SNATER LOMBARDIA

SINDACATO NAZIONALE AUTONOMO TELECOMUNICAZIONI E RADIOTELEVISIONI

TECNICI TOF - INCENTIVI ALL'USCITA con ISOPENSIONE INIBITA

ISOPENSIONE BLOCCATA per TECNICI ESTERNI e TOF, ma si propongono cambio di mansione, di reparto e BUONE USCITE - le strategie di FiberCop

Sono pervenute a SNATER Lombardia **diverse segnalazioni da più regioni relative a contatti avviati da HR con tecnici TOF**, ai quali sarebbero state prospettate soluzioni alternative, tra cui cambi di reparto, assegnazione ad attività d'ufficio e incentivi economici all'uscita. Una situazione che desta forte preoccupazione, soprattutto se considerata alla luce dell'esclusione dei Tecnici esterni e dei TOF dalla manifestazione di interesse per l'Isopensione.

Prima vengono esclusi dall'Isopensione, successivamente alcuni tecnici vengono convocati per contestare presunte performance insufficienti e per prospettare cambi di mansione oppure incentivi all'uscita.

Sebbene tali proposte vengano presentate su base volontaria, la coincidenza e la sequenza degli eventi meritano una puntuale spiegazione.

Secondo le segnalazioni ricevute, ad alcuni lavoratori ancora lontani dal pensionamento sarebbero stati prospettati cambi di mansione, il trasferimento ad altre strutture o il passaggio ad attività amministrative.

In alternativa, sarebbero stati offerti incentivi economici all'esodo sotto forma di mensilità aggiuntive.

ISOPENSIONE: TECNICI ESTERNI E TOF SONO STATI ESCLUSI

La prima questione da affrontare riguarda proprio l'Isopensione.

In una fase in cui FiberCop sembra voler favorire le uscite anticipate e ridurre il personale, riteniamo necessario capire perché i Tecnici TOF siano stati esclusi dalla manifestazione di interesse, mentre ora vengono segnalate iniziative individuali finalizzate a prospettare altre soluzioni di uscita o ricollocazione.

Chiediamo all'azienda di chiarire i criteri adottati e le ragioni di questa scelta, evitando disparità di trattamento tra lavoratori e garantendo trasparenza nelle opportunità offerte.

LA "LOW PERFORMANCE" COME MOTIVO PER CAMBIARE MANSIONE O LASCIARE L'AZIENDA.

Preoccupa il fatto che tecnici con oltre 15 o 30 anni di esperienza professionale possano trovarsi sotto pressione a causa di valutazioni sulla produttività individuale.

Non è accettabile ridurre il valore di un tecnico a un indicatore numerico, senza considerare la complessità degli interventi, le distanze, le condizioni operative, gli impedimenti tecnici e le attività assegnate. Occorre inoltre verificare che i criteri di valutazione siano oggettivi, **trasparenti e rispettosi della normativa sulla privacy e delle disposizioni sui controlli dell'attività lavorativa**.

Se l'azienda avesse riscontrato nel tempo difficoltà nello svolgimento di specifiche attività, avrebbe dovuto affrontarle tempestivamente con segnalazioni individuali, formazione mirata e adeguati percorsi di supporto, non attraverso giudizi generici formulati a distanza di anni.

Un tecnico esperto non può essere svalutato professionalmente attraverso accuse generiche di "low performance", né spinto verso un cambio di reparto o un'attività d'ufficio come se la sua esperienza fosse diventata improvvisamente un problema.

Allo stesso modo, eventuali proposte di buonuscita devono essere realmente volontarie, trasparenti e prive di pressioni indebite.



NEL FRATTEMPO, L'AZIENDA CERCA NUOVI TECNICI

Un altro elemento che merita attenzione riguarda le informazioni ricevute circa il possibile inserimento di giovani tecnici con un trattamento economico di ingresso che sarebbe collocato al livello B, corrispondente al precedente 3° livello, con una retribuzione mensili inferiori e inadeguate.

Si prospettano quindi uscite per tecnici esperti, si ipotizzano ricollocazioni e contemporaneamente, si cercano nuove risorse a condizioni economiche sensibilmente più basse.

Non intendiamo mettere in contrapposizione lavoratori giovani e lavoratori con maggiore anzianità.

