



Visitate il sito: www.infocgil.org

Anno 10 - Numero 186 - 2 dicembre 2013 - A cura dei delegati Bellidori M. tel.63642 (Part-time); Dispinseri G. tel.65556 (Crea); Fossati S. tel.61084 (Rlsa, Vertenze); Pagliari F. tel.63568; Guzzon G. tel.45247 (Mensa); Impalà M. tel.46397 (Crea, Rlsa); Loriga G. tel.65553 (Mensa e Trasferte); Maragliulo C. tel.61552 (Rlsa e Trasporti); Picciotto R. tel.63414 (Previdenziale)

Pensioni – il punto dopo la Riforma

Tutti sanno che la Riforma Fornero di fine 2011 ha sconvolto le normative pensionistiche; non tutti però hanno compreso appieno quali profonde trasformazioni siano state introdotte. Trascorso ormai un biennio dalla legge, siamo nelle condizioni di fare un punto che pensiamo possa essere utile per orientarsi anche se certamente non esaustivo dell'intero argomento.

In primis le **condizioni di accesso alla pensione**: con la nuova legge è possibile andare in pensione per vecchiaia oppure con pensione anticipata, ovvero raggiungendo un certo numero di contributi utili. Sono state eliminate le famigerate “finestre” ovvero il periodo di anche 15/18 mesi che dovevi attendere tra la maturazione del diritto e l'erogazione effettiva della pensione. Purtroppo questo beneficio è di gran lunga annullato dal peggioramento profondo di tutti i requisiti. In particolare si potrà accedere alla pensione:

Vecchiaia - dal 2013 e fino al 2015 gli uomini del settore privato e tutti i lavoratori del pubblico impiego andranno in pensione a 66 anni e 3 mesi di età. Dal 2016 e fino al 2018 saranno aggiunti ulteriori 4 mesi di adeguamento all'aspettativa di vita per giungere a 66 anni e 7 mesi.

Le donne del settore privato potranno accedere a 62 anni e 3 mesi nel 2013, che diverranno 63 e 9 mesi nel 2014 e 2015, 65 anni e 7 mesi nel 2016/2017 fino a raggiungere nel 2018 quanto previsto per gli uomini, ovvero 66 anni e 7 mesi.

Pensione anticipata: gli uomini potranno andare in pensione una volta raggiunti 42 anni e 5 mesi di contributi, requisito ridotto a 41 anni e 5 mesi per le donne. Per effetto dell'aumento dell'aspettativa di vita, il requisito si innalzerà a 42 anni e 6 mesi nel 2014/2015 e quindi fino a 42 anni e 10 mesi nel 2016/2018. Per le donne seguirà la medesima progressione ma sempre basandosi su 41 anni.

Eccezioni. *Restano collegati alle regole vecchie i lavoratori che avevano conseguito il diritto al pensionamento prima del 31.12.2011 e le lavoratrici che optano per il sistema di calcolo contributivo, purché compiano 40 anni di contributi o 57 anni di età + 35 anni di contribuzione e maturino anche la finestra entro fine 2015.*

Inoltre possono andare in pensione a 64 anni i lavoratori del settore privato che, essendo in possesso di 35 anni di contribuzione avrebbero maturato i requisiti di anzianità con e con le vecchie regole entro il 31 dicembre 2012 (tipicamente i nati nel 1950-52) o lavoratrici del settore privato che hanno maturato 60 anni d'età e 20 anni di contributi entro il 31 dicembre 2012.

Penalizzazioni. *Chi accede alla pensione anticipata ad un'età inferiore a 62 anni subisce una riduzione sull'importo di trattamento pensionistico relativo alle quote di pensione calcolate con metodo retributivo. Tale penalizzazione vale le seguenti percentuali:*

-1% per l'anno 61-62; ulteriore -1% per l'anno 60-61; ulteriore -2% per l'anno 59-60; ulteriore -2% per l'anno 58-59 e successivi.

