

FIBERCOP – COMUNICATO INCONTRO 19 GENNAIO 2026

In data 19 gennaio 2026 si è svolto l'incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, il Coordinamento Nazionale Rsu e la Direzione aziendale di Fibercop per la presentazione delle linee guida strategiche industriali e relativi programmi di formazione e aggiornamento professionale.

Le linee guida del piano industriale sono state rappresentate da Alberto Boffelli, Chief Corporate Officer, e Cristina Morbiducci responsabile di Operations. In premessa la direzione aziendale ha illustrato il percorso aziendale del 2025 ed i risultati conseguiti e consuntivati: sono stati investiti circa 3.000 milioni di euro, posati circa 27 milioni di chilometri di fibra su tutto il territorio nazionale, con un andamento economico positivo per i primi 3 trimestri, valorizzato il brand e rimesse le persone al centro dell'attenzione.

Per quanto riguarda il 2026, Fibercop, come target di bilancio punta al raggiungimento di un Ebitdal del primo semestre di circa 2.000 milioni di euro contro i 1750 milioni di euro circa dello stesso periodo del 2025. Per quel che concerne le attività industriali, fermo restando gli obiettivi del Pnrr da raggiungere assolutamente entro il prossimo giugno, oltre che in coerenza con lo sviluppo della rete in fibra, si proseguirà con lo spegnimento delle vecchie centrali. Previsto lo switch-off di 1800 centrali nel 2026 e ulteriori 10.400 entro il 2029. Il decommissioning comporterà la dismissione della rete in rame che Fibercop intende valorizzare economicamente, puntando ad aumentare in maniera importante, al contempo, il tasso di attivazione fibra rispetto gli ordinativi ricevuti in ambito Delivery. Per quanto riguarda la gestione delle attività di rete, Fibercop ha dichiarato di non volersi limitare a sviluppare un modello da stazione appaltante ma, anzi, di puntare il più possibile sulla internalizzazione di lavoro e sulla valorizzazione del personale sociale. In questa logica si collocano le nuove figure professionali create negli ultimi mesi, allo scopo di curare e valorizzare il patrimonio aziendale (Capi centrale) piuttosto che dare un forte impulso alla cablatura ed allo sviluppo della fibra in termini di risultati e tempi certi (Realizzatori), considerati questi mestieri a valore aggiunto. Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati dalle linee strategiche del piano industriale, nelle aree dove sono emerse carenze in termini di TOF, Fibercop procederà con l'assunzione di nuovo personale.

Lato relazioni sindacali, il nuovo responsabile nazionale di Relazioni Industriali, Rosario Izzo, ha sottolineato come questo incontro rappresenta il primo di una lunga serie, esprimendo la volontà aziendale di voler essere più comunicativi e più tempestivi nella condivisione dei temi e delle informazioni sia con il sindacato che con le lavoratrici ed i lavoratori. Fibercop auspica di affrontare le varie tematiche in maniera aperta attraverso un confronto costruttivo, escludendo iniziative unilaterali. In relazione ad ipotesi, su una costituenda società relativa al comparto "Mobile", l'azienda ha smentito progetti societari in merito, ribadendo che sono in valutazione diversi ragionamenti in termini di business unit e di aree aziendali da efficientare e calibrare alla nuova realtà industriale. Infine, Fibercop ha dichiarato che non assorbirà gli aumenti contrattuali e che ha intenzione di attivare un art.4 isopensione a breve, con uscita volontaria delle persone entro il 30 giugno 2026. La discussione sull'isopensione avverrà nello specifico nei prossimi giorni, ma l'azienda ha già dichiarato che dovrà essere uno strumento da utilizzare in coerenza con il piano industriale presentato.

Le Segreterie nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil hanno valutato positivamente un approccio aziendale che ritorni a mettere al centro la valorizzazione del personale, auspicando che trovi riscontro nella pratica quotidiana e non resti un mero slogan. La reinternalizzazione di diverse attività in ambito rete è sicuramente un elemento positivo, così come l'assunzione di personale TOF nelle aree territoriali oggi in carentia di organico. La valorizzazione delle persone, nella quotidianità, passa anche per la fornitura ed il miglioramento di strumenti adeguati e moderni, ma anche dalle condizioni complessive di lavoro in termini di salute e sicurezza, di comfort, di flessibilità e di retribuzione. Le organizzazioni sindacali considerano improrogabile la definizione di un contratto integrativo aziendale che tenga in considerazione tutti quegli aspetti normativi ed economici fermi ormai da troppo tempo, partendo, ad esempio, dalla definizione di un nuovo modello di lavoro agile condiviso. Sicuramente un buon segnale, dimostrando il cambiamento di approccio, sarebbe agevolare in queste ore di forte criticità climatiche, nelle regioni colpite da pesanti allerte meteo, l'accesso al lavoro agile per le attività remotizzabili ed una attenzione particolare verso lavoratrici e lavoratori operanti sul territorio.

Roma, 19 gennaio 2026

Le Segreterie Nazionali SLC CGIL, FISTEL CISL, UILCOM UIL