Persone

Consistenza e composizione del personale

> 401-1

EVOLUZIONE DEL PERSONALE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Totale dipendenti	n°	3.508	3.468	3.333	40	1,2
Dipendenti entrati nell'anno	n°	243	186	369	57	30,6
Dipendenti usciti nell'anno	n°	203	51	473	152	298,0
- uomini	n°	187	45	441	142	315,6
- donne	n°	16	6	32	10	166,7
- di età inferiore ai 30 anni	n°	6	11	4	-5	-45,5
- tra i 30 e i 50 anni	n°	14	11	18	3	27,3
- oltre i 50 anni	n°	183	29	451	154	531,0
<i>Tassi di turnover in uscita ⁽¹⁾</i>						
Totale	%	5,9	1,5	13,8	4,3	282,5
- uomini	%	5,4	1,4	12,8	4,0	299,4
- donne	%	0,5	0,2	0,9	0,3	156,3
- di età inferiore ai 30 anni	%	0,2	0,3	0,1	-0,2	-47,6
- tra i 30 e i 50 anni	%	0,4	0,3	0,5	0,1	22,3
- oltre i 50 anni	%	5,3	0,9	13,1	4,4	506,5

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

> 405-1

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Totale dipendenti	n°	3.508	3.468	3.333	40	1,2
Per tipo di contratto						
- a tempo indeterminato	n°	3.508	3.466	3.331	42	1,2
- a tempo determinato	n°	0	2	2	-2	-100,0
Per tipo di rapporto di lavoro						
- a tempo pieno	n°	3.478	3.440	3.303	38	1,1
- a tempo parziale	n°	30	28	30	2	7,1
Per genere						
- uomini	n°	3.076	3.062	2.942	14	0,5
- donne	n°	432	406	391	26	6,4
Per età						
- di età inferiore ai 30 anni	n°	706	622	586	84	13,5
- tra i 30 e i 50 anni	n°	1.553	1.539	1.412	14	0,9
- oltre i 50 anni	n°	1.249	1.307	1.335	-58	-4,4
<i>Età media del personale e anzianità (anni)</i>						
Età media anagrafica	y	42,58	43,5	43,5	-0,9	-2,1
Anzianità media aziendale ⁽¹⁾	y	16,4	17,5	17,6	-1,13	-6,4

⁽¹⁾ 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.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Totale	n°	3.508	3.468	3.333	40,0	1,2
Dirigenti	n°	61	64	63	-3,0	-4,7
Quadri	n°	550	549	498	1,0	0,2
Impiegati	n°	1.873	1.830	1.813	43,0	2,3
Operai	n°	1.024	1.025	959	-1,0	-0,1

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER TITOLO DI STUDIO

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Laurea	%	28,6	26,1	25,9	2,5	9,5
Diploma	%	53,1	52,3	53,4	0,7	1,4
Qualifica Professionale	%	11,9	13,4	12,0	-1,5	-11,3
Scuola Elementare/Media	%	6,5	8,2	8,7	-1,7	-20,7

RAPPORTI E MODALITÀ DI LAVORO FLESSIBILE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Diffusione contratti a tempo determinato	%	0	0,1	0,1	-0,1	-100
Stagisti e tirocinanti che collaborano in Terna	n°	33	33	16	0	-
Diffusione del part-time	%	0,9	0,8	0,9	0,1	6,2
Incidenza dello straordinario	%	8,8	8,1	7,98	0,7	9,1

DIPENDENTI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI ⁽¹⁾

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Giornate lavorate	n°	886.240	680.805	550.661	205.435	30,2
Full Time Equivalent	n°	4.028	3.095	2.503	933	30,2

