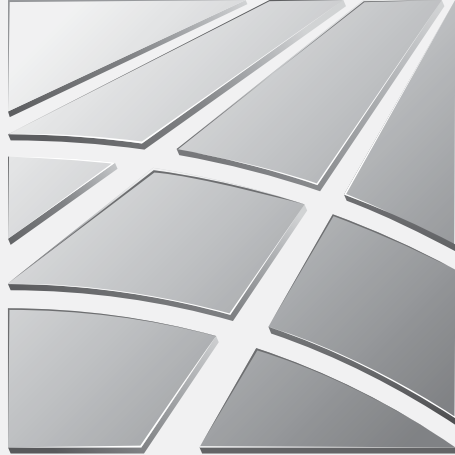


2011



La responsabilità sociale

Il nostro approccio

Il ruolo delle risorse umane nelle attività di Terna è cruciale. Nelle persone vivono le competenze tecniche distintive, rare o uniche nel settore elettrico, che consentono a Terna di svolgere al meglio le proprie attività, con alti livelli di professionalità ed efficienza operativa e di attuare la strategia e realizzare gli obiettivi aziendali. L'attenzione al rinnovamento di queste competenze costituisce un elemento fondamentale dell'approccio gestionale di Terna verso le risorse umane. Un secondo elemento, altrettanto rilevante, è l'attenzione per la sicurezza sul lavoro, richiesta da attività operative connotate da rischi particolari, come il lavoro svolto a molti metri di altezza dal suolo e gli interventi di manutenzione su linee in tensione. La rilevanza di questi aspetti ha dato luogo nel corso del tempo a un approccio caratterizzato da:

- **attenzione per la sicurezza** e la prevenzione degli infortuni, per garantire l'integrità fisica del personale;
- disegno di Sistemi di Gestione e Sviluppo indirizzati al **miglioramento della performance e allo sviluppo delle competenze individuali**;
- **investimenti in formazione**, per assicurare all'Azienda e alle persone la possibilità di crescere;
- **politiche retributive e di welfare** indirizzate ad allineare le prestazioni individuali con gli obiettivi aziendali e a fornire ai dipendenti e alle loro famiglie sicurezza economica;
- un articolato sistema di **relazioni industriali basato sul coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali** in numerosi aspetti della vita aziendale;
- ascolto dei dipendenti attraverso strumenti di rilevazione delle loro opinioni.

La definizione delle politiche relative al personale è curata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, mentre la gestione delle risorse è affidata, oltre ovviamente alla suddetta Direzione, anche ai singoli Direttori. Gli aspetti di *safety* sono di responsabilità della Direzione Sicurezza aziendale.

Per quanto riguarda le relazioni con i dipendenti e con i sindacati, si rimanda – oltre che alle pagine che seguono – anche al paragrafo sul coinvolgimento degli stakeholder.

LA1 Evoluzione e composizione del personale

LA2

LA13

Nel 2011 il personale del Gruppo ha registrato una leggera crescita rispetto al 2010. Il trend del triennio risulta comunque in linea con quanto previsto dai piani aziendali in tema di efficienza, segnando una diminuzione rispetto al livello del 2008 (3.524 dipendenti con riferimento al perimetro italiano).

Il pensionamento è la causa largamente preponderante di uscita di dipendenti, che risulta concentrata nelle classi di età più elevate. Il tasso di turnover per dimissioni spontanee è sempre molto contenuto (0,5%): il tasso di turnover complessivo, quindi, riflette soprattutto le uscite per quiescenza. L'anzianità media di servizio di chi ha lasciato l'azienda nel 2011 è di 32,3 anni.

DURATA MEDIA IN ANNI DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI USCITI ⁽¹⁾

	2011	2010	2009
Totale usciti	32,3	31,6	32,3
Uomini	32,1	31,2	33,0
Donne	34,4	37,2	25,5
Di età inferiore ai 30 anni	3,5	1,6	1,0
Tra i 30 e i 50 anni	6,7	9,1	8,6
Oltre i 50	35,1	34,1	34,1

(1) La durata del lavoro tiene conto dei precedenti rapporti di lavoro, nel caso di dipendenti entrati in Terna a seguito di operazioni di acquisizioni di rami d'azienda.

Per completezza si segnala che nel corso del 2011 Terna ha fatto ricorso a 34 lavoratori interinali (erano 28 nel 2010 e 33 nel 2009), dipendenti di agenzie che forniscono un servizio di somministrazione di lavoro a Terna. Benché non dipendenti della Società, le 34 persone sono state inserite nelle attività di Terna per un periodo predeterminato e sono ricomprese nella definizione GRI di "total workforce" in qualità di "supervised worker". Tali lavoratori sono esclusi dai dati di personale riportati nelle tabelle. Nel Gruppo l'aumento di dipendenti a tempo determinato (dal 3,1% al 4,1%) riflette il ricorso a contratti d'inserimento, della durata di 18 mesi, generalmente destinati a una stabilizzazione una volta terminato il periodo di addestramento e inserimento professionale.

EVOLUZIONE DEL PERSONALE

	2011	2010	2009
Totale dipendenti	3.493	3.468	3.447
Dipendenti entrati nell'anno	176	178	57
Dipendenti usciti nell'anno	151	157	134
- uomini	139	147	122
- donne	12	10	12
- di età inferiore ai 30 anni	2	7	1
- tra i 30 e i 50 anni	13	7	8
- oltre i 50	136	143	125
Tassi di turnover in uscita (%) ⁽¹⁾			
Totale	4,4	4,6	3,8
Uomini	4,0	4,3	3,5
Donne	0,4	0,3	0,3
Di età inferiore ai 30 anni	0,1	0,2	0,0
Tra i 30 e i 50 anni	0,4	0,2	0,2
Oltre i 50	3,9	4,2	3,6

(1) I tassi di turnover rapportano i flussi di uscita al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

	2011	2010	2009
Totale dipendenti	3.493	3.468	3.447
Per tipo di contratto			
- a tempo indeterminato	3.350	3.361	3.374
- a tempo determinato	143	107	73
Per tipo di rapporto di lavoro			
- a tempo pieno	3.463	3.438	3.417
- a tempo parziale	30	30	30
Per genere			
- uomini	3.105	3.095	3.092
- donne	388	373	355
Per età			
- di età inferiore ai 30 anni	522	472	393
- tra i 30 e i 50 anni	1.496	1.494	1.553
- oltre i 50	1.475	1.502	1.501
Età media del personale (anni)			
Età media anagrafica	45,2	45,6	46,4

Per facilitare la lettura di alcuni indicatori nella composizione del personale, la tabella seguente riporta l'articolazione dei dipendenti di Terna S.p.A. per categoria professionale al 31 dicembre 2011.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

	2011	2010	2009
Totale	3.493	3.468	3.447
Dirigenti	60	59	65
Quadri	490	502	488
Impiegati	1.966	1.890	1.874
Operai	977	1.017	1.020

Turnover del personale: dati a confronto

Il confronto tra Terna e altre aziende in tema di turnover del personale viene condotto prendendo a riferimento il tasso calcolato rapportando i flussi in uscita al numero dei dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente.

Poiché il tasso di turnover del personale è un indicatore indiretto del clima aziendale che riguarda trasversalmente tutti i settori, si sono presi in esame sia i dati delle sole aziende di trasmissione (panel TSO) sia quelli delle grandi aziende quotate italiane (FTSE-MIB) e delle leader internazionali di sostenibilità (SAM - Supersector Leaders).

Per il 2011 Terna riporta un tasso di turnover pari a 4,4%; nel 2010, anno per cui sono disponibili i dati di confronto, il tasso di turnover era stato pari a 4,5%.

Nel confronto con le altre aziende Terna evidenzia un tasso di uscita inferiore alla media in tutti i panel di riferimento. In particolare registra valori tra i più bassi nel panel FTSE-MIB e in quello delle best practice internazionali.

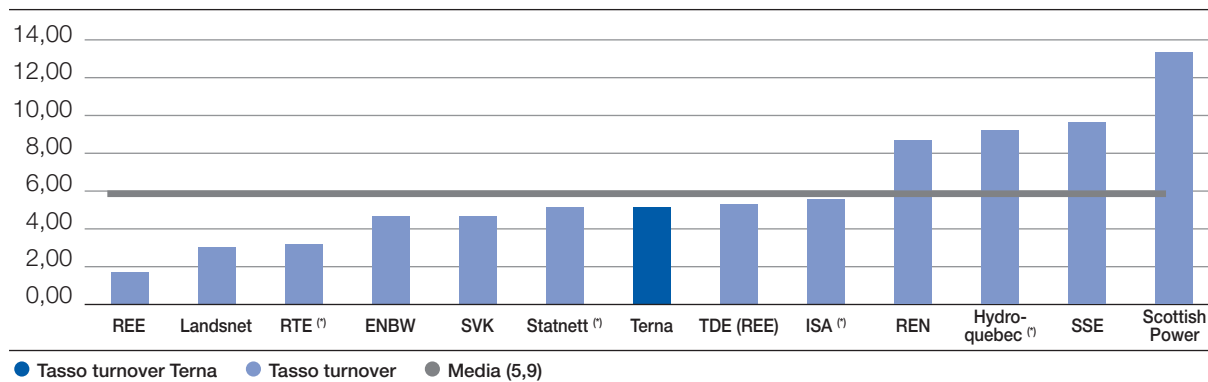
Panel TSO: 13 dati disponibili (12 aziende di cui una presente con dati diversi per paese); media tasso turnover: 5,9%; valore minimo: 1,7%; valore massimo: 12,8%; deviazione standard: 3,2%. In questo confronto Terna si posiziona al di sotto della media che presenta il valore più basso rispetto agli altri panel, influenzato da tre aziende che riportano un tasso inferiore al 4%.

Panel FTSE-MIB: 22 dati disponibili (21 aziende, una delle quali presente con dati diversi per le attività in Italia e all'estero); media tasso turnover: 9,2%; valore minimo: 1,6%; valore massimo: 15,4%; deviazione standard: 4,5%. Terna si posiziona molto al di sotto della media delle 21 aziende del FTSE-MIB che hanno pubblicato il dato.

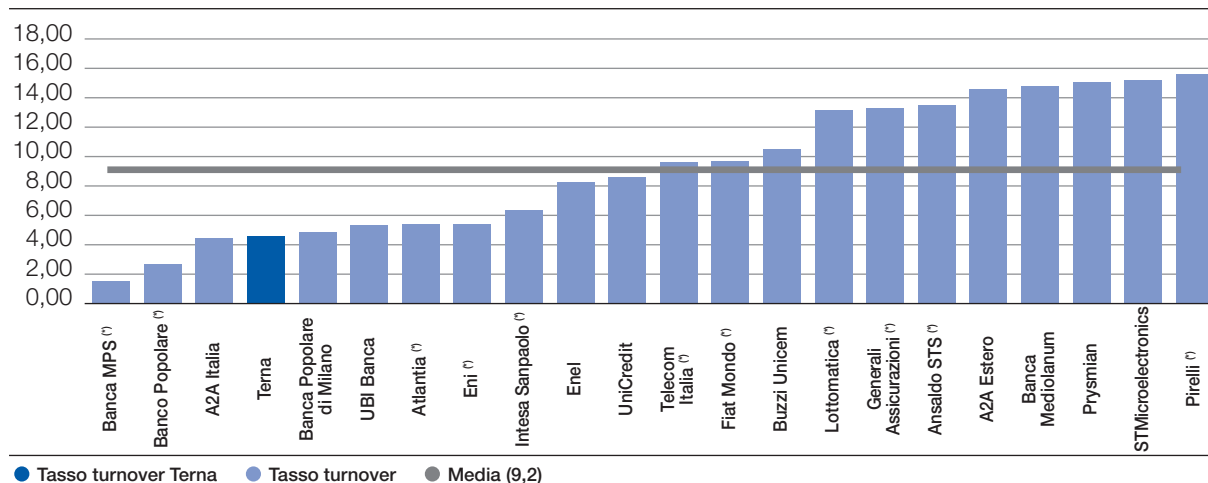
Panel SAM - Supersector Leaders: 15 dati disponibili (13 aziende di cui due presenti con dati diversi a seconda del settore o del paese di attività considerato); media tasso turnover: 8,5%; valore minimo: 1,0%; valore massimo: 20,0%; deviazione standard: 5,7%.

Anche nel confronto con le best practice mondiali della sostenibilità, Terna registra un basso tasso di turnover in uscita.

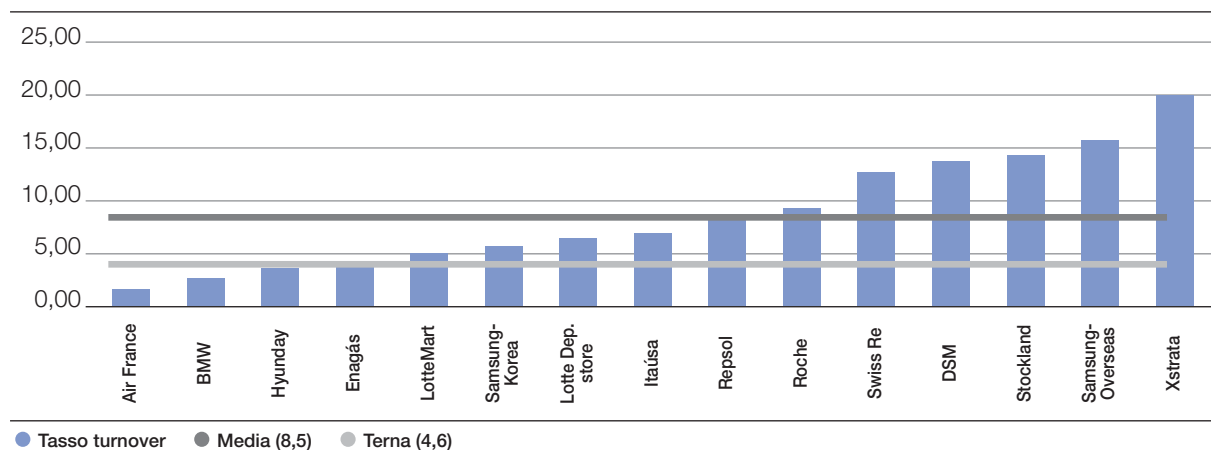
TASSO TURNOVER TSO



TASSO TURNOVER FTSE-MIB



TASSO TURNOVER SAM - SUPERSECTOR LEADERS



(*) I tassi di turnover sono stati calcolati utilizzando i dati a disposizione.

Per ulteriori informazioni sulla costruzione dei panel e in generale sui confronti con altre aziende si rimanda alla Nota metodologica a pag. 16.

Terna è presente con le proprie sedi su tutto il territorio nazionale, anche in considerazione della necessità di interventi di manutenzione tempestivi su tutta l'estensione della propria rete.

I giorni lavorati nel 2011 da dipendenti impiegati da ditte appaltatrici in lavori svolti per conto di Terna sono stati 456.807, pari a 2.076 dipendenti (prevalentemente operai addetti alla realizzazione delle linee elettriche e delle stazioni) a tempo pieno (FTE - Full Time Equivalent) impegnati in tutto il territorio nazionale. L'incremento registrato nel triennio riflette la crescita delle attività di investimento che prevedono l'affidamento di lavori in appalto. Questi dati tengono conto della durata dei contratti di appalto e della variabilità dell'impiego di forza lavoro al loro interno e sono relativi a tutti gli appalti 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.

DIPENDENTI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI

	2011	2010	2009
Giornate lavorate	456.807	434.044	336.600
Full Time Equivalent	2.076	1.973	1.530

EU17

La gestione del ricambio generazionale

La nuova normativa italiana in materia di pensionamento recentemente approvata (art. 24 della Legge n. 214/2011), che ha innalzato i requisiti di età e anzianità contributiva necessari per maturare il diritto alla pensione, ha ridotto significativamente, anche per Terna, il "bacino" delle uscite potenziali, che lo scorso anno erano stimate pari a 728 nel quinquennio 2011-2015. Di seguito è riportato il quadro riassuntivo delle uscite potenziali nel quinquennio 2012-2016, in base ai dati disponibili nei servizi informativi della Società.

