



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO • MONZA E BRIANZA

Direzione Sindacale - Welfare

Servizi Sindacali
Commercio e Servizi

Addì 25 GIUGNO 2010, presso la sede di Unione Confcommercio – Imprese per l'Italia Milano – Monza e Brianza, si sono incontrati i seguenti signori:

Per Marsh S.p.A.

Flavio Piccolomini Naldi Bandini

Maddalena Rigo

Giancarlo Gervasini

**Per l'Unione Confcommercio
Imprese per l'Italia Mi-MB**

Emanuela Cambri

Elisa Merola

Per la Fisac-Cgil/Filcams-Cgil

Diego Caglano

Per la RSA

Fulvio Pavichievaz

per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Premessa:

- 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;
- 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 i criteri informativi del protocollo del 23 luglio 1993 e del vigente CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

1. SFERA DI 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

L'Azienda si impegna a fornire alle RSA/RSU in occasione di un incontro annuale da tenersi entro il mese di febbraio, 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, di cui al successivo punto 24 ed allegato A;
- gli elementi sulla situazione dei clienti esistenti in portafoglio, acquisiti e persi;
- i dati occupazionali relativi alle diverse realtà operative;
- il numero dei lavoratori a part-time, con contratti a tempo determinato, di apprendistato, di somministrazione, lavoratori in stages e collaboratori a progetto;
- l'informazione preventiva e relativa ad importanti progetti di riorganizzazione, di ammodernamento dell'Azienda;
- i progetti e le prospettive di rilevanti acquisizioni future di nuovi clienti;
- i programmi formativi del personale;
- il numero dei rapporti di lavoro trasformati da full-time a part-time e viceversa;
- Il numero dei fruitori della polizza RSMO
- 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, che - con scadenza biennale - sia fornita alle RSA / RSU una copia del rapporto sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile.

All'atto dell'assunzione l'azienda consegna, come di consueto, 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 PROFESSIONALITÀ

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 adeguamento 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, 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. 153 del CCNL, anche agli studenti che frequentano corsi a carattere professionale, serali o non, promossi da Scuole Statali, parificate o legalmente riconosciute.

Le provvidenze stabilite dal CCNL di cui all'art. 148 vengono integrate con un permesso retribuito per ogni giornata di esame universitario, esame di Stato od esame per l'iscrizione al RUI (Registro Unico degli Intermediari) in questi ultimi due casi per un massimo di cinque giorni lavorativi.

Le parti convengono che i casi che richiedono il superamento di tali limiti saranno esaminati con la massima attenzione dalla Direzione Aziendale, in accordo con le RSARSU.

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 dai 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 Dlgs citato.

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 così come previsto dall'Accordo Interconfederale del Settore Terziario del 18.11.96.

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.

f. r. s. i. e. t.

6. ORARIO DI LAVORO

Per tutti gli uffici:

lunedì - giovedì: 8,15 - 12,30 / 13,30 - 17,15

venerdì: 8,15 - 12,45

L'orario flessibile è il seguente:

entrata dalle ore 8,00 alle ore 9,15

uscita lun/gio dalle ore 17,00 alle ore 18,15.

venerdì dalle ore 12,30 alle ore 13,45

Intervallo per il pranzo:

lunedì - giovedì dalle ore 12,30 alle ore 13,30

venerdì dalle ore 12,45 alle ore 13,45.

Il saldo delle ore flessibili viene verificato alla fine di ogni mese; è ammesso un accumulo massimo di 10 ore in positivo e di 5 ore in negativo, che saranno riportate al mese successivo.

Le ore eventualmente in credito o in debito debbono 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. 132 del CCNL.

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 dalle ore 15,30 alle ore 16,45.

Durante il resto dell'anno la settimana lavorativa sarà ridotta ad ore 36,50 (con termine alle ore 12,30-13,45 del venerdì); si precisa inoltre che, se nell'anno avessero a verificarsi almeno cinque festività o semifestività cadenti di venerdì (compreso venerdì Santo), le settimane lavorative di ore 38,50 saranno nove, anziché dieci.

