



In sintesi	170
Terna per le sue persone	171
Percorso delle risorse umane	178
Welfare aziendale	182
Salute, sicurezza e corrette pratiche di lavoro	185
Diversità e pari opportunità	192

Cultura della sicurezza, orientamento alla performance e all'innovazione ma anche iniziative di welfare aziendale e work-life balance. Con questi strumenti Terna incrementa il suo capitale umano. >>

# 7

**Persone**

## In sintesi



Le persone rappresentano un fattore fondamentale per abilitare l'attuale fase di transizione energetica.

Nel 2019, accanto alla consolidata, ma sempre rinnovata, attenzione ai temi della sicurezza e della prevenzione degli infortuni<sup>85</sup>, Terna ha continuato i programmi, avviati lo scorso anno, finalizzati a incrementare le competenze digitali delle persone<sup>86</sup> e a sostenere l'engagement dei giovani neoassunti<sup>87</sup> in virtù del processo di ricambio generazionale in atto.

Il welfare aziendale ha registrato un potenziamento del progetto "Terna Welfare"<sup>88</sup>, avviato sperimentalmente nel 2018, che prevede la possibilità di destinare parte del Premio di risultato all'acquisto di beni e servizi di welfare e alla previdenza complementare nell'anno e l'estensione dello "Smart Working" a ulteriori 500 dipendenti di Roma, Torino, Milano, Padova e Napoli.

Continua infine la crescita della quota di donne sul totale dei dipendenti, cresciuta dal 9,0% del 2005 al 13,9% di fine 2019.

### HIGHLIGHTS:

**208** assunti  
under 30 anni

**98%**  
dei dipendenti  
ha partecipato ad almeno  
un corso di formazione

**19,8%**  
le donne in posizioni  
manageriali superiore  
a quella delle donne  
sul totale (13,9%)

<sup>85</sup> Si veda il paragrafo "Salute, sicurezza e corrette pratiche di lavoro" a pag. 185.

<sup>86</sup> Si veda il paragrafo "Terna 4.0 Go Digital" a pag. 179.

<sup>87</sup> Si veda il paragrafo "Onboarding Terna" a pag. 179.

<sup>88</sup> Si veda il paragrafo "Terna welfare" a pag. 183.

## Terna per le sue persone

Le risorse umane sono al contempo un elemento centrale delle attività aziendali e persone da valorizzare e di cui rispettare i diritti. L'impegno di Terna verso i suoi collaboratori è caratterizzato da:

- **attenzione alla sicurezza e alla prevenzione degli infortuni** (si veda pag. 185);
- **investimenti in formazione**, per assicurare all'azienda e alle persone le capacità tecniche e le competenze necessarie (si veda pag. 178);
- disegno di sistemi di gestione e sviluppo indirizzati al **miglioramento della performance** e a **valorizzare le opportunità di crescita** (si veda pag. 181);
- **politiche retributive e di welfare** indirizzate ad allineare le prestazioni individuali con gli obiettivi aziendali e a fornire alle persone sicurezza economica (si veda pag. 182);
- **ascolto dei dipendenti** attraverso strumenti di rilevazione delle loro opinioni (si veda pag. 175);
- articolato sistema di **relazioni industriali basato sul coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali** (si veda pag. 177).

La definizione e gestione delle politiche per il personale, inclusi gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, sono responsabilità della Struttura Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali.

## Quadro dei dipendenti

I dipendenti del Gruppo sono in totale 4.290 (+38 rispetto al 2018); questo dato include i 351 del Gruppo Tamini e i 50 delle società controllate estere gestiti con contratti locali (di cui 25 in Brasile, 10 in Montenegro, 8 in Perù e 7 in Uruguay) e i 17 dipendenti della Società Avvenia acquisita nel corso del 2018.

Le tabelle che seguono presentano i dati a parità di perimetro rispetto al 2018 quindi escludono il Gruppo Tamini, Avvenia e le controllate estere e riguardano 3.872 dipendenti (si veda la nota metodologica a pag. 28).

401-1 &gt;

### COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

405-1 &gt;

	2019	2018	2017
<b>Totale</b>	<b>3.872</b>	<b>3.843</b>	<b>3.508</b>
- di cui uomini	3.334	3.326	3.076
- di cui donne	538	517	432
<i>Per categoria</i>			
Dirigenti	61	57	61
Quadri	597	614	550
Impiegati	2.200	2.124	1.873
Operai	1014	1.048	1.024
<i>Per tipo di contratto</i>			
- a tempo indeterminato*	3.869	3.842	3.508
- di cui uomini	3.332	3.325	3.076
- di cui donne	537	517	432
- a tempo determinato	3	1	0
- di cui uomini	2	1	0
- di cui donne	1	0	0
<i>Per tipo di rapporto di lavoro</i>			
- a tempo pieno	3.854	3.822	3.478
- di cui uomini	3.329	3.320	3.065
- di cui donne	525	502	413
- a tempo parziale	18	21	30
- di cui uomini	5	6	11
- di cui donne	13	15	19
<i>Per età</i>			
- di età inferiore ai 30 anni	987	885	706
- tra i 30 e i 50 anni	1.733	1.681	1.553
- oltre i 50 anni	1.152	1.277	1.249
<i>Età media del personale (anni)</i>			
Età media anagrafica	40,8	41,8	42,6

\* I contratti a tempo indeterminato includono anche contratti di apprendistato.

Il tasso di turnover in ingresso complessivo (7,5%), continua a registrare l'effetto del progetto di ricambio generazionale avviato nel corso del 2017, combinato con le prospettive di crescita del Piano Strategico.

Nel corso del 2019 sono entrate in azienda 287 persone di cui 208 di età sotto i 30 anni. Il ricambio generazionale in atto comporta una graduale riduzione dell'età media e un costante aumento del livello di scolarità della popolazione aziendale. Nel 2019 il 95,8% dei dipendenti ha come titolo di studio laurea o diploma. L'anzianità media di servizio è pari a 14,1 anni.

Il tasso di turnover in uscita pari a 6,7% è legato prevalentemente ai pensionamenti e in misura minore alle dimissioni spontanee (43 nel 2019).

Al 31 dicembre 2019 erano attivi 11 contratti di somministrazione (erano 13 nel 2018 e 51 nel 2017).

