

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 novembre 2011 in Verona, presso la sede di Confindustria Verona

TRA

il Pastificio Rana S.p.A. in persona dei Sig.ri: Alberto Venturini, Massimo Cacchioli, Paolo Bertoldi, Maurizio Puppo assistiti da Confindustria Verona in persona di Massimo Gasparato

E

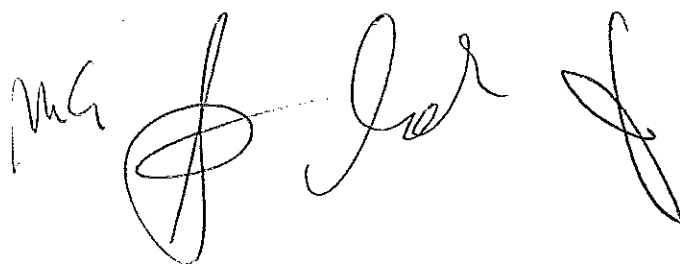
le RSU degli stabilimenti di San Giovanni Lupatoto (VR) e Gaggiano (MI) in persona dei Sig.ri: De Gaetano Davide, Silva De Carvalho Eloisa, Seves Massimo, Rangele Perez Carlos, Bagnara Ylenia, Cantarelli Riccardo, Zavarise Manuel, Mario Silipo, Mirella Neri e Haimar Daniele con l'assistenza delle strutture territoriali di: FLAI-CGIL Lombardia in persona di Marco Bermani, FLAI-CGIL Verona in persona in persona di Fausto Zaupa e Andrea Antonelli, FLAI-CGIL Ticino Olona in persona di Loredana Serraglia, FAI-CISL Verona in persona di Paolo Veghini e UILA-UIL Verona in persona di Andrea Meneghelli.

In premessa, le Parti rilevano che:

la crisi economica, che ha preso avvio dal mondo finanziario d'oltreoceano, non ha nemmeno risparmiato il comparto manifatturiero italiano e lo scenario che si prospetta per i prossimi anni non è quindi ancora definito. Infatti i deboli segnali di ripresa generale sono ancora oggi molto localizzati e le preoccupazioni circa il debito di alcuni stati sovrani potrebbero vanificare questi primi esempi positivi;

la conseguenza è che anche il mercato di riferimento dell'Azienda continua a presentare un'elevata dose d'incertezza che impone un'attenta valutazione sui costi. I piani a lungo termine del Gruppo Rana si concentrano quindi in questo momento nel rafforzamento delle posizioni di mercato e nell'analisi e nella ricerca di nuovi sbocchi a livello mondiale, anche con acquisizioni.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:



A) PARTE NORMATIVA

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno atto che il modello di relazioni industriali consolidatosi nel tempo conferma la validità del confronto dialettico. In tale ottica le Parti non solo confermano di voler dare continuità al sistema di relazioni in atto ma condividono di qualificarlo e rafforzarlo ulteriormente.

A fronte dei buoni risultati nel quadriennio precedente, si conferma l'impianto di relazioni sindacali di cui all'accordo integrativo aziendale 25.01.2007 articolato su:

- relazioni industriali a livello centrale;
- relazioni industriali a livello di sito.

In linea di continuità con tale accordo, le Parti ritengono di implementare tale sistema in considerazione della condivisione dell'importanza fondamentale e riconosciuta del ruolo delle relazioni industriali, per favorire un processo di ricerca di eccellenza operativa attento al perseguimento degli obiettivi e dei risultati aziendali, nonché del consolidamento occupazionale.

In tale contesto il flusso di comunicazione preventiva e un maggior coinvolgimento, nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, competenze, responsabilità e prerogative, sono fattori indispensabili in un sistema di relazioni industriali evoluto quale quello che con il presente accordo si vuole instaurare.

Le Parti confermano, inoltre, la necessità che tali relazioni industriali possano risultare utili anche allo scopo di prevenire eventuali situazioni di conflitto e di individuarne le soluzioni più idonee al superamento.

Pertanto, si prevede di effettuare, oltre al consueto incontro primaverile di cui all'art. 2 del sistema di informazioni del vigente CCNL, un ulteriore incontro autunnale a livello di Sito con analogo contenuto.

In questa ottica potranno proficuamente inserirsi, previa richiesta, l'istituzione di commissioni di valutazione di particolari problematiche, tra cui quella relativa all'indennità di reperibilità di manutenzione.

