

**Verbale di Accordo**

Roma, 20 giugno 2025

Tra

Terna, anche in nome e per conto delle società Terna Rete Italia, Terna Energy Solutions e Terna Plus, rappresentata da: Daniele Amati, Antonio Catapano, Giuseppe Castelli

e

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

FLAEI, rappresentata dai sigg.: Amedeo Testa, Graziano Froli

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

PREMESSO CHE

- Con riferimento alle vigenti disposizioni legislative, orientate a favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e a conseguire la condivisione delle responsabilità e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare le Parti condividono l'opportunità di promuovere in ambito aziendale ulteriori iniziative che sostengano e favoriscano la condivisione della genitorialità e dei compiti di cura nei confronti dei figli;
- le Parti rilevano inoltre l'opportunità di introdurre ulteriori misure che accompagnino e supportino i dipendenti;
- le Parti intendono valorizzare ulteriormente la previdenza complementare di settore,
- Le leggi di bilancio 2023, 2024 e 2025 dispongono l'aumento dell'indennità dal 30% all'80%, per un periodo massimo di coppia di 3 mesi. L'indennità maggiorata è riconoscibile solo nell'ambito dei sei mesi (tre per ogni genitore) non trasferibili all'altro;

CONSIDERATO CHE

- L'art. 4 comma1 della legge n.53/2000 riconosce 3 giorni di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica.

TENUTO CONTO CHE

- per il congedo di paternità obbligatorio, le previsioni normative vigenti hanno reso strutturale per i lavoratori padri il congedo di 10 giorni e che tale tematica era già stata regolata in Terna con l'Accordo sindacale nazionale del 30 ottobre 2017, che riconosceva ai padri ulteriori 5 giorni di permesso retribuito, ad integrazione di quelli previsti dalla legge;
- per il congedo parentale, l'accordo sindacale del 19 aprile 2002 (cd. Verbale di armonizzazione) ha confermato la normativa in materia di maternità di cui all'art 10 del Ccl 26 luglio 1991, la quale prevede che durante il periodo di astensione facoltativa dal lavoro (oggi congedo parentale), l'indennità venga incrementata per i primi tre mesi, ferma restando la misura del 30% per i successivi tre mesi;
- per i permessi per la malattia del figlio, che la legge riconosce in misura pari a 5 giorni all'anno per i figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni, il CCNL vigente prevede un incremento a 7 giorni e fino ai 12 anni del figlio;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO E CONSIDERATO, SI CONVIENE QUANTO SEGUE

**1. Valorizzazione Previdenza complementare**

È previsto che l'Azienda versi agli iscritti al Fondo di previdenza complementare FOPEN, ad incremento della misura della contribuzione a carico Azienda, un importo aggiuntivo di quanto già previsto dal CCNL vigente, in misura fissa pari a € 2 per ogni mensilità.

La misura di cui sopra decorre dal 1° gennaio 2025.

## 2. Periodi di Congedo Parentale Indennizzabile

Con riferimento ai periodi di congedo parentale indennizzabile, secondo quanto riconosciuto dalla legge, le relative indennità vengono incrementate a livello aziendale. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente verbale, la valorizzazione di tale incremento è definita nella misura pari al 15% in aggiunta a quanto disposto a livello normativo.<sup>1</sup>

## 3. Permesso per i dipendenti padri

In aggiunta ai giorni di congedo per i lavoratori padri previsti dalle norme di legge, saranno riconosciuti ai papà, in occasione della nascita di un figlio/a, ulteriori 7 giorni di permesso retribuito, comprensivi di quanto previsto dal vigente CCNL (art. 32, comma 4).

Tali giornate di permesso dovranno essere fruite entro sei mesi dalla nascita, adozione o affidamento del figlio/figli (in questo caso dall'ingresso del minore in famiglia o, per le adozioni internazionali, dall'ingresso del minore in Italia). Tali permessi si intendono assorbibili in caso di eventuali future analoghe previsioni del CCNL che dovessero prevedere un incremento dei congedi per i lavoratori padri.

\*\*\*

Resta confermata la previsione di cui al punto 3 del Verbale di Accordo sindacale del 30 ottobre 2017 - *Permesso per accompagnare i figli in occasione del primo giorno di scuola primaria* – in forza del quale in occasione del primo giorno di scuola sarà riconosciuto ai dipendenti – genitori - un permesso di mezza giornata per accompagnare i propri figli che iniziano a frequentare la scuola primaria.