### EVOLUZIONE DEL PERSONALE

&lt; 401-1

	2019	2018	2017
<b>Totale dipendenti</b>	<b>3.872</b>	<b>3.843</b>	<b>3.508</b>
<b>Dipendenti entrati nell'anno</b>	<b>287</b>	<b>420</b>	<b>243</b>
- uomini	240	326	202
- donne	47	94	41
- di età inferiore ai 30 anni	208	284	168
- tra i 30 e i 50 anni	73	130	64
- oltre i 50 anni	6	6	11
<i>Tassi in ingresso %*</i>			
<b>Totale</b>	<b>7,5</b>	<b>12,0</b>	<b>7,0</b>
- uomini	6,2	9,3	5,8
- donne	1,2	2,7	1,2
- di età inferiore ai 30 anni	5,4	8,1	4,8
- tra i 30 e i 50 anni	1,9	3,7	1,8
- oltre i 50 anni	0,2	0,2	0,3
<b>Dipendenti usciti nell'anno</b>	<b>258</b>	<b>85</b>	<b>203</b>
- uomini	233	76	187
- donne	25	9	16
- di età inferiore ai 30 anni	21	16	6
- tra i 30 e i 50 anni	24	16	14
- oltre i 50 anni	213	53	183
<i>Tassi di turnover in uscita %**</i>			
<b>Totale</b>	<b>6,7</b>	<b>2,4</b>	<b>5,9</b>
- uomini	6,1	2,2	5,4
- donne	0,7	0,3	0,5
- di età inferiore ai 30 anni	0,5	0,5	0,2
- tra i 30 e i 50 anni	0,6	0,5	0,4
- oltre i 50 anni	5,5	1,5	5,3

\* I tassi in ingresso riportano i flussi di entrata al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

\*\* I tassi di turnover riportano i flussi di uscita al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.



EU15 >

## Gestione del ricambio generazionale

Terna dedica una pluralità di iniziative al ricambio generazionale che, dal 2015, ha registrato una forte accelerazione attraverso la combinazione di un programma di incentivi alla scelta volontaria di cessare il servizio per i dipendenti prossimi alla pensione e di un incremento del flusso di assunzioni.

Tra le iniziative più rilevanti si segnalano la trasmissione delle conoscenze e delle esperienze, spesso esclusive, attraverso docenze interne nei programmi di formazione e i progetti di orientamento professionale.

Nel quinquennio 2015-2019 sono entrate complessivamente 1.505 risorse a fronte di 1.070 risorse uscite.

Di seguito è descritto il quadro riassuntivo del personale che potenzialmente potrebbe maturare i requisiti pensionistici nei prossimi 5 e 10 anni (dato stimato sulla base delle informazioni anagrafiche e contributive disponibili):

a. orizzonte temporale 5 anni, interessato l' <b>6,5%</b> dei dipendenti in forza al 31.12.2019, di cui:		b. orizzonte temporale 10 anni, interessato il <b>17,2%</b> dei dipendenti in forza al 31.12.2019, di cui:	
• Dirigenti	0,1%	• Dirigenti	0,4%
• Quadri	1,6%	• Quadri	4,4%
• Impiegati	3,4%	• Impiegati	8,9%
• Operai	1,5%	• Operai	3,4%

### RICAMBIO GENERAZIONALE: EFFETTI NEL PERIODO 2014-2019\*

INDICATORE	UNITÀ	2019	2014
Età media anagrafica	Y	40,8	46,6
Anzianità media aziendale	y	14,1	21,2
Composizione percentuale per fasce d'età: >50	%	29,8	45,3

\* Il periodo considerato parte dal 2014. Il primo progetto di ricambio generazionale, che prevedeva l'assunzione di 300 giovani, è stato realizzato nel 2015 (si veda il Rapporto di sostenibilità 2015 a pag. 126).

## Coinvolgimento delle persone

Gli strumenti di engagement utilizzati sono le indagini dirette o a campione, le iniziative di comunicazione interna e i focus group su specifici argomenti.

Nel corso del 2019 è stata realizzata la "Engagement Survey 2019", un'indagine sul clima interno che ha coinvolto l'intera popolazione aziendale con un tasso di risposta dell'85% (+5% rispetto all'edizione del 2017).

Nel complesso, il punteggio di engagement di Terna risulta pari a 85, in crescita rispetto all'indagine del 2017 e superiore di tre punti percentuali rispetto alla media delle altre imprese in Italia che fanno uso di questo strumento di indagine.

L'indagine ha misurato il livello di coinvolgimento delle persone sulla base di tre componenti - razionale (comprensione degli obiettivi e delle strategie aziendali), affettiva (senso di appartenenza e di orgoglio) e motivazionale (disponibilità e desiderio di contribuire) - e lo ha comparato con le migliori aziende italiane attraverso un campione ponderato di oltre 135.000 dipendenti che lavorano in Italia in 141 aziende leader.

Tutte le aree tematiche investigate risultano in miglioramento rispetto a due anni fa, dimostrando l'efficacia del Piano d'azione definito a valle dell'edizione 2017.

### Comunicazione interna

La comunicazione interna può contribuire in modo rilevante alla creazione di un senso di appartenenza e di orgoglio nelle persone, presupposto essenziale per il raggiungimento delle sfide e degli obiettivi aziendali.

È un insieme di attività fondamentali per favorire la diffusione della cultura aziendale e della sua evoluzione, promuovere il lavoro di squadra, realizzare una sempre maggiore integrazione tra centro e territorio e tra i vari team attraverso un'ampia condivisione delle informazioni e dei messaggi-chiave. I principali strumenti sono la intranet, i piani di comunicazione e gli eventi sul territorio.

Con l'obiettivo di condividere e sedimentare il valore unico e distintivo di Terna, a dicembre 2018 è stata lanciata la prima campagna di comunicazione "Identità e Valori". Di seguito i principali strumenti utilizzati nella comunicazione interna.

>>

## Pubblicazioni



Tipologia	Tiratura / Numero news
Internamente (intranet aziendale) / news "Primo Piano"	68 notizie pubblicate.
Internamente (intranet aziendale) / altre news	321 notizie pubblicate.
Internamente (intranet aziendale) / video	54 video pubblicati.
Campagna "Identità e Valori"	Video, Allestimenti nelle sedi principali.
Piani di Comunicazione	Terna Welfare, Terna Smart Working, Terna Plastic Free, People4Performance, etc.
Allestimento sedi (totem, locandine)	Piano Strategico "Grids and Values", Terna Welfare, Valori, etc.

## Eventi



Tipologia	Target
Premio Terna al Valore	Dipendenti che si sono distinti per coraggio, impegno, abilità e senso di responsabilità.
Open2Family Cultura - Incontri serali su temi culturali	Dipendenti e loro famiglie.
Open2Family Games - Giornate di tornei sportivi, giochi e animazione	Dipendenti e loro famiglie.
Saluti di fine anno con Vertice e Management	Tutti i dipendenti collegati in streaming sulla intranet.

&gt;&gt;

## Relazioni industriali<sup>89</sup>

Il coinvolgimento delle persone passa anche attraverso un dialogo strutturato con i loro rappresentanti sindacali. Tutti i dipendenti di Terna sono coperti dal contratto di lavoro collettivo adottato dalle imprese del settore elettrico<sup>90</sup>.

Il tasso di sindacalizzazione dei dipendenti di Terna nel 2019 è stato pari al 45%; l'adesione al sindacato è concentrata nelle sigle sindacali maggioritarie.