SICUREZZA SUL LAVORO

Le Parti confermano che la sicurezza sul lavoro riveste un carattere di priorità ed è scopo comune di direzione aziendale, lavoratori e loro rappresentanze, al fine del raggiungimento dell'obiettivo "infortuni e malattie professionali zero". L'antifortunistica deve pertanto essere oggetto di continuo e costante miglioramento. Le Parti congiuntamente si impegnano, pertanto, a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione alle tematiche relative all'igiene e alla sicurezza sul lavoro per tutti i lavoratori.

Gli infortuni e le malattie professionali possono essere evitati attraverso la diffusione della cultura della sicurezza unitamente al senso di responsabilizzazione individuale, accompagnati da interventi informativi o formativi volti a eliminare le cause che possano generare infortuni o malattie professionali.

L'attività di prevenzione è supportata da:

- > appositi incontri formativi con coinvolgimento di tutti i lavoratori;
- > appositi incontri per dirigenti e preposti.

A tal riguardo, calendario ed esigenze troveranno il coinvolgimento delle RSU.

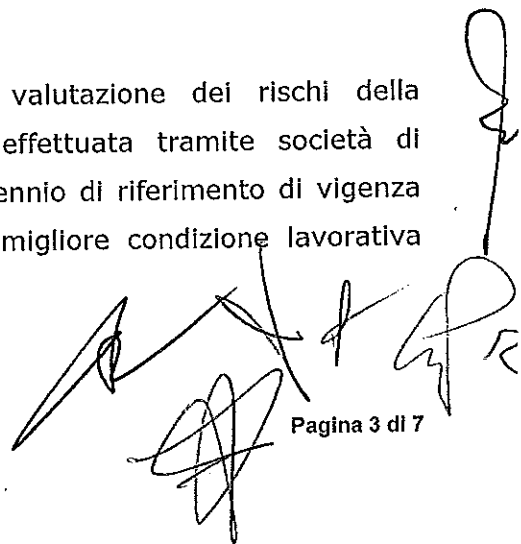
Le Parti a questi fini intendono confermare il ruolo e l'importanza degli RLS con incontri periodici semestrali con gli RSPP e Direzione Aziendale che potranno essere estesi, a richiesta, a tutta la RSU in caso di problematiche particolarmente complesse.

Gli incontri non si limiteranno all'analisi degli infortuni occorsi e dei relativi indici, ma potranno essere sottoposte al vaglio della Direzione Aziendale anche problematiche relative a bisogni formativi e di adeguamento delle attrezzature di lavoro. Ovviamente la Direzione Aziendale, è disponibile in caso di esigenza, a incontrare tempestivamente gli RLS anche al di fuori degli incontri così calendarizzati, coinvolgendoli nelle valutazioni di rischi che si dovessero rilevare anche tramite consulenze esterne.

Gli incontri avranno la finalità di esaminare le condizioni di sicurezza sul lavoro e le relazioni tra le procedure antifortunistiche, organizzazione del lavoro e carichi di lavoro (art.2 co. 1 lett.O Dlgs.81/08).

Le Parti concordano di dare importanza prioritaria:

- alla stesura e all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi della movimentazione dei carichi e dei movimenti ripetitivi, effettuata tramite società di consulenza esterna al fine di costruire percorsi che, nel triennio di riferimento di vigenza del presente accordo aziendale, consentano una sempre migliore condizione lavorativa negli stabilimenti;



- alla individuazione di misure condivise anche provvisorie, volte al miglioramento delle condizioni di sicurezza.

CONGEDI MALATTIA FIGLI

In caso di malattia del figlio in età compresa tra i tre e gli otto anni, fermi restando i criteri di cui al vigente CCNL, i giorni di congedo non retribuito annui sono elevati a 10 in ragione di anno.

OCCUPAZIONE

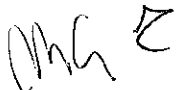
Le Parti confermano e ribadiscono con il presente accordo la parte normativa di cui al contratto integrativo aziendale del 25.01.2007 - capitolo occupazione - con particolare riferimento all'ambito dell'utilizzo degli strumenti contrattuali di flessibilità ivi delineati.

Le Parti concordano inoltre un consolidamento occupazionale di 20 unità a tempo indeterminato e 10 a tempo determinato per San Giovanni Lupatoto, nonché 15 a tempo indeterminato e 5 a tempo determinato per Gaggiano. Tali assunzioni/trasformazioni saranno effettuate a partire da dicembre 2011 e si concluderanno entro il giugno 2012 con step intermedio a marzo 2012.

