

Roma 12/06/2026 Prot. 33

Ai Segretari Generali Regionali

Alle Strutture Regionali

Ai Segretari Regionali

Ai Responsabili Sindacali

Oggetto: TERNA - Premio di Risultato 2025 cassa 2026

## L'ARGOMENTO

Nella mattinata del 12 giugno 2026 sono stati sottoscritti tra TERNA e le Segreterie Nazionali di FLAEI, Filctem e Uiltec i verbali di accordo relativi alla consuntivazione del **Premio di Risultato 2025**.

Oltre ai verbali di accordo sottoscritti, che si allegano alla presente, di seguito viene fornita un'informativa che integra e approfondisce i contenuti del comunicato unitario appena divulgato.

## I DETTAGLI

### Premio di Risultato anno 2025 cassa 2026

La struttura del Premio di Risultato è definita secondo la metodologia prevista dall'accordo quadro sottoscritto il 24 luglio 2023, valvole per il triennio 2023/2025, ed è articolata sulle due voci, ciascuna con un peso del 50%, come di seguito riportato:

- ✓ **Redditività aziendale**, misurata sull'indicatore EBITDA;
- ✓ **Incentivazione della produttività/qualità/efficienza/innovazione**, misurata dalla sommatoria ponderata dei risultati conseguiti sulla base dei seguenti obiettivi e relativi pesi:
  - *Investimenti regolati Gruppo Terna* 30%
  - *Entrate in esercizio regolate Gruppo Terna* 30%
  - *Qualità del servizio* 25%
  - *Indice di sicurezza sul lavoro di Gruppo* 15%

L'importo lordo destinato al Premio di Risultato per l'anno 2025 è pari a **2.940 euro** (valore target riferito alla BSS, da parametrare per ciascun inquadramento), con un incremento di **80 euro** rispetto all'anno precedente. A tale importo si aggiunge la quota prevista dal CCNL, pari a **210 euro**.

### Redditività aziendale

Dai dati del bilancio di esercizio di TERNA Spa per l'anno 2025, approvato dall'Assemblea degli azionisti il 12 maggio scorso, il valore dell'indicatore EBITDA è pari a 2.750,80 milioni di euro, per cui la quota relativa alla Redditività aziendale viene erogata nella misura del **150%** dello stanziamento previsto.

### Incentivazione della Produttività/Qualità

Anche gli obiettivi legati all'Incentivazione della Produttività hanno registrato risultati positivi che consentono di corrispondere la quota del premio nella misura del **130%** dello stanziamento previsto.

### **Quota contrattuale aggiuntiva**

Il premio comprende inoltre la quota contrattuale aggiuntiva prevista per l'anno 2025, pari a **210 euro** (192,27 euro/BSS). Tale quota è destinata alla voce "Redditività aziendale" e viene pertanto corrisposta nella misura del 150%.

**Gli ottimi risultati conseguiti consentono di riconoscere al personale del Gruppo TERNA il valore massimo dello stanziamento previsto per il Premio di Risultato.**

Gli importi, parametrati per ciascun livello di inquadramento, sono riportati nella tabella seguente.

| <b>Inquadramento</b> | <b>Redditività aziendale</b> | <b>Incentivazione della Produttività</b> | <b>Quota contratto</b> | <b>Importo totale</b> |
|----------------------|------------------------------|------------------------------------------|------------------------|-----------------------|
| QS                   | 3.417,15                     | 2.961,53                                 | 446,97                 | <b>6.825,66</b>       |
| Q                    | 3.066,42                     | 2.657,57                                 | 401,09                 | <b>6.125,08</b>       |
| ASS                  | 2.706,71                     | 2.345,82                                 | 354,04                 | <b>5.406,57</b>       |
| AS                   | 2.533,36                     | 2.195,58                                 | 331,37                 | <b>5.060,31</b>       |
| A1S                  | 2.426,72                     | 2.103,16                                 | 317,42                 | <b>4.847,30</b>       |
| A1                   | 2.315,52                     | 2.006,79                                 | 302,87                 | <b>4.625,18</b>       |
| BSS                  | 2.205,00                     | 1.911,00                                 | 288,42                 | <b>4.404,42</b>       |
| BS                   | 2.111,09                     | 1.829,61                                 | 276,13                 | <b>4.216,83</b>       |
| B1S                  | 2.011,55                     | 1.743,34                                 | 263,11                 | <b>4.018,00</b>       |
| B1                   | 1.921,25                     | 1.665,09                                 | 251,30                 | <b>3.837,64</b>       |
| B2S                  | 1.794,25                     | 1.555,02                                 | 234,69                 | <b>3.583,96</b>       |
| B2                   | 1.669,52                     | 1.446,92                                 | 218,38                 | <b>3.334,83</b>       |
| CS                   | 1.480,36                     | 1.282,98                                 | 193,63                 | <b>2.956,97</b>       |
| C1                   | 1.339,69                     | 1.161,07                                 | 175,23                 | <b>2.675,99</b>       |