I rapporti tra Terna e le Organizzazioni Sindacali sono regolati, a livello aziendale, dal "Protocollo sul sistema di relazioni industriali" che definisce la contrattazione, il confronto, la consultazione e l'informazione preventivi e/o periodici. Per quanto riguarda invece la relazione tra le OO.SS. e la popolazione aziendale di tutto il Gruppo, in linea con le disposizioni normative vigenti, questa è agevolata dalla disponibilità in ogni sede di spazi dedicati e di bacheche.

Il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in caso di modifiche organizzative è uno degli aspetti centrali delle relazioni industriali ed è regolato da norme di legge, contratto di settore e accordi aziendali. In base agli accordi sindacali vigenti in Terna, in caso di significativi mutamenti organizzativi è prevista una discussione preliminare con le OO.SS.

Nel triennio 2017-2019 la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali di categoria ha portato alla sottoscrizione di 41 verbali di accordo.

Si segnala infine che nel corso del 2019 si sono riunite sia la Commissione Bilaterale Formazione (3 incontri) che la Commissione Bilaterale Salute, Sicurezza e Ambiente" (2 incontri), con l'obiettivo di valorizzare sui temi di rispettiva competenza il dialogo, il confronto e la partecipazione.

## Regolamentazione dello sciopero nel servizio elettrico

In caso di sciopero, le prestazioni indispensabili per garantire la continuità del servizio sono regolate dall'Accordo Sindacale Nazionale sottoscritto a febbraio 2013. Per quanto riguarda Terna sono esentati dallo sciopero alcuni profili turnisti che operano nell'ambito del dispacciamento (controllo in tempo reale del sistema elettrico nazionale, teleconduzione degli impianti di trasmissione, verifica dei piani di produzione e acquisizione delle risorse di produzione, controllo, coordinamento e esercizio dei sistemi informatici, servizi ausiliari e infrastrutture che governano il dispacciamento) e del Security Operations Center.

Il personale reperibile, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità anche nella fascia oraria dello sciopero.

<sup>89</sup> I dati riportati in questo paragrafo non comprendono Tamini Trasformatori S.r.l. né Avenia.

<sup>90</sup> Ai dipendenti del Gruppo Tamini si applica il CCNL del settore metalmeccanico; ai dipendenti della Società Avenia si applica il CCNL del commercio.

# Percorso delle risorse umane

## Ricerca e selezione

Gli inserimenti di personale dal mercato del lavoro esterno riguardano laureati - in particolare ingegneri - e diplomati di istituti professionali, in maggioranza con indirizzo elettrico. Dopo l'assunzione, i nuovi assunti maturano le conoscenze e le competenze specifiche necessarie attraverso percorsi formativi di inserimento dedicati.

Nel corso del 2019 la Struttura "Selezione" ha potenziato la strategia di "talent acquisition" introducendo nuove iniziative volte a sviluppare il recruiting di nuove risorse e la valorizzazione di quelle già in azienda.

Un programma di eccellenza finalizzato all'inserimento di giovani neolaureati orientati all'innovazione è **Next Energy**, giunto nel 2019 alla sua quarta edizione e descritto, assieme alle altre iniziative che hanno coinvolto startup con progetti per la selezione e la formazione delle risorse umane, nel paragrafo "Open Innovation" a pag. 161.

Al fine di alimentare un circolo virtuoso di scambio azienda-mondo esterno e supportare il processo di ricerca di nuove risorse la Struttura "Risorse Umane, Organizzazione e Affari Generali" ha rapporti continui con scuole, Università e centri per l'impiego.

In questa prospettiva, nel corso del 2019, si è svolta la terza edizione del progetto di **Alternanza Scuola Lavoro** che ha coinvolto 15 Istituti professionali di tutta Italia e circa 750 studenti del 4° anno e del 5° anno e si è concluso con l'inserimento in azienda dei primi 4 apprendisti duali<sup>91</sup>.

Infine, nell'ambito della partnership con l'Università Luiss, è proseguito l'impegno di Terna nel sostenere studenti di Ingegneria ed Economia provenienti da Paesi del Sud America: con la seconda edizione dell'**International Training Program**, partita a luglio 2019, sono stati selezionati due candidati - un brasiliano, e un peruviano - che a settembre hanno iniziato il biennio specialistico in Business Administration presso la Luiss.

## Formazione



La formazione in Terna riguarda in modo continuo l'intera vita professionale. È finalizzata a creare valore per le persone con l'accrescimento e la diversificazione delle loro competenze (employability) e a creare valore per l'Azienda attraverso lo sviluppo del capitale umano in coerenza con la mission e la strategia di business.

<sup>91</sup> L'apprendistato duale è una tipologia di contratto a causa mista che prevede la concomitanza di istruzione presso l'istituto scolastico di appartenenza e di formazione professionale in Azienda.

Allo scopo di rafforzare le attitudini digitali e sviluppare un mindset orientato all'innovazione, il progetto "**Terna 4.0 Go Digital**", partito nel 2018, è proseguito nel 2019.

Il percorso **Terna 4.0 Go Digital** è proseguito nel 2019 con un articolato programma di formazione. Ad aprile è partita la "Envisioning Academy", con sessioni di formazione e contaminazione che hanno coinvolto circa 350 colleghi con spiccate competenze digitali, anche attraverso il lancio della Envisioning Community, una piattaforma web che permette di condividere contenuti tematici. È stato inoltre realizzato un Hackstorm, una due giorni dedicata al lavoro di gruppo, finalizzata a trovare soluzioni innovative per il business. Nel 2020 il progetto proseguirà con la diffusione di metodologie Lean&Agile su una popolazione selezionata.

Terna 4.0 Go Digital

In continuità con gli anni precedenti, sono state realizzate iniziative formative per rafforzare le competenze professionali e tecnico-operative (ad esempio con il progetto Multiskill), trasmettere know how altamente specialistico (Lavori Sotto Tensione), garantire la compliance in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro (pag. 185), di Privacy (pag. 89) e sul Modello organizzativo 231 (pag. 86) oltre che ad agevolare l'inserimento in azienda dei neoassunti.

È proseguito anche il progetto "**Onboarding Terna**", destinato alle persone assunte in azienda dal 2015 con la finalità di condividere i valori di Terna e le competenze di team work.

Lanciato a fine 2018, il progetto "**Onboarding Terna**" è proseguito con l'obiettivo di sostenere l'engagement delle persone di recente inserimento in azienda per rafforzarne il senso di appartenenza e di inclusione.

Sono state realizzate 36 edizioni, da due giornate ciascuna, del corso "Noi siamo On Board-facciamo rete per crescere insieme", dedicate alle 827 persone con meno di 35 anni e assunte in Azienda dal 2015. A metà aprile è stato avviato il secondo percorso, dedicato agli assunti nel corso del 2019, che ha coinvolto altri 171 colleghi. Sempre ad aprile sono stati avviati ulteriori incontri per maturare conoscenze su ambiti aziendali diversi da quelli di primo inserimento.

