

Roma, 29 aprile 2024

Imprese Responsabili
Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento Pari Opportunità
Largo Chigi 19, 00187, Roma
imprese.responsabili@governo.it

Oggetto: adesione al Codice di autodisciplina di Imprese responsabili in favore della maternità

Terna SpA
Codice fiscale e Partita IVA 05779661007
Sede Legale in Italia, Viale Egidio Galbani, 70 - 00156 Roma
info@pec.terna.it
Codice Ateco: 35.12 Trasmissione di energia elettrica
Numero persone dipendenti al 31.12.2023: 4.868 di cui donne 878. La percentuale di donne sul totale è pari al 18%
Dimensione aziendale: Grande impresa

La scrivente Terna SpA (di seguito “Terna”) comunica la piena volontà di aderire al Codice di autodisciplina per le Imprese responsabili in favore della maternità varato dalla ministra per le Pari opportunità Eugenia Roccella.

Terna si impegna e sottoscrive la presente adesione perché crede nell’importanza del tema della pari opportunità, ancora di più ed in un’azienda di stampo tecnico, l’aspetto della differenza di genere è ancora più acuito.

Terna è consapevole che alla base della parità di genere e del sostegno della maternità ci sia il supporto ed il riconoscimento dell’importanza della genitorialità condivisa per l’equa distribuzione dei carichi di cura. Per questo motivo si impegna ogni giorno a promuovere la parità di genere ed a supportare la genitorialità con azioni concrete che possano avere un impatto positivo sulla vita lavorativa ed extra lavorativa delle sue persone.

In Terna le persone sono al centro e contribuiscono con le loro competenze e la loro energia a vincere le sfide della transizione energetica. Per questa ragione Terna attribuisce loro vitale importanza, impegnandosi a garantirne una gestione basata sui principi etici generali di legalità, onestà e responsabilità, oltre che di buona gestione, rispetto, equità e trasparenza.

Terna sostiene il valore della diversità, dell'equità e valorizza l'unicità delle persone, impegnandosi a creare un ambiente di lavoro inclusivo che contrasta le discriminazioni e valorizza le diversità, in modo che ogni persona possa sviluppare il proprio potenziale.

Tali principi sono coerenti con l'approccio di Terna volto a massimizzare la sua capacità di creare valore nel tempo attraverso la realizzazione di un modello di business sostenibile, teso a raggiungere una transizione energetica giusta e inclusiva (la *just transition*).

Per questo nel 2024 è stata approvata dal CdA di Terna la [Diversity, Equity & Inclusion Policy](#) che formalizza l'impegno dell'azienda a valorizzare e tutelare la diversità, e a prevenire e sanzionare ogni tipologia di discriminazione e molestia, in base al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla nazionalità, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle confessioni religiose e a qualsiasi altra caratteristica personale dei propri interlocutori, nel rispetto di tutte le leggi e le norme internazionali e nazionali applicabili per il rispetto della diversità e la promozione dell'inclusione.

In Terna, il presidio di queste tematiche è in capo alla Direzione People Organization & Change, nell'ambito della quale è inserita una funzione dedicata alla diversità e all'inclusione.

In questo quadro si colloca il nostro impegno verso la parità di genere.

A marzo 2024 Terna ha ottenuto la [Certificazione sulla Parità di Genere](#) secondo la prassi UNI/PDR 125:2022 rilasciata dall'Organismo di Certificazione IMQ. Un riconoscimento che attesta l'efficacia delle politiche integrate e delle misure organizzative specifiche per ridurre le differenze di genere in ambito lavorativo e riflette il nostro impegno costante per creare un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo, dove ogni persona sia sempre ascoltata, rispettata e valorizzata per la propria unicità.

Per quanto riguarda il nostro posizionamento a seguito della Certificazione, i dati emersi attestano che Terna raggiunge un target superiore rispetto al benchmark di riferimento, in particolar modo per quanto riguarda:

- percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento,
- percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice,
- percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento,
- percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze,
- percentuale promozioni di donne su base annua,
- percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa.

