

## VERBALE DI ACCORDO

tra

la **MAGNA POWERTRAIN CAMPIGLIONE S.r.l.**, sita in Campiglione Fenile (To), via Geymet n. 25, rappresentata dal Liliana Sereno, con l'assistenza dell'**AMMA**, in persona di Guido Griotto

e

la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** della stessa Società, nelle persone dei Sig.ri Bourlot Patrizia, Bozino Margareth, Cagno Flavio, Iacondino Maria, Lombardo Federico, Farinelli Renato, assistita dalle Organizzazioni Sindacali territoriali **FIM-CISL**, in persona dei Cristina Maccari, **FIOM-CGIL** in persona di Pino Lo Gioco e **UILM-UIL**, in persona di Alberto Coalova

è stato stipulato il seguente accordo.

Per gli anni 2017, 2018 e 2019 viene istituito un Premio di Risultato annuale finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi annuali ed a distribuire agli stessi una quota parte dei benefici che ne potranno derivare.

La quantificazione del Premio variabile incentivante l'incremento della redditività, qualità e produttività aziendale e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la sua determinazione saranno comunicati dalla Direzione aziendale, di norma entro il mese di marzo, alla RSU e/o alle OO.SS., in forma scritta o in apposito incontro se richiesto.

Gli obiettivi per l'anno 2017 sono indicati nell'allegato 1, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Gli obiettivi per l'anno 2018 e per l'anno 2019 così come definiti dal Gruppo saranno comunicati alle RSU in un apposito incontro di norma entro il primo semestre di ogni anno di competenza.

L'erogazione del Premio, ove spettante, avverrà di norma con la retribuzione di competenza del mese di maggio e comunque non oltre la retribuzione di competenza del mese di giugno di ciascun anno. I parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente. (Ad esempio erogazione di competenza maggio 2018 con riferimento all'andamento dei parametri relativi all'anno 2017).

Il Premio spetterà a tutti i dipendenti con qualifica di operaio, impiegato o quadro

Esso competerà in misura intera per i lavoratori in servizio per l'intero anno di riferimento e riproporzionato in caso di assunzione o cessazione in corso d'anno. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero.

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato il Premio sarà calcolato a partire dall'inizio del terzo periodo di cui all'art. 8 del vigente Contratto nazionale per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il Premio sarà riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro concordato.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'GR', followed by a signature with 'BM' written below it, a signature that looks like 'CAGNO', a signature that looks like 'FARINELLI', a signature that looks like 'BOZINO', a signature that looks like 'BOURLOT', and a final signature that is less legible.

Il Premio sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato a fronte della naturale scadenza del contratto e in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, anche in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero.

Per i lavoratori somministrati le modalità e i criteri per la determinazione e corresponsione del Premio sono riportate nell'allegato 5 al presente verbale.

A coloro che cesseranno il rapporto prima della data di erogazione del Premio, lo stesso verrà corrisposto sulla base dei dati disponibili al momento della risoluzione del rapporto, in proporzione ai mesi lavorati nell'anno di riferimento.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed onnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi indiretti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del premio stesso. Inoltre le Parti, ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 del codice civile, convengono che il presente premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il Premio è erogabile in presenza di un risultato di bilancio civilistico di segno positivo (EBIT) con riguardo all'anno di maturazione del Premio medesimo; in caso di un risultato non positivo, fermo restando quanto sopra, l'Azienda si dichiara fin da ora disponibile ad un esame congiunto con le RSU e le OO.SS per valutare la situazione.

Qualora intervengano elementi che determinano cambiamenti significativi dello scenario di riferimento, per esempio per quanto riguarda obiettivi e parametri, le Parti si incontreranno per valutarne l'impatto sulla struttura del Premio.

Trimestralmente, su richiesta delle RSU o delle OO.SS, verrà consegnato alle RSU un rapporto sull'andamento dei parametri di calcolo del premio di risultato.

Il Premio di risultato sarà determinato come segue.

#### A) Valori e parametri

Il premio collettivo sarà la risultante dei valori conseguiti sui seguenti parametri rispettivamente di redditività, qualità e produttività aziendale:

1. Valore Aggiunto/Teste equivalenti (VA/FTE);
2. Qualità (reclami cliente);
3. Produttività.

Ogni parametro concorrerà nella misura di 1/3 alla definizione dell'ammontare annuale del premio.

