

Altri risultati e impatti della gestione



In questa sezione della relazione si rendicontano attività e iniziative con impatto su quei capitali aziendali più intangibili, ma che contribuiscono alle dinamiche di creazione di valore per l’Azienda e gli stakeholder.

Nel modello di business di Snam gli stakeholder “interpretano” il contesto di riferimento e possono influenzare, anche in modo decisivo, le condizioni che

determinano la disponibilità dei diversi capitali necessari all’azienda per poter operare. Attraverso questa stretta relazione con i capitali, che si sviluppa attorno ai temi materiali di reciproco interesse, gli stakeholder sono i destinatari del valore che l’azienda crea con le proprie attività.

Sviluppo del capitale umano

L'OCCUPAZIONE NEL CAMBIAMENTO

Per continuare a essere protagonisti in un contesto sempre in movimento e continuare ad affermarsi come leader in un mercato internazionale ricco di opportunità, è necessario valorizzare il proprio know-how e saper cogliere nuove sfide sia nel mercato regolato come in quello libero.

Le persone sono chiamate a condividere in modo efficace le proprie esperienze e competenze e lavorare in team verso un unico obiettivo: un fattore determinante per creare innovazione e portare valore in azienda. Il forte senso di appartenenza al Gruppo consente di coinvolgere attivamente tutti i dipendenti nel miglioramento continuo, sempre più guidato da logiche di imprenditorialità, semplificazione e capacità realizzativa.

In questo modo Snam, in linea con l’obiettivo di sviluppo sostenibile, continua a generare “buona occupazione”, caratterizzata da rapporti di lavoro stabili e continuativi per attività qualificate e specializzate (il 57% dei dipendenti è in possesso di un diploma tecnico e il 27% è laureato). Inoltre, attraverso Snam Institute, la Società si pone come obiettivo la valorizzazione delle competenze non solo all’interno, ma anche all’esterno dell’azienda.

Al 31 dicembre 2019, su un totale di persone in servizio pari a 3.025, il 93,1% delle persone ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato e risultano attivi 38 contratti di lavoro part time e 193 contratti di apprendistato; risultano inoltre impiegati 32 lavoratori con contratto di somministrazione (33 nel 2018 e 33 nel 2017). L’età media dei dipendenti del Gruppo Snam è di 44,4 anni, mentre l’anzianità media di servizio è di circa 18,6 anni.

Composizione personale al 31 dicembre

(n.)	2017	2018	2019
Dirigenti	93	107	111
Quadri	456	480	493
Impiegati	1.655	1.682	1.683
Operai	715	747	738
Totale Dipendenti	2.919	3.016	3.025

Personale suddiviso per tipologia di rapporto

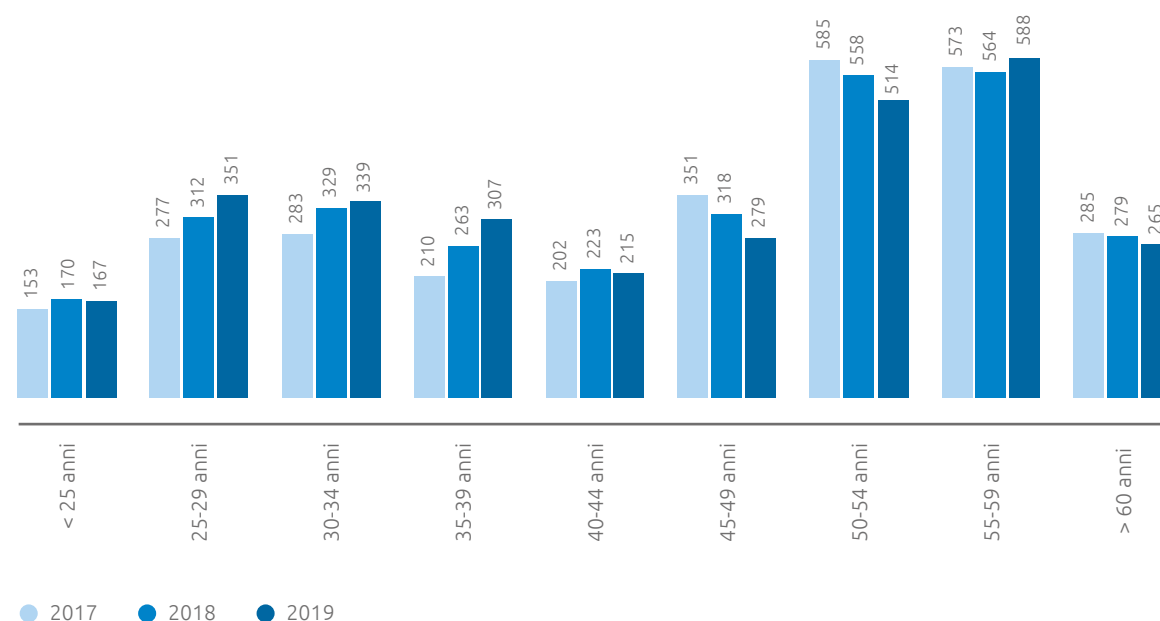
(n.)	2017	2018	2019
Contratto indeterminato	2.755	2.812	2.817
- di cui per contratto part time	42	41	38
Contratto apprendistato o inserimento	150	185	193
Contratto a tempo determinato	14	19	15

A fine 2019 risultano inoltre impiegati 32 lavoratori con contratto di somministrazione (33 nel 2018 e 33 nel 2017).

