

La responsabilità sociale

Consistenza e composizione del personale

	Unità	2013	2012	2011	Var 12-13	Var 12-13%
EVOLUZIONE DEL PERSONALE						
Totale dipendenti	n°	3.442	3.433	3.493	9	-
Dipendenti entrati nell'anno	n°	70	45	176	25	56%
Dipendenti usciti nell'anno	n°	61	105	151	-44	-42%
- uomini	n°	56	99	139	-43	-43%
- donne	n°	5	6	12	-1	-17%
- di età inferiore ai 30 anni	n°	3	3	2	0	0%
- tra i 30 e i 50 anni	n°	7	9	13	-2	-22%
- oltre i 50	n°	51	93	136	-42	-45%
Tassi di turnover in uscita ⁽¹⁾						
Totale	%	1,8	3,0	4,4	-1	-41%
- uomini	%	1,6	2,8	4,0	-1	-42%
- donne	%	0,2	0,2	0,4	0	-12%
- di età inferiore ai 30 anni	%	0,1	0,1	0,1	0	0%
- tra i 30 e i 50 anni	%	0,2	0,3	0,4	0	-23%
- oltre i 50	%	1,5	2,7	3,9	-1	-44%
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE						
Totale dipendenti	n°	3.442	3.433	3.493	9	-
Per tipo di contratto						
- a tempo indeterminato	n°	3.412	3.383	3.350	29	1%
- a tempo determinato	n°	30	50	143	-20	-40%
Per tipo di rapporto di lavoro						
- a tempo pieno	n°	3.412	3.401	3.463	11	
- a tempo parziale	n°	30	32	30	-2	-6%
Per genere						
- uomini	n°	3.048	3.041	3.105	7	
- donne	n°	394	392	388	2	1%
Per età						
- di età inferiore ai 30 anni	n°	415	464	522	-49	-11%
- tra i 30 e i 50 anni	n°	1.412	1.487	1.496	-75	-5%
- oltre i 50	n°	1.615	1.482	1.475	133	9%
Età media del personale e anzianità						
Età media anagrafica	y	46,2	45,7	45,2	0,5	1%
Anzianità media aziendale ⁽²⁾	y	20,8	20,4	20,0	0,4	2%
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA						
Totale	n°	3.442	3.433	3.493	9	-
Dirigenti	n°	62	59	60	3	5%
Quadri	n°	501	502	490	-1	-
Impiegati	n°	1.922	1.925	1.966	-3	-
Operai	n°	957	947	977	10	1%
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO						
Laurea	%	22,5	22,2	21,6	0,35	2%
Diploma	%	47,2	46,8	46,6	0,37	1%
Qualifica Professionale	%	15,6	15,9	15,8	-0,25	-2%
Scuola Elementare/Media	%	14,7	15,2	16,0	-0,48	-3%
RAPPORTI E MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE						
Diffusione contratti a tempo determinato	%	0,9	1,5	4,1	-0,6	-40%
Contratti d'inserimento in scadenza e divenuti a tempo indeterminato nell'esercizio	n°	46	114	54	-68	-60%
Stagisti e tirocinanti che collaborano in Terna	n°	52	37	38	15	41%
Diffusione del part-time	%	0,9	0,9	0,9	-0,1	-7%
Incidenza dello straordinario	%	8,3	8,9	8,2	-0,7	-7%
DIPENDENTI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI⁽³⁾						
Giornate lavorate	n°	500.884	419.543	456.807	81.342	19%
Full Time Equivalent	n°	2.277	1.907	2.076	370	19%

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

⁽²⁾ L'anzianità media aziendale tiene conto dei precedenti rapporti di lavoro, nel caso di dipendenti entrati in Terna a seguito di operazioni di acquisizioni di rami d'azienda.

⁽³⁾ I dati tengono conto della durata dei contratti di appalto e della variabilità dell'impiego di forza lavoro al loro interno e sono relativi a diverse tipologie di appalto di lavoro di Terna, dai cantieri delle grandi opere al taglio delle piante sotto le linee elettriche. Le giornate lavorate e i FTE sono stimati a partire dalle presenze medie e giornaliere nei cantieri più grandi e dagli importi per lavori in appalto nei cantieri minori. Non sono disponibili ulteriori informazioni riguardo alle tipologie contrattuali poste in essere da parte delle ditte appaltatrici).

