



ERG – FIRMATO PROTOCOLLO DI INTESA SU WIND E SOLAR ITALIA

**FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE, REPOWERING,
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, SICUREZZA**

**TANTE NOVITA' POSITIVE PER I LAVORATORI
CON LA CONTRATTAZIONE FILCTEM – FLAEI – UILTEC**

Il 21 luglio 2022 FILCTEM, FLAEI e UILTEC hanno sottoscritto con ERG un protocollo di intesa che affronta in modo condiviso vari temi che interessano i lavoratori dell'area Wind e Solar.

Un protocollo che arriva a conclusione di una lunga trattativa, che ha coinvolto le strutture locali delle organizzazioni sindacali e gli RSA/RSU del territorio. Per sommi capi vediamo i risultati ottenuti:

FORMAZIONE DEI LAVORATORI

E' stato condiviso un piano formativo importante, che dovrà accompagnare nei prossimi anni la crescita dell'azienda. La formazione specialistica nel 2022 interesserà 90 persone per oltre 3400 ore coinvolgendo oltre alle aree tecniche di manutenzione anche le unità organizzative centrali a supporto delle nuove tecnologie. La formazione manageriale interesserà la gran parte dei dipendenti a supporto dei piani di adeguamento e crescita professionale

PIANO DI SVILUPPO PROFESSIONALE E CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE

Finalmente anche in ERG sono stati definiti dei profili professionali coerenti con il contratto elettrico e che valorizzano la professionalità sviluppata negli anni da lavoratori e lavoratrici di questa Azienda. Nell'area manutenzione Wind e Solar sono stati previsti gli sviluppi per il personale autonomo, esperto, e per i vari livelli di responsabili. Definite gli inquadramenti di ingresso e le possibili evoluzioni per le diverse figure professionali dell'Area Manutenzione secondo cadenze temporali definite nell'accordo. Un ulteriore importante risultato ottenuto è l'impegno di ERG a verificare, entro la fine dell'anno, l'esperienza e la professionalità già maturate dai lavoratori in servizio dell'Area Manutenzione Wind e Solar, per definire un piano di adeguamento degli inquadramenti. Analoga verifica verrà effettuata per il personale della Logistica all'interno dell'Unità Commercial Management.



Sono state inoltre confermate le indennità riconosciute ai Responsabili di Unità Operativa e ai Responsabili di Centro Operativo per le responsabilità gestionali ed organizzative loro affidate.

Infine, sia il suddetto piano che l'attuazione del nuovo sistema di sviluppo professionale sarà sottoposto alla verifica periodica con le organizzazioni sindacali.

ERG si è impegnata inoltre ad effettuare un piano di assunzioni che seguirà la crescita e l'evoluzione degli impianti produttivi.

PIANO DI REPOWERING

ERG ha confermato che nei prossimi anni gran parte degli impianti sarà interessato da attività di repowering. Nel protocollo è stato confermato che non ci saranno effetti negativi sul personale (è escluso l'utilizzo degli ammortizzatori sociali). Durante la fermata degli impianti il personale sarà formato sulle nuove tecnologie e potrà essere impegnato in altre sedi attraverso lo strumento della trasferta senza modifiche definitive delle sedi di lavoro.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Nel modello organizzativo di ERG l'attività di reperibilità svolta dal personale interno rappresenta un elemento fondamentale per garantire la produttività degli impianti. ERG ha illustrato il modello di reperibilità attuato. Per affrontare il tema dei carichi di lavoro sia ordinario che in reperibilità, è stato ottenuto che entro fine 2022 si effettuerà un primo focus con la finalità di verificare il servizio di reperibilità anche in funzione della crescita degli impianti e degli organici.

SICUREZZA SUL LAVORO

Il tema della sicurezza è sempre al centro della contrattazione aziendale svolta da FILCTEM FLAEI UILTEC. Un importante piano formativo è previsto in tema di sicurezza, anche per valorizzare e riconoscere adeguatamente il ruolo del Preposto.

RELAZIONI SINDACALI

Oltre ai momenti di verifica previsti per i diversi temi trattati dal protocollo, è stato previsto un monitoraggio della applicazione dell'accordo da svolgersi congiuntamente entro il primo semestre 2023.



