COMUNICATO UNITARIO
FIBERCOP LA CONFUSIONE REGNA SOVRANA

A oltre due anni dalla nascita della nuova FiberCop, una cosa appare sempre più evidente: la confusione regna sovrana.

Continuano a emergere importanti criticità organizzative e gestionali che incidono pesantemente sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, indipendentemente dal settore di appartenenza.

In tutti i reparti si registrano difficoltà crescenti, con obiettivi e priorità che cambiano continuamente, indicazioni operative spesso contraddittorie e migrazioni verso nuovi sistemi informatici e applicativi che faticano a entrare pienamente a regime, generando disservizi e rallentamenti lungo tutta la filiera operativa, a partire dal Delivery o dal "semplice" disegno dei permessi di scavo, che è alla base delle lavorazioni sul campo e giace in un limbo tra due procedure, come pure lo stato reale della rete esistente.
Negli ultimi mesi abbiamo assistito a un progressivo peggioramento dell'organizzazione del lavoro, accompagnato da pressioni operative sempre maggiori, carichi di lavoro spesso squilibrati e strumenti non sempre adeguati alle esigenze quotidiane.

A questo quadro si aggiungono le problematiche legate alla migrazione verso il nuovo sistema SAP ESS, che ha generato ulteriori difficoltà operative e preoccupazioni tra il personale, considerato che da quell'applicativo dipendono le principali voci che contribuiscono alla costruzione della busta paga.

TECNICI ON FIELD:
Particolarmente preoccupante risulta la gestione delle lavorazioni e delle relative priorità operative.
Nel giro di pochi mesi si è passati dalla richiesta di concentrare gli sforzi sulle attività FTTH a un orientamento prevalentemente rivolto alle lavorazioni di Assurance, senza una programmazione chiara e coerente.

Questi continui cambiamenti determinano una distribuzione disomogenea dei carichi di lavoro, con situazioni nelle quali il personale interno si trova a gestire attività particolarmente complesse o, paradossalmente, periodi di inattività, mentre le imprese esterne sembrano beneficiare di una pianificazione più regolare e continuativa.
Una gestione che solleva interrogativi sull'effettiva valorizzazione delle competenze interne e sull'organizzazione complessiva delle attività.
A ciò si aggiungono le continue pressioni legate al rispetto degli SLA, le difficoltà nella gestione delle lavorazioni a fine turno e il rischio che il ricorso allo straordinario diventi, di fatto, una necessità imposta dall'organizzazione del lavoro, soprattutto per il personale impiegato nel turno base.
Le inefficienze dei sistemi informatici, la crescente complessità delle procedure e la carenza di un supporto specialistico tempestivo contribuiscono ad aumentare lo stress lavorativo, rallentando gli interventi e trasferendo sui tecnici le conseguenze delle inefficienze aziendali.
Non è accettabile che le criticità organizzative e gestionali vengano sistematicamente scaricate sulle spalle dei lavoratori, ai quali si continuano a chiedere risultati senza garantire condizioni operative adeguate.

PROGETTISTI E REALIZZATORI:
Anche nell'ambito della progettazione e della realizzazione della rete si registrano importanti criticità nella gestione delle attività, nella definizione delle priorità e nella distribuzione dei carichi di lavoro.
Ai realizzatori viene richiesta prioritariamente la rendicontazione degli armadi FTTH realizzati dalle imprese esterne, senza considerare adeguatamente le numerose ulteriori attività che caratterizzano la loro quotidianità lavorativa. Gestione dei permessi, sopralluoghi, rapporti con gli enti territoriali, assistenza alle imprese, consuntivazione dei lavori, ripristini, aggiornamenti cartografici, gestione dei sinistri e risoluzione delle problematiche connesse allo sviluppo della rete rappresentano soltanto una parte delle responsabilità affidate a queste figure professionali. Si tratta di attività che, da sole, possono assorbire l'intera giornata lavorativa e che, in molti casi, non trovano un'adeguata copertura nei sistemi di rendicontazione delle attività, i cosiddetti Complex Order, che dovrebbero invece evidenziare tutta le attività in carico a questi gruppi.
Ne deriva uno squilibrio evidente tra le attività formalmente assegnate, il lavoro effettivamente svolto e gli obiettivi richiesti.

Lo squilibrio è evidente anche tra i perimetri di attività tra progettisti passive e realizzatori, i due gruppi nati dai "vecchi progettisti di rete/designer": alcune attività vengono spostate da un gruppo all'altro, presumibilmente in base al carico di lavoro e all'obiettivo mensile, attività che vengono indicate al singolo sempre come prioritarie, facendo così ricadere su lavoratori e lavoratrici lo stress della gestione "di tutto a priorità UNO", con richieste che arrivano loro non solo da ogni parte dell'azienda ma anche da figure di rilievo degli Enti esterni, per cui rappresentano l'unico reale contatto con FiberCop.

