



## REGIONE MOLISE

Coordinamento Area Quarta  
Servizio Politiche per l'Occupazione  
Via Trento n. 1 - 86100 Campobasso

### VERBALE DI ACCORDO POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Il giorno 9 aprile 2025, si sono incontrati, in collegamento da remoto, appositamente convocati dal Direttore del Servizio Politiche per l'Occupazione della Regione Molise dott. Vincenzo Rossi, i sigg.ri.

- Per la Società Unilever Manufacturing S.r.l.: l'Ing. Paolo Di Giovanni
- Per FILCTEM CGIL, Giuseppe Tarantino
- Per FEMCA CISL: Massimiliano Recinella
- Per UILTEC UIL: Carlo Scarati
- Per FIALC CISAL: Antonio Martone





al fine di sottoscrivere il presente accordo per l'individuazione di percorsi di politiche attive del lavoro, finalizzato alla realizzazione del piano di recupero occupazionale della società e al fine di concordare le azioni realizzabili riferite al percorso di ricollocazione collettiva in relazione alla pubblicazione dell'avviso a valere sul Percorso 5 del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori della Regione Molise. Nel corso della presente riunione la Unilever Manufacturing srl ha illustrato le iniziative a supporto del piano di recupero occupazionale, tese al contenimento dell'impatto sociale che, ai sensi della circolare del Ministero del Lavoro n. 30 del 14/10/2016, in accordo con la Regione Molise, si intende qui sottoscrivere con il presente verbale.

A tal fine, si prevede a seguito della profilazione dei destinatari del trattamento di CIGS già realizzata, di costruire percorsi funzionali a:

- a) adeguamento delle professionalità dei lavoratori alle esigenze e condizioni sia produttive che organizzative derivanti dal processo complessivo di riconversione del sito produttivo;
- b) posizionare al meglio gli strumenti di Politiche attive previsti dalla Regione Molise.

Il presente accordo, a corredo dell'esame congiunto per l'accesso alla CIGS, prefigura le attività attuate tra la società e la Regione Molise concordate con le OO.SS., finalizzata al compimento del piano di recupero occupazionale che sarà attuato nell'arco della durata della cassa integrazione concessa.

Il Piano di recupero occupazionale sarà realizzato attraverso le azioni di politica attiva attuate in favore dei lavoratori individuati per le quali saranno completate tutte le specifiche azioni di politica attiva. In coerenza con la programmazione regionale, la Regione Molise ha approvato il Programma GOL, secondo una logica di sistema e di integrazione tra gli ambiti del Lavoro, delle Politiche Sociali, della Formazione, dell'Istruzione e dello Sviluppo Economico. Sostenendo la logica di intervento prevista da GOL, la Regione Molise si pone degli obiettivi atti a fornire una pronta e adeguata risposta ad un contesto territoriale alle prese con evidenti criticità sia rispetto ai principali indicatori del Mercato del Lavoro, sia con riguardo ai ritardi nel processo di potenziamento dell'intero sistema dei Servizi per il Lavoro.

    <sup>1</sup>



## REGIONE MOLISE

Coordinamento Area Quarta  
Servizio Politiche per l'Occupazione  
Via Tranto n. 1 - 86100 Campobasso

Il bacino dei lavoratori sarà destinatario di percorsi formativi mirati in funzione delle competenze possedute e delle attitudini risultanti dall'analisi del report delle caratteristiche occupazionali dei lavoratori realizzato dalla Agenzia Regionale Molise Lavoro a seguito dell'Assessment sui lavoratori in CIGS e collegato al processo di reindustrializzazione proposto.

La società, le parti sociali e la Regione Molise, nella seduta odierna hanno delineato i seguenti percorsi funzionali alla riqualificazione dei lavoratori dichiarando che:

Il quadro generale dei fabbisogni espressi dall'azienda deriva essenzialmente dal progetto di riconversione produttiva dello stabilimento di Pozzilli che si andrà a realizzare compiutamente nel corso del 2026 quando gli attuali dipendenti dell'azienda verranno assunti dalla P2P. E' evidente che, in tale scenario, una serie di competenze attuali del personale in CIGS andranno mantenute e rafforzate mentre andranno sviluppate ex novo nuove conoscenze e competenze, soprattutto di natura tecnica, adeguate allo svolgimento delle nuove mansioni e attività. Si è quindi proceduto ad un'attenta ricognizione ed analisi delle esigenze al fine di far emergere il quadro delle fragilità e delle debolezze con la conseguente elaborazione delle strategie di intervento future e la contestuale individuazione dei fabbisogni della società e dei lavoratori.

I fabbisogni formativi rilevati permetteranno di condividere il programma formativo da attivare nel corso del 2025, le risorse umane da coinvolgere, le metodologie didattiche più appropriate tenendo anche conto di:

- aspetti organizzativi, produttivi e gestionali attuali e delle nuove produzioni;
- tipologia di lavoratori per contratto, età, esperienza, genere;
- possibili futuri ruoli aziendali;
- livello di istruzione e formazione del personale;
- competenze da sviluppare.

