

COMUNICATO SINDACALE
FIBERCOP - ACCORDO ART.4 FORNERO - PDR 2024

In data 26 settembre 2024 si è tenuto il primo l'incontro tra le Segreterie Nazionali SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL, le Rsu di FiberCop e le relazioni industriali FiberCop.

Oggetti della convocazione **Art.4 Fornero e Pdr FiberCop secondo semestre 2024.**

FiberCop ha aperto il confronto con le Organizzazioni Sindacali esponendo per voce del responsabile relazioni industriali i motivi che hanno portato all'incontro odierno ed all'importanza degli stessi e quanto accaduto a partire dall'esame congiunto per la cessione di ramo.

L'azienda è partita cercando di mantenere inalterate le condizioni generali dei 20.000 lavoratori ceduti da Tim, un primo segnale di approccio alle nuove relazioni industriali avviate evitando strappi che potessero innescare derive utili a nessuno.

L'azienda ha proseguito sottolineando la straordinarietà della fase che richiederà un cambio rispetto al passato, fin da subito in materia di organizzazione del lavoro, i cui primi effetti si vedranno già dalla giornata odierna con gli argomenti oggetto dell'incontro, derivanti da una pressione costante del Sindacato sull'Art.4 e da quanto definito in Tim nell'Accordo sul Pdr 2024, con gli impegni presi dalla nascente FiberCop nel realizzare un Accordo sul Pdr che riguardasse specificatamente il solo secondo semestre del 2024.

A seguito dell'introduzione aziendale, le OO.SS. confederali hanno espresso una serie di considerazioni, non ultima sulla creazione di FiberCop, una realtà che hanno ribadito non voluta e contrastata sin dall'inizio della sua ideazione, e che continuano a ritenere sbagliata.

Si è solo al primo incontro ufficiale con FiberCop, a valle dell'avvio estivo che aveva dato origine ad una serie di malumori in mezzo ai lavoratori, dovuti a disfunzioni varie, risolte grazie anche alle tempestive segnalazioni sindacali, di fronte ad una azienda nuova che al momento prosegue il suo cammino sfruttando l'inerzia di quello che era prima con tutte le problematiche del momento, perché ancora priva di un piano industriale, passo successivo e urgente che dovrà dettare le linee guida della nuova azienda per il prossimo periodo, un Piano che dovrà "lavorare" in modo funzionale per tutti gli attori seduti al tavolo, Piano in fase di scrittura che si auspica sia pronto quanto prima perché possa essere oggetto di confronto ed analisi da parte del Sindacato, perché solo così sarà in grado di affrontare e dipanare i dubbi che riguardano il tema della occupabilità dei lavoratori di FiberCop all'interno di un settore che sta affrontando un enorme cambio tecnologico sempre più veloce, e di conseguenza, in assenza di linee guida, si naviga a vista con tutti i limiti del caso, limiti che si riscontrano semplicemente parlando con i lavoratori, quelli che stanno vivendo quotidianamente l'incertezza generale di questa fase.

Per il SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL si dovrà partire dalla formazione interna per agevolare il più possibile lo spostamento dei lavoratori verso i nuovi mestieri, e capire quanti invece di questi dovranno essere presi dall'esterno, si parla quindi di assunzioni. Parallelamente nei prossimi anni sarà necessario anche prevedere l'utilizzo di strumenti di accompagnamento verso la pensione, e per questo le OO.SS hanno ribadito la forte attenzione al tema di un Piano, che abbia una visione industriale di medio periodo, legata strettamente al business specifico di un operatore wholesale only in grado di fornire anche concrete prospettive di tenuta occupazionale.

L'Art.4 Fornero, primo argomento all'odg, ha lo sguardo rivolto al passato, un passato legato a Tim per una serie di scelte aziendali fatte in uno specifico momento. Oggi ci si ritrova con l'esigenza delle parti di dare una risposta a quei lavoratori che non poterono uscire con i precedenti Accordi, dando un segnale di attenzione nonostante l'assenza del Piano Industriale, con la convocazione di quelle che oggi sono le

Rsu FiberCop dopo lo spin-off della rete, e sul tema della rappresentanza le scriventi hanno espresso la disponibilità per giungere in tempi congrui al rinnovo delle Rsu in quanto non più rinviabile.

Nel merito dell'Art.4 Fornero, il testo dell'Accordo ha raccolto nelle premesse le riflessioni che le sigle sindacali confederali hanno esposto durante i propri interventi in replica all'azienda.

