



8 marzo, Terna per la giornata internazionale dei diritti delle donne

Descrizione

(Adnkronos) 8 marzo, Giornata Internazionale dei Diritti delle Donne, Terna rinnova il proprio impegno per la valorizzazione del talento femminile, promuovendo iniziative che favoriscono l'accesso, la crescita e lo sviluppo professionale delle donne all'interno del Gruppo. Attraverso una strategia fondata sui principi del merito, del rispetto e dell'inclusione, la società guidata da Giuseppina Di Foggia crea opportunità concrete per rafforzare la presenza e il ruolo delle donne, sostenendo una cultura che premia le competenze. (Video)

8 marzo è un'occasione per riflettere su quanto stiamo facendo in Terna per la parità di genere, dal momento dell'assunzione al successivo percorso professionale. Tutto parte da un principio semplice: competenze e merito guidano le decisioni, dichiara Giuseppina Di Foggia, Amministratore Delegato e Direttore Generale di Terna. Negli ultimi tre anni abbiamo lavorato per rendere i nostri processi più strutturati e trasparenti: pari condizioni di accesso, criteri rigorosi nella valutazione delle performance e nel percorso di carriera, attenzione all'equilibrio tra vita e lavoro. I dati ci dicono che stiamo andando nella giusta direzione e che la valorizzazione del talento femminile è un fattore strategico per la crescita del Gruppo. È il nostro modo di essere, una responsabilità che orienta le scelte di Terna.

Nel 2025, su oltre 800 nuove assunzioni, circa il 36% (esclusi gli operativi) ha riguardato donne. La presenza femminile nel Gruppo oggi è pari a circa il 26% e il 31% delle posizioni manageriali è ricoperto da donne: questi dati testimoniano la volontà di Terna di riconoscere e valorizzare il talento sulla base delle competenze, senza pregiudizi. La People Strategy di Terna, pilastro del Piano Industriale 2024-2028, pone al centro le persone, favorendo una trasformazione culturale che attraversa tutte le fasi del percorso professionale: dalla selezione alla valutazione delle performance, fino alla crescita manageriale. Questo approccio è stato sostenuto anche da un importante progetto della Academy del Gruppo che, negli ultimi due anni, ha erogato oltre 30.000 ore di formazione su linguaggio inclusivo e rompere gli stereotipi: agire il rispetto, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale.

Coerentemente con il suo ruolo, Terna dedica particolare attenzione alle discipline Stem, fondamentali per accompagnare il percorso di transizione energetica e digitale. Delle oltre 7.100 persone del Gruppo, 2.300 possiedono un titolo di studio in ambito Stem, con una presenza femminile in crescita tra i nuovi ingressi. Anche verso l'esterno, l'azienda ha avviato e consolidato numerosi progetti dedicati alla promozione delle competenze scientifiche femminili. Tra le iniziative, il Programma Boost con Sistech, che offre borse di studio a donne rifugiate, la partnership con Elis Role Model, la collaborazione con Valore D e Girls@Polimi-Borse per future ingegnere.

L'attenzione alle competenze femminili si inserisce nel più ampio quadro delle politiche di Diversity & Inclusion del Gruppo che comprende la certificazione e il Piano Strategico per la Parità di Genere 2024-2026, basato su selezione e leadership inclusiva, equità remunerativa, formazione e sensibilizzazione per promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e rispettoso. Oltre alle politiche di sviluppo e formazione, Terna ha continuato a rafforzare i progetti a supporto della famiglia e dell'equilibrio tra vita privata e professionale. Il Gruppo promuove modelli di lavoro flessibili, un accordo di smart working migliorativo, iniziative a sostegno della genitorialità, strumenti di welfare diffusi e servizi dedicati al benessere psicologico, fisico e organizzativo, estesi anche ai familiari.

Tra le nuove iniziative, si segnala la recente apertura dello Spazio Nuvola presso la sede di Roma, pensato per supportare le mamme nel rientro al lavoro durante il periodo di allattamento. Questo ambiente è stato realizzato per favorire un migliore equilibrio delle mamme che, pur rientrando in ufficio, continuano l'allattamento. Lo spazio rappresenta un progetto pilota a Roma, estendibile presso altri uffici sul territorio. Tra le iniziative consolidate del Gruppo a sostegno della famiglia, l'asilo nido aziendale presso la sede del Gruppo, il MiniWatt, dedicato ai figli dei dipendenti; inoltre, per tutti i genitori di bambini da 0 a 3 anni sul territorio nazionale, è previsto un contributo economico fino al 60% della retta del nido.

?

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Marzo 8, 2026

Autore

redazione