

FIBERCOP – ACCORDO ISOPENSIONE

In data 29 gennaio 2026 le Segreterie Nazionali SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL / Coordinamento Nazionale RSU hanno incontrato la Direzione Nazionale HR di Fibercop per trattare il tema delle "Uscite ex Art. 4, commi 1, 7ter della Legge n. 92/2012".

L'azienda ha presentato un piano di accompagnamento alla pensione con numeri e forme coerenti con il piano di trasformazione e riorganizzazione in atto, puntando ad un mix funzionale al ringiovanimento dell'organico. Da un lato l'azienda sta procedendo all'assunzione di giovani in area tecnica, dall'altro apprendo alla possibilità delle uscite volontarie del personale, lavorativamente più anziano, attraverso l'utilizzo dello strumento non traumatico noto come Isopensione.

La proposta iniziale illustrata da Fibercop presentava, secondo le organizzazioni sindacali, troppe limitazioni nell'accesso allo strumento oltre che un numero non congruo con le aspettative delle persone, seppur in coerenza con quanto previsto dalle linee programmatiche del piano industriale presentato lo scorso incontro. Le organizzazioni sindacali, pur riconoscendo la positività della riproposizione di uno strumento di uscita già utilizzato in passato con buoni risultati, hanno sottolineato alcune criticità nelle rigidità di accesso all'isopensione, proponendo adeguati correttivi ed un approccio di "buon senso".

Dopo ampio confronto, le parti hanno condiviso un accordo che prevede i punti salienti di seguito indicati:

- Fino ad un massimo di 1800 uscite volontarie nel corso del 2026;
- Fino a 5 anni (60 mesi) di scivolo per accesso alla pensione;
- Due finestre d'uscita 30 giugno 2026 e 30 novembre 2026;
- Clausola di salvaguardia per tutelare le lavoratrici ed i lavoratori da eventuali modifiche normative peggiorative per l'accesso alla pensione.

Il bacino di uscita è, prioritariamente, individuato tra le aree non impegnate nella realizzazione degli obiettivi strategici aziendali legati al PNRR, in particolare sulle consegne da effettuare entro il primo semestre del 2026. Il piano è concentrato sull'accompagnamento alla pensione delle lavoratrici e dei lavoratori che raggiungeranno i requisiti della pensione anticipata, quindi di anzianità di servizio, entro novembre 2031. Al termine del primo blocco di uscite di giugno, le parti si incontreranno per valutare eventuali correttivi, sia lato "cluster" che lato "anagrafico", funzionali alla realizzazione del piano di isopensione previsto nell'accordo, usando la seconda finestra di uscita prevista per novembre.

Le Segreterie Nazionali di Slc Cgil, Fistel Cisl, Uilcom Uil, considerano utile lo strumento dell'isopensione per governare gli effetti della trasformazione del lavoro in atto nel comparto telecomunicazioni, e sollecitano l'azienda alla massima disponibilità per poter comunque accompagnare alla quiescenza il maggior numero di persone possibile, provando a superare le attuali limitazioni organizzative ed economiche. Inoltre ritengono ormai maturi i tempi per un confronto sugli accordi di secondo livello e la definizione di un nuovo contratto integrativo aziendale.

Allo stesso tempo esprimono profondo rammarico per la scarsa attenzione mostrata dal governo ad un settore strategico per il sistema paese. Il mancato finanziamento del contratto di espansione, l'assenza di strumenti funzionali alla riprofessionalizzazione, l'indisponibilità del governo a sostenere ed alimentare il Fondo Bilaterale di Settore limitano le possibilità negoziali e gli strumenti offerti alla contrattazione per agevolare gli effetti sul lavoro di una trasformazione digitale sempre più invasiva nei processi produttivi.

Roma, 30 gennaio 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL