



UIR

**Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma**

Addì, 11 giugno 2008 in Roma presso la sede dell'Unione degli industriali e delle imprese di Roma

Tra

UNILEVER ITALIA s.r.l. ed UNILEVER ITALY HOLDINGS s.r.l. (di seguito denominate Unilever Italia) assistita dall'Unione degli Industriali e delle imprese di Roma

E

La Flai ogil, Fai Cisl, Uila Uil Nazionali e territoriali unitamente al Coordinamento delle RSU in rappresentanza dei lavoratori delle sedi di: Roma, Caivano, Cisterna di Latina

PREMESSA

In una serie di incontri sono state ampiamente ed approfonditamente analizzate le richieste sindacali relative al rinnovo della contrattazione di secondo livello.

Unilever Italia ha evidenziato che nel corso degli ultimi due anni ha subito una profonda trasformazione (One Unilever) ed un conseguente nuovo assetto organizzativo con il superamento delle strutture divisionali (ex- SAGIT, HPC, UNILEVER BESTFOOD), la chiusura della sede amministrativa di Milano e dello Stabilimento di Cagliari, la concentrazione della quasi totalità delle attività di Marketing and Sales presso la sede di Roma e l'esternalizzazione di alcune attività di servizio, con conseguente adeguamento degli organici.

Nelle more di questo complesso processo di riorganizzazione, le parti in data 29 giugno 2007 hanno sottoscritto un accordo "ponte" e aggiornato il negoziato sul rinnovo della contrattazione di II° livello al 2008.

Nel corso del corrente anno, in occasione della informativa annuale contrattualmente prevista, le parti hanno esaminato preliminarmente le prospettive produttive aziendali. In particolare con l'obiettivo di rafforzare la presenza aziendale sui mercati di riferimento, Unilever Italia ha illustrato le azioni necessarie per incrementare la competitività e la produttività ricorrendo ad un adeguato piano di investimenti di medio termine ed al lancio di nuovi prodotti.

In tale contesto risulta altresì fondamentale consolidare e sviluppare un sistema di relazioni industriali in grado di favorire il raggiungimento di una maggiore competitività, attraverso le sue varie componenti, e di valorizzare il ruolo delle risorse umane, elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi di "eccellenza qualitativa".

Le risorse umane costituiscono un elemento centrale; infatti, Unilever é impegnata a rispettare i più elevati standards di comportamento verso l'ambiente, la comunità e il

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

sistema economico in cui opera, collaborando con le istituzioni pubbliche e le organizzazioni dei paesi in cui é presente.

Tutto ciò premesso le parti hanno convenuto quanto segue

Con la presente intesa le parti intendono regolare gli aspetti di carattere normativo ed economico di comune rilevanza per i siti rappresentati e per Unilever Italia nel suo complesso, rinviando alla contrattazione locale la definizione di aspetti gestionali applicativi (es. individuazione dei parametri per la definizione del premio di risultato, problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro, turnistica, etc., come meglio dettagliato nei paragrafi successivi).

Relazioni Industriali

Le parti riconoscono che l'esistente modello di relazioni industriali (accordo del 24 Luglio 2003) ha consentito di costruire un positivo sistema basato sul dialogo e sulla partecipazione, nel pieno rispetto dei propri ed autonomi ruoli, ed ha permesso di rispondere adeguatamente alla costante e complessa sfida dei mercati attraverso il ricorso a turni di lavoro che consentano di rispondere con tempestività alle mutevoli esigenze della domanda.

Unilever Italia dichiara inoltre la disponibilità ad adeguare la rappresentatività del coordinamento a tutto il settore alimentare aziendale. A tal fine le parti si incontreranno nel primo trimestre del 2009 per definire la nuova struttura e la nuova composizione.

In aggiunta a quanto disciplinato dal vigente CCNL in termini di informativa annuale, su esplicita richiesta di una delle parti si svolgerà un ulteriore incontro nell'ultimo trimestre dell'anno per la verifica dell'andamento complessivo dell'intera azienda, compreso il settore dell'home and personal care.

Sicurezza, ambiente e sostenibilità

La tutela dell'ambiente e la sicurezza sul lavoro costituiscono valori prioritari ed elementi di eccellenza.

L'applicazione e l'osservanza delle normative vigenti in materia di ambiente e di sicurezza sui luoghi di lavoro e la collaborazione tra RSPP e RLS, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, dovranno sempre più sviluppare la diffusione di una cultura e di un "clima di fiducia e affidabilità" sulle misure di prevenzione in Unilever Italia.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom left]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

Maria Lucia

Unilever Italia, coinvolgendo i RLS, continuerà a diffondere un Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori (SGSL) che, superando il concetto di sicurezza come insieme di misure tecniche di tipo repressivo, propone una nuova gestione proattiva della materia.

Pertanto continueranno ad essere attivate campagne di sensibilizzazione verso la cultura antinfortunistica (cartellonistica, corsi di informazione e formazione, mese della prevenzione, sensibilizzazione all'uso dei DPI, ecc.), che unitamente alla politica di prevenzione hanno comportato una significativa e costante riduzione degli indici infortunistici.

Azienda ed RLS effettueranno periodici incontri per un monitoraggio continuo sui dati relativi agli eventi infortunistici e alle loro cause e sull'utilizzo e distribuzione dei D.P.I.: in tale ambito proseguirà l'impegno al consolidamento della cultura antinfortunistica, diffondendo il valore della sicurezza e perseguendo l'obiettivo di miglioramento in termini di clima aziendale.

Nel corso di questi anni l'azienda ha conseguito nelle sue realtà produttive non solo la certificazione OHSAS 18000 (occupational health & safety management system) nel campo della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori, ma anche la certificazione ISO 14000 in materia di ambiente. Dette certificazioni, ottenute attraverso attività di auditing svolta da qualificati certificatori esterni, confermano la particolare attenzione che Unilever dedica ai temi del rispetto dell'ambiente e della sicurezza sul lavoro.

E' stata lanciata una nuova strategia per il problema del cambiamento climatico, con l'obiettivo di ridurre del 25% entro il 2012 l'emissione di CO2 dall'energia utilizzata nelle nostre attività produttive. Questo impegno è riscontrabile anche attraverso l'attivazione nei siti produttivi di impianti di cogenerazione a bassissimo impatto ambientale.

Unilever è impegnata a gestire in modo responsabile il suo impatto sull'ambiente, ad affrontare le sfide sociali e a contribuire allo sviluppo sostenibile. Per questo Unilever è impegnata a scegliere accuratamente i fornitori e vi instaura relazioni di lungo periodo con l'obiettivo comune di garantire una qualità elevata costante nel tempo.

Da anni Unilever contribuisce ad assicurare un futuro sostenibile. A conferma di ciò, nel 2007, per il nono anno consecutivo, il Dow Jones Sustainability World Index ha riconosciuto Unilever come leader mondiale nel comparto alimentare per l'attenzione rivolta alla sostenibilità.

Unilever è sempre più impegnata nell'agricoltura e nella pesca "sostenibili", ovvero nella ricerca di un corretto equilibrio tra crescita economica, difesa dell'ambiente e progresso sociale. In tale ottica si riconferma l'obiettivo di Unilever Italia di acquistare tutte le materie prime agricole da fonti sostenibili, valorizzando, prioritariamente e ove possibile, le produzioni e le economie locali.

[Handwritten signature]

Comunicazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

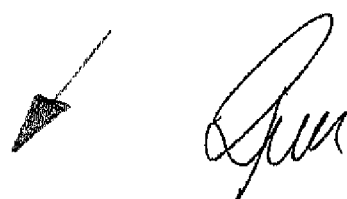
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Pari opportunità

Le parti ribadiscono il comune impegno ad evitare discriminazioni di orientamento sessuale, razza, religione, orientamento politico in qualsiasi ambito e livello professionale in modo da garantire a tutti l'offerta delle stesse opportunità, anche in termini di percorsi formativi, partecipazione al TPM e conseguente accesso a percorsi di crescita professionale.

Pertanto saranno sviluppate iniziative con l'obiettivo di superare ogni eventuale discriminazione circa l'accesso al lavoro e le dinamiche di carriera, di cui Unilever darà idonea comunicazione nell'informativa annuale alle OO.SS..

Terziarizzazione ed appalti

Ferma restando l'applicazione di quanto previsto dall'art. 4 del vigente CCNL dell'Industria Alimentare, le parti confermano la centralità del lavoro dipendente per le attività chiave del business. A tal fine il contratto di appalto sarà utilizzato per attività caratterizzate da un significativo contenuto specialistico di servizio e di supporto alle attività proprie dell'Azienda.

Entro la fine del 2008 si svolgerà in materia un incontro di verifica con le Segreterie Nazionali.

Al fine di garantire la qualità del servizio e, nel contempo, assicurare il pieno rispetto delle condizioni e degli orari di lavoro, anche in coerenza con le risoluzioni e gli orientamenti adottati in materia a livello comunitario, le parti confermano prioritario definire un sistema che consenta di contrastare il possibile insorgere di forme di lavoro non dichiarato o irregolare.

Conseguentemente, nella piena osservanza delle norme di legge in materia, Unilever Italia inserirà nei contratti di appalto clausole di rispetto delle norme contrattuali confederali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici nonché di tutte le disposizioni previdenziali, assicurative ed antinfortunistiche.

I capitolati disciplineranno forme e modalità per la verifica del rispetto della regolarità dell'appalto, attraverso le certificazioni INPS ed INAIL, anche in tema di responsabilità dell'appaltante.





Negli incontri previsti nel sistema di relazioni industriali saranno forniti dati relativi alla tipologia delle attività conferite in appalto, alle localizzazioni e al numero di lavoratori interessati dipendenti dalle ditte appaltatrici.



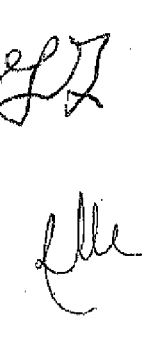


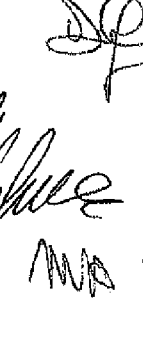



Unilever Italia informerà e consulterà preventivamente le RSU del sito/Sede interessato, sui riflessi sull'occupazione e sulle condizioni prestantive derivanti da eventuali progetti di esternalizzazione.







Maria Meluso



Dario Penarvo


Coerentemente a quanto già avvenuto, Unilever Italia valuterà, su espressa richiesta del Sindacato e se ne sussistano le condizioni, la possibilità di internalizzare alcune attività non rientranti nel ciclo produttivo.

Merita-Cluser

Organizzazione del Lavoro

I modelli organizzativi attualmente in essere hanno consentito sino ad oggi di far fronte alla mutevoli esigenze del mercato.

A livello di sito nel primo trimestre di ogni anno e successivamente in caso di variazioni significative, verranno comunicati alle R.S.U. dalle Direzioni di Stabilimento i programmi produttivi e verificate le ricadute sull'organizzazione del lavoro e le tendenze occupazionali.

L'indennità di scorrimento attualmente pari a 95 euro viene fissata in euro 103 mensili a decorrere da luglio 2008.

Nel caso di utilizzo di modelli a scorrimento che prevedano l'erogazione da parte di Unilever Italia di relative indennità nonché di riduzioni di orario, si rinvia, a livello di sito, la possibilità di definire diversi equilibri tra le voci di costo sopra richiamate, rispetto a quanto previsto dagli accordi vigenti, fermo restando il costo complessivo dei modelli di scorrimento utilizzati.

Si conferma, inoltre, che esclusivamente nei "turni a scorrimento", qualora un giorno infrasettimanale di riposo "a scorrimento" coincida con una festività, al lavoratore interessato verrà riconosciuto il pagamento della festività non goduta, con le competenze del mese successivo, fermo restando il rispetto delle normative di legge.

Sostegno all'occupazione e gestione delle emergenze

Le parti ribadiscono che il contratto di lavoro è di regola a tempo indeterminato.