Onboarding Terna

Tra le altre iniziative dedicate ai dipendenti si segnalano le seguenti **call for employee**:

- **Guest Auditor Program**, che ha consentito a due risorse interne di entrare a far parte della squadra dell'Internal Audit per un periodo di circa 3 mesi;
- **TSO Erasmus Terna - RTE** (seconda edizione), che ha portato all'individuazione delle 2 risorse Terna e delle 2 risorse del TSO francese Réseau de Transport d'Électricité (RTE) e, a novembre, al loro reciproco scambio di sede e gruppo di lavoro per 4 settimane;
- **Exchange Programme Terna - Caiso**, che ha consentito di ospitare per un mese, un senior manager del California Independent System Operator (Caiso) nell'ambito del dispacciamento. Nel 2020, una dipendente Terna effettuerà la medesima esperienza in California;
- **Visiting Scholar Stanford**, che offre l'opportunità di frequentare per 6 mesi i corsi della prestigiosa Università californiana e sviluppare un progetto di ricerca strategico.



**OBIETTIVO “SVILUPPO COMPETENZE”**

KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2020-2024

KPI	2019		TARGET	
	TARGET	RISULTATO	2020	2021
<b>Competenze digitali</b>				
Numero persone formate su competenze digitali (cumulato)	450	882	100%	100%
<b>Piano Formativo sulla cultura della sicurezza “Zero Infortuni” (dal 2019)</b>				
Personale Unità Impianti formato sulla sicurezza (%)	50%	87%	100%	100%

Nel 2019:

- sono state erogate 183.193 ore di formazione, di cui il 50% svolte da docenti interni;
- il 98% dei dipendenti ha partecipato ad almeno un corso di formazione;
- le ore di formazione pro-capite sono state 47, in linea con il target per il biennio 2018-2019 pari a 45 ore pro capite che rappresenta il mantenimento di una performance di eccellenza rispetto alla media delle principali società quotate italiane.

404-1 >

**FORMAZIONE**

	2019	2018	2017
<i>Ore medie di formazione</i>			
- per dipendente*	47	55	50
<i>Per categoria**</i>			
- dirigenti	40	29	17
- quadri	28	32	36
- impiegati	43	59	43
- operai	66	64	73
<i>Per genere***</i>			
- uomini	47	53	50
- donne	30	47	32

\* Rapporto tra le ore totali di formazione e la consistenza media dei dipendenti.

\*\* Rapporto tra le ore totali di formazione per categoria e la consistenza media dei dipendenti per categoria.

\*\*\* Rapporto tra le ore totali di formazione per genere e il numero totale dei dipendenti nel corso dell'anno (comprensivo di chi ha avuto una permanenza in azienda inferiore all'anno) distinto per genere.

Ulteriori dettagli relativi agli indicatori di formazione sono disponibili nelle “Tavole degli Indicatori” a pag. 270.

**Sviluppo**

Per supportare le politiche di sviluppo delle risorse umane, Terna utilizza il Sistema Professionale quale architettura di riferimento per gestire ruoli, skills e percorsi di sviluppo all'interno dell'organizzazione, valorizzando le competenze e i mestieri (ossia le “famiglie professionali”) identificati sulla base dei principali processi aziendali di core business e di staff.

Tra le iniziative di sviluppo del capitale umano, si segnala che nel 2019 è stato esteso a circa 2.600 persone il sistema People for Performance. Avviato nel 2018, il sistema si propone di definire e comunicare obiettivi, risultati e comportamenti organizzativi attesi promuovendo la cultura della valutazione e del feedback fra capo e collaboratore.

L'obiettivo di una progressiva copertura di tutta la popolazione aziendale a partire dal 2020.

A sostegno del conseguimento degli obiettivi strategici e delle performance aziendali, Terna ha realizzato sistemi di incentivazione variabile diversificati per tipologia di figure aziendali:

- Piano di incentivazione di lungo termine (LTI), legato a obiettivi aziendali pluriennali, anche di sostenibilità, per i manager che ricoprono le funzioni più rilevanti ai fini del conseguimento dei risultati strategici;
- MBO (Management By Objectives) per il management aziendale, che collega l'importo di premi individuali:
  - al grado di raggiungimento di obiettivi quantitativi, sia di livello aziendale sia di tipo individuale, parte dei quali riconducibili agli impegni ambientali e sociali di Terna (es. indice di sicurezza sul lavoro);
  - alla valutazione qualitativa della performance, basata sui comportamenti manageriali.

Di seguito, la tabella che riassume la percentuale dei dipendenti con valutazione della performance con riferimento sia al People for Performance che ai sistemi di incentivazione manageriale:

**OBIETTIVO “APPLICAZIONE DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE”**

KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2020-2024

KPI	2019		TARGET
	TARGET	RISULTATO	2020
Dipendenti con valutazione di performance (%)	70%	75%	85%

Per incentivare la produttività del lavoro Terna ha inoltre siglato un accordo con le Organizzazioni Sindacali che disciplina un premio di risultato aziendale assegnato a operai e impiegati che tiene conto dell'andamento generale della Società e di specifici obiettivi connessi all'attività lavorativa dei dipendenti.



# Welfare aziendale

Il trattamento dei dipendenti di Terna (retribuzioni, orari di lavoro, ferie e altri aspetti del rapporto di lavoro) è, come nelle altre grandi società del settore elettrico, sostanzialmente migliore rispetto a quello medio italiano.

Sono previsti benefit accessibili a tutti i dipendenti, inclusi quelli con rapporto di lavoro part-time e con contratto di apprendistato, in particolare:

401-2 >

- assistenza sanitaria integrativa;
- previdenza integrativa (adesione volontaria);
- assicurazione per infortuni extra-professionali;
- associazioni ricreative;
- trattamento di maternità più favorevole di quello previsto dalla legge;
- prestiti agevolati per acquisto prima casa e gravi esigenze familiari;
- mensa o buoni pasto.

I dipendenti di Terna (esclusi i dirigenti, che possono accedere a un fondo diverso) sono automaticamente associati al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE (Fondo Integrativo Sanitario per i Dipendenti del Gruppo Enel).

Le cure mediche relative alle malattie sono in parte sostenute dal FISDE non solo nei confronti dei soci (dipendenti associati), ma anche nei confronti dei loro familiari a carico.

DESTINATARI	INFORMAZIONE E PREVENZIONE DEI RISCHI	TRATTAMENTO
Lavoratori	si	si
Famiglie dei lavoratori	no	si

201-3 >

Terna offre ai propri dipendenti coperture pensionistiche integrative a contribuzione definita, con adesione su base volontaria. I dirigenti possono aderire al fondo pensionistico Fondenel<sup>92</sup>, Gli altri dipendenti (operai, impiegati, quadri) al fondo pensionistico Fopen<sup>93</sup>.

Durante la vita lavorativa, tutti i dipendenti ricevono per norma contrattuale un "Premio fedeltà" al compimento del 25.<sup>imo</sup> e del 35.<sup>imo</sup> anno di anzianità in azienda.

Nel corso del 2018 Terna ha altresì avviato 2 iniziative dedicate al Welfare aziendale e allo smart working, entrambe consolidate nel 2019.

