

Verbale di Accordo

Il giorno 17 luglio 2025 si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

ENEL Italia Spa, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Forte, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, De Luca, Di Rollo Pavese, Caminiti, De Santis

e

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Ronci, Froli, Mazzucotelli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

Il premio di risultato, secondo quanto previsto dall'art.7 del vigente CCNL di settore elettrico, è materia di contrattazione a livello aziendale, coerentemente con le linee guida di cui all'art. 44 dello stesso CCNL.

La materia dei premi di risultato, considerata la grande rilevanza dell'istituto ai fini dello sviluppo della produttività e competitività del sistema produttivo, è stata ripetutamente oggetto di interventi di sostegno e agevolazione a livello normativo.

In particolare, la legge n. 208/2015 (c.d. legge di stabilità 2016) ha introdotto specifiche previsioni agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale, nei confronti di tutti i dipendenti con un reddito non superiore ad € 80.000 annui lordi ed entro il limite di premio annuo pari a € 3.000 lordi, da ultimo richiamate anche dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 (cd. legge di bilancio 2025) che per i premi erogati negli anni 2025, 2026, 2027 ha previsto la riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva dal 10% al 5 %.

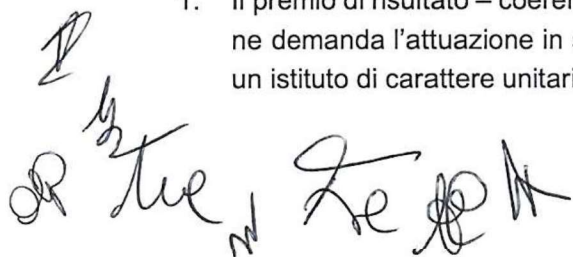
Con il verbale di accordo nazionale del 5 luglio 2023 le Parti hanno definito la regolamentazione complessiva in materia di premio di risultato valevole per tutte le Società del Gruppo Enel, stabilendo per il periodo 2022-2024 i criteri di determinazione, le modalità di erogazione, gli importi lordi e le misure valide in materia di welfare di produttività.

In data 31 dicembre 2024 il sopracitato verbale di accordo del 5 luglio 2023 è venuto in scadenza.

Tutto quanto sopra premesso

Le Parti, in linea con l'impianto normativo di cui al precedente verbale 5 luglio 2023 sopra richiamato, definiscono la seguente regolamentazione in materia di premio di risultato.

1. Il premio di risultato – coerentemente con l'assetto definito dall'art. 44 del CCNL vigente, che ne demanda l'attuazione in sede di contrattazione aziendale di secondo livello – costituisce un istituto di carattere unitario, che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione

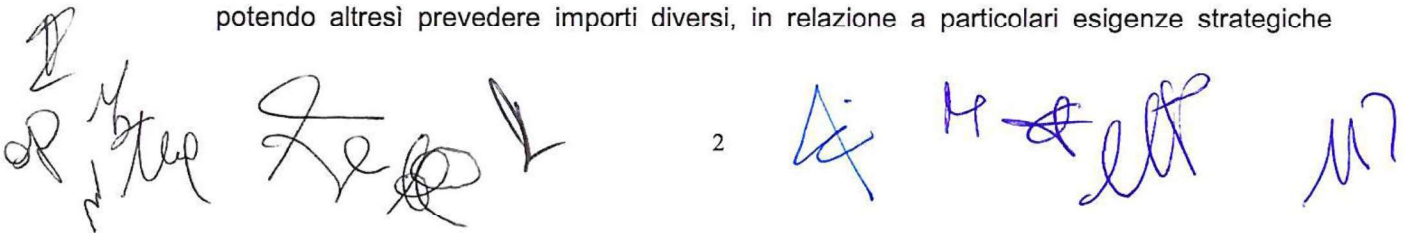


in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della redditività, produttività, qualità e competitività.

2. Esso sarà correlato, ai fini della sua erogazione, ai risultati conseguiti relativamente alle singole componenti, tra loro interconnesse e collegate. A tal fine, le Parti si danno atto che il diritto alla percezione del premio di risultato viene subordinato al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi:
 - obiettivo di redditività di Gruppo, misurato sulla base dell'EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel, come definito al successivo punto 3;
 - obiettivi di produttività/qualità/competitività, come definiti al successivo punto 4.