USCITE POTENZIALI PREVISTE NEL QUINQUENNIO 2012-2016

Persone che hanno maturato il diritto a pensione (con vecchia normativa) al 31.12.2011

Dirigenti, quadri, impiegati	125
Operai	40

Persone che matureranno, a vario titolo, il diritto per la pensione di vecchiaia nel periodo 2012-2016

Dirigenti, quadri, impiegati	92
Operai	49

EU15

EU21

Va osservato che la probabilità di effettiva uscita dal lavoro nel quinquennio considerato è molto alta solo per il primo gruppo di dipendenti, per i quali la riforma ha fatto salva l'applicazione dei precedenti requisiti. Per gli appartenenti al secondo gruppo, invece, ci si attende un maggiore ricorso alla possibilità di optare per la prosecuzione dell'attività e di maturare così un trattamento pensionistico migliore. Quanto alla previsione dei pensionamenti nel decennio 2012-2021, va tenuto presente che la nuova normativa ha stabilito che, ai requisiti anagrafici previsti per l'accesso alle diverse modalità di pensionamento, si applichi periodicamente un meccanismo correlato alla "speranza di vita", finalizzato all'equilibrio delle gestioni previdenziali nel medio-lungo periodo. Di conseguenza, non è al momento possibile una previsione attendibile delle uscite nell'arco del decennio.

Terna ha da tempo avviato una pluralità di iniziative per gestire il ricambio generazionale. Tra le più rilevanti si segnalano:

- la trasmissione delle conoscenze e delle esperienze, spesso specifiche solo di Terna, potenziando l'organizzazione di corsi di formazione tenuti da docenti interni;
- progetti di orientamento professionale finalizzati alla creazione e trasmissione di competenze tecniche e manageriali per presidiare adeguatamente i ruoli critici.

Va infine considerato che l'ingresso di risorse a scolarità più elevata renderà possibile affrontare le stesse attività di oggi con maggiore efficienza.

EU14 Ricerca e selezione

Il processo di ricerca e selezione mira ad assicurare all'azienda le competenze necessarie per realizzare i suoi obiettivi. Gli inserimenti di personale dal mercato del lavoro esterno riguardano soprattutto risorse neolaureate, neodiplomate o junior, in particolare ingegneri elettrici (in misura minore con altre specializzazioni), periti e diplomati di istituti professionali, in maggioranza con indirizzo elettrico. Si tratta di giovani, inseriti come professional, impiegati tecnici e operativi che, a partire dalla formazione di base richiesta all'assunzione, maturano le conoscenze e le competenze specifiche necessarie attraverso percorsi formativi di inserimento e con la formazione continua nel corso della vita lavorativa. In misura minore e molto mirata sono inserite risorse con seniority riferita a specifiche professionalità del *core business* (ad esempio, project e program manager, gestori di cantiere, esperti di processi autorizzativi, esperti di analisi di impatto ambientale, progettisti tecnici, ecc.) o di aree di supporto al business (in prevalenza con background economico). Il ricambio generazionale che l'azienda sta attraversando e le politiche di assunzione comportano, nel tempo, la diminuzione dell'età media e l'aumento del livello di scolarità della popolazione aziendale.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO

Valori in percentuale sul totale dei dipendenti al 31.12.2011	2011	2010	2009
Laurea	21,6	19,2	18,0
Diploma	46,6	46,5	45,6
Qualifica professionale	15,8	16,2	17,0
Scuola elementare/media	16,0	18,2	19,4

Il processo di ricerca e selezione del personale è gestito dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, che presidia anche i rapporti con scuole, università, centri per l'impiego.

Il canale privilegiato attraverso il quale vengono reperite le candidature è la sezione **Lavorare in Terna del sito internet aziendale**, dove è possibile inserire il proprio CV (è prevista una risposta automatica via e-mail sul buon esito dell'inserimento). La sezione è arricchita con informazioni sulle politiche e modalità di gestione e sullo sviluppo delle risorse umane in Terna. Per orientare le candidature, vengono descritti i profili e le professionalità ricercate, nelle diverse aree dell'azienda; per chi visita la sezione e desidera ulteriori informazioni e approfondimenti è disponibile una casella e-mail dedicata (hr@terna.it).

Per la ricerca di profili particolari o con criticità di reperimento l'azienda fa ricorso a canali alternativi alla banca dati internet: elenchi forniti da scuole e università, candidature raccolte in occasione di *job meeting/career day*, centri per l'impiego, annunci sui giornali o siti on-line. Le metodologie e gli strumenti utilizzati per la selezione sono diversificati in relazione al tipo di profilo (neo, junior, middle/expert, senior) e al numero di risorse ricercate.

Per la selezione di neo-laureati o diplomati, in linea generale, si utilizza l'*assessment center* (un insieme di prove che mirano ad accertare il possesso dei requisiti di base motivazionali e comportamentali) e uno o più colloqui tesi ad accertare le

conoscenze/competenze tecnico-professionali. Spesso l'*assessment center* e il primo colloquio tecnico-professionale sono realizzati in un'unica occasione. Esperti delle funzioni/unità riceventi fanno parte del team di selezione insieme agli specialisti HR e curano l'accertamento tecnico-professionale in una cornice metodologica comunque curata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Per la selezione di risorse senior si utilizza una sequenza di colloqui che mirano ad accertare la corrispondenza complessiva al profilo ricercato. Il primo colloquio è sempre effettuato da specialisti HR per individuare una prima *short list* da avviare a colloquio tecnico-professionale; il colloquio finale è effettuato dai gestori HR e dai Direttori/Responsabili di Funzione cui la risorsa è destinata.

In linea con la politica aziendale di trasparenza e correttezza nel rapporto con gli stakeholder, il **processo di selezione** si conclude sempre con la comunicazione, da parte di Terna, degli esiti – positivi e negativi – a tutti i candidati che hanno partecipato alla selezione.

Rapporti con Scuole, Università, Centri di Eccellenza

Terna sta potenziando i rapporti con il mondo universitario, della formazione post-laurea e, più in generale, della formazione istituzionale, per supportare il processo di ricerca di nuove risorse e alimentare un circolo virtuoso di scambio azienda-mondo esterno.

Le molteplici collaborazioni prevedono la possibilità di attivare tesi, stage, tirocini, *project work*, borse di studio ma anche scambio di know-how con la presenza di docenti universitari nei nostri corsi e di nostri esperti nei corsi di laurea o nelle scuole secondarie superiori, nonché visite guidate ai nostri impianti.

Nella sezione *Lavorare in Terna* del sito internet sono disponibili le informazioni sulle modalità di attivazione per queste iniziative, l'elenco delle convenzioni già in essere con le università e i *job meeting* e *career day* ai quali l'azienda aderisce.

Nel 2011, alle 25 convenzioni già esistenti con le principali università e business school italiane (convenzioni quadro valide per tutte le facoltà e i master di un'università o convenzioni con singoli dipartimenti/facoltà), se ne sono aggiunte 2 e altre 3 sono in corso di perfezionamento.

I master, promossi da università, business school o centri di eccellenza, che hanno ricevuto un contributo economico nel 2011 e la possibilità di far svolgere *project work* ai propri studenti sono stati sei.

Nel corso dell'anno, inoltre, sono state svolte attività di docenza da parte di esperti Terna nell'ambito di corsi di alta formazione universitaria (tra gli altri, Corso Smart Grids Politecnico di Bari), master promossi da enti di rilevanza nazionale o corporate *university* di aziende del settore per un totale di 12 interventi; si sono, inoltre aggiunte sei visite agli impianti per un totale di oltre 170 visitatori.

Sono stati ospitati 38 stagisti, tirocinanti, tesisti (34 nel 2010, 12 nel 2009). Una parte è stata successivamente immessa in processi di selezione e assunta.

L'azienda ha partecipato a 14 *career day* (8 nel 2010) in collaborazione con i principali atenei delle seguenti città: Bologna (febbraio e ottobre), Roma (marzo e maggio), Torino (marzo e maggio), Napoli (aprile), Milano (maggio e dicembre), Padova (giugno e ottobre), Bari (ottobre), Pisa (novembre).

Sono proseguite le attività nell'ambito del Progetto FiGi (Facoltà di Ingegneria e Grandi Imprese), il Protocollo d'intesa tra la Facoltà di Ingegneria dell'Università La Sapienza di Roma e alcune grandi imprese che operano a Roma. Terna ha partecipato attivamente alla didattica del corso di laurea di Ingegneria Elettrica attraverso la realizzazione di 5 seminari e ha organizzato visite guidate ai propri impianti cui hanno partecipato 41 studenti. Terna è inoltre impegnata nella promozione e nella valorizzazione del corso di laurea in ingegneria elettrica che negli ultimi anni ha registrato minori adesioni con conseguenti criticità di reperimento per tutte le aziende interessate, in particolare nel territorio romano.

La formazione in Terna ha un'importanza strategica per lo sviluppo del capitale umano in coerenza con la mission, la strategia e gli obiettivi aziendali.

Rappresenta un investimento congiunto individuo-azienda che abbraccia in modo continuo l'intera vita professionale, finalizzato a creare valore per le persone – attraverso l'accrescimento e la diversificazione delle competenze (*employability*) – e a creare valore per l'azienda – attraverso il loro più motivato e qualificato contributo.

Il mantenimento, la condivisione e il trasferimento del know-how specialistico e unico di Terna viene assicurato da un modello formativo che si basa sulla disponibilità delle risorse più esperte a svolgere la funzione di progettisti e di docenti all'interno della *Faculty Campus*, facilitando al tempo stesso lo sviluppo del senso di appartenenza e l'integrazione all'interno dell'azienda. Le collaborazioni con università, business school e, più in generale, con centri di eccellenza esterni assicurano la necessaria contaminazione dei saperi aziendali con gli stimoli del mondo esterno.

Nelle scelte realizzative, il modello formativo di Terna privilegia metodologie di tipo attivo nella formazione d'aula e affiancamento *on the job* e, se coerenti con obiettivi e contenuti, adotta modalità innovative quali l'*outdoor training*, il *development center*, il *business game* e l'utilizzo di simulatori. L'e-learning trova utilizzo nelle campagne diffuse per il trasferimento di specifiche conoscenze e di informazioni e può avere una funzione integrativa/sostitutiva all'apprendimento realizzato in aula.

La sistematica valutazione dei risultati della formazione consente, in una logica di miglioramento continuo, la raccolta di informazioni utili su quanto messo in campo. Gli strumenti utilizzati a fine corso vanno dai questionari di gradimento ai test di rilevazione dell'apprendimento conseguito. Viene inoltre attivata, con cadenza almeno biennale (ultima edizione: 2010), una ricognizione presso tutti i responsabili di risorse per verificare il livello di efficacia percepita (rispondenza alle esigenze, qualità, contributo dato allo sviluppo delle risorse, ecc.) rispetto all'insieme delle iniziative messe in campo nell'anno.

Anche nel 2011 il portale Campus, accessibile dalla Intranet da fine 2009, è stato il supporto principale per la diffusione dell'informazione sull'offerta formativa e per rendere disponibile la documentazione che correde i corsi, in particolare quelli curati dalla *Faculty Terna*. I lavori per la realizzazione della sede del Campus, iniziati a fine 2010, hanno subito un ritardo; se ne prevede l'ultimazione entro il 2012. L'offerta formativa Campus comprende:

- corsi/percorsi/campagne pianificati centralmente per target di destinatari definiti;
- corsi a catalogo interno o esterno assegnati su richiesta a singoli o piccoli gruppi;
- corsi locali delle Aree Operative di Trasmissione (per soddisfare esigenze non coperte dall'offerta centrale);
- eventi speciali.

Le iniziative formative sono raggruppate in aree tematiche:

- **Contesto & Business Model** per le conoscenze sul contesto di business interno ed esterno in cui opera Terna e per promuovere lo sviluppo della Corporate Identity. Comprende, ad esempio, i corsi di "*Company Presentation*" per i neoassunti e le campagne formative su temi di corporate governance (ad es. Codice Etico Modello 231 – si veda in proposito pag. 159 del capitolo "Responsabilità sociale"). Le attività sono spesso curate direttamente dalla *Faculty Campus*;
- **Education** per lo sviluppo manageriale e personale. È una formazione che alimenta le competenze di ruolo, l'assunzione dei valori e delle sensibilità che sono alla base della cultura organizzativa di Terna;
- **Training** per lo sviluppo delle competenze tecnico-professionali e l'acquisizione delle skill trasversali (ad es. lingue straniere, Office Automation);
- **Percorsi**, iter formativi di breve, medio o lungo periodo dedicati a specifici target di destinatari e composti da un mix di iniziative appartenenti alle tre precedenti aree tematiche. Le proposte sono rivolte a neo inseriti e a risorse in servizio. In quest'ultimo caso si tratta di famiglie professionali omogenee per le quali il Percorso formativo ha finalità di allineamento delle competenze, aggiornamento, qualificazione o riqualificazione.

	2011	2010	2009
Ore medie di formazione			
Per dipendente	51	49	47
Per categoria			
<i>Dirigenti</i>	19	27	25
<i>Quadri</i>	30	40	43
<i>Impiegati</i>	55	47	45
<i>Operai</i>	55	58	53
Per genere ⁽¹⁾			
<i>Uomini</i>	51	n.a.	n.a.
<i>Donne</i>	44	n.a.	n.a.
<i>Copertura % dei dipendenti</i> ⁽²⁾	97	96	91
Ore erogate			
Totale	178.734	171.146	164.416
Ore di docenza interna	132.190	n.a.	n.a.
Ore di formazione per tipologia di corso			
Education	21.664	22.915	11.558
Contesto e Business Model	31.919	29.928	8.562
Training	125.151	118.303	144.296
Modalità di erogazione			
% di formazione in aula	98	97	99
% di formazione on-line	2	3	1

(1) I dati per genere, rilevati per la prima volta per il 2011, sono stati calcolati, diversamente da quelli per categoria, considerando il personale in essere al 31 dicembre invece della consistenza media.

(2) Percentuale di dipendenti che hanno effettuato almeno un corso di formazione.

Nel 2011 si conferma, con un incremento del 4% rispetto al 2010, l'investimento aziendale nella formazione. L'operazione di condivisione delle conoscenze, anche a supporto del ricambio generazionale, sottesa alla creazione di Campus nel 2008 e sottolineata dal *pay off Esperienze in Rete* è ormai a regime. Il contributo della *Faculty Campus*, a livello centrale e/o locale, è nettamente prevalente, in particolare per le attività formative appartenenti alle sezioni Contesto & Business Model e Training, laddove si tratta di sviluppare conoscenze e competenze afferenti al know-how tipico e proprietario di Terna. In sintesi, **nel 2011 ha partecipato ad almeno un corso il 97% delle risorse** (+1% rispetto al 2010) a fronte di oltre 178.000 ore di formazione erogate (circa 4% di incremento rispetto al 2010), delle quali il 98% in aula e il 2% on-line. Le ore pro capite sono state 51 (+4% rispetto al 2010).

Formazione per i dipendenti: dati a confronto

Il confronto tra Terna e altre aziende in tema di formazione viene condotto prendendo a riferimento le ore annue di formazione pro capite. Poiché la formazione dei dipendenti è un aspetto della sostenibilità che riguarda trasversalmente tutti i settori, si sono presi in esame sia i dati delle sole aziende di trasmissione (panel TSO) sia quelli delle grandi aziende quotate italiane (FTSE-MIB) e delle leader internazionali di sostenibilità (SAM - Supersector Leaders). Terna ha erogato nel 2011 51 ore di formazione pro capite; nel 2010, anno per cui sono disponibili i dati di confronto, le ore di formazione per dipendente erano state 49.

