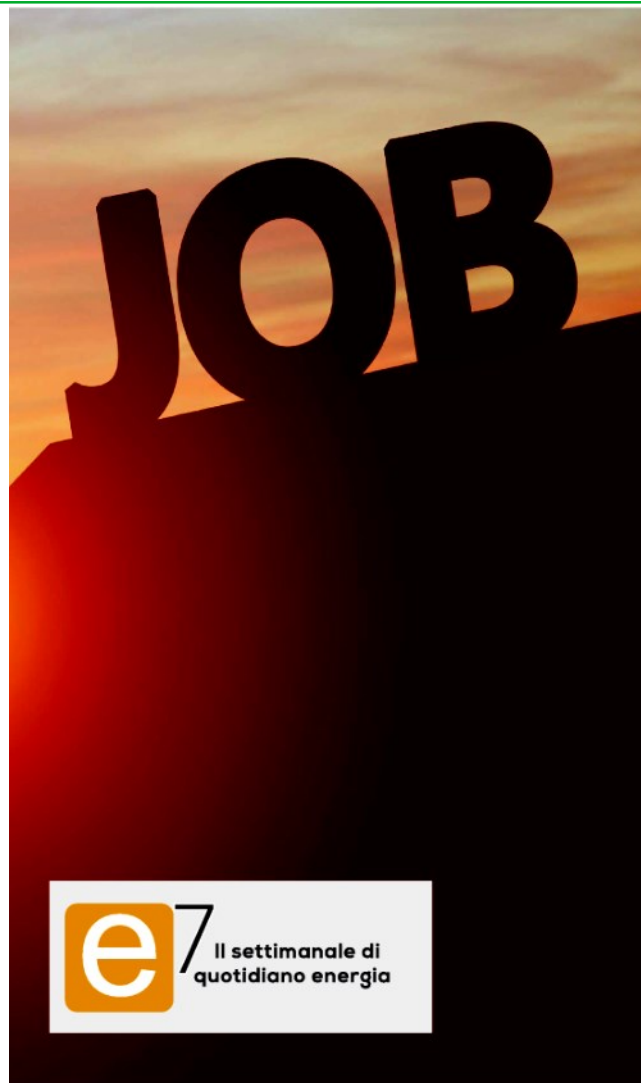




— 10 GENNAIO 2018 —

2 \ DOSSIER \

ENERGIA E LAVORO, COME CAMBIA
IL MERCATO TRA BROWN E GREEN ECONOMY

5 \ LAVORO, AZIENDE E SINDACATI:

NON CI SONO DISTINZIONI TRA ENERGIA VERDE E FOSSILI

7 \ LE RETI ENERGETICHE COME HUB DI SVILUPPO PER I GIOVANI

8 \ L'intervista a Paola Boromei, Executive Vice President
Human Resources & Organization di Snam

9 \ L'intervista a Silvia Marinari, Responsabile Risorse Umane
e Organizzazione di [Terna](#)

11 \ POST IT \

COME MUTANO LE PROFESSIONALITÀ NELL'ENERGIA:
LA PAROLA AGLI ESPERTI

11 \ Le azioni di green marketing del mobility manager

12 \ Attenzione all'innovazione e ai giovani nelle fiere di settore

12 \ Chimica verde, una formazione per l'industria e la sostenibilità

13 \ Bioarchitetto, come cambia la professionalità del costruire

13 \ Una figura forte per l'efficienza

14 \ Più sostenibilità nel pubblico-privato

15 \ DOSSIER \

LAVORARE FA SEMPRE RIMA CON NUCLEARE

16 \ ENERGIA: LAVORO DEL FUTURO

18 \ NUOVI STANDARD E COMPETENZE
PER IL PACKAGING SOSTENIBILE

20 \ NEWS DALLE AZIENDE \

L'intervista a Silvia Marinari, Responsabile Risorse Umane e Organizzazione di Terna

Quanti occupati ha attualmente Terna e come sono divisi per macro aree di competenza?

Attualmente Terna conta più di 3.500 dipendenti, la maggior parte dei quali è in possesso di elevate specializzazioni impiegate nell'area Operations & Maintenance (quasi 2.400 professionisti). Abbiamo circa 400 risorse, ingegneri e tecnici, dedicate alle attività di Dispacciamento e Asset Management. Poco più di 700 sono invece i colleghi delle funzioni di Corporate & Staff.

Quali figure professionali contate di richiedere nei prossimi anni?

Le aree aziendali in cui prevediamo il maggior numero di inserimenti saranno Operation & Maintenance e Asset Management e abbiamo già avviato un piano biennale di assunzioni per circa 300 giovani. Le ricerche sono rivolte principalmente a brillanti neo laureati in Ingegneria e neo diplomati presso istituti professionali (elettrotecnici). Continueremo inoltre a ricercare professionisti esperti nelle diverse aree del nostro core business, quali Transmission Network Operator, Grid Development, Business Development e Business Support. Si tratta di figure professionali in grado di coniugare la forte specializzazione tecnica con una sempre maggiore capacità di gestire progetti complessi in contesti dinamici, iniziative di innovazione tecnologica ed esplorazione di nuove opportunità di business.

Il sistema italiano della formazione è adeguato alla creazione di professionisti e tecnici necessari al vostro lavoro?

Il sistema italiano garantisce una formazione di base che è sicuramente indispensabile per accedere a settori che richiedono competenze tecnologiche; tuttavia, non può - da solo - garantire quella preparazione necessaria a ricoprire ruoli tecnico-specialistici peculiari delle organizzazioni più complesse. In tal senso, la collaborazione reciproca tra il mondo della formazione e quello delle aziende rappresenta uno stimolo fondamentale per lo sviluppo del Paese e un modo per crescere, insieme, in maniera sostenibile.

Terna è da anni impegnata in numerose iniziative volte a facilitare l'ingresso di giovani diplomati, laureati e studenti nel mondo del lavoro, quali i tirocini formativi e di orientamento e le collaborazioni per docenze, tesi e stage post laurea con i principali istituti professionali e atenei italiani. Ha inoltre rinnovato per il secondo anno consecutivo la sua partecipazione al progetto "alternanza scuola lavoro", con l'obiettivo di contribuire attivamente all'innovazione didattica del sistema formativo e promuovere l'orientamento professionale dei giovani del Paese.

La necessità di un controllo sempre più puntuale delle reti e l'applicazione di tecnologie innovative porterà alla nascita di nuove figure professionali?

Le nostre professionalità si stanno già evolvendo in termini di flessibilità e adattabilità. La figura dell'ingegnere, per esempio, si sta arricchendo di nuove abilità a fronte di un contesto sempre più fluido. In particolare, il riferimento è alla capacità di formulare nuovi scenari ed effettuare previsioni sulla base di dati incompleti. Anche per i nostri manager l'attività decisionale ha tem-

più ridotti e dovrà, in futuro, sempre di più essere basata sulla lettura e sull'analisi degli elementi raccolti attraverso le nuove tecnologie. È chiara, dunque, la necessità, per gran parte della nostra popolazione di riferimento, di imparare a ragionare in termini di modelli astratti e parametrizzati, di analizzare in modo puntuale e tempestivo variabili in continuo mutamento. A tal fine porteremo avanti iniziative di formazione interna volte a sviluppare le nuove competenze e a garantire l'evoluzione continua delle professionalità; al tempo stesso, acquisiremo nuove professionalità dal mercato legate al mondo della cyber security e della trasformazione digitale come i data scientist e gli specialisti di edge computing.