

SCHEDA TECNICA: ACCORDO ESODO EX ART. 4 LEGGE FORNERO (FIBERCOP)

1. EQUITÀ NELL'ACCESSO (DEROGA PENSIONE DI VECCHIAIA) L'attuale formulazione (Punto 3a) appare eccessivamente sbilanciata a favore dei lavoratori che maturano i requisiti per la "Pensione Anticipata". Tale criterio rischia di penalizzare ingiustamente i lavoratori con carriere discontinue, in particolare la coorte dei nati nel 1964.

- **Richiesta:** Si richiede di garantire l'accesso allo scivolo a tutti i dipendenti che maturino il diritto alla pensione (sia essa Anticipata o di Vecchiaia) entro il limite massimo dei 7 anni previsto dalla legge, senza ordini di priorità che discriminino l'anzianità anagrafica.

2. LIMITAZIONE DELLA DISCREZIONALITÀ AZIENDALE (PUNTO 11) Il diritto di veto aziendale basato su "esigenze tecnico-organizzative" non può tradursi in un potere arbitrario che neghi il diritto all'esodo a profili considerati "non sostituibili".

- **Richiesta:** Per ogni caso di diniego, l'Azienda deve formalizzare un piano di affiancamento e formazione (*tutoring*) per il trasferimento delle competenze, garantendo al lavoratore l'accesso allo strumento entro una finestra temporale differita non superiore a 12 mesi.

3. SOSTEGNO ECONOMICO E INCENTIVAZIONE Il trattamento di isopensione garantisce la copertura previdenziale ma comporta una riduzione del reddito netto disponibile (perdita di premi, accessori, tredicesima e quattordicesima).

- **Richiesta:** Prevedere l'erogazione di un **incentivo all'esodo (una tantum)** alla risoluzione del rapporto, atto a compensare il differenziale economico tra l'assegno INPS e l'ultima retribuzione globale di fatto per l'intera durata dello scivolo.

4. TUTELA DEL WELFARE E DEI SERVIZI Il lavoratore in isopensione rimane in un regime di sospensione assistita fino alla pensione effettiva.

- **Richiesta:** Garantire il mantenimento della contribuzione ai **Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa** (es. Metasalute/ASSTEL) a carico dell'azienda per tutto il periodo di permanenza nello scivolo, a tutela della salute dei lavoratori in fascia d'età avanzata.

5. TRASPARENZA E SUPPORTO PREVIDENZIALE (PUNTO 8) La natura transattiva e "tombale" della firma ex art. 2113 c.c. richiede una consapevolezza totale da parte del dipendente.

- **Richiesta:** FiberCop dovrà finanziare un servizio di consulenza e certificazione previdenziale indipendente per ogni lavoratore interessato, affinché la scelta di adesione avvenga su dati certi e validati.

6. RISCHIO ESODATI E INCERTEZZA NORMATIVA L'ACCORDO AFFRONTA L'EVENTUALITÀ DI RIFORME PENSIONISTICHE PEGGIORATIVE (PUNTO 5) IN MODO DEL TUTTO INSUFFICIENTE:

- Assenza di clausole di salvaguardia automatica: L'azienda si impegna solo a una futura discussione con i sindacati, senza garantire la copertura economica integrale qualora la data di pensionamento dovesse slittare oltre i 5 anni previsti.
- Vincoli di legge: La disponibilità aziendale a prolungare il trattamento è condizionata alle "disposizioni di prassi amministrative", lasciando il lavoratore esposto a decisioni discrezionali dell'INPS o del legislatore.
- Precedente critico: L'accordo ignora l'attuale allarme sugli esodati che sta già colpendo i lavoratori usciti nel 2025, riproponendo uno schema che non offre paracadute certi contro lo "scalone" previdenziale.

CONCLUSIONI Le OO.SS. ribadiscono che il successo dell'operazione e il raggiungimento del target di 1.800 adesioni dipendono direttamente dalla capacità dell'Azienda di accogliere queste istanze, rendendo lo strumento dell'isopensione non solo un mezzo di efficientamento, ma una reale opportunità di tutela per i lavoratori