Persone

EU17

G4-LA1

G4-LA12

Consistenza e composizione del personale

EVOLUZIONE DEL PERSONALE	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Totale dipendenti	n°	3.468	3.333	3.437	135	4
Dipendenti entrati nell'anno	n°	186	369	68	-183	-50
Dipendenti usciti nell'anno	n°	51	473	73	-422	-89
- uomini	n°	45	441	64	-396	-90
- donne	n°	6	32	9	-26	-81
- di età inferiore ai 30 anni	n°	11	4	0	7	175
- tra i 30 e i 50 anni	n°	11	18	9	-7	-39
- oltre i 50	n°	29	451	64	-422	-94
<i>Tassi di turnover in uscita ⁽¹⁾</i>						
Totale	%	1,5	13,8	2,1	-12,2	-89
- uomini	%	1,4	12,8	1,9	-11,5	-90
- donne	%	0,2	0,9	0,3	-0,8	-81
- di età inferiore ai 30 anni	%	0,3	0,1	0,0	0,2	184
- tra i 30 e i 50 anni	%	0,3	0,5	0,3	-0,2	-37
- oltre i 50	%	0,9	13,1	1,9	-12,3	-93

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Totale dipendenti	n°	3.468	3.333	3.437	135	4
<i>Per tipo di contratto</i>						
- a tempo indeterminato	n°	3.466	3.331	3.382	135	4
- a tempo determinato	n°	2	2	55	0	-
<i>Per tipo di rapporto di lavoro</i>						
- a tempo pieno	n°	3.440	3.303	3.404	137	4
- a tempo parziale	n°	28	30	33	-2	-7
<i>Per genere</i>						
- uomini	n°	3.062	2.942	3.042	120	4
- donne	n°	406	391	395	15	4
<i>Per età</i>						
- di età inferiore ai 30 anni	n°	622	586	375	36	6
- tra i 30 e i 50 anni	n°	1.539	1.412	1.506	127	9
- oltre i 50	n°	1.307	1.335	1.556	-28	-2
<i>Età media del personale e anzianità</i>						
Età media anagrafica	y	43,5	43,5	46,6	0,	0
Anzianità media aziendale ⁽²⁾	y	17,5	17,6	21,2	-0,1	0

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Totale	n°	3.468	3.333	3.437	135	4
Dirigenti	n°	64	63	61	1	2
Quadri	n°	549	498	541	51	10
Impiegati	n°	1.830	1.813	1.887	17	1
Operai	n°	1.025	959	948	66	7

(1) I tassi di turnover riportano 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.

Consistenza e composizione del personale

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Laurea	n°	26,1	25,9	23,1	0,2	1
Diploma	n°	52,3	53,4	47,6	-1,0	-2
Qualifica Professionale	%	13,4	12,0	15,4	1,4	12
Scuola Elementare/Media	%	8,2	8,7	13,9	-0,5	-6

RAPPORTI E MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Diffusione contratti a tempo determinato	%	0,1	0,1	1,6	0,0	-
Stagisti e tirocinanti che collaborano in Terna	n°	33	16	32	17	106
Diffusione del part-time	%	0,8	0,9	0,96	-0,1	-10
Incidenza dello straordinario	%	8,1	7,98	7,96	0,12	2

DIPENDENTI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI ⁽¹⁾	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Giornate lavorate	n°	680.805	550.661	547.660	130.144	24
Full Time Equivalent	n°	3.095	2.503	2.489	592	24