Determinazione del premio di risultato

3. In merito alla determinazione dell'importo effettivamente erogabile, le Parti concordano che una quota pari al 50% dell'ammontare complessivo del premio di risultato, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) cui trova applicazione il CCNL del settore elettrico, sia legata all'andamento nell'anno di riferimento dell'EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel.
4. Le Parti altresì concordano che la rimanente quota pari al 50% dell'ammontare complessivo del premio, da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) con esclusione del personale nei cui confronti trovino applicazione strumenti di incentivazione individuale (incentivazione commerciale, annual bonus, etc.), sia commisurata al raggiungimento di obiettivi di produttività/ qualità/ competitività che verranno definiti annualmente con riferimento alle Aree di business/Unità produttive secondo apposita metodologia.
5. Con riferimento al personale Quadro titolare di annual bonus, ferma restando l'esclusione dalla partecipazione alla incentivazione di produttività/qualità/competitività, come previsto dall'accordo del 6 giugno 2023, quanto maturato a titolo individuale come annual bonus sarà integrato fino a concorrenza dell'importo relativo alla quota di produttività del premio di risultato.
6. La citata metodologia, che comprenderà l'indicazione del target di redditività Ebitda e le schede con gli obiettivi di produttività/ qualità/ competitività, costituisce parte integrante della regolamentazione prevista dal presente accordo e sarà oggetto di confronto con le Segreterie nazionali delle OO.SS. entro il mese di aprile di ogni anno.
7. Tale metodologia applicativa – coerentemente con quanto stabilito nel presente verbale di accordo - avrà cura di precisare il livello di attribuzione degli obiettivi con riferimento alle sub articolazioni organizzative delle Aree e il relativo peso, prevedendosi che una quota non inferiore al 70% del peso complessivo (50%) vada riferita agli obiettivi a livello di area in coerenza con il sistema di incentivazione manageriale e una quota fino al 30% possa essere collegata ad obiettivi definiti e assegnati a livello di singola unità produttiva e oggetto di esame a livello locale con le competenti OO.SS./RSU.
8. La stessa metodologia potrà anche stabilire particolari modalità di erogazione del premio, potendo altresì prevedere importi diversi, in relazione a particolari esigenze strategiche



16. Ai fini dell'erogazione degli importi individuali spettanti relativamente alla incentivazione di produttività/qualità/competitività, sarà applicato un coefficiente di riduzione che tiene conto del rapporto tra le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento e quelle lavorative dello stesso anno. Non si applicherà alcuna riduzione per i periodi di assenza a titolo di congedo di maternità, congedi parentali (retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di legge e di contratto) e congedi/permessi per i lavoratori padri previsti dalla normativa di legge e dagli accordi aziendali a sostegno della genitorialità.
17. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento, si farà luogo alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati in detto anno; le frazioni di mese superiori ai quindici giorni vengono computate come mese intero. Relativamente ai processi di mobilità tra le diverse Unità/ Società, si farà luogo, ai fini delle reciproche competenze, alla corresponsione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestati rispettivamente nell'anno di riferimento.
18. Ai fini dell'erogazione dei premi e della loro quantificazione, si applicano, oltre alle norme espressamente previste/richiamate nel presente verbale, le disposizioni dell'art. 44 CCNL vigente, ed in particolare quelle di cui ai commi 17,18,19, 20 e 21 del paragrafo "erogazioni del premio".
19. Il presente accordo – ricorrendone presupposti e condizioni – troverà applicazione, secondo i criteri e le modalità in esso stabiliti, anche nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo determinato, inclusi i lavoratori in somministrazione a tempo determinato presso le unità produttive aziendali in cui si applica l'accordo. Detto accordo sarà altresì applicato, in misura riproporzionata, nei confronti dei lavoratori a part-time.