L'Azienda individuerà tale personale - prioritariamente ma compatibilmente con le proprie esigenze - nell'ambito del bacino dei contratti a tempo determinato o di somministrazione, secondo un criterio di valutazione delle risorse umane basato sul potenziale di crescita, costanza di apporto professionale nonché dell'esperienza maturata nelle mansioni interessate. Nell'applicare in termini di equilibrio i criteri sopracitati si terrà conto anche dell'anzianità maturata. La Direzione Aziendale incontrerà preventivamente le RSU, per informarle dei criteri generali che determineranno di volta in volta le possibilità di stabilizzazione fornendo loro gli strumenti di comprensione di tali scelte.

Nella restante parte del triennio di vigenza del presente accordo le Parti si incontreranno annualmente, in occasione degli incontri di cui all'art. 2 del vigente CCNL alimentare, per valutare eventuali aumenti di volumi che possano consentire alla Direzione Aziendale di procedere ad una ulteriore crescita occupazionale. Ciò anche mediante la successione di contratti a tempo determinato e a tempo indeterminato, ove il tipo di flessibilità necessaria lo permetta.

Fermo restando la stabilizzazione di cui sopra, le Parti inoltre concordano come previsto dall'art. 18 del vigente CCNL di incrementare a 24 mesi i periodi della causale di start-up per i contratti a tempo determinato e/o di somministrazione per il nuovo stabilimento di



San Giovanni Lupatoto, nonché per la nuova gamma di produzione "Gioia Verde" del Sito di Gaggiano.

PART -TIME

Ai lavoratori affetti da grave patologia oncologica che richieda una terapia salvavita, l'Azienda favorirà compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative, la concessione del part-time reversibile nel limite dell'1%, in aumento rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL di categoria.

SICUREZZA ALIMENTARE

L'Azienda ha sempre dedicato grande attenzione alle problematiche relative all'igiene del lavoro. Al riguardo, le risorse umane sono da considerare elemento essenziale per il conseguimento di alti standard qualitativi.

Per tale motivo l'Azienda, avvalendosi del fattivo supporto degli RLS, continuerà a monitorare e ad effettuare iniziative di sensibilizzazione per continuamente elevare gli alti livelli di igiene e qualità del lavoro, utilizzando tutti gli strumenti formativi e informativi necessari.

PARI OPPORTUNITA'

Le Parti, pur dandosi atto delle difficoltà connesse alle peculiari caratteristiche dell'organizzazione del lavoro del Pastificio Rana, convengono sull'opportunità di istituire un osservatorio bilaterale che analizzi dove esistano condizioni per attuare la normativa vigente, anche in riferimento all'art. 47 lett A) del vigente CCNL di categoria.

FORMAZIONE

Le Parti confermano la grande importanza della formazione sia per la crescita aziendale sia per la crescita professionale individuale del lavoratore.

In quest'ottica si conferma l'impianto del capitolo formazione dell'accordo aziendale del 25.01.2007. Fermo restando quindi quanto riguarda i coefficienti di mansione per il punteggio di passaggio in 4° livello, le Parti convengono di istituire una commissione



tecnica non negoziale con il compito di proporre alla Direzione nominativi da immettere nei percorsi formativi aziendali, tenendo conto anche delle mansioni svolte dal 1° maggio 2007.

La Direzione aziendale valuterà le persone che potranno essere formate tenendo presente potenzialità individuali e costanza di apporto professionale dimostrata.

Fermi restando i passaggi di livello a cadenza annuale, la commissione si riunirà semestralmente anche per esaminare l'andamento dei percorsi formativi e monitorare lo stato di applicazione della norma.

La durata massima del percorso formativo di cui al sopracitato accordo potrà essere ridotta a 4 mesi nel caso in cui i lavoratori prescelti abbiano già esperito dal 1° maggio 2007 due delle mansioni previste.

Il numero delle persone avviate in formazione sarà stabilito annualmente dalla Direzione Aziendale in base ai propri spazi formativi.

