continuità del servizio ai clienti "retained". Il Sindacato vigilerà affinché questa logica non comporti uno svuotamento delle competenze tecniche interne.

Sul piano logistico, l'Azienda ha confermato il mantenimento del modello di lavoro agile "50/50" (Smart Working) e la razionalizzazione degli spazi nelle sedi storiche, confermando la volontà di mantenere operativi i tre hub di Milano, Roma e Torino.

La delegazione sindacale ha sottolineato che gli 86 lavoratori rimasti rappresentano un patrimonio professionale dell'intero settore delle telecomunicazioni e non solo dell'azienda; la loro salvaguardia professionale è la priorità assoluta di fronte a un trend di calo del fatturato che deve trovare un punto di arresto definitivo.

Ha espresso anche una forte critica alla decisione aziendale di procedere all'assorbimento degli aumenti del CCNL. Non è condivisibile che policy globali di BT International vengano utilizzate per erodere il potere d'acquisto locale. La valorizzazione del personale deve andare oltre i minimi contrattuali, riconoscendo l'eccellenza professionale rimasta in forza.

È stato richiesto il mantenimento integrale di tutti gli accordi integrativi vigenti e una gestione razionale dei carichi di lavoro derivanti dalla nuova struttura.

Il Sindacato monitorerà con estrema attenzione l'evoluzione del Gruppo Retelit (incluso le dinamiche relative a Sparkle e Irideos) per garantire l'armonizzazione dei trattamenti e la tutela dei colleghi ceduti, mantenendo una visione d'insieme sulla filiera dei servizi.

Solo attraverso la valorizzazione delle professionalità presenti e il rispetto degli accordi sindacali sarà possibile garantire un futuro sostenibile a BT Italia in questa nuova dimensione internazionale.

Roma, 30 gennaio 2026

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL

FISTEL-CISL

UILCOM-UIL

UGL TELECOMUNICAZIONI