(1) 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

FORMAZIONE	Unità	2016	2015	2014	Var 16-14	Var % 16-15
<i>Ore medie di formazione</i>						
- per dipendente ⁽¹⁾	h	61	56	43	5	9
<i>Per categoria ⁽²⁾</i>						
- dirigenti	h	31	20	16	11	55
- quadri	h	49	30	29	19	63
- impiegati	h	48	49	34	-1	-2
- operai	h	90	87	70	3	3
<i>Per genere ⁽³⁾</i>						
- uomini	h	61	53	45	8	15
- donne	h	31	26	19	5	19
Copertura dei dipendenti ⁽⁴⁾	%	99	97	91	2	2
<i>Ore erogate</i>						
Totale	h	203.066	190.807	148.955	12.259	6
- ore di docenza interna	h	132.126	133.042	98.212	-916	-1
<i>Ore di formazione per tipologia di corso</i>						
- education	h	5.214	3.429	3.283	1.785	52
- contesto e Business Model	h	42.150	47.055	8.602	-4.906	-10
- training	h	155.703	140.323	137.070	15.380	11
Partecipanti ai corsi sul Modello 231	n°	423	128	103	295	231
Partecipanti a corsi di sostenibilità	n°	1.702	748	333	954	128

(1) Rapporto tra le ore totali di formazione e la consistenza media dei dipendenti.

(2) Rapporto tra le ore totali di formazione per categoria e la consistenza media dei dipendenti per categoria.

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

(4) Percentuale di dipendenti che hanno effettuato almeno un corso di formazione nell'anno.

G4-HR2

G4-LA9

G4-LA1

G4-SO4

Sviluppo del personale

COMPENSATION	Unità	2016	2015	2014	Var 16-14	Var % 16-15
Costo medio per addetto ⁽¹⁾	€	78.271	80.116	79.848	-1.845	-2
Personale dirigente con Long Term Incentive (LTI)	n°	50	44	46	6	14
Remunerazione variabile sulla retribuzione fissa ⁽²⁾	%	12	10	9	2	17
MBO	n°	210	184	199	26	14

CLIMA AZIENDALE	Unità	2016	2015	2014	Var 16-14	Var % 16-15
Dimissioni spontanee totali	n°	20	12	11	8	67
Assenze pro capite ⁽³⁾	h	52,1	55,0	53,8	-2,9	-5
Tasso d'assenteismo Absentee Rate ⁽⁴⁾	%	6.831,4	7.186,1	7.092,3	-354,7	-5

DURATA MEDIA IN ANNI DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIPENDENTI USCITI ⁽⁵⁾	Unità	2016	2015	2014	Var 16-14	Var % 16-15
Totale usciti	y	23,1	36,6	32,8	-13,6	-37
- uomini	y	24,5	36,9	33,1	-12,4	-34
- donne	y	12,3	31,9	30,8	-19,6	-61
- di età inferiore ai 30 anni	y	0,9	2,0	0,0	-1,1	-55
- tra i 30 e i 50 anni	y	4,7	8,7	6,8	-4,0	-46
- oltre i 50	y	38,4	38,0	36,5	0,4	1

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

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

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

(4) 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 **3,4 nel 2016, 3,6 nel 2015 e 3,6 nel 2014**. 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.

(5) 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

G4-LA12

G4-LA13

PARI OPPORTUNITÀ UOMO DONNA	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
<i>Donne su totale dipendenti</i>						
- donne sul totale	%	11,7	11,7	11,5	-	-
- donne sul totale al netto degli operai	%	16,6	16,5	15,9	0,2	1
- donne dirigenti sul totale dirigenti	%	15,6	15,9	16,4	-0,3	-2
- donne dirigenti e quadri sul totale dirigenti e quadri	%	17,3	18,2	17,6	-0,9	-5
<i>Crescita occupazionale</i>						
- variazione annua donne	%	3,6	-1,0	0,3	4,6	454
- variazione annua uomini	%	4,1	-3,3	-0,2	7,4	225
<i>Flussi in uscita ⁽¹⁾</i>						
- flussi in uscita donne	%	1,5	8,1	2,3	-6,6	-81
- flussi in uscita uomini	%	1,5	14,5	2,1	-13,0	-89
<i>Flussi in entrata ⁽¹⁾</i>						
- flussi in entrata donne	%	5,1	7,1	2,5	-2,0	-28
- flussi in entrata uomini	%	5,6	11,2	1,9	-5,6	-50
<i>Posizioni manageriali</i>						
- donne dirigenti sul totale donne	%	2,5	2,6	2,5	-0,1	-4
- uomini dirigenti su totale uomini (esclusi operai)	%	2,7	2,7	2,4		
<i>Avanzamenti di categoria ⁽²⁾</i>						
- promozioni a quadro in % della categoria di provenienza - donne	%	0,7	0,0	2,1	0,7	-
- promozioni a quadro in % della categoria di provenienza - uomini	%	3,2	0,0	2,7	3,2	-
<i>Differenziale retribuzione donne/uomini ⁽³⁾</i>						
- dirigenti	%	70,6	73,5	72,5	-2,9	-4
- quadri	%	96,4	96,9	97,1	-0,5	-1
- impiegati	%	97,7	97,0	95,3	0,7	1
<i>Differenziale remunerazione donne/uomini ⁽⁴⁾</i>						
- dirigenti	%	67,3	67,5	71,2	-0,2	-0,2
- quadri	%	98,3	100,1	100,9	-1,9	-2
- impiegati	%	94	93,9	91,9		