Peraltro la necessità di seguire l'andamento del business per le attività non produttive e di gestire le punte di lavorazione derivanti dalla stagionalità per le attività produttive, possono comportare l'esigenza di ricorrere a forme flessibili di lavoro.

La nuova legislazione ed il successivo accordo sindacale sottoscritto da Federalimentare con le segreterie nazionali, hanno regolamentato in maniera organica e completa la disciplina dei contratti a termine, dei contratti part-time e del lavoro stagionale, sotto l'aspetto "del diritto di precedenza".

Le parti convengono sul principio di favorire in linea di massima durate del rapporto di lavoro stagionale che consentano l'accesso alle coperture previdenziali.

Comunicazione

*Francesco
Bianchi*

[Handwritten signature]

Montebelluna

Qualora l'Azienda intenda procedere all'assunzione di personale, resta confermato quanto già previsto dall'accordo del 24 luglio 2003, compresi i criteri di precedenza ivi indicati e nel rispetto delle norme di legge.

Resta fermo quanto già previsto dall'accordo del 24 luglio 2003 in materia di gestione delle emergenze.

Professionalità

L'Azienda conferma la piena aderenza al dettato contrattuale in materia di inquadramento e professionalità.

In coerenza con quanto sopra, la Commissione Tecnica Bilaterale su Professionalità e Formazione, istituita con l'accordo del 24 luglio 2003, proporrà alle parti negoziali modi e tempi di attuazione di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL alimentare 21.7.2007.

Le parti convengono che la composizione della Commissione venga formalizzata entro il 31 luglio 2008 ed i lavori della stessa termineranno entro il primo trimestre del 2009.

Polizza Sanitaria Integrativa

Le parti, valutata la positiva esperienza dell'attivazione del fondo di assistenza sanitaria in favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato di cui all'accordo del 24 luglio del 2003, confermano anche per il periodo di vigenza del presente accordo integrativo le modalità di utilizzo del fondo in oggetto.

A decorrere da 1/1/2009, ai sensi di quanto previsto dal TUIR Dpr. n 917 del 22/12/2006 e succ. mod., il tetto massimo per lavoratore della partecipazione aziendale, viene fissato in euro 110 annuo.

Assenteismo

Il fenomeno dell'assenteismo sarà oggetto di costante esame e monitoraggio.

Qualora il relativo tasso, dovesse far registrare andamenti anomali rispetto alle medie di settore, questo sarà oggetto di confronto con le RSU del sito per individuare le idonee soluzioni al problema.

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]

[Large cluster of handwritten signatures at the bottom of the page]

PARTE ECONOMICA

PREMIO DI RISULTATO

Struttura

Le parti confermano l'importanza del premio di risultato come elemento essenziale per la crescita aziendale e per il conseguimento di una maggiore competitività sui mercati.

Tuttavia il nuovo assetto organizzativo di Unilever Italia impone una diversa struttura del premio di risultato che, pur caratterizzandosi per la presenza di due specifiche matrici, un premio di rendimento economico (PRE), legato all'andamento del business, e un premio di rendimento operativo (PRO), connesso a parametri gestionali, qualitativi ed operativi, non può non tener conto delle specificità di ciascun sito qui rappresentato.

Pertanto le parti hanno individuato i parametri -come sotto riportati- del premio di rendimento economico e del premio di rendimento operativo, tra i quali, ad inizio di ciascun anno di vigenza del presente accordo e comunque entro il mese di febbraio, la Direzione di Sito (Sede o Stabilimento) comunicherà i target per l'anno in corso concordando con la locale R.S.U. l'individuazione dei parametri e la loro incidenza percentuale sul premio finale.

Nel caso in cui sorgessero controversie o non si definisse nei tempi previsti quanto sopra, verrà attivato un incontro di verifica tra la Direzione Aziendale e le Segreterie Nazionali.

