

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 10 dicembre 2018, presso la sede di Marsh, Viale Bodio 33, Milano, si sono incontrati i seguenti signori:

Per la Marsh S.p.A.

Marco Araldi
Andrea Bono
Maddalena Rigo

Per la Fisac-Cgil/Filcams-Cgil

Fulvio Pavichievaz

Per la RSA Fisac-CGIL

Fulvio Pavichievaz

Per la Uiltucs-UIL Lombardia

Michele Tamburrelli

Per la RSA Uiltucs-UIL

Andrea De Laurentiis
Giovanni Lombardi

per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Premesso che:

- è obiettivo comune delle Parti, nell'ambito e nel rispetto dei reciproci ruoli, perseguire politiche di intervento a favore del personale che riconoscano il valore della persona nell'ambito lavorativo, anche attraverso l'utilizzo di istituti aventi rilevanza sociale;
- è obiettivo condiviso dalle Parti favorire la crescita professionale, nonché individuare gli strumenti per riconoscere il contributo di tutti i Lavoratori al raggiungimento di risultati positivi in termini di redditività e produttività, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L.;
- è obiettivo condiviso delle Parti favorire politiche occupazionali che, attraverso l'utilizzo delle varie tipologie contrattuali previste dalla normativa del vigente C.C.N.L. Terziario, Distribuzione e Servizi applicato, siano finalizzate alla creazione di occupazione stabile e non precaria;
- è obiettivo condiviso dalle Parti confermare che le molestie o la violenza nei luoghi di lavoro sono inaccettabili e vanno denunciate; la Società e i Lavoratori hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

1. SFERA D'APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutti i Dipendenti delle Società del Gruppo (Marsh S.p.A., e Marsh Risk Consulting Services S.r.l.), esclusi i Dirigenti.



2. DIRITTI DI INFORMAZIONE

Nel corso di un incontro, da tenersi annualmente entro il mese di marzo, l'Azienda si impegna a fornire alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, quanto segue:

- i dati relativi al bilancio consuntivo;
- gli elementi di previsione dell'andamento economico dell'Azienda, utili anche per la determinazione dei parametri di base per il modello matematico connesso al premio di risultato;
- gli elementi sulla situazione dei clienti esistenti in portafoglio, acquisiti e persi;
- i dati occupazionali relativi alle diverse realtà operative, nonché le ore di straordinario effettuate ed il saldo ferie residuo;
- il numero dei Lavoratori a part-time, con contratti a tempo determinato (inclusi quelli in sostituzione maternità), di apprendistato, di telelavoro, in Smart Working, Lavoratori in stage, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi nell'anno precedente, con l'indicazione dei motivi dell'utilizzo, della durata dei contratti e della qualifica dei Lavoratori interessati;
- l'informazione preventiva e relativa ad importanti progetti di riorganizzazione e di ammodernamento dell'Azienda;
- i progetti e le prospettive di rilevanti acquisizioni future di nuovi clienti;
- i programmi formativi del personale;
- il numero degli iscritti al Sindacato, con l'indicazione dell'importo trattenuto in busta paga, sarà fornito mensilmente, comprensivo dei singoli codici fiscali;
- il numero dei rapporti di lavoro trasformati da full-time a part-time e viceversa;
- Il numero dei fruitori della polizza R.S.M.O.;
- il numero dei Lavoratori aderenti al programma di previdenza integrativa PREVINT;

Resta inteso che l'incontro informativo potrà avvenire, a richiesta di una delle Parti, ogni qualvolta si rendesse necessario.

Si conviene inoltre, ai sensi dell'art. 46 del Dlgs. 11 aprile 2006 n. 198, e successive modifiche che - con cadenza biennale - sia fornita alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alla/al Consiglieria/re regionale di parità una copia del rapporto sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile.

All'atto dell'assunzione l'Azienda s'impegna a consegnare ai neo assunti copia del contratto integrativo in essere, nonché copia della sintesi delle coperture di cui ai punti 11 e 12.

3. FORMAZIONE E PROFESSIONALITA'

Le Parti affermano l'interesse comune alla definizione di programmi di formazione per il personale, comprendenti lo sviluppo delle conoscenze e la pratica della lingua inglese, miranti al miglioramento ed all'aggiornamento delle capacità professionali.

L'Azienda s'impegna a definire la linea organizzativa per tali programmi.