<sup>92</sup> <http://fondenel.previnet.it>

<sup>93</sup> [www.fondopensioneopen.it](http://www.fondopensioneopen.it)

Visti gli esiti positivi della sperimentazione svoltasi nel 2018, a seguito di specifici accordi con le Organizzazioni Sindacali nell'anno 2019 è stata confermata e rafforzata l'iniziativa "Terna Welfare" che consente ai dipendenti del Gruppo di destinare parte del Premio di risultato all'acquisto di beni e servizi di welfare e alla previdenza complementare.

L'importo scelto è esente da tassazione e l'integrazione aggiuntiva a carico dell'Azienda è stata aumentata al 15% (rispetto al 12% del 2018). Nel definire il servizio di gestione del piano di welfare, particolare attenzione è stata data alla tipologia "Famiglia" e particolarmente significativa è stata la quota di Premio destinata dai dipendenti ai rimborsi di tale tipologia di spese, specie quelle scolastiche, per le rette, le vacanze studio, i libri, le tasse.

In un'ottica di favorire la conciliazione lavoro-vita privata, il 1° luglio 2018 è stata avviata la sperimentazione dello **Smart working**, che ha coinvolto circa 100 dipendenti appartenenti ad ambiti organizzativi delle sedi romane.

Considerati gli esiti e i giudizi positivi sulla sperimentazione, nel 2019 lo smart working è stato esteso a ulteriori 500 dipendenti con sede in Roma e in altri grandi centri urbani quali Torino, Milano, Padova e Napoli. In linea con la volontà di valorizzare il ruolo della contrattazione aziendale su questi temi, al pari di quanto fatto per la sperimentazione del 2018, anche la successiva estensione del 2019 è stata oggetto di apposito verbale di accordo sindacale.

Terna Welfare

Smart Working

< 401-3

## Cura dei figli e dei familiari

La legge italiana regola le assenze per maternità e i congedi parentali, disponendo una copertura generale rispetto alla quale Terna riconosce condizioni di maggior favore, in applicazione del CCNL di settore e di accordi aziendali. Le più importanti misure sono:

- cinque mesi di congedo retribuito di maternità, riconosciuti alla madre e distribuiti prima e dopo il parto. Terna garantisce l'integrazione al 100% della retribuzione rispetto all'80% previsto dalla legge;
- sei mesi ulteriori di congedo parentale retribuiti al 30%. Terna integra al 45% e al 40% rispettivamente nel primo e nel secondo e terzo mese di fruizione. Il congedo può essere fruito anche dal padre, entro un limite massimo di undici mesi per la somma dei congedi di entrambi i genitori. Se non utilizzati nei primi sei anni di vita del bambino, i congedi sono fruibili anche dopo, fino all'età di dodici anni, ma in forma non retribuita;
- permessi non retribuiti, senza limiti di fruizione, in caso di malattia dei figli entro il 3° anno di età;
- tre giorni al mese, fruibili anche ad ore, di permesso retribuito per la cura dei figli o di altri familiari con disabilità grave;
- congedi straordinari di due anni in caso di grave disabilità dei figli o di altri parenti stretti;
- permessi retribuiti ai lavoratori neo-padri fino a 5 giorni pagati dall'azienda oltre ai 5 pagati dalla previdenza sociale (INPS);
- flessibilità più estesa sull'orario di lavoro per i genitori con figli che frequentano la scuola secondaria di primo grado.

# Salute, sicurezza e corrette pratiche di lavoro

Uno specifico accordo sindacale siglato a fine 2017 ha inoltre introdotto ulteriori misure finalizzate a un miglior bilanciamento dei tempi di lavoro e vita privata e sostegno della genitorialità quali, ad esempio, la possibilità di usufruire di una mezza giornata di permesso per accompagnare i figli al primo giorno del primo anno di scuola di primo grado (ne hanno beneficiato 50 dipendenti nel 2019). Inoltre, è in fase di realizzazione il progetto di un asilo aziendale nella sede principale di Roma, che permetterà di conciliare al massimo l'impegno lavorativo con quello di genitore.

La tabella seguente riporta il numero dei dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali per almeno 29 giorni.

	2019	2018	2017
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
- di cui donne	15	14	25
- di cui uomini	3	2	1

I dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale nel triennio considerato sono successivamente rientrati al lavoro.

Nel 2019, 28 lavoratrici hanno fruito della maternità obbligatoria.

Si segnala, infine, che nell'ambito della collaborazione con startup (si veda pag. 161) è stata progettata per il 2020 un'iniziativa secondo l'approccio MAAM (Maternity As A Master) che prevede l'utilizzo di un metodo formativo che trasforma l'esperienza di vita (genitorialità/caring) in competenze aziendali/manageriali creando una continuità virtuosa tra vita personale e professionale.

Lavorare in modo sicuro, senza esporre a rischi la propria salute, è uno dei diritti umani fondamentali dei lavoratori e Terna investe molto per garantirlo alle sue persone.

Quella della sicurezza è una cultura che caratterizza l'agire dell'Azienda nel suo complesso, con l'obiettivo di coinvolgere nel percorso di costante attenzione e miglioramento anche gli attori della filiera che svolgono un ruolo determinante nelle attività operative.

Il coinvolgimento dei lavoratori in tema di salute, sicurezza e ambiente è attualmente regolato dalla legge e dalla contrattazione collettiva che prevedono la nomina per elezione da parte di tutti i dipendenti dei RLSA, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e Ambiente che rappresentano pertanto il 100% dei dipendenti.

&lt; 403-1

Il CCNL prevede inoltre l'istituzione di un Organismo bilaterale - a livello di settore elettrico - su "Salute, sicurezza e ambiente" con funzioni propositive, di verifica, monitoraggio e coordinamento formativo sulle tematiche ambientali e di sicurezza.

&lt; 403-4

## Tutela della sicurezza dei dipendenti

L'impegno di Terna per la sicurezza va inquadrato nel contesto delle prescrizioni normative esistenti. La legislazione italiana in materia di sicurezza (D. Lgs. 81/2008 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro") è una delle più stringenti in ambito europeo e impone alle aziende una valutazione analitica dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori. In Terna si pone un'attenzione particolare all'analisi dei rischi derivanti dall'interferenza dei lavori delle ditte appaltatrici e subappaltatrici per tutte le operazioni che compongono il processo lavorativo del cantiere. L'approccio dell'Azienda alla sicurezza sul lavoro fa perno su un sistema di strumenti trasversali ai processi aziendali, in particolare:

### Chiari indirizzi di politica della sicurezza

L'importanza della tutela dell'integrità fisica delle persone è richiamata nel Codice Etico di Terna. La Politica della sicurezza sul lavoro ne specifica gli indirizzi con un esplicito impegno a promuovere la prevenzione degli infortuni per tutti i dipendenti, inclusi quelli delle ditte appaltatrici.