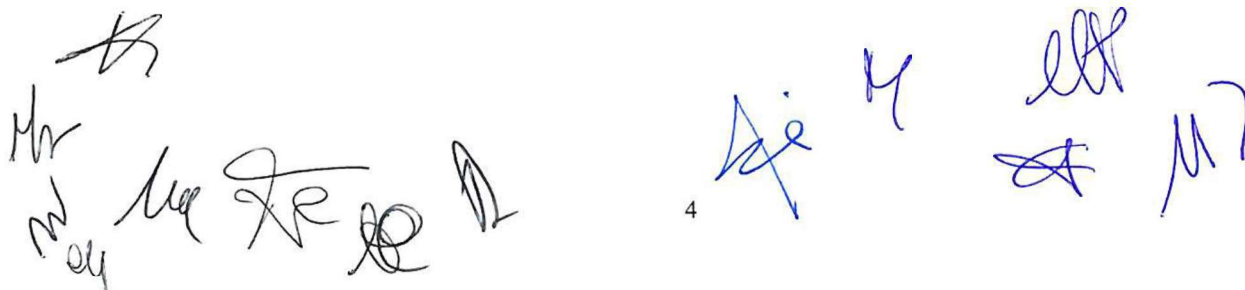
Importi lordi pro-capite

20. Si riportano di seguito:

A) Gli importi lordi pro-capite per la cat. BSS per il periodo di vigenza 2025-2027:

Anno	2025	2026	2027
Premio complessivo – valore base BSS	€ 2.840	€2.935	€3.035

B) Gli importi lordi pro-capite per il personale cui trova applicazione l'appendice al contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori elettrici - disciplina speciale attività di cui all' art. 1 lett. e) ed f) e Dav:



ovvero premi aggiuntivi, destinando a tale fine ulteriori somme del proprio bilancio anche risultanti da premi/maggiori ricavi conseguiti a vario titolo, nei confronti di gruppi di lavoratori ovvero di articolazioni organizzative che abbiano partecipato a progetti di particolare rilevanza.

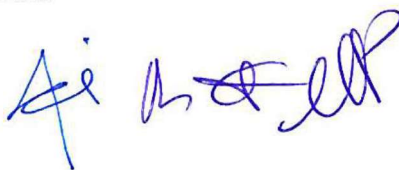
9. La produttività/qualità di ciascuna Unità produttiva è misurata da un Indicatore di performance (IP di Unità) ottenuto mediante la somma dei risultati parziali ponderati (espressi in termini percentuali) riferiti ad un certo numero di obiettivi di produttività/qualità o relativi a significative milestone di progetto. Per ciascun obiettivo viene stabilito un valore target (t), un valore minimo (min) e un valore massimo (max) che esprimono incrementi di produttività idonei a giustificare l'erogazione del premio. Inoltre, a ciascun obiettivo (xi) è associato un peso (ki). La somma dei pesi, espressa in percentuale, è posta pari a 100.
10. Nel mese di ottobre saranno effettuati appositi incontri di verifica sull'andamento dei risultati rispetto agli obiettivi fissati, anche al fine di individuare possibili azioni a fronte di eventi eccezionali che modifichino in maniera sostanziale il quadro di riferimento.

* * * * *

11. La correlazione tra livello di conseguimento degli obiettivi di redditività e produttività e livello di erogazione del premio di risultato è rappresentata in all. A, che costituisce parte integrante del presente verbale, prevedendosi al riguardo l'erogazione piena della quota collettiva della base del premio in corrispondenza del conseguimento dei valori target e i valori % di erogazione corrispondenti e intermedi fra il valore soglia ed il valore massimo dei parametri individuati per la misurazione degli obiettivi.

Erogazione del premio di risultato

12. Il valore complessivo del premio da erogare sarà dato dalla somma delle quote di redditività e produttività conseguite secondo le rispettive curve di incentivazione.
13. Le unità/ risorse di Staff e Servizio della Country Italia e le unità/risorse di staff delle Linee/ Funzioni/ Unità Globali e delle Funzioni di Holding a cui si applica il CCNL elettrico saranno incentivate sulla base della media dei risultati raggiunti dalle unità produttive di riferimento dislocate in Italia, ovvero della Country Italia nel suo complesso.
14. Laddove, per le particolari caratteristiche di alcune Unità non trovi applicazione l'incentivazione della produttività/qualità in forma collettiva resta confermata come eccezione l'incentivazione in forma individuale. Per i lavoratori appartenenti a tali unità, la valutazione sarà condotta prevalentemente sulla base di considerazioni a carattere qualitativo, riferite al contributo individuale nello svolgimento dei compiti assegnati alle unità medesime.
15. Il premio di risultato, salvo quanto previsto ai punti 24 e 25 relativamente alla possibilità di conversione in "welfare", sarà erogato unitamente alle retribuzioni del mese di luglio ai lavoratori aventi diritto ed in forza alla medesima data, sotto forma di somme "una tantum", non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto legale e contrattuale e non sarà utilmente computato ai fini del trattamento di fine rapporto.



importo in cifra fissa pari a 200 euro, contestualmente al pagamento del premio di risultato e per i lavoratori che risultino iscritti al Fondo a tale data.

