

Piattaforma rivendicativa 2° Livello 2024-2027

proposta COBAS

Recupero salariale, tutela professionale, sovranità sul tempo

Nella presentazione della piattaforma di **secondo livello** partiamo dalla necessità di un recupero salariale. Fattori esterni, tra i quali la pandemia e i conflitti in corso, hanno determinato una perdita significativa del potere d'acquisto dei nostri salari.

È anche per questo che riteniamo grave la firma di un CCNL che non abbia tenuto conto di tali perdite. Il contesto internazionale, il nuovo conflitto in Medio Oriente, il blocco della circolazione delle merci, le politiche dei dazi, la riduzione della disponibilità energetica e l'aumento del costo della vita connesso a questi fattori, sono tutti elementi che rafforzano e confermano il nostro giudizio negativo.

Quando venne introdotta, sul piano normativo, la divisione della contrattazione tra primo e secondo livello, le organizzazioni sindacali ritenute maggiormente rappresentative sostennero che, attraverso il secondo livello, in ogni azienda si sarebbe potuto recuperare salario in base alle proprie specificità. **Bene! E' arrivato il momento di farlo.**

Riteniamo inoltre necessario rimettere mano ad altri istituti ormai obsoleti, che riguardano il salario, il welfare e i percorsi professionali.

La nostra piattaforma è una discussione aperta, rivolta alle lavoratrici e ai lavoratori. È patrimonio di tutte e tutti e non ci dispiacerebbe incontrare delegate e delegati sindacali disponibili a supportarla, integrarla e sostenerla nella fase di confronto con l'Azienda.

1. Il Quadro Normativo di Riferimento (CCNL 2025)

Il nuovo contratto nazionale (valido per i trienni 2023-2025 e 2026-2028) introduce elementi cruciali che devono essere recepiti e migliorati a livello aziendale:

- **Trattamento Economico:** Definizione dei minimi (TEM) e del trattamento complessivo (TEC), con tabelle retributive aggiornate per i vari livelli.
- **Trasformazione Digitale e AI:** con il Ccnl si introducono tutele specifiche per l'introduzione di nuove tecnologie e l'Intelligenza Artificiale, con particolare attenzione alla formazione e alla dignità del lavoratore e della lavoratrice.
- **Welfare e Previdenza:** Conferma e potenziamento della sanità integrativa di settore.

2. Gli Accordi Integrativi Storici (Eredità TIM)

I documenti del 2019 stabiliscono la base operativa per FiberCop:

- **Orario di Lavoro:** Standard di 38 ore e 10 minuti per i "normalisti" e 37 ore e 40 minuti per i turnisti, con regimi di flessibilità in ingresso.
- **Assetti Professionali:** Piani di passaggi di livello (es. dal 3 al 4, dal 4 al 5) basati su anzianità, titoli di studio e competenze acquisite.

- **Ferie e Permessi:** Gestione delle spettanze annue e introduzione di giornate aggiuntive integrando e modificando l'accordo del 9 Gennaio 2019 ripreso successivamente negli accordi di secondo livello del luglio/

PREMESSA

La nostra proposta si muove in un'ottica di **recupero salariale**, in relazione agli **obiettivi triennali di crescita aziendale** (EBITDA +15%). I punti chiave individuati sono i seguenti:

1. **TITOLO I – SOVRANITÀ SUL TEMPO E DIVIDENDO TECNOLOGICO**
2. **TITOLO II – RESTITUZIONE DEL VALORE E SALARIO STRUTTURALE**
3. **TITOLO III – DIRITTI OPERATIVI, REPERIBILITÀ E TUTELA DELLA SALUTE**
4. **TITOLO IV – ASSETTI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE**
5. **TITOLO V – RELAZIONI SINDACALI, DEMOCRAZIA E DIRITTI DI CONTROLLO**

TITOLO I – SOVRANITÀ SUL TEMPO E DIVIDENDO TECNOLOGICO

L'incremento dell'EBITDA e l'adozione massiva di processi di automazione e Intelligenza Artificiale (previsti dal CCNL 11/11/2025) non possono tradursi esclusivamente in profitti per l'azionista. Essi devono generare un "dividendo sociale" sotto forma di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario e un aumento della qualità della vita.

