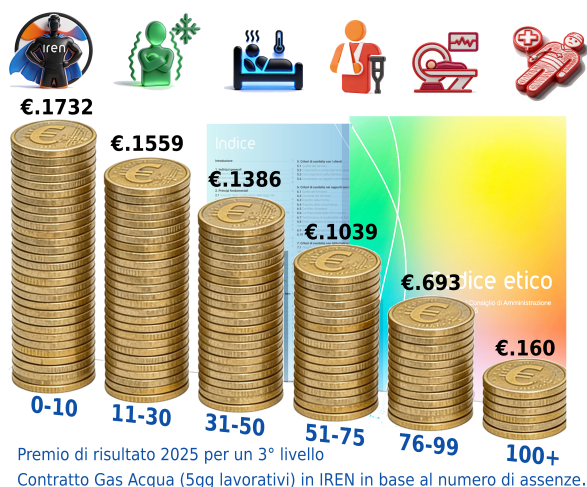


Gruppo Iren: quando la malattia costa salario



Genova, 25/05/2026

Premio di risultato e assenze: un'ingiustizia che colpisce sempre gli stessi

Il Gruppo IREN è oggi l'unica tra le grandi multiutility del settore a legare il **Premio di Risultato (PDR)** alle assenze per malattia.

Se davvero questo meccanismo servisse a ridurre l'assenteismo, le aziende che lo applicano dovrebbero registrare livelli più bassi di assenze. Ma i dati dimostrano il contrario.

Abbiamo analizzato un tasso medio di assenteismo tra il **3,5% e il 5,5%**, pari a circa **7-12 giorni annui per lavoratore**. In questo contesto IREN si colloca con **8-12 giorni**, quindi **non performa meglio** rispetto ad aziende come **Italgas (7-10 giorni)**, che **non legano il premio alle assenze**.

Il dato è chiaro: **il sistema IREN non riduce l'assenteismo**.

Una contraddizione con i valori dichiarati

Nel proprio Codice Etico, il Gruppo IREN afferma di promuovere: **inclusione, tutela della persona, valorizzazione delle diversità**. Eppure, nelle politiche retributive emerge una forte

contraddizione.

Il premio legato alle assenze **non colpisce tutti allo stesso modo.**

Penalizza soprattutto: chi ha **patologie croniche**, chi ha **fragilità sanitarie**, chi segue **terapie continuative**,

Persone che: lavorano, garantiscono servizi essenziali, mantengono competenze e professionalità ... ma **perdono salario perché si ammalano.**

Un meccanismo ingiusto Questo sistema:

- non distingue tra chi abusa e chi è realmente malato
- non considera la qualità del lavoro
- trasforma la salute in una penalizzazione economica.

Non è un incentivo. È una sanzione sulla malattia.

Una disuguaglianza che si ripete

La penalizzazione si ripete ogni anno, colpisce sempre le stesse persone, crea una **disuguaglianza strutturale**, chi è fragile parte già svantaggiato e **continua a perdere reddito nel tempo.**

Il caso emblematico del COVID: Durante la pandemia, l'assenza media è salita a **15–20 giorni annui** per cause sanitarie oggettive: malattia, quarantene, condizioni di fragilità.

In quel contesto il meccanismo ha prodotto: **tagli salariali proprio verso chi era più esposto al rischio sanitario.**

Nel momento di massima emergenza sanitaria: la malattia è stata trasformata in uno svantaggio economico.

Una questione di coerenza

Il punto non è solo organizzativo, ma etico: Un'azienda che parla di inclusione può legare in modo spartano una parte del salario alla malattia?

Metri e misure: La penalizzazione per i lavoratori può arrivare da **200 a 1.500 € annui**

Nel frattempo:

i compensi dei **quadri** sono passati da **9 a 11,2 milioni**, quelli di **CDA e AD** da **1,2 a 2 milioni (bonus esclusi)**

Alcuni dati 2024: AD Gianluca Bufo: €405.000 (stimati con bonus da 820.000 a 1.100.000), Presidente Luca Dal Fabbro: **841.000 €** Vicepresidente Ferretti: **557.000 €** Compensi CDA: **967.000 €** complessivi

Dirigenti strategici: **785.000 €** Nel frattempo: utile netto: **268,5 milioni (2024)**

11 milioni in sponsorizzazioni e gli organici crescono:

dirigenti: 95 ? 125, quadri: 310 ? 390, impiegati: 3400 ? 4300, operai: 4100 ? 5100.

Gli stipendi dei vertici IREN sono in linea con le grandi multiutility italiane (intorno al milione di euro annuo per l'AD), con livelli spesso elevati anche per presidente e vicepresidente. Tuttavia, a differenza di altre aziende comparabili come Hera, A2A o Italgas, IREN continua a legare il premio di risultato alle assenze per malattia, creando una discrepanza tra le politiche retributive del management e quelle applicate ai lavoratori.

I premi degli AD non sono legati alle assenze ma -ad esempio- al rispetto del codice etico... **inclusione, tutela della persona, valorizzazione delle diversità.**

In questo quadro, i 200–1500 euro tolti a un lavoratore malato sembrano “poco”. Ma per chi li perde sono spesso **la differenza tra arrivare o no a fine mese... mangiare o curarsi.**

Una falsa soluzione

Esiste una soglia di franchigia (10 giorni), ma: non risolve il problema lo evidenzia ancora di più, perché continua a colpire: i più fragili, chi ha avuto percorsi sanitari complessi.

Quale soluzione?

Si potrebbe: aumentare la franchigia, escludere alcune patologie, Ma queste sarebbero solo correzioni parziali.

L'unica soluzione coerente con i valori dichiarati è una sola:

ELIMINARE IL LEGAME TRA MALATTIA E PREMIO DI RISULTATO.

USB Lavoro Privato Liguria

- Fonti: Relazione Remunerazione 2025 – Iren -Borsa Italiana – Relazione Remunerazione 2017 -Reggio Report – Stipendi vertici Iren 2025 Diario Reggio – Maxi-compensi Iren MarketScreener – Relazione 2025 -Reggio sera – Aumenti CDA Iren 2022 - **Fonte ufficiale:** Report di sostenibilità Iren 2021.