Convertibilità del premio di risultato in permessi aggiuntivi

25. Al fine di potenziare gli strumenti dedicati al bilanciamento tra vita privata e lavorativa, sarà riconosciuta la possibilità, per il personale che ne faccia richiesta, di convertire quote del premio di risultato in una o più giornate intere di permesso aggiuntivo fino a 5 giorni, da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di erogazione del premio. La conversione, la cui opzione sarà possibile attraverso l'utilizzo di un giustificativo dedicato, avverrà sulla base del valore della retribuzione giornaliera al mese di erogazione del premio.

A tale riguardo Le Parti si danno atto che in base alla disciplina normativa vigente l'eventuale sostituzione del premio di risultato in giornate di permesso rende inapplicabili le agevolazioni di cui alla citata legge n. 208/2015, con la conseguenza che il valore delle giornate di permesso risulterebbe assoggettato all'ordinaria imposizione fiscale e contributiva.

Decorrenza e Durata

26. La presente regolamentazione avrà vigenza a partire dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2027.

Letto, confermato, sottoscritto.

Mo G. Lu
Abb. Rte
M. M. M.
Al. R.
G. M.
M. M.
M. M.
M. M.

M. M.
M. M.
M. M.
M. M.
M. M.
M. M.

Anno 2025		Anno 2026		Anno 2027	
livello	importo	livello	importo	livello	importo
Q	€ 3.791,15	Q	€ 3.917,96	Q	€ 4.051,44
1	€ 3.155,96	1	€ 3.261,53	1	€ 3.372,65
2	€ 2.825,83	2	€ 2.920,35	2	€ 3.019,84
3	€ 2.516,63	3	€ 2.600,81	3	€ 2.689,42
4	€ 2.272,24	4	€ 2.348,24	4	€ 2.428,25
5	€ 2.155,47	5	€ 2.227,57	5	€ 2.303,47
6	€ 1.725,50	6	€ 1.783,22	6	€ 1.843,98

21. Le Parti si danno atto che le erogazioni del premio come sopra indicate consentono l'applicazione dell'agevolazione fiscale secondo quanto previsto dalla legge n.208 del 28.12.15 (legge di stabilità 2016) art.1 commi 182-191, dal decreto interministeriale del 25/3/16 e, da ultimo, dalla legge 30 dicembre 2024, n.207 e dalle relative circolari dell'Agenzia delle entrate, sempre che sussistano altresì i requisiti individuali richiesti dalla legge.

Ove non diversamente precisato dalla metodologia applicativa che sarà annualmente aggiornata unitamente alle schede riportanti obiettivi, pesi, valori e indicatori di misurazione, ai fini dell'incrementalità degli obiettivi, vale di norma il riferimento all'anno precedente.

Welfare di produttività

22. Ove ricorrano i presupposti richiesti, la vigente normativa sopra richiamata prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire - in sostituzione totale o parziale del premio di risultato in denaro - di prestazioni, opere, servizi aventi finalità di rilevanza sociale, corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese, facenti parte del cosiddetto "welfare aziendale". In tal caso, il relativo controvalore – fermi restando i limiti di ammontare del premio e di reddito previsti per la detassazione del premio - resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.
23. Riguardo a tale previsione, le Parti confermano tale opportunità nei termini di cui al verbale di accordo del 14 marzo 2023 (con riferimento alla vigenza della regolamentazione di cui al presente accordo, convertibilità fino al 100% del valore del premio di risultato e integrazione a carico dell'azienda del 20% dell'importo del premio convertito in welfare).