In Particolare, l'Azienda si dichiara disponibile a creare le premesse per una sempre più significativa e qualificata presenza del personale femminile nell'attività Aziendale.

Per quanto riguarda lo sviluppo dei corsi di lingua inglese organizzati dall'Azienda all'interno o all'esterno, i costi rimangono a totale carico dell'Azienda stessa.

Nel caso, invece, di corsi di perfezionamento della lingua inglese effettuati su richiesta degli interessati ed autorizzati preventivamente dall'Azienda, la stessa concorrerà fino al 70% del costo di cui 40% all'iscrizione ed il restante 30% al completamento del corso, con conseguimento del diploma.

4. LAVORATORI STUDENTI

L'Azienda s'impegna ad estendere il diritto allo studio, di cui all'art. 159 del C.C.N.L., anche agli studenti che frequentano corsi a carattere professionale, diurni o serali, promossi da Scuole Statali, parificate o legalmente riconosciute.

Le provvidenze stabilite dall'art. 154 del C.C.N.L. s'intendono integrate con un permesso retribuito per ogni giornata di esame universitario, esame di Stato od esame per l'iscrizione al R.U.I. (Registro Unico degli Intermediari), in questi ultimi due casi per un massimo di cinque giorni lavorativi.

Le Parti convengono che i casi che richiedessero il superamento di tali limiti saranno esaminati con la massima attenzione dalla Direzione Aziendale, in accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

5. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Ferma l'importanza primaria della tutela della salute psico-fisica e della sicurezza dei Lavoratori, la Società, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 e successive modifiche, conferma il proprio impegno a migliorare le condizioni ambientali e di lavoro del personale, prendendo in considerazione le indicazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria si farà riferimento a quanto previsto dal summenzionato Dlgs.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del Dlgs. 81/2008, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione i permessi previsti dall'Accordo Interconfederale del Settore Terziario del 18/11/1996.

In aggiunta ai permessi suddetti, al Rappresentante per la Sicurezza saranno riconosciute ulteriori 30 ore annue per partecipare ai corsi di formazione organizzati anche nell'ambito dell'Ente Bilaterale per lo Sviluppo dell'Occupazione, della Professionalità e della Tutela Sociale nel Settore Terziario.

6. ORARIO DI LAVORO

Per tutti gli uffici:

lunedì - giovedì: 8,00 - 12,30 / 13,30 - 17,00
venerdì: 8,00 - 12,30

L'orario flessibile è il seguente:

entrata
uscita

dalle ore 8,00 alle ore 9,30
lunedì - giovedì dalle ore 17,00 alle ore 18,30
venerdì dalle ore 12,30 alle ore 14,00

Intervallo di un'ora per il pranzo da effettuare nella fascia oraria 12,30 - 14,00



Il saldo delle ore flessibili sarà verificato alla fine di ogni mese; è ammesso un accumulo massimo di 12 ore in positivo e di 6 ore in negativo, che saranno riportate al mese successivo.

Le ore eventualmente in credito o in debito dovranno essere recuperate nella fascia flessibile.

Salvo quanto previsto in materia di flessibilità, per le ore eccedenti l'orario di lavoro di cui sopra, se autorizzate preventivamente, si applicheranno le percentuali di maggiorazione previste dall'art. 137 del C.C.N.L..

Nel periodo di maggior carico di lavoro (indicativamente da metà novembre a metà gennaio) l'Azienda fisserà dieci settimane lavorative, alle quali potrà essere aggiunta la settimana comprendente l'eventuale convegno annuo Aziendale, della durata complessiva di 38,50 ore, con conseguente termine della giornata lavorativa del venerdì alle 15,30 - 17,00.

Durante il resto dell'anno la settimana lavorativa sarà ridotta a 36,50 ore (con termine alle ore 12,30-14,00 del venerdì); qualora nell'anno le festività o semifestività cadenti di venerdì (compreso venerdì Santo) fossero almeno cinque, le settimane lavorative di 38,50 ore saranno nove, anziché dieci.

Allo scopo di garantire l'apertura degli uffici nel pomeriggio di venerdì, il singolo Lavoratore, a rotazione, effettuerà un turno ogni sette settimane, pari, in linea di massima, a sei turni annui, oltre a quelli obbligatori, compatibilmente con la forza lavoro delle singole unità organizzative.