A livello quantitativo è emerso inoltre, che non risultano dimissioni di donne rientrate dalla maternità nei primi 3 anni di vita di figlie e figli, segnale positivo dell'attenzione che Terna riserva alle neomamme.

Anche i dati quantitativi emersi nel nostro [Rapporto Integrato 2023](#) sono altrettanto positivi e sottolineano una crescita proporzionale della popolazione femminile:

Composizione del personale

	GRUPPO (*)			TERNA		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Totale	5.927	5.324	4.861	4.868	4.524	4.224
- di cui uomini	4.913	4.468	4.129	3.990	3.757	3.567
- di cui donne	1.014	856	732	878	767	657
Per categoria						
Dirigenti	102	91	86	89	78	74
Quadri	896	827	745	827	781	706
Impiegati	3.349	2.980	2.663	2.858	2.645	2.400
Operai	1.580	1.426	1.367	1.094	1.020	1.044
Per tipo di contratto						
- a tempo indeterminato ⁽¹⁾	5.860	5.305	4.844	4.864	4.520	4.223
- di cui uomini	4.860	4.456	4.117	3.988	3.755	3.566
- di cui donne	1.000	849	727	876	765	657
- a tempo determinato	67	19	17	4	4	1
- di cui uomini	53	12	12	2	2	1
- di cui donne	14	7	5	2	2	0
Per tipo di rapporto di lavoro						
- a tempo pieno	5.864	5.271	4.812	4.854	4.512	4.210
- di cui uomini	4.893	4.453	4.116	3.986	3.754	3.563
- di cui donne	971	818	696	868	758	647
- a tempo parziale	63	53	49	14	12	14
- di cui uomini	20	15	13	4	3	4
- di cui donne	43	38	36	10	9	10
Per età						
- di età inferiore ai 30 anni	1.094	1.229	1.168	974	1.156	1.116
- tra i 30 e i 50 anni	3.293	2.618	2.255	2.702	2.182	1.925
- oltre i 50 anni	1.540	1.477	1.438	1.192	1.186	1.183
Età media del personale (anni)						
Età media anagrafica	40,9	41,2	41,4	40,3	40,6	40,7
Composizione del personale %						
Per genere						
- di cui uomini	82,9	83,9	84,9	82,0	83,0	84,4
- di cui donne	17,1	16,1	15,1	18,0	17,0	15,6
Per categoria						
Dirigenti (al netto degli operai)	2,4	2,3	2,5	2,4	2,2	2,3
Quadri	15,1	15,5	15,3	17,0	17,3	16,7
Impiegati	56,5	55,9	54,8	58,7	58,5	56,8
Operai	26,7	26,8	28,1	22,5	22,6	24,7
Per età						
- di età inferiore ai 30 anni	18,5	23,1	24,0	20,0	25,6	26,4
- tra i 30 e i 50 anni	55,6	49,2	46,4	55,5	48,2	45,6
- oltre i 50 anni	25,9	27,7	29,6	24,5	26,2	28,0

(*) I dati del 2023 comprendono Terna (perimetro elettrico) e tutte le sue Società controllate (100% di tutti i dipendenti del Gruppo). I dati del 2022 si riferiscono a Terna (perimetro elettrico), Gruppo Tamini e Gruppo Brugg (97% di tutti i dipendenti del Gruppo). I dati del 2021 si riferiscono a Terna (perimetro elettrico), Gruppo Tamini e Brugg Svizzera (95% di tutti i dipendenti del Gruppo).

⁽¹⁾ I contratti a tempo indeterminato includono anche i contratti di apprendistato.