Con questo Protocollo FILCTEM FLAEI e UILTEC proseguono il percorso di sviluppo in ERG della contrattazione aziendale elettrica. Un importante risultato è quello di adeguare i percorsi professionali nell'Area Wind e Solar agli standard del settore elettrico, riconoscendo le professionalità maturate negli anni da lavoratrici e lavoratori.

Un accordo che conferma il valore della rappresentanza espressa dalle nostre organizzazioni sindacali nel settore elettrico.

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FILCTEM – FLAEI – UILTEC**

Roma, 1 agosto 2022

22U063

PROTOCOLLO D'INTESA WIND E SOLAR ITALY

Il giorno 21 luglio 2022, utilizzando il sistema della videoconferenza, si sono incontrate la Direzione del Gruppo ERG le Segreterie Nazionali del settore Elettrico, le Segreterie Territoriali, le RSU e le RSA

Premesso che:

- A. ERG con il processo di business transformation attuato negli ultimi anni ha razionalizzato il proprio portafoglio sempre più orientato alla crescita ed allo sviluppo nel business della produzione dall'energia elettrica da fonti rinnovabili eoliche e solari.
- B. ERG ha confermato che il Piano Industriale prevede importanti investimenti di sviluppo in Italia ed all'estero orientati ad una crescita attraverso sia uno sviluppo organico che mediante operazioni d'acquisizione.
- C. ERG ritiene necessario, per realizzare i propri obiettivi di crescita, un rafforzamento delle competenze dell'organizzazione attraverso un programma di *re-skilling* ed *up-skilling*, nonché un potenziamento delle diverse strutture organizzative interessate nelle diverse country. La country Italy è parte rilevante di tali investimenti e, conseguentemente, è stata costituita l'Unità Organizzativa "Sviluppo Italia" proprio con la missione di accelerare il processo di crescita organica nel Paese in particolare attraverso lo sviluppo di una pipeline *green field* di progetti eolici e fotovoltaici.
- D. ERG ha informato le OO.SS. di aver avviato la fase esecutiva del "Progetto Repowering" ovvero la sostituzione delle WTG (Wind Turbine Generator) ormai obsolete con modelli di ultima generazione. Sugli impianti sui quali non sarà possibile intervenire con il rifacimento integrale si valuterà l'opportunità di intervenire con un rifacimento parziale (Reblading) ovvero la sostituzione di alcuni main component al fine di estendere la vita utile ed incrementare la producibilità degli impianti; gli interventi (sostituzione pale) effettuati presso i parchi di Lacedonia/Monteverde, Greci ed Avigliano ne costituiscono un esempio. Il progetto Repowering & Reblading rappresenta una delle più importanti leve per la crescita della capacità installata e consente di "securizzare" ed incrementare la produzione d'energia elettrica.
- E. Le parti intendono definire un'intesa sull'evoluzione in termini di sviluppo delle competenze tecniche e delle professionalità delle risorse facenti parte del perimetro WIND & SOLAR (con particolare riferimento all'area tecnica e di manutenzione) in linea con il nuovo assetto Societario del Gruppo e funzionali al raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano Industriale del prossimo quinquennio.
- F. Le parti vogliono, altresì, favorire azioni focalizzate su uno sviluppo di un'organizzazione del lavoro accentrata sulla valorizzazione delle professionalità dei lavoratori in ottica di patrimonio professionale e competenze ed al contempo efficace ed efficiente nella gestione dei carichi di lavoro.

Tutto quanto sopra premesso le parti definiscono quanto segue:

1. Formazione Specialistica

Le parti, riconoscendo la formazione specialistica come una leva cruciale per la costruzione di competenze e professionalità, convergono sui contenuti posti alla base del piano formativo che ERG ha fino ad ora realizzato e pianificato per gli anni di piano come seguentemente specificato.

La formazione dell'area manutenzione e dell'area tecnica è focalizzata su tematiche specialistiche a supporto delle attività di manutenzione elettrica o di turbina degli asset gestiti (come percorsi di base, ricerca guasto e approfondimenti su strutture di impianti), ma anche orientata ad approfondire specifiche casistiche a supporto di altre unità organizzative quali ad esempio Opere Civili, Magazzino e Logistica, ed Asset Management.

Le persone coinvolte nei percorsi formativi sono sottoposte a specifici test per valutare il livello di competenza raggiunto e conseguentemente l'efficacia dei corsi stessi.