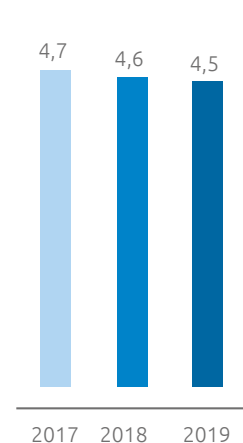
Personale assunto nell'anno

(n.)	2017	2018	2019
Assunti dal mercato (totale)	148	195	172
- di cui laureati	100	108	92
- di cui diplomati	48	86	79
- di cui altro titolo	-	1	1
- di cui donne	53	42	38
Altre entrate (società non consolidate, acquisizioni gare, ecc.)	36	126	59

Diversità anagrafica dipendenti per classe di età (n.)

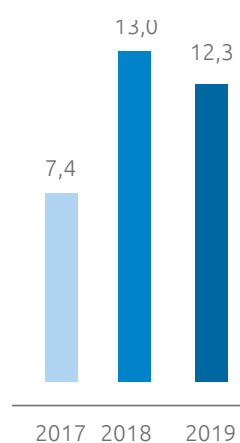


Tasso di assenteismo (%)



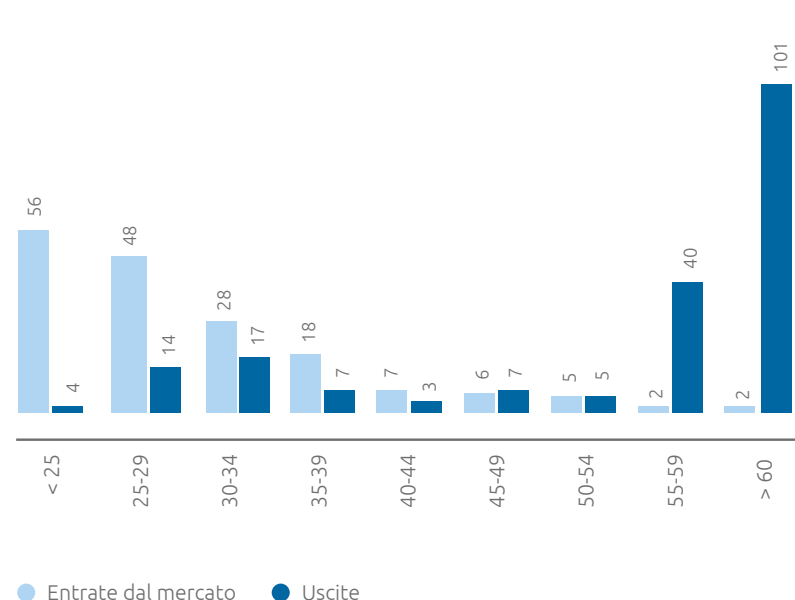
Tasso assenteismo =
(h. assenze/ore
lavorabili) x 100

Turnover del personale (%)



Tasso Turnover =
(entrate+uscite)/organico
medio a servizio) x 100

Entrate dal mercato e uscite per classe di età (n.)



Le persone sotto i 40 anni (1.164) rappresentano il 38,5% della popolazione aziendale, in aumento di 90 unità rispetto al 2018, grazie anche all'inserimento di giovani talenti avvenuto negli ultimi anni.

Il tasso di assenteismo non comprende il personale dirigente e per il calcolo sono state considerate tutte le ore non lavorate (retribuite e non) a esclusione delle ferie, dei recuperi e dei periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria e facoltativa. Nel 2019 il tasso di assenteismo ammonta a 4,5% sostanzialmente in linea con quello dell'anno precedente. Non si osservano variazioni sostanziali tra il tasso di assenteismo di donne e uomini, pari rispettivamente al 5,1% e al 4,4%.

Il tasso di turnover del 2019 si mantiene coerente con il dato del 2018 in virtù della campagna di assunzioni, di quella di incentivo all'esodo e all'isopensione.



DNF SVILUPPO DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE

Nel corso del 2019, le attività di sviluppo dei ruoli e delle competenze di Snam sono state focalizzate sul miglioramento del modello di leadership, sul consolidamento del nuovo modello delle competenze, sull'identificazione e valorizzazione dei talenti in tutta l'organizzazione, sul mantenimento di piani di successione solidi e strutturati che consentano di garantire una linea di successione sostenibile e di intensificare il livello di engagement. In particolare, è stato lanciato il secondo ciclo di Performance Management, che ha visto l'ampliamento della popolazione in perimetro a tutti gli impiegati di sede (Corporate e Operations) con 1.587 persone valutate. Come pianificato, il sistema del Performance Management coinvolgerà tutta la popolazione aziendale con il lancio del terzo ciclo, nel corso del 2020.