< EU17

⁽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

> 404-1

> 205-2

> 412-2

FORMAZIONE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Ore medie di formazione						
- per dipendente ⁽¹⁾	h	50	61	56	-11	-18,0
Per categoria ⁽²⁾						
- dirigenti	h	17	31	20	-14	-45,2
- quadri	h	36	49	30	-13	-26,5
- impiegati	h	43	48	49	-5	-10,4
- operai	h	73	90	87	-17	-18,9
Per genere ⁽³⁾						
- uomini	h	50	61	53	-11	-18
- donne	h	32	31	26	1	3,2
Copertura dei dipendenti ⁽⁴⁾	%	100	99	97	1	1,0
<i>Ore erogate</i>						
Totale	h	178.856	203.066	190.807	- 24.210	- 12
- ore di docenza interna	h	106.900	132.126	133.042	- 25.226	- 19
<i>Ore di formazione per tipologia di corso</i>						
- education	h	9.273	5.214	3.429	-5.214	-100
- contesto e Business Model	h	41.588	42.150	47.055	-42.150	-100
- training	h	127.995	155.703	140.323	-27.708	-18
Partecipanti ai corsi sul Modello 231	n°	2.102	423	128	1.679	397
Partecipanti a corsi di sostenibilità	n°	502	1.702	748	-1.199	-71

⁽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.

COMPENSATION

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Costo medio per addetto ⁽¹⁾	€	79.733	78.271	80.116	1.462	1,9
Personale dirigente con Long Term Incentive (LTI)	n°	51	50	44	1	2,0
Remunerazione variabile sulla retribuzione fissa ⁽²⁾	%	11	12	10	-1	-7,2
MBO	n°	212	210	184	2	1,0

⁽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.

CLIMA AZIENDALE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Dimissioni spontanee totali	n°	17	20	12	-3	-15
Assenze pro capite ⁽¹⁾	h	47,5	52,1	55,0	-4,5	-9
Tasso d'assenteismo Absentee Rate ⁽²⁾		6.239,9	6.831,4	7.186,1	-591,5	-9

⁽¹⁾ S'intendono le assenze non contrattuali (malattia, infortunio, aspettativa, sciopero, assenze non retribuite) registrate nell'esercizio.

⁽²⁾ 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 3,1 nel 2017, 3,4 nel 2016 e 3,6 nel 2015. 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.

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

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Totale usciti	y	32,5	23,1	36,6	9,4	41
Uomini	y	34,1	24,5	36,9	9,6	39
Donne	y	21,1	12,3	31,9	8,8	71
Di età inferiore ai 30 anni	y	0,5	0,9	2	-0,4	-44
Tra i 30 e i 50 anni	y	5,8	4,7	8,7	1,1	23
Oltre i 50	y	36,2	38,4	38	-2,2	-6

⁽¹⁾ 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

> 405-1

PARI OPPORTUNITÀ UOMO DONNA

> 405-2

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Donne su totale dipendenti						
- donne sul totale	%	12,3	11,7	11,7	0,6	5,2
- donne sul totale al netto degli operai	%	17,4	16,6	16,5	0,8	4,6
- donne dirigenti sul totale dirigenti	%	16,4	15,6	15,9	0,8	4,9
- donne dirigenti e quadri sul totale dirigenti e quadri	%	17,5	17,3	18,2	0,2	1,2
Crescita occupazionale						
- variazione annua donne	%	6,2	3,6	-1,0	2,6	72,0
- variazione annua uomini	%	0,5	4,1	-3,3	-3,6	-88,1
Flussi in uscita ⁽¹⁾						
- flussi in uscita donne	%	3,9	1,5	8,1	2,4	156,8
- flussi in uscita uomini	%	6,1	1,5	14,5	4,6	299,3
Flussi in entrata ⁽¹⁾						
- flussi in entrata donne	%	10,1	5,1	7,1	5,0	97,4
- flussi in entrata uomini	%	6,6	5,6	11,2	1,0	16,9
Posizioni manageriali						
- donne dirigenti sul totale donne	%	2,3	2,5	2,6	-0,2	-6,0
- uomini dirigenti su totale uomini (esclusi operai)	%	2,5	2,7	2,7	-0,2	-6,2
Avanzamenti di categoria ⁽²⁾						
- promozioni a quadro in percentuale della categoria di provenienza - donne	%	0,0	0,7	0,0	-0,7	-100,0
- promozioni a quadro in percentuale della categoria di provenienza - uomini	%	1,2	3,2	0,0	-2,0	-62,6
Differenziale retribuzione donne/uomini ⁽³⁾						
- dirigenti	%	79,4	70,6	73,5	8,9	12,5
- quadri	%	96,6	96,4	96,9	0,2	0,2
- impiegati	%	97,3	97,7	97,0	-0,4	-0,4
Differenziale remunerazione donne/uomini ⁽⁴⁾						
- dirigenti	%	72,1	67,3	67,5	4,8	7,1
- quadri	%	99,0	98,3	100,1	0,8	0,8
- impiegati	%	94,0	94	94	0,1	0,1