1.1 Riduzione dell'Orario di Lavoro Strutturale

In deroga a quanto stabilito dall'Accordo Integrativo del 4 dicembre 2019, che prevede un orario di lavoro pari a 38 ore e 10 minuti per i lavoratori normalisti e a 37 ore e 40 minuti per i turnisti, si rivendica l'avvio di un percorso progressivo e strutturale finalizzato alla riduzione sistematica dell'orario di lavoro, senza alcuna penalizzazione del trattamento economico complessivo (TEC).

Le modalità attraverso le quali verrà perseguita la **riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario** saranno oggetto di specifica contrattazione con l'Azienda.

Le proposte avanzate dai **COBAS** si orientano verso un **aumento significativo dei permessi ex festività** (come già avvenuto nella fase di trattativa pre-accordo del **9 gennaio 2019**) e verso una **riduzione della settimana lavorativa a quattro giorni**, nel rispetto del limite massimo di **otto ore lavorative giornaliere**, risultato storico delle lotte del movimento dei lavoratori.

1.2 Rifiuto della Flessibilità Unilaterale e Sovranità sul Tempo

Le parti concordano che la flessibilità oraria non può essere una prerogativa esclusiva aziendale.

- **Fasce di ingresso:** Estensione delle fasce di flessibilità in ingresso già previste fino alle ore 10:00 per tutto il personale non turnista, senza necessità di autorizzazione preventiva, per favorire la reale conciliazione dei tempi di vita.
- **Banca del Tempo Etica:** Istituzione di una banca delle ore dove vanno a confluire quota parte dei recuperi orari che possono essere fruiti a discrezione del lavoratore per

esigenze personali o familiari, superando i limiti attuali previsti dall'accordo del 9 gennaio 2019.

1.3 Governance dell'Intelligenza Artificiale, Carichi di Lavoro e Prevenzione attiva

In applicazione dell'Art. 2 del CCNL 2025, si esige la costituzione di un'apposita **commissione RSU/Azienda per il monitoraggio degli algoritmi di assegnazione carichi di lavoro che tuteli il diritto alla disconnessione e la sicurezza sul lavoro** sia dal punto di vista dello stress da lavoro correlato sia dalla individuazione di tempi e procedure per consentire di predisporre in sicurezza ogni intervento di manutenzione o delivery (ad es. cantieri e uso scale)

1.4 Straordinario e Lavoro Supplementare

Al fine di disincentivare il ricorso sistematico allo straordinario e favorire nuove assunzioni:

- Innalzamento delle maggiorazioni previste dall'Accordo 4 dicembre 2019 per il lavoro supplementare e festivo.

1.5 Smart Working

- **Promozione e sostegno allo smart working**

Introduzione di una **quota minima di lavoro agile pari al 50% su base mensile** per tutte le mansioni remotizzabili.

Il lavoro agile **non deve comportare l'assorbimento** di ferie, permessi, ROL, legge 104/92 e altri istituti contrattuali.

Lo **smart working non è un privilegio**: consente di ridurre tempi morti e costi, migliorando l'organizzazione del lavoro. Per le persone fragili e per chi svolge funzioni di caregiver è spesso uno strumento indispensabile; eventuali dinieghi devono essere **puntualmente motivati** e accompagnati da **soluzioni alternative**.

- **Fragilità e caregiver (L. 104/92)**

Possibilità di accesso allo smart working **fino al 100% sia per i "fragili" che i caregiver**, con obbligo di risposta aziendale entro **30 giorni**. In assenza di riscontro si applica il **meccanismo del silenzio-assenso**, attivabile tramite autocertificazione. Il diniego è ammesso esclusivamente in presenza di **motivazione oggettiva del medico competente**.

- **Genitori con figli di età inferiore ai 14 anni**

Previsione di **3 giornate aggiuntive di lavoro agile al mese**, oltre alla soglia del 50% prevista come base, configurate come **diritto pattizio**.

- **Indennità per la prestazione lavorativa da remoto**

Riconoscimento di un'indennità pari a **2 euro per ogni giornata di lavoro agile dal lunedì al venerdì e 3 euro per le giornate di sabato, domenica e festive**, eventualmente gestibile tramite **apertura di credito welfare**.