Nel Piano Industriale 2024-2028, Terna ha stabilito degli importanti obiettivi con i relativi target misurabili a breve, medio e lungo termine, in particolare:

- Aumentare la presenza femminile nella popolazione aziendale, manageriale e direttiva attraverso programmi di gender equality. In particolare, per la consistenza donne sulla consistenza totale Gruppo raggiungere il target del 20% entro il 2025, 21% per il 2026 e 2027 e raggiungere il 22% entro il 2028. Per il numero totale di donne sul totale (ad esclusione degli operai) raggiungere il target del 24% per il 2024, 25% per il 2025, 26% per il 2026 e 2027 e 27% per il 2028. Infine, raggiungere il target di donne top management (a max. 2 livelli da A.D.) sul numero totale top management (a max. 2 livelli da A.D.) pari al 25% per gli anni 2024-2025-2026-2027 e 26% per il 2028.
- Attivare iniziative coerenti con la Certificazione sulla parità di genere. In particolare, attuare studi e valutazioni dell'evoluzione della retribuzione tra uomini e donne per ruoli comparabili all'interno dell'azienda nel 2028. Attivare iniziative di formazione a tutte/i le/i dipendenti, in particolare manager e leader, aventi ad oggetto l'inclusione e la parità di genere con target da raggiungere indentificato nell' 80% dei ruoli con responsabilità da formare nel 2024, 80% della popolazione aziendale nel 2025, fino ad arrivare al 90% della popolazione aziendale negli anni 2026, 2027 e 2028.

Terna è in prima linea per la parità di genere e ha introdotto da anni numerose iniziative e si impegna ogni giorno per attivare nuove azioni innovative ed a sostegno delle sue persone.

Per ridurre il divario di genere, Terna adotta percorsi di selezione equi basati sulle competenze e sull'adeguatezza al ruolo, programmi di sviluppo e politiche retributive basate su equità e performance, misurandone periodicamente i risultati.

Sul piano culturale, Terna è impegnata in attività di sensibilizzazione a tutti i livelli, mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (*unconscious bias*) e promuove anche percorsi di formazione dedicati, con un focus particolare sul linguaggio inclusivo.

In particolare, al fine di sviluppare la managerialità e la leadership del genere femminile, Terna promuove specifici percorsi formativi, anche attraverso la testimonianza di *role model* e la partecipazione ad attività interaziendali di associazioni con cui collabora, al fine di sostenere l'empowerment femminile e garantire sempre di più un equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno delle diverse strutture, anche nelle posizioni manageriali e di direzione aziendale. Questi temi sono promossi con un piano di comunicazione integrata che prevede contenuti multimediali, articoli di approfondimento, interviste, video explainer e campagne social su tutti i canali di comunicazione interna ed esterna.

In Terna realizziamo progetti per promuovere l'equità di genere anche esternamente, sostenendo alcune associazioni e proponendo attività di sensibilizzazione all'interno delle scuole per favorire l'orientamento e la formazione in particolare di studentesse e giovani professioniste, con focalizzazione sulle discipline digitali e tecnico scientifiche, cosiddette STEM (science, technology, engineering and mathematics) e in generale in ambiti in cui le donne sono sottorappresentate o assenti e che rappresentano le principali opportunità lavorative di oggi e del futuro. Tra queste ricordiamo:

- Valore D: aderiamo alla prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e la cultura inclusiva.
- Sistema Scuola Impresa: dal 2018 sosteniamo, in partnership con ELIS, la trasformazione della scuola italiana portando il nostro esempio e l'esperienza delle nostre professioniste "role model"

all'interno dei licei italiani, anche per contribuire a ispirare e avvicinare le studentesse alle discipline STEM, scardinando gli stereotipi di genere.