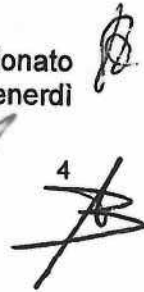
Per il Lavoratore di turno, la giornata lavorativa del venerdì avrà inizio alle ore 8,00-9,30 e termine alle ore 15,30-17,00 (6,50 ore per complessive 38,50 ore settimanali); il medesimo Lavoratore il lunedì successivo al turno - o comunque il primo giorno di presenza successivo al turno - inizierà la giornata lavorativa alle ore 8,00-9,30 e la terminerà alle ore 15,00-16,30 (6,00 ore per complessive 34,50 ore settimanali).

In alternativa a quanto sopra, il Lavoratore, entro la giornata del venerdì di turno, potrà concordare con il proprio responsabile, un giorno diverso del recupero, da fruire comunque entro il giovedì; in tal modo il Lavoratore di turno effettuerà una media di 36,50 ore settimanali.

Si precisa che per la riduzione dell'orario settimanale di lavoro, fattispecie già realizzata con gli accordi Aziendali, sono state utilizzate le 72 ore dell'art. 146 del C.C.N.L. nonché la festività del 4 novembre, oltre a quanto previsto nei successivi punti.

I Lavoratori assunti dopo l'entrata in vigore del rinnovo del C.C.N.L. del 26 febbraio 2011 seguono, in termini di maturazione di permessi retribuiti, quanto previsto dai commi 3° e 4° dell'art. 146, con modulazione dell'orario definita nella lettera di assunzione.

Il personale a "part-time" - per il quale l'orario di lavoro settimanale è proporzionato sulla base di 37 ore settimanali - non è tenuto ad effettuare i turni del venerdì pomeriggio.

Resta fermo che nei 22 giorni di ferie previsti annualmente, saranno, in ogni caso, conteggiati 4 venerdì.

7. FERIE

La maturazione delle ferie annuali avverrà dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno.

I Lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 22 giorni lavorativi, considerando, agli effetti del computo delle ferie, la settimana lavorativa di 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì.

Le ferie possono essere usufruite anche frazionate in mezza giornate.

Nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie residue si calcola dividendo per ventidue la retribuzione mensile di fatto.

E' obiettivo comune delle Parti, onde evitare aggravii di costi, programmare l'utilizzo delle ferie residue entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

E' possibile donare giornate di ferie residue ad altri Lavoratori a fini solidaristici. L'utilizzo delle giornate di ferie donate dovrà avvenire entro il mese successivo a quello della donazione.

L'Azienda diramerà, entro il 31 gennaio, il calendario annuale delle chiusure collettive, fermo restando la possibilità per l'Azienda di variarlo per improvvise esigenze lavorative, comunicando alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, con un preavviso di almeno 20 giorni, le modifiche apportate.

8. UTILIZZO EX FESTIVITA' PER PERMESSI RETRIBUITI

Le 32 ore di permesso retribuito di cui all'art. 146 C.C.N.L. sono usufruibili, tenute presenti le esigenze di lavoro, oltre che per gruppi di 4 o 8 ore, anche in soluzioni di mezza ore e relativi multipli, onde evitare il ricorso ai recuperi. Nel caso in cui sia esaurito il monte ore di cui sopra, i permessi saranno recuperati nel mese o non saranno retribuiti.

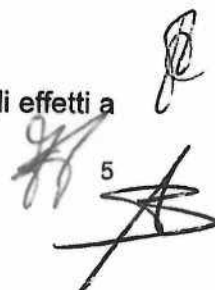
E' consentito inoltre l'utilizzo dei suddetti permessi in soluzioni di 15 minuti per un massimo di due ore al mese.

Si precisa che, in caso di utilizzo del monte ore annuo per qualsiasi mezza giornata, dal lunedì al giovedì sia antimeridiano che pomeridiano, saranno convenzionalmente conteggiate 4 ore.

I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione (gennaio - dicembre) potranno essere goduti in epoca successiva e comunque non oltre il 30 giugno dell'anno successivo; a detta scadenza decadranno e saranno liquidati con la retribuzione di fatto in vigore alla stessa data.

9. FESTIVITA' E SEMIFESTIVITA'

Il giorno 14 agosto di ogni anno è da considerarsi festività equiparata a tutti gli effetti a quelle dell'art. 142 del C.C.N.L..



La festività del 16 agosto prevista dall'Accordo Provinciale di Milano è estesa a tutte le sedi periferiche.