Il parametro del **premio di rendimento economico (PRE)**, la cui incidenza percentuale sul premio finale è del 15% del premio complessivo, sarà scelto tra i seguenti:

SEDE, STRUTTURA DI VENDITA, STRUTTURA DISTRIBUTIVA

- USG (Underlying Sales Growth)
- Margine Operativo (% risultato operativo sul fatturato)

SITI PRODUTTIVI E STRUTTURE ANNESSE

- Sourcing Unit Result (SUR)
- Rapporto percentuale Conversion Cost (in valore assoluto) su unità prodotte
- Factory Operation Cost

I parametri del **premio di rendimento operativo (PRO)** (da un minimo di 2 e fino ad un massimo di 4), la cui complessiva incidenza percentuale sul premio finale è dell'85%, riguarderanno:

SEDE, STRUTTURA DI VENDITA, STRUTTURA DISTRIBUTIVA

- % di Customer Service

- A
- % di stock sul fatturato
 - Delivery on time di progetti (es. Sirius)

Handwritten signature
W. Malinverni

SITI PRODUTTIVI E STRUTTURE ANNESSE

- B
- Efficienza Produttiva (OE, OEE, PE)
 - Qualità e Ambiente (Waste reduction RFT, Percentuale prodotti bloccati, Scarti non segnalati, CRQS, lamentele)
 - Safety (TRFR)
 - Servizio al cliente (OR, PPC, HIT, Case Fill)
 - Efficacia manutentiva (Minimum time to repair, minimum time between failures)

Si conviene che il peso percentuale dei parametri di rendimento operativo non potrà essere inferiore al 10% del premio finale.

Commissione sindacale per il premio di risultato

Le parti concordano sulla istituzione in ciascun sito di una Commissione sindacale composta da tre membri della locale R.S.U. (uno per ciascuna componente sindacale firmataria del presente accordo).

I componenti di ciascuna Commissione saranno indicati dalle Segreterie Nazionali di FAI-FLAI-UILA, che ne daranno congiuntamente comunicazione scritta alla Direzione Aziendale entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo.

Entro la fine di febbraio di ogni anno la Direzione Aziendale di sito comunicherà alla locale Commissione i risultati del premio relativi all'anno precedente.

Direzione Aziendale di sito e Commissione sindacale per il premio di risultato si riuniranno di norma trimestralmente e comunque su richiesta di una delle parti per verificare in corso d'anno l'andamento dei parametri individuati per la definizione del premio.

Modalità di erogazione

I premi come sopra definiti verranno erogati in un'unica soluzione annua nel mese di aprile dell'anno successivo in relazione ai risultati raggiunti nel precedente anno solare e secondo i seguenti valori totali:

Anno	Importo 100%	di cui PRE (15%)	di cui PRO complessivo (85%)
2008	1500	225	1275
2009	1550	232,5	1317,5
2010	1550	232,5	1317,5

Commissione

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

[Handwritten signature]

M. S. V. S. S. S.

Le parti si danno atto che il premio in oggetto prevede erogazioni incerte nella loro corresponsione o ammontare, di carattere totalmente variabile e correlate a parametri, chiari e misurabili, idonei a misurare gli incrementi di produttività, qualità ed altri elementi assunti come indicatori economico-gestionali dell'andamento dell'impresa e dei suoi risultati.

Inoltre le parti si danno atto che qualora un target del premio di rendimento (economico o gestionale) fissato ad inizio anno, sia raggiunto in misura inferiore all'80%, la relativa quota di premio non verrà corrisposta. Se il target viene raggiunto tra l'80% ed il 110% la quota relativa di premio verrà riproporzionata con arrotondamento di +/- 5% (80%, 85%, 90%, 95%, 100%, 105%, 110%). Se invece il target viene superato di oltre il 110%, la quota corrispondente di premio sarà sempre e comunque il 110% dell'originario premio.

Per il personale assunto/cessato nel corso dell'anno gli importi di cui sopra saranno valorizzati in dodicesimi per il periodo di lavoro effettivamente prestato (considerando mese intero le frazioni superiori a 15 gg.)

Per il personale con contratto part time i valori saranno proporzionati in base alla percentuale di lavoro prestato.

Per il personale con contratto a tempo determinato, il premio sarà proporzionato alla durata del rapporto e sarà rapportato al numero di giorni di lavoro. Al lavoratore verrà riconosciuto -a fine rapporto- un importo in misura pari all'80% del valore 100 del premio riproporzionato per i giorni di prestazione. La proporzione avviene in 365simi.