I percorsi formativi hanno lo scopo di certificare/validare le competenze del personale di manutenzione e dell'area tecnica in conformità alla normativa europea UNI/EN15628 al fine di definire le conoscenze e le competenze necessarie per assicurare la presenza di personale qualificato nelle diverse funzioni e/o mansioni della manutenzione. La norma, tra l'altro, definisce le seguenti figure: *Responsabile della manutenzione, Supervisore di manutenzione o Ingegnere di manutenzione e Tecnico specialista di manutenzione.*

I percorsi formativi sono, in particolare, finalizzati ad una formazione tecnica specialistica sulle turbine di nuova generazione, multi-megawatt di grossa taglia, previste dal Progetto di Repowering. Questo consentirà, nell'arco degli anni di Piano Industriale, di formare il personale e di sviluppare le competenze necessarie per la gestione delle nuove tecnologie.

Per il 2022 sono pianificate 3.400 ore di formazione che riguarderanno un gruppo di circa 90 persone di manutenzione e dell'area tecnica e rappresentano per la Società un investimento economico significativo pari ad un costo pro-capite di circa 3 mila euro.

ERG ha confermato alle OO.SS. che la formazione specialistica coinvolge in primis il personale di manutenzione e dell'area tecnica, ma ha anche l'obiettivo di supportare le Unità Organizzative centrali del Wind & Solar che gestiscono gli Asset, su nuove tecnologie, strumenti ed opportunità di business (batterie, studi sull'idrogeno, etc.)

In aggiunta alla formazione specialistica ERG prevede un piano di formazione Manageriale che interessa il personale del Gruppo, indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento, che ha lo scopo di sviluppare le cosiddette "Soft Skill" a supporto dei piani di Reskilling ed Upskilling. Nel periodo 2022-2026 si prevede di estendere la possibilità di accedere alla formazione tecnica e manageriale al 100% del personale.

La Società si impegna ad aggiornare annualmente le OO.SS. sui piani di formazione per condividerne la congruità con la crescita in Italia di ERG.

2. Piano di Sviluppo

A

Le parti, fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL elettrico in termini di Classificazione del Personale, convengono di realizzare per il personale di manutenzione Wind & Solar il seguente piano di sviluppo, articolato su livelli per mansioni e che si basa principalmente sulle competenze tecniche raggiunte attraverso sia formazione on the Job sia mediante la formazione specialistica (di cui al punto 1), oltre che sulla valorizzazione dell'esperienza professionale/tecnica maturata, in coerenza con un modello di business orientato all'internalizzazione delle attività di manutenzione (Turbine, BoP, gestione dei magazzini).

	CS	B2-B2S-B1	B1-B1S-BS	BSS-A1	A1S-AS	AS-ASS	Q
MANUTENTORI - Turbine & AT/MT	livello di ingresso	personale autonomo	personale esperto				
RUO - resp. Unità operativa Turbine & AT/MT				livello atteso			
RCO - resp. Centro Operativo Turbine & AT/MT					livello atteso		
Responsabile Manutenzione							livello atteso
Magazzino	livello di ingresso	personale autonomo	personale esperto				
Responsabile Magazzini				livello atteso			

Livello di INGRESSO:

Il personale svolge attività di tipo tecnico-manuale che richiedono una specifica capacità conseguibile attraverso tirocinio o preparazione avuta in scuole professionali; nei 12 mesi successivi all'inserimento nel Gruppo e nella specifica mansione, il personale viene valutato per determinare se sia stato raggiunto un adeguato livello di autonomia nello svolgimento delle attività routinarie.

Ogni passaggio di livello, così come di seguito definito, è subordinato all'esito positivo di specifiche verifiche tecniche e valutazioni on the job, che hanno lo scopo di misurare le competenze tecnico-attitudinali del lavoratore. In particolare, per quanto riguarda la copertura dei ruoli di coordinamento, il passaggio a livelli superiori sarà anche preceduto da un assessment, gestito dal Responsabile diretto e da HR.

Personale AUTONOMO:

Svolge le attività di tipo tecnico-pratico relative al proprio ruolo " a regola d'arte" e senza necessità di essere supportato da altri colleghi, nello svolgimento delle attività routinarie. L'inquadramento al livello superiore per tale personale sarà riconosciuto, decorsi 12 mesi dal precedente inquadramento.