L'ammontare massimo individuale del Premio è pari per il periodo di vigenza del Premio stesso a 1500 Euro lordi annui.

Fermo restando quanto precede, nel primo semestre dell'anno 2019, le Parti si incontreranno per valutare se sussistono le condizioni di contesto che possano consentire di concordare un nuovo importo di premio per l'anno 2019.

L'importo massimo come sopra definito per il triennio 2017/2019 non costituisce "importo consolidato" ai fini della determinazione del premio per i trienni successivi.



La misura del Premio, in rapporto al raggiungimento degli obiettivi sui vari parametri, è indicata nell' allegato n. 2, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Di seguito vengono formulati i criteri generali per la definizione di ogni singolo parametro:

### *1. Valore aggiunto/Teste equivalenti*

Si definisce "valore aggiunto" (anche abbreviato VA), o plusvalore, la misura dell'incremento di valore che si verifica nell'ambito della produzione e distribuzione di beni e servizi grazie all'intervento dei fattori produttivi. Il calcolo viene effettuato detraendo dal fatturato di prodotto il totale del costo dei materiali diretti, subcontratti inclusi.

Si definisce "teste equivalenti" il numero medio di persone dal 1 gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento effettivamente presenti su base 8 ore per giornata lavorativa: dal totale teste equivalenti si detraggono, ragguagliandole alle 8 ore/giorno, le teste assenti per maternità, cassa, malattia/infortunio e aspettativa. Non entrano nel calcolo le teste appartenenti all'ente tecnico.

### *2. Reclami clienti*

Si definiscono "reclami cliente" i reclami ufficiali registrati sui "portali" o sui "siti di gestione dei fornitori" dei clienti OEM e non OEM.

### *3. Produttività*

Si definisce "produttività" il rapporto tra le ore versate e le ore di presenza nette su base 100.

A gennaio di ogni anno vengono considerati come standard i tempi a ciclo-ufficializzati sulle postazioni di lavoro relativi all'anno precedente.

Nel caso di avviamento di un nuovo prodotto, le ore relative sono conteggiate dal momento in cui vengono rilevati i tempi ed emesse le cartelle con le produzioni assegnate.

Qualora intervengano cambi di processo significativi (per esempio modifica di un impianto) i tempi di riferimento potranno essere modificati in corso d'anno.

Le Parti convengono che il valore dei parametri di redditività, qualità e produttività sopra descritti che costituiscono, a valere per l'intera durata contrattuale, la base di riferimento per la valutazione e misurazione del miglioramento (in senso incrementale per gli indicatori n. 1 e 3 e decrementale per l'indicatore n. 2) degli indicatori di redditività e produttività sono i seguenti:

- **Indicatore 1.**  
Valore aggiunto/Teste equivalenti: media andamento di detto indicatore riferita al triennio antecedente all'anno di misurazione (ad esempio, andamento dell'indicatore nell'anno 2018 messo a confronto con andamento medio dell'indicatore nel triennio 2015-2016-2017);
- **Indicatore 2**  
Reclami clienti: media andamento di detto indicatore riferita al triennio antecedente all'anno di misurazione. Per questo specifico indicatore, si registrerà un miglioramento dell'indicatore a fronte di un decremento dello stesso rispetto alla base di riferimento;
- **Indicatore 3.**  
Produttività: media andamento di detto indicatore riferita al triennio antecedente all'anno di misurazione.

Resta inteso tra le Parti che, qualora nel periodo di osservazione dell'andamento dei parametri non si rilevi un miglioramento nel senso sopra indicato di almeno uno di essi rispetto a quelli di riferimento di cui al punto precedente, non sarà possibile applicare al Premio di Risultato l'imposta sostitutiva di cui all'art. 2, comma 182, della Legge n. 208/2015 (c.d. detassazione) per carenza dei requisiti previsti dalla legge.



## B) Criteri di attribuzione individuale del premio

La somma maturata a titolo di Premio di risultato collettivo, generata dai parametri sopra descritti, verrà riproporzionata individualmente sulla base di un coefficiente di “presenza individuale” e quindi della effettiva partecipazione del singolo alla realizzazione degli obiettivi stessi.

Si definisce “presenza individuale” il coefficiente dato dal rapporto tra il numero dei giorni lavorati (ed assimilati) ed il numero dei giorni lavorativi dell’anno di riferimento, considerando una franchigia di cinque giorni di malattia per ogni anno solare ed un incremento di incidenza per le assenze superiori a una certa soglia come da tabella allegata (allegato 3).

