



Telecomunicazioni

FiberCop: accompagnamento alla pensione & Premio di Risultato

Nella giornata del 26 settembre è stato firmato l'accordo tra FiberCop e la delegazione sindacale presente che permetterà la collocazione in isopensione volontaria di un massimo di 1800 lavoratori che matureranno i requisiti alla pensione di vecchiaia o anticipata entro il 28 febbraio 2030.



Nazionale, 27/09/2024

A tutela dei lavoratori è stata inserita una clausola che prevede la disponibilità dell'azienda a estendere il periodo di **isopensione** nel caso in cui avvengano modifiche delle normative in termini di pensioni.

Per chi desiderasse aderire riportiamo di seguito le scadenze fondamentali per l'adesione al piano di esodo:

Nr° dipendenti coinvolti	Data di formulazione adesione	Può fare domanda chi matura i requisiti alla pensione di vecchiaia o anticipata entro	
Max 1.800	Dal 27 settembre al 13 ottobre 2024	28 febbraio 2030	

Per venire incontro ai lavoratori che non vedono l'ora di andare via abbiamo sottoscritto l'accordo. Tuttavia, abbiamo espresso le nostre perplessità riguardo agli impatti che tali uscite avranno sull'organizzazione del lavoro per coloro che rimangono, i quali si dovranno far carico di maggiori e diverse attività, per sopperire alle competenze che verranno perdute

il 28 febbraio con le uscite.

Inoltre, le prime indiscrezioni **sul futuro piano "industriale"** ci fanno temere che a questo piano di esodo ne seguiranno altri accompagnati da altre forme di ammortizzazione, allo scopo di ridurre ulteriormente i costi. Speriamo ardentemente di essere smentiti.

Accordo Premio di Risultato FiberCop per il secondo semestre 2024

Nella stessa giornata è stato anche sottoscritto il primo accordo, post separazione, sul **Premio di Risultato di FiberCop**. Questo accordo è sostanzialmente una fotocopia del precedente accordo TIM, con la scelta di parametri generici, poiché non ci sono riferimenti economici reali su cui basarsi. Abbiamo fatto osservare l'opacità della base contabile su cui è stato "costruito" il premio. Abbiamo invece evidenziato la confusione organizzativa e la latitanza del management che minano alla base la possibilità di raggiungere un qualunque risultato. Se un PdR ha lo scopo di migliorare, impegno, qualità e quantità del lavoro, il premio così concepito non serve a nulla. Per questo non abbiamo partecipato al voto.

Se queste sono le basi di partenza per la nuova azienda FiberCop, in cui non è prevista nessuna certezza di redistribuzione delle risorse per chi in questi anni si è impoverito, l'unica misura concreta è costruire la più vasta opposizione, iniziando dalle prossime elezioni RSU.

Un'azienda senza persone realmente motivate non va da nessuna parte.