Personale ESPERTO:

Svolge le attività di tipo tecnico-manuale specializzate relative alla propria attività e, grazie alla rilevante competenza ed esperienza pratica di lavoro, può essere di supporto per altri colleghi nello svolgimento di attività routinarie o speciali (es. manutenzione predittiva e correttiva in totale autonomia, gestione delle attività di cantiere, coordinamento attività tra magazzini di aree diverse, partecipazione a progetti dell'area warehouse anche su sedi diverse e non solo italiane), fino a poter essere coordinatore di alcune attività o progetti straordinari (esempio: esperienze su turbine di diverse tecnologie). Il superiore inquadramento nel range sarà riconosciuto dopo 18 mesi dal precedente inquadramento.

Personale Responsabile Unità Operativa:

Svolge attività con funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori dopo aver raggiunto un contenuto specialistico significativo della propria mansione in relazione all'esperienza pratica maturata on the job ed attraverso formazione specialistica.

Personale Responsabile Magazzino:

Svolge attività con funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori dopo aver raggiunto un contenuto specialistico significativo della propria mansione in relazione all'esperienza pratica maturata on the job ed attraverso formazione specialistica ed è in grado di relazionarsi con le altre unità organizzative (esempio Commercial Management, Maintenance,)

Personale Responsabile dei Centri Operativi:

Svolge attività con funzioni di sovrintendenza e di coordinamento di altri lavoratori appartenenti ai centri operativi di propria responsabilità a seguito del raggiungimento di un contenuto specialistico particolarmente rilevante. Le attività di coordinamento possono essere anche trasversali estendendosi ad altre funzioni aziendali.

Responsabile Manutenzione in area turbine o in area elettrica:

Svolge attività in posizioni organizzative che rappresentano il raccordo tra la struttura manageriale e funzioni operative; in particolare si tratta di attività con

elevato contenuto professionale ma anche con facoltà di rappresentanza, di sovrintendenza e coordinamento del personale, e con autonomia di gestione di risorse e di contenuti specialistici.

L'azienda si impegna a verificare entro l'anno 2022 le professionalità già maturate, per grado di autonomia e di esperienza, dei lavoratori in servizio e a rappresentare alle OO.SS. entro fine anno 2022 un Piano per l'adeguamento al sistema convenuto per l'inquadramento dei lavoratori in forza.

Al personale Responsabile Unità Operativa e Responsabile dei Centri Operativi l'azienda conferma che viene riconosciuta rispettivamente un'indennità pari 80 €/mese e 250 €/mese (lordi), corrisposta per 12 mensilità.

B

La Società in condivisione con le OO.SS. e coerentemente con il su richiamato Piano di Sviluppo, ha già effettuato nell'area Wind & Solar 79 interventi, nel periodo gennaio-giugno 2022, di cui il 77% nell'area di manutenzione e magazzini. Il livello CS sarà riconosciuto ai neoassunti senza esperienza lavorativa pregressa (neodiplomati).

L'azienda si impegna ad aggiornare con cadenza annuale le OO. SS. sull'evoluzione del Piano di Sviluppo di cui al punto A e si dichiara, inoltre, disponibile ad approfondire l'inquadramento di specifiche figure professionali su richiesta delle OO.SS.

C

La Società conferma che, pur privilegiando il percorso di crescita interna attraverso anche piani di upskilling e reskilling, definirà un piano di potenziamento delle strutture organizzative Wind & Solar in relazione all'ampliamento del perimetro ed all'evoluzione del business, mediante operazioni di acquisizione e/o sviluppo organico. In coerenza con il piano di crescita ed alle recenti acquisizioni, la Società, nel periodo gennaio-giugno 2022, ha già inserito 18 persone, di cui 11 nell'area tecnica di manutenzione wind, 3 nell'area di Production Optimization e le rimanenti in unità organizzative a supporto del business Wind & Solar.

L'azienda si impegna ad effettuare un confronto con le OO.SS. a inizio anno riguardo le prospettive annuali di evoluzione degli organici, fermo restando la previsione di aggiornare con cadenza annuale le OO.SS. sull'evoluzione del Piano di Crescita e del relativo potenziamento dell'organico.

3. Piano di Repowering

La Società conferma che il progetto Repowering, come si evince dal Piano sotto riportato in tabella, rappresenta una delle più importanti leve di sviluppo che consente come evidenziato nelle premesse di securizzare ed incrementare la produzione d'energia elettrica.