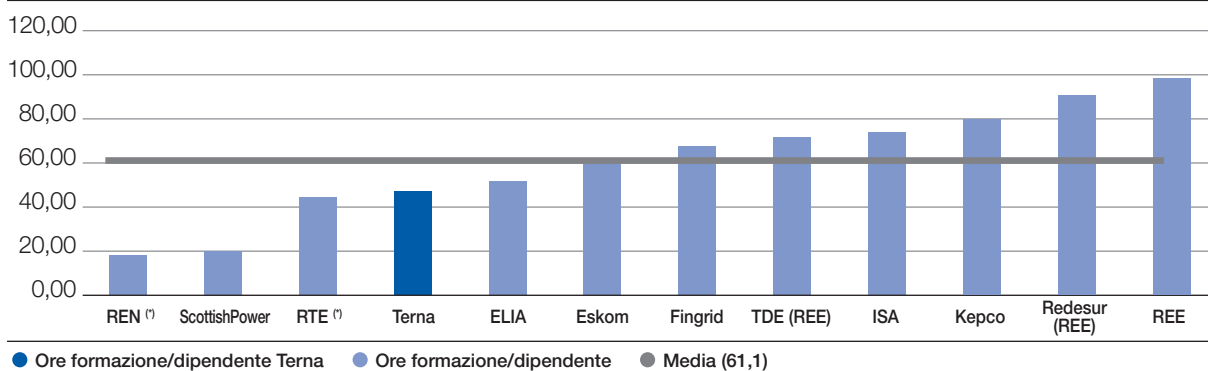
Nel confronto con le altre aziende Terna si colloca ai primi posti in due dei tre panel di riferimento, tra i quali quello delle best practice internazionali.

Panel TSO: 12 dati disponibili (10 aziende, una delle quali, REE, presente con dati diversi a seconda del paese); media ore pro capite: 61,1; valore minimo: 19,4; valore massimo: 99,0; deviazione standard: 24,8. In questo confronto Terna si posiziona al di sotto della media, fortemente influenzata da tre aziende che riportano oltre 80 ore di formazione pro capite.

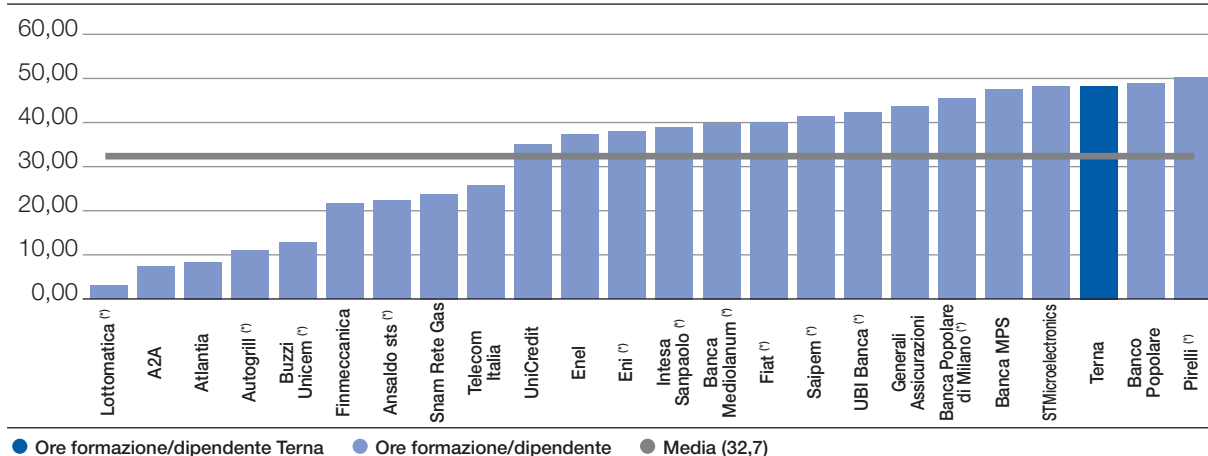
Panel FTSE-MIB: 24 dati disponibili; media ore pro capite: 32,7; valore minimo: 5,1; valore massimo: 50,4; deviazione standard: 14,9. Confermando i risultati riportati nel Rapporto di sostenibilità dello scorso anno, Terna si posiziona ai primi posti tra le grandi aziende italiane, ben al di sopra della media delle 24 aziende del FTSE-MIB che hanno pubblicato il dato.

Panel SAM - Supersector Leaders: 17 dati disponibili (15 aziende, una delle quali, BMW, presente con dati diversi per categoria di dipendenti); media ore pro capite: 37,7; valore minimo: 8,1; valore massimo: 103,0; deviazione standard: 28,5. Anche nel confronto con le best practice mondiali della sostenibilità Terna si posiziona ai primi posti per la quantità di formazione erogata per dipendente. Le prime tre società registrano valori superiori alle 80 ore pro capite; dal panel è stata esclusa Hyundai (settore Construction & Materials) che riporta 264,5 ore di formazione per dipendente (corrispondenti a oltre un mese e mezzo di tempo di lavoro), valore evidentemente influenzato da peculiarità che rendono il caso non idoneo al confronto.

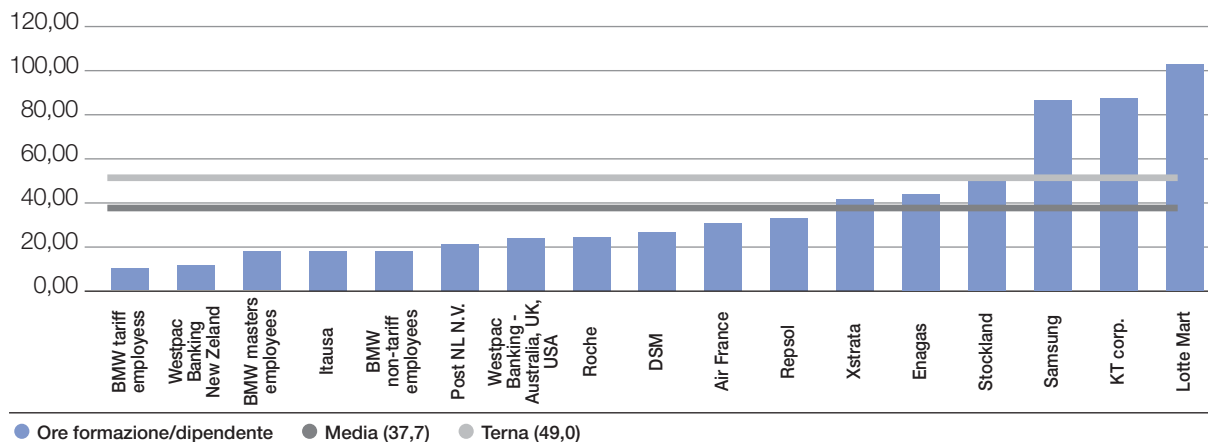
ORE FORMAZIONE/DIPENDENTE TSO



ORE FORMAZIONE/DIPENDENTE FTSE-MIB



ORE FORMAZIONE/DIPENDENTE SAM - SUPERSECTOR LEADERS



(*) Le ore di formazione sono state calcolate in base ad altri dati pubblicati. Il passaggio dalle giornate di formazione pro capite alle ore pro capite è stato effettuato ipotizzando 8 ore/giorno.

Per ulteriori informazioni sulla costruzione dei panel e in generale sui confronti con altre aziende si rimanda alla Nota metodologica, pag. 16.

Per quanto concerne la sezione Contesto & Business Model (oltre 31.000 ore erogate) è da segnalare, accanto alle iniziative formative consolidate sul Mercato Elettrico, una campagna formativa diffusa realizzata in aula e on-line sull'*Information Security* per oltre 3.800 ore erogate, che sarà completata nel 2012.

In tema di *Education* (oltre 21.000 ore erogate) il focus dell'anno, in collegamento agli obiettivi strategici societari, è stato sull'innovazione e lo sviluppo del business. A questo proposito è stato attivato un evento formativo rivolto a tutti i dirigenti e a una selezione di middle manager, che ha ottenuto il finanziamento Fondirigenti (tre incontri con esperti internazionali e testimoni esterni, due visite ad aziende eccellenti in tema di innovazione). La conclusione è prevista nel 2012. Ulteriori iniziative sono state: un *Laboratorio sull'Innovazione* proposto, in versione differenziata, a una selezione di professional quadri e impiegati; un'iniziativa centrata sul *problem solving* per lo sviluppo del comportamento organizzativo "innovazione e proattività" rivolta a una selezione di professional quadri e impiegati. Le nuove iniziative si sono aggiunte a un'ampia offerta formativa che nel corso del 2011 è stata ulteriormente affinata rispetto al precedente piano e allargata a impiegati e operai. In sintesi, l'offerta in ambito Education ha raggiunto progressivamente nel triennio 2009-2011 l'obiettivo di copertura sia delle aree di intervento (i comportamenti organizzativi attesi nella performance) sia dei destinatari individuati in base al processo di Performance Management e/o in relazione alla responsabilità di sviluppo dei collaboratori.

L'ambito Training, centrale per la natura tecnica del business di Terna, registra con oltre 125.000 ore erogate un incremento del 6% rispetto al 2010. Al suo interno, cresce in particolare la sezione *Safety* con +24% rispetto all'anno precedente (oltre 61.000 ore erogate) per prevalente effetto di una campagna formativa diffusa sulla prevenzione del rischio elettrico e l'attuazione di iniziative di aggiornamento in applicazione di nuove normative (si veda pag. 171 del capitolo "Responsabilità sociale"). Nel 2011 è stata inoltre realizzata una campagna formativa diffusa che ha coinvolto tutti gli operai per l'addestramento all'utilizzo delle postazioni pc nelle isole informatiche sul territorio; l'iniziativa intendeva supportare il passaggio, anche di questa popolazione aziendale, al sistema on-line di rilevazione delle presenze e più in generale porre le premesse per l'accesso ai canali di comunicazione informatica aziendale (Intranet).

È proseguito, infine, nel 2011 l'impegno nei Percorsi di media-lunga durata sia per i neo inseriti che per le risorse in servizio, che hanno totalizzato complessivamente il 33% del totale delle ore erogate (28% neo inseriti, 5% risorse in servizio).

I percorsi per neo inseriti (assunti dal 2007-2008) – di grande rilevanza per agevolare il processo di ricambio generazionale che sta interessando l'azienda – hanno riguardato tutte le tipologie di destinatari laureati e diplomati (professional, impiegati tecnici, operai), totalizzando oltre 49.000 ore di formazione.

Con riferimento ai Percorsi dedicati a risorse in servizio, il Percorso per gli operatori in turno della funzione Tempo Reale, all'interno della filiera Dispacciamento e Conduzione, ha coinvolto 66 risorse totalizzando oltre 7.000 ore di formazione. La flessione rispetto al 2010 è dovuta allo slittamento per motivi tecnici di parte dell'attività legata all'introduzione di un nuovo Sistema di Controllo e Conduzione. Il nuovo Percorso per assistenti di direzione e pool di segreteria (Modulo sul Ruolo, Modulo I&CT, Modulo sul Modello di Business Terna) che ha totalizzato oltre 1.500 ore erogate.





Sviluppo e gestione del personale

Il sistema di sviluppo e gestione delle risorse umane di Terna è imperniato sulla performance come indicatore per orientare la crescita. Definizione degli obiettivi e dei comportamenti attesi, valutazione dei risultati, feedback e azioni di sviluppo e formazione sono gli elementi fondamentali del modello. Il cuore del sistema è il **Global Performance System (GPS)**, lanciato nel 2009 con una campagna formativa rivolta a tutto il personale interessato.

Il Global Performance System è basato su una definizione di performance che comprende due aspetti: il primo è il concreto raggiungimento degli obiettivi prefissati, il secondo riguarda i comportamenti organizzativi messi in atto per raggiungerli. Un sistema informatico appositamente sviluppato, accessibile individualmente dagli interessati, contiene gli obiettivi da raggiungere e i comportamenti attesi; lo stesso strumento recepisce l'esito delle valutazioni e ne garantisce la tracciabilità nel tempo. La valutazione, effettuata dal responsabile diretto e validata dal suo superiore, prevede un momento di feedback, passaggio fondamentale per orientare i comportamenti, mettere in luce punti di forza e aree di miglioramento e innescare azioni di sviluppo, come ad esempio la formazione. La ripetizione in cicli annuali della valutazione della performance consente di monitorare e indirizzare la crescita delle persone. L'applicazione del GPS coinvolge attualmente una fascia di dipendenti con responsabilità di tipo manageriale e professionale: tutti i dirigenti, tutti i quadri (esclusi i capigruppo del controllo della rete in tempo reale) e una parte degli impiegati.

LA12 Nel complesso i dipendenti coinvolti nel primo ciclo di valutazione, iniziato nel 2009, sono stati 651. Nel 2011 i dipendenti coinvolti sono stati 763, pari a circa il 22% del totale aziendale (il 38% del personale femminile e il 20% del personale maschile). Questo numero, in continua crescita, è destinato a includere nuovi target di popolazione con l'obiettivo di incrementare la trasparenza e la comunicazione nel rapporto responsabile-collaboratore. Nel 2012 continuerà, pertanto, il processo di estensione graduale del sistema. Per gli operai e gli altri dipendenti non inclusi nel GPS trovano applicazione forme meno strutturate di valutazione, come i colloqui periodici tra i responsabili e i rappresentanti HR, anche perché i requisiti delle posizioni ricoperte e i sentieri di crescita professionale sono più strettamente determinati da norme del contratto collettivo di lavoro.

La misurazione della performance è affidata anche ad altri strumenti. Terna si è dotata da tempo di un Sistema di Controllo strategico basato sul Modello **Balanced Scorecard**, attraverso il quale monitora l'avanzamento degli obiettivi strategici, sotto il profilo economico e gestionale, inclusi anche i principali obiettivi di performance ambientale e sociale.

La misurazione della performance è correlata anche alla corresponsione di parti variabili della retribuzione. In particolare, il Top Management di Terna, nel 2011, era destinatario di un **Piano di Stock Option** deliberato nel dicembre 2005 (con scadenza finale fissata al 2010 e poi prorogata al 2013); l'adozione di tale Piano ha consentito all'Azienda, tra l'altro, di dotarsi di un importante strumento di fidelizzazione per i dirigenti che ricoprono le funzioni più rilevanti ai fini del conseguimento dei risultati strategici.

Allo stesso fine risponde il **Piano di incentivazione di lungo termine (LTI)** "cash" 2011-2013, per il Top Management e i manager che ricoprono ruoli chiave in azienda, legato a obiettivi aziendali.

Obiettivi di performance con orizzonte annuale sono alla base di altri schemi di retribuzione variabile. L'**MBO (Management By Objectives)**, riservato al Management aziendale, collega l'importo di premi individuali al grado di raggiungimento di obiettivi, sia di livello aziendale sia di natura individuale. Il monitoraggio e il controllo delle attività aziendali si avvalgono anche del sistema Balanced Scorecard attraverso cui è valutato, con cadenza trimestrale, l'andamento degli obiettivi – inclusi gli obiettivi di sostenibilità – legati al Piano Strategico. Il sistema delle Balanced Scorecard è collegato agli MBO, agganciando gli obiettivi di sostenibilità al sistema di retribuzione variabile manageriale.

Riconoscendo l'importanza di un ampio coinvolgimento del personale nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità, Terna ha siglato un accordo con le Organizzazioni Sindacali che disciplina un **premio di risultato aziendale che incentiva la produttività del lavoro** (si veda anche il paragrafo sulle Relazioni industriali).

Il premio si caratterizza come elemento variabile della retribuzione ed è articolato in due voci:

- "redditività aziendale" correlata all'andamento generale dell'Azienda e corrisposta alla generalità del personale, esclusi i dirigenti;
- "incentivazione della produttività/qualità" correlata al conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità collegati all'attività lavorativa dei dipendenti e corrisposta a operai e impiegati.

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 di quello medio italiano.

LA3 In particolare, sono previsti i seguenti benefit per la generalità dei dipendenti:

- 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 benefit sono accessibili a tutti i dipendenti una volta completato il periodo di prova. Sono inclusi anche i dipendenti con rapporto di lavoro part-time e con contratto di inserimento. La copertura assicurativa degli infortuni professionali è regolata per legge ed è estesa a tutti i dipendenti. Terna prevede condizioni migliorative per specifiche categorie.

Inoltre, 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). Il FISDE organizza, in favore dei propri soci, campagne di prevenzione che comprendono visite preventive e sessioni informative sui principali rischi per la salute. Tra i temi oggetto delle campagne informative e preventive si segnalano in particolare i seguenti temi:

- fumo;
- alcool;
- tumori;
- malattie cardiovascolari;
- malattie oftalmologiche;
- disabilità.