Misure di welfare aziendale

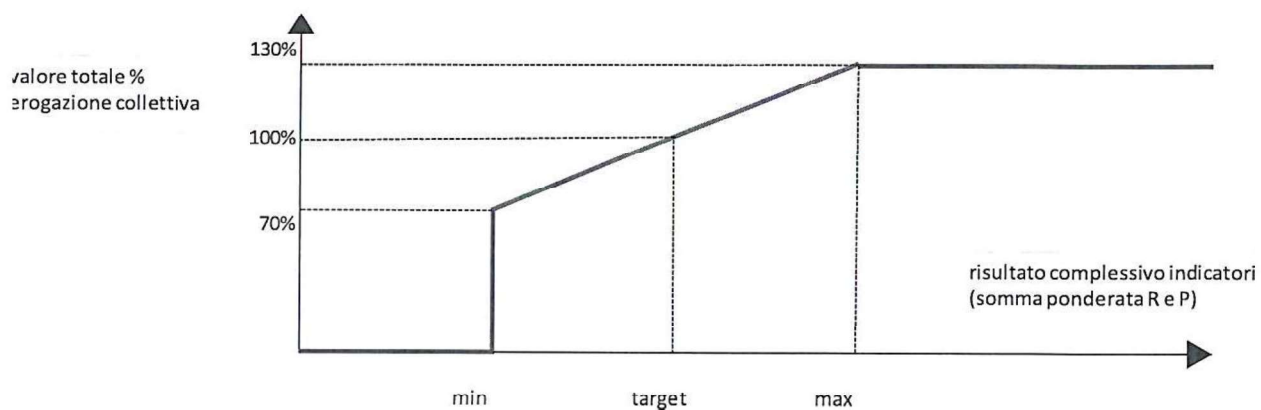
24. Le Parti convengono inoltre che, in considerazione di quanto previsto dalla normativa richiamata in premessa, fermo restando quanto sopra definito come welfare di produttività, in caso di raggiungimento di un valore EBITDA non inferiore al target, si darà altresì luogo ad una erogazione aggiuntiva in forma di welfare, attraverso il versamento al FOPEN, di un

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

All.A

SCALE DI INCENTIVAZIONE - RISULTATO/PREMIO CORRISPONDENTE						
quote componenti	peso	indicatore	sotto soglia minima	minimo	target	tetto massimo
R - redditività	50%	ebitda	0	70%	100%	130%
P - produttività	50%	indicatore 1	0	70%	100%	130%
		indicatore 2	0	70%	100%	130%
		indicatore 3	0	70%	100%	130%
		indicatore 4	0	70%	100%	130%
totale	100%		0	70%	100%	130%



Handwritten signatures and initials in black ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Verbale di Accordo

Il giorno 17 luglio 2025 si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

ENEL Italia Spa, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Forte, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, De Luca, Di Rollo, Pavese, Caminiti, De Santis

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

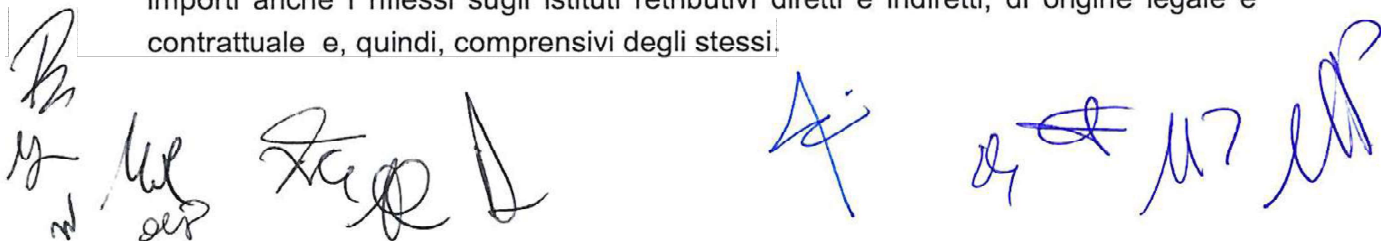
La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Froli, Ronci, Mazzucotelli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