Dal 2018 in poi, questa penalizzazione riguarderà tutti i soggetti che andranno in pensione prima dei 62 anni.

Tra oggi e dicembre 2017 invece non riguarderà coloro che avranno meno di 62, ma hanno maturato i contributi da sola prestazione lavorativa. Originariamente la legge equiparava a presenza lavorativa anche il servizio militare, la maternità obbligatoria, la malattia e la cassa integrazione ordinaria. Grazie all'azione di CGIL, CISL e UIL, nonché associazioni invalidi ed AVIS, sono stati inseriti come periodi equiparati a presenza anche i congedi parentali (maternità e paternità facoltativa) e la donazione sangue.

Si noti che ad oggi la mobilità ordinaria non è parificata ad attività lavorativa; pertanto, in assenza di ulteriori modifiche, chi accederà alla mobilità incentivata aziendale e andrà in pensione prima dei 62 anni, subirà le penalizzazioni previste dalla legge anche se la data è antecedente al 2017.

Invenzioni, brevetti ed equo premio

La legge prevede che chi effettua invenzioni nell'ambito di una attività lavorativa da dipendente, **abbia diritto ad un equo premio** in caso di brevetto da parte dell'azienda. Per la precisione, l'art. 64 c.p.i. prevede *che l'autore di una invenzione effettuata nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro, sempre che non sia prevista e stabilita una retribuzione in compenso dell'attività inventiva, ha diritto ad un equo premio per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza della protezione conferita all'invenzione dal brevetto, delle mansioni svolte e della retribuzione percepita dall'inventore, nonché del contributo che questi ha ricevuto dall'organizzazione del datore di lavoro.*

La nostra azienda si è recentemente adeguata a questa normativa nell'ambito della "Management System Guideline" n°2 r&d del 30.9.13 che riportiamo integralmente per la parte di interesse:

3.4.2.1 Equo premio

In caso d'invenzione, la funzione R&D centrale, insieme con la funzione risorse umane e organizzazione centrale e sentite la funzione legale competente in materia di proprietà industriale, la funzione competente in materia giuslavoristica e le funzioni R&D di area di business interessate, valuta l'opportunità di corrispondere all'inventore (o agli inventori) designato (cfr par. 3.4.2) un compenso determinato in accordo con quanto previsto dalle norme di legge localmente applicabili e secondo le metodologie in uso nella prassi¹⁰, fermo

L'equo premio spetta a chi è titolare di brevetto individuale o collettivo. Il diritto all'indennizzo si prescrive nel termine di dieci anni dalla registrazione del brevetto. La Società rimane proprietaria dell'invenzione ma deve riconoscere un corrispettivo in denaro all'inventore nonché titolare del brevetto.

Chiunque si trovi in questa situazione, contatti i delegati CGIL per informazioni ed eventualmente per impostare una verifica con l'azienda sulla materia.

Telelavoro

Molti lavoratori ci hanno chiesto informazioni in merito agli accordi relativi al telelavoro che sono stati avviati in via sperimentale in alcuni siti amministrativi ENI. Come delegati stiamo valutando l'opportunità di chiedere all'azienda una verifica sulle posizioni ENI E&P per capire se alcune di esse si possano prestare all'attività a distanza.

Ci preme anche capire quale sia l'effettivo interesse a tale soluzione da parte dei lavoratori; chi è interessato a questo tipo di soluzione, lo segnali ai delegati.

Calendario vendite beneficenza

Segnaliamo agli interessati il calendario delle consuete vendite di beneficenza all'ingresso della Mensa del Quinto Palazzo Uffici

UNICEF	3,4 e 5 dicembre
ASSOCIAZIONE CIECHI	6 dicembre
EMERGENCY	11 e 12 dicembre
AST (Associazione per la lotta alla Sclerosi Tuberosa)	10 e 17 dicembre
AMICI DI CHIARA	16 dicembre