- (1) I flussi in uscita (entrata) per donne e uomini rapportano 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

INFORTUNI SUL LAVORO DEI DIPENDENTI – DEFINIZIONI GRI-ILO

	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽¹⁾	%	1,00	0,84	1,27	0,15	18%
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) ⁽²⁾	%	31,28	36,13	44,16	-4,85	-13%
Tasso di malattia professionale (Occupational Diseases Rate) ⁽³⁾	%	0	0	0		
Numero di incidenti	n°	28	24	36	4	17%
- di cui gravi	n°	0	0	0	-	-
- di cui mortali	n°	0	0	0	-	-

INFORTUNI SUL LAVORO, DIPENDENTI – DISTINTI PER GENERE

	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Numero di infortuni	n°	28	24	36	4	17%
- di cui uomini	n°	27	24	35	3	13%
- di cui donne	n°	1	0	1	1	-
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) - dipendenti uomini	%	1,07	0,94	1,37	0,13	14%
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) - dipendenti donne	%	0,35	0	0,35	0,35	-
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) - dipendenti uomini	%	31,15	40,23	49,08	-9,09	-23%
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) - dipendenti donne	%	32,81	0	0,69	32,81	-

VERIFICHE E ACCERTAMENTI

	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Accertamenti sanitari periodici	n°	2.882	2.692	2.744	190	7%
Visite medico competente	n°	248	278	374	-30	-11%
Ispezioni e verifiche ⁽⁴⁾	n°	72	104	111	-32	-31%

ORE DI FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Totale	h	48.692	73.613	66.627	-24.921	-34%
Dirigenti	h	70	202	80	-132	-65%
Quadri	h	2.046	3.623	4.889	-1.577	-44%
Impiegati	h	15.251	25.100	26.315	-9.849	-39%
Operai	h	31.325	44.688	35.343	-13.363	-30%

INFORTUNI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI

	Unità	2016	2015	2014	Var 16-15	Var % 16-15
Infortuni sul lavoro di lavoratori di ditte appaltatrici	n°	8	9	16	-1	-11%
- di cui gravi	n°	0	1	3	-1	-100%
- di cui mortali	n°	0	0	2	-	-
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽⁵⁾	%	0,31	0,43	0,77	-0,12	-28%

- (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 **5,0 nel 2016**, **4,2 nel 2015** e **6,3 nel 2014**.
- (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 2016**, **0,2 nel 2015** e **0,2 nel 2014**. Per il calcolo del tasso di gravità degli infortuni (lost day rate) sono state considerate le giornate non lavorate relative agli infortuni occorsi nel 2016 e le eventuali prosecuzioni di assenze legate a infortuni occorsi durante gli esercizi precedenti, seguendo il criterio di competenza annuale dei giorni di assenza.
- (3) È il numero totale di casi di malattia professionale diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 200.000. Nel 2016 come negli anni precedenti non sono stati accertati casi di malattia professionale per i dipendenti Terna. 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) Verifiche svolte dagli RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione) e i Responsabili delle Aree Operative Trasmissione.
- (5) 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 **1,5 nel 2016**, **2,2 nel 2015** e **3,8 nel 2014**.