B) PARTE ECONOMICA

Le Parti si danno atto che la complessità della trattativa ha permesso solo ora la sottoscrizione del presente Accordo e che, i parametri sperimentali di produttività e qualità già fissati fin dallo scorso mese di maggio 2011 nel corso della negoziazione, hanno portato ad un risultato del PPR rilevato nel mese di ottobre 2011 pari ad Euro 740,00 lorde. Tale importo sarà erogato con le competenze del mese di marzo 2012, a titolo di Premio di Partecipazione ai Risultati per l'anno 2011, sarà omnicomprensivo di ogni altra incidenza sugli istituti contrattuali e di legge compreso il TFR e sarà riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro nell'anno, secondo le prassi in atto.

Per quanto riguarda il triennio 2012/2014 l'incremento economico rispetto a quanto previsto dall'accordo integrativo del 25.01.2007 viene concordato in Euro 220,00 lordi a regime per la fascia C. Tali importi dovranno essere distribuiti in maniera diversificata mediante appositi accordi sindacali di sito, in considerazione della specificità degli stessi.

Quanto sopra fermo restando il riconoscimento che il percorso di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi dei siti produttivi di San Giovanni Lupatoto e Gaggiano si è già completato con il sopra richiamato accordo integrativo del 25.01.2007.

C) DETASSAZIONE

Le Parti si danno atto che le quote salariali previste, sia dal presente accordo che quelle saranno stabilite da accordi ad esso strettamente connesso, in coerenza con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell'Agenzia delle Entrate, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della Legge n. 220/2010, sono legate esclusivamente al

raggiungimento di produttività e pertanto sono congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione.

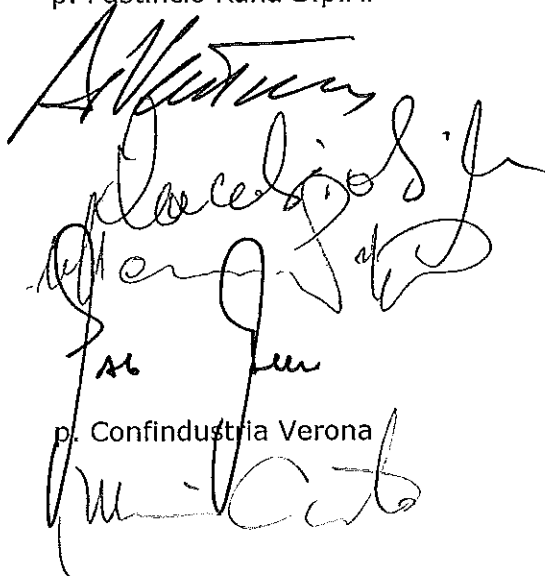
E) DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti hanno concordato che il presente accordo scadrà il 31.12.2014.

Letto e sottoscritto.

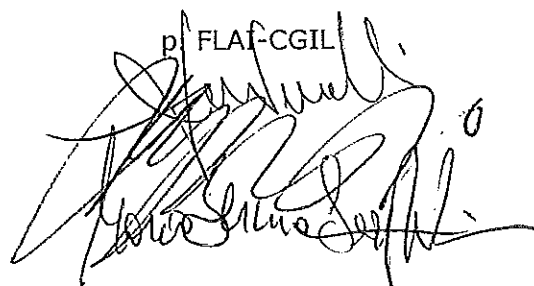
p. Pastificio Rana S.p.A.

le RSU



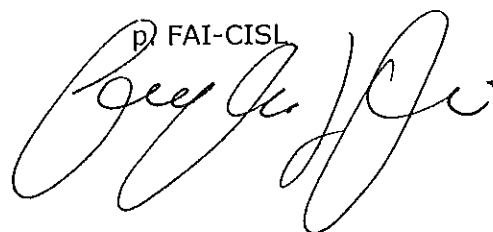
Handwritten signatures of representatives from Pastificio Rana S.p.A. and Confindustria Verona.

p. Confindustria Verona



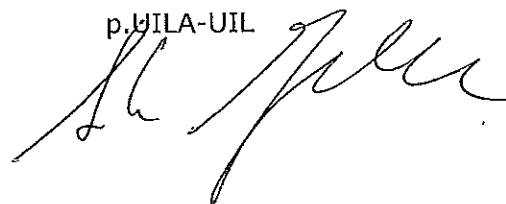
Handwritten signature of a representative from FLAI-CGIL.

p. FLAI-CGIL



Handwritten signature of a representative from FAI-CISL.

p. FAI-CISL



Handwritten signature of a representative from UILA-UIL.

p. UILA-UIL

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 novembre 2011 in Verona, presso la sede di Confindustria Verona

TRA

il Pastificio Rana S.p.A. in persona dei Sig.ri: Alberto Venturini, Massimo Cacchioli, Paolo Bertoldi, Maurizio Puppo assistiti da Confindustria Verona in persona di Massimo Gasparato

E

la RSU dello stabilimento di Gaggiano (MI) in persona dei Sig.ri: Mario Sillipo, Mirella Neri e Haimar Daniele con l'assistenza delle strutture territoriali di: FLAI-CGIL Lombardia in persona di Marco Bermani e FLAI-CGIL Ticino Olona in persona di Loredana Serraglia.