Predisposizione di **contratti energetici business a trazione aziendale** a favore delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile.

TITOLO II – RESTITUZIONE DEL VALORE E SALARIO STRUTTURALE SANATORIA LIVELLI

2.1 Istituzione dell'Elemento Retributivo di Secondo Livello (ERSL)

Si rivendica l'istituzione di un **Elemento Retributivo Aziendale strutturale e non assorbibile**, pari al 15% dei minimi tabellari (TEM) previsti dal CCNL 11/11/2025 per ciascun livello inquadramentale e disassociata dal TEM (regolato dal CCNL).

- Tale importo deve essere inteso come recupero salariale strutturale aziendale anche nell'ottica della crescente produttività derivante dall'innovazione dei processi di rete e dalla digitalizzazione.
- L'incremento deve essere erogato con cadenza mensile e avere incidenza su tutti gli istituti contrattuali (TFR, tredicesima, ferie e permessi).

2.2 Nuovo Premio di Risultato (PdR) “Valore FiberCop”

Il Premio di Risultato deve essere profondamente rivisto rispetto ai modelli passati (Accordi 2019):

- **Criterio di Accesso:** Il premio scatta automaticamente al raggiungimento del 90% del target degli obiettivi oggetto del PDR.
- **Redistribuzione:** In caso di superamento del target del 15% le quote del pdr andranno redistribuite in parti uguali tra tutto il personale in forza, indipendentemente dal livello.
- **Opzione Welfare:** Scelta volontaria del lavoratore per la conversione in servizi di welfare con una maggiorazione aziendale del 15%, ferma restando la tassazione agevolata prevista dalla normativa vigente.
- **Opzione solidarietà verso i lavoratori:** Al mancato raggiungimento del valore TARGET va eliminato il parametro di non erogazione del PDR, stabilendo una quota il 50% da assegnare ai lavoratori inquadrati fino al 7 livello.

2.3 Adeguamento delle Indennità Tecniche e Operative

A parziale modifica di quanto stabilito nell'accordo del 4 dicembre 2019 e della relativa **Errata Corrige**, si richiede quanto segue:

- **Indennità di reperibilità**
Incremento del **15%** dei valori attualmente in vigore per la reperibilità settimanale e festiva, a ristoro del vincolo sociale e della disponibilità richiesta alle lavoratrici e ai lavoratori.
- **Trasferta e diaria**
Incremento almeno del 15% dei valori relativi ai **rimborsi chilometrici** e alle **diarie di trasferta**.

Rischio guida e tutela della patente (“Salva lavoro”)

La conduzione di mezzi aziendali in contesti caratterizzati da forte pressione produttiva, difficoltà oggettive legate al traffico, alle condizioni meteo, alla segnaletica in continuo mutamento, alla diffusione di dispositivi elettronici di rilevazione delle infrazioni — spesso orientati più alla funzione sanzionatoria che a quella deterrente o educativa — nonché all'utilizzo di strumenti digitali sempre più complessi per lo svolgimento delle attività lavorative, espone le lavoratrici e i lavoratori a **sanzioni, stress e rischi aggiuntivi** che non sussisterebbero in assenza dell'utilizzo del mezzo aziendale, all'interno di una dinamica iperproduttiva.

Pertanto, si stabilisce:

- **Indennità di rischio guida**

Riconoscimento di un'indennità pari a **80 euro mensili** per l'utilizzo sistematico, in seno alla mansione, del mezzo aziendale.

- **Clausola “Salva lavoro” in caso di perdita della patente (in assenza di dolo)**

Previsione di **ricollocazione interna senza limiti**, con **invarianza salariale**, copertura tramite **polizza legale** e percorsi di **formazione per mansioni alternative**.

- **Zero anticipi**

Eliminazione degli anticipi da parte dei lavoratori per **pedaggi e parcheggi**, mediante utilizzo di app e dispositivi con **conto centralizzato e fatturazione elettronica a carico dell'Azienda**.

