

## 8 MARZO: L'IMPEGNO DI TERNA CON IL "PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE"

Istituito il "Comitato Guida", l'organo deputato a garantire l'applicazione della politica per la Parità di Genere

**Roma, 7 marzo 2025** – In occasione della Giornata Internazionale dei Diritti della Donna, Terna, il gestore della rete elettrica di trasmissione nazionale, conferma il proprio impegno sul tema delle pari opportunità definendo gli obiettivi e le misure organizzative specifiche previste dal **"Piano Strategico per la Parità di Genere"**.

La pianificazione di una politica integrata e sistematica ha permesso al gruppo guidato da Giuseppina Di Foggia di ottenere, nel 2024, la Certificazione IMQ (*Istituto Italiano del Marchio di Qualità*) sulla Parità di Genere secondo la prassi UNI/PDR 125:2022: un riconoscimento che attesta l'efficacia delle azioni specifiche messe in campo per ridurre le differenze in ambito lavorativo e creare un ambiente più equo e inclusivo, che premi il merito, e dove ogni persona sia ascoltata, rispettata e valorizzata per la propria unicità.

Per raggiungere questo traguardo, Terna ha istituito un **"Comitato Guida per la Parità di Genere"**, deputato a garantire l'applicazione della politica sul tema e a definire il Piano Strategico con gli obiettivi da raggiungere e monitorare entro il 2026.

*"La Giornata Internazionale dei Diritti della Donna non è solo un momento di riflessione sulla condizione femminile nella società. È un'occasione, soprattutto, per rimarcare quanto fondamentale sia garantire che vengano riconosciute a studentesse e professioniste pari condizioni in fase di selezione, valutazione della performance, avanzamento della carriera e del relativo livello salariale, senza incorrere in pregiudizi di qualsiasi natura. Il Piano Strategico per la Parità di Genere di Terna è uno strumento efficace e concreto per realizzare un ambiente di lavoro giusto e basato sul merito"*, ha commentato **Giuseppina Di Foggia**, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna.

Le azioni previste dal Piano derivano, in linea con la Certificazione per la Parità di Genere, dall'identificazione di 12 obiettivi raggruppati in 6 macroaree: *Cultura e sensibilizzazione, Ricerca e selezione, Opportunità e percorsi di crescita, Equità salariale, Sostegno alla famiglia ed Equilibrio vita-lavoro*. Gli obiettivi definiscono, quindi, una strategia a 360 gradi sui processi aziendali coinvolti che riguardano, in particolare: la presenza di sistemi di ascolto per conoscere la percezione e i suggerimenti sull'inclusività; la formazione su diversità ed equità; l'aggiornamento del processo di selezione; l'attivazione di collaborazioni con scuole, università e associazioni per attrarre candidate e promuovere l'orientamento professionale in ambito STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*); la formazione del personale sul *recruitment* inclusivo; l'organizzazione di corsi sulla *leadership*; il monitoraggio e la mitigazione del *gender pay gap*; il sostegno alla genitorialità condivisa e al *caregiving*, promuovendo la fruizione dei permessi e dei *benefit* disponibili, avviando



un percorso dedicato alla valorizzazione delle competenze genitoriali; la promozione di tempi di lavoro inclusivi e il monitoraggio dello *smart working* strutturale.

Per ciascun obiettivo vengono poi identificati i punti di forza e di debolezza, rilevati analiticamente da specifiche attività di valutazione, audit e monitoraggio; vengono definite le azioni per colmare eventuali *gap* e sono individuati i tempi di attuazione per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Terna intende quindi abilitare, con il Piano Strategico, un percorso di trasformazione culturale per la promozione delle pari opportunità e per la valorizzazione della diversità, con il fine ultimo di favorire una crescita responsabile che generi un impatto positivo e contribuisca a ridurre il divario di genere, non solo all'interno dell'azienda, ma anche nella società.

Le oltre 6.300 persone del Gruppo rappresentano, infatti, il suo asset principale: l'azienda riconosce che i valori del rispetto, del merito e dell'inclusione non sono solo da difendere, ma devono diventare autentici motori di innovazione e di crescita, come previsto dal modello di *"Leadership One Terna"*. La diversità e l'equità di genere sono essenziali per costruire un futuro più sostenibile e rafforzare il Gruppo grazie ad una pluralità di competenze, conoscenze e punti di vista, indispensabili per realizzare la transizione energetica. In questo contesto, la *People Strategy* di Terna gioca un ruolo fondamentale nel promuovere una cultura in linea con i valori di inclusione e diversità. La strategia si articola su tre obiettivi principali: garantire le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, identificare e sviluppare i talenti a vantaggio della sostenibilità del *business* ed incentivare la *performance* individuale e organizzativa.