I giorni 24 dicembre, 31 dicembre e venerdì Santo di ogni anno sono da considerarsi semifestività pari a 4 ore lavorative.

Si conferma che le festività cadenti di domenica saranno retribuite come previsto dal penultimo comma dell'art. 142 del C.C.N.L..

10. TICKET RESTAURANT

Per ogni giornata lavorativa di presenza al lavoro dal lunedì al venerdì e, in ogni caso, quando sia effettuato l'intervallo, l'Azienda corrisponde, anche ai Dipendenti degli uffici periferici, un ticket restaurant, attraverso card elettronica, del seguente valore unitario:

Euro 7,00.

Il buono pasto non spetta ogni qualvolta il Dipendente abbia fruito di pranzi rimborsatigli dall'Azienda, o da Clienti della stessa.

Per i Lavoratori part-time il ticket è corrisposto solo per orario di lavoro contrattuale pari ad almeno quattro ore giornaliere, anche senza pausa pranzo.

L'Azienda s'impegna a promuovere convenzioni con alcuni esercizi.

L'utilizzo del ticket è regolamentato dall'art. 5 del D.P.C.M del 18/11/2005; l'inosservanza di tale disposizione legislativa comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 225 del C.C.N.L..

11. COPERTURE ASSISTENZIALI: INFORTUNI, IP DA MALATTIA, VITA CASO MORTE

L'Azienda attiverà le seguenti coperture:

- a) **Infortuni professionali ed extraprofessionali** (è prevista una franchigia) per un capitale pari a :
 - Caso morte: 5 volte la retribuzione annua lorda
 - Caso invalidità: 6 volte la retribuzione annua lorda
- b) **Invalidità permanente totale da malattia** (tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro e comunque di grado non inferiore al 50%) per un capitale pari a 5 volte la retribuzione annua lorda
- c) **Morte da qualsiasi causa** per un capitale pari ad una annualità di retribuzione lorda elevata a due annualità al compimento del 10° anno di anzianità Aziendale (capitale aggiornato il mese successivo al compimento del 10° anno)

Per retribuzione annua lorda si intende:

- paga base
- contingenza
- superminimi
- assegno supplementare
- scatti di anzianità
- indennità di funzione per i Quadri.

Responsabile delle prestazioni di cui ai punti precedenti sarà l'Azienda stessa la quale, al fine di proteggere il proprio patrimonio da impatti economici negativi, contrarrà idonee coperture assicurative direttamente e/o per tramite di Enti o Casse di Assistenza.

I contratti stipulati dall'Azienda a propria tutela sono il riferimento unico per la determinazione del diritto alla prestazione e per la quantificazione della somma da erogare. L'Azienda dà comunque mandato alla Compagnia di Assicurazione, ovvero agli Enti e/o Casse di Assistenza, di rappresentarla per la determinazione del diritto alla prestazione, dell'ammontare dell'eventuale risarcimento e per ogni altra attività.

Relativamente alla copertura di cui al precedente punto C il Dipendente può richiedere, entro il 31 dicembre di ogni anno e con costo a suo carico, un ulteriore capitale pari a una o due annualità di retribuzione annua (per un massimo complessivo di tre annualità comprese quelle garantite dall'Azienda). Nel caso di capitale complessivo pari o superiore a € 500.000,00 sono richieste informazioni di carattere sanitario quali questionario anamnestico ed esami e visite mediche, a carico del Dipendente.

Le coperture di cui ai punti A, B e C decorreranno dal 1° del mese successivo a quello di assunzione quando non è previsto periodo di prova o dal 1° giorno del mese successivo al periodo di prova quando previsto.

12. COPERTURA RSMO O COPERTURA GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI

Il contributo a carico dell'Azienda per i Dipendenti che su base volontaria optano per la copertura R.S.M.O è pari ad Euro 330,00.

I nuovi assunti possono aderire alla copertura entro un mese dal superamento del periodo di prova per i contratti a tempo indeterminato e dalla trasformazione a tempo indeterminato per i contratti a tempo determinato.

Per i Dipendenti che non aderiscono alla copertura sanitaria di cui sopra, l'Azienda garantirà una copertura limitata ai "Grandi Interventi Chirurgici", entro un mese dal superamento del periodo di prova per i contratti a tempo indeterminato o dalla trasformazione a tempo indeterminato per i contratti a tempo determinato.