Tutte le posizioni di lavoro, a esclusione dei dirigenti, sono soggette alla valutazione analitica e complessiva dei fattori di Complessità, Responsabilità, Esperienza e Autonomia (CREA). Nel 2019 le valutazioni CREA approvate sono state 225.

I sistemi retributivi sono periodicamente aggiornati in base al confronto con i mercati di riferimento nonché in considerazione delle indicazioni provenienti dagli stakeholder esterni. In particolare, essi sono tesi ad assicurare il riconoscimento dei risultati conseguiti, la qualità dell'apporto professionale fornito e le potenzialità di sviluppo della persona.

Sistemi di incentivazione per le diverse fasce della popolazione aziendale

Dirigenti	Il sistema retributivo si compone di due parti: una remunerazione fissa, con gli eventuali adeguamenti annuali per merito o per crescita di ruolo/responsabilità, e una variabile con incentivazioni mirate a valorizzare l'apporto professionale nel breve termine, attraverso l'assegnazione di un incentivo monetario annuale (IMA), nonché nel medio-lungo termine, con l'assegnazione di un incentivo di lungo termine a base azionaria (ILT). Sono inoltre previsti meccanismi di claw-back per il recupero della parte variabile dei compensi che risulti non dovuta, in quanto percepita sulla base di obiettivi raggiunti a seguito di comportamenti dolosi o gravemente colposi, o di dati rilevatisi manifestamente errati. Il Total Reward Statement, pacchetto informativo sulla composizione della retribuzione individuale, garantisce la valorizzazione e la trasparenza del sistema di remunerazione.
Popolazione non dirigente	Snam adotta un sistema di incentivazione variabile di breve termine diretto a remunerare le performance migliori e le giovani risorse con potenzialità di sviluppo. In aggiunta, tutte le società del Gruppo prevedono un "Premio di Partecipazione", istituito dal CCNL, basato sull'andamento di parametri di redditività aziendale e di produttività, misurata in relazione agli obiettivi annualmente concordati tra azienda e rappresentanze sindacali.

DNF

FORMAZIONE

La formazione ha un ruolo fondamentale di sostegno al management e a tutta la popolazione aziendale nei percorsi di sviluppo delle capacità manageriali, delle competenze tecniche e del bagaglio di conoscenze specifiche.

Proprio al fine di preservare il know-how tecnico per svilupparlo e trasferirlo alle nuove generazioni, nel 2019 sono stati istituiti i Centri di Competenza: gruppi di persone trasversali alle strutture organizzative che possiedono conoscenze ed esperienze consolidate e riconosciute in specifiche aree tematiche rilevanti per il business. I 16 Centri di competenza individuati hanno coinvolto 110 persone del Gruppo, riconoscendo 175 esperti e 145 mestieri, e hanno lavorato alla creazione di 16 volumi che costituiscono l'enciclopedia dei "mestieri" tecnici Snam.

Ai Centri di Competenza si affianca inoltre una "Internal Faculty" formata da 80 dipendenti che trasferiscono le proprie conoscenze tecniche e di business ad altri colleghi in una logica "by Snam to Snam". La Faculty nel 2019 ha fornito circa 1.200 ore di docenza, contribuendo alla formazione di circa 600 persone.

Nel corso del 2019 sono state erogate 114.179 ore di formazione (+5,9% rispetto al 2018) con 26.518 partecipazioni (+89% rispetto al 2018) con un coinvolgimento del 99% della popolazione aziendale. L'incremento è attribuibile anche all'erogazione in modalità e-learning a tutta la popolazione aziendale di 5 moduli, di circa 1 ora ciascuno, del percorso Compliance. I temi trattati sono stati: Market Abuse, Privacy, Modello 231, Anticorruzione e Antitrust.

Ampio impegno è stato dedicato ai programmi di formazione dei lavoratori, su tematiche sensibili quali la salute, la sicurezza e l'ambiente, infatti sono stati organizzati numerosi incontri di aggiornamento, informazione e sensibilizzazione rivolti a tutte le figure professionali.

In materia di etica d'impresa e anticorruzione nel 2019 sono state erogate 4.028 ore di formazione con 3.981 partecipazioni.

Formazione del personale suddivisa per qualifica

(n. ore)	2017	2018	2019
Dirigenti	1.908	4.392	5.669
Quadri	8.600	19.072	16.950
Impiegati	39.316	49.650	58.238
Operai	35.522	34.657	33.322
Totale	85.346	107.771	114.179

Principali iniziative di formazione

(n.)	Ore erogate	Partecipazioni
Formazione tecnica	47.705	8.023
Formazione Salute, sicurezza, Ambiente e Qualità	29.755	5.580
Formazione manageriale	19.524	4.356

IL WELFARE AZIENDALE E LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Il welfare di impresa è un potente strumento che si affianca e si integra al sistema di welfare pubblico e che tenta di tutelare le persone da nuovi rischi sociali. Con la definizione “welfare di impresa” si fa riferimento a una molteplicità di interventi, sia di natura monetaria che sotto forma di servizi, in grado di generare benefici per i dipendenti (che vedono aumentare la propria protezione sociale e il proprio potere di acquisto) e diventano una leva fondamentale per le imprese, le quali beneficiano di un miglior clima lavorativo e produttivo.