I contenuti dell'accordo sono i seguenti:

- Volontarietà dei lavoratori.
- Numero massimo di 1800 lavoratori che acquisiscano il diritto alla pensione anticipata o a quella di vecchiaia entro il 28 febbraio 2030, attraverso una unica finestra di uscita al 28 febbraio 2025, quindi 5 anni di copertura massima, dove per copertura si intende solo la maturazione del diritto per accedere alla pensione, gli attuali tre mesi di finestra aggiuntiva non devono essere calcolati ed a livello retributivo vengono comunque coperti dall'azienda.
- Clausola di salvaguardia che copre le eventuali modifiche al sistema previdenziale.
- Facoltà dell'azienda di poter rifiutare l'accesso all'isopensione solo per alcune specifiche professionalità che possano creare difficoltà con la loro uscita, per tutte le altre figure a partire dai Tof e Progettisti penalizzati nell'ultimo art.4 in Tim per logiche esclusivamente aziendali legate alla cessione della rete, non ci saranno limitazioni.
- FiberCop a partire dal 27 settembre darà comunicazione ai lavoratori attraverso una news sulla intranet sulle tempistiche da rispettare per inoltrare le domande ed i link da utilizzare per fornire la propria manifestazione d'interesse.

L'argomento successivo ha visto il confronto tra le parti per poter addivenire ad un Accordo sul **Pdr FiberCop per il secondo semestre 2024.**

L'Accordo del 30 maggio sul Pdr Tim ha cessato i suoi effetti per i lavoratori FiberCop il 30 giugno, data nella quale è avvenuta la cessione societaria che ha visto la nascita di FiberCop, dopodiché si è condivisa la necessità come per l'Art.4 Fornero, di dare una risposta ai lavoratori in termini di Premio di Risultato per il secondo semestre 2024, quale elemento di valorizzazione dell'apporto dei lavoratori al raggiungimento degli obiettivi di carattere economico, patrimoniale e produttivo.

Il PdR FiberCop riguarderà tutte le lavoratrici ed i lavoratori, esclusi quelli oggetto di piani di incentivazione di vendita (PIV) o Mbo.

Gli elementi da raggiungere per l'erogazione del premio sono:

- Ebitda after lease, ovvero il margine operativo lordo al netto dei leasing, l'organismo dell'osservatorio sul premio che si riunirà non appena l'azienda avrà i primi dati utili sull'andamento del secondo semestre, fornirà un dettaglio maggiore su questa pista che è nuova rispetto all'Ebitda per come lo abbiamo conosciuto e misurato sino all'ultimo accordo in Tim, il peso di questo primo indicatore è sempre del 40% con un cancello di ingresso al premio pari al 90% rispetto all'obiettivo fissato nel budget.
- Ricavi, peso del 40% come negli Accordi precedenti, non più da servizi come in Tim, in quanto FiberCop non ha più la clientela retail, ma saranno i ricavi puri e semplici derivanti dall'attività di operatore wholesale.
- Terzo ed ultimo parametro completamente nuovo in quanto non esiste la soddisfazione della clientela in FiberCop come in Tim, avente un peso del 20%, è la diffusione della Ftth all'interno del progetto legato al Pnrr

Il resto dell'Accordo è una replica di quanto realizzato in Tim, si è introdotta una modifica solo sui congedi di maternità inserendo anche quelli di paternità.

La parte sindacale dopo l'esposizione aziendale, ha espresso una valutazione positiva per il merito dell'Accordo, in quanto viene data una risposta collettiva di carattere economico ai bisogni dei lavoratori

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

in un momento in cui il tema salariale è un problema trasversale del Paese in ogni ambito del mercato del lavoro.

Per quanto riguarda i parametri utilizzati, specchio dell'andamento del secondo semestre 2024 di un'azienda totalmente nuova, le Segreterie nazionali hanno espresso una valutazione prudentiale rimandando all'osservatorio sul Pdr il giudizio finale, richiedendo al contempo all'azienda di rivedersi in anticipo qualora gli indicatori dovessero fornire valori non in linea con quanto fissato nell'Accordo, affidamento che ha trovato la disponibilità di FiberCop.

Il sindacato confederale esprime una valutazione positiva su entrambi gli Accordi siglati dalla totalità delle Rsu collegate, a testimonianza del fatto che l'insistenza delle OO.SS. manifestata da tempo di intervenire il prima possibile su questi argomenti è stata largamente condivisa.

SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL anche in questo tavolo hanno ricordato come, a distanza di due anni dalla scadenza, non sia più rinviabile la chiusura del CCNL delle TLC, per dare anche quella risposta economica strutturale che i lavoratori del settore aspettano da troppo tempo.

Roma, 27 settembre 2024

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL FISTEL-CISL UILCOM-UIL