Le coperture di cui al presente punto sono integrative al Fondo Est per gli Impiegati e al QU.A.S per i Quadri.

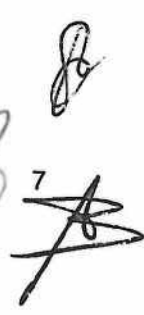
L'Azienda si impegna a pubblicare su Marsh Connections una sintesi delle coperture di cui ai punti 11. e 12.

13. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il contributo a carico dell'Azienda, è pari al 3 % della Retribuzione Globale Annua Lorda.

La Retribuzione Globale Annua Lorda è costituita dai seguenti elementi retributivi:

- paga base
- contingenza
- superminimi
- assegno supplementare
- scatti di anzianità
- indennità di funzione per i Quadri.



È consentito al singolo Lavoratore di incrementare la propria quota a carico nelle misure percentuali indicate sul prospetto di adesione alla Previdenza Integrativa Aziendale.

Per i Dipendenti che non sono iscritti al fondo di previdenza integrativa Aziendale, l'Azienda corrisponderà, nel mese successivo a quello di compimento una "una tantum" pari al 3 % della Retribuzione Globale Annuale Lorda, determinata sugli elementi retributivi di cui al punto 13, in vigore nello stesso mese di compimento. Tali importi non concorrono agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale né del T.F.R., in quanto onnicomprensivi di ogni effetto sui trattamenti retributivi indiretti o differiti.

- ristrutturazione anche parziale della prima casa di abitazione;
- spese funerarie e/o assistenza per coniuge/convivente (anche per le unioni civili di cui alla legge 20 maggio 2016 n. 76) o parenti in linea diretta col Lavoratore;
- spese sostenute per adozioni di figli;
- spese sostenute per maternità.

Le richieste saranno annualmente soddisfatte entro il limite del 15% degli aventi diritto e, comunque, dell'8% dei Dipendenti.

In caso di pluralità di richieste, eccedenti il numero dei casi consentiti annualmente, sarà data precedenza alle prime richieste rispetto a quelle in esubero, che saranno soddisfatte l'anno successivo, nei limiti stabiliti dal presente punto.

L'Azienda è disponibile ad erogare, a titolo di anticipazione di T.F.R., a tutti i Lavoratori assunti prima del 1° gennaio 2007 che ne faranno richiesta scritta, l'importo del T.F.R.-maturato a tutto il 31 dicembre 2006 - presente in Azienda e rivalutato a norma di Legge sino alla data di corresponsione.

Detta erogazione sarà riconosciuta come condizione di miglior favore, in deroga a tutti i limiti numerici e alle giustificazioni e motivazioni stabilite dalla Legge, dal C.C.N.L. e dalla Contrattazione Aziendale.

19. MALATTIA E MATERNITA'

A parziale deroga di quanto stabilito dagli art.176 e 222 del C.C.N.L., il Dipendente è dispensato dall'obbligo di presentazione del certificato medico/numero di protocollo nel caso di un solo giorno di assenza dal lavoro per malattia per un massimo di due giorni all'anno solare, salvo l'obbligo di dare immediata notizia della propria assenza al datore di lavoro.

Nei casi di malattia e maternità obbligatoria, l'Azienda provvederà ad erogare un'integrazione dell'indennità a carico I.N.P.S., sino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il Lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Fatto salvo quanto disposto dall'art 176 del C.C.N.L. del 26 febbraio 2011 in materia di integrazione della indennità di malattia a carico dell'I.N.P.S.

A parziale deroga del vigente C.C.N.L. a fronte del protrarsi dell'assenza a causa di una patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale, il Lavoratore potrà fruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 18 mesi.

20. INFORTUNIO SUL LAVORO

In merito al trattamento economico in caso d'infortunio sul lavoro, l'Azienda provvederà ad erogare, dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, il seguente trattamento:

- per i primi tre giorni di carenza una indennità pari al 100% della retribuzione;
- dal 5° giorno integrerà l'indennità a carico dell'I.N.A.I.L. sino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta alla quale il Lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Nel caso in cui l'I.N.A.I.L. dovesse inviare al Lavoratore l'assegno dell'indennità a suo carico, già anticipata come sopra descritto, lo stesso è tenuto a restituirlo appena possibile all'Azienda.