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

Cura dei figli e dei familiari

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

- 5 mesi di congedo retribuito per 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;
- 6 mesi ulteriori di congedo per maternità retribuiti al 30%. Terna integra al 45% e al 40% rispettivamente nel primo e secondo mese di fruizione. Il congedo può essere fruito anche dal padre, entro un limite massimo di 10 mesi per la somma dei congedi di entrambi i genitori. Se non utilizzati nei primi anni di vita del bambino, i congedi sono fruibili anche dopo, fino all'età di 8 anni, ma in forma non retribuita;
- permessi non retribuiti (retribuiti solo in caso di disabilità grave), senza limiti di fruizione, in caso di malattia dei figli entro il 3° anno di età;
- 3 giorni al mese, o 2 ore al giorno, di permesso per la cura dei figli o di altri familiari, pagati in caso di disabilità grave;
- congedi straordinari di 2 anni in caso di grave disabilità dei figli o di altri parenti stretti.

La tabella seguente riporta il numero dei dipendenti che hanno usufruito di congedi parentali per almeno 29 giorni nel 2011. L'elaborazione di queste informazioni ha preso avvio con riferimento al 2011; pertanto, per questo primo anno di rilevazione non sono disponibili (come richiesto dall'indicatore LA15 del protocollo GRI) informazioni sul numero dei dipendenti rientrati in servizio e sulla loro permanenza in servizio dopo 12 mesi dal rientro.

Tuttavia, una verifica sui dipendenti usciti nel 2011 segnala che, in assenza di licenziamenti, nessuno degli usciti per dimissioni aveva usufruito di congedi parentali nel 2010.

NUMERO DI DIPENDENTI CHE HANNO USUFRUITO DEL CONGEDO PARENTALE	2011
Totale	23
- di cui donne	18
- di cui uomini	5

LA8

LA15

LA13 Diversità e pari opportunità

LA14 Terna adotta sistemi di selezione, sviluppo e retribuzione del personale che riconoscono e premiano il merito e la performance. Qualsiasi forma di discriminazione, a partire dalla selezione per l'inserimento in Azienda, è esplicitamente vietata dal Codice Etico di Gruppo.

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

La quota delle donne sul totale dei dipendenti di Terna in Italia era pari al 9,0% nel 2005 ed è **passata dal 10,3% all'11,1% tra il 2009 e il 2011**. La crescita riguarda anche le posizioni di più elevata qualifica e responsabilità: le donne in posizioni manageriali (dirigenti e quadri) sono passate dal 15,7% al 17,1% del totale dei manager tra il 2009 e il 2011.

Nel corso dell'esercizio 2011, **la percentuale delle assunzioni femminili sul totale dei neoassunti** – al netto degli operai – **si è attestata al 18,2%**, un livello superiore all'incidenza delle donne già presenti in Azienda, sempre al netto degli operai. Alcuni trattamenti migliorativi delle disposizioni di legge, previsti dal contratto collettivo di settore, ad esempio l'indennità di maternità, contribuiscono a favorire l'occupazione femminile in Terna (si veda, in questo stesso capitolo, anche il testo a pag. 163).

I principali indicatori selezionati da Terna per monitorare la parità di trattamento tra uomini e donne indicano che i sistemi di gestione adottati non determinano svantaggi per le donne. La maggiore dinamica dell'occupazione femminile è il risultato di flussi in uscita più bassi di quelli maschili e di flussi in entrata notevolmente più alti di quelli maschili. La percentuale di donne in posizione manageriale e gli avanzamenti di categoria suddivisi per genere (si veda la tabella seguente) non sono difforni da quelli degli uomini. Anche i dati sul trattamento retributivo segnalano distanze contenute per impiegati e quadri, più significative ma in riduzione per i dirigenti.

A testimonianza della concreta attenzione posta alla valorizzazione del contributo delle donne, **Terna è associata dal 2009 a Valore D**, un'iniziativa nata dalla volontà di alcune donne manager di diverse importanti realtà italiane e multinazionali con l'obiettivo di mettere in sinergia e accrescere la professionalità femminile e raggiungere una maggiore opportunità di rappresentanza all'interno delle aziende. Nella pratica, le donne presenti in queste aziende mettono a disposizione delle donne delle aziende associate le loro conoscenze per favorire uno sviluppo della figura professionale femminile, favorendo anche opportunità di *networking*.

EC7 La quasi totalità dei dipendenti ha nazionalità italiana (soltanto 3 dipendenti risultano avere cittadinanza straniera). Tale dato evidenzia – in assenza di specifiche politiche aziendali a riguardo – il radicamento di Terna nell'economia nazionale. Con riferimento alla presenza di **personale appartenente a categorie protette** (ad es. invalidi), il dato relativo al 31 dicembre 2011 era di 128 persone (116 nel 2010 e 114 nel 2009). Tale dato è in linea con le prescrizioni normative applicabili a Terna (in particolare D.M. 21 marzo 1996 e D.M. 15 maggio 2000), che prevedono un graduale innalzamento della quota delle categorie protette fino al 7% (obbligo generale di legge) tramite una maggiore incidenza delle categorie protette sul flusso di nuove assunzioni. Infine si riporta la composizione per genere e classe di età dei 9 componenti del Consiglio di Amministrazione di Terna:

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE TERNA S.P.A.

Valori in percentuale	2011	2010	2009
Uomini	100	100	100
Donne	0	0	0
- di età inferiore a 30 anni	0	0	0
- tra i 30 e i 50 anni	33	44	44
- oltre i 50 anni	67	56	56

PARI OPPORTUNITÀ UOMO DONNA

Valori in percentuale	2011	2010	2009
Donne su totale dipendenti			
Donne sul totale	11,1	10,8	10,3
Donne sul totale al netto degli operai	15,4	15,2	14,6
Donne dirigenti sul totale dirigenti	16,7	17,0	15,4
Donne dirigenti e quadri sul totale dirigenti e quadri	17,1	16,8	15,7
Crescita occupazionale			
Variazione annua donne	4,0	5,1	-1,1
Variazione annua uomini	0,3	0,1	-2,3
Flussi in uscita ⁽¹⁾			
Flussi in uscita donne	3,2	2,8	3,3
Flussi in uscita uomini	4,5	4,8	3,9
Flussi in entrata ⁽¹⁾			
Flussi in entrata donne	7,2	7,9	2,2
Flussi in entrata uomini	4,8	4,9	1,6
Posizioni manageriali			
Donne dirigenti sul totale donne	2,6	2,7	2,8
Uomini dirigenti sul totale uomini (esclusi operai)	2,4	2,4	2,7
Avanzamenti di categoria ⁽²⁾			
Promozioni a quadro in % della categoria di provenienza - donne	0,4	0,8	1,5
Promozioni a quadro in % della categoria di provenienza - uomini	0,6	1,1	1,2
Differenziale di retribuzione base donne/uomini ⁽³⁾			
Dirigenti	79,6	78,0	78,8
Quadri	93,7	92,6	91,6
Impiegati	93,9	93,9	93,5
Differenziale di remunerazione donne/uomini ⁽⁴⁾			
Dirigenti	75,5	n.a.	n.a.
Quadri	96,9	n.a.	n.a.
Impiegati	90,2	n.a.	n.a.

(1) I flussi in uscita (entrata) per donne e uomini riportano i dipendenti distinti per genere usciti (entrati) nell'esercizio al totale dei dipendenti distinti per genere al 31 dicembre dell'anno precedente.

(2) Il dato è frutto del rapporto tra le promozioni a quadro avvenute nell'arco dell'anno e i dipendenti inquadrati come impiegati nell'anno precedente, calcolato per genere maschile e femminile. Non sono considerate le promozioni da operaio a impiegato e da quadro a dirigente perché di numero non significativo su base annua.

(3) 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 inquadrate in tale categoria.

(4) Il dato, calcolato per la prima volta per il 2011, 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.

Differenziale retributivo donne/uomini: dati a confronto

Il confronto tra Terna e le altre aziende in tema di pari opportunità viene condotto prendendo a riferimento il differenziale retributivo percentuale donne/uomini, frutto del rapporto tra la retribuzione base annua delle donne – per le diverse categorie d'appartenenza – e la retribuzione base annua degli uomini per le stesse categorie.

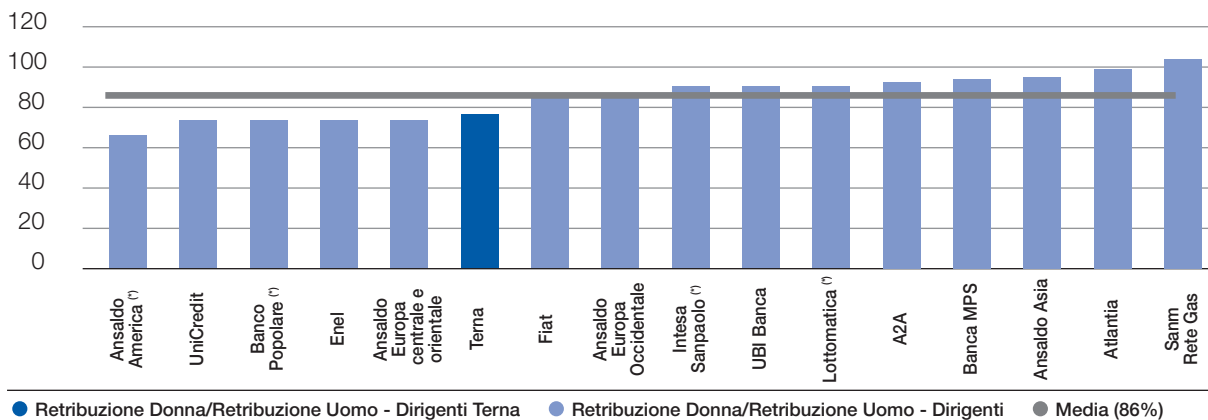
Nonostante il differenziale retributivo sia un aspetto della sostenibilità che riguarda trasversalmente tutti i settori, è stato possibile considerare nel confronto solo le aziende italiane del FTSE-MIB poiché, per le aziende degli altri due panel, i lavoratori vengono ripartiti in categorie contrattuali diverse a seconda dell'azienda e del paese, che non sono traducibili nelle categorie (dirigenti, quadri, impiegati) considerate da Terna al pari di molte altre aziende italiane. Nel 2011 il differenziale retributivo percentuale donna/uomo di Terna risulta pari all'80% per i dirigenti, al 94% per i quadri e al 94% per gli impiegati; nel 2010, anno per cui sono disponibili i dati a confronto, il differenziale era stato pari al 78% per i dirigenti e al 93% e 94% per i quadri e gli impiegati rispettivamente.

Nel confronto con le altre aziende italiane del FTSE-MIB Terna si colloca sopra la media per quanto riguarda il differenziale retributivo per genere dei quadri e degli impiegati.

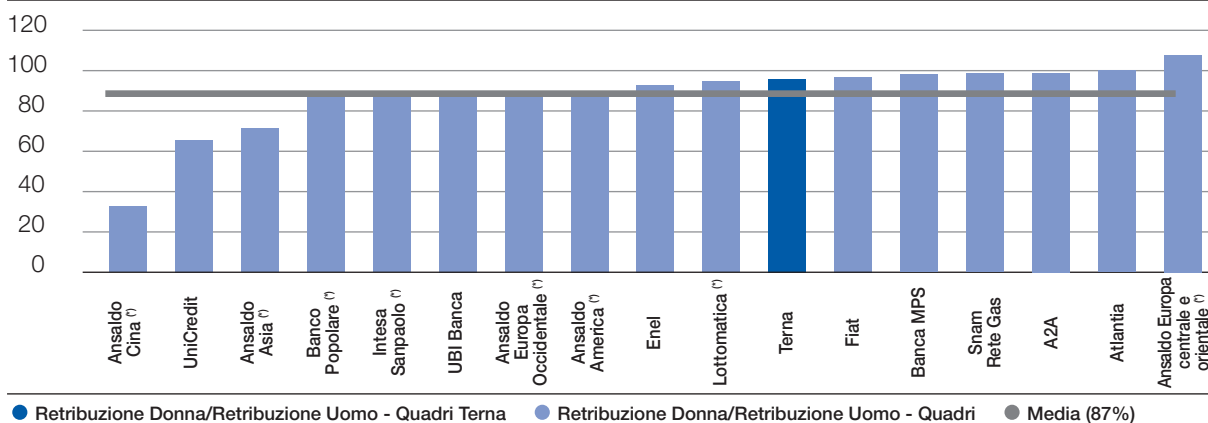
Panel FTSE-MIB: 17 dati disponibili (13 aziende, una delle quali presente con dati diversi a seconda del paese in cui svolge l'attività); media differenziale retributivo: 86% dirigenti, 87% quadri, 88% impiegati; valore minimo: 68% dirigenti, 33% quadri, 57% impiegati; valore massimo: 103% dirigenti, 106% quadri, 103% impiegati; deviazione standard: 10% dirigenti, 17% quadri, 12% impiegati.

In questo confronto Terna si posiziona sopra la media per le categorie contrattuali quadri e impiegati, mentre il dato del differenziale retributivo per i dirigenti si colloca al di sotto della media, influenzata anche da due aziende che riportano dati uguali o poco superiori al 100% (retribuzione media delle dirigenti donne uguale o superiore a quella dei colleghi uomini). In particolare, il caso di perfetta parità delle retribuzioni medie per genere di dirigenti, quadri e impiegati, che potrebbe derivare dal riferimento ai soli minimi contrattuali, indica una possibile non uniformità nella definizione di retribuzione base adottata dalle diverse imprese.

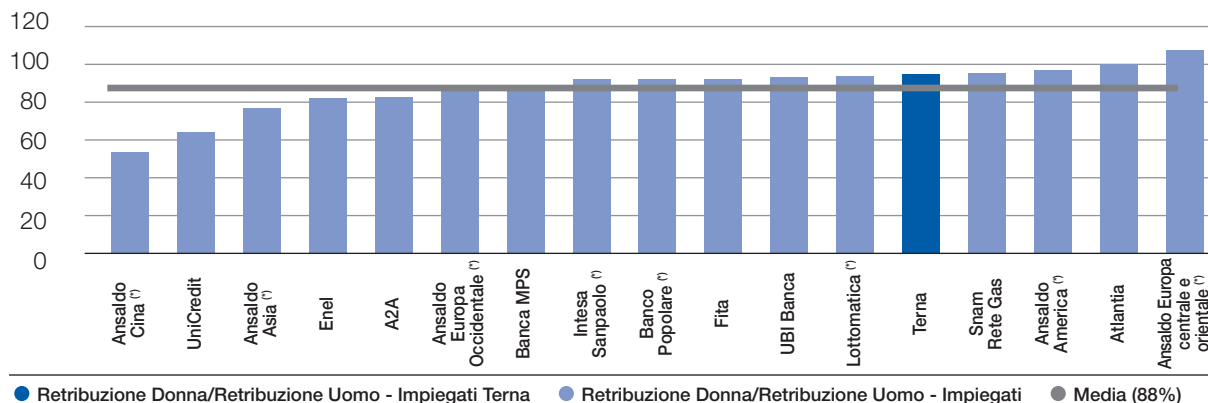
DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DONNE/UOMINI - DIRIGENTI FTSE-MIB ⁽¹⁾



DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DONNE/UOMINI - QUADRI FTSE-MIB



DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DONNE/UOMINI - IMPIEGATI FTSE-MIB



(*) Il differenziale retributivo donne-uomini è stato calcolato utilizzando i dati a disposizione.

(1) I dati considerati sono 16 in quanto Ansaldo non pubblica il valore del differenziale retributivo per i dirigenti relativo alla Cina.

Per ulteriori informazioni sulla costruzione dei panel e in generale sui confronti con altre aziende si rimanda alla Nota metodologica, pag. 16.