### **Agevolazioni fiscali**

Il premio beneficia delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente, con l'applicazione di una imposta sostitutiva dell'**1%** per i lavoratori con reddito annuo lordo non superiore a 80.000 euro e l'innalzamento del limite annuo di premio detassato a 5.000 euro.

### **Erogazione del Premio di Risultato**

Gli importi relativi alla Redditività aziendale e alla Incentivazione della Produttività saranno corrisposti a tutto il personale con le competenze del mese di **luglio 2026**, ad esclusione di quello destinatario di retribuzione variabile di tipo manageriale.

La quota contrattuale aggiuntiva sarà invece erogata con le competenze del mese di **giugno 2026** alla generalità dei quadri, impiegati e operai.

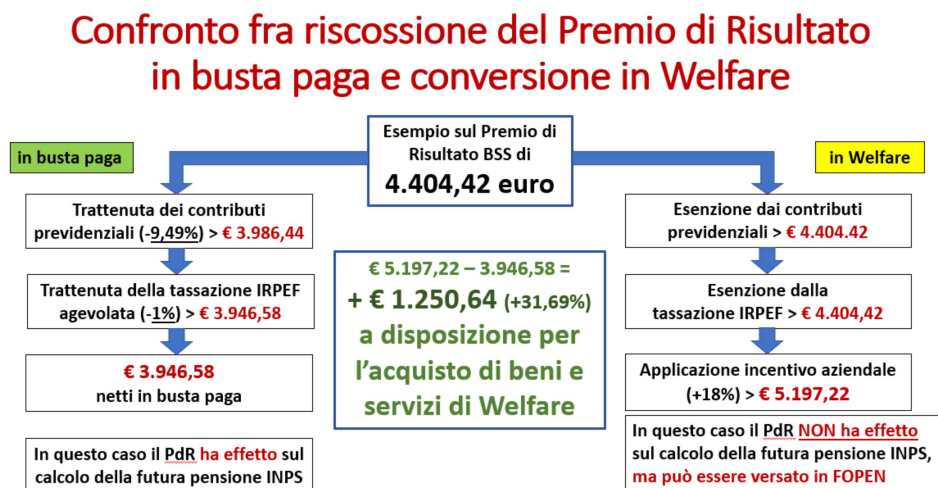
Ai fini dell'erogazione della *Redditività aziendale*, i periodi di assenza dal servizio vengono considerati come trascorsi in servizio. Per quanto riguarda gli importi individuali spettanti a titolo di *Incentivazione della produttività* non saranno conteggiati - nelle assenze che determinano una riduzione dell'importo - i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dovuti a gravidanza e puerperio o del periodo di assenza in applicazione di accordi sulla tutela della genitorialità, retribuiti anche solo parzialmente ai sensi di

legge e di contratto. Sono inoltre escluse le giornate di assenza per donazione sangue, confermando l'importante valore sociale della maternità e della solidarietà, oltre ai periodi di assenza dovuti a malattie oncologiche, sclerosi multipla, distrofia muscolare, morbo di Cooley, SLA o degenze ospedaliere.

### Misure di welfare aziendale

È stato altresì sottoscritto il verbale di accordo che consente la possibilità di convertire, **su base volontaria, fino al 100%** del Premio di Risultato in **servizi e prestazioni di welfare**, nonché di destinare tale quota, in tutto o in parte, alla **previdenza complementare (FOPEN)**. Tale facoltà potrà essere esercitata tramite l'apposita piattaforma disponibile sull'intranet aziendale, nella finestra temporale che verrà comunicata dall'Azienda nei prossimi giorni.

Grazie agli accordi sindacali sottoscritti, la quota destinata al welfare sarà integrata da un contributo aggiuntivo a carico dell'Azienda, pari al **18%** dell'importo convertito.



