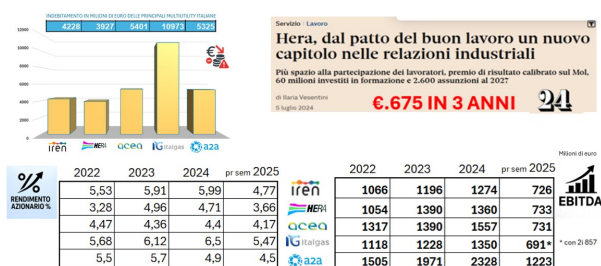




## Premio di produzione aziende Utilitalia (gas acqua energia ambiente): si puo' dare di piu'...



Nazionale, 21/08/2025

Dopo la firma del nuovo CCNL, sono iniziate le trattative aziendali sul premio di risultato. Il primo accordo è stato siglato in **HERA**, che prevede un importo complessivo di **675 € in tre anni**. In **ACEA** le trattative sono in corso, mentre **Italgas** discuterà il premio solo per il 2026. In **IREN**, invece, ci si è fermati al primo incontro.

Un accordo importante è stato firmato in **ENEL**, dove il premio lordo per la categoria BSS sarà di **3.032 € nel 2025, 3.127 € nel 2026 e 3.227 € nel 2027**. È prevista inoltre la possibilità di **convertire parte del premio in permessi aggiuntivi, fino a 5 giornate intere** da utilizzare entro il 31 dicembre di ogni anno.

Va sottolineato che **nessuna delle trattative in corso o già concluse prevede penalizzazioni per assenze**, ad eccezione di IREN, che da anni applica questo criterio.

Le aziende coinvolte registrano **forti incrementi di profitti e rendite azionarie**, come evidenziato dai dati su **dividendi ed EBITDA** ricavati dai bilanci e dalla stampa di settore. Questi numeri dimostrano chiaramente che **le risorse economiche ci sono**.

Non è accettabile giustificare la mancata valorizzazione dei lavoratori con **paragoni impropri tra contratti di diverse categorie**. Il **corretto scambio tra salari e profitti** è fondamentale per mantenere un rapporto di fiducia tra azienda e dipendenti. Questo equilibrio è ancora più importante in contesti dove si parla di **mission, vision, lavoro di squadra e risultati di team**, ma dove da anni manca un confronto serio su **mansioni e inquadramenti**, lasciando spazio a **autovalutazioni soggettive** che influenzano promozioni

e premi.

I lavoratori, soprattutto quelli ai livelli più bassi, convivono con la “mission” di arrivare a fine mese e la “vision” del dieci del mese, in un contesto di **aumento dei prezzi al consumo del 30%**.

Il vero ostacolo alla distribuzione equa del premio non è la mancanza di profitti, ma l'**indebitamento aziendale**, frutto di **scelte manageriali** e non certo dei lavoratori.

Permane inoltre un **divario tra il contratto elettrico e quello gas-acqua**, con un utilizzo del secondo anche in aree dove prima prevaleva il primo, meno favorevole.

Il **premio di risultato non è un regalo**, ma il riconoscimento concreto dell'impegno e della partecipazione dei lavoratori ai successi aziendali. È un **giusto scambio tra chi dà e chi riceve**. L'esito delle trattative dipenderà, come sempre, dalla **determinazione dei lavoratori nel far valere i propri diritti**.

**USB, come sempre, è presente.**

**Unione Sindacale di Base Lavoro Privato Gruppo IREN**