

## L'ISOPENSIONE IN FIBERCOP È UN ASSEGNO IN BIANCO ALL'AZIENDA

In data 29 gennaio 2026, la maggioranza delle sigle sindacali ha apposto la firma su un accordo per l'esodo ex art. 4 Legge Fornero che definire deludente è un eufemismo. Ci troviamo di fronte a un testo che non solo non offre alcuna tutela aggiuntiva ai lavoratori, ma consegna a FiberCop le chiavi di una gestione arbitraria, selettiva e profondamente discriminatoria delle uscite.

### 1. La "Trappola" della Pensione di Vecchiaia: Esclusi i più Anziani

L'accordo introduce un criterio di accesso che penalizza paradossalmente chi è più vicino al traguardo della pensione di vecchiaia. Mentre per la pensione anticipata il termine di maturazione dei requisiti è fissato al 30 novembre 2031, per chi matura la pensione di vecchiaia l'accesso è consentito solo se il requisito scatta tra il 31 dicembre 2030 e il 30 novembre 2031.

- **Discriminazione anagrafica:** Chi compie 67 anni prima del 2031 viene cnicamente escluso dallo scivolo.
- **Risparmio sulla pelle dei lavoratori:** L'azienda decide di non coprire "l'ultimo miglio" verso la pensione per i lavoratori anagraficamente più anziani, obbligandoli a restare in servizio fino all'ultimo giorno utile solo per evitare i costi di contribuzione e assegno, pur dichiarando di voler favorire un "remix generazionale".
- **Il "Limbo degli Esclusi":** Si crea una frattura inaccettabile tra colleghi: chi ha maturato molti anni di contributi può uscire con 5 anni di anticipo, mentre chi è più avanti con l'età ma deve raggiungere la vecchiaia è costretto a rimanere, diventando un "escluso per decreto sindacale".

### 2. Discrezionalità Aziendale: Un'Isopensione "A La Carte"

L'Azienda si è riservata un potere decisionale assoluto, trasformando un ammortizzatore sociale in un privilegio concesso a propria discrezione:

- **Criteri fumosi:** Il punto 3, lettera c, esclude intere aree in base a generiche "esigenze tecnico-organizzative", creando lavoratori di serie A e di serie B.
- **Nessun vincolo sulle uscite:** FiberCop ha messo nero su bianco che non è vincolata al numero massimo di 1.800 uscite. Può rifiutare le domande in base alla "non immediata sostituibilità" del personale, rendendo la scelta del lavoratore priva di ogni certezza.
- **Il ricatto del "Trend":** Al punto 12, l'Azienda si arroga persino il diritto di riconsiderare totalmente le condizioni dell'accordo qualora il numero di adesioni non sia di suo gradimento.

### 3. Nessun Incentivo, Solo Rinunce Tombali

Ciò che rende questo accordo una resa totale è l'assenza di un quadro economico incentivante. A fronte di una risoluzione consensuale, al lavoratore viene offerta la mera isopensione di legge, senza alcuna integrazione aziendale.

Peggio ancora, l'accettazione dell'importo è vincolata alla sottoscrizione di una **rinuncia tombale** ai sensi dell'art. 2113 c.c.. Il lavoratore deve rinunciare a ogni diritto, azione o pretesa presente o futura derivante dal rapporto di lavoro in cambio del solo trattamento minimo garantito dall'INPS.

**A che serve un Sindacato che Ratifica Invece di Contrattare?**

Questa delegazione a maggioranza ha abdicato alla propria funzione. Si è accettato di trasformare un diritto collettivo in uno strumento di puro *downsizing* gestito unilateralmente dal comando aziendale, senza garanzie per chi esce e senza certezze per chi resta.

**4. Rischio Esodati e Incertezza Normativa L'accordo affronta l'eventualità di riforme pensionistiche peggiorative (punto 5) in modo del tutto insufficiente**

Evidenziamo poi una incertezza, le modifiche ai meccanismi di legge con i quali andare in pensione. E' di pochi giorni fa l'allarme sul rischio esodati che potrebbe coinvolgere anche i colleghi già usciti a febbraio 2025. Su tale tema e rischio l'azienda ha glissato e al contempo nel nuovo accordo gli impegni assunti dall'azienda sono troppo generici. Ci torneremo con un comunicato specifico. MAX ATTENZIONE, ricordate gli esodati Alitalia

**NOI COBAS non possiamo avallare un modello dove il lavoratore è considerato un numero da gestire solo quando fa comodo al bilancio, calpestando la dignità di chi, dopo una vita di lavoro, si vede negato il diritto all'esodo perché "troppo vicino" alla vecchiaia.**

Roma 30/01/2026

**Le RSU COBAS FIBERCOP**