Sviluppo del personale

	Unità	2013	2012	2011	Var 12-13	Var 12-13%
FORMAZIONE						
Ore medie di formazione						
- per dipendente	h	35	41	51	-6	-15%
Per categoria						
- dirigenti	h	38	12	19	26	217%
- quadri	h	34	50	30	-16	-33%
- impiegati	h	34	39	55	-5	-14%
- operai	h	37	55	55	-18	-32%
Per genere						
- uomini	h	36	44	51	-8	-18%
- donne	h	25	25	44	0	-
Copertura dei dipendenti ⁽¹⁾	%	89	86	97	3	3%
Ore erogate						
Totale	h	120.115	143.418	178.734	-23.303	-16%
- ore di docenza interna	h	79.876	86.227	132.190	-6.351	-7%
Ore di formazione per tipologia di corso						
- education	h	12.782	17.707	21.664	-4.925	-28%
- contesto e Business Model	h	13.851	6.352	31.919	7.499	118%
- training	h	93.482	119.359	125.151	-25.877	-22%
Corso modello 231						
- partecipanti corso modello 231	n°	489,00	6,00	97,00	483,00	8050%
COMPENSATION						
Costo medio per addetto ⁽²⁾	€	78.124	77.591	79.432	533	1%
Personale dirigente con stock option ⁽³⁾	n°	0	0	9	-	-
Personale dirigente con Long Term Incentive (LTI)	n°	45	46	46	-1	-2%
Remunerazione variabile sulla retribuzione fissa ⁽⁴⁾	%	9,3	10,0	9,4	-0,7	-7%
MBO	n°	187	184	185	3	2%
CLIMA AZIENDALE						
Dimissioni spontanee totali	n°	9	12	16	-3	-25%
Assenze pro capite ⁽⁵⁾	h	57	59	59	-2	-3%
Tasso d'assenteismo Absentee Rate ⁽⁶⁾	%	7.432,2	7.632,1	7.757,0	-199,9	-3%
DURATA MEDIA IN ANNI DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI USCITI⁽⁷⁾						
Totale usciti	h	32,4	32,8	32,3	-0,4	-1%
- uomini	h	32,6	33,5	32,1	-0,9	-3%
- donne	h	29,4	22,0	34,4	7,4	34%
- di età inferiore ai 30 anni	h	3,3	2,3	3,5	1,0	42%
- tra i 30 e i 50 anni	h	6,4	11,9	6,7	-5,5	-46%
- oltre i 50	h	37,6	35,6	35,1	2,0	6%
CONTENZIOSO DIPENDENTI						
Contenziosi dipendenti pendenti	n°	10	16	25	-6	-38%
Contenziosi dipendenti instaurati	n°	10	1	3	9	900%
Contenziosi dipendenti definiti	n°	16	10	10	6	60%

⁽¹⁾ % di dipendenti che hanno effettuato almeno un corso di formazione nell'anno.

⁽²⁾ Per addetto s'intende ciascun dipendente della Società inclusi i dirigenti.

⁽³⁾ I dati relativi ai dirigenti con stock option sono riferiti un unico piano deliberato il 21 dicembre 2005 ad oggi concluso.

⁽⁴⁾ I valori si riferiscono agli incentivi erogati a tutti i dipendenti, compresi i dirigenti; sono esclusi i fringe benefit.

⁽⁵⁾ S'intendono le assenze non contrattuali (malattia, infortunio, aspettativa, sciopero, assenze non retribuite) registrate nell'esercizio.

⁽⁶⁾ 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 3,7 nel 2013, 3,8 nel 2012 e 3,9 nel 2011. 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.

⁽⁷⁾ La durata del lavoro tiene conto, nel caso di dipendenti entrati in Terna a seguito di operazioni di acquisizioni di rami d'azienda, dei precedenti rapporti di lavoro.

Pari opportunità

	Unità	2013	2012	2011	Var 12-13	Var 12-13%
PARI OPPORTUNITÀ UOMO DONNA						
Donne su totale dipendenti						
- donne sul totale	%	11,5	11,4	11,1	-	-
- donne sul totale al netto degli operai	%	15,9	15,8	15,4	0,1	1%
- donne dirigenti sul totale dirigenti	%	16,1	15,3	16,7	0,9	6%
- donne dirigenti e quadri sul totale dirigenti e quadri	%	17,9	17,3	17,1	0,7	4%
Crescita occupazionale						
- variazione annua donne	%	0,5	1,0	4,0	-0,5	-50%
- variazione annua uomini	%	0,2	-2,1	0,3	2,3	111%
Flussi in uscita						
- flussi in uscita donne	%	1,3	1,6	3,2	-0,3	-17%
- flussi in uscita uomini	%	1,8	3,2	4,5	-1,4	-42%
Flussi in entrata ⁽¹⁾						
- flussi in entrata donne	%	1,8	2,6	7,2	-0,8	-31%
- flussi in entrata uomini	%	2,1	1,1	4,8	0,9	83%
Posizioni manageriali						
- donne dirigenti sul totale donne	%	2,5	2,3	2,6	0,2	10%
- uomini dirigenti su totale uomini (esclusi operai)	%	2,5	2,4	2,4	0,1	4%
Avanzamenti di categoria ⁽²⁾						
- promozioni a quadro in % della categoria di provenienza-donne	%	0,3	1,4	0,4	-1,0	-75%
- promozioni a quadro in % della categoria di provenienza uomini	%	0,4	3,7	0,6	-3,3	-88%
Differenziale retribuzione donne/uomini ⁽³⁾						
- dirigenti	%	81,3	79,2	79,6	2,1	3%
- quadri	%	96,3	94,5	93,7	1,9	2%
- impiegati	%	95,1	94,0	93,9	1,1	1%
Differenziale remunerazione donne/uomini ⁽⁴⁾						
- dirigenti	%	78,5	76,6	75,5	1,9	2%
- quadri	%	98,2	97,5	96,9	0,7	1%
- impiegati	%	91,3	89,9	90,2	1,4	2%