### LE CONCLUSIONI

La FLAEI esprime piena soddisfazione per i risultati raggiunti, che consentono l'erogazione del valore massimo dello stanziamento economico, premiando l'impegno e la professionalità delle Lavoratrici e dei Lavoratori di TERNIA per il contributo fornito al raggiungimento dei risultati aziendali. Un traguardo reso possibile anche grazie al ruolo svolto dal Sindacato confederale attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello.

Quanto definito per l'erogazione del Premio di Risultato 2025 si riferisce all'ultimo anno di vigenza dell'accordo quadro sottoscritto il 24 luglio 2023, valido per il triennio 2023/2025. Sarà pertanto necessario definire un nuovo accordo, sia sotto il profilo economico sia normativo, con l'obiettivo di **migliorare ulteriormente le attuali condizioni**. Tra gli aspetti già evidenziati dalla FLAEI vi è la necessità di rivedere le modalità applicate al **personale con incentivazione manageriale**.

Cordiali saluti.

Per la Segreteria Nazionale  
**Graziano Froli**

All.: c.s.

## Verbale di Accordo

Roma, 12 giugno 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Matteo Di Gregorio, Simone Bernabei

e

FILCTEM, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

UILTEC, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

### PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 24 luglio 2023 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2023-2025.
- Con riferimento alla quota di Premio legata alla voce *Redditività aziendale* relativamente all'anno 2025, con il Verbale di Accordo del 22 luglio 2025 è stato convenuto di utilizzare l'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E), definendone la rappresentazione grafica ed i relativi valori.
- Con riferimento alla quota di Premio legata alla voce *Incentivazione della Produttività/qualità*, il sopra citato Verbale di Accordo del 22 luglio 2025 definisce altresì la Metodologia applicativa relativa al Gruppo Terna a valere per l'anno 2025.
- Il Verbale di Accordo del 12 giugno 2026, attuativo del welfare di produttività, prevede che, anche per il Premio 2025, ove ricorrano i presupposti richiesti dalla vigente normativa, le relative quote, determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività, potranno, a scelta del dipendente, essere convertite in servizi e prestazioni di welfare.



CONSIDERATO CHE

- Per l'anno 2025 il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 2.750,8 milioni di euro.
- Nel corso dell'incontro odierno sono stati illustrati i risultati a consuntivo degli indicatori di produttività/qualità, definiti dalla sopracitata Metodologia applicativa.

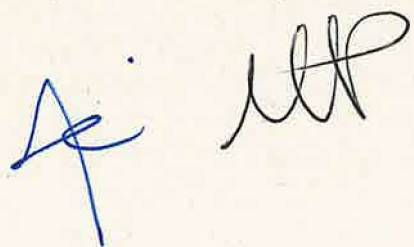
TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

**Redditività aziendale**

1. Sussistono le condizioni per procedere all'erogazione del premio, nella misura pari al 150% dello stanziamento di riferimento.
2. Al riguardo, le quote individuali da corrispondere al personale nei cui confronti trova applicazione l'istituto della "redditività aziendale", per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:



| Inquadramento | Importo € |
|---------------|-----------|
| QS            | 3.417,15  |
| Q             | 3.066,42  |
| ASS           | 2.706,71  |
| AS            | 2.533,36  |
| A1S           | 2.426,72  |
| A1            | 2.315,52  |
| BSS           | 2.205,00  |
| BS            | 2.111,09  |
| B1S           | 2.011,55  |
| B1            | 1.921,25  |
| B2S           | 1.794,25  |
| B2            | 1.669,52  |
| CS            | 1.480,36  |
| C1            | 1.339,69  |



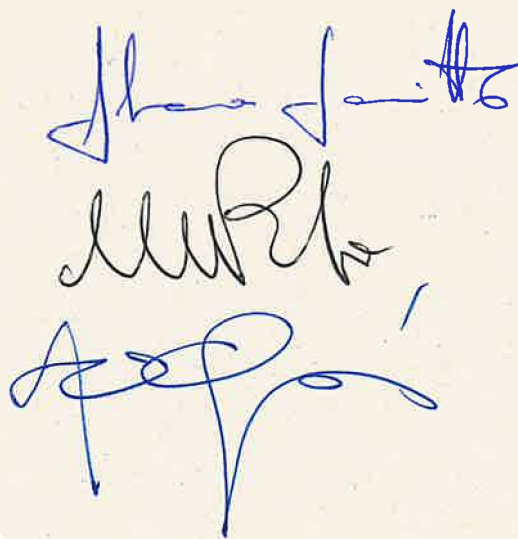
### Incentivazione della produttività/qualità

3. L'allegato documento (Allegato 1), che costituisce parte integrante del presente Accordo, riporta il risultato globale conseguito nel 2025 dal Gruppo Terna per il quale la sopra citata Metodologia applicativa prevede un sistema di incentivazione collettiva, definendo il conseguente stanziamento a consuntivo. Nello stesso allegato sono altresì riportati, per ciascun livello di inquadramento, i relativi importi lordi da corrispondere al personale nei cui confronti trova applicazione l'istituto della "Incentivazione della produttività/qualità".