Con l’obiettivo di favorire un ambiente di lavoro positivo, Snam ha creato negli anni un sistema di welfare fondato su una lunga tradizione di attenzione alle persone, in grado di crescere e modificarsi nel tempo e di andare incontro ai bisogni emergenti e alle esigenze delle diverse categorie dei dipendenti. L’analisi approfondita della popolazione aziendale, con bisogni e sensibilità differenti, è aggiornata periodicamente e consente a Snam di sviluppare un’offerta di servizi condivisa, funzionale ed efficace.

Dal 2018 l’offerta di Welfare, disponibile sulla piattaforma digitale Snammy, è organizzata in cinque aree di intervento: Famiglia, Istruzione, Conciliazione vita lavoro, Benessere e tempo libero, Salute. Le cinque aree sono poi suddivise in 28 servizi (aziendali e contrattuali) che consentono a Snam di rispondere ai bisogni e alle esigenze più attuali delle varie fasce dei dipendenti. Tra le novità del 2019, nell’area Famiglia troviamo BE PARENTS, un percorso di formazione online realizzato in collaborazione con Life Based Value, che accompagna i neo-genitori prima, durante e dopo la nascita del figlio, sviluppando quelle competenze utili anche sul lavoro. Al programma hanno aderito 66 dipendenti (45% donne).

Sempre nell’area Famiglia proseguono i corsi di educazione digitale che vedono impegnati figli e genitori su temi di cultura tecnologica e viene erogato il programma dediCARE, il servizio di ascolto e cura dei bisogni di natura sociale, lavorativa, assistenziale, economica e sanitaria del dipendente e la sua famiglia.

Nell’area Benessere e tempo libero, oltre alle convenzioni con i maggiori istituti sanitari e ai programmi di prevenzione, prosegue SNAMMYBENE, il progetto dedicato al benessere dei dipendenti declinato secondo tre aspetti: alimentare, cognitivo-emotivo e finanziario.

Per quanto riguarda la flessibilità lavorativa, è stata estesa l’iniziativa dello Smart Working sia come perimetro di applicazione, sia come monte ore, passato infatti da un totale di 62.930 ore del 2018 a 122.762 del 2019. Il programma affianca l’orario lavorativo flessibile in ingresso e in uscita, e il “venerdì corto”, ovvero la possibilità di terminare la giornata lavorativa del venerdì partendo dalle ore 13.

Continua inoltre il sistema di Flexible Benefits che consente ai dipendenti di trasformare una quota del premio di partecipazione (massimo 60%) in Credito welfare da poter

utilizzare per l’acquisto di servizi di vario tipo per sé e per i propri familiari. Il vantaggio dell’iniziativa è di aumentare il potere d’acquisto dei dipendenti, dato che sull’importo convertito non ci sono imposte e che l’azienda riconosce un ulteriore bonus variabile dall’8% al 16% in base alla quota di premio convertita.

DIVERSITY

Per Snam la diversità significa garantire meritocrazia e creare ambienti di lavoro aperti e inclusivi e rappresenta un valore che si traduce in crescita per l’azienda e il sistema Paese.

Snam infatti, rispetta la dignità di ciascuno e offre pari opportunità in tutte le fasi e per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, evitando qualunque forma di discriminazione che possa derivare da differenze di sesso, età, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche o religiose, impegno formalizzato nella pubblicazione, a ottobre, di una Policy dedicata alla Diversity & Inclusion.

Snam, inoltre, è tra le 325 aziende a livello globale incluse nel Gender-Equality Index (GEI) 2020 di Bloomberg. L’indice si basa su fattori quali la valorizzazione della leadership femminile, l’impegno nella riduzione del gender pay gap e la cultura dell’inclusione.

La popolazione aziendale femminile, a fine anno, era costituita da 441 risorse, in aumento rispetto all’anno precedente (+5,3%). Sono 34 le donne che usufruiscono di un contratto part time dei 38 attivi in azienda.