PROGETTI REPOWERING ITALIA 2022-2026

Capacità installata [MW]	2022 - progetti già autorizzati		2023 - progetti con iter autorizzativo in corso		2024 - progetti con iter autorizzativo in corso		2025 - progetti con iter autorizzativo in corso		2026 - progetti con iter autorizzativo in corso		Cumulativo 2022-2026	
	pre-Repow.	post-Repow.	pre-Repow.	post-Repow.	pre-Repow.	post-Repow.	pre-Repow.	post-Repow.	pre-Repow.	post-Repow.	pre-Repow.	post-Repow.
Regioni/aree geografiche												
Puglia - Campania - Molise - Basilicata			-21	42			-10	25	-30	59	-61	126
Sicilia	-87	193	-26	76	-48	92					-161	361
Sardegna					-43	120					-43	120
	-87	193	-47	118	-92	212	-10	25	-30	59	-265	607

Le parti convengono che il progetto Repowering è altresì una delle leve fondamentali per garantire la sostenibilità, negli anni di Piano ed oltre, del modello di produzione e internalizzazione dell'attività manutentiva.

I progetti di Repowering previsti nel periodo 2022-2026 consentiranno di installare una capacità di circa 600 MW a fronte degli attuali 265 MW.

Le attività inizieranno in Sicilia (progetti già autorizzati) e successivamente coinvolgeranno anche altre regioni, quali Sardegna, Puglia, Molise e Campania.

La Società sta valutando l'opportunità di estendere i progetti di Repowering anche ad altre aree, "nel continente", il cui iter autorizzativo è al momento in una fase preliminare. Su tale estensione l'Azienda si impegna ad un confronto con le OO.SS. sugli impatti sul lavoro.

Ciascun progetto di Repowering prevede una fase di smontaggio delle turbine esistenti ed una fase successiva in cui vengono realizzate le infrastrutture civili ed elettriche propedeutiche all'installazione delle turbine di ultima generazione. Nei primi due anni, essendo le macchine in garanzia, esclusivamente il fornitore potrà effettuare interventi di manutenzione. Dal 3° al 5° anno il personale di manutenzione affiancherà i service team del fornitore, nelle attività di manutenzione preventiva delle turbine.

Per quanto riguarda il BoP ed in particolare gli interventi di manutenzione in media e in alta tensione (sottostazioni elettriche di collegamento alla rete di distribuzione nazionale Terna), andranno in continuità e pertanto il personale continuerà ad effettuare le attività manutentive anche su tutti gli asset oggetto di Repowering.

Le Parti convengono che l'impatto del Piano di Repowering non avrà alcun effetto sui livelli occupazionali e che la Società non ricorrerà ad ammortizzatori sociali per la gestione del personale appartenente alle aree geografiche via via coinvolte.

Le persone dei centri operativi in cui verranno avviati i progetti di Repowering, con conseguente parziale o totale fermo dell'attività di manutenzione, saranno coinvolte in progetti quali Reblading o L.T.E (Life Time Extension) o assegnate temporaneamente ad altre aree geografiche, che necessitano di supporto nell'attività manutentiva, con l'opportunità di maturare esperienza su turbine di tecnologie differenti.

Gli spostamenti di tali persone sul territorio verranno gestiti con la modalità della trasferta di breve durata o di medio-lungo periodo, tenendo in considerazione le esigenze tecnico-organizzative.

Dal punto di vista economico le trasferte verranno gestite in linea con quanto previsto da CCNL Elettrico in vigore e dalla Policy aziendale. La Società, comunque, è disponibile, principalmente in base alla durata della trasferta e alla distanza tra la sede

di lavoro e il centro operativo di destinazione, a definire a livello nazionale trattamenti specifici, per limitare ove possibile il disagio del personale.

4. Organizzazione del Lavoro

Le parti convengono che i turni di reperibilità rappresentano in termini di Organizzazione del Lavoro un elemento chiave per assicurare la continuità della produzione degli impianti in un modello gestionale orientato sull'internalizzazione delle attività manutentive. Le parti convengono altresì che i turni di reperibilità debbano essere strutturati in modo tale da assicurare una turnazione bilanciata tra tutti i tecnici coinvolti, garantendo quindi una sostenibile gestione dei carichi di lavoro.

Sulle modalità di gestione dei turni di reperibilità la Società conferma che i tecnici intervengono in caso di fermo macchine, problematiche riconducibili alle telecomunicazioni e visibilità parchi da remoto, fuori servizio delle nostre linee in media tensione o sottostazioni elettriche in alta tensione per effettuare le verifiche di sicurezza e per rimettere la turbina in produzione.