- In sede di rinnovo del CCNL Elettrici in data 11 febbraio 2025, è stato stipulato il Protocollo sul Trattamento Economico, nell'ambito del quale è stato definito il trattamento economico complessivo applicabile a tutti i lavoratori del settore elettrico (Allegato art.38).
- In particolare, è stato previsto che l'incremento retributivo complessivo per il triennio 2025 - 2027 sarà costituito da tre componenti (incremento dei minimi, welfare e produttività).
- Per quanto concerne la produttività, le parti hanno concordato che tale quota costituisce la componente destinata a definire /incrementare i premi di risultato a livello aziendale secondo criteri e modalità da definire con la contrattazione aziendale sul presupposto che l'incremento della produttività/redditività/competitività costituisce un fattore essenziale per la crescita complessiva della retribuzione dei lavoratori e della competitività dell'impresa.
- Tale quota è annuale ed è stata quantificata nella misura di €210 sul parametro medio per il 2025, €210 per il 2026 e €210 per il 2027 per il personale cui trova applicazione il CCNL elettrico e nella misura di €140 sul parametro medio per il 2025, €140 per il 2026 e €140 per il 2027 per il personale cui trova applicazione l'appendice al contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori elettrici - disciplina speciale attività di cui all' art. 1 lett. e) ed f) e Dav il CCNL elettrico, considerando per entrambi gli importi anche i riflessi sugli istituti retributivi diretti e indiretti, di origine legale e contrattuale e, quindi, comprensivi degli stessi.



Tenuto conto che

Tale valore dovrà essere erogato in forma di una tantum secondo le regole dei premi di risultato o secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali, in linea con la legislazione vigente sui premio di risultato;

tutto quanto sopra premesso

Le Parti, ad integrazione di quanto concordato con il verbale di accordo sul premio di risultato del 17 luglio 2025, per gli anni 2025-27, stabiliscono quanto segue.

1. Le suddette quote di produttività, come previste dal Protocollo sul Trattamento Economico, verranno destinate a incrementare esclusivamente la quota dell'ammontare complessivo del premio collegato ad obiettivi di redditività da corrispondersi nei confronti della generalità del personale (quadri, impiegati, operai) legata all'andamento nell'anno di riferimento dell'EBITDA relativo al perimetro Italia del Gruppo Enel e di cui al punto 3 del citato verbale 17 luglio 2025.
2. In relazione a quanto previsto al punto 1) gli importi base aggiornati per gli anni 2025, 2026 e 2027 risultano i seguenti:

➤ per la cat.BSS relativamente al personale cui trova applicazione CCNL elettrico)

ANNO	2025	2026	2027
Redditività (inclusa quota contratt.€ 192)	1.612	1.659,5	1.709,5
produttività	1.420	1.467,5	1.517,5
premio complessivo	3.032	3.127	3.227

- per il terzo livello relativamente al personale cui trova applicazione l'appendice al contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori elettrici - disciplina speciale attività di cui all' art. 1 lett. e) ed f) e Dav elettrico)

ANNO	2025	2026	2027
Redditività (inclusa quota contratt. €132,89)	1.391,20	1.433,29	1.477,60
produttività	1.258,31	1.300,40	1.344,71
premio complessivo	2.649,51	2.733,69	2.822,31

3. Le erogazioni saranno effettuate, ricorrendone i presupposti, in base alle regole di cui all'Accordo aziendale sul premio di risultato del 17 luglio 2025 cui si rinvia integralmente.

Letto, confermato e sottoscritto

Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue

Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue

Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue
Alb. Lue

Verbale di Accordo

Il giorno 17 luglio 2025 si sono incontrati e hanno definito il presente accordo

ENEL Italia Spa, anche in rappresentanza di tutte le Società/Business Line/Global Function del Gruppo, rappresentata dai sigg.: Forte, Cesa, Stellato, Chianese, Zucchi, De Luca, Di Rollo, Pavese, Caminiti, De Santis

e

le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali

La FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Sorrentino, Tudino, Lovisetto

La FLAEI, rappresentata dai sigg.: Testa, Marras, Froli, Ronci, Mazzucotelli

La UILTEC, rappresentata da sigg.: Piras, Pantò, Cozzolino

Premesso che

- In Enel Le Parti hanno da tempo avviato un percorso finalizzato allo sviluppo di un innovativo sistema di welfare, nell'ottica di favorire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro, valorizzare la genitorialità, supportare le necessità di cura e di assistenza dei lavoratori;
- In particolare, in tema di assistenza sanitaria integrativa, riconoscendone il ruolo fondamentale per assicurare l'integrità psico-fisica in ogni momento della vita delle persone, le Parti - anche in coerenza con quanto previsto dall'art. 47 CCNL settore elettrico vigente - hanno costruito insieme nel tempo un sistema all'avanguardia per conseguire l'obiettivo di accrescere e migliorare la tutela della salute dei lavoratori, cogliendo nel contempo le opportunità derivanti dalle innovazioni legislative /fiscali.