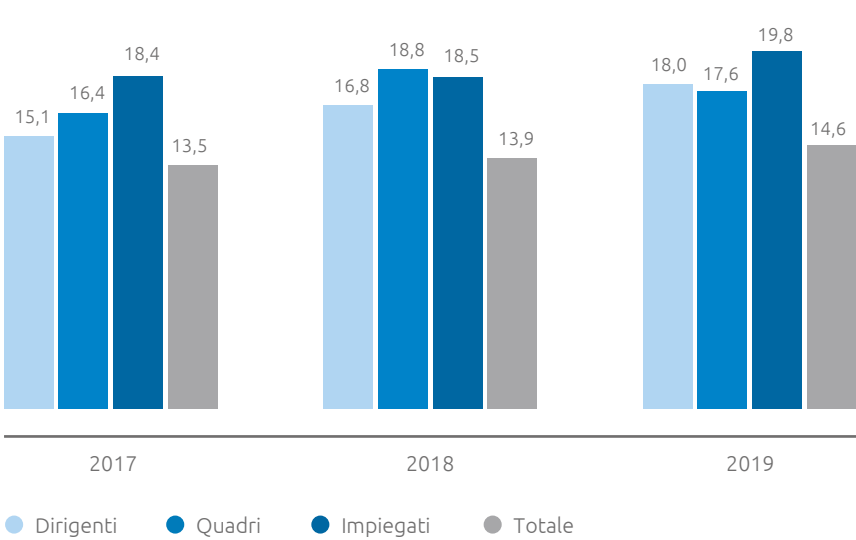
Al fine di valorizzare maggiormente la diversità è continuata anche nel 2019 la collaborazione con Valore D, di cui Snam è Socio Sostenitore dal 2017. Valore D è la prima associazione di imprese che promuove la diversità, il talento e la leadership femminile per la crescita delle aziende e del Paese. Nel corso del 2019 Snam ha partecipato ai percorsi formativi e di mentoring interaziendali proposti dall’associazione e sono stati organizzati 3 workshop in-house sulle seguenti tematiche: Unconscious Bias, Felicità in Azienda e Leadership Organizzativa. Sempre durante l’anno, Snam ha aderito a InspirinGirls, la campagna internazionale portata in Italia proprio da Valore D che ha l’obiettivo di creare nelle ragazze consapevolezza del proprio talento liberandole dagli stereotipi di genere che frenano la loro ambizione.

Per quanto concerne le persone diversamente abili, nel Gruppo operano 120 persone il cui percorso di sviluppo mira a favorirne l’inserimento e l’integrazione nei processi aziendali.

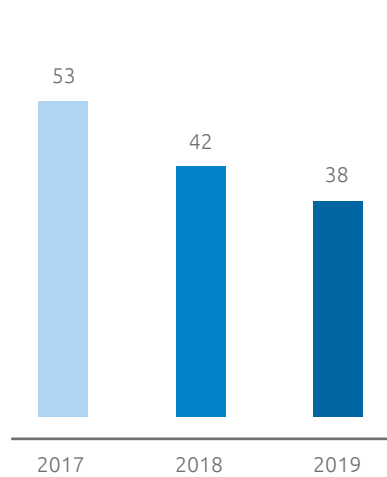
Formazione del personale per genere (n. ore)

	2017	2018	2019
Ore di formazione medie erogate a uomini (ore/anno)	31,3	36,9	38,4
Ore di formazione medie erogate a donne (ore/anno)	15,8	28,7	33,8

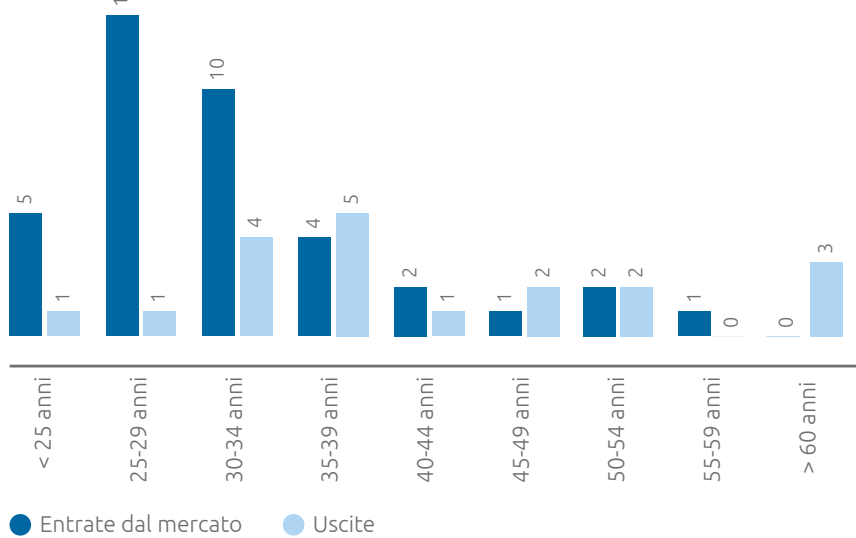
Presenza femminile totale e per qualifica (%)



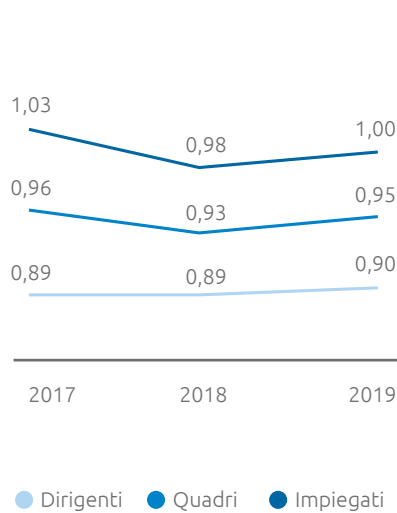
Donne assunte dal mercato (n.)