- **Patente di Guida**

Con il supporto delle strutture competenti istituire un **meccanismo di recupero dei punti patente** eventualmente persi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa con l'utilizzo dei mezzi aziendali.

2.4 Welfare Aziendale e Buoni Pasto

- **Buoni Pasto:** Elevazione del valore nominale del buono pasto a **10,00 euro** al fine di compensare l'incremento del costo dei beni alimentari. Il valore di 10 euro per il buono pasto è ormai uno standard nelle aziende TLC che puntano all'attrattività del talento.
- **Carta Welfare “universale ma chiusa”:** nominativa, Non monetizzabile, utilizzabile come carta di credito per acquistare beni e servizi inclusi nella normativa dei benefit.

In un contesto di continua perdita di potere d'acquisto diventa indispensabile sfruttare tutte le opportunità che la legge consente. **il credito welfare è detassato rispetto al IRPEF ma ha il problema di essere poco spendibile** se non attraverso macchinose procedure. **Esistono carte di credito “welfare”** che possono essere utilizzate per fare acquisti dove il controllo sulla fattibilità della transazione viene fatto elettronicamente attraverso l'identificazione della categoria merceologica del bene che si sta acquistando

2.5 Scatti di Anzianità e Progressioni Verticali

Tutte Le attività lavorative svolte in FIBERCOP **non risultano più riconducibili al livello “ ex 4”**, in ragione sia della **continua evoluzione tecnologica dei processi produttivi e organizzativi**, sia dell'**elevato grado di autonomia operativa, discrezionalità decisionale e responsabilità professionale** richiesto alle lavoratrici e ai lavoratori per garantire il corretto funzionamento di **procedure e processi aziendali caratterizzati da crescente complessità**. A ciò si aggiunge il dato strutturale dell'**età media aziendale**, che si attesta intorno ai **52 anni**. In tale contesto, risulta **ingiustificabile e non più sostenibile** che lavoratrici e lavoratori che hanno maturato **30 o più anni di anzianità aziendale** non possiedano i titoli e il riconoscimento professionale necessari per l'inquadramento al **livello ex 5**, il quale appare di fatto ostacolato **esclusivamente da politiche di contenimento del costo del lavoro**, piuttosto che da reali valutazioni delle competenze e delle responsabilità esercitate. Ad aggravare tale **sprequazione salariale e inquadramentale**, si rileva inoltre che l'azienda promuove annualmente **centinaia di ore di formazione** per tutto il personale, facendo ampio ricorso a **fondi esterni e interprofessionali** senza che queste producano nei fatti nuovi inquadramenti. Pertanto, salvo voler ritenere tale formazione **inefficace per responsabilità dell'azienda stessa**, risulta coerente e necessario riconoscere che le competenze professionali acquisite e consolidate nel tempo **giustificano pienamente l'accesso almeno al livello ex 5**. L' assenza di un adeguato aggiornamento degli inquadramenti si configura come una sistematica **sottovalutazione del patrimonio professionale interno**, in contrasto con l'evoluzione reale delle mansioni svolte e con i principi di equità retributiva e valorizzazione delle competenze. Si rivendica pertanto un adeguamento salariale per tutti con particolare attenzione ai cluster di lavoratori più penalizzati

- Rivalutazione del valore degli scatti di anzianità aziendali attraverso un coefficiente di rivalutazione legato all'indice IPCA.
- Garanzia di passaggi di livello automatici da 4° a 5° per il personale che abbia maturato 5 anni di permanenza nel livello.

2.5.1 Aree Professionali, Inquadramento e Avanzamento Automatico

Nell'ambito delle **Aree Professionali** è necessario evitare qualsiasi forma di **polivalenza non riconosciuta economicamente**. L'ampliamento delle competenze, delle mansioni e delle responsabilità assegnate alle lavoratrici e ai lavoratori deve corrispondere a un **coerente adeguamento dell'inquadramento professionale e del trattamento retributivo**. È fatto divieto di mantenere lavoratori in condizioni di **stagnazione inquadramentale pluriennale** a fronte dello svolgimento di mansioni evolute, complesse o coincidenti con quelle di colleghi inquadrati a livelli superiori. Tali situazioni dovranno essere sanate mediante **meccanismi automatici fondati su criteri oggettivi e verificabili**.