Tenuto conto che

In continuità con le iniziative già previste e in relazione ai fabbisogni emersi, è stata condivisa la volontà di proseguire nella implementazione di misure finalizzate ad accrescere e migliorare la tutela della salute dei lavoratori.

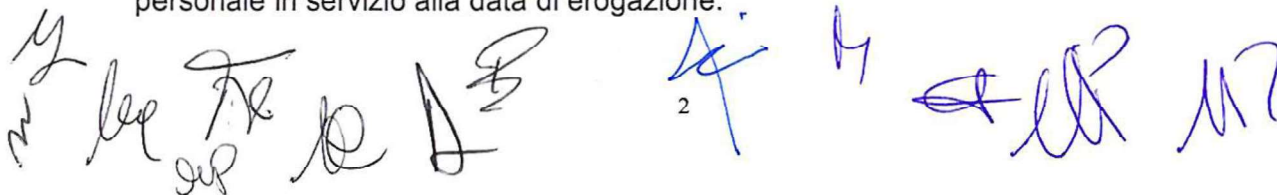


Tanto premesso,

fermo restando il finanziamento al FISDE di cui al Verbale 29 luglio 2024, le Parti, al fine di offrire al personale un ulteriore strumento di prevenzione sanitaria, concordano quanto segue.

Con il presente accordo, le Parti prevedono, a titolo di welfare integrativo, l'introduzione in via sperimentale per il triennio 2025-2027 in favore dei dipendenti di tutte le Società del Gruppo Enel di un programma di prevenzione sanitaria secondo le condizioni e modalità di attuazione di seguito definite.

1. Tale programma sarà destinato alla generalità del personale in servizio (quadri, impiegati, operai) con contratto a tempo indeterminato e non in periodo di prova, cui trova applicazione il CCNL del settore elettrico, con sede di lavoro in Italia.
2. Il dipendente titolare, qualora non fruisca del servizio, potrà individuare, in sua sostituzione, un familiare beneficiario fiscalmente a carico (coniuge o figlio).
3. Il programma prevede l'effettuazione - una sola volta nel triennio - di un pacchetto di screening di prevenzione sanitaria che sarà appositamente definito, costituito da visite preventive e diagnostiche con costi a carico dell'azienda presso strutture sanitarie che saranno individuate assicurando una presenza sul territorio nazionale.
4. La descrizione del programma e relativi tempi e modalità di adesione, saranno portati a conoscenza del personale con apposita informativa.
5. Le parti confermano che l'intera iniziativa oggetto del presente accordo sarà trattata nel rispetto della vigente normativa in materia di privacy e trattamento dati.
6. In relazione alle caratteristiche e rilevanza dell'iniziativa in oggetto, le Parti convengono che, una volta definito quanto previsto dal punto 3 del presente verbale, la gestione operativa del programma di prevenzione di cui al presente verbale, sarà affidata al FISDE.
7. Con riferimento alla natura di welfare integrativo di tale progetto, si prevede che alla fine del triennio di vigenza del programma (31/12/2027), al personale con contratto a tempo indeterminato e non in periodo di prova, che non abbia fruito della prestazione in oggetto (né per sé stesso, né per il familiare in sua sostituzione) e che risulti iscritto al Fopen, verrà riconosciuta una contribuzione straordinaria, in forma una tantum, al Fopen di un importo in cifra fissa pari a 450,00 euro.
8. Detto importo sarà erogato con le competenze del mese di febbraio 2028 al personale in servizio alla data di erogazione.



2

9. Le Parti prevedono la possibilità di riconoscere, a richiesta, appositi permessi retribuiti per il tempo strettamente necessario per l'effettuazione delle visite preventive/diagnostiche di cui al programma sanitario in oggetto.

Le Parti si impegnano ad effettuare una prima verifica in merito all'andamento dell'iniziativa entro la fine del 2026 ed una verifica complessiva a conclusione del triennio, entro dicembre 2027, al fine di valutare la rispondenza dell'iniziativa di welfare alle esigenze del personale, anche in funzione di possibili successivi sviluppi ed iniziative.

Letto, confermato e sottoscritto

Mohamed
Abb. Re
Min. Welfare
Autore

M. Zili
M. P.
Autore
Autore
Harefah Centre

Dominik
Graf
D. M.
Graf