

TERNA ADERISCE AL CODICE DI AUTODISCIPLINA DELLE IMPRESE RESPONSABILI PER LE PARI OPPORTUNITA'

Il gestore della rete elettrica nazionale conferma il suo forte impegno per la genitorialità condivisa e il sostegno alla maternità

In costante crescita la componente femminile nelle società del Gruppo

Roma, 20 maggio 2024 – Terna, il gestore della rete elettrica di trasmissione nazionale, ha aderito al Codice di autodisciplina delle Imprese responsabili, a sostegno della genitorialità condivisa e della maternità, promosso dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con l'adesione al Codice, il Gruppo guidato da Giuseppina Di Foggia conferma l'impegno a promuovere la parità di genere e a supportare la genitorialità condivisa con azioni concrete che possano avere un impatto positivo sulla vita lavorativa ed extra lavorativa dei dipendenti.

Al centro dell'attività di Terna ci sono le persone che, con le loro competenze, contribuiscono significativamente al raggiungimento degli sfidanti obiettivi di una transizione energetica giusta e inclusiva. Per questo motivo, il gestore della rete elettrica nazionale sostiene il valore della diversità, dell'equità e dell'unicità delle persone, impegnandosi ogni giorno a creare un ambiente di lavoro inclusivo che contrasta le discriminazioni, in modo che ognuno possa sviluppare il proprio potenziale.

In Terna, il presidio dei temi relativi alla parità di genere è in capo alla *Direzione People Organization & Change*, nell'ambito della quale è inserita una funzione dedicata alla diversità, all'equità e all'inclusione. La presenza delle donne nel Gruppo è in costante crescita: al 31 dicembre 2023, la percentuale femminile è pari al 23% sul totale, esclusi gli operai (nel 2020 era poco sopra il 19%); nel 2023 il 36,8% delle assunzioni, al netto degli operai, ha riguardato donne (era il 30,3% nel 2022, il 30,2% nel 2021).

A sostegno delle persone e per favorire le pari opportunità, Terna ha introdotto politiche e azioni concrete di welfare per un sostegno strutturato e integrato alla famiglia e volto a favorire la condivisione delle responsabilità familiari. L'efficacia di tali azioni è confermata anche dal fatto che non risultano dimissioni di donne rientrate dalla maternità nei primi 3 anni di vita dei figli.

Per tutelare la genitorialità e supportare la parità di genere Terna ha definito alcune condizioni migliorative rispetto a quanto previsto dal contratto di lavoro e dalla legge, tra le quali: l'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; la flessibilità oraria più estesa sull'orario di lavoro per i genitori con figli 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; il premio di nuzialità.

A novembre 2020 Terna ha siglato un accordo con il quale 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 o per 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 o di ingresso in famiglia del figlio/a. Inoltre, a Roma, dove si trova la sede principale del Gruppo, in alternativa alla propria sede di lavoro è possibile usufruire di postazioni di *co-working*, conteggiate come giornate di lavoro in presenza. Sempre presso la sede di Roma, è presente un asilo nido, il *MiniWatt*; in alcune sedi i servizi per facilitare la conciliazione vita-lavoro sono integrati in azienda, quali, ad esempio, la palestra, il supermercato interno e la mobilità sostenibile, a livello nazionale sono invece previste convenzioni che consentono di usufruire di servizi di *babysitting*, *caregiving* e strutture sportive. Inoltre, 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 medici gratuiti presso la sede aziendale.

Coerentemente con le azioni messe in campo per le pari opportunità, 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 per l'equità e le pari opportunità nella selezione, crescita, sviluppo e remunerazione e work life balance delle lavoratrici.