



CisaComunicazione

Federazione Autonoma Lavoratori Comunicazione - Telecomunicazioni
Aziende Consociate - Rai - Società della Pubblicità e Spettacolo - Emittenza Privata

Segreteria Nazionale FiberCop

Modello 231 di FiberCop

*rappresenta uno strumento formale di regolamentazione interna, ma la sua applicazione non può e non deve trasformarsi in un **alibi per limitare i diritti dei lavoratori e la loro rappresentanza sindacale**. La governance dell'azienda, il sistema di controllo interno e la gestione del rischio non possono prescindere dal confronto con le organizzazioni sindacali, che devono avere un **ruolo attivo e decisivo nella tutela dei lavoratori**.*

*L'Organismo di Vigilanza e il Codice Etico, se non adeguatamente monitorati, rischiano di diventare meri strumenti di **autotutela aziendale**, invece di essere realmente **strumenti di equità e trasparenza**. La responsabilità d'impresa, così come la gestione dei processi decisionali, **non può avvenire senza il coinvolgimento effettivo delle rappresentanze sindacali**, che devono poter esercitare **diritto di verifica, consultazione e proposta** su tutti gli aspetti che impattano sulla vita lavorativa.*

*Allo stesso modo, il sistema disciplinare previsto dal modello non può tradursi in **una forma di repressione o controllo arbitrario** sui lavoratori, specialmente se utilizzato per **limitare l'azione sindacale o scoraggiare forme di dissenso**. Le sanzioni e le procedure di controllo devono garantire **trasparenza e imparzialità**, senza mai compromettere **diritti e tutele contrattuali**.*

CISAL Comunicazione chiede che:

- ✓ Le rappresentanze sindacali vengano **coinvolte attivamente** nelle verifiche periodiche del Modello 231.
- ✓ Si garantisca **totale trasparenza** nei processi di controllo interno e nelle segnalazioni del sistema di whistleblowing.
- ✓ Il sistema disciplinare sia **oggetto di confronto sindacale**, per evitare abusi e interpretazioni arbitrarie.
- ✓ Ogni aggiornamento del Modello 231 venga **discusso con i sindacati**, affinché non diventi uno strumento unilaterale a favore dell'azienda.

*Se il Modello 231 vuole davvero garantire legalità e responsabilità d'impresa, deve essere uno **strumento di tutela collettiva**, non un meccanismo di controllo aziendale. Il **diritto alla trasparenza, alla partecipazione e alla giustizia sociale** non può essere delegato alla sola governance aziendale, ma deve essere garantito **dalla vigilanza sindacale**.*

*FiberCop e il suo management devono sapere che **i lavoratori non accetteranno un sistema imposto dall'alto**:*

*il rispetto delle regole aziendali deve andare di pari passo con il **rispetto della dignità e dei diritti di chi ogni giorno manda avanti questa azienda**.*

Perché il vero modello di gestione è quello che rispetta il lavoro e chi lo svolge.

CISAL Comunicazione – Sempre al fianco dei lavoratori.

**SEGRETERIA NAZIONALE
CISALCOMUNICAZIONE FIBERCOPI**

Segreteria Nazionale FiberCop S.p.A.

Salita di San Nicola da Tolentino 1/B – 00187 Roma Fax: 02700426369 - 06233231073

email: segreteria@cisalcomunicazione.org - www.cisalcomunicazione.org