Allo scopo di garantire l'apertura degli uffici nel pomeriggio di venerdì, viene mantenuto il sistema di rotazione, che consiste, per il singolo lavoratore, in 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 8,00-9,15 e termine alle ore 15,30-16,45 (ore 6,50, per complessive ore 38,50 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 8,00-9,15 e la terminerà alle ore 15,00-16,15 (ore 6,00 per complessive ore 34,50 settimanali). In alternativa a quanto sopra, il lavoratore potrà concordare, entro la giornata del venerdì di turno, con il responsabile dell'ufficio cui lo stesso è

addetto, 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. 140 del CCNL nonché la festività del 4 novembre, oltre a quanto previsto nei successivi punti.

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 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.

L'azienda comunicherà entro il 28 Febbraio il calendario annuale delle chiusure collettive, fermo restando, la possibilità per l'Azienda di variare detto calendario per improvvise esigenze lavorative, comunicando alle RSA, con un preavviso di almeno 20 giorni, le variazioni apportate.

8. UTILIZZO EX FESTIVITA' PER PERMESSI RETRIBUITI

Le 32 ore di permesso retribuito di cui all'art. 140 CCNL 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 al recupero.

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 un'ora 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 retribuiti con la retribuzione di fatto in atto alla stessa data.

f m *avzill*

9. FESTIVITA' E SEMIFESTIVITA'

Il giorno 14 agosto di ogni anno è da considerarsi festività equiparata a tutti gli effetti a quelle dell'art. 136 del CCNL.

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. 136 del CCNL.

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, del valore unitario di Euro 8 a far data dal 1 luglio 2011.

Qualora venisse aumentato il valore dell'esenzione da contribuzione e tassazione, oggi pari a € 5,29, la Parti si impegnano ad incontrarsi per esaminare la possibilità di un eventuale incremento del valore unitario.

Per i lavoratori part-time il ticket è corrisposto solo per orario di lavoro contrattuale pari ad almeno quattro ore giornaliere,

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

Il ticket è personale, non può essere cedibile, né cumulabile, né convertibile in denaro; deve essere debitamente datato e sottoscritto dal lavoratore ai sensi dell'art. 5 del D.P.C.M. del 18.11.2005.

L'inosservanza di tali disposizioni comporta l'applicazione di provvedimenti disciplinari previsti dall'art. 217 del CCNL.

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

L'Azienda attiverà le seguenti coperture:

- A) **Infortunati professionali ed extraprofessionali per un capitale pari a:**
- Caso morte: 5 volte la retribuzione annua lorda
 - Caso invalidità permanente: 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 (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 e non oltre il 31.12. di ogni anno e con costo a suo carico, un ulteriore capitale pari a 1 o 2 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 258.000 € 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

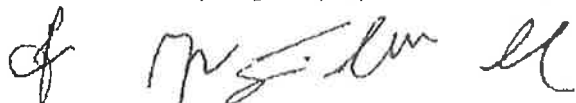
Il contributo a carico dell'Azienda, attualmente pari ad Euro 240, per i dipendenti che su base volontaria optano per la copertura RSMO, sarà modificato come segue:

- dal 1° gennaio 2011 Euro 250
- dal 1° gennaio 2012 Euro 260
- dal 1° gennaio 2013 Euro 270.

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" a far data dal secondo mese successivo alla entrata in vigore del presente accordo.

Le coperture di cui al punto 12 sono integrative al Fondo Est per gli Impiegati e QU.A.S per i Quadri.



L'Azienda si impegna a pubblicare sul Bulletin Board aziendale una sintesi delle coperture di cui ai punti 11 e 12.

13. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Il contributo a carico dell'Azienda, attualmente pari al 2,5% della Retribuzione Globale Annua Lorda, sarà incrementato nella misura di seguito indicata:

- 0,25% con decorrenza 1° gennaio 2012
- 0,25% con decorrenza 1° gennaio 2013.

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.

L'adesione al piano pensionistico integrativo è sempre possibile, con decorrenza - al più tardi - dal 1° giorno del mese successivo a quello di richiesta, anche per i neo-assunti che non abbiano ancora superato il periodo di prova.

È consentito al singolo lavoratore, a far data dal 01/01/2007, di incrementare la propria quota a carico nelle misure percentuali indicate sul prospetto di adesione alla Previdenza Integrativa Aziendale.



L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali richieste di anticipo del TFR, fino al 70% dell'importo maturato nell'anno, finalizzate alla stipula di un'ulteriore polizza vita di previdenza integrativa, purché compatibile con le normative fiscali e previdenziali vigenti.