### Sistema gestionale certificato BS OHSAS 18001:2007

Il sistema, che copre il 100% delle attività aziendali ed è integrato con quello della qualità e dell'ambiente, è basato su un'accurata valutazione dei rischi, con particolare focalizzazione sulle attività che comportano rischio elettrico (Disposizioni per la Prevenzione del Rischio Elettrico - DPRET).

&gt;&gt;

### Struttura organizzativa preposta alla sicurezza

L'organizzazione della sicurezza viene declinata mediante l'articolazione in più Unità Produttive dei responsabili della salute e sicurezza (RSPP) dei lavoratori su tutto il territorio nazionale e le strutture dei Committenti per il presidio sui cantieri.

A tale organizzazione si affianca una struttura centrale che definisce policy e linee guida, provvede a verifiche dirette sui luoghi di lavoro e nei cantieri e svolge anche la costante analisi e il monitoraggio dei fenomeni infortunistici derivanti dalle attività aziendali.

### Attività di vigilanza

La corretta e piena applicazione delle procedure è sottoposta alle ispezioni da parte degli RSPP, a verifiche interne di conformità per tutte le società del Gruppo Terna e alle verifiche esterne previste per la conferma della certificazione. È inoltre presente una rappresentanza elettiva dei dipendenti con compiti di verifica sull'applicazione delle norme (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza).

Nell'ambito delle attività svolte in regime di appalto, Terna effettua sopralluoghi sui propri cantieri al fine della verifica della corretta applicazione delle norme antinfortunistiche da parte dei professionisti della sicurezza incaricati e ditte esecutrici (si veda anche pag. 190).

### Sezione "Sicurezza" nel Document center della intranet aziendale

Nella intranet aziendale è disponibile l'archivio della legislazione in materia di sicurezza del lavoro (norme nazionali, regionali e tecniche emesse dagli Enti competenti).

### Attività d'informazione e formazione

Tutto il personale ha accesso alle principali nozioni e novità in tema di sicurezza, attraverso vari canali tra cui la intranet aziendale e incontri informativi.

Nel 2019 sono state dedicate circa 65.470 ore di formazione alle tematiche di salute e sicurezza, di cui oltre il 50% rivolte alla popolazione aziendale degli operai (ulteriori indicatori sulla formazione sono disponibili a pag. 270). Gli impianti e le attrezzature presenti nel Centro di formazione di Viverone (BI) consentono di svolgere l'addestramento al lavoro in sicurezza per la salita ai tralicci (attraverso l'utilizzo di tralicci-palestra a grandezza naturale) e per i lavori sotto tensione in ambiente controllato.

>>

### Obiettivi di performance della sicurezza sul lavoro

Nel sistema degli indicatori è presente l'"indice di sicurezza sul lavoro", composto dal tasso di frequenza e dal tasso di gravità degli infortuni, cui è collegata la retribuzione variabile delle Strutture interessate.

### Ricerca applicata

Una specifica unità organizzativa della Struttura Ingegneria effettua la sperimentazione di materiali e dispositivi di sicurezza, testandone l'affidabilità attraverso prove di resistenza in condizioni estreme.

Le azioni intraprese sono volte anche alla costruzione di una sempre più profonda cultura della sicurezza, con un impegno costante e continuativo, da promuovere anche con nuove modalità. A tale scopo, a partire dal 2018 è stato sviluppato un nuovo percorso strutturato e integrato, denominato "Zero Infortuni", per promuovere un approccio globale alla sicurezza coinvolgendo tutto il personale dell'azienda, ma anche coloro che a vario titolo lavorano sugli impianti Terna.

### Zero Infortuni

Il progetto è costituito da un percorso composto da diverse attività sviluppate sui temi di:

- sicurezza operativa (metodi di lavoro, attrezzature, etc.);
- sicurezza comportamentale (formazione, addestramento, etc.);
- sicurezza lavoratori ditte esterne.

Per quanto riguarda la sicurezza operativa, è stato predisposto e adottato un sistema efficace di controllo interno di tipo preventivo che consente un'evoluzione della vigilanza in cantiere passando dal tradizionale sopralluogo di tipo prettamente fattuale, a una nuova forma incentrata sull'analisi dell'organizzazione e dei processi.

A marzo 2019 è iniziata la campagna di formazione inserita nel progetto "Zero Infortuni" che ha coinvolto oltre 1.500 colleghi. Il progetto ha previsto un workshop, rivolto ai Responsabili e ai Coordinatori delle Aree Operative Trasmissione presenti sul territorio, e un'iniziativa formativa a carattere esperienziale, realizzata in 60 edizioni e indirizzata agli impiegati tecnici e agli operativi.

Quanto alle attività previste sulle ditte esterne, sono state definite le modalità per un puntuale monitoraggio e analisi dei loro accadimenti infortunistici e sono stati definiti gli strumenti per la rilevazione dei dati necessari alla definizione dei loro indici infortunistici.

403-2 &gt;

## Infortunati sul lavoro

Nel 2019, come negli anni precedenti, non si sono registrati infortuni mortali sul lavoro di dipendenti del Gruppo né si sono verificati infortuni gravi con prognosi iniziale superiore a 40 giorni. Il numero totale degli infortuni risulta pari a 34 di cui 5 con una prognosi inferiore a 3 giorni.

Il tasso di frequenza degli infortuni mostra un decremento rispetto all'anno precedente (per ulteriori dettagli sui dati della sicurezza e per i tassi degli infortuni suddivisi per genere si vedano le Tavole degli Indicatori a pag. 273).

### INFORTUNATI SUL LAVORO, DIPENDENTI TERNA DEFINIZIONI GRI-ILO\*

	2019	2018	2017
Tasso di frequenza infortuni ( <i>Injury Rate</i> )	0,98	1,28	0,81
Tasso di gravità infortuni ( <i>Lost Day Rate</i> )**	39,31	34,40	27,62
Tasso d'assenteismo ( <i>Absentee Rate</i> )***	6.378,6	6.937,4	6.239,9
Tasso di malattia professionale ( <i>Occupational Diseases Rate</i> )****	0	0	0
Numero di infortuni	34	40	24
- di cui gravi con prognosi iniziale superiore ai 40 giorni	0	0	1
- di cui mortali	0	0	0

\* Le definizioni adottate sono, come richiesto dai protocolli GRI, quelle previste dall'International Labour Organization (ILO). Per agevolare il confronto con altre fonti, nelle note seguenti sono riportati i valori degli stessi indicatori calcolati con formule alternative.

**Tasso di frequenza infortuni (*Injury Rate*).** È il numero di infortuni registrati e denunciati all'ente di previdenza competente, diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti).

Per agevolare il confronto con altre fonti, viene calcolato anche l'indice di frequenza degli infortuni ai sensi della Norma UNI 7249:2007. Questo indicatore è stato calcolato utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 anziché 200.000 (ottenendo conseguentemente un valore pari a 5 volte il tasso di frequenza ILO). Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di frequenza infortuni risulta pari a **4,9 nel 2019, 6,4 nel 2018 e 4,0 nel 2017**.