I turni di reperibilità sono strutturati come di seguito riportato e nel pieno rispetto del vigente CCNL Elettrico:

La reperibilità è suddivisa in diverse fasce orarie, relativamente a giorni feriali o a giorni festivi e prefestivi:

- **giorni feriali:**

fascia di reperibilità dalle ore 16:21 alle ore 24:00. I tecnici di manutenzione intervengono in campo per riavviare turbine ferme e/o con presenza di warning che ne compromettano la sicurezza. Oltre alle situazioni di guasto/fermo turbina, si interviene per ripristino delle telecomunicazioni o in caso di fuori servizi elettrici. Gli interventi in quota non sono eseguiti nella fascia oraria notturna.

Dopo le ore 24:00 la sala controllo contatta i reperibili in turno solo in caso in cui il numero di turbine ferme superi una soglia definita pari a 6 MW od in assenza di visibilità dei parchi da remoto con lo stesso valore di MW (nell'area geografica interessata). In fascia notturna i tecnici intervengono in impianto sempre in coppia, con un tecnico della manutenzione elettrica.

- **giorni festivi e prefestivi;**

Il team di reperibili, in particolare durante l'orario 6-22, è sempre composto da due manutentori turbina che intervengono in coppia per le attività di riavvii e ricerca guasti anche in navicella.

Il personale tecnico viene coinvolto nella turnazione di reperibilità secondo un calendario predisposto mensilmente dal Centro Operativo di riferimento e rispondente sia all'allocazione geografica che alle competenze tecniche dei singoli manutentori.

La società conferma alle OO.SS. il proprio impegno e disponibilità a definire ed aggiornare i turni di reperibilità in relazione sia alle esigenze tecnico organizzative, sia tenendo conto di temporanee indisponibilità dei manutentori a fronte di esigenze di carattere personale.

La turnazione viene anche riprogrammata tenendo conto delle assenze dovute a malattie, ferie, permessi o situazioni particolari e/o temporanee, impegni per formazione

Le Parti si impegnano a verificare l'organizzazione del servizio di reperibilità anche in funzione della crescita degli impianti gestiti e della conseguente crescita dell'organico, al fine di ottimizzare la pianificazione delle attività in campo. Il primo focus verrà effettuato entro la fine dell'anno in corso.

5. Sicurezza sul Lavoro

Le parti condividono che il coinvolgimento dei lavoratori nel processo di individuazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza sia prioritario e favoriranno, attraverso una comunicazione proattiva, il coinvolgimento degli RLSA, prevedendo la loro partecipazione all'analisi dei rischi legati a salute e sicurezza e all'ambiente, alle variazioni organizzative ed all'analisi di eventuali azioni di miglioramento.

Tra i progetti innovativi HSE, con la partecipazione ed il coinvolgimento anche degli RLSA, ERG ha dato vita al progetto di "Leadership in Safety", un programma di cambiamento culturale creato per migliorare la leadership in ambito sicurezza. Destinatari principali del progetto sono tutte le persone di ERG, con particolare riguardo ai manager operativi, i preposti, ossia coloro che hanno la responsabilità di gestire le persone. L'inquadramento ed il livello riconosciuto a tali figure professionali sarà commisurato tenendo anche in considerazione le competenze necessarie per ricoprire il ruolo di Preposto.

Nel 2020 e nel 2021 è stata realizzato il piano di engagement rivolto a tutto il personale di ERG con l'obiettivo di accelerare il processo di cambiamento culturale nell'organizzazione, arrivando fino al coinvolgimento del personale delle ditte terze che operano presso i nostri siti.

Nel 2022 è prevista una nuova serie di workshop che coinvolgerà inizialmente il top management ERG e, a cascata con eventi presso le singole sedi, si arriverà al coinvolgimento di tutta la popolazione aziendale in Italia, Francia e Germania.

6. Relazioni Sindacali

Le parti si impegnano ad incontrarsi comunque nel primo semestre del 2023 al fine di monitorare l'applicazione del presente Protocollo d'Intesa e valutarne l'eventuale integrazione, anche in relazione alla crescita di ERG nell'ambito dei settori Wind & Solar.

Letto, confermato, sottoscritto

Le OO.SS.

L'Azienda