SLC - CGIL **S**indacato **L**avoratori **C**omunicazione
FISTel - CISL **F**ederazione **I**nformazione **S**pettacolo e **T**elecomunicazioni
UILFPC - UIL **U**nione **I**taliana **L**avoratori **F**ederazione **P**oste e **C**omunicazioni

FIBERCOP: SI APRA UN VERO CONFRONTO

Nel corso degli ultimi mesi, le Segreterie Nazionali di Slc Cgil Fistel Cisl UilFPC Uil, hanno più volte sollecitato e richiamato l'azienda ad un puntuale e continuativo confronto, attraverso cui gestire anche eventuali criticità o necessità, in particolar modo nel caso in cui queste avessero avuto un impatto diretto sulle lavoratrici e sui lavoratori. Invece l'azienda, dopo aver ridotto arbitrariamente le giornate di smart working a un solo giorno a settimana, con evidenti ricadute sulla conciliazione tra vita privata e lavorativa, ha deciso anche di mettere fine al telelavoro, creando un forte disagio per centinaia di dipendenti.

Le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, UilFPC Uil esprimono forte contrarietà di fronte alla decisione di FiberCop di procedere al recesso formale da tutti gli accordi in essere relativi alle prestazioni in regime di telelavoro. Si ritiene che la scelta aziendale rappresenti una chiusura unilaterale, non in linea con le esigenze del personale e distante dai modelli più avanzati di innovazione organizzativa. Tale impostazione appare ancorata a schemi gestionali superati, in netto contrasto con il ruolo di azienda leader della digitalizzazione che FiberCop dichiara di voler ricoprire nel Paese. Il telelavoro in FiberCop è il risultato di una lunga e consolidata contrattazione sindacale nazionale (tra cui gli accordi siglati a luglio 2001, marzo 2013 e a luglio 2019): per questo motivo, prima di procedere a modifiche strutturali con un impatto così profondo sulla vita dei lavoratori, sarebbe stato necessario un confronto serio e approfondito a livello nazionale, evitando di ridurre le relazioni industriali a semplici informative territoriali.
Sarebbe stato comprensibile, nell'ambito di una discussione complessiva sull'organizzazione del lavoro e nel contesto del rinnovo del contratto integrativo aziendale, avviare un percorso di armonizzazione delle diverse modalità di lavoro da remoto. Al contrario, il management ha optato per una scelta unilaterale, superando l'efficacia di intese storiche che nel tempo avevano garantito la stabilità occupazionale a fronte di complesse riorganizzazioni aziendali. Molti dipendenti svolgono le proprie mansioni in telelavoro da anni, spesso a seguito della chiusura delle rispettive sedi fisiche e, in diversi casi, per far fronte a oggettive necessità di assistenza personale o familiare. La gestione di situazioni così delicate non può essere affidata a una formale comunicazione di recesso, seppur inviata nel rispetto dei termini preavviso previsti.
Una decisione, quella presa dall'azienda, che conferma un evidente dualismo tra la volontà di confrontarsi e definire soluzioni condivise con le organizzazioni sindacali, e il prevalere di atteggiamenti decisionisti, anche in contrasto con le intese sottoscritte. Come ad esempio la gestione dell'accordo sulle uscite in isopensione.
In tale accordo era stata infatti recepita la necessità manifestata dall'azienda di preservare, per specifiche esigenze organizzative, la capacità produttiva di alcune figure professionali. Ad oggi invece riscontriamo che per quelle stesse figure professionali escluse dalla possibilità di uscire in isopensione, è la stessa azienda a farsi promotrice di politiche di incentivazione all'esodo scegliendo, arbitrariamente, i destinatari di tali attenzioni. Non solo, da diverse segnalazioni ricevute sembra che si stia procedendo anche a spostamenti di reparto di singoli lavoratori, proprio per consentirne l'uscita attraverso lo strumento dell'isopensione. Chiaramente senza che vi sia la minima visibilità dei criteri utilizzati.

Da una parte si sottoscrivono accordi con importanti elementi di rigidità, che l'azienda stessa sembrerebbe aggirare o gestire a suo comodo, eludendo il valore stesso della contrattazione. Tutto questo accade in un quadro complessivo dove, almeno fino ad oggi, è evidente la difficoltà affinché si concretizzi un vero confronto di merito sull'integrativo aziendale.
Per quanto sopra, le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl e UilFPC Uil chiedono tempestivi chiarimenti su quanto sopra riportato e l'immediata convocazione del tavolo negoziale per affrontare in modo organico tutti i temi inseriti nella piattaforma per l'integrativo aziendale, ponendo al centro l'organizzazione del lavoro, lo smart working e il telelavoro. Considerato anche il recente insediamento ufficiale del nuovo AD di Fibercop, la prosecuzione delle relazioni sindacali non è più differibile.

Roma, 3 novembre 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL – FISTEL CISL – UILFPC UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048201
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILFPC - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322