### Erogazione del premio

4. Ferme restando le previsioni di cui ai commi 15 e seguenti del Verbale di Accordo del 24 luglio 2023, gli importi lordi indicati nel presente Accordo verranno corrisposti, in un'unica soluzione, con le competenze del mese di luglio 2026 nei confronti dei lavoratori aventi diritto in forza a tale data, salvo quanto previsto dal Verbale 24 luglio 2023 relativamente alla possibilità di conversione in welfare del Premio di risultato complessivamente maturato (redditività e produttività/qualità).

Letto, confermato e sottoscritto.



## Incentivazione della produttività/qualità 2025

Punteggio massimo conseguibile = 130 – Valore di riferimento BSS: € 1.470,00

Allegato 1 al Verbale di accordo del 12 giugno 2026

| GRUPPO<br>TERNA | INDICATORE GLOBALE DI PERFORMANCE IP | IMPORTO COLLETTIVO (130%) CAT. BSS |
|-----------------|--------------------------------------|------------------------------------|
|                 | 130                                  | € 1.911,00                         |

| Inquadramento | Importi € |
|---------------|-----------|
| QS            | 2.961,53  |
| Q             | 2.657,57  |
| ASS           | 2.345,82  |
| AS            | 2.195,58  |
| A1S           | 2.103,16  |
| A1            | 2.006,79  |
| BSS           | 1.911,00  |
| BS            | 1.829,61  |
| B1S           | 1.743,34  |
| B1            | 1.665,09  |
| B2S           | 1.555,02  |
| B2            | 1.446,92  |
| CS            | 1.282,98  |
| C1            | 1.161,07  |

*[Handwritten signature]*



## Verbale di Accordo

Roma, 12 giugno 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Matteo Di Gregorio, Simone Bernabei

e

FILCTEM, rappresentata da: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata da: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

UILTEC, rappresentata da: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

### PREMESSO CHE

- 
- 
- 
- 
- 
- Il Protocollo sul trattamento economico allegato all'art. 38 del CCNL 11 febbraio 2025 per i lavoratori addetti al settore elettrico, alla lettera c) ("Produttività") quantifica in € 210 la quota da destinare alla produttività a livello aziendale per l'anno 2025, riferendola al parametro medio contrattuale;
  - la suddetta 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;

### CONSIDERATO CHE

- con Verbale di Accordo del 22 luglio 2025 è stato convenuto di destinare detta quota alla voce Redditività aziendale, associando l'indicatore Ebitda Gruppo Terna;
- l'erogazione della suddetta quota risponderà a un criterio di reale variabilità, trovando integrale applicazione quanto indicato ai punti 2 e seguenti del Verbale di accordo 22 luglio 2025 in tema di Premio di risultato – Redditività aziendale;
- per l'anno 2025, il valore dell'indicatore Ebitda Gruppo Terna (E) è pari a 2.750,8 milioni di euro;

**TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE**

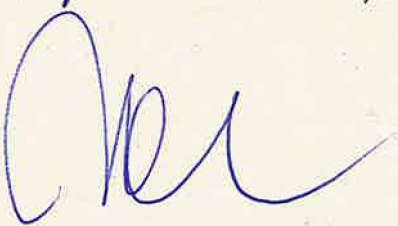
1. che sussistono le condizioni per procedere all'erogazione della quota, nella misura pari al 150% dello stanziamento di riferimento;
2. al riguardo, le quote individuali da corrispondere al personale, per ciascun livello di inquadramento, sono pari agli importi lordi così come di seguito indicati:

| Inquadramento | Importo € |
|---------------|-----------|
| QS            | 446,97    |
| Q             | 401,09    |
| ASS           | 354,04    |
| AS            | 331,37    |
| A1S           | 317,42    |
| A1            | 302,87    |
| BSS           | 288,42    |
| BS            | 276,13    |
| B1S           | 263,11    |
| B1            | 251,30    |
| B2S           | 234,69    |
| B2            | 218,38    |
| CS            | 193,63    |
| C1            | 175,23    |



3. I suddetti importi lordi verranno corrisposti, in unica soluzione, con le competenze del mese di giugno 2026 nei confronti della generalità dei quadri, impiegati e operai in forza a tale data nei cui confronti trovi applicazione il CCNL sopra richiamato.