A tal fine, viene introdotto il **principio di avanzamento automatico di livello (non si lascia indietro nessuno)**, secondo il quale:

1. a parità di **mansioni effettivamente svolte**,
2. all'interno del **medesimo reparto o area professionale**,
3. e in presenza di **identiche responsabilità operative e funzionali**,

l'inquadramento dei lavoratori dovrà essere **uniformato al livello più elevato già attribuito ad altri lavoratori che svolgono le stesse funzioni.**

1. Il livello di riferimento ai fini dell'allineamento inquadramentale è individuato nel **livello massimo applicato nello stesso reparto o area professionale**, in conformità alle previsioni del CCNL.
2. Ogni difformità di livello tra lavoratori che svolgono le medesime mansioni dovrà essere **eccezionale, temporanea e puntualmente motivata**; in assenza di motivazioni oggettive e verificabili, l'allineamento del livello **opera automaticamente**.

Il presente articolo è finalizzato a garantire:

- il **principio di parità di trattamento a parità di mansione**,
- la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze maturate,
- il superamento di pratiche discrezionali o esclusivamente orientate al **contenimento del costo del lavoro**.

2.5.2 Automatismi di Carriera e Passaggi di livello

In continuità con lo spirito delle "Norme di Raccordo" e dell'accordo del 18 luglio 2019, si richiede l'istituzione di un meccanismo di **progressione automatica**:

- **Adeguamento trasparente dei livelli dal 5 al 7.** Salvo necessaria ri-taratura in aderenza alle nuove fasce retributive e aree professionali previste dal vigente CCNL, di intesa si conviene che l'avanzamento nella carriera venga sanato con regole oggettive e dinamiche trasparenti.
- **Consolidamento mansioni:** Ogni lavoratore che per un periodo superiore a 3 mesi (anche non continuativi nell'arco di un anno) svolga mansioni superiori o di formatore o di coordinamento di team/cantieri, ha diritto all'inquadramento definitivo nel livello superiore.

TITOLO III – DIRITTI OPERATIVI, REPERIBILITÀ E TUTELA DELLA SALUTE

La natura di FiberCop quale gestore di infrastruttura critica richiede un impegno costante che spesso travalica l'orario ordinario. Tuttavia, l'uso della tecnologia deve servire a ridurre il disagio del lavoratore, non ad aggravarlo. Si rivendica un sistema di tutele che garantisca il reale recupero delle energie psicofisiche e la corretta remunerazione di ogni prestazione.

3.1 Nuova Disciplina della Reperibilità e Intervento

A integrazione di quanto previsto dall'Accordo del 4 dicembre 2019, si richiede una revisione delle modalità d'intervento:

- **Garanzia Minima d'Intervento:** Per ogni singola chiamata d'intervento in reperibilità, viene riconosciuto un pagamento minimo forfettario pari a **2 ore di lavoro straordinario**, indipendentemente dall'effettiva durata della prestazione (anche se risolta da remoto in pochi minuti), a compensazione della frammentazione del tempo libero.
- **Interventi Multipli:** In caso di interventi consecutivi entro la stessa ora, la garanzia minima si applica una sola volta; ogni intervento successivo alla prima ora darà diritto al pagamento del tempo effettivo con arrotondamento alla mezz'ora superiore.

3.2 Diritto al Riposo e Salute Organizzativa

Al fine di garantire la sicurezza sul lavoro (D.lgs. 81/08) e prevenire lo stress lavoro-correlato:

- **Riposo Compensativo Post-Notturno:** In caso di interventi effettuati tra le ore 00:00 e le ore 06:00 per una durata complessiva superiore alle 2 ore, il lavoratore ha diritto a un **riposo compensativo obbligatorio di 8 ore** a partire dal termine dell'ultimo intervento.
- **Non assorbibilità:** Tale riposo non sarà assorbito dall'orario teorico del giorno successivo. Le ore di mancata prestazione nel turno ordinario, necessarie per garantire le 8 ore di riposo, saranno regolarmente retribuite senza alcuna decurtazione né obbligo di recupero.