⁽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 categoria (uomini/donne). Non sono considerate le promozioni da operaio a impiegato 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 inquadrati in tale categoria.

⁽⁴⁾ Il dato è frutto del rapporto percentuale tra la remunerazione complessiva annua delle donne per le diverse categorie d'appartenenza e la remunerazione complessiva annua degli uomini per le stesse categorie. La remunerazione complessiva comprende, oltre alla retribuzione di base, i premi di produzione, le diverse tipologie di incentivi e il valore dei benefit ricevuti nell'arco dell'anno.

Salute e sicurezza

	Unità	2013	2012	2011	Var 12-13	Var 12-13%
INFORTUNI SUL LAVORO DEI DIPENDENTI DEFINIZIONI GRI-ILO						
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽¹⁾	%	1,42	1,77	1,67	-0,4	-20%
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) ⁽²⁾	%	46,57	63,03	46,35	-16,5	-26%
Tasso di malattia professionale (Occupational Diseases Rate) ⁽³⁾	%	0	0	0		
Numero di incidenti	n°	41,0	51,0	49,0	-10,0	-20%
- di cui gravi	n°	2	3	1	-1,0	-33%
- di cui mortali	n°	0	0	0		
INFORTUNI SUL LAVORO, DIPENDENTI – DISTINTI PER GENERE⁽⁴⁾						
Numero di infortuni	n°	41				
- di cui uomini	n°	39				
- di cui donne	n°	2				
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) - dipendenti uomini	%	1,5				
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) - dipendenti donne	%	0,07				
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) - dipendenti uomini	%	51,88				
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) - dipendenti donne	%	0,97				
VERIFICHE E ACCERTAMENTI						
Accertamenti sanitari periodici	n°	2.624	2.490	2.983	134	5%
Visite medico competente	n°	301	244	0	57	23%
Ispezioni e verifiche ⁽⁵⁾	n°	130	157	0	-27	-17%
ORE DI FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI						
Totale	h	37.940	41.137	61.033	-3.197	-8%
Dirigenti	h	648	0	206	648	-
Quadri	h	4.343	1.908	2.536	2.435	128%
Impiegati	h	14.191	16.292	25.737	-2.101	-13%
Operai	h	18.757	22.937	32.554	-4.180	-18%
INFORTUNI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI						
Infortuni sul lavoro di lavoratori di ditte appaltatrici	n°	11	10	13	1,0	10%
- di cui gravi	n°	4	3	4	1,0	33%
- di cui mortali	n°	2	2	0	-	-
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽⁶⁾	%	0,58	0,63	0,75	-0,1	-8%

⁽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 **7,1 nel 2013, 8,8 nel 2012 e 8,3 nel 2011**.

⁽²⁾ 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 2013, 0,3 nel 2012 e 0,2 nel 2011**. Nel 2013, diversamente da quanto considerato negli anni precedenti, nel calcolo del tasso di gravità degli infortuni (lost day rate) sono state considerate unicamente le giornate non lavorate relative agli infortuni occorsi nel 2013 e non anche le eventuali prosecuzioni di assenze legate agli infortuni occorsi durante gli esercizi precedenti.

⁽³⁾ È il numero totale di casi di malattia professionale diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000. 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.

⁽⁴⁾ Il 2013 è il primo anno nel triennio considerato durante il quale siano occorsi degli infortuni alle dipendenti del Gruppo Terna.

⁽⁵⁾ Verifiche svolte dagli RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) e i Responsabili delle Aere Operative Trasmissione.

⁽⁶⁾ 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 **2,9 nel 2013, 3,1 nel 2012 e 3,7 nel 2011**.

Relazioni con i sindacati

	Unità	2013	2012	2011	Var 12-13	Var 12-13%
SINDACALIZZAZIONE DEL PERSONALE						
Tasso di sindacalizzazione	%	62,7	61,7	60,6	1,0	2%
ACCORDI SINDACALI						
Accordi sindacali siglati nell'anno	n°	14	13	14	1	8%