Comunicazione interna

Terna riconosce il ruolo fondamentale della comunicazione interna per favorire lo scambio di informazioni, creare integrazione, promuovere il lavoro di squadra, migliorare i processi. La comunicazione interna si articola in due aree: quella degli strumenti – con la Intranet aziendale, la diffusione a cascata delle informazioni “Team briefing” e l’*house organ* “Terna News” – e gli eventi e progetti speciali, con la convention annuale We:Me, gli incontri tra il Vertice e i Dirigenti, il Concorso CreativInTerna. Tra le iniziative del 2011 si segnalano:

Inaugurazione della nuova sede e Progetto Impatto Zero a Milano

Come già avvenuto nel 2009 per l’ingresso nei nuovi uffici di Roma, anche lo spostamento di 140 persone dalle tre sedi lombarde dell’Azienda in un’unica nuova sede è stato accompagnato da un accurato progetto di comunicazione interna. Così, l’ingresso a febbraio nei nuovi uffici di Pero, nell’area della nuova Fiera di Milano, è stato solo il punto di arrivo di un percorso iniziato più di tre mesi prima con comunicazioni ad hoc, strumenti e un programma di welcome personalizzato per il primo giorno di ingresso.

La sede di Milano è stata scelta come pioniera per un percorso messo a punto insieme a LifeGate, attraverso il quale Terna ha deciso di far seguire all’apertura delle sue nuove sedi sul territorio gli interventi di compensazione derivanti dalla propria partecipazione al Progetto Impatto Zero. Dal 2011 le emissioni di CO₂ generate dalla realizzazione di alcuni strumenti di comunicazione aziendali vengono neutralizzate, attraverso la creazione di nuove aree verdi localizzate anche dove si trovano gli uffici Terna. A Milano, l’intervento verde è stato situato lungo l’Alzaia del Naviglio Grande, con la piantumazione di 50 piante arbustive nell’ambito del progetto di riqualificazione dell’area. In occasione dell’apertura della nuova sede centrale a Roma, Terna aveva già identificato l’area del Parco dell’Aniene di fronte agli uffici come parte della sua partecipazione al Progetto Impatto Zero.

Quarta edizione del Concorso interno per fotografie e disegni “CreativInTerna”

L’anniversario per i 150 anni dell’Unità d’Italia ha offerto l’opportunità per creare immagini che rappresentino la nostra capacità di trasmettere idee e valori attraverso le generazioni. Con il tema “Storie d’Italia: 150 anni di energia”, i nostri artisti hanno così realizzato scatti di situazioni e persone che rimandassero a un orgoglio da passare come testimone prezioso. Come per le passate edizioni, anche CreativInTerna 2011 è stato collegato a una partnership sociale, identificata nel progetto “Pianeta Nuovo” della Fondazione Albero della Vita Onlus. Il progetto viene realizzato nelle scuole elementari, medie e superiori italiane per promuovere l’integrazione degli alunni stranieri. Un esempio di trasmissione del valore dell’integrazione e dell’accoglienza proprio a partire dalle giovani generazioni. La Giuria, composta dal Presidente di Terna, Luigi Roth, e da personalità del mondo della fotografia e dell’arte, ha selezionato i vincitori, che hanno visto i loro lavori utilizzati per materiali aziendali (calendario 2012) e riprodotti su pubblicazioni di prestigio. Inoltre, con i disegni vincitori è stato realizzato un originale segnalibro nei tre colori della bandiera italiana, distribuito insieme al Calendario e all’Agenda 2012.

EN18

In quattro edizioni, CreativInTerna ha totalizzato oltre 1.200 opere tra foto e disegni, realizzando una grande galleria virtuale della creatività delle nostre persone.

I dipendenti Terna protagonisti di un'opera d'arte

I dipendenti hanno avuto l'opportunità irripetibile di essere attori di un'opera d'arte unica nel suo genere. Su proposta del Professor Alberto Garutti, già vincitore della seconda edizione del Premio Terna di Arte Contemporanea nella categoria degli artisti affermati, 50 colleghi hanno partecipato con la loro presenza fisica a una speciale installazione dedicata al mondo dell'energia elettrica.

Garutti, già professore all'Accademia di Brera, ha preso parte al progetto di ricerca "*Beyond Entropy: when Energy becomes form*" (Oltre l'entropia: quando l'energia diventa forma), promosso dalla London School of Architecture, che si è posto l'obiettivo di esplorare da un punto di vista artistico e scientifico il mondo dell'energia: architetti, scienziati e artisti sono stati così invitati a collaborare alla creazione di installazioni riguardanti le differenti forme di energia.

Il gruppo di Garutti ha lavorato sull'energia elettrica: nella fase di ricerca è stato aiutato dai colleghi delle Direzioni tecniche dell'Azienda per meglio capire il "viaggio dell'energia". La fase realizzativa ha visto la presenza di 50 colleghi, fotografati in gruppi diversi all'interno della Triennale di Milano che ha ospitato a giugno la Mostra dedicata a tutte le opere del progetto. Le 10 foto realizzate hanno composto un'installazione a parete accompagnata da un cubo di grandi fogli sui quali viene riportata la seguente frase "Le persone qui ritratte sono alcune tra le numerose il cui lavoro consente all'energia elettrica di illuminare gli spazi della Triennale. Insieme, con le loro qualità e diversa provenienza, testimoniano il vasto e complesso sistema che permette di accendere la luce in questa sala. Quest'opera è dedicata a ognuno di loro." Un omaggio inedito all'arte della trasmissione dell'energia, attraverso le nostre persone.

Trasmettiamo energia anche con lo sport



Andalo (TN): foto di gruppo per gli sciatori di ScilnTerna.

Lo sport da sempre rimanda a concetti come energia, perseveranza, tenacia, capacità di fare squadra. Per questo Terna, che ha la trasmissione di energia come propria mission, ha scelto questo canale quale veicolo per favorire identità, integrazione e spirito di gruppo. Proseguendo nel percorso iniziato con il Terna Running Team, una squadra di colleghi podisti amatoriali nata ormai quattro anni fa, che porta la sua energia nelle maratone non competitive a fini sociali e che non smette di crescere numericamente, l'azienda ha promosso nuove opportunità per "trasmettere energia" attraverso lo sport. In occasione dei 150 anni dell'Unità d'Italia, è nata BicilnTerna, una pedalata di quattro giorni sulle due ruote per unire il Paese dall'Adriatico al Tirreno sotto le linee elettriche che collegano l'Italia dell'energia. Una squadra di 20 colleghi, vestiti con i colori Terna e seguiti da un team di supporto sempre composto da dipendenti, ha toccato lo scorso mese di giugno luoghi storici del nostro Paese e della sua elettrificazione, con una cronaca passo passo del loro percorso sulla Intranet aziendale e l'uscita di articoli sulla stampa locale ad accompagnare il loro passaggio. La loro traversata è stata poi oggetto di un ampio reportage fotografico sull'*house organ* aziendale "Terna News". L'iniziativa BicilnTerna è idealmente proseguita nel 2012 con una nuova iniziativa sportiva, dedicata questa volta allo sci e chiamata ScilnTerna. 60 colleghi si sono sfidati a marzo nel comprensorio di Andalo (Trento), in una emozionante gara di slalom gigante. Un successo per la partecipazione e lo spirito di gruppo riscontrati, per un'iniziativa nata nuovamente da una proficua collaborazione tra sede centrale e territorio. Una scelta non casuale, che mira a unire le persone anche nella fase progettuale, favorendo la partecipazione di colleghi con storie professionali diverse che trovano un terreno comune proprio nella missione di Terna di "trasmettere energia" in tutto ciò che facciamo.

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") si pone come una delle più stringenti in ambito europeo. Gli obblighi per le imprese riguardano numerosi fronti: analisi dei rischi, identificazione della catena di responsabilità a partire dal datore di lavoro, procedure e dispositivi di protezione, formazione, vigilanza sulle attività, incluse quelle date in appalto e subappalto. Tra gli aspetti di maggiore rilievo vi è l'obbligo di effettuare una valutazione analitica dei rischi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori. Tale valutazione deve riguardare i rischi specifici delle singole attività, il rischio di stress correlato al lavoro e soprattutto l'analisi dei rischi derivanti dall'interferenza dei lavori delle ditte appaltatrici e subappaltatrici, per tutte le operazioni che compongono il processo lavorativo del cantiere. I costi per l'eliminazione o attenuazione dei rischi da interferenza sono esclusi dalla competizione economica al ribasso per l'aggiudicazione delle gare di appalto.

In questo contesto, l'attenzione di Terna per la sicurezza sul lavoro fa perno sui seguenti elementi:

- **chiari indirizzi di politica della sicurezza:** l'importanza della tutela dell'integrità fisica delle persone è richiamata nel Codice Etico di Terna, che individua i principi fondamentali cui tutti, ai diversi livelli organizzativi, si devono attenere perché politiche, procedure, tecnologie e conoscenze contribuiscano alla consapevolezza e alla prevenzione dei rischi. La Politica della sicurezza sul lavoro, parte integrante del Sistema di gestione integrato Qualità, Ambiente, Sicurezza, specifica gli indirizzi del Codice Etico. Nella Politica viene anche espresso l'impegno a promuovere la prevenzione degli infortuni per tutti i dipendenti, inclusi quelli delle ditte appaltatrici;
- un **portale Safety & Sicurezza dell'Ambiente**, all'interno della rete Intranet aziendale, contenente un aggiornato e completo **archivio della legislazione** in materia di sicurezza del lavoro (norme nazionali, regionali, norme tecniche emesse da Enti competenti). Attraverso il portale è accessibile anche un servizio di supporto consulenziale on-line per l'interpretazione delle norme e la verifica delle modalità applicative e un archivio dei programmi di verifica e dei relativi risultati;
- una **struttura organizzativa preposta alla sicurezza** con presidio centrale (Direzione Sicurezza Aziendale) e responsabili locali nelle sedi territoriali (Responsabile di area - Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione - RSPP) e nei cantieri; la struttura provvede anche a verifiche dirette sui luoghi di lavoro e nei cantieri. Come previsto dalla legge, i datori di lavoro, tra i quali i responsabili delle sedi territoriali, hanno procura illimitata per le spese relative alla sicurezza sul lavoro;
- un **sistema gestionale certificato OHSAS 18001** (certificazione ottenuta nel 2007, confermata nel 2010. Copertura: 100% delle attività aziendali). Il sistema, integrato con quello della qualità e dell'ambiente, è basato su un'accurata mappatura dei rischi: il Documento di Valutazione dei Rischi, elaborato dal datore di lavoro e dal Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione e verificato dal medico competente, evidenzia la gravità e probabilità di accadimento degli eventi rischiosi specifici per ogni singolo ruolo e attività svolta da dipendenti di Terna. Il sistema gestionale consiste in una raccolta organica e dettagliata di **Procedure e Istruzioni Operative** (accessibili attraverso la Intranet aziendale) su tutte le attività relative alla sicurezza (formazione per la sicurezza, metodi di lavoro, utilizzo dei dispositivi di sicurezza individuale), con maggiore dettaglio per le attività che comportano rischio elettrico (Disposizioni per la Prevenzione del Rischio Elettrico - DPRET). Il DPRET è per Terna un documento fondamentale; anche per questo nel 2010 la nuova edizione è stata volontariamente sottoposta da Terna alla verifica esterna dell'INRiM (Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica), organismo scientifico del Ministero dell'Istruzione, che ha rilasciato il proprio parere positivo confermando così la piena validità delle disposizioni previste. Sempre nel 2010 Terna ha chiesto e ottenuto dall'INAIL (Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro) il riconoscimento di "buona prassi" per l'Istruzione Operativa "Scalata al sostegno e soccorso in quota su linee elettriche aeree AT", che è diventata punto di riferimento anche per le verifiche esterne di conformità;
- un'**intensa attività di vigilanza**: la corretta e piena applicazione delle procedure è sottoposta, oltre che alla vigilanza costante dei datori di lavoro, anche alle ispezioni da parte degli RSPP (due l'anno per ciascuno, nelle rispettive aree territoriali di competenza) e a **verifiche interne** di conformità su tutte le Aree Operative Territoriali. Ad aumentare l'attenzione per il rispetto delle norme di comportamento e per le tematiche della sicurezza contribuiscono anche le **verifiche esterne** previste per la conferma della certificazione, nonché una rappresentanza elettiva dei dipendenti con compiti di verifica sull'applicazione delle norme (Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, si veda l'indicatore LA6);
- un'**intensa e continua attività di informazione e formazione**: tutto il personale è portato a conoscenza delle principali nozioni e novità in tema di sicurezza, attraverso vari canali tra i quali la Intranet aziendale e l'organizzazione di incontri informativi. I corsi coprono tutte le tematiche **della sicurezza**, dalle novità normative alle Istruzioni Operative per tutte le attività rischiose (ad es. attività in quota, utilizzo dei dispositivi di protezione individuale). Alcune attrezzature presenti nel **Centro di formazione di Viverone (Torino)** consentono in **particolare 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;

- l’inserimento di **obiettivi di performance della sicurezza sul lavoro** nel sistema di indicatori cui è collegata la retribuzione variabile delle Direzioni interessate (Sicurezza Aziendale, Risorse Umane e Organizzazione, Manutenimento Impianti). Si segnala in particolare l’obiettivo di miglioramento del livello di sicurezza, che punta alla riduzione degli infortuni attraverso un “indice di sicurezza sul lavoro” composto dal tasso di frequenza e dal tasso di gravità degli infortuni e misurato a livello delle singole Aree Operative di Terna;
- la **ricerca applicata**: una specifica unità organizzativa della Direzione Ingegneria effettua sperimentazione di materiali e dispositivi di sicurezza, testandone l’affidabilità attraverso prove di resistenza in condizioni estreme;
- l’attenzione alle condizioni di sicurezza anche nei confronti delle **ditte appaltatrici** che eseguono lavori nei cantieri per conto di Terna. Tra le misure di tutela introdotte o rinforzate dal D. Lgs. 81/08 (si veda in Responsabilità economica il paragrafo “Rapporto con i fornitori”) negli appalti per la realizzazione di linee aeree e stazioni elettriche è richiesta la dichiarazione di avvenuta formazione e informazione a tutto il personale presente in cantiere sull’utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e sui rischi definiti nel Piano di Sicurezza Cantieri (PSC) e nel Piano Operativo di Sicurezza (POS) redatto dalle imprese.

Per alcuni ruoli (ad es. operatori addetti al montaggio e alle operazioni di manutenzione di linee, addetti al taglio piante, addetti alle verniciature, capocantieri, capisquadra e responsabili della sicurezza), Terna richiede un ulteriore attestato di avvenuta formazione, della durata variabile di 24-32 ore, per il ruolo ricoperto, ideata in collaborazione con enti di formazione specializzati nel settore elettrico e certificati SINCERT. In sede di qualificazione dei fornitori, Terna richiede infine, l’esistenza di procedure documentate adottate per la tutela della sicurezza e salute dei lavoratori. In particolare modo, per le imprese comprese in alcuni tra i comparti qualificati ritenuti maggiormente significativi per gli aspetti ambientali e di *safety*, è previsto un dettagliato questionario che richiede specifici elementi e aspetti organizzativi e procedurali capaci di garantire le buone pratiche gestionali oltre all’adempimento di ogni obbligo di legge.

Le principali attività del 2011

Monitoraggio cantieri

Nell’arco dell’ultimo anno si sono svolti circa 100 monitoraggi sui principali cantieri con il supporto di una società esterna specializzata. Questa attività, avviata nel 2009, ha lo scopo di assicurare il pieno adempimento dei requisiti formali e sostanziali in tema di sicurezza. Per condividere i risultati dei monitoraggi svolti con i principali addetti ai lavori è stato organizzato, nel mese di dicembre, l’evento formativo “Gestione della sicurezza nei cantieri”, promosso dalla Direzione Sicurezza Aziendale con la collaborazione della Direzione Risorse Umane. Hanno partecipato 80 colleghi che a diverso titolo hanno responsabilità e attività legate alla sicurezza nei cantieri. Oltre ad approfondire le tematiche legate all’applicazione delle linee guida elaborate da Terna, durante l’evento sono state presentate, a titolo esemplificativo, le best practice riscontrate nei diversi monitoraggi.

Nel 2011 è stato anche costituito un gruppo di lavoro interfunzionale per avviare un ciclo di verifiche sui cantieri; il gruppo è composto da esperti di sicurezza, Modello 231, *Fraud Management* e Sistema Qualità. Lo scopo delle verifiche svolte dal team nel 2011 – previste anche nel 2012 – è monitorare le attività in appalto a 360° consentendo di prevedere eventuali aspetti correttivi e di miglioramento in modo sinergico.