**Tasso di gravità infortuni (*Lost Day Rate*).** È il rapporto tra le giornate non lavorate per infortunio e le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000. Le giornate non lavorate sono giorni di calendario e si contano a partire da quando si è verificato l'infortunio.

Per agevolare il confronto con altre fonti, viene calcolato anche l'indice di gravità degli infortuni ai sensi della Norma UNI 7249:2007. Questo indicatore è stato calcolato utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000. Questo indicatore è stato calcolato anche utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000. Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di gravità infortuni risulta pari a **0,20 nel 2019, 0,17 nel 2018 e 0,14 nel 2017**.

**Tasso di assenteismo (*Absentee Rate*).** È il numero dei giorni di assenza per malattia, sciopero, infortunio e aspettativa sul numero di giorni lavorati nello stesso periodo, moltiplicato per 200.000.

Per agevolare il confronto con altre fonti, questo indicatore è stato calcolato anche come incidenza percentuale sui giorni lavorati. Secondo tale modalità di calcolo, il tasso di assenteismo risulta pari a **3,1 nel 2019, 3,5 nel 2018, 3,1 nel 2017**.

**Tasso di malattia professionale (*Occupational Diseases Rate*).** È il numero totale di casi di malattia professionale diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000.

\*\* Per il calcolo del tasso di gravità degli infortuni (*Lost Day Rate*) sono state considerate le giornate non lavorate relative agli infortuni occorsi e le eventuali prosecuzioni di assenze legate a infortuni occorsi durante gli esercizi precedenti, seguendo il criterio di competenza annuale dei giorni di assenza.

\*\*\* Le causali d'assenza considerate non comprendono la maternità, i congedi matrimoniali, i permessi per motivo di studio, i permessi per attività sindacale, altri casi di permessi retribuiti e le sospensioni.

\*\*\*\* Nel 2019, come negli anni precedenti, non sono stati accertati casi di malattia professionale per i dipendenti Terna. Non esistono ore di assenza ascrivibili a malattia professionale in quanto il tipo di attività svolto da Terna non implica nessuna lavorazione alla quale sia associata - in base alle tabelle ufficiali di legge - la possibile insorgenza di malattie professionali. Il tasso di malattia professionale di Terna deve pertanto considerarsi sempre pari a zero.

Per quanto riguarda i dipendenti delle ditte appaltatrici, si registra un incidente mortale sia nel 2019 sia nell'anno precedente, entrambi avvenuti durante la verniciatura dei sostegni, con decessi occorsi per "caduta dall'alto".

Per completezza si segnala che, oltre a quanto riportato in tabella, nel 2017 si è registrato il decesso di un dipendente di una ditta appaltatrice colpito da un malore. L'evento fatale, pur avvenuto durante l'orario di lavoro, non è ascrivibile a cause legate alla mansione ma a cause naturali. Le verifiche effettuate hanno comunque confermato che il cantiere era gestito in assoluta sicurezza. Gli strumenti di controllo dedicati alla salute e alla sicurezza nelle ditte appaltatrici sono descritti a pag. 190.

### INFORTUNATI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI DEFINIZIONI GRI-ILO\*

	2019	2018	2017
Infortuni sul lavoro di lavoratori di ditte appaltatrici	44	21	9
- di cui gravi	2	2	0
- di cui mortali	1	1	0
Tasso di frequenza infortuni ( <i>Injury Rate</i> )	1,95	0,99	0,42

\* Si segnala che la crescita nel numero di infortuni esposti per le ditte appaltatrici nel 2019 deve essere messa in relazione con un nuovo modello di monitoraggio e l'efficacia della clausola contrattuale descritta a pagina 191. Il numero registrato corrisponde agli infortuni con astensione dal lavoro di almeno un giorno diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000 (corrispondenti a 50 settimane lavorative x 40 ore x 100 dipendenti).

Per agevolare il confronto con altre fonti, questo indicatore è stato calcolato anche utilizzando un fattore di moltiplicazione pari a 1.000.000 anziché 200.000 (ottenendo conseguentemente un tasso di frequenza pari a 5 volte il tasso di frequenza ILO). Secondo tale modalità di calcolo, l'indice di frequenza infortuni risulta pari a **9,7 nel 2019, 4,9 nel 2018, 2,1 nel 2017**.

Nel 2019 è stato avviato anche il monitoraggio dei cantieri e degli infortuni delle ditte appaltatrici e subappaltatrici che lavorano per le società controllate del Gruppo all'estero. Nel 2019 sono stati registrati 30 incidenti di cui nessun incidente grave e un infortunio mortale occorso durante la guida di un automezzo; il tasso di frequenza complessivo risulta pari a 2,3, in linea con i valori 2018, anno in cui sono stati registrati 45 infortuni, di cui nessun infortunio grave o mortale e il tasso di frequenza complessivo si attestava a 2,0.

### OBBIETTIVO "SALUTE E SICUREZZA"

#### KPI E TARGET DEL PIANO STRATEGICO 2020-2024

KPI	TARGET					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Indice di Sicurezza*	≤ 1	1,17	≤ 1	≤ 1	≤ 1	≤ 1

\* L'Indice di Sicurezza è il rapporto tra l'indicatore ponderato del tasso di frequenza degli infortuni (peso: 30%) e del tasso di gravità degli infortuni (peso: 70%) relativo all'anno-target e quello relativo al triennio precedente.



## Safety, ambiente e diritti umani nei cantieri in appalto

L'aumento di dipendenti impiegati dalle ditte appaltatrici e subappaltatrici nel 2019 è legato all'incremento del numero di cantieri.

EU17 &gt;

### DIPENDENTI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI\*

	2019	2018	2017
Giornate lavorate	594.949	559.247	561.348
Full Time Equivalent	2.704	2.542	2.552

\* I dati tengono conto della durata dei contratti di appalto e della variabilità dell'impiego di forza lavoro al loro interno e sono relativi a diverse tipologie di appalto di lavoro di Terna, dai cantieri delle grandi opere al taglio delle piante sotto le linee elettriche. Le giornate lavorate e i FTE sono stimati a partire dalle presenze medie e giornaliere nei cantieri più grandi e dagli importi per lavori in appalto nei cantieri minori. Non sono disponibili ulteriori informazioni riguardo alle tipologie contrattuali poste in essere da parte delle ditte appaltatrici.

Considerato il significativo utilizzo di manodopera esterna nei cantieri di Terna, gli appalti di lavoro sono sottoposti a regole più rigorose non solo nella qualificazione, ma anche nella gestione, con particolare riferimento alla sicurezza sul lavoro i cui requisiti sono esclusi dalla competizione economica al ribasso per l'aggiudicazione delle gare di appalto.

EU18 &gt;

In sede di qualificazione Terna richiede l'esistenza di procedure documentate per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori; per le imprese appartenenti a comparti ritenuti maggiormente significativi sotto il profilo ambientale e di safety è previsto un approfondimento sulle pratiche gestionali.