21. PERMESSI

I permessi retribuiti per visite ed esami medici si ritengono giustificati se comprovati da certificato medico, od altro documento equivalente.

Salvo diversa evidenza nella documentazione medica il permesso copre fino ad un massimo di 4 ore giornaliere continuative.

Nel caso di "day hospital" il permesso retribuito si intende pari ad una giornata solo se l'orario di permanenza è documentato dalla struttura sanitaria o dichiarato espressamente dal Lavoratore tramite autocertificazione.

In caso di decesso di un familiare (ascendente, genitore, coniuge, convivente, figlio/a, fratello/sorella nonché genitore del coniuge o del convivente), viene riconosciuto un permesso retribuito fino ad un massimo di tre giorni per ogni evento luttuoso.

Ai sensi del comma 205 della Legge 208/2015, per l'anno 2016, il padre Lavoratore, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, deve fruire di un congedo obbligatorio di due giorni nonché può fruire di un congedo facoltativo di ulteriori due giorni in alternativa alla madre, con conseguente anticipazione del termine finale della sua astensione *post partum*.

A parziale modifica di quanto previsto dalla legge per il congedo facoltativo di cui sopra e come condizione di miglior favore, una giornata di tale congedo del padre Lavoratore sarà retribuita a carico della Azienda e non ridurrà la durata del congedo di maternità della madre

A parziale deroga di quanto stabilito dal vigente art. 186 del C.C.N.L., il preavviso scritto per l'esercizio del congedo parentale è ridotto da 15 a 5 giorni. Il Lavoratore deve comunicare l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Prevvia autorizzazione del Responsabile e compatibilmente con le esigenze lavorative ed organizzative, è prevista la possibilità di chiedere un permesso di 15 minuti per uscire alle 16,45 anziché alle 17,00 da recuperare il venerdì successivo e comunque entro il mese.

22. PART TIME

In ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro da Full Time a Part Time, fermo restando quanto stabilito dal C.C.N.L. e dalle norme vigenti, l'Azienda, anche su segnalazione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, esaminerà di volta in volta la compatibilità delle motivazioni addotte con le esigenze Aziendali.

23. DIRITTI SINDACALI

Il monte ore di permessi sindacali è pari a:

- per l'unità produttiva di Milano e provincia (intendendosi per tale le sedi di viale Bodio e Fiera Campionaria), in aggiunta a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., sono concesse 700 ore complessive, da ripartire fra le R.S.A. proporzionalmente al numero degli iscritti risultanti al 31 dicembre di ogni anno;
- per le altre unità produttive sul territorio nazionale con più di 15 Dipendenti in organico, è concessa, in aggiunta a quanto previsto dal vigente C.C.N.L., un'ora per ogni Dipendente.

    10

Le ore di assemblea sono pari a 16 annue ed il relativo computo avrà decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

Nell'ambito delle agibilità sindacali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali avranno accesso ai canali di comunicazione Aziendale (telefono, fax, videoconferenza) per lo svolgimento delle loro funzioni. Attraverso il sistema di SharePoint sarà attivata la bacheca sindacale virtuale.

Per quanto riguarda l'e-mail essa potrà essere utilizzata esclusivamente nei rapporti con le OO.SS. esterne, tra Rappresentanze Sindacali Aziendali e con i propri tesserati. Resta inteso che, nelle filiali Aziendali in cui non è stata nominata una Rappresentanza Sindacale Aziendale, l'e-mail potrà essere utilizzata con/dai Referenti della Comunicazione Aziendale indicati dalle OOSS

24. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti si danno atto che il miglioramento della redditività e della produttività è condizione fondamentale per il perseguimento di obiettivi di sviluppo per l'Azienda. Considerato che l'apporto costante di tutti i Lavoratori costituisce presupposto necessario per tale miglioramento, le Parti riconoscono l'opportunità di erogare per il periodo di vigenza del presente accordo un premio, purché siano raggiunti i risultati minimi o di base di cui al documento allegato A che forma parte integrante del presente accordo e secondo i criteri dettagliati nello stesso.

Il premio è, per sua natura, variabile e sarà erogato sotto forma di Una Tantum, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e dalle norme in vigore in materia di detassazione ed eventuale decontribuzione. Esso non concorre agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del T.F.R., in quanto onnicomprensivo di ogni effetto sui trattamenti retributivi indiretti o differiti.