Premesso che:

- in data odierna è stato sottoscritto un accordo di Gruppo per i siti produttivi di San Giovanni Lupatoto (VR), esclusa la direzione commerciale, e Gaggiano (MI);
- considerata la specificità degli stabilimenti, veniva stabilito la gestione a livello di sito dell'incremento economico ivi convenuto;
- con il presente accordo le Parti intendono definire la distribuzione di quanto previsto alla Lettera B) PARTE ECONOMICA dell'Accordo di Gruppo del 18.11.2011 per il sito di Gaggiano (MI) e sempre per il personale non dipendente dai settori commerciali.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Il Premio di Partecipazione ai Risultati di cui all'accordo integrativo del 25 gennaio 2007, a seguito dell'incremento stabilito dall'Accordo di Gruppo del 18.11.2011, Lettera B) PARTE ECONOMICA, raggiungerà i seguenti importi di Euro Lordi:

	2012	2013	2014
Fascia A	589,00	627,00	671
Fascia B	829,00	883,00	946,00
Fascia C (centrale)	1.070,00	1.140,00	1.220,00
Fascia D	1231	1311,00	1403,00
Fascia E	1391,00	1482,00	1586,00

Ferma restando la struttura del PPR come disciplinato dagli accordi del 15 aprile 2003 e 25 gennaio 2007, con esclusione delle variazioni espressamente stabilite dal presente accordo,

l'importo del premio da erogare sarà calcolato sommando i risultati dei singoli parametri applicando all'importo globale di riferimento di cui sopra, le seguenti percentuali:

- Redditività: 10% - su fascia centrale unica con obiettivo a budget di MOL che verrà illustrato dall'Azienda in un apposito incontro sindacale;
- Produttività: 50% - su cinque fasce;
- Qualità: 25% - su cinque fasce;
- Assiduità: 15% - a raggiungimento di un tasso di percentuale di assenza per malattia in ore inferiore o pari al 3% delle ore lavorabili a livello di Gruppo. In ogni caso il premio sarà erogato relativamente alla fascia ottenuta dal singolo lavoratore, ma sarà comunque erogato anche al lavoratore che avrà superato il 5%; l'importo della fascia inferiore.

In caso di non raggiungimento del parametro 3% collettivo si farà luogo al pagamento su 5 fasce del risultato Individuale:

- ✓ Inferiore/Uguale al 3%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 3,5%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 4%
- ✓ Inferiore/Uguale al 4,5%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 5%.

In ogni caso, a coloro che otterranno individualmente il parametro superiore verrà riconosciuto un importo aggiuntivo di Euro 50,00 lordi.

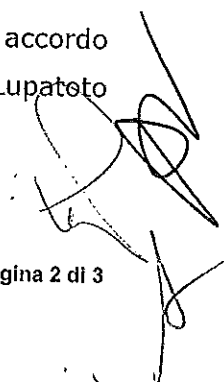
Tale struttura del parametro Assiduità avrà natura sperimentale, e in caso di non diminuzione dell'assenteismo nell'anno 2012, rispetto ai risultati registrati nell'anno 2011, la percentuale del parametro Assiduità rispetto al premio globale verrà riportata al 20% e di conseguenza la percentuale del parametro produttività verrà riportata al 45%.

Gli obiettivi di carattere gestionale (Produttività e Qualità) si conferma che saranno oggetto di esame congiunto annuale.

Gli importi ivi stabiliti sono omnicomprensivi di ogni altra incidenza sugli istituti contrattuali e di legge compreso il TFR e sarà riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro nell'anno secondo le prassi in atto.

ARMONIZZAZIONE

Le parti si danno atto della piena equivalenza dei trattamenti concordati dal presente accordo con quelli stabiliti dall'accordo del 18.11.2011 per il sito produttivo di San Giovanni Lupatoto (VR).