## 4. Altri Permessi

### 4.1. Permessi aggiuntivi per situazioni di particolare gravità

Con la finalità di fornire un ulteriore sostegno ai dipendenti nei casi in cui si trovino a fronteggiare situazioni di particolare gravità, in aggiunta ai 3 giorni previsti dall'art.

<sup>1</sup> La misura di cui al comma 2 del presente verbale fa riferimento e va quindi ad aggiungersi ai periodi in cui è prevista l'Indennità di congedo parentale per lavoratrici e lavoratori dipendenti erogata dall'INPS e secondo la quantificazione prevista dalle norme di legge. In caso di ulteriore futuro aumento delle percentuali previste a livello normativo il trattamento economico complessivo derivante dall'applicazione della presente disposizione non potrà comunque essere superiore alla retribuzione lorda mensile spettante.

Al  
na  
x

Al  
G  
et H

4 comma 1, legge n. 53/2000 ed in presenza degli stessi presupposti, l'Azienda riconoscerà ulteriori due giorni di permesso retribuito all'anno, da fruire entro tre mesi dall'evento;

#### **4.2. Permessi per assistenza**

Saranno riconosciuti fino a un massimo di 2 giorni di permesso retribuito l'anno, ai dipendenti che assistono il coniuge o la persona con cui si è legati da unione civile o da legame di convivenza ai sensi della normativa vigente, nonché familiari e affini entro il primo grado<sup>2</sup>, al sussistere del seguente presupposto:

- Certificazione rilasciata dal medico di base o specialista, attestante la necessità di un supporto da parte di un familiare, così come individuato nel presente paragrafo, per l'impossibilità del soggetto assistito a svolgere le attività quotidiane.

#### **4.3. Permessi Visita medica**

Sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite mediche specialistiche o esami diagnostici per la durata massima di 3 ore e 48 minuti (1/2 giornata) comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro<sup>3</sup>. Tali permessi possono essere fruiti per un massimo di 15 eventi l'anno.

#### **4.4. Permessi malattia figli**

Per le malattie di figli di età compresa tra i 3 e i 12 anni sono riconosciuti 10 giorni di permesso non retribuito all'anno (comprensivi dei 7 giorni annui previsti dal CCNL vigente che a sua volta integra ulteriormente i 5 giorni annui previsti dalle disposizioni di legge)

### **5. Welfare Aziendale**

#### **5.1. Asilo nido**

Le Parti, condividono di garantire un supporto concreto a tutte le nuove famiglie, anche in linea con i valori della People Strategy di Terna.

<sup>2</sup> Familiari: padre, madre, figli. Affini: Suoceri

<sup>3</sup> I permessi di cui al comma 4.3 non sono da intendersi cumulabili con altre tipologie di permessi

In virtù di quanto sopra, al fine di sostenere la genitorialità uniformando le opportunità di Welfare aziendale, il servizio di asilo nido, presente fisicamente nel polo di Roma, verrà ampliato, garantendo lo stesso beneficio economico a tutti i dipendenti genitori tramite la corresponsione di un contributo alla spesa per la retta di frequenza dell'asilo nido (pubblico o privato) sostenuta per i figli da 0 a 3 anni.

Il contributo di cui sopra verrà annualmente stabilito, anche in funzione dello stanziamento e delle richieste pervenute, e potrà oscillare tra un valore minimo del 50% e un valore massimo del 60% rispetto alla spesa della retta di frequenza.

Non sarà possibile richiedere il rimborso di quote di spesa rimborsate da altri Istituti, né accogliere la stessa richiesta pervenuta da più di un collega, dichiarante gli stessi figli. Anche in ragione degli opportuni adempimenti fiscali e di legge, le concrete modalità attuative e le relative regole della corresponsione del contributo saranno disciplinati dall'Azienda e formeranno oggetto di apposita comunicazione al personale dipendente.

## 5.2. Iniziative per il supporto al benessere personale

Al fine di continuare ad ampliare gli strumenti di sostegno verso il personale dipendente, si ritiene di fornire diversi servizi utili ad accompagnare i dipendenti in un percorso finalizzato alla cura di sé stessi, e migliorare il benessere a 360°, strutturati su tre macroaree tematiche dedicate a: Supporto Emotivo, Supporto Pratico e Supporto Fisico.

Quanto sopra descritto verrà realizzato con l'ausilio di una piattaforma informatica fruibile dai dipendenti e dai loro familiari con servizi dedicati.

L'iniziativa sarà oggetto di una verifica tra le Parti entro la fine del 2025.

Letto confermato e sottoscritto