In Particolare, per quanto riguarda il regime della eventuale decontribuzione, l'ammontare e l'erogazione del premio sono incerti e la determinazione dello stesso è correlata alla misurazione d'incrementi indicatori dell'andamento economico Aziendale e dei suoi risultati.

L'importo del premio sarà erogato in un'unica soluzione con gli stipendi del mese di aprile di ogni anno successivo a quello di maturazione.

Spetterà ai Lavoratori in forza nel mese di erogazione, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato di durata superiore a 5 mesi.

In deroga a quanto sopra, la corresponsione del premio di risultato spetterà ai soli Lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di maturazione che cessano il rapporto di lavoro per pensionamento dopo tale data ed entro il 31 marzo successivo.

Sarà preso in considerazione il livello contrattuale e la qualifica esistente al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Sono esclusi dal computo per l'erogazione del premio di risultato i periodi di assenza:

- per congedi parentali di cui alla legge 8 marzo 2000 n° 53 (astensione facoltativa post-parto, malattia del bambino, gravi e documentati motivi familiari, formazione)
- per aspettativa o permessi non retribuiti concessi per eccezionali e comprovati motivi, che non rientrano nell'ambito di applicazione della legge 53/2000.



Sia per i Lavoratori che usufruiscono dei periodi di assenza di cui sopra che per i Lavoratori assunti nel corso dell'anno di maturazione, nonché per i Lavoratori assunti a tempo determinato, il premio sarà calcolato in dodicesimi, sulla base dei mesi o frazioni di mese superiori a 15 giorni di lavoro prestato nel corso dell'anno di maturazione inteso come periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Per i part-time sarà riproporzionato rispetto all'orario di lavoro contrattualmente stipulato in essere alla data del 31/12 dell'anno di maturazione. Nel caso di trasformazione del rapporto da full-time a part-time o viceversa, il premio sarà erogato in dodicesimi in funzione dell'orario mensile contrattualmente previsto.

In un incontro, da tenersi nel mese di marzo, l'Azienda comunicherà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali i dati consuntivi dell'anno precedente e quelli di budget per il nuovo esercizio necessari per la realizzazione degli obiettivi connessi con l'istituto in parola; nel mese di ottobre si terrà un incontro per la verifica dello stato di avanzamento.

25.DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto reciprocamente che il presente accordo costituisce un complesso normativo inscindibile migliorativo di tutti i precedenti trattamenti economici e normativi.

26.DECORRENZA E DURATA

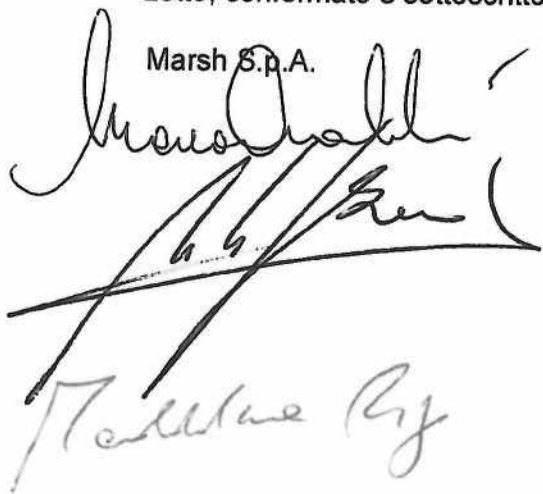
Il presente accordo, che annulla e sostituisce qualsiasi precedente contratto o regolamento Aziendale in essere alla data della stipula dello stesso entrerà in vigore dal 1 gennaio 2019 e avrà scadenza il 31 dicembre 2021.

Il contratto s'intenderà rinnovato per quattro anni a decorrere dal 1° gennaio 2022 se non disdetto almeno tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto integrativo.

A cura dell'Azienda, il presente accordo sarà depositato presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro di Milano, l'I.N.P.S. e l'I.N.A.I.L., entro il termine e con le modalità stabilite dalla legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

Marsh S.p.A.