DETAZZAZIONE

Le Parti si danno atto che le quote salariali previste dal presente accordo, in coerenza con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell' Agenzia delle Entrate, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della Legge n. 220/2010, sono legate esclusivamente al raggiungimento di produttività e pertanto sono congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione.

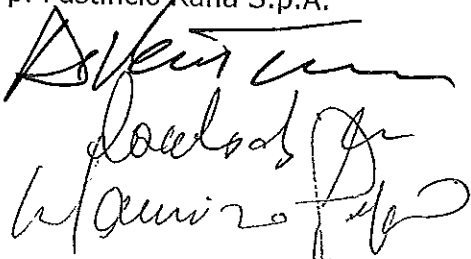
DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti hanno concordato che il presente Accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2014.

Le parti con il presente accordo intendono esperita ogni questione relativa alla distribuzione dell'importo previsto dalla lettera B) PARTE ECONOMICA dell'accordo di Gruppo del 18.11.2011 per lo stabilimento di Gaggiano (MI).

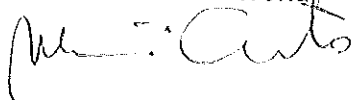
Letto e sottoscritto.

p. Pastificio Rana S.p.A.

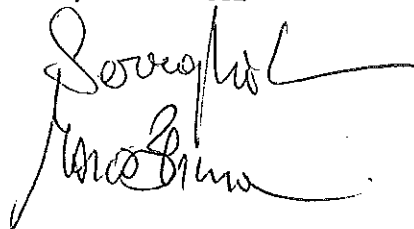


la RSU

p. Confindustria Verona



p. FLAI-CGIL



VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 novembre 2011 in Verona, presso la sede di Confindustria Verona

TRA

il Pastificio Rana S.p.A. in persona dei Sig.ri: Alberto Venturini, Massimo Cacchioli, Paolo Bertoldi, Maurizio Puppo assistiti da Confindustria Verona in persona di Massimo Gasparato

E

la RSU dello stabilimento di San Giovanni Lupatoto (VR) in persona dei Sig.ri: De Gaetano Davide, Silva De Carvalho Eloisa, Seves Massimo, Rangele Perez Carlos, Bagnara Ylenia, Cantarelli Riccardo e Zavarise Manuel con l'assistenza delle strutture territoriali di: FLAI-CGIL Verona in persona di Fausto Zaupa e Andrea Antonelli, FAI-CISL Verona in persona di Paolo Veghini e UILA-UIL Verona in persona di Andrea Meneghelli

Premesso che:

- in data odierna è stato sottoscritto un accordo di Gruppo per i siti produttivi di San Giovanni Lupatoto (VR), esclusa la direzione commerciale, e Gaggiano (MI);
- considerata la specificità degli stabilimenti, veniva stabilito la gestione a livello di sito dell'incremento economico ivi convenuto;
- con il presente accordo le Parti intendono definire la distribuzione di quanto previsto alla Lettera B) PARTE ECONOMICA dell'Accordo di Gruppo del 18.11.2011 per il sito di San Giovanni Lupatoto (VR) e sempre per il personale non dipendente dai settori commerciali.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Il Premio di Partecipazione ai Risultati di cui all'accordo integrativo del 25.01.2007, a seguito dell'incremento stabilito dall'Accordo di Gruppo del 18.11.2011, Lettera B) PARTE ECONOMICA, raggiungerà i seguenti importi di Euro Lordi:

	2012	2013	2014
Fascia A	567,00	583,00	605,00
Fascia B	799,00	822,00	853,00
Fascia C (centrale)	1.030,00	1.060,00	1.100,00
Fascia D	1185,00	1219,00	1265,00
Fascia E	1339,00	1378,00	1430,00

MG

AV

J

Ferma restando la struttura del PPR come disciplinato dagli accordi del 15 aprile 2003 e 25 gennaio 2007, con esclusione delle variazioni espressamente stabilite dal presente accordo, l'importo del premio da erogare sarà calcolato sommando i risultati dei singoli parametri applicando all'importo globale di riferimento di cui sopra, le seguenti percentuali:

- Redditività: 10% - su fascia centrale unica con obiettivo a budget di MOL che verrà illustrato dall'Azienda in un apposito incontro sindacale;
- Produttività: 50% - su cinque fasce;
- Qualità: 25% - su cinque fasce;
- Assiduità: 15% - a raggiungimento di un tasso di percentuale di assenza per malattia in ore inferiore o pari al 3% delle ore lavorabili a livello di Gruppo. In ogni caso il premio sarà erogato relativamente alla fascia ottenuta dal singolo lavoratore, ma sarà comunque erogato anche al lavoratore che avrà superato il 5%, l'importo della fascia inferiore.