⁽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 o 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

< 403-2

INFORTUNI SUL LAVORO DEI DIPENDENTI - DEFINIZIONI GRI-ILO

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽¹⁾		0,81	1,00	0,84	-0,2	-18,9
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) ⁽²⁾		27,62	31,28	36,13	-3,7	-11,7
Tasso di malattia professionale (Occupational Diseases Rate) ⁽³⁾		0	0	0		
Numero di infortuni	n°	24	28	24	-4,0	-14,3
- di cui gravi	n°	1	0	0	1,0	-
- di cui mortali	n°	0	0	0	0,0	-

⁽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 **4,0 nel 2017, 5,0 nel 2016 e 4,2 nel 2015**.

⁽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 **0,1 nel 2017, 0,2 nel 2016 e 0,2 nel 2015**. Per il calcolo del tasso di gravità degli infortuni (lost day rate) sono state considerate le giornate non lavorate relative agli infortuni occorsi nel 2017 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 2017 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.

INFORTUNI SUL LAVORO, DIPENDENTI - DISTINTI PER GENERE

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Numero di infortuni	n°	24	28	24	-4	-14,3
- di cui uomini	n°	23	27	24	-4	-14,8
- di cui donne	n°	1	1	0	0	-
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate)- dipendenti uomini		0,87	1,07	0,94	-0,2	-18,7
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate)- dipendenti donne		0,32	0,35	0	-0,03	-7,3
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) dipendenti uomini		26,05	31,15	40,23	-5,1	-16,4
Tasso di gravità infortuni (Lost Day Rate) dipendenti donne		40,99	32,81	0	8,18	24,9

VERIFICHE E ACCERTAMENTI

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Accertamenti sanitari periodici	n°	2.968	2.882	2.692	86	3,0
Visite medico competente	n°	255	248	278	7	2,8
Ispezioni e verifiche ⁽¹⁾	n°	66	72	104	-6	-8,3

⁽¹⁾ Verifiche svolte dagli RSPP (Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione) e i Responsabili delle Aree Operative Trasmissione.

ORE DI FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Totale	h	43.658	48.692	73.613	- 5.035	-10
Dirigenti	h	-	70	202	-70	-100
Quadri	h	2.156	2.046	3.623	110	5
Impiegati	h	14.737	15.251	25.100	-515	-3
Operai	h	26.765	31.325	44.688	-4.560	-15

INFORTUNI SUL LAVORO DI DITTE APPALTATRICI E SUBAPPALTATRICI

	Unità	2017	2016	2015	Var 17-16	Var % 17-16
Infortuni sul lavoro di lavoratori di ditte appaltatrici	n°	9	8	9	1	12,5
- di cui gravi	n°	1	0	1	1	
- di cui mortali	n°	1	0	0	1	
Tasso di frequenza infortuni (Injury Rate) ⁽¹⁾		0,27	0,31	0,43	-0,04	-13,6

⁽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 **1,3 nel 2017, 1,5 nel 2016 e 2,2 nel 2015**.