3.3 Tutela delle festività e del salario “non goduto”

Al fine di garantire il pieno rispetto del principio di **integrità della retribuzione** e in coerenza con la **giurisprudenza prevalente**, le Parti convengono sull'introduzione delle seguenti tutele, volte a evitare indebiti risparmi aziendali a danno delle lavoratrici e dei lavoratori.

1. Festività coincidenti con il riposo settimanale

Per ogni festività nazionale o patronale che cada di **sabato o domenica**, ovvero in un giorno comunque non lavorativo o di riposo settimanale, l'Azienda è tenuta a:

- corrispondere una **quota aggiuntiva pari a 1/26 della retribuzione mensile globale di fatto, oppure, a esclusiva scelta del lavoratore,**
- riconoscere una **giornata aggiuntiva di permesso LL o di ferie.**

2. Applicazione ai lavoratori turnisti

Il presente istituto si applica altresì alle lavoratrici e ai lavoratori **turnisti** nei casi in cui la festività coincida con il **giorno di riposo da turno**, indipendentemente dalla programmazione dell'orario di lavoro.

3. Priorità alla fruizione della festività

L'Azienda si impegna a promuovere e dare **assoluta priorità** alla volontà espressa dalla lavoratrice o dal lavoratore di **godere pienamente della festività mediante astensione dal lavoro**, così come previsto dalla normativa vigente.

Eventuali richieste di prestazione lavorativa in giornata festiva dovranno pertanto rivestire carattere **eccezionale**, essere **puntualmente motivate da esigenze tecnico-organizzative non procrastinabili** e non potranno in alcun caso comprimere il diritto alla fruizione della festività stessa.

4. Finalità dell'istituto

Le disposizioni di cui al presente articolo sono finalizzate a tutelare il **salario non goduto**, garantire il diritto effettivo al riposo festivo e impedire che la collocazione delle festività nel calendario si traduca in una penalizzazione economica o normativa per i lavoratori.

3.4 Potenziamento Salute e Prevenzione (Welfare Sanitario)

Oltre a quanto previsto dal fondo di settore (ASSTEL/Telemaco), FiberCop deve farsi carico delle specificità professionali dei propri dipendenti:

- **Check-up Malattie Professionali:** Istituzione di un plafond annuo specifico per visite specialistiche di prevenzione legate alle mansioni "on field" (problemi muscolo-scheletrici, esposizione ad agenti atmosferici) e per i lavoratori "videoterminalisti" (prevenzione dell'affaticamento visivo e sindromi posturali) e quant'altro indicato dal MDC

Assicurazione integrativa – Estensione “rischio strada”

Si richiede il rafforzamento della copertura assicurativa aziendale per i lavoratori che utilizzano veicoli aziendali o propri per motivi di servizio, riconoscendo che l'esposizione continuativa al rischio stradale giustifica un livello di tutela aggiuntivo rispetto alla copertura standard.

In particolare si propone:

- introduzione di una **estensione “rischio strada”**, con **maggiorazione dei capitali** in caso di sinistro stradale e **indennità aggiuntiva per invalidità da politrauma**, indipendente dalla RAL;
- previsione di **diarie da ricovero, da ingessatura e da sospensione della patente per cause mediche postsinistro**;
- integrazione della garanzia di **rimborso spese sanitarie**, con **massimale dedicato per incidenti stradali**, inclusione di **riabilitazione e fisiokinesiterapia** e rimborso **ticket e spese extra SSN**.

TITOLO IV – ASSETTI PROFESSIONALI, FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE

Premessa di Titolo: In una società ad alto contenuto tecnologico, la professionalità è l'unico vero asset dell'azienda. Si rivendica un sistema di classificazione dinamico che riconosca l'accresciuta complessità delle mansioni (gestione apparati ottici, diagnostica remota,

coordinamento di rete) e garantisca percorsi di crescita certi, superando la stagnazione dei livelli.

4.2 La Formazione

In applicazione del CCNL 2025, la formazione non deve essere un carico aggiuntivo ma parte integrante della prestazione finalizzata anche all'incremento inquadramentale.