Ultima novità per i realizzatori è la ripresa di parte della progettazione, prima appaltata a impresa. Se sicuramente registriamo con favore l'internalizzazione di attività, va evidenziato che il processo avviato prevede tempistiche e carichi di lavoro che difficilmente possono essere compatibili rispetto alle numeriche dei gruppi di lavoro, e nelle condizioni sopra descritte. Va evidenziato, anche, che i nuovi ingressi nel corso di quest'anno non sono stati formati in modo attivo sulla progettazione, ma solo sulla rendicontazione. Questa attività si aggiunge alle numerose altre che vengono richieste in una sede davanti a un PC, in un gruppo di lavoro a cui l'azienda ha tolto il lavoro agile in una settimana, in quanto definiti come "esecutori di attività in prossimità". In questa situazione, sembra invece che i realizzatori stiano evolvendo in una nuova figura che potremmo verosimilmente definire "progettista-realizzatore", senza però che la loro modalità di lavoro sia correttamente adeguata con la medesima elasticità.

Non si può continuare a valutare il lavoro esclusivamente attraverso numeri e indicatori che non rappresentano la reale complessità delle attività e le responsabilità quotidianamente assunte dai lavoratori.

Occorre una revisione dell'organizzazione delle attività, accompagnata da strumenti di rendicontazione adeguati e da una pianificazione coerente con le risorse disponibili.

ISOPENSIONE – USCITE INCENTIVATE – TELELAVORO:
Quanto accaduto nelle ultime settimane desta forte preoccupazione e pone interrogativi sulla coerenza delle politiche aziendali di gestione del personale.
Da una parte, FiberCop continua a sostenere la necessità di escludere determinate figure professionali dai percorsi di isopensione, considerandole strategiche e indispensabili per garantire la continuità delle attività, così come sottoscritto nell'accordo siglato a gennaio

2026, che recita testualmente: "aree che, per motivi tecnici-organizzativi e di pianificazione delle attività operative, richiedano un incremento o una invarianza di organico".
Di contro, si moltiplicano le segnalazioni che riceviamo relativamente a contatti individuali dei gestori HR nei confronti di lavoratrici e lavoratori delle medesime figure professionali considerati dall'azienda "low performer" ai quali verrebbe prospettata la scelta tra un'uscita incentivata o spostamento forzato verso altre attività.
Una contraddizione evidente: non si può dichiarare che determinate professionalità siano indispensabili e, contemporaneamente, incentivarne l'uscita dall'azienda. Se invece ritiene che vi siano condizioni per ridurre questi organici, allora FiberCop deve assumersene la responsabilità e consentire a lavoratrici e lavoratori di accedere al percorso di uscita nel rispetto degli accordi sottoscritti.
Una modalità di gestione che desta forte preoccupazione e sulla quale riteniamo indispensabile fare piena chiarezza, a partire dai criteri adottati per individuare il personale coinvolto e dalle modalità con cui vengono formulate queste proposte.
Ulteriori preoccupazioni emergono dalle comunicazioni rivolte a lavoratrici e lavoratori attualmente in telelavoro, i quali, proprio in questi giorni, hanno ricevuto dall'azienda una comunicazione con la disdetta unilaterale di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a partire dal 01 febbraio 2027.

Riteniamo inaccettabile che scelte destinate a incidere profondamente sulla vita personale, familiare e professionale dei lavoratori vengano affrontate attraverso comunicazioni individuali, senza un preventivo e adeguato confronto con le organizzazioni sindacali.
Nel loro insieme, queste situazioni restituiscono l'immagine di una gestione aziendale caratterizzata da decisioni frammentate e talvolta contraddittorie, che rischiano di alimentare un clima di crescente incertezza e sfiducia.

CONCLUSIONI:
È necessario intervenire concretamente sull'organizzazione del lavoro, garantendo una distribuzione equilibrata delle attività, una programmazione chiara e coerente, strumenti informatici efficienti, un adeguato supporto operativo, occorre inoltre valorizzare le professionalità interne, riconoscendo competenze, responsabilità e percorsi di crescita.
Il futuro di FiberCop non può essere costruito scaricando sui lavoratori le inefficienze organizzative, le contraddizioni gestionali e le conseguenze delle scelte aziendali.
Non si può continuare a parlare di centralità e valorizzazione delle persone mentre, nella quotidianità, si adottano decisioni che generano incertezza, pressioni e preoccupazioni.
Per queste ragioni, SLC CGIL, FISTEL CISL, UILFPC UIL Lombardia chiedono all'azienda l'apertura di un confronto serio, trasparente e strutturato, finalizzato ad affrontare le criticità organizzative, chiarire le scelte sulla gestione del personale e individuare soluzioni concrete e condivise.
FiberCop, a maggior ragione dopo il recente insediamento del nuovo A.D., deve chiarire quale futuro intende costruire e quale ruolo vuole riconoscere alle persone che ogni giorno con grande professionalità ed impegno garantiscono il raggiungimento dei target aziendali e, soprattutto, il costante funzionamento, la manutenzione e lo sviluppo della rete.

Milano, 29 ottobre 2026

Le RSU e le Segreterie Regionali della Lombardia
SLC CGIL – FISTEL CISL – UILFPC UIL