Sono considerati giorni assimilati: donazione sangue, ricovero ospedaliero, day-hospital, congedo matrimoniale, congedi per eventi e cause particolari (3 giorni per decesso e gravi infermità), ferie, festività, permessi sindacali, maternità o paternità obbligatoria, infortunio, PAR.

Saranno considerati assimilati, nell’ambito dei limiti previsti dal contratto breve (art 2 Sezione Quarta Titolo VI comma 8 paragrafo Conservazione del posto di lavoro) nella misura del 70%, qualora si tratti di malattia continuativa superiore ad 1 mese, i giorni di assenza determinati dalle seguenti patologie: morbo di Cooley, neoplasie, epatite B e C, sclerosi multipla, gravi malattie cardiocircolatorie.

Ai fini di cui al comma precedente il lavoratore fornirà all’azienda apposita certificazione rilasciata dal medico specialista.

Saranno inoltre considerati assimilati, nella misura del 50%, i permessi, nei limiti dei tre giorni mensili, previsti dall’art. 33 della Legge 104/92.

L’importo risultante dal sopra definito riproporzionamento verrà distribuito in modo eguale tra tutti coloro che nel corso dell’anno di riferimento non hanno effettuato assenze, fatta salva la franchigia di cui al comma 2 paragrafo B) che precede.

## C) Interazione con il Programma EPS (Employee Profit Sharing) o altri analoghi definiti dal Gruppo

Qualora intervengano disposizioni del Gruppo relative al pagamento del Profit Sharing (EPS) o di altro istituto analogo definito a livello Gruppo– secondo modalità previste in modo autonomo da Magna International e non contrattabili – le parti convengono che l’Azienda effettuerà, nell’anno, una sola erogazione in base ai seguenti criteri:

- verrà preso a base del calcolo l’importo più elevato risultante dalla comparazione tra il premio di risultato come sopra definito e l’EPS definito da Magna International;
- per quanto concerne l’EPS, nella comparazione, saranno presi in considerazione gli importi erogabili a titolo di “cash “

L’importo risultante dal calcolo sopra esplicitato verrà pagato a tutti i lavoratori sia che abbiano o non abbiano aderito al piano EPS. (Vedi esemplificazione nell’allegato 4).



#### D. Conversione del premio di Risultato in welfare aziendale

Entro il 31 marzo dell'anno di eventuale erogazione (per esempio, erogazione Premio di Risultato dell'anno 2017 avviene a maggio/giugno 2018, opzione di conversione in welfare entro il 31 marzo 2018) ,in vigenza del presente accordo, i dipendenti beneficiari del Premio di Risultato potranno scegliere, entro i limiti di valore previsti dalla normativa vigente, se ricevere il Premio di Risultato – qualora dovuto in forza della regolamentazione su estesa - in forma monetaria oppure convertire il medesimo, come di seguito specificato, in servizi e prestazioni di welfare tra quelli indicati negli artt. 51 e 100 TUIR e meglio specificati nell'apposito regolamento che verrà diffuso ai dipendenti . In assenza di scelta il saldo del Premio di Risultato sarà erogato integralmente in forma monetaria secondo le modalità sopra definite.

Resta inteso tra le Parti che, a norma di legge, potrà essere esercitata l'opzione di conversione in esame unicamente:

- sulle somme erogate a titolo di Premio di Risultato "detassabile" in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi previsti dall'art. 2, comma 182, della Legge n. 208/2015 e successive modifiche ed integrazioni;
- qualora comunque sugli emolumenti premiali in questione non gravino diritti di terzi.

In caso di conversione del saldo del Premio di Risultato in servizi e prestazioni welfare, al dipendente sarà accreditato, su un conto virtuale individuale (il "Conto Welfare"), un importo figurativo (il "Credito Welfare") pari alla quota del saldo del Premio di Risultato convertito. Inoltre, per i lavoratori che eserciteranno l'opzione di conversione in welfare del Premio di Risultato, il Credito Welfare individuale derivante da tale opzione sarà incrementato attraverso un ulteriore apporto a carico azienda pari al 20% del Credito stesso.

La puntuale indicazione dei termini, modalità e condizioni di fruizione dei servizi welfare, saranno specificamente disciplinati da un apposito regolamento che verrà reso noto a ciascun dipendente.