- **Certificazione delle competenze:** Istituzione di un "Libretto Formativo Digitale" aziendale che certifichi le competenze acquisite su nuove tecnologie (XGS-PON, monitoraggio AI, sicurezza informatica), rendendole spendibili per le progressioni verticali interne ed esterne

4.3 Revisione dei Profili Professionali

È necessaria una ricognizione dei profili definiti negli accordi storici (2000 e 2019) per adeguarli alla realtà di FiberCop:

Intesa verso la **Saturazione dei livelli alti:** Impegno aziendale a bandire annualmente sessioni di "Job Posting" interno per posizioni di 6° livello e Quadri, riservate prioritariamente al personale interno con comprovata esperienza tecnica.

4.4 Tutela della Professionalità contro l'Automazione (AI)

Per evitare che l'introduzione di algoritmi di gestione porti alla dequalificazione del lavoro:

- **Diritto alla supervisione umana:** Nessuna decisione che impatti sulla valutazione della performance o sulla sicurezza del lavoratore può essere presa esclusivamente da un sistema automatizzato.
- **Commissione Paritetica sull'innovazione:** Costituzione di un organismo RSU/Azienda che valuti preventivamente l'impatto di ogni nuovo software di gestione della rete sugli assetti professionali esistenti.

TITOLO V – RELAZIONI SINDACALI, DEMOCRAZIA E DIRITTI DI CONTROLLO

Premessa di Titolo: La nuova configurazione societaria di FiberCop impone un modello di relazioni sindacali basato sulla valorizzazione delle RSU e del Coordinamento Nazionale RSU che riconosca il diritto di intervento preventivo sulle scelte strategiche che impattano sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro. Il sindacato deve avere accesso ai "dati reali" per bilanciare lo strapotere tecnologico aziendale.

5.1 Trasparenza Algoritmica e Verificabilità

In applicazione delle nuove norme nazionali sull'Intelligenza Artificiale:

* Accesso al Codice di Ripartizione: L'azienda è tenuta a fornire alla RSU i parametri logici alla base degli algoritmi di assegnazione dei task (WFM) e di valutazione della performance.

* Audit Partecipato: Istituzione di un incontro semestrale tecnico per verificare che l'automazione non produca discriminazioni (es. nell'assegnazione dei carichi di lavoro tra territori o tra lavoratori in Smart Working vs in presenza).

5.2 Diritti di Informazione e Bilancio Sociale

* Diritto di Ispezione sui Subappalti: FiberCop deve fornire trimestralmente l'elenco delle imprese in subappalto, il numero di lavoratori impiegati e il rispetto dell'applicazione del CCNL TLC per tutta la filiera, per contrastare il dumping salariale e garantire la sicurezza negli appalti.

* Informativa sugli Investimenti: Consegna tempestiva dei piani di sviluppo della rete FTTH/5G /6G e superiori suddivisi per aree geografiche, al fine di monitorare i carichi di lavoro locali e prevenire tensioni occupazionali.

5.3 Agibilità Sindacali e Partecipazione

* Assemblee Multimodali: Estensione del diritto di assemblea (12 ore annue) con modalità mista (presenza/remoto) per garantire la massima partecipazione anche ai lavoratori operativi sul campo e in Smart Working, con utilizzo dei sistemi di comunicazione aziendali dopo preventiva e obbligatoria formazione.

* Bachecca Sindacale Digitale: Implementazione di uno spazio dedicato e accessibile dalla Intranet aziendale e dalle App di lavoro dove le OO.SS. e le RSU elette possano pubblicare comunicati e consultare i lavoratori tramite sondaggi certificati.

* Apertura di una mail aziendale (territoriale e/o nazionale) per ogni organizzazione sindacale presente in azienda al fine di garantire le comunicazioni verso i lavoratori e le lavoratrici tutelando la sicurezza informatica

5.4 Tutela dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

* Tempo Aggiuntivo: Incremento del 20% del monte ore permessi per gli RLS, per consentire sopralluoghi effettivi e congiunti sui cantieri di posa fibra e nelle centrali, con particolare attenzione ai rischi legati al lavoro in solitudine e alle nuove tecnologie di scavo.

* accesso all'utilizzo di automezzo aziendale per effettuare sopralluoghi nell'ambito delle prerogative legate alla figura del RLS