

FIBERCOP – IL CONFRONTO DEVE ORA ENTRARE NEL MERITO...

L'incontro con FiberCop ha affrontato diversi temi importanti per le lavoratrici e i lavoratori: **isopensione, ERA, reperibilità, flessibilità oraria, lavoro agile, cybersecurity e privacy.**

Anche questa volta, però, il confronto si è concentrato soprattutto sulla presentazione di dati e informazioni da parte dell'Azienda. **CISALCOM ritiene necessario entrare ora nel merito dei problemi e avviare una trattativa concreta**, con risposte chiare e soluzioni sui temi ancora aperti.

ART. 4 – ISOPENSIONE E USCITE DI NOVEMBRE

L'Azienda ha fornito un aggiornamento sulle **uscite previste per novembre 2026.**

A fronte di circa **2.300 manifestazioni di interesse**, sono state individuate **519 posizioni ritenute valide e trasmesse all'INPS.** Nella platea sono state recuperate anche **25 posizioni rimaste incomplete nella precedente finestra di giugno** e risultano presenti circa **80 lavoratori ex operativi**, ricollocati anche a seguito di prescrizioni sanitarie.

È stato inoltre rappresentato che la finestra di novembre dovrebbe consentire di recuperare alcune situazioni che non avevano potuto trovare soluzione nella precedente uscita, anche per problematiche amministrative e ritardi nell'elaborazione delle pratiche.

CISALCOM segue con particolare attenzione questa fase, consapevole delle aspettative di tanti colleghi che attendono una risposta definitiva. Auspichiamo che possa essere ampliata quanto più possibile la platea delle uscite, evitando che situazioni individuali vengano penalizzate esclusivamente da problematiche burocratiche, sanitarie o dalla professionalità di appartenenza.

Nel corso dell'incontro è stata inoltre comunicata l'**assunzione di 200 nuovi TOF**, elemento che valutiamo con attenzione anche nella prospettiva del necessario ricambio generazionale.

REPERIBILITÀ

L'Azienda ha illustrato i dati relativi all'attuale modello di reperibilità, rappresentando una forte riduzione delle ruote rispetto al passato e un rapporto limitato tra le ore complessive di reperibilità e quelle nelle quali viene effettivamente effettuato un intervento.

Le ruote sarebbero passate da **713 a 353**; su circa **475.000 ore di reperibilità**, circa **19.000 sarebbero ore di effettivo intervento**, mentre il sistema interessa circa **3.000 lavoratori su un organico T&O di circa 15.000 persone.**

L'orientamento prospettato dall'Azienda sembrerebbe indirizzato verso una maggiore valorizzazione dell'intervento effettivo, distinguendo anche tra interventi **sul campo e da remoto**, con una contemporanea revisione del valore attribuito alla semplice disponibilità.

Per CISALCOM deve però essere chiaro un principio: **la reperibilità possiede un valore autonomo anche quando non si verifica materialmente l'intervento**, perché durante quel periodo il lavoratore è comunque vincolato, deve essere disponibile e vede inevitabilmente limitata la propria libertà personale e familiare.

Si può certamente discutere di organizzazione, efficienza e maggiore valorizzazione degli interventi, ma senza trasformare la revisione dell'istituto in un arretramento economico per i lavoratori.

ERA – ELEMENTO RETRIBUTIVO AZIENDALE

Sull'ERA l'Azienda ha prevalentemente ripercorso l'evoluzione storica dell'istituto e gli accordi precedenti. Attualmente risultano circa **4.995 percettori**, dei quali **4.478 TOF, 223 Designer, 147 Specialist e 147 appartenenti ad altre figure professionali.**

Anche su questo argomento **CISALCOM** ritiene necessario superare la fase meramente illustrativa.

Il secondo livello non può limitarsi a ricostruire ciò che già esiste: occorre discutere concretamente di **miglioramenti economici, riconoscimento delle professionalità e valorizzazione del lavoro**, affrontando anche le disparità che nel tempo si sono determinate tra lavoratori.

Nel confronto complessivo dovranno quindi trovare spazio anche temi quali la **parificazione degli scatti di anzianità**, le problematiche relative alla **franchigia e alla timbratura in postazione** e tutti gli istituti che incidono concretamente sulla prestazione e sul trattamento economico dei lavoratori.

FLESSIBILITÀ ORARIA

Per il personale non turnista l'Azienda ha manifestato una disponibilità ad approfondire l'eventuale ampliamento dell'attuale flessibilità oraria.

Oggi il modello prevede, per il personale normalista, una fascia di ingresso dalle **8.00 alle 9.30**, pausa pranzo compresa tra **30 e 60 minuti** e conseguente flessibilità in uscita. La platea interessata è di circa **9.500 lavoratori**.

CISALCOM ritiene che qualsiasi intervento debba andare nella direzione di una **maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro**, tenendo conto anche delle difficoltà di raggiungimento di alcune sedi e delle distanze che molti colleghi sono costretti quotidianamente a percorrere. La flessibilità deve pertanto rappresentare un miglioramento per i lavoratori e non una riduzione delle possibilità oggi esistenti.