Letto, confermato e sottoscritto.


## Verbale di Accordo

Roma, 12 giugno 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Matteo Di Gregorio, Simone Bernabei

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

### PREMESSO CHE

- Con il Verbale di Accordo del 24 luglio 2023 è stato definito il quadro economico-normativo relativo all'istituto del Premio di risultato a valere per il triennio 2023-2025.
- La Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii. prevede misure agevolative di natura fiscale per i premi di risultato e lo sviluppo del welfare aziendale. Tali previsioni sono state ulteriormente precisate dal Decreto Interministeriale applicativo del 25 marzo 2016 e dalle circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018.
- La Legge n. 232/2016 ha esteso il campo di applicazione delle predette agevolazioni, in particolare facendovi rientrare tutti i dipendenti con un reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente quello di percezione del Premio, a € 80.000.

- La Legge n. 199/2025 (cd. "Legge di Bilancio 2026") ha confermato le previsioni sopra menzionate elevando, con riferimento ai premi di risultato erogati nel 2026 e nel 2027, a 5.000 € l'importo massimo di premio agevolabile fiscalmente.
- Ove ne ricorrano i presupposti, la normativa sopra richiamata prevede che il lavoratore possa scegliere di fruire – in sostituzione totale o parziale dell'erogazione in denaro del Premio di risultato – di prestazioni, opere e 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 di risultato e quelli reddituali previsti per le relative agevolazioni fiscali – resta escluso dalla formazione del reddito di lavoro dipendente come considerato ai fini della tassazione del medesimo.

#### CONSIDERATO CHE

- Il Premio di risultato 2025 è regolamentato dall'Accordo 22 luglio 2025.
- Le Parti, con il predetto accordo, relativamente alla convertibilità in welfare del Premio di risultato 2025, hanno convenuto di confermare la possibilità di erogare, ove ricorrano i presupposti richiesti, quote relative al Premio di Risultato determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi e secondo le regole di cui al verbale sopra richiamato, convertendole, a scelta del dipendente, in servizi e prestazioni di welfare.

#### TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. L'erogazione delle quote relative al Premio di risultato, determinate sulla base di quanto consuntivato a fronte degli obiettivi di redditività e produttività/qualità e secondo le regole di cui al Verbale di accordo del 24 luglio 2023, avverrà secondo le modalità di seguito indicate.
2. Nella piattaforma informatica appositamente predisposta saranno evidenziati gli importi individuali relativi al Premio di risultato 2025 per i quali, in base alla vigente



disciplina di legge e a quanto previsto dal citato accordo sindacale, ciascun dipendente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente potrà optare per la conversione in "welfare" ("opzione welfare"). A tal fine verrà reso noto, con apposita comunicazione, l'arco temporale entro cui esercitare tale scelta in tempo utile a consentire la messa in pagamento con le retribuzioni di luglio 2026 delle somme non oggetto di "opzione welfare".

3. Gli importi oggetto di "opzione welfare" andranno a costituire una voce di credito "welfare", trasformandosi poi, attraverso la piattaforma informatica, in beni e servizi welfare di interesse del dipendente, fruibili in modalità diretta o mediante rimborso della spesa anticipatamente sostenuta. Ciò in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente in materia, con particolare riferimento alle disposizioni di cui ai commi da 2 a 4 dell'art. 51 D.P.R. n. 917/1986 (cd. "TUIR").
4. L'utilizzo del credito welfare derivante dalla conversione del Premio di risultato 2025 potrà essere effettuato entro il 30 novembre 2026. L'importo massimo convertibile per il corrente anno, entro il limite previsto dalla legge, è pari al 100%. Eventuali residui non spesi in forma di welfare a tale data saranno destinati alla previdenza integrativa (Fopen); mentre, con riferimento ai non iscritti a Fopen, l'eventuale residuo welfare non utilizzato entro la scadenza sopra indicata sarà corrisposto – al netto dell'integrazione aggiuntiva aziendale e con applicazione di tasse e contributi - con la retribuzione del mese di dicembre 2026. Tali regole troveranno applicazione anche nel caso in cui il dipendente che ha effettuato l'"opzione welfare" cessi il rapporto di lavoro prima del 30 novembre 2026.
5. Al fine di favorire l'utilizzo delle opportunità offerte dalla normativa vigente, l'Azienda provvederà ad una integrazione, così come previsto dal Verbale di accordo del 24 luglio 2023, in misura pari al 18% sulle quote di Premio per cui il dipendente ha esercitato l'opzione welfare e, dunque, effettivamente oggetto di conversione in welfare, compresi gli importi destinati alla previdenza complementare.
6. Resta fermo che gli importi del Premio di risultato sostituiti in welfare per scelta del dipendente non costituiscono, in conformità alle vigenti previsioni normative sopra richiamate, reddito imponibile, non hanno riflessi diretti o indiretti su alcun istituto