Inoltre, già dalla fine del 2010 Terna e ANIE (Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche) hanno avviato un Gruppo di Lavoro con lo scopo di armonizzare e standardizzare le disposizioni dei diversi enti territoriali preposti alla verifica della sicurezza nei cantieri di opere elettriche. In particolare le attività del gruppo hanno riguardato le Linee Guida per il “Lavori in quota”. L’obiettivo di Terna è uniformare maggiormente le disposizioni per garantirne la piena comprensione da parte di tutti gli addetti ai lavori favorendone in tal modo l’efficacia.

Il Protocollo d'intesa con i Vigili del Fuoco

Il Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, Alfio Pini, e il Presidente Luigi Roth hanno firmato un Protocollo d'intesa per aumentare la protezione della Rete Elettrica Nazionale. Si tratta del primo accordo di questo genere in Italia tra il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e un'azienda privata. Il Protocollo si pone l'obiettivo di sviluppare una serie di attività volte:

- alla formazione specifica del personale dei Vigili del Fuoco chiamato a intervenire per il soccorso di persone in prossimità o in contatto con linee elettriche aeree e alla stesura di procedure operative concertate;
- ad aumentare i livelli di protezione fisica delle stazioni elettriche, mediante specifica formazione del personale Terna e l'individuazione di sistemi e procedure finalizzate allo spegnimento degli incendi e al contenimento dei danni ambientali. A tale scopo il Protocollo prevede, inoltre, la realizzazione di un sistema di simulazione delle apparecchiature delle stazioni elettriche di Terna ritenute maggiormente vulnerabili;
- all'elaborazione di linee guida mirate alla trattazione di problematiche degli elettrodotti interferenti con attività soggette al controllo di prevenzione incendi.

Infine, l'accordo stabilisce che le attività necessarie al conseguimento degli obiettivi contenuti nel Protocollo verranno definite tra il Corpo dei Vigili del Fuoco e Terna attraverso specifici disciplinari attuativi.



Il Capo del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco Alfio Pini (a sinistra) e il Presidente di Terna Luigi Roth.

Dispositivi di primo intervento in caso di incendio

Con lo scopo di ottenere la massima velocità ed efficacia di intervento in caso di incendio, Terna si è dotata – inizialmente nella propria sede centrale – della tecnologia antincendio “One Seven”, apparecchiatura che garantisce la sicurezza degli utilizzatori e la rapidità d'azione attraverso alcune caratteristiche peculiari:

- la velocità di raffreddamento dei gas e del vapore: il calo di temperatura con il composto schiumogeno contenuto nell'apparecchiatura è di 10,3 gradi centigradi al secondo mentre con l'acqua è solo di 1,5 gradi;
- la maneggevolezza di un'unità autonoma che può essere collegata a qualsiasi tipo di idrante in sito;
- la possibilità di mantenere una buona visibilità grazie alla ridotta quantità di fumo.

Un altro investimento importante per il pronto intervento in caso di incendi ha riguardato anche le dotazioni dei veicoli della flotta operativa aziendale. Sono stati infatti sostituiti gli estintori a polvere con estintori/inibitori monouso che pesano solo 6 kg ciascuno e che hanno durata fino a 5 anni senza necessità di manutenzione.

Infine sono stati distribuiti nelle stazioni elettriche su tutto il territorio nazionale, 350 armadi di “primo soccorso” in caso di incendio con all'interno tutte le attrezzature certificate dai Vigili del Fuoco e necessarie per lo spegnimento dell'incendio.

Formazione e informazione

Nel 2011 sono state dedicate oltre 60.000 ore di formazione alle tematiche di salute e sicurezza (con un incremento di oltre il 20% rispetto al 2010). Di particolare rilievo la campagna formativa sul DPRET, avviata sul finire del 2010 e proseguita per tutto il 2011 con oltre 30.000 ore di formazione erogate a quadri, impiegati e dirigenti.

ORE DI FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	2011	2010	2009
Totale	61.033	49.222	46.537
Dirigenti	206	175	232
Quadri	2.536	3.897	2.781
Impiegati	25.737	20.265	18.781
Operai	32.554	24.885	24.743

Inoltre:

- sono state completate e avviate le attività di aggiornamento previste dal TU81/08, (ad es. primo soccorso, antincendio);
- è stata avviata una campagna interna contro il rischio di alcol e droghe. Rivolta a tutti i dipendenti l'iniziativa ha previsto la distribuzione capillare della guida "Sicurezza sul lavoro contro l'abuso di alcol e droghe";
- è stata programmata un'importante campagna formativa diffusa sul tema della sicurezza nei cantieri per l'anno 2012.

Il 2011 ha visto anche la prosecuzione del progetto "Analisi del contesto e individuazione di stimoli atti a favorire comportamenti sicuri sui luoghi di lavoro". Con questo progetto, avviato nel 2009, Terna si è posta l'obiettivo di conoscere le opinioni e le sensazioni dei dipendenti sul tema della sicurezza. Oltre a rilevare il grado di consapevolezza dei dipendenti rispetto all'impegno di Terna, l'iniziativa ha costituito un'opportunità per raccogliere idee e stimoli che permettano la messa in atto di comportamenti più sicuri sui luoghi di lavoro. Alla luce dei risultati raggiunti negli anni precedenti, nel 2011 è stato raddoppiato il campione dell'indagine arrivando a oltre 320 dipendenti intervistati e coprendo tutte le aree geografiche in cui Terna opera. Dall'analisi, che ha riguardato sia il contesto di lavoro sia il contenuto del lavoro, è emersa la **consapevolezza da parte dei dipendenti dell'investimento dell'azienda nei valori della sicurezza**. La formazione, gli incontri e la possibilità di condividere i risultati sono vissuti positivamente e incoraggiati da parte dei dipendenti. Al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze emerse sul territorio, nel 2012 si provvederà a diffondere i risultati non solo al Management aziendale, ma in modo più capillare verranno suggeriti aspetti e tematiche utili per l'approfondimento nelle singole aree che hanno preso parte all'intervista. Inoltre, nel 2011:

- è stata confermata la certificazione OHSAS 18001;
- sono state eseguite, in base agli obblighi di legge, 133 ispezioni da parte degli RSPP e responsabili di AOT e circa 228 visite sui luoghi di lavoro da parte del medico competente;
- sono state realizzate 14 verifiche interne;
- sono state effettuate visite mediche preventive e periodiche anche per i lavoratori atipici, come previsto dal D. Lgs. 81/08.

LA7 Infortuni sul lavoro

Anche nel 2011, come nei due anni precedenti, non si sono registrati infortuni mortali sul lavoro. Il numero totale degli infortuni si colloca in linea con il 2010. Il tasso di frequenza degli infortuni mostra contenute oscillazioni nel tempo, mentre il tasso delle assenze conferma il trend di riduzione. 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.

Non si sono registrati infortuni mortali sul lavoro, né casi di incidenti mortali o di incidenti gravi, anche avvenuti in anni precedenti, per i quali sia stata accertata definitivamente, nel triennio considerato, una responsabilità aziendale. Nel 2011 non si sono verificati incidenti tra le dipendenti donne di Terna.

INFORTUNI SUL LAVORO, DIPENDENTI TERNA DEFINIZIONI GRI-ILO ^{(1) (2)}

	2011	2010	2009
Tasso di frequenza infortuni (<i>Injury Rate</i>)	1,67	1,74	1,24
Tasso di gravità infortuni (<i>Lost Day Rate</i>)	46,4	65,0	40,9
Tasso d'assenteismo (<i>Absentee Rate</i>) ⁽³⁾	7.757,0	7.796,5	8.219,4
Tasso di malattia professionale (<i>Occupational Diseases Rate</i>)	0	0	0
Numero di infortuni	49	50	36
- di cui gravi	1	2	0
- di cui mortali	0	0	0

(1) 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. Non si è ritenuto necessario fornire i dati ulteriormente suddivisi a livello regionale poiché Terna opera unicamente in Italia.

Tasso di frequenza infortuni (*Injury Rate*). È il numero di 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 8,3 nel 2011, 8,7 nel 2010 e 6,2 nel 2009.

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, 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 0,2 nel 2011, 0,3 nel 2010 e 0,2 nel 2009.

Tasso di assenteismo (*Absentee Rate*). È il numero dei giorni di assenza per malattia, sciopero, infortunio 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 3,9 nel 2011, 3,9 nel 2010 e 4,1 nel 2009.

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.

(2) Nel 2011 sono stati rivisti i criteri di elaborazione e le voci che determinano il totale delle ore lavorate. Per garantire la coerenza e la confrontabilità dei dati sono stati aggiornati e rivisti i valori delle ore lavorate utilizzate anche negli anni precedenti (2010 e 2009) e impiegate nella costruzione dei tassi degli infortuni e dell'assenteismo; per questa ragione i dati pubblicati nella tabella risultano diversi rispetto a quanto pubblicato negli anni precedenti.

(3) Le causali d'assenza considerata 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 2010 Terna ha consolidato le modalità di reporting interno sugli infortuni dei dipendenti delle ditte appaltatrici e subappaltatrici, monitorando tutti i cantieri e rilevando tutti i tipi di infortunio anziché solamente quelli gravi e mortali, già regolarmente presentati nelle precedenti edizioni del Rapporto di sostenibilità. Nel 2011 e nel 2010 non si sono verificati casi di incidenti mortali neanche tra i dipendenti delle ditte appaltatrici e subappaltatrici.

INFORTUNI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI DEFINIZIONI GRI-ILO

	2011	2010	2009
Infortunati sul lavoro	13	14	n.a.
- di cui gravi	4	5	1
- di cui mortali	0	0	1
Tasso di frequenza infortuni (<i>Injury Rate</i>) ⁽¹⁾	0,75	0,85	n.a.

(1) È il numero di 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 **3,7 nel 2011 e 4,2 nel 2010**.

Relazioni industriali

Le relazioni industriali che interessano Terna e le Organizzazioni Sindacali che rappresentano i suoi dipendenti avvengono sia a livello di settore elettrico sia a livello aziendale.

Tutti i dipendenti di Terna S.p.A. sono coperti da un **contratto di lavoro collettivo** adottato dalle imprese **del settore elettrico** (CCNL - Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti addetti al settore elettrico). Il contratto di settore disciplina molti aspetti del trattamento dei dipendenti, quali ad esempio il minimo retributivo per i differenti livelli di inquadramento professionale, il trattamento dei turnisti, le ferie, il ricorso al lavoro straordinario, l'assistenza sanitaria integrativa, la previdenza complementare. Terna contribuisce alla definizione delle regole di settore, in quanto fa parte della delegazione dei datori di lavoro che negozia il rinnovo del contratto con le Organizzazioni Sindacali. Il CCNL vigente, sottoscritto il 5 marzo 2010, ha decorrenza triennale con scadenza 31 dicembre 2012.

Nel rapporto con le Organizzazioni Sindacali di settore trova origine anche la **regolamentazione delle prestazioni indispensabili** da fornire, **in caso di sciopero**, per garantire la continuità del servizio. In Terna trova applicazione l'Accordo Sindacale Nazionale 12 novembre 1991, attuativo della Legge 12 giugno 1990, n. 146, recante norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e convalidato dalla Commissione di garanzia per l'attuazione della Legge stessa. L'accordo dispone, tra l'altro, che è in ogni caso esentato dallo sciopero il personale indispensabile al mantenimento del servizio e addetto alla programmazione a breve termine, all'esercizio e alla manutenzione del sistema di produzione e trasmissione. In relazione a tali previsioni, in Terna sono in ogni caso esentati dallo sciopero i turnisti del Centro Nazionale di Controllo, dei Servizi di Rete e Piani di Produzione, dei Centri di Ripartizione e dei Centri di Teleconduzione Impianti. Relativamente al personale reperibile, l'accordo in esame stabilisce che quest'ultimo, pur avendo diritto di sospendere la normale prestazione durante lo sciopero, ha l'obbligo di assicurare la reperibilità estendendola al periodo orario dello sciopero stesso. Purché proclamato nel rispetto delle previsioni di legge e contrattuali, non esistono limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero per il restante personale Terna.

Va peraltro precisato che, nell'ambito del rinnovo del CCNL 5 marzo 2010, sono state definite le linee guida per la successiva definizione della nuova regolamentazione del diritto di sciopero nel settore elettrico. Tali linee guida fanno salvo il principio di garanzia della continuità del servizio in caso di sciopero e introducono, in via sperimentale, aspetti innovativi relativi alle modalità di sciopero del personale reperibile.

Lo stesso rinnovo del CCNL ha previsto l'istituzione di un Organismo bilaterale – a livello di settore elettrico – su “Salute, sicurezza e ambiente” con il compito di rafforzare il presidio della sicurezza sul lavoro a partire da obiettivi comuni e condivisi tra le parti. In particolare, all'Organismo sono attribuite funzioni propositive, di verifica, monitoraggio e coordinamento formativo sulle tematiche ambientali e di sicurezza. È prevista la possibilità di istituire Commissioni bilaterali aziendali, che operino in raccordo con l'Organismo di settore, nelle aziende con oltre 500 dipendenti.

Attualmente, il **coinvolgimento dei lavoratori in tema di salute e sicurezza** è regolato dalla legge, che prevede la nomina per elezione da parte di tutti i dipendenti dei RLS, Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. I RLS, che rappresentano pertanto il 100% dei dipendenti, sono in numero variabile in base al numero dei dipendenti e delle sedi. Il ruolo prevede compiti di verifica sull'applicazione delle norme sulla salute e sicurezza dei lavoratori. Nell'ambito del citato rinnovo del

LA4

HR5

LA6

LA9

CCNL il ruolo dei RLS è stato ampliato, estendendolo anche alle tematiche ambientali (RLSA).

Il Rappresentante può chiedere all'Azienda di effettuare verifiche ispettive e viene consultato per la valutazione dei rischi e l'individuazione delle misure preventive. Almeno una volta l'anno partecipa a riunioni con il datore di lavoro e altri responsabili aziendali della salute e sicurezza per esaminare l'idoneità dei mezzi di protezione individuale e dei programmi di formazione, nonché le eventuali ricadute dell'introduzione di nuove tecnologie.

A marzo 2009 è stato siglato tra Terna e le Organizzazioni Sindacali aziendali un accordo applicativo; nel mese di giugno 2009 si sono tenute le elezioni dei nuovi RLS competenti per tutte le unità Terna dislocate sul territorio. Le elezioni dei nuovi RLS competenti per le sedi centrali dislocate a Roma si sono tenute invece nel mese di ottobre 2009.

Il citato accordo aziendale di marzo 2009 è solo uno dei numerosi aspetti del **rapporto tra Terna e le Organizzazioni Sindacali a livello aziendale**. Le relazioni industriali all'interno della Società si fondano sul coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali nei principali aspetti della vita aziendale, ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità. I rapporti sindacali a livello aziendale sono regolati dal *Protocollo sul sistema di relazioni industriali*, che definisce un sistema di relazioni articolato su contrattazione, confronto, consultazione e informazione preventivi e/o periodici.

Il **tasso di sindacalizzazione dei dipendenti** di Terna S.p.A. nel 2011 è stato pari al **60,6%**, un livello elevato rispetto alla media del settore industriale anche se in leggero calo rispetto a quello registrato negli anni precedenti. L'adesione al sindacato è concentrata nelle sigle maggiori; ciò determina l'assenza di fenomeni di frammentazione nella rappresentanza sindacale e costituisce la condizione per un sistema relazionale di alto profilo. La gestione del *Protocollo sul sistema di relazioni industriali* ha permesso di sviluppare e consolidare un'efficace rete di rapporti tra le parti a tutti i livelli, consentendo di governare processi di cambiamento di rilevante interesse aziendale.

Nel triennio 2009-2011 la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali di categoria ha portato alla **sottoscrizione di 44 verbali di accordo**. Per l'anno 2011, l'attività di relazioni industriali è stata caratterizzata dalla trattativa con le Segreterie sindacali nazionali in merito alla contrattazione aziendale o di secondo livello.