LAVORO AGILE

Resta ancora aperto il tema del **Lavoro Agile**. Dopo mesi di attività della Commissione dedicata, non risultano ancora soluzioni concrete. **Per CISALCOM** questo rappresenta un elemento di forte criticità, soprattutto in una fase nella quale i lavoratori continuano a sostenere costi crescenti per carburanti, trasporti e spostamenti. Avevamo auspicato almeno il mantenimento o la riproposizione di strumenti di flessibilità aggiuntiva, compreso il cosiddetto **"tesoretto"**, in attesa della definizione di un modello più strutturale.

Il Lavoro Agile non può essere considerato esclusivamente una concessione organizzativa, ma deve essere affrontato come un vero strumento di organizzazione del lavoro, capace di coniugare produttività, esigenze aziendali e qualità della vita.

CYBERSECURITY, SMARTPHONE AZIENDALI E PRIVACY

Particolare attenzione è stata dedicata al progetto relativo alla sicurezza informatica e all'utilizzo di **Microsoft Defender sugli smartphone aziendali**.

L'Azienda ha rassicurato le organizzazioni sindacali precisando che il sistema sarebbe finalizzato esclusivamente alla sicurezza del dispositivo.

Secondo quanto rappresentato al tavolo, Defender **non accedrebbe a foto, video, documenti personali, contenuti delle applicazioni, e-mail, SMS, chat, contatti, calendario, password, cronologia delle chiamate o posizione del lavoratore**. Non registrerebbe inoltre la navigazione web, fatta eccezione per l'individuazione e il blocco di eventuali siti ritenuti non sicuri. Sui dispositivi Android l'attività sarebbe limitata al solo **profilo di lavoro**.

CISALCOM prende atto positivamente di queste rassicurazioni.

Riteniamo però fondamentale che quanto dichiarato al tavolo venga **recepito in forma chiara, formale ed inequivocabile negli accordi, nelle informative e nella documentazione consegnata ai lavoratori**, affinché le garanzie sulla privacy non rimangano esclusivamente dichiarazioni verbali, ma costituiscano impegni precisi e verificabili.

DISCLAIMER SUI PC AZIENDALI

L'Azienda ha inoltre chiarito la finalità del disclaimer che appare all'accensione dei PC aziendali. Secondo quanto rappresentato, il messaggio avrebbe esclusivamente una funzione di sicurezza e deterrenza, ricordando che il dispositivo è uno strumento aziendale utilizzabile esclusivamente dai soggetti autorizzati.

È stato precisato che il disclaimer **non introdurrebbe nuove forme di controllo sui lavoratori e non modificherebbe le modalità di trattamento dei dati personali o i sistemi di monitoraggio già esistenti.**

Anche su questo punto prendiamo atto delle rassicurazioni aziendali e chiediamo che le stesse siano coerentemente riportate nella documentazione ufficiale.

FESTIVITÀ CADENTI DI DOMENICA

Nel corso dell'incontro è stata posta anche la questione della **smonetizzazione delle festività cadenti di domenica**, tema ormai prossimo e particolarmente sentito dai lavoratori. L'Azienda ha risposto che anche questo argomento rientra nella negoziazione ancora in corso.

CISALCOM ritiene necessario arrivare ad una soluzione con tempi certi: i lavoratori devono conoscere anticipatamente le condizioni applicate e non possono ricevere informazioni a ridosso delle scadenze.

BUONI PASTO, LIVELLI E INQUADRAMENTI

Rimangono inoltre aperte questioni che **CISALCOM** considera parte integrante del confronto di secondo livello.

Tra queste figurano il valore dei **buoni pasto**, fermo da troppo tempo e ormai non più adeguato rispetto all'aumento generalizzato dei prezzi, nonché il tema dei **livelli, degli inquadramenti e del riconoscimento delle professionalità.**

Sono questioni economiche e normative che incidono concretamente sulla quotidianità delle persone e che non possono continuare ad essere rinviate.

CRALT

Riteniamo inoltre opportuno che venga affrontata la situazione relativa al **CRALT**, storico strumento di welfare e sostegno per i lavoratori e le loro famiglie. La disdetta rappresenta un ulteriore elemento sul quale è necessario un confronto capace di individuare soluzioni che salvaguardino servizi e opportunità consolidate nel tempo.

ORA SERVE UNA VERA TRATTATIVA

CISALCOM è consapevole della fase complessa che FiberCop sta attraversando, ma ritiene che sia arrivato il momento di **passare dalle presentazioni e dalle dichiarazioni di disponibilità a una trattativa vera e concreta.**

Rimaniamo in attesa di una maggiore chiarezza sul quadro societario e industriale, ma nel frattempo il confronto deve proseguire sui temi ancora aperti, con risposte precise e soluzioni verificabili.

Prendiamo atto delle rassicurazioni fornite dall'Azienda, in particolare in materia di privacy, e chiediamo che **vengano riportate chiaramente negli accordi e nella documentazione ufficiale.**

CISALCOM continuerà a partecipare al confronto con responsabilità, valutando ogni proposta nel merito e tutelando fino in fondo gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ora servono fatti, risposte e un accordo che porti reali miglioramenti.

*P. Segreteria Nazionale
&
Coordinamento Nazionale
FIBERCOP
V. Napoleone*