Entrate dal mercato e uscite per genere femminile



Differenziale retributivo donne/uomini



Il miglioramento del pay gap donne-uomini del 2019 è da attribuire al consolidamento delle azioni mirate a migliorare l'equilibrio di genere in azienda.

DNF Stakeholder e capitale relazionale

Snam promuove un dialogo continuo con i propri stakeholder attraverso una comunicazione costante e proattiva effettuata con strumenti e canali specifici e mediante azioni di coinvolgimento, con l'obiettivo di sviluppare una crescita costante da entrambe le parti, generando e coltivando un rapporto di fiducia reciproca.

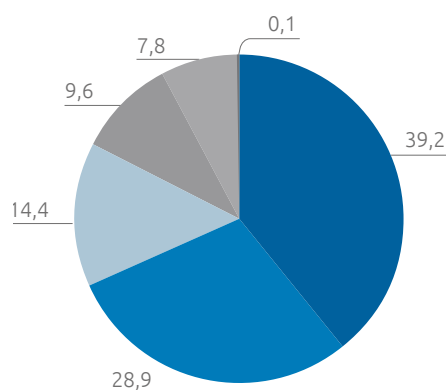
L'immagine, la reputazione e la coesione interna sono altre condizioni necessarie allo sviluppo delle attività di business. In tale contesto, è fondamentale gestire le relazioni di lungo periodo con gli stakeholder (capitale relazionale), basandosi sulla fiducia e ponendosi in posizione di ascolto e confronto, agendo nei confronti di tutti gli attori di riferimento con apertura e trasparenza e puntando a mantenere e sviluppare un dialogo costruttivo, sia all'esterno che all'interno dell'azienda. In particolar modo, durante il 2019, le attività di engagement si sono concentrate sul fronte della transizione energetica, sul supporto ai nuovi business, dal biometano all'efficienza energetica, e al posizionamento dell'azienda sul fronte dell'idrogeno, in risposta a un mercato che attribuisce sempre maggiore importanza ai processi di decarbonizzazione. A testimonianza di ciò, Snam ha organizzato a ottobre 2019 l'evento "The Hydrogen Challenge – 2019 Global ESG Conference", ospitata dalla Lanterna di Fuksas a Roma. La due giorni del 10-11 ottobre 2019 è stata dedicata alle potenzialità dell'idrogeno come vettore di energia pulita, nell'orizzonte di crescente importanza dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) per le aziende. La conferenza, patrocinata dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e dal Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), è stata aperta dal presidente del Consiglio Giuseppe Conte ed è stata caratterizzata da numerosi interventi di rilievo a livello internazionale.

Sempre sul tema della transizione energetica, a novembre 2019, Snam, Cassa Depositi e Prestiti (CDP) e Terna hanno inoltre organizzato la prima edizione degli "Stati Generali della Transizione Energetica Italiana", una due giorni di incontri dedicati al futuro del sistema energetico italiano. L'evento, caratterizzato da numerosi interventi istituzionali tra cui quello del presidente del Consiglio Conte, è stato patrocinato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero dello Sviluppo Economico e realizzato in collaborazione con The European House – Ambrosetti.

Oltre a questi principali eventi, Snam ha organizzato altri momenti di incontro e dialogo con gli stakeholder, legati ai nuovi business (mobilità sostenibile, biometano, efficienza energetica) e al mercato ed è stata rappresentata in alcuni appuntamenti di riferimento per il core business (Energy Summit Sole 24 Ore, Gastech, CERA Week) per le nuove attività e il mondo dell'innovazione (Forum Automotive, Digital Week) e per l'ambiente (Ecomondo, la fiera di Rimini sull'innovazione tecnologica e lo sviluppo sostenibile).



Ripartizione del Valore Aggiunto



- Gruppo Snam
- Azionisti
- Pubblica Amministrazione
- Dipendenti
- Finanziatori
- Comunità locale

IL VALORE DISTRIBUITO AGLI STAKEHOLDER

In Snam sostenibilità e creazione del valore sono concetti fortemente legati. La sostenibilità crea valore per l'azienda e per gli stakeholder, mettendo in relazione il business e la responsabilità sociale d'impresa. La società produce ricchezza contribuendo alla crescita economica del contesto sociale e ambientale in cui opera e misura tale ricchezza in termini di Valore Aggiunto prodotto e distribuito ai propri stakeholder di riferimento.

Snam calcola il Valore Aggiunto sulla base dello standard redatto dal Gruppo di Studio per il Bilancio Sociale (GBS) e ai GRI Standards.

La rappresentazione di seguito riportata è utile per comprendere gli impatti economici che il Gruppo stesso produce e consente di leggere il Bilancio consolidato dal punto di vista degli stakeholder.

A tal fine, si evidenzia che il calcolo del Valore Aggiunto è stato effettuato sulla base dei valori tratti dallo schema legale di Conto economico.

Nel 2019 il Valore Aggiunto globale lordo prodotto da Snam è stato pari a 2.695 milioni di euro, in aumento di 163 milioni di euro, pari al 6,4%, rispetto al 2018 (2.532 milioni di euro).