Due i principali accordi sottoscritti, con i quali è stato definito il nuovo quadro normativo-economico di riferimento, a valere per il triennio 2011-2013, in tema rispettivamente di Premio di risultato e di Rimborsi spese in occasione di trasferte. Con quest'ultimo accordo, in particolare, è stato superato il preesistente impianto, riconducibile a 20 differenti accordi regionali, prevedendo la graduale convergenza – da completarsi entro il 1° gennaio 2013 – verso importi unici a livello nazionale per le singole voci di rimborso.

Inoltre, con il verbale di accordo sottoscritto il 21 settembre 2011 si è data attuazione a specifici progetti formativi in materia di sicurezza sul lavoro (Gestione della sicurezza nei cantieri, Formazione antincendio, Guida sicura su neve e ghiaccio), con la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali di tipo partecipativo anche attraverso la condivisione delle finalità e degli obiettivi della formazione.

Si segnala infine che è stato formalmente avviato con le Segreterie sindacali nazionali il confronto preventivo in merito al progetto di nuovo assetto societario del Gruppo Terna.

LA5

Il **coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in caso di modifiche organizzative** è uno degli aspetti centrali delle relazioni industriali: concorrono a regolarlo sia norme di legge, sia il contratto di settore, sia gli accordi aziendali. Secondo la legge, in caso di fusioni, acquisizioni o altri significativi mutamenti dell'assetto proprietario dell'impresa identificati dalla legge stessa, i rappresentanti dei lavoratori devono essere informati e consultati non meno di venticinque giorni prima di accordi vincolanti. In base agli accordi sindacali vigenti in Terna, in caso di significativi mutamenti organizzativi è prevista una discussione preliminare con le Organizzazioni Sindacali da concludersi entro tre mesi. Il confronto prevede che l'Azienda metta a disposizione la documentazione necessaria ad assicurare una visione completa del progetto organizzativo, per permettere la formulazione di osservazioni e proposte. In questa fase, l'informazione preventiva rimane a livello collettivo. La comunicazione preventiva al singolo dipendente è prevista solo nel caso in cui la modifica organizzativa ne comporti un trasferimento di sede; in tal caso, la comunicazione deve pervenire al lavoratore per iscritto con un preavviso non inferiore a trenta giorni.



Il nostro approccio

Terna, azienda infrastrutturale strategica per il sistema paese, fornisce un servizio di interesse collettivo. La società intesa sia in senso lato, quale destinataria del servizio di Terna, sia in un'accezione locale, più direttamente interessata dai progetti di investimento nello sviluppo della rete di trasmissione, è uno stakeholder fondamentale.

S01 L'approccio di Terna alle comunità locali che ospitano le realizzazioni di nuove infrastrutture è ampiamente trattato nel capitolo "La Responsabilità ambientale" perché quello visivo e paesaggistico è l'impatto più rilevante di tali attività. In questo capitolo si affrontano invece i possibili impatti di natura diversa sui singoli individui e sulla società.

S09 La realizzazione di nuove linee elettriche non implica lo spostamento fisico di cittadini o di intere comunità ma solamente l'utilizzo di un terreno, di solito agricolo, per una superficie variabile da circa 30 a circa 250 metri quadri per ogni traliccio. L'impiego da parte di Terna di soluzioni innovative, come ad esempio i tralicci monostelo, tende a diminuire, oltre all'impatto visivo, anche l'ingombro fisico delle nuove linee.

EU20 Pur essendo autorizzata dalla legge (Legge 1775 del 1933; D.P.R. 327/2001 Testo Unico sugli espropri) a seguire una procedura di esproprio, per ottenere la disponibilità del suolo Terna preferisce ricorrere alla pratica dell'asservimento amichevole, con il riconoscimento di un'indennità una tantum per il diritto al passaggio dell'elettrodotto su fondi privati (realizzazione dei sostegni, attraversamento aereo dei conduttori, posa dei cavi interrati). In questo caso il proprietario non potrà più utilizzare il terreno nei limiti dell'ingombro fisico dei tralicci; fermo restando che in caso di smantellamento delle linee il terreno rientrerà nella sua piena disponibilità.

EU22 Solo in una minoranza di casi, la ricerca di una soluzione consensuale non porta al risultato voluto e si rende necessaria l'imposizione di misure coattive. Nel triennio 2009-2011 sono stati costruiti elettrodotti per circa 515 km, che hanno comportato la costituzione di servitù di elettrodotto per circa 14.412 proprietari dei terreni interessati (7.092 nel 2011; 3.586 nel 2010; 3.734 nel 2009); per il 16% dei casi è stato necessario ricorrere a una procedura di asservimento coattiva. Nel caso della costruzione di una stazione, il cui ingombro è di gran lunga più ampio, Terna procede di norma all'acquisto del terreno necessario. Considerati il ruolo di servizio alla collettività e il contesto regolamentare in cui opera, Terna si attiene con il massimo rigore al rispetto delle leggi e dei regolamenti che la riguardano.

Coerente con questo approccio corretto e rispettoso, Terna considera parte integrante della propria mission l'identificazione e la realizzazione di iniziative di valore sociale, umanitario e culturale, come segno concreto di partecipazione alla crescita civile delle comunità in cui opera.

Nel rapporto con le Istituzioni e le Associazioni, come previsto dal suo Codice Etico, Terna rappresenta i propri interessi e le proprie posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

HR1 Diritti umani

HR3

HR4

HR5

HR6

HR7

HR9

HR10

HR11

Il Gruppo Terna opera in Italia, dove il quadro normativo e il livello di sviluppo civile garantiscono ampiamente il rispetto dei diritti umani, la libertà di associazione e di contrattazione collettiva e rendono non determinante da parte dell'impresa particolari azioni su questi temi, con la messa in atto di politiche di gestione dedicate. A tutto il 2011 i progetti di Terna all'estero (area dei Balcani e del Nord Africa) non hanno implicato attività operative. Anche la società di diritto montenegrino Terna Crna Gora, costituita a giugno 2011 (2 dipendenti con contratto locale al 31 dicembre 2011), ha finalità di supporto alle attività di Terna derivanti dalla partecipazione al capitale del TSO del Montenegro CGES (si veda "Il Gruppo Terna" a pag. 28). Tale società ha adottato il Codice Etico di Gruppo nel febbraio 2012.

Sin dal 2006 Terna ha fatto propri, richiamandoli nel suo Codice Etico, i principi del Global Compact, istituendo così un punto di riferimento, un limite invalicabile, per tutte le situazioni in cui si trovasse a operare nel mondo. Questo impegno è stato ulteriormente rafforzato con l'adesione formale al Global Compact, deliberata dal Consiglio di Amministrazione a dicembre 2009 (si veda il box dedicato nel capitolo "Profilo" a pag. 40).

Fermo restando quanto detto nonché l'attuale assenza di evidenze di criticità, la responsabilità gestionale dei diritti umani investe in linea di principio soprattutto la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e, considerato che molti aspetti attinenti i diritti umani sono trattati nel Codice Etico di Terna, un compito di vigilanza sulla corretta applicazione delle norme spetta alla Funzione Audit. Per quanto concerne le garanzie del rispetto dei diritti umani e delle tutele lavorative nei lavori in appalto e subappalto svolti per conto di Terna, svolgono un ruolo determinante le Direzioni Acquisti e Appalti e Sicurezza Aziendale, a tal proposito si vedano i paragrafi "Il rapporto con i fornitori" e "Salute e sicurezza sul lavoro", rispettivamente a pag. 104 e 169 di questo Rapporto. La Funzione Responsabilità Sociale d'Impresa, infine, monitora l'evoluzione dei riferimenti esterni (ad es. convenzioni internazionali) anche in relazione a possibili, future attività di Terna in altri paesi.

Tutela della legalità e prevenzione della corruzione

La prevenzione della corruzione è in Terna un presidio strategico che si intreccia con i Sistemi di Controllo interni. Legalità e onestà sono due dei principi generali su cui si fondano il Codice Etico e la conduzione delle attività aziendali.

La strategia di Terna al riguardo si articola in tre grandi aree:

Gestione dei Rischi: sin dal 2001 Terna ha adottato il Modello Organizzativo 231, un insieme sempre aggiornato di linee guida, procedure, impegni formativi e meccanismi di controllo che si configura come un sistema integrato per la prevenzione di specifici rischi, tra i quali i reati di corruzione.

Nel periodo 2009-2011 la Funzione Audit ha esaminato più volte tutte le Direzioni aziendali (100%) e le società controllate in relazione ai diversi tipi di rischi, inclusi quelli relativi alla corruzione, producendo rapporti di audit e di *risk assessment* per processi e Direzioni aziendali a rischio.

S02

Attività di monitoraggio: l'Unità *Fraud Management* della Direzione Sicurezza svolge attività di:

- prevenzione e gestione degli illeciti, attuata mediante:
 - l'analisi sistematica delle pre-condizioni che possono caratterizzare gli eventi fraudolenti, individuando le aree critiche in cui i fenomeni possono essere favoriti e le eventuali cause in aspetti organizzativi e operativi dei processi;
 - la definizione di specifiche procedure di monitoraggio e di controllo per la mitigazione dei rischi;
 - il monitoraggio continuo dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate;
- verifica e valutazione di nuovi soggetti e controparti finalizzata al contenimento dei rischi derivanti da operazioni con terzi;
- validazione *ex ante* delle richieste di affidamento di consulenze, incarichi professionali, servizi IT e delle procedure di assegnazione a fornitori predeterminati;
- invio alle Istituzioni preposte, in attuazione dei Protocolli d'intesa siglati con le stesse, di dati, informazioni e notizie sulle imprese esecutrici di appalti e subappalti al fine di prevenire i tentativi di infiltrazione criminale nei lavori di realizzazione delle infrastrutture della Rete di Trasmissione Nazionale (RTN).

Formazione del personale: Terna eroga costantemente corsi di formazione sul Codice Etico e sul Modello Organizzativo 231. Questi corsi hanno l'obiettivo di assicurare una sensibilizzazione e una diffusione, a tutti i livelli aziendali, delle regole comportamentali e delle procedure istituite per la prevenzione degli illeciti e di formare e informare il personale sulle aree a rischio illeciti e sui potenziali reati associati in relazione alle attività svolte. Nel 2009 la sensibilizzazione sul Codice Etico è stata perseguita anche con una campagna di diffusione che ha interessato le prime linee di riporto e, a cascata, tutti i dipendenti, in occasione della costituzione di un Comitato Etico volto ad agevolare il confronto interno sui temi etici.

S03

HR3

A marzo 2011, la Direzione Sicurezza Aziendale ha pubblicato e distribuito a tutti i dipendenti un manuale per il personale dal titolo "D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – Modello di organizzazione e gestione delle procedure" a ulteriore sostegno delle attività di informazione e formazione sul tema.

Di seguito si riportano i dati sui dipendenti che hanno frequentato i corsi sul Modello 231 nel triennio 2009-2011.

CORSI SUL MODELLO 231

Indicatore	2011	2010	2009
Partecipanti al corso			
Numero partecipanti	97	1.073	1.053
- di cui dirigenti	12	26	12
- di cui altre categorie	85	1.047	1.041
Copertura %			
Sul totale	2,8	30,9	30,6
- di cui dirigenti	20,0	44,1	18,5
- di cui altre categorie	2,5	30,7	30,8

Dopo la campagna 2009-2010, nel corso del 2011 la formazione sul Modello 231 ha riguardato solo specifiche necessità di aggiornamento. Nel corso dell'anno è stato attivato un Gruppo di Lavoro per la messa a punto di un nuovo corso on-line e di attività in aula.

Nel 2011, come nei tre anni precedenti:

- non si sono conclusi casi di contenzioso in materia di corruzione;
- non vi sono state sanzioni disciplinari motivate da episodi di corruzione;
- non vi sono state segnalazioni accertate di violazione del Codice Etico in materia di corruzione.

Al 31 dicembre 2011 non risulta contenzioso pendente in materia di corruzione.

S04

La natura delle attività di Terna impone la necessità di un dialogo costante con le Amministrazioni locali, le Istituzioni centrali e il territorio nonché l'ascolto delle richieste e delle esigenze provenienti da Istituzioni e cittadini che si traduce anche in partecipazione ad audizioni, meeting, incontri, conferenze e forum con le Istituzioni e gli stakeholder. A ciò si aggiunge un costante monitoraggio dell'attività legislativa in ambito nazionale e locale.

Per contemperare l'esigenza di celerità autorizzativa e realizzativa delle infrastrutture elettriche con quella della massima tutela dei beni archeologici e del patrimonio culturale, il 28 aprile 2011 Terna ha stipulato con il Ministero per i Beni e le Attività Culturali (MiBAC) un Protocollo che prevede l'obbligo, in fase di progettazione, di indagini archeologiche preliminari, in seguito alle quali i Soprintendenti e le autorità archeologiche possono eventualmente richiedere ulteriori approfondimenti prima dell'inizio dei lavori.

Nel corso del 2011, in più occasioni, l'azienda è stata audita dal Parlamento.

- Il 19 gennaio Terna è stata invitata dalla Commissione Industria del Senato a intervenire in audizione nell'ambito dell'esame del Decreto Legislativo 28/11 di attuazione della Direttiva 2009/28/CE sulla promozione dell'uso dell'energia da fonti rinnovabili. Durante l'audizione Terna ha sottolineato la necessità di rispettare in modo più rigoroso le norme che prevedono l'Autorizzazione Unica dell'impianto e delle opere di connessione affinché l'energia prodotta possa essere immessa in rete con conseguenti benefici per i consumatori e l'ambiente.
- Il 27 aprile Terna è stata audita presso la Commissione Ambiente della Camera dei Deputati nell'ambito dell'indagine conoscitiva "Politiche ambientali in relazione alla produzione di energia da fonti rinnovabili". In tale circostanza ha fornito alcuni dati sulla crescita del settore delle rinnovabili e ha evidenziato l'importanza di una corretta applicazione delle norme vigenti per contrastare eventuali fenomeni speculativi. L'indagine ha evidenziato l'impegno di Terna nella realizzazione di nuovi elettrodotti e stazioni elettriche per sfruttare al meglio l'energia prodotta dagli impianti alimentati da fonti rinnovabili.
- Il 18 ottobre, Terna è stata audita dalla Commissione Industria del Senato nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulla Strategia Energetica Nazionale. In questa sede l'azienda ha illustrato i suoi progetti di adeguamento della rete alle esigenze derivanti dalla crescita delle fonti rinnovabili la cui potenza installata è triplicata in due anni e sarà in ulteriore aumento nel prossimo decennio. Per gestire in sicurezza l'energia prodotta da fonti intermittenti, in attuazione del D. Lgs. 28/11, Terna ha integrato il Piano di Sviluppo 2011 prevedendo la realizzazione di sistemi di accumulo capaci di aumentare sensibilmente la quantità di energia rinnovabile assorbita dalla rete elettrica e, allo stesso tempo, migliorare la sicurezza del sistema elettrico.

Nel corso dell'anno il vertice di Terna ha avuto altri incontri con il mondo istituzionale su temi particolarmente rilevanti per l'azienda, quali gli investimenti previsti dal Piano di Sviluppo della rete elettrica. Anche in queste occasioni sono state evidenziate le criticità per la sicurezza del sistema elettrico dovute all'aumento dell'energia prodotta da fonti intermittenti e le possibili soluzioni, quali lo sviluppo di nuove tecnologie e l'installazione di sistemi di accumulo, che consentano lo sfruttamento dell'energia verde in un contesto di sicurezza del sistema elettrico.

Partecipazione ad Associazioni

Coerente con gli impegni assunti nel Codice Etico, Terna collabora, si confronta e supporta il lavoro delle associazioni cui partecipa per contribuire al miglioramento generale del settore elettrico e delle sue normative e standard tecnici.

Prosegue l'accordo associativo con Confindustria, il principale sistema italiano di rappresentanza degli interessi delle imprese. Ad aprile 2008 Terna ha inoltre firmato un Protocollo d'intesa con ANIE (Federazione Nazionale Imprese Elettrotecniche ed Elettroniche), aderente a Confindustria. L'accordo, con durata triennale, prevede la definizione di iniziative comuni verso gli interlocutori istituzionali, finanziari e i gestori delle reti elettriche dei paesi esteri di interesse comune, in merito ai rispettivi obiettivi di sviluppo internazionale. ANIE si impegna a sensibilizzare le proprie Associate a offrire, su richiesta di Terna, consulenza tecnica sui mercati esteri e a favorire il reciproco scambio di informazioni e di dati statistici per una migliore conoscenza dei mercati di interesse.