Le parti hanno concordato il seguente quadro generale dei fabbisogni:

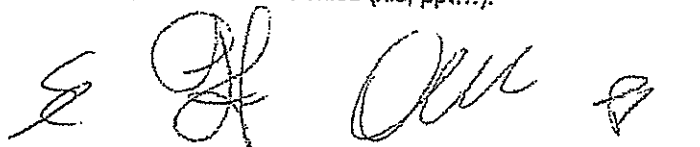
- per tutti i lavoratori si rivela necessario aggiornare le conoscenze e le competenze per ottemperare agli obblighi formativi in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro in particolare il D.lgs 81/2008 per Dirigenti e Preposti. Già nel 2024 Unilever ha utilizzato la Società di consulenza Aris per introdurre le tematiche principali, in 2 giornate di consulenza svolte nel sito;
- è auspicabile provvedere all'abilitazione di alcuni dipendenti per la conduzione di generatori di vapore; negli ultimi anni, infatti, la Unilever ha esternalizzato tali mansioni ed attività in mancanza di dipendenti in possesso di questa certificazione;



## REGIONE MOLISE

Coordinamento Area Diritto  
Servizio Politiche per l'Occupazione  
Via Trento n. 1 - 86100 Campobasso

- \* altra esigenza avvertita è quella di sviluppare o/o mantenere una serie di soft skill al fine di migliorare l'efficacia personale, la comunicazione interpersonale, la gestione in team delle attività, sviluppare capacità di leadership, di people management e favorire lo sviluppo di competenze per tutti i processi che implicano capacità creative, innovative e orientate al cambiamento. Nel corso del 2024, la Società Cosmo servizi ha effettuato un training on line (con alcune sezioni in presenza nella fabbrica) sulle "Soft Skills": Efficacia Personale, Comunicazione personale, Team di Successo, Leadership e People, Management, Creatività, Innovazione Cambiamento) svoltosi in 6 mesi. In ogni caso, un ulteriore approfondimento sul "team working" e sull' "efficacia personale", risulta necessario;
- \* parte determinante è la formazione tecnica. Unilever ha già stipulato un pacchetto formativo con la società DM Tecno, partner della società FESTO Academy leader europeo in questo settore, effettuando nel 2024 tramite FESTO Academy uno "skills assesment" propedeutico per la definizione dei profili di competenze. La durata degli incontri è stata di 3 giorni e si è svolto in presenza in fabbrica. Si ritiene indispensabile avviare subito, nel corso del prossimo anno, una serie di attività formative e un training base per lo sviluppo di adeguate competenze su pneumatica, meccatronica, analisi e ricerca guasti elettrici, software di processo. L'azione prevista al fine di realizzare questo tipo di training dovrà rispondere alle adeguate competenze ed esperienze e dovrà essere dotato di un laboratorio mobile attrezzato da installare in fabbrica.
- \* sarà necessaria una formazione specifica sui fondamenti fisico/chimici dei polimeri e sulla teoria delle materie plastiche, attraverso una base teorica ed esempi applicativi. Ciò sarà più importante soprattutto per quanto riguarda i processi più complessi quali: estrusione e deodorizzazione delle poliolefine, estrusione e rigradazione molecolare del PET.
- \* sarà importante predisporre un piano di formazione per addetti al controllo qualità. In questo caso, il personale avrà necessità di sviluppare le competenze di base per le materie plastiche ed un'istruzione specifica sulle apparecchiature per poter eseguire i controlli qualitativi richiesti: Densità e peso molecolare delle poliolefine e del PET, Melt flow index, caratteristiche meccaniche del PCR ecc...
- \* risulterà altresì rilevante, formare alcune figure professionali non presenti tra i lavoratori attualmente in CIGS. In particolare, saranno indispensabili i profili di:  
A) "Raw Material Procurement Specialist". Conoscenza applicativi SAP, applicativi gestionali, fogli elettronici specifici. Capacità di analizzare e partecipare alle aste ed a tender internazionali, ecc...  
B) "Transport & Logistic Specialist". Conoscenza applicativi di SAP e gestionali, call off management, interfacce altri utenti SAP (portineria, reparti produttivi ecc...), capacità di operare con i principali software di office (xls, ppt...).

 3




## REGIONE MOLISE

Consorzio Regionale Area Nord  
Ricerca Collettiva per l'Impiego  
Via Trento n. 1 - 86100 Campobasso


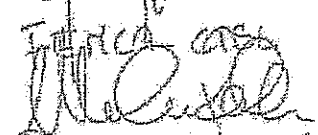
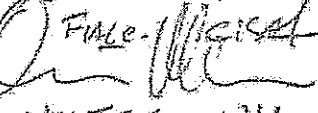
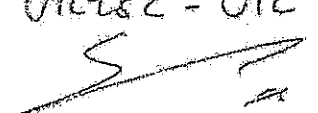
Coerentemente con quanto sopra esposto le parti sottoscrivono il presente piano finalizzato ai processi di qualificazione e di reinserimento occupazionale dei lavoratori della società nell'ambito degli interventi connessi alla pubblicazione dell'avviso pubblico e della manifestazione di interesse in attuazione delle misure relative al Percorso 5 - Ricollocazione Collettiva.

Letto, confermato e sottoscritto

per la Unilever Manufacturing srl

  
UNILEVER ITALIA MANUFACTURING srl  
Via Paolo Di Dono 3/A  
00142 ROMA  
Cod. Fisc. e P.IVA 0639 754 0961  
Unilever

per la OO.SS.

FILCIS - CIL  
  
FILICA - CISA  
  
FIME - FIMISIL  
  
UILTCC - UIL  


Per la Regione Molise