L'Azienda si impegna altresì a coinvolgere i lavoratori in iniziative di formazione specifiche finalizzate a far comprendere appieno le potenzialità ed i benefici dell'utilizzo dello strumento di welfare aziendale.

Per l'individuazione dei beneficiari e delle modalità di erogazione si fa riferimento alla presente regolamentazione del Premio di Risultato.

Le possibilità accordate ai beneficiari del Premio di Risultato – fermo restando l'esclusione della debenza dell'elemento perequativo di cui al vigente CCNL - sono, pertanto, le seguenti:

- erogazione del saldo del Premio di Risultato in forma esclusivamente monetaria con il cedolino del mese di maggio/giugno dell'anno successivo a quello di misurazione dei parametri;
- conversione dell'intero saldo del Premio di Risultato in Credito Welfare;
- conversione parziale del saldo del Premio di Risultato in Credito Welfare.

Il Credito Welfare potrà essere utilizzato, da coloro che avranno optato per detta possibilità, nel periodo dal maggio /giugno al novembre e comunque non oltre la fine del mese di novembre dell'anno di erogazione del Premio di Risultato (ad esempio, Premio di Risultato erogato a maggio 2018, opzione di conversione in welfare entro il 31 marzo 2018 e fruizione o acquisizione dei relativi servizi entro il 30 novembre 2018). La quota del Premio di Risultato non convertita verrà corrisposta con il cedolino di maggio/giugno.



Per i beneficiari del Premio di Risultato che nel corso dell'anno precedente a quello di erogazione siano stati titolari di redditi da lavoro dipendente in misura superiore al valore previsto dalla legge per beneficiare dell'imposta sostitutiva del 10%, il Premio di Risultato sarà erogato esclusivamente in forma monetaria.

Anche il Premio di Risultato erogato in forma di Credito Welfare non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma 2, cod. civ

Le previsioni oggetto del presente accordo troveranno comunque applicazione compatibilmente con le normative e/o gli indirizzi interpretativi delle Autorità statali aventi competenza sulle tematiche fiscali (per esempio, Agenzia delle Entrate) di volta in volta vigenti.

In presenza di eventuali importi residui derivanti dalla scelta di conversione del Premio di Risultato presenti sul Conto Welfare individuale al termine del periodo di fruizione sopra indicato (fine del mese di novembre dell'anno di erogazione) e non ancora fruiti, per tali importi si considererà revocata tacitamente l'opzione di conversione e gli eventuali importi residui, al netto dell'apporto a carico azienda pari al 20%, saranno liquidati, entro il mese di dicembre del medesimo anno con l'applicazione degli specifici oneri fiscali e contributivi previsti dalla legge per tale eventualità.

In caso di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro, i dipendenti non potranno più avere accesso e/o utilizzare il portale informatico attraverso il quale viene gestito il Credito Welfare, dalla data di effettiva cessazione del rapporto. In tal caso gli eventuali residui ancora presenti sul Conto Welfare e non ancora fruiti alla data di cessazione saranno liquidati, con le stesse modalità previste dal precedente punto del presente accordo, unitamente alle competenze di fine rapporto.

Le Parti convengono sul fatto che l'Azienda utilizzerà il sopra citato portale informatico per la messa a disposizione del welfare aziendale anche al fine di dare attuazione, nel periodo di vigenza del presente accordo, a quanto disposto dall'art 17 ("Welfare") della Sezione Quarta Titolo, IV del vigente CCNL.

Resta inteso che qualora il dipendente decida di convertire in tutto o in parte il Premio di Risultato in servizi e prestazioni welfare, la fruizione del Credito Welfare avverrà utilizzando in primo luogo il credito derivante dagli obblighi CCNL e successivamente quello derivante dalla conversione del saldo del Premio di Risultato.