Alle imprese appaltatrici qualificate Terna richiede ulteriori attestazioni, in particolare relative alla:

- conoscenza della lingua italiana dei propri dipendenti;
- adeguata formazione specifica di tutti i lavoratori nei cantieri sull'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, sui rischi definiti nel Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC) e nel Piano Operativo di Sicurezza (POS) e sulle procedure operative nonché sulle misure di rispetto dell'ambiente come stabilito dalla specifica procedura operativa "Gestione degli aspetti ambientali in fase di realizzazione impianti" allegata a ogni singolo contratto;
- frequenza a specifici corsi di formazione per alcuni ruoli specifici (ad es. operatori addetti al montaggio e alle operazioni di manutenzione di linee aeree, addetti al taglio piante, capocantieri, capisquadra e responsabili della sicurezza);
- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del referente per la sicurezza in cantiere, del responsabile della gestione delle emergenze e del relativo sostituto e del medico competente;
- la richiesta nei contratti stipulati con le ditte appaltatrici di fornire gli indici relativi agli infortuni registrati nell'anno.

L'effettiva formazione del personale viene verificata attraverso la piattaforma online "Progetto Personale Qualificato Imprese".

Per ridurre al minimo il rischio di infrazioni dei diritti umani e del lavoro a danno dei dipendenti delle ditte appaltatrici, oltre alla documentazione specifica degli appalti strumentali, Terna richiede anche una copia dell'assicurazione stipulata a copertura di danni a terzi, alle persone e alle cose, anche di proprietà dell'appaltatore, per tutta la durata dei lavori e per importo adeguato alla natura dei lavori e copia periodica dei versamenti contributivi e previdenziali effettuati.

A partire dal 2019 è stata introdotta, in tutti i contratti di appalto di lavori e forniture con prestazioni in sito, la richiesta delle informazioni necessarie da un lato a un puntuale monitoraggio e analisi degli accadimenti infortunistici delle ditte appaltatrici, dall'altro alla ricognizione dei dati necessari alla definizione degli indici infortunistici degli appaltatori stessi.

Terna ha definito per i cantieri un sistema di controllo preventivo della sicurezza e della tutela dell'ambiente su due livelli:

- Primo livello: è in capo alla Committenza (principalmente alla Struttura "Ingegneria" e "Asset Management") che svolge attività di controllo attraverso verifiche sull'operato del Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) e delle imprese esecutrici (nel 2019 sono stati effettuati 47 monitoraggi);
- Secondo livello: è in capo a Terna (Struttura "Organization, Health, Safety & Environment") che, a campione, verifica l'intero processo di gestione e controllo in cantiere.

Per quanto riguarda le verifiche ambientali e di sicurezza previste dal secondo livello di controllo, nel 2019 sono stati monitorati 22 cantieri sui seguenti aspetti:

- Organizzazione e documentazione di cantiere;
- DPI, attrezzature e mezzi d'opera;
- Gestione dei rifiuti;
- Terre e rocce da scavo;
- Gestione dei depositi di materiale di cantiere;
- Sostanze pericolose e sversamenti accidentali;
- Acque meteoriche ed approvvigionamenti;
- Emissione di polveri e sedimenti;
- Rumore;
- Specificità e prescrizioni autorizzative del sito.

I monitoraggi non hanno evidenziato significativi aspetti critici.

Terna infine partecipa con i principali gestori di impianti e infrastrutture a rete italiani al "Tavolo interaziendale salute, sicurezza e ambiente", per condividere esperienze e interpretazioni normative in ottica di miglioramento continuo sui temi della salute, sicurezza e ambiente.

Inoltre, partecipa al progetto "Laboratorio HSE" promosso dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa con l'obiettivo di definire buone pratiche e strumenti di analisi per accrescere la cultura della sicurezza in azienda.

# Diversità e pari opportunità

- 405-1 > Terna adotta sistemi di selezione, sviluppo e retribuzione del personale che riconoscono e premiano il merito. Qualsiasi forma di discriminazione, a partire dalla selezione per l'inserimento in azienda, è esplicitamente vietata dal Codice Etico e dalle Linee Guida del Gruppo (es. Politica dei Diritti Umani).
- 405-2 >

La grande maggioranza dei dipendenti è costituita da uomini, per effetto di una tradizionale scarsità di offerta di lavoro femminile nelle professioni più tecniche e operative. La presenza delle donne è però in crescita, anche come riflesso di tendenze generali del mercato del lavoro, che vedono una maggior partecipazione femminile.

La quota delle donne sul totale dei dipendenti in Italia era pari al 9,0% a fine 2005 (anno in cui Terna ha assunto autonomia gestionale) ed è costantemente cresciuta fino al 13,9% di fine 2019. Il 21,1% delle assunzioni sul totale, al netto degli operai, ha riguardato donne (26,6% nel 2018).

I principali indicatori gestionali, selezionati da Terna per monitorare la parità di trattamento tra uomini e donne, indicano che i sistemi di gestione e sviluppo adottati non determinano svantaggi per le donne. Si segnala, in particolare, che la quota delle donne manager in rapporto al totale dei manager (19,8%) anche nel 2019 è superiore alla quota delle donne sul totale dei dipendenti al netto degli operai (18,8%). Anche i dati sul trattamento retributivo per genere segnalano distanze contenute per impiegati e quadri, più significative per i dirigenti, dove però le persone considerate sono meno numerose e i differenziali retributivi conseguentemente più influenzati dalle caratteristiche dei ruoli e da poche entrate o uscite.

## PARI OPPORTUNITÀ UOMO-DONNA (VALORI IN PERCENTUALE)

	2019	2018	2017
<i>Differenziale retribuzione donne/uomini*</i>			
Dirigenti	83,0	78,9	79,4
Quadri	94,6	93,9	96,6
Impiegati	99,4	97,7	97,3
<i>Differenziale remunerazione donne/uomini**</i>			
Dirigenti	81,4	74,3	72,1
Quadri	95,1	95,0	99,0
Impiegati	96,4	93,6	94,0

\* Il dato è frutto del rapporto percentuale tra la retribuzione base annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la retribuzione base annua degli uomini per le stesse categorie. Il dato non è stato calcolato per gli operai perché non sono presenti dipendenti donne inquadrati in tale categoria.

\*\* Il dato è frutto del rapporto percentuale tra la remunerazione complessiva annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la remunerazione complessiva annua degli uomini per le stesse categorie. La remunerazione complessiva comprende, oltre alla retribuzione di base, i premi di produzione, le diverse tipologie di incentivi e il valore dei benefit ricevuti nell'arco dell'anno.

- 202-2 > La quasi totalità dei dipendenti ha nazionalità italiana (soltanto 31 dipendenti risultano avere cittadinanza straniera).  
Al 31 dicembre 2019 erano impiegate 142 persone appartenenti a categorie protette (140 nel 2018 e 144 nel 2017), in linea con le prescrizioni normative applicabili a Terna. Ulteriori indicatori sulle pari opportunità sono disponibili nelle Tavole (si veda pag. 275).

