



Il “Protocollo di Relazioni Industriali” ERG: nel segno dell’equilibrio,
dell’innovazione e della partecipazione | 1

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni
industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica
dei talenti** scrivi a: selezione@adapt.it*

Il gruppo industriale ERG costituisce un’assoluta eccellenza italiana nel settore *energy*. Pur essendo stato, per moltissimo tempo, grande *player* europeo della raffinazione petrolifera, esso ha affrontato negli ultimi dieci/vent’anni una trasformazione radicale nel proprio modello di *business*, divenendo *leader* della generazione elettrica tramite fonti rinnovabili. Vista tale transizione, che ha condotto al completo abbandono del settore *oil*, proprietà e sindacati hanno ritenuto essenziale costruire **un nuovo modello di Relazioni Industriali, nel segno dell’equilibrio, dell’innovazione e della partecipazione**: un modello cioè all’altezza delle sfide connesse al mutamento che il gruppo sta imprimendo a sé stesso.

Il 20 giugno 2018, pertanto, la Direzione della società ERG S.p.A. e le Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali Filctem Cgil, Flaei Cisl e Uiltec Uil hanno realizzato un apposito “Protocollo di Relazioni Industriali”, recependo sia le indicazioni provenienti dal “Testo Unico sulla rappresentanza” stipulato da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 10 gennaio 2014, sia i nuovi input dello “Accordo di indirizzo sulle relazioni industriali” realizzato dalle stesse confederazioni il 9 marzo 2018. Le parti contraenti hanno inoltre inteso costruire il Protocollo traendo ispirazione dai principi contenuti nel CCNL del settore elettrico – i principi, più precisamente, di cui all’art. 2, rubricato proprio: “Relazioni Industriali”.

Si può affermare, quindi, che il Protocollo sia stato elaborato all’interno di un ampio sistema di regole della rappresentanza. Il Protocollo serve al gruppo ERG per definire puntualmente i soggetti, i tempi e i contenuti del dialogo sindacale, che si



vuole in ogni caso come “preventivo” rispetto all’insorgere dei conflitti. Il dialogo continuo tra le parti, del resto, è inteso come una pratica fondamentale: esso dev’essere momento di scambio di informazioni, occasione di approfondimento e strumento per la ricerca di convergenze; dev’essere inoltre condotto nel rispetto delle istanze di sviluppo del gruppo ERG, oltre che dell’obiettivo della sempre maggiore impiegabilità delle persone lavoratrici.

Occorre sottolineare, a questo proposito, che un tema forte delle relazioni proprietà-lavoro è individuato, nel Protocollo, proprio nella valorizzazione dei talenti individuali. Si tratta, peraltro, di una valorizzazione “dinamica”, cioè aperta alle possibilità di mobilità professionale dei singoli, oltre che fondata sulla proposta di percorsi formativi elaborati in coerenza con i cambiamenti tecnologici che tanto interessano il gruppo. Altri temi messi in evidenza, come centrali nelle future relazioni industriali ERG, sono quelli: delle politiche attive del lavoro, della valutazione della produttività con metodi e strumenti innovativi, della valorizzazione dei sistemi di welfare aziendale, nonché della sicurezza sul lavoro e della prevenzione di infortuni e malattie professionali.

Nel sistema disegnato nel Protocollo, l’interlocuzione (nelle forme dell’informazione, confronto e contrattazione) sui temi enumerati si svolge su diversi livelli. In primo luogo, esiste il livello territoriale, nel quale sono le RSU a essere individuate come i soggetti legittimati al dialogo. Alle segreterie territoriali (o anche regionali) delle organizzazioni sindacali, invece, è assegnato un ruolo meno pregnante: un ruolo in un certo senso “doppio”, che potrebbe dirsi di “assistenza” e di “supplenza”. Si prevede, infatti, che dette segreterie normalmente “assistan” le RSU; in più, però, se ne contempla la possibile interlocuzione diretta con l’azienda nei casi in cui siano in corso, tramite procedure elettive, le formazioni delle rappresentanze unitarie.

Nel Protocollo ERG, sono individuati espressamente i livelli territoriali di Genova, Terni e Priolo Gargallo, ma si prevede anche che le attività di informazione, confronto e



contrattazione siano svolte su scala territoriale ovunque vi siano unità produttive ERG.

Le attività di informazione, confronto e contrattazione, più nello specifico, servono a definire i contorni di quegli istituti che, riconducibili alle materie enumerate *supra*, concretamente conformano i rapporti di lavoro: istituti quali l’orario di lavoro, (i parametri per la concessione del) premio di risultato, le ferie. Sebbene poi nel Protocollo si preveda che, a livello territoriale, si trattino anche problematiche non nominate, le quali possono insorgere via via presso le singole unità produttive, tale “clausola aperta” trova un limite alla propria operatività nelle previsioni del CCNL-elettrici, più precisamente nelle previsioni riguardanti la ripartizione delle competenze fra contrattazione di categoria e contrattazione di prossimità.