14. DECIMO ANNO IN AZIENDA

Nel mese successivo a quello di compimento del decimo anno di anzianità aziendale del dipendente, l'Azienda verserà al fondo di previdenza integrativa del dipendente un contributo a proprio carico pari al 2,5% (dal 2012 2,75% e dal 2013 3%) della Retribuzione Globale Annua Lorda determinata sugli elementi retributivi di cui al punto 13 in vigore nello stesso mese di compimento.

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 2,5% (dal 2012 2,75% e dal 2013 3%) della Retribuzione Globale Annua 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 TFR, in quanto onnicomprensivi di ogni effetto sui trattamenti retributivi indiretti o differiti.



15. PIANO AZIONI

A tutti i dipendenti della Società viene estesa la possibilità di partecipare al "Piano acquisto azioni", secondo le modalità e le normative previste nel mandato conferito dalla Marsh & McLennan Companies.

16. POLIZZA ASSISTENZA SANITARIA QUADRI

In deroga al CCNL il contributo annuale a carico del lavoratore è corrisposto direttamente dall'Azienda al Q.U.A.S..

17. ASSEGNO SUPPLEMENTARE

L'importo dell'"assegno supplementare" previsto dall'accordo provinciale del 1972 per la Provincia di Milano, a partire dall'1.5.98, viene unificato, per tutti i lavoratori di tutte le sedi aziendali del territorio nazionale, nella misura di Euro 11,36 mensili lordi.

18. ANTICIPAZIONI SUL T.F.R. (L. 297 DEL 28/05/82)

Si conviene che, oltre ai casi previsti dalla Legge, dal C.C.N.L. e dalla Contrattazione Aziendale in materia di Previdenza Integrativa, sarà possibile richiedere anticipazioni per ristrutturazione anche parziale della prima casa di abitazione o per spese funerarie per coniuge o parenti in linea diretta col lavoratore.

19. MALATTIA E MATERNITÀ

A parziale deroga di quanto stabilito dall'Art.165 del C.C.N.L., il dipendente è dispensato dall'obbligo di presentazione del certificato medico 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 INPS, sino a raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Così come previsto dal vigente CCNL 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

[Handwritten signature]

un ulteriore periodo di aspettativa fino a guarigione clinica e comunque di durata non superiore a 12 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'INAAIL 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'INAAIL dovesse inviare al lavoratore l'assegno dell'indennità a suo carico, già anticipata come sopra descritto, lo stesso è tenuto a restituirlo immediatamente 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.

Previa 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 CCNL e dalle norme vigenti, l'Azienda, anche su segnalazione delle RSA / RSU, 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, viale Lancetti, Fiera Campionaria e via de Missaglia), in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL, sono concesse numero 550 ore complessive;
- per le altre unità produttive sul territorio nazionale con più di 15 dipendenti in organico, è concessa, in aggiunta a quanto previsto dal vigente CCNL mezz'ora per ogni dipendente.

Le ore di assemblea sono pari a 16 annue.

Si precisa che il computo delle ore annue avrà decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno.

Nell'ambito delle agibilità sindacali, le RSA / RSU avranno accesso ai canali di comunicazione aziendale (telefono, fax,) per lo svolgimento delle loro funzioni.

Per quanto riguarda l'e-mail essa potrà essere utilizzata esclusivamente nei rapporti con le OO.SS. esterne e tra RSA / RSU. Resta inteso che nelle filiali aziendali in cui non è stata nominata la RSA/RSU l'e-mail potrà essere utilizzata con/dai referenti della comunicazione sindacale

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 costituisca 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 fa parte integrante del presente accordo e secondo i criteri dettagliati nello stesso.

Il premio è, per sua natura, variabile e viene erogato sotto forma di Una Tantum secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal vigente CCNL e dalle norme in vigore in materia di decontribuzione. Esso non concorre agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale, né del TFR, in quanto onnicomprensivo di ogni effetto sui trattamenti retributivi indiretti o differiti.

In particolare, per quanto riguarda il regime contributivo, 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 RSA / RSU 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, inoltre, 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, salvo diverse decorrenze indicate nel testo, entrerà in vigore il 1° Luglio 2010 e avrà scadenza il 31 dicembre 2013.

Il contratto s'intenderà rinnovato per quattro anni a decorrere dal 1° gennaio 2014 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 la Direzione provinciale 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.

Concommercio Unione



RSA / RSU

FISAC-CGIL




CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO · MONZA E BRIANZA

Direzione Sindacale - Welfare

Servizi Sindacali
e promozionali Servizi

ALLEGATO A

PREMIO DI RISULTATO

Allegato A PDR

Corso Venezia, 47/49 • 20121 Milano • Tel. 02 7750.314 • Fax 02 7750.488
www.unionemilano.it • sindacale@unione.milano.it

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

- a1) Risultato Operativo Netto (N.O.I.) consuntivo uguale/maggiore all' 8% rispetto a quello dell'anno precedente

$$\frac{\text{NOI anno X}}{\text{NOI anno X-1}} - 1 = > 8\%$$

- a2) Crescita percentuale del totale ricavi consuntivi nell'anno di riferimento, al netto dell'inflazione, sul totale ricavi anno precedente uguale/maggiore a 4%

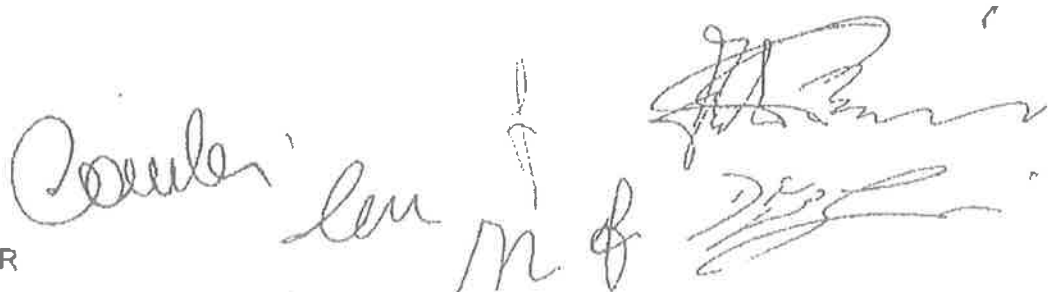
$$\frac{\text{Ricavi anno X}}{\text{Ricavi anno X-1}} - 1 - (\text{Tasso inflazione}) \text{ uguale/maggiore a } 4\%$$

Al raggiungimento di entrambe le condizioni sopra indicate, corrisponde l'erogazione del seguente premio base annuo pro-capite (in Euro):

	2010	2011	2012	2013
Quadri	1450	1525	1600	1675
1° livello	1350	1425	1500	1575
2° livello	1250	1325	1400	1475
3° livello	1150	1225	1300	1375
4° livello	1100	1175	1250	1325
5° livello	1050	1125	1200	1275
6° livello	1000	1075	1150	1225
7° livello	950	1025	1100	1175

Il premio di risultato verrà erogato al 50% del valore di cui sopra nei seguenti casi:

- Realizzazione della sola condizione a1
- Realizzazione della condizione a2 e a1 quando l'NOI si attesta tra uguale/maggiore a 4% e minore dell' 8%



**INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL 25 GIUGNO 2010
PREMIO DI RISULTATO: PARAMETRI**

Con riferimento all'accordo integrativo aziendale del 25 giugno 2010, Allegato A Premio di Risultato, condizione a2, si precisa che per totali ricavi consuntivi si deve intendere il totale delle CSR (Client Service Revenue) ovvero ricavi generati direttamente dall'attività con i clienti (provvigioni e fees).

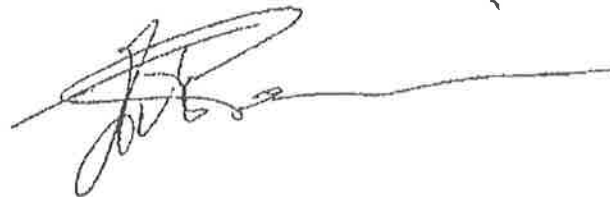
Il tasso di inflazione di cui al punto a2 è da applicare all'80%.

Milano, 26 giugno 2010

Marsh

Handwritten signature of Marsh, appearing as 'P.R. y'.

RSA

Handwritten signature of RSA, consisting of a stylized name followed by a long horizontal line.