- GROW – generating real opportunities for women: supportiamo i giovani talenti interessati a cogliere le opportunità offerte dalla gestione dei dati e del mondo digitale partecipando a “Data Girls”, l’iniziativa promossa dalla Luiss Business School per aumentare la presenza dell’occupazione femminile in ambito digitale.
- Master degree in data science & management: sosteniamo il percorso di laurea specialistica dell’Università Luiss Guido Carli attraverso il finanziamento di una borsa di studio biennale rivolta a una studentessa dell’area STEM.
- Programma Boost: nel 2022 Terna ha scelto di collaborare con Sistech, no profit europea che promuove l’accesso delle donne rifugiate nel mondo del lavoro digital & tech. Nel 2023 abbiamo aderito al programma Boost erogando otto borse di studio per promuovere la formazione professionale in ambito STEM.
- Shetech: collaboriamo con Shetech, associazione no profit nata con l’obiettivo di colmare il gender gap nel mondo della tecnologia, del digitale e dell’imprenditoria, attraverso testimonianze, attività di networking, empowerment e formazione.

A sostegno delle persone e per favorire le pari opportunità Terna mette in campo [politiche e azioni di welfare](#) per un sostegno strutturato e integrato alla famiglia e volte a favorire la condivisione delle responsabilità familiari (*caregiving*) per contribuire alla rimozione di potenziali gap tra uomini e donne e di ostacoli alla parità salariale per favorire la piena ed equa partecipazione alla vita lavorativa. Per tutelare la genitorialità e supportare l’empowerment femminile e la parità di genere ricordiamo che Terna ha definito alcune condizioni migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro e dalla legge italiana quali:

- aumento dell’indennità riconosciuta nel periodo di astensione obbligatoria mantenendo la retribuzione al 100%
- sei mesi di congedo parentale retribuiti al 45% per il primo mese e al 40% per il secondo e per il terzo mese, il 30% per gli ulteriori tre mesi,
- flessibilità oraria più estesa sull’orario di lavoro per i genitori con figli/e minori che frequentano fino alla Scuola Secondaria di Primo Grado,
- un permesso dedicato per il primo giorno di scuola elementare,
- 5 giorni di permessi retribuiti aggiuntivi a quelli previsti dalla normativa INPS per i dipendenti padri,
- premio di nuzialità.

Inoltre, a novembre 2020 Terna ha siglato un Accordo dove si è impegnata a garantire maggiore equilibrio vita lavoro consentendo alle persone di beneficiare dello Smart Working in forma strutturale con la possibilità di prestare la propria attività in modalità agile fino a 2 giorni a settimana, prolungabile in situazioni di necessità personale e/o esigenze familiari. In particolare, le lavoratrici in gravidanza possono usufruire di ulteriori 4 settimane consecutive di smart working da fruire nel periodo precedente a quello del congedo di maternità obbligatorio e 4 settimane consecutive per i lavoratori padri e le lavoratrici madri da fruire entro il primo anno di vita e/o di ingresso in famiglia del figlio/a.

Nella città di Roma, dove si trova la sede principale dell’azienda, in alternativa alla propria sede di lavoro è possibile usufruire di postazioni di co-working, conteggiate come giornate di lavoro in presenza.

Ulteriori servizi di supporto sono stati integrati dell'azienda mediante convenzioni per facilitare la conciliazione. Terna in collaborazione con ARCA (Associazione Ricreativa, Culturale e Sportiva), promuove e realizza iniziative a sostegno della famiglia (borse di studio, prestiti, rimborsi spese di formazione).

A livello nazionale ricordiamo inoltre Family+Happy che consente di usufruire di servizi di baby-sitting e caregiving a prezzi agevolati e Gympass, una piattaforma con una ampia gamma di strutture sportive e contenuti anche online.

Terna, inoltre ha inaugurato, a settembre 2021, MiniWatt, l'asilo nido aziendale realizzato a Roma presso la sede centrale in via Galbani.

Terna dedica costantemente attenzione al benessere psicofisico delle persone e delle donne e finanzia, con oneri a suo esclusivo carico, un fondo integrativo sanitario, il FISDE.