In caso di non raggiungimento del parametro 3% collettivo si farà luogo al pagamento su 5 fasce del risultato individuale:

- ✓ Inferiore/Uguale al 3%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 3,5%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 4%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 4,5%;
- ✓ Inferiore/Uguale al 5%.

In ogni caso, a coloro che otterranno individualmente il parametro superiore verrà riconosciuto un importo aggiuntivo di Euro 50,00 lordi.

Tale struttura del parametro Assiduità avrà natura sperimentale, e in caso di non diminuzione dell'assenteismo nell'anno 2012, rispetto ai risultati registrati nell'anno 2011, la percentuale del parametro Assiduità rispetto al premio globale verrà riportata al 20% e di conseguenza la percentuale del parametro produttività verrà riportata al 45%.

Gli obiettivi di carattere gestionale (Produttività e Qualità) si conferma che saranno oggetto di esame congiunto annuale.

Gli importi ivi stabiliti sono omnicomprensivi di ogni altra incidenza sugli istituti contrattuali e di legge compreso il TFR e sarà riproporzionato in relazione al rapporto di lavoro nell'anno secondo le prassi in atto.

BUONI PASTO

I buoni pasto erogati secondo gli accordi in atto ai lavoratori turnisti (ex art. 32 CCNL industria alimentare) saranno portati al valore di Euro 2,80 dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2012. Dal 1° gennaio 2013 il valore del Ticket sarà elevato ad Euro 3,00, sempre per ogni giornata intera di effettiva presenza.

ARMONIZZAZIONE

Le parti si danno atto della piena equivalenza dei trattamenti concordati dal presente accordo con quelli stabiliti dall'accordo del 18.11.2011 per il sito produttivo di Gaggiano (MI).

DETAZZAZIONE

Le Parti si danno atto che le quote salariali previste dal presente accordo, in coerenza con la circolare n. 3/E del 14 febbraio 2011 dell' Agenzia delle Entrate, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della Legge n. 220/2010, sono legate esclusivamente al raggiungimento di produttività e pertanto sono congruenti ai fini dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione.

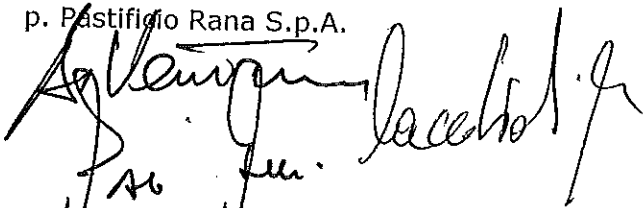
DECORRENZA E VALIDITA'

Le Parti hanno concordato che il presente Accordo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2012 fino al 31 dicembre 2014.

Le parti con il presente accordo intendono esperita ogni questione relativa alla distribuzione dell'importo previsto dalla lettera B) PARTE ECONOMICA dell'accordo di Gruppo del 18.11.2011 per lo stabilimento di San Giovanni Lupatoto (VR).

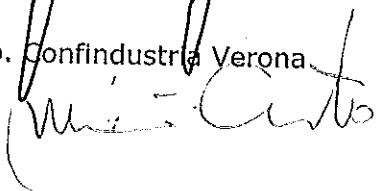
Letto e sottoscritto.

p. Pastificio Rana S.p.A.

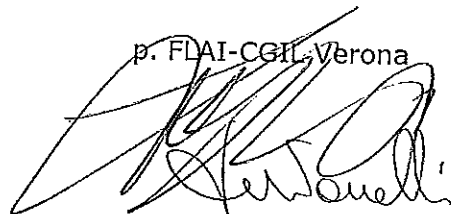


la RSU

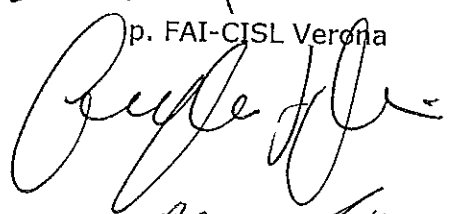
p. Confindustria Verona



p. FLAI-CGIL Verona



p. FAI-CISL Verona



p. UILA-UIL Verona