I giovani devono avere opportunità di lavoro dignitose e prospettive di crescita, mentre i tecnici esperti devono vedere riconosciute la propria professionalità, le competenze maturate e la propria dignità.

Il problema è la strategia complessiva: non si può pensare di affrontare le esigenze aziendali svalutando l'esperienza, aumentando la pressione sui lavoratori più anziani e sostituendo progressivamente competenze consolidate con personale assunto a condizioni economiche inferiori.

LA PREOCCUPAZIONE DI SNATER: QUALE FUTURO PER I LAVORATORI FIBERCOP

Il quadro che emerge dalle segnalazioni è preoccupante e merita un confronto serio con l'azienda.
In diversi reparti si segnalano carenze di personale, difficoltà operative e un aumento dei carichi di lavoro.

A queste criticità si aggiungono le uscite anticipate, le prospettive di riduzione degli organici e le iniziative individuali che riguarderebbero tecnici esperti.

La preoccupazione riguarda in particolare i Tecnici TOF, ma anche altre figure in più reparti operativi dal Delivery ad Assurance ai configuratori o al gestionale e degli altri lavoratori che ogni giorno garantiscono la continuità delle attività, spesso in condizioni di organico insufficiente e con responsabilità crescenti.

Non è accettabile che, mentre i reparti soffrono per la carenza di personale, i lavoratori rimasti debbano sostenere carichi sempre maggiori e che proprio i più esperti si trovino esposti a pressioni, valutazioni penalizzanti o proposte di uscita.

Il rischio è quello di impoverire il patrimonio professionale di FiberCop, perdere competenze difficilmente sostituibili e compromettere ulteriormente l'organizzazione del lavoro e la qualità del servizio.

LE RICHIESTE DI SNATER

- Chiarire le ragioni dell'esclusione dei Tecnici TOF dalla manifestazione di interesse per l'Isopensione e i criteri utilizzati per individuare le categorie ammesse.
- Spiegare le ragioni e la diffusione territoriale dei contatti HR con i tecnici ai quali vengono prospettati cambi di mansione e di reparto, attività d'ufficio o incentivi economici all'uscita.
- Garantire che nessun lavoratore venga sottoposto a pressioni indebite sulla base di generiche valutazioni di "low performance".
- Rendere trasparenti i criteri di valutazione della produttività, nel rispetto della normativa sulla privacy e delle disposizioni sui controlli dell'attività lavorativa.
- Chiarire le politiche di assunzione dei nuovi tecnici, con particolare riferimento ai livelli contrattuali, alle retribuzioni e alle prospettive di crescita professionale.
- Affrontare le carenze di organico e l'aumento dei carichi di lavoro nei diversi reparti, tutelando le professionalità esistenti e garantendo condizioni di lavoro sostenibili.
- Aprire un confronto trasparente sulle prospettive occupazionali e organizzative di FiberCop, evitando che le politiche di uscita e ricollocazione diventino strumenti di pressione sui lavoratori.
- Fornire indicazioni chiare sulle eventuali future aperture di percorsi di accompagnamento alla pensione, compresa una possibile riattivazione dell'Isopensione nel 2027, anche alla luce della scadenza dell'attuale disciplina prevista dalla Legge Fornero a fine 2026, affinché i lavoratori possano effettuare valutazioni consapevoli sul proprio percorso professionale e previdenziale.

NON SI PUÒ PARLARE DI EFFICIENZA AZIENDALE SENZA TUTELARE LE PERSONE CHE LA GARANTISCONO OGNI GIORNO.

SNATER esprime forte preoccupazione per le possibili strategie future di FiberCop e continuerà a raccogliere le segnalazioni dei lavoratori, chiedendo risposte concrete alle strutture aziendali e alle Relazioni Industriali.

SNATER *Lombardia* – Milano 28/10/2026

Consolazio U. – Conti F. – Di Gasparro I. – Rambaldelli A. – Garavaglia W.

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA SETTORE TELECOMUNICAZIONI

>>>>>>>> *Clicca sul Link colorato e sottolineato per accedere al servizio* <<<<<<<<

APP SNATER SITO WEB Telegram: -Info & news + chat

Clicca qui sopra per entrare nel gruppo WhatsApp INFOSNATER Lombardia:

331 6037856 - 331 6011553 - 335 7284657 - 338 9391700 - 335 6334285 Mail: lombardiatlc@snater.it