Terna partecipa attivamente al CEI (Comitato Elettrotecnico Italiano), l'organismo cui spettano compiti di normazione tecnica settoriale. I dipendenti di Terna con ruoli tecnici sono spesso membri di associazioni professionali con finalità di aggiornamento, come ad esempio il CIGRE (Conseil International des Grands Réseaux Electriques) e l'AEIT (Federazione Italiana di Elettrotecnica, Elettronica, Automazione, Informatica e Telecomunicazioni), che riuniscono ingegneri elettrici e di altre specializzazioni del settore industriale.

In sintonia con la volontà di contribuire alla crescita civile del Paese anche al di là del proprio ruolo infrastrutturale, nel 2011 Terna ha confermato il proprio sostegno a favore di iniziative sociali, culturali e ambientali.

Le attività di *corporate giving* di Terna consistono principalmente in sostegni finanziari a iniziative benefiche. A queste si aggiungono le risorse dedicate all'organizzazione in proprio di iniziative a favore della comunità, la cessione a titolo gratuito di beni aziendali non più utili nel ciclo produttivo e il supporto fornito sotto forma di tempo di lavoro dedicato da dipendenti di Terna a diverse iniziative, in particolare le ore retribuite destinate ad attività di volontariato.

In ogni caso, i contributi non sono mai erogati a favore di partiti politici o di loro esponenti, così come previsto dal Codice Etico di Terna. Per disporre di un reporting accurato su questi temi, finalizzato al monitoraggio per uso interno e al confronto esterno, nel 2011 Terna ha aderito al London Benchmarking Group (LBG), un gruppo internazionale di imprese attive sul fronte delle iniziative benefiche che ha sviluppato l'omonimo standard di classificazione e misurazione delle iniziative nella comunità e dei relativi input (liberalità in danaro e in natura, tempo dei dipendenti) e output (benefici effettivamente generati dalle iniziative, sia per i destinatari ultimi sia per l'azienda). Il modello LBG costituisce un quadro di riferimento concettuale per la definizione, la classificazione e la contabilizzazione delle iniziative benefiche delle imprese. La valorizzazione dei contributi richiede, talvolta il ricorso a criteri extracontabili (ad esempio, il "*fair value*" dei beni ceduti o la quota di una sponsorizzazione che si traduce in una effettiva attività benefica) ed è quindi influenzata da aspetti interpretativi ma ha il pregio di mettere in relazione, in modo coerente, i costi e i benefici delle iniziative benefiche, consentendo una pianificazione strategica e una gestione razionale del *corporate giving*.

Nel corso del 2011 Terna ha affinato i propri strumenti di monitoraggio, come descritto a seguire nel box dedicato.

Il modello LBG per una gestione strategica del *corporate giving*

Nel 2011 Terna ha aderito a LBG - The London Benchmarking Group, un'organizzazione inglese che, con il coordinamento operativo di Corporate Citizenship, riunisce oltre 120 aziende attorno al tema degli impatti dei Corporate Community Investments per i quali ha messo a punto un'accurata metodologia di misurazione.

Nel Rapporto di sostenibilità 2010 (pagg. 161-162) le iniziative nella comunità di Terna dell'anno di riferimento erano state classificate per la prima volta secondo il Modello LBG, evidenziandone in particolare le tre modalità di contributo (in danaro, in natura o in tempo di lavoro), le tipologie di iniziativa (donazioni, investimenti nella comunità o iniziative commerciali nella comunità) e le loro finalità (Istruzione e giovani, Salute, Sviluppo economico, Ambiente, Arte e cultura, Benessere sociale, Sostegno per le emergenze e Altro).

Non disponendo delle necessarie rilevazioni, in questa prima applicazione del modello non era stato possibile misurare gli output delle iniziative benefiche, ossia gli impatti sull'organizzazione ricevente, i beneficiari finali e l'impresa. Per questo, nel corso del 2011, sono stati messi a punto strumenti di monitoraggio, coerenti con il modello LBG e adattati al contesto italiano e alle specificità di Terna.

Gli strumenti messi a punto da Terna prevedono la compilazione di una scheda-progetto, di un questionario per la raccolta di informazioni sulla destinazione delle liberalità e delle sponsorizzazioni e sulla visibilità dell'iniziativa, nonché di una scheda conclusiva per la valutazione degli effetti sull'azienda.

Questo set di monitoraggio è stato applicato per una prima raccolta dati a fine 2011 e dal 2012 accompagna sin dall'inizio ogni singola iniziativa, anche come supporto alla valutazione di merito dell'iniziativa stessa.

In Italia, nonostante la metodologia LBG sia richiamata in molti rapporti di sostenibilità, sono solo due le aziende ad avervi aderito formalmente: Terna e Telecom Italia.

Parallelamente a questa attività è stata redatta e pubblicata una nuova Istruzione Operativa per la "Gestione delle richieste per la cessione a titolo gratuito di beni aziendali" che regola uno dei tre input misurati dalla metodologia LBG.

Le iniziative nella comunità realizzate da Terna nel 2011, classificate secondo il Modello LBG, sono rappresentate in aggregato nella tabella seguente:

INIZIATIVE NELLA COMUNITÀ

Valori in euro	2011	2010
Valore totale dei contributi (esclusi costi interni di gestione)	1.923.500	1.558.825
Composizione per modalità di contributo		
- In danaro	1.833.550	1.436.743
- In natura (cessione gratuita di beni aziendali)	42.414	34.547
- Tempo di lavoro	47.536	87.535
Composizione per tipo di iniziativa		
- Donazioni	1.338.914	808.085
- Investimenti nella comunità	244.336	114.283
- Iniziative commerciali nella comunità	340.250	636.457
Composizione per finalità		
- Istruzione e giovani	498.936	81.297
- Salute	22.404	35.086
- Sviluppo economico	479.000	171.575
- Ambiente	21.000	32.240
- Arte e cultura	545.900	751.644
- Benessere sociale	30.000	66.250
- Sostegno per le emergenze	61.850	5.000
- Altro	264.410	415.733

(*) **Donazioni:** contributi episodici, tipicamente in risposta a richieste di fondi da parte di organizzazioni benefiche ritenute meritevoli.

Investimenti nella comunità: spese per iniziative coordinate/organizzate dall'Azienda secondo un programma di medio-lungo termine, spesso in partnership con ONG.

Iniziative commerciali nella comunità: iniziative di marketing con ricadute benefiche (è contabilizzata solo la parte di spesa che costituisce contributo benefico).

Le iniziative di tipo artistico e culturale, nonostante la pausa di un anno del Premio Terna per l'arte contemporanea, si confermano l'area tematica di maggiore concentrazione delle iniziative nella comunità dell'Azienda. Grande impulso ha avuto, nel corso del 2011, la formazione dei giovani attraverso programmi di collaborazione con Università e Master. Il supporto alle cause ambientali non è stato inserito in questa tabella perché di norma è collegato alla realizzazione delle nuove linee ed è stato pertanto classificato nelle spese ambientali (si veda il paragrafo dedicato nel capitolo Responsabilità ambientale alle pagg. 146-147). Circa il 40% delle organizzazioni che hanno ricevuto una donazione nel 2011 ha restituito a Terna il questionario LBG sugli effetti esterni del *corporate giving* che ha consentito una prima misurazione degli effetti sulla comunità. Tra queste si segnalano:

Arte e cultura

- **Spazio Teatro NO'HMA "Teresa Pomodoro":** Terna ha sostenuto la stagione teatrale 2010-2011, focalizzata sul tema "L'uomo e il senso delle cose", e la seconda edizione del Premio Internazionale per il Teatro dell'Inclusione. Per i temi affrontati e la gratuità della fruizione, lo Spazio NO'HMA rappresenta un elemento di valore nel panorama culturale contemporaneo.

La rilevazione LBG ha evidenziato un importante arricchimento culturale per un pubblico di circa 24.000 persone altrimenti escluse dalla fruizione dei normali circuiti teatrali.

Benessere sociale

- **Provincia di Ravenna per l'Orfanotrofio di Tuzla:** Terna ha sostenuto la costruzione di un impianto di generazione di energia elettrica attraverso pannelli fotovoltaici per la fornitura di acqua calda ai minori ospitati dall'orfanotrofio di Tuzla (Bosnia-Erzegovina).

A realizzazione conclusa, la rilevazione LBG ha evidenziato un beneficio immediato, in termini di maggiore igiene personale e di migliore qualità della vita, per i 130 bambini presenti nella struttura.

- **Popica Onlus, Progetto "StradAlternativa":** Terna ha partecipato a questo progetto di inclusione sociale e sanitaria rivolto a circa 120 bambini e giovani che vivono, in condizioni di estrema indigenza, sulle strade di Satu Mare, in Romania. La rilevazione LBG ha evidenziato, nel 25% dei casi, un importante cambiamento di comportamento e un arricchimento culturale e professionale che ha determinato, più in generale, un significativo miglioramento della qualità della vita. Per un altro 30% circa questo percorso è solo avviato o in fase di consolidamento.

Salute

- **Fondazione Onlus Marina Minnaja:** Terna sostiene questo progetto triennale, iniziato nel 2011, per l'educazione e la formazione del paziente in lista d'attesa e dopo il trapianto di organi attraverso un'assistenza durante l'iter trapiantologico e la produzione di materiale educativo e divulgativo.

La rilevazione LBG, fatta a pochi mesi dall'avvio del progetto, ha rilevato in questa prima fase benefici per l'organizzazione che ha potuto focalizzarsi sulla formazione dei volontari.

Istruzione e giovani

- **Fondazione Ugo Bordoni:** Terna sostiene le attività della Fondazione Ugo Bordoni, istituzione di alta cultura che realizza ricerche, studi scientifici e applicativi nelle materie delle comunicazioni elettroniche, dell'informatica, dell'elettronica, dei servizi pubblici a rete, della radiotelevisione e dei servizi audiovisivi e multimediali in genere per promuovere il progresso scientifico e l'innovazione tecnologica.

La rilevazione LBG ha evidenziato, come output del contributo di Terna, un ampliamento nell'offerta di nuovi servizi della Fondazione in favore della ricerca scientifica attraverso il co-finanziamento di borse di studio, assegni e contratti di ricerca per attività concordate con le Università di Roma "La Sapienza", Tor Vergata e Roma Tre, il Politecnico di Milano, l'Università di Milano Bicocca, l'Università dell'Aquila e l'Università di Bergamo. La Fondazione, a sua volta, ha potuto incrementare le proprie competenze professionali sui temi degli Urban Energy Network, con riferimento a Smart Grid e Smart City e produrre due ricerche originali.

Nel 2011, in occasione delle festività natalizie, è stato realizzato un nuovo progetto di solidarietà descritto nel box a seguire.

Con "Un futuro migliore per tutti" il Natale 2011 di Terna è solidale

Le festività di fine anno 2011 sono state per Terna l'occasione per lanciare l'iniziativa di solidarietà "Un futuro migliore per tutti" che ha sostenuto tre progetti orientati al benessere delle generazioni future e della salute.

Preservare un bosco, dare un futuro migliore a bambini con un presente difficile e sostenere un'eccellenza italiana della ricerca medico-scientifica su malattie che oggi non lasciano speranza sono rispettivamente gli obiettivi dei progetti di WWF Italia, Associazione Ai.Bi. - Amici dei bambini e "Adotta una cellula" della Casa Sollievo della Sofferenza di San Giovanni Rotondo e dell'Associazione "Neurothon Onlus", che Terna ha sostenuto e promosso anche attraverso i suoi biglietti di auguri e il suo sito web www.terna.it.

Questi progetti, promossi da organizzazioni che hanno passato il vaglio di criteri di trasparenza e affidabilità, sono stati selezionati perché hanno in comune il proposito di garantire un domani migliore.

L'iniziativa del WWF Italia favorisce, nell'Anno Internazionale delle Foreste, la tutela del bosco umido di Foce dell'Arrone sul litorale laziale, un piccolo scrigno di biodiversità sulla costa tirrenica che conserva i tratti di un passato naturalistico di una zona caratterizzata da una crescente urbanizzazione. Il bosco costiero con le sue dune sabbiose e la macchia mediterranea in cui sono presenti specie animali e vegetali legate a questo particolare habitat costituiscono le caratteristiche più significative della Foce dell'Arrone che, assieme alla vicina Oasi di Macchiagrande, rappresenta un prezioso esempio di tutela e conservazione dell'ambiente, della sua storia e della sua cultura.

I minori che vivono situazioni di difficoltà familiare sono invece al centro del secondo progetto di solidarietà sostenuto da Terna: una Casa-famiglia nei pressi di Milano realizzata da Ai.Bi. - Associazione Amici dei bambini. Rendere sereno e costruttivo il tempo di attesa di un bambino momentaneamente fuori dalla famiglia di origine attraverso il sostegno di genitori affidatari che danno amore, sicurezza e protezione agevolandone una crescita serena e un sano sviluppo dell'identità sociale e individuale è l'obiettivo delle Case-famiglia, una soluzione ancora poco diffusa ma molto a misura di bambino.

Un futuro migliore passa anche attraverso il sostegno alla ricerca scientifica e al suo costante impegno nell'ampliamento della conoscenza umana per accrescere la qualità della vita di tutti: sconfiggere malattie neurodegenerative come la SLA, la sclerosi multipla, il morbo di Alzheimer è il grande obiettivo del progetto "Adotta una cellula" e del Prof. Angelo Vescovi, Direttore Scientifico della Casa Sollievo della Sofferenza, i cui studi sul trapianto di cellule staminali cerebrali stanno identificando terapie efficaci contro queste malattie. Il protocollo di sperimentazione messo a punto dal Prof. Vescovi ha ottenuto a marzo 2011 l'autorizzazione dell'Istituto Superiore della Sanità a procedere con la sperimentazione umana su pazienti affetti da SLA.

A completamento dell'iniziativa Terna si è fatta a sua volta promotrice dei tre progetti presso i propri fornitori invitandoli a contribuire con una donazione anziché inviare strenne aziendali.

Per quanto riguarda le sponsorizzazioni, suddivise per ambito, si segnalano:

Sviluppo economico

- **Simposio Internazionale Cigré 2011** dedicato a “The electric power system of the future – Integrating supergrids and microgrids” (Bologna, 13-15 settembre). Terna ha sostenuto questo appuntamento internazionale, ospitato dalla Facoltà di Ingegneria dell’Università “Alma Mater Studiorum” di Bologna, sul tema dell’integrazione delle reti complesse.

Ambiente

- **IV Festival dell’Energia** (Firenze, 23-25 giugno). Terna ha sostenuto questa manifestazione nazionale interamente dedicata all’energia che promuove un confronto tra il grande pubblico e i rappresentanti del mondo scientifico, culturale, artistico, associazionistico, istituzionale ed economico.
- **V Premio PIMBY - Please In My Backyard**: ideato dall’omonima associazione, è un riconoscimento agli enti che promuovono una cultura sostenibile del fare realizzando opere sul proprio territorio, nel rispetto delle regole e con il consenso dei cittadini. Terna sostiene il premio per favorire un approccio sostenibile e concertativo con le comunità locali.

Arte e cultura

- **Anno della lingua e cultura russa in Italia e della lingua e cultura italiana in Russia**: Terna ha sostenuto le iniziative culturali organizzate dall’Istituto di Cultura Italiana di Mosca e promosse dal Comitato paritetico istituito dai due Governi per l’organizzazione di eventi a Roma, Milano, Mosca e San Pietroburgo.
- **“Gli occhi di Caravaggio. Gli anni della formazione tra Venezia e Milano”**: supporto alla mostra ospitata a Milano dal Museo Diocesano della Diocesi ambrosiana, dall’11 marzo al 3 luglio 2011.
- **XLIX Premio Campiello**. Terna ha sostenuto l’edizione 2011 del Premio di letteratura Campiello, organizzato e promosso da Confindustria Veneto.