Promuove, inoltre, numerose iniziative quali campagne di prevenzione organizzate su tutto il territorio nazionale, come ad esempio la campagna di vaccinazione antinfluenzale e la Race for the Cure.

Dal 2021, Terna sostiene la Carovana della Prevenzione per la salute dell'Associazione Komen Italia, offrendo due volte l'anno la possibilità di accedere a screening senologici, endocrinologici e dermatologici gratuiti alle proprie collaboratrici e collaboratori direttamente presso la sede aziendale.

Infine, per quanto riguarda le iniziative già attivate, Terna è impegnata a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e garantendo, grazie alla Politica Whistleblowing, la possibilità di segnalare attraverso canali e strumenti che tutelano la riservatezza, molestie e violenze nei luoghi di lavoro.

Terna sostiene l'Associazione DonneXStrada, associazione no profit per la sicurezza in strada e contro la violenza di genere.

Nell'ambito della citata Certificazione sulla parità di genere, Terna ha costituito a gennaio 2024 il "Comitato Guida per la Parità di Genere" deputato a garantire l'applicazione della politica per la parità di genere e a definire il "Piano Strategico per la Parità di Genere", che stabilisce obiettivi da raggiungere entro il triennio di validità dello stesso (2024-2026) misurabili, realistici, assegnati con responsabilità di attuazione e monitorati nel tempo attraverso specifici "Key Performance Indicator".

Le azioni identificate sono 12 e raggruppate nelle 6 macroaree definite dalla Prassi: Generalità, Selezione ed assunzione, Gestione della carriera, Equità salariale, Genitorialità e cura, Work - life balance; di seguito un dettaglio grafico delle azioni pianificate per adempiere agli impegni sottoscritti in fase di Certificazione ed il mantenimento della stessa:

- Work - life balance**
 - Garantire tempi di lavoro sempre più inclusivi
 - Monitoraggio continuo del lavoro flessibile
- Genitorialità e cura**
 - Attivare analisi congedi di genitorialità e dei bisogni relativi a caregiving e genitorialità condivisa
 - Informare sui benefici disponibili a supporto della genitorialità e del caregiving
 - Supportare il rientro dei genitori dai congedi
- Equità salariale**
 - Rilevare, analizzare e mitigare eventuali gender pay gap



Generalità

- Attivare canali di ascolto per rilevare la percezione di inclusione e possibili azioni di miglioramento
- Formazione e sensibilizzazione dedicata a tutte le persone sulle tematiche di Diversità, Equità ed Inclusione.

Selezione ed assunzione

- Incrementare il numero di donne in azienda promuovendo la gender neutrality nel processo di selezione
- Incrementare l'attrattività di Terna verso potenziali candidate sul mercato del lavoro collaborando con scuole e associazioni
- Formazione sul recruitment inclusivo per persone coinvolte nelle selezioni

Gestione della carriera

- Formazione specifica sulla Leadership inclusiva, con particolare attenzione al tema del genere

Generalità

Azione 1.1

Attivare due iniziative per rilevare la percezione di inclusione e raccogliere suggerimenti per migliorarla

Crediamo che le idee non abbiano gerarchia e che per valorizzare l'unicità e il pensiero di ogni persona sia importante l'ascolto e implementare iniziative coerenti con le necessità rilevate.

Azione 1.2

Realizzare percorsi di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli sulle tematiche di Diversità, Equità ed Inclusione

Ci impegniamo a promuovere una cultura organizzativa inclusiva **ampliando la nostra offerta formativa** per raggiungere il 100% delle persone di Terna, per generare una sempre maggior consapevolezza su tematiche quali stereotipi inconsci (unconscious bias), linguaggio inclusivo e molestie sul luogo di lavoro.