legale o contrattuale e non saranno utilmente computati ai fini del trattamento di fine rapporto.

Letto, confermato e sottoscritto.

*Autore*

*MMA*

*Giuseppe Carli*

*Simone Bianchi*

*Roberto Di Gennaro*

*Allegato*  
*lll*  
*Kipir*

## Verbale di Accordo

Roma, 12 giugno 2026

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions, Terna Plus e Rete2, rappresentata da: Monica Cacciapuoti, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli, Simone Bernabei

e

FILCTEM, rappresentata dai sigg.: Marco Falcinelli, Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Alessandro Borioni

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Amedeo Testa, Graziano Froli, Mario Marras, Cristiano Mazzucotelli, Andrea Ronci

UILTEC, rappresentata dai sigg.: Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

### PREMESSO CHE

- l'art. 48 del CCNL dei lavoratori addetti al settore elettrico rinvia alle discipline in materia di attività ricreative, culturali e sportive in essere nelle Aziende, derivanti da contrattazione collettiva di livello nazionale, normativa confermata dal Verbale sindacale nazionale 19 aprile 1992, allegato 1, punto 19;
- l'art. 37 ("Attività Ricreative, Culturali e Sportive"), punto 1.6, del CCL ENEL 23 aprile 1996 identifica, tra le attività dell'ARCA, quelle relative ai prestiti;
- le norme generali e i criteri di erogazione per detti prestiti sono contenuti nei Regolamenti di attuazione delle attività ARCA ed in particolare nel "Regolamento per la concessione di prestiti per acquisizione alloggio" e nel "Regolamento per la concessione di prestiti per gravi necessità familiari" di cui al Verbale di accordo 12 luglio 1989, così come modificato dai verbali di accordo 3 dicembre 1998, 31 maggio 2001, 31 gennaio 2008, 13 gennaio 2021, 27 febbraio 2024, 21 febbraio 2025;

- il citato art. 37 al punto 8 prevede che l'importo da destinare alla concessione dei prestiti ai lavoratori in servizio per acquisizione di alloggio e per gravi necessità familiari sia definito in accordo con le Organizzazioni Sindacali Nazionali di categoria;
- l'attribuzione dei prestiti viene deliberata dagli Organi dell'Associazione.

#### CONSIDERATO CHE

- con apposite convenzioni tra Terna, Terna Rete Italia, Terna Plus, Terna Energy Solutions, Rete2 e l'ARCA è stata mantenuta l'iscrizione dei rispettivi dipendenti come soci ordinari dell'Associazione ARCA ed è stato definito il relativo riconoscimento dei diritti e doveri di cui allo Statuto dell'Associazione stessa;
- con il Verbale di Accordo sindacale 28 maggio 2025 le Parti hanno definito lo stanziamento, specifico ed esclusivo per i dipendenti Terna, per l'anno 2025 dei prestiti per acquisizione alloggio e gravi necessità familiari.

#### TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Viene fissato uno stanziamento complessivo, per l'anno 2026, specifico ed esclusivo per i dipendenti delle suddette Società, di € 2.000.000 per prestiti per acquisizione alloggio e per gravi necessità familiari.

Qualora si verificassero richieste da parte dei dipendenti superiori allo stanziamento sopra indicato, le parti si impegnano ad incontrarsi.

Per entrambe le forme di prestito, gli eventuali residui di stanziamento, che alla data del 31 maggio 2027 risultassero non assegnati o non utilizzati in base alle domande presentate entro il 31 dicembre 2026, non potranno essere portati a nuovo nell'anno 2027.

Letto confermato e sottoscritto.