Il 39,2% del Valore Aggiunto globale lordo prodotto da Snam è stato **reinvestito all'interno del Gruppo** (in aumento rispetto al 2018; +3,7 punti percentuali), di cui circa il 68,4% destinato all'ammortamento degli asset di gruppo (77% nel 2018). Relativamente ai principali stakeholder di riferimento, il 2019 evidenzia una riduzione del valore distribuito agli enti **finanziatori** (7,8%; -2,0 punti percentuali rispetto al 2018), a fronte di una riduzione degli oneri finanziari attribuibile agli effetti delle azioni di ottimizzazione della struttura finanziaria poste in atto nel corso del 2016, 2017 e 2018, in particolare, dalle operazioni di liability management. Il valore distribuito agli **azionisti** attraverso la distribuzione di dividendi, registra un'incidenza sostanzialmente stabile (28,9%; 29,5% nel 2018). In presenza di un dividendo unitario in crescita (+5% rispetto al 2018), a conferma dell'impegno a garantire agli azionisti una remunerazione attrattiva e sostenibile, si registra una riduzione del numero di azioni in circolazione a fronte del riacquisto di azioni proprie effettuato da Snam nell'ambito del programma di Share buyback. Anche con riferimento ai **dipendenti**, si registra una minore incidenza del Valore Aggiunto distribuito (9,6%; -1,5 punti percentuali rispetto al 2018) per il tramite della remunerazione diretta, costituita da salari, stipendi e TFR, e della remunerazione indiretta, costituita dagli oneri sociali e dai costi per servizi relativi al personale (servizi mensa, rimborso spese viaggi). La riduzione è dovuta essenzialmente alle componenti straordinarie rilevate nell'esercizio 2018 a fronte degli oneri per esodo agevolato, in applicazione dello strumento di pensionamento anticipato regolamentato dall'art. 4 commi 1-7 della Legge 92/2012 cosiddetta "Legge Fornero".

Il valore destinato alla **Pubblica Amministrazione** attraverso il pagamento delle imposte dirette e indirette, registra una sostanziale stabilità (14,4%; +0,4% rispetto al 2018). Infine, un importo di circa 3 milioni di euro è stato destinato alle **comunità locali** (0,1% del valore generato) attraverso liberalità e sponsorizzazioni e compensazioni ambientali effettuate ai sensi di legge.

Per la tutela dell'ambiente Snam ha effettuato spese per un valore di circa 114 milioni di euro (101 milioni di euro per investimenti e 13,4 milioni di euro per costi di gestione).

ENGAGEMENT DELLE PERSONE

Attraverso la comunicazione interna, Snam promuove il coinvolgimento delle persone in relazione a fatti, eventi e attività che riguardano l’azienda, con l’obiettivo di stimolare la partecipazione ai processi di cambiamento soprattutto sotto il profilo culturale.

La comunicazione nel 2019 ha puntato sull’arricchimento dei contenuti e sull’introduzione di nuove iniziative, attività e format di informazione e coinvolgimento delle persone, grazie anche alla collaborazione con Fondazione Snam ed esperti esterni.

La collaborazione con la Fondazione consente di coniugare l’impegno sociale al rafforzamento del team building e delle relazioni tra le persone in coerenza con i valori aziendali. Sono quindi proseguite le iniziative per “la giornata del volontariato”, con la possibilità per i dipendenti di coinvolgere anche amici e familiari, per il Natale in famiglia, dedicato ai dipendenti con figli e attivato in 11 sedi territoriali anche con la collaborazione di Onlus, ed è stata introdotta la modalità del Match giving finanziario-attività di solidarietà dei dipendenti, per cui Fondazione Snam raddoppia ogni loro contributo monetario erogato ad associazioni e onlus.

Per quanto riguarda i format di informazione, la diffusione

delle modalità streaming e webinar degli eventi ha permesso a Snam Institute di mettere a punto un piano di iniziative formative accessibili a tutti attraverso la intranet aziendale con l’obiettivo di diffondere temi di sostenibilità, dal Talk sul climate change all’Open Journey sui temi Diversity&Inclusion e approfondire tematiche di rilievo attraverso il confronto con altre aziende o esperti.

Un tema importante, oggetto di una campagna di informazione e di engagement presso i dipendenti, è il problema della plastica e il suo scorretto smaltimento con effetti dannosi in particolare per la salvaguardia della biodiversità negli oceani. Su questo, Snam ha deciso di lavorare eliminando la plastica monouso dalle aree ristoro delle sue sedi lavorative dal 2020. La campagna di sensibilizzazione e di engagement messa in atto, ha coinvolto la dotazione di una borraccia a tutti i dipendenti, il potenziamento degli erogatori di acqua potabile nelle sedi, la divulgazione di un decalogo per l’utilizzo responsabile della plastica anche a casa e lanci informativi sul portale intranet con immagini e payoff evocativi delle bellezze degli oceani.