Rappresentanze Sindacali Aziendali



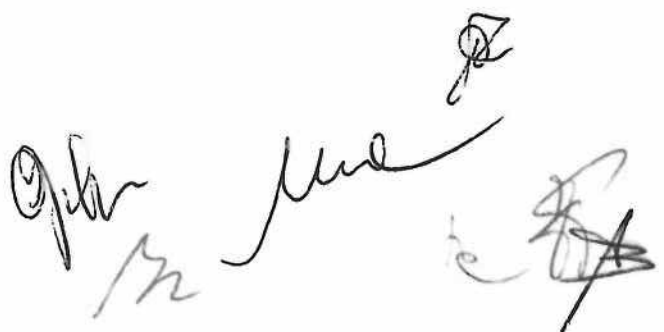
Fisac-CGIL

Uilucs -UIL Lombardia



ALLEGATO A

PREMIO DI RISULTATO

Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are three distinct signatures: one on the left, a larger one in the middle, and one on the right. The signature on the right appears to be a stylized 'E' or 'B' with a diagonal line through it.

Il premio di risultato si basa sui seguenti parametri e condizioni:

- a) Totale ricavi consuntivi nell'anno di riferimento uguale al valore di budget concordato con Casa Madre/Region
- b) Risultato Operativo Netto (N.O.I.) consuntivo uguale al valore di budget.

Annualità 2018 e 2019: al raggiungimento di entrambe le condizioni a) e b) sarà erogato un importo fisso di Euro **1.000,00**. Sarà assegnato al 50% del valore al raggiungimento della sola condizione a) o della sola condizione b).

L'importo del premio sarà corrisposto nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione ovvero nel 2019 e nel 2020.

Il Lavoratore ha la facoltà di decidere se ricevere il premio di risultato sotto forma di retribuzione (e quindi, se in possesso dei requisiti di legge, con una tassazione agevolata, ad oggi del 10%) oppure sotto forma di servizi di welfare (ad oggi esenti da imposizione fiscale e contributiva, se richiesti nei limiti delle disposizioni del TUIR).

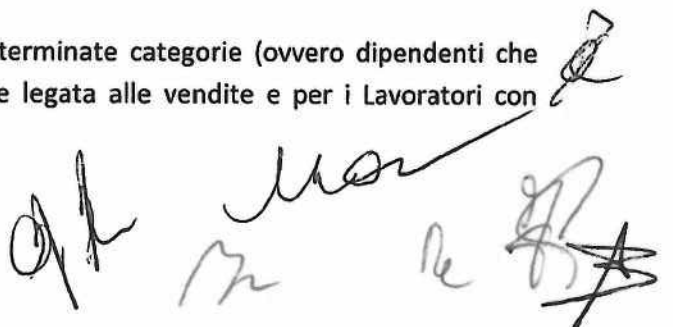
Resta inteso che per poter optare per l'erogazione del premio sotto forma di retribuzione il Lavoratore non deve aver percepito nell'anno precedente a quello di competenza del premio un reddito superiore ad euro 80.000,00, condizione essenziale per poter essere beneficiario di tassazione agevolata al 10% sugli importi oggetto del premio di produttività.

Per il Lavoratore con reddito annuo superiore al limite di legge summenzionato, il premio di risultato sarà erogato solo attraverso servizi di welfare.

Annualità 2020: al raggiungimento di entrambe le condizioni a) e b) l'importo di Euro 1.000,00 passerà a Euro **1.100,00** se il dipendente sceglie di destinare a *flexible benefit* almeno Euro 600,00. Sarà assegnato al 50% del valore al raggiungimento della sola condizione a) o della sola condizione b). L'importo del premio sarà corrisposto nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione ovvero nel 2021.

Annualità 2021: al raggiungimento di entrambe le condizioni a) e b) l'importo di Euro 1.100,00 passerà a Euro **1.150,00** se il dipendente sceglie di destinare a *flexible benefit* almeno Euro 600,00. Sarà assegnato al 50% del valore al raggiungimento della sola condizione a) o della sola condizione b). L'importo del premio sarà corrisposto nel mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione ovvero nel 2022.

Nei casi in cui, per accordo individuale o per determinate categorie (ovvero dipendenti che abbiamo accordi specifici di retribuzione variabile legata alle vendite e per i Lavoratori con



qualifica di quadro, il cui trattamento economico complessivo preveda l'erogazione di un Performance Bonus / VCP) siano dovuti ai Lavoratori interessati dei bonus, la loro determinazione terrà conto della somma eventualmente maturata a titolo di PdR/welfare aziendale quale quota parte di tali bonus.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials in dark ink. There are four distinct marks: a signature that appears to be 'G. R.', a signature that appears to be 'J. M.', a signature that appears to be 'M. R.', and a signature that appears to be 'P. R.'.