Selezione ed assunzione

Azione 2.1

Promuovere la gender neutrality nel nostro processo di selezione attraverso la realizzazione di una nuova Istruzione Operativa

A febbraio 2024 abbiamo aggiornato l'**Istruzione Operativa per la Talent Acquisition IO005RU** nell'ottica di integrare i principi DE&I in ogni fase del processo e promuovere **processi di selezione equi**

Azione 2.2

Incrementare l'attrattività di Terna verso potenziali candidate

Sosteniamo associazioni e proponiamo attività di sensibilizzazione nelle scuole, per favorire l'orientamento e la formazione di studentesse e professioniste, con focalizzazione sulle discipline STEM ed incrementare il nostro employer branding e la nostra talent attraction.

Azione 2.3

Realizzazione di percorsi formativi sul recruitment inclusivo

Promuoviamo percorsi di selezione equi promuovendo sempre più strumenti su stereotipi e bias alle persone coinvolte nelle selezioni POC e Line Manager con l'obiettivo di formarne almeno il 50%

Gestione della carriera

Azione 3.1

Attivare nuovi percorsi formativi dedicati alla leadership inclusiva per favorire pari opportunità di sviluppo e crescita

Ci impegniamo a garantire programmi di sviluppo basati su **equità, merito e performance**.

A tal fine attiveremo **percorsi formativi sulla leadership inclusiva** con particolare **attenzione al tema del genere**, rivolti alle persone con ruoli di responsabilità e HR coinvolti nei processi di crescita raggiungendo almeno il 50% del target interessato

Genitorialità e cura

Azione 5.1

Monitoraggio dei congedi di genitorialità e dei bisogni relativi a caregiving e genitorialità condivisa

Ci impegniamo con costanza a monitorare l'utilizzo dei congedi e ad attivare una iniziativa per **rilevare le necessità relative a genitorialità condivisa e caregiving** per implementare iniziative coerenti

Azione 5.2

Informare sui benefici disponibili a supporto della genitorialità e del caregiving

Supportiamo chi vive il doppio ruolo di professionista e genitore e ci impegniamo a diffondere una **campagna informativa e di sensibilizzazione** sui benefici disponibili

Azione 5.3

Supportare il rientro dai congedi

Vogliamo sempre più facilitare il rientro dai congedi, promuovendo uno specifico percorsi formativo per **valorizzare le competenze genitoriali** con attenzione particolare a mamme di figlie/i under 3

Equità salariale

Azione 4.1

Rilevare, analizzare e mitigare eventuali divari retributivi di genere

Terna adotta politiche retributive basate su equità e performance, per garantire **parità di trattamento dal punto di vista retributivo che garantiscano** coerenza rispetto al ruolo e alle responsabilità ricoperti, indipendentemente dal genere di appartenenza.

Annualmente saranno attivate **analisi puntuali per individuare e ridurre eventuali gap retributivi**.

Conciliazione vita-lavoro

Azione 6.1

Garantire tempi di lavoro sostenibili e inclusivi

Ci impegniamo ad identificare ed eliminare eventuali ostacoli alla **piena partecipazione alla vita lavorativa**, nel rispetto delle esigenze personali, favorendo un miglior **work-life balance formalizzando** una **Istruzione Operativa** rivolta a tutta la popolazione per gestire più efficacemente le riunioni.

Azione 6.2

Monitoraggio continuo del lavoro flessibile

In Terna promuoviamo modalità di lavoro ibrido e con il Verbale di accordo del 9 novembre 2020 abbiamo introdotto lo **Smart Working in forma strutturale**. Ci impegniamo a **monitorare l'andamento dell'istituto** per promuovere le migliori modalità di lavoro per tutta la popolazione aziendale.

Terna è in prima linea per realizzare un vero equilibrio tra i generi ed è per questo che pone le donne al centro delle sue politiche di crescita ed è consapevole della propria responsabilità nei confronti dell'intera collettività, sia quotidiana sia a medio e lungo termine.

Per questo motivo Terna vuole impegnarsi in coerenza con il vostro Codice e proseguire nelle proprie azioni a favore della parità di genere.

In fede,

Daniele Amati