Strumenti	Descrizione
“Easy” il portale intranet	Spazio di informazione e di sensibilizzazione rivolto a tutte le persone Snam, ma anche luogo di condivisione e di scambio di documenti di lavoro. Nel 2019 è stato avviato di re-design dello strumento, attraverso il coinvolgimento di circa 80 dipendenti tramite focus group per attività di valutazione e design collaborativo. La nuova versione del portale sarà disponibile a partire dal secondo semestre del 2020.
Principali strumenti cartacei e online	La rivista “Energie”, rappresenta l’identità aziendale di Snam ed è la voce di racconto dei principali eventi aziendali. Gli “Speciali Energie” – allegati all’editoriale o distribuiti in modo indipendente, con focus su argomenti specifici. Oltre alla newsletter “Osservatorio Domanda Gas” con notizie, analisi e commenti sulla domanda gas, è stata creata la nuova Newsletter InRete, a cadenza bimestrale, che racconta le attività svolte sulla rete di trasporto.
Incontri di condivisione e di engagement	Webinar online di presentazione del piano strategico durante il quale il CEO ha illustrato i pillar del nuovo piano, rispondendo in diretta alle domande poste dai dipendenti di tutta l’organizzazione. Erogata Pulse Survey a tutti i dipendenti per una valutazione delle iniziative aziendali, a valle della quale è stato realizzato un webinar con il CEO per la presentazione dei risultati e organizzati focus group con la partecipazione di 420 persone per individuare un piano di azioni di miglioramento. Seconda edizione dell’iniziativa #Storiedivalore attività di comunicazione dei valori e del purpose aziendale (contest che portato i 4 colleghi vincitori a Dublino nella sede di LinkedIn). Evento di fine anno “ Auguri In Rete” con collegamenti in video-conferenza con le 10 sedi territoriali italiane e le 4 sedi estere (Tirana, Atene, Vienna, Pechino) delle affiliate e con interventi focalizzati sulla sostenibilità aziendale.

REPUTAZIONE SUL MERCATO

Benché Snam nei settori regolati, sia in posizione di monopolio naturale, si comporta nei confronti dei clienti attraverso un approccio proprio di un mercato competitivo nel quale è fondamentale comprendere come il cliente percepisce il valore.

Nel mese di dicembre 2019 è stata condotta una nuova indagine online, coinvolgendo nell'iniziativa tutti gli shipper e i trader con cui Snam ha collaborato nell'Anno Termico 2018-2019 appena conclusosi.

L'analisi, estesa alle attività di trasporto, stoccaggio e rigassificazione ha riguardato il sondaggio del gradimento dei clienti sulla qualità dei servizi offerti, sulle attività di customer engagement intraprese dalla Società e sulle funzionalità e servizi aggiuntivi introdotti nel corso del 2019 anche a fronte delle necessità emerse dai clienti stessi nelle precedenti occasioni di confronto nonché delle evoluzioni normative.

Il tasso di partecipazione è stato pari al 57% e i risultati hanno mostrato un'accoglienza molto positiva nei confronti delle attività di customer engagement messe a punto da Snam per migliorare i servizi offerti e consolidare la collaborazione con i suoi interlocutori. La valutazione media complessiva sulla qualità del servizio è sensibilmente migliorata rispetto all'anno precedente (7,4) attestandosi a un valore di 8,4 su una scala da 1 a 10. L'insieme delle osservazioni ricevute costituisce il punto di partenza per identificare azioni mirate a rendere ancora più efficiente l'operato di Snam.

Snam, inoltre, organizza Workshop di approfondimento che rappresentano un'occasione per incontrare i clienti e discutere con loro delle tematiche più importanti, delle innovazioni e dell'andamento dell'operatività, del bilanciamento e delle attività di trasporto, stoccaggio e rigassificazione e fornire/ricevere feedback sul processo di aggiornamento dei sistemi informatici.

Nel 2019 sono stati organizzati 4 workshop commerciali a cui si sono aggiunti un seminario interamente dedicato al Settlement, la presentazione dei Piani decennali di sviluppo della rete di trasporto del gas e della Metodologia per l'analisi dei costi e dei benefici, un workshop sul biometano, un evento con i clienti presso il terminale di Panigaglia e un evento a dicembre con la partecipazione del CEO Snam.

RAPPORTI CON LA SUPPLY CHAIN

Snam svolge un'intensa attività di engagement con i propri fornitori per favorirne la crescita e il miglioramento e per creare una visione comune, condividendo valori, idee, know-how, best practice e informazioni. L'interlocuzione continuativa con i fornitori si prefigge di instaurare relazioni di lunga durata e dà luogo a una efficace partnership, che consolida le relazioni e la condivisione di una visione comune.

Nel 2019 sono stati coinvolti oltre 2.000 fornitori in una attività di survey sui temi inerenti la responsabilità sociale delle aziende, la relazione intercorrente tra committenti, fornitori e clienti, il rapporto con le imprese appartenenti al Terzo settore, l'interazione con le comunità locali e la relativa rendicontazione finanziaria. Le risposte, pervenute da un campione di fornitori corrispondente a oltre il 60% del procurato 2018/2019, hanno consentito di delineare una fotografia attendibile della sostenibilità della