Anche per quanto sta al livello nazionale, il Protocollo sottolinea il carattere non contraddittorio ma, anzi, complementare del dialogo sindacale nel gruppo ERG rispetto alla contrattazione di categoria.

A livello nazionale, per l’appunto, i soggetti legittimati all’interlocuzione con l’impresa sono le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo, le quali ricevono l’eventuale supporto di un coordinamento delle RSU e delle strutture territoriali. Soprattutto, si prevede che, con scadenza almeno annuale, a livello nazionale siano svolti incontri su tematiche d’interesse trasversale come, per esempio, gli scenari di mercato e l’andamento del gruppo ERG. Ma un’ulteriore e interessante funzione del livello nazionale consiste nel formare *step* di una certa “procedura di raffreddamento”: quando cioè a livello territoriale maturino divergenze troppo profonde per essere ivi risolte, prima che legittimamente possa essere compiuta - da ambo le parti - qualsiasi iniziativa unilaterale, la materia del contendere dev’essere esaminata a livello nazionale (e ciò nel termine di dieci giorni dalla presentazione della richiesta).

Parallelamente, peraltro, al sistema a più livelli finora descritto, **il Protocollo prevede l’istituzione di Commissioni Bilaterali di gruppo**, che formano le sedi istituzionali per lo scambio di informazioni e la produzione di documenti e analisi, a beneficio della



contrattazione aziendale, su tematiche quali: la salute la sicurezza e l’ambiente, la formazione e lo sviluppo professionale, le pari opportunità.

Il Protocollo, nella sua ultima parte, contiene poi un’accurata disciplina relativa all’attività sindacale in azienda. Grande cura, in particolare, è dedicata alla questione dei permessi sindacali. A tal proposito, occorre osservare che le singole RSU dispongono del monte ore in permessi retribuiti stabilito nel CCNL-elettrici, mentre per ciascuna Commissione Bilaterale sono previste 144 ore/annue aggiuntive.

Di permessi sindacali retribuiti, inoltre, godono pure i lavoratori facenti parte dei direttivi territoriali, regionali o nazionali dei sindacati firmatari del CCNL-elettrici: per loro è previsto un monte ore complessivo pari a 2.400 ore. Rispetto a tale monte-ore, fra l’altro, le Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali debbono annualmente approntare una ripartizione interna, comunicandola al gruppo ERG; se però la loro comunicazione manca, la ripartizione del monte ore finisce per essere operata dalla proprietà stessa, e ciò sulla base di criteri di proporzionalità degli iscritti.

In relazione al singolo lavoratore-dirigente sindacale, il numero massimo concedibile di ore di permesso retribuito è stabilito nella misura del 20% delle ore lavorabili durante l’intero anno. Di regola, i permessi sindacali sono concessi a fronte di richiesta anticipata salvo per il caso in cui l’assenza del lavoratore produca pregiudizio per l’unità operativa di appartenenza. È contemplata anche l’evenienza di distacchi a tempo pieno, ma si precisa che questi possono aversi soltanto fermo il limite sopra enunciato delle 2.400 ore totali.

Per agevolare l’attività sindacale, nel Protocollo si prevede pure l’assegnazione a ciascuna singola RSU di apposito indirizzo mail, nonché la possibilità di utilizzare una specifica bacheca elettronica nell’intranet aziendale, in aggiunta ai normali spazi fisici destinati all’affissione di comunicati e avvisi.

Il “Protocollo di Relazioni Industriali” ERG, descritto in questo articolo, può costituire oggetto di disdetta da parte dei suoi firmatari, ma nel rispetto di un termine di



preavviso di almeno 6 mesi.

Andrea Rosafalco

ADAPT Junior Fellow

[@AndreaRosafalco](#)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Appunti di viaggio /6. Rappresentare i lavoratori all’epoca della polarizzazione tra crisi e innovazione** Ilaria Armaroli...
2. **Contratto Energia e Petrolio: i contenuti principali all’indomani del rinnovo** Alessandra Tolentino...
3. **Tra competitività e welfare: il ruolo delle relazioni industriali in Conbipel** Rocco Dipinto...
4. **Detassazione 2016: il ritorno degli accordi “fotocopia” di livello territoriale** Paolo Tomassetti...
5. **Prima analisi dei premi di risultato dopo la detassazione 2016** Davide Mosca...
6. **Quale evoluzione per gli studi sulle relazioni industriali? Un report sull’11° congresso europeo dell’ILERA** Ilaria Armaroli, Davide Mosca, Paolo Tomassetti...