Infine nel caso in cui un lavoratore preli la sua opera, in via definitiva o in via temporanea (per durata superiore a 3 mesi) in sito diverso da quello originario, il premio verrà calcolato in maniera ponderata rispetto ai singoli periodi di competenza delle varie realtà organizzative.

Motivi di esclusione

Tutte le erogazioni economiche inerenti la presente intesa verranno corrisposte esclusivamente al personale che non abbia risolto anticipatamente il rapporto di lavoro rispetto alla scadenza contrattuale prevista e/o che non sia stato oggetto di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo nel periodo di riferimento.

Incidenza sugli istituti indiretti

Tutti i valori retributivi collegati al raggiungimento degli obiettivi del premio di risultato e contenuti nel corpo del presente accordo non incideranno sul calcolo del T.F.R., né degli altri istituti indiretti e saranno corrisposti in modo da poter usufruire della decontribuzione previdenziale prevista dal D.L. 25.03.1997 n. 67 e successive

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

modificazioni e dai recenti interventi legislativi in materia di decontribuzione e defiscalizzazione.

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dalla data odierna ed avrà validità fino al 31.12.2010.

Le parti si danno esplicitamente atto che, nelle linee di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23.07.1993, i contenuti economici che derivano dal presente accordo si intendono esaustivi di tutte le richieste economiche e normativo di carattere collettivo già avanzate o che possano essere avanzate durante l'intero arco di validità della presente intesa in qualsivoglia Unità operativa dell'azienda.

Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative la FAI FLAI UILA Nazionale e la Direzione Aziendale saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte attraverso specifici incontri finalizzati a dirimere tali controversie.

Le parti confermano che la Piattaforma sindacale per il rinnovo del presente accordo potrà essere consegnata all'Azienda tre mesi prima della scadenza sopra indicata. Ai sensi dell'accordo del 13.01.1994, durante i quattro mesi precedenti la scadenza ed i due successivi, il confronto si svolgerà in condizioni di assoluta normalità sindacale e quindi con esclusione in particolare di agitazione di qualsiasi tipo da parte sindacale sulla materia della presente intesa.

Letto confermato e sottoscritto

UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE DI ROMA

UNILEVER ITALIA s.r.l.

UNILEVER ITALY HOLDINGS s.r.l.

FAI - CISL

Cordinamento RSU

FLAI-CGIL

UILA-UIL

A

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA ALL'ACCORDO DELL'11 GIUGNO 2008

[Handwritten mark]

Le parti si incontreranno il giorno 30 GIUGNO 2008, livello nazionale, in merito alla definizione del premio di risultato relativo all'anno 2008, conformemente a quanto previsto dall'odierno accordo.

In tale occasione sarà altresì fornita un'informativa sui parametri del PRO e verificata la relativa congruità.

[Handwritten mark]

*sup
Covanni
Marchionni*

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten mark]

Spett.li
Segreterie Nazionali
FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL
Loro sedi
00100 ROMA

Roma, 11 giugno 2008

Le parti nel condividere i principi ispiratori, di cui all'accordo del 24 luglio 2003, confermano la comune volontà di prevedere ore di permesso sindacale da destinare alla formazione della RSU per esigenze di carattere tecnico ed economico, di sicurezza sul lavoro, per innovazioni tecnologiche e/o per una maggiore comprensione degli indicatori del premio di risultato, fino ad un massimo di 1000 ore annue, da ripartire tra i componenti delle RSU con un massimo pro-capite di 24 ore annue.

Resta inteso pertanto che la commissione Tecnica Bilaterale per la Professionalità e la Formazione dovrà proporre all'Azienda, inderogabilmente entro il primo trimestre di ogni anno, un programma annuale di interventi formativi destinati alla RSU.

Distinti saluti,

UNILEVER ITALIA s.r.l.

UNILEVER ITALY HOLDINGS s.r.l.

Per accettazione

FAI - CISL

FLAI-CGIL

UILA-UIL