Campiglione Fenile, 14 dicembre 2017

Letto, confermato e sottoscritto

Per FIM-CISL

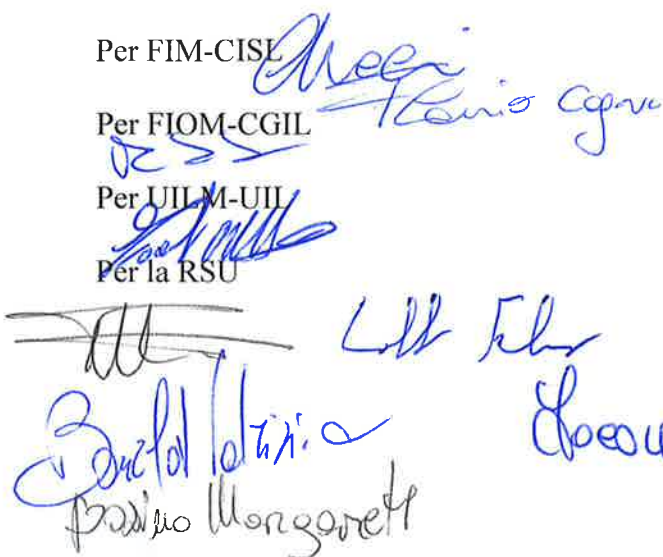
Per FIOM-CGIL

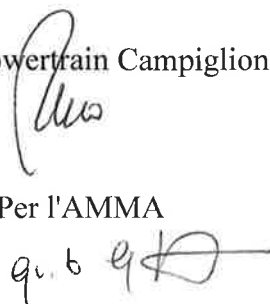
Per UILM-UIL

Per la RSU

Magna Powertrain Campiglione S.r.l.

Per l'AMMA

  
The block contains several handwritten signatures in blue ink. At the top, there are two signatures, one above the other. Below them are three more signatures, each corresponding to one of the union labels (FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL). At the bottom, there are two larger, more prominent signatures, one on the left and one on the right, with the name 'Piero Mongarelli' written below the left one.

  
The block contains a single handwritten signature in blue ink, positioned above the label 'Per l'AMMA'. The signature is stylized and appears to be 'q. b. q.' followed by a flourish.

Allegato 1 – obiettivi 2017

Allegato 2 - misura del premio, in rapporto al raggiungimento degli obiettivi sui vari parametri

Allegato 3 – tabella presenze individuali

Allegato 4 – esemplificazione interazione PDR con EPS

Allegato 5 – regolamentazione per lavoratori somministrati

   an   

## VERBALE DI ACCORDO

tra

la **MAGNA POWERTRAIN CAMPIGLIONE S.r.l.**, per l'unità produttiva di Campiglione Fenile (To), via Geymet n. 25, rappresentata da Liliana Sereno, con l'assistenza dell'**AMMA**, in persona di Guido Griotto

e

la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** della stessa Unità produttiva, nelle persone di dei Sig.ri Bourlot Patrizia, Bozino Margareth, Cagno Flavio, lacondino Maria, Lombardo Federico, Farinelli Renato, assistita dalle Organizzazioni Sindacali territoriali **FIM-CISL**, in persona di Cristina Maccari, **FIOM-CGIL** in persona di Pino Lo Gioco e **UILM-UIL**, in persona di. Alberto Coalova

ad integrazione dell'accordo stipulato in data odierna avente ad oggetto il Premio di Risultato per i lavoratori dipendenti con qualifica di operaio, impiegato e quadro dell'Azienda, le Parti hanno convenuto quanto segue relativamente ai lavoratori con contratto di somministrazione.

1) Ai sensi dell'art. 35, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e dell'art. 4 lett. D, Sez. Quarta, Tit. I, del vigente CCNL per l'industria metalmeccanica, per gli anni 2017, 2018 e 2019 le Parti, tenuto conto della peculiarità del lavoro somministrato, convengono i seguenti criteri e modalità di erogazione del Premio di Risultato.

2) L'importo massimo del Premio, per ciascun anno, per i lavoratori di cui al punto 1 che precede è convenzionalmente pari – per il solo periodo di vigenza dell'accordo sul Premio di Risultato - ad Euro 1.000 lordi e matura in 12 quote mensili di Euro 83,33 per ogni mese di effettiva missione nell'anno di riferimento, come definito al punto seguente. La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni sarà computata come mese intero. Detto Premio non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo - sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato - e ciò anche ai fini del TFR ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, comma 2, cod. civ..

3) L'erogazione del Premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese in cui il lavoratore in somministrazione presta la propria missione presso l'Azienda nella misura minima sopra definita. Le Parti si danno reciprocamente atto che dette specifiche condizioni di erogazione del Premio per i lavoratori in somministrazione, che complessivamente sono equivalenti a quanto previsto per i dipendenti dalla Società, non consentono l'applicazione della c.d. detassazione per carenza dei requisiti di legge.





4) Con quanto convenuto nel presente accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver definito le specifiche modalità di erogazione del Premio per i lavoratori somministrati in coerenza con le regole dettate dalla legge e dalla contrattazione collettiva, pertanto detti lavoratori – fermo restando il rispetto di quanto convenuto nel presente accordo – non avranno null'altro a pretendere rispetto all'accordo odierno relativo al Premio di Risultato per i dipendenti della Società.

Campiglione, 14 Dicembre 2017

L.c.s.

Per FIM-CISL

Per FIOM-CGIL

Per UILM-UIL

Per la RSU

Roberto Mangano

Roberto Mangano

Roberto Mangano

Roberto Mangano

Per Magna Powertrain Campiglione S.r.l.

Per l'AMMA

**Esempi interazione PDR e EPS**

**Allegato 4**

**PDR**  
900

↑

termini di paragone

↑

**EPS**  
1000

↙ ↘  
500 cash  
500 azioni

Il lavoratore riceverà:  
500 Euro EPS contanti  
500 Euro EPS azioni  
400 Euro differenza tra 900 e 500  
Totale : 1400 Euro di cui 500 in azioni  
Qualora il lavoratore decida di non sottoscrivere il modulo di adesione riceverà solo la parte cash risultante dalla comparazione cioè 400 Euro

**PDR**  
1300

↑

termini di paragone

↑

**EPS**  
500

↙ ↘  
250 cash  
250 azioni

Il lavoratore riceverà:  
250 Euro EPS contanti  
250 Euro EPS azioni  
1050 Euro differenza tra 1300 e 250  
Totale : 1550 Euro di cui 250 in azioni  
Qualora il lavoratore decida di non sottoscrivere il modulo di adesione riceverà solo la parte cash risultante dalla comparazione cioè 1050 Euro

*Handwritten notes and signatures in blue ink.*

219

*Handwritten notes and signatures in blue ink.*

*Handwritten signature in black ink.*

*Handwritten signatures in blue ink.*



## ALLEGATO 2

Metodologia di calcolo

Peso di ogni parametro: ogni parametro concorre nella definizione dell'ammontare del premio per 1/3

Il raggiungimento dell'obiettivo annuale previsto per ogni parametro è valorizzato 100

Viene definita la seguente scala di misurazione per tener conto dei valori di avvicinamento all'obiettivo:

Percentuale importo	Anno 2017		
	VA/FTE	Reclami Produttività	
105	>121	<7	>100
102	119 -121	9-7	98,4-100
100	118-119	8	98,3
85	117-110	9-13	98,2-95,6
60	109-106	14-15	95,5-94,8
40	105-102	16-17	94,7-93,7
25	101-98	18-19	93,6-92
0	<98	>19	<92

ALLEGATO 1

Obiettivi anno 2017

Parametro		Obiettivo
Valore aggiunto/FTE	↑	118.700 Euro
Qualità	↑	8 reclami
Produttività	↑	98,3%

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## VERBALE DI ACCORDO

tra

la **MAGNA POWERTRAIN CAMPIGLIONE S.r.l.**, sita in Campiglione Fenile (To), via Geymet n. 25, rappresentata dal Liliana Sereno,

e

la **Rappresentanza Sindacale Unitaria** della stessa Società, nelle persone dei Sig.ri Bourlot Patrizia, Bozino Margareth, Cogno Flavio, Iacondino Maria, Lombardo Federico, Farinelli Renato, è stato stipulato il seguente accordo.

\*\*\*\*\*

A modifica di quanto previsto nell'ultimo paragrafo del Verbale di Accordo siglato in data 10 settembre 2014, le Parti convengono che il valor del buono pasto erogato a chi effettua la prestazione lavorativa durante il turno lavorativo notturno (22-6) sarà portato, con decorrenza 1 gennaio 2018, ad Euro 4,5; il medesimo trattamento economico è esteso a chi effettua la prestazione lavorativa in giornate in cui il servizio mensa non è attivo.

In ogni caso la prestazione lavorativa dovrà essere di almeno 6 ore.

Campiglione Fenile, 14 dicembre 2017

Letto, confermato e sottoscritto

Magna Powertrain Campiglione S.r.l.



Per la RSU



Bourlot Patrizia  
Bozino Margareth  
Cogno Flavio  
Iacondino Maria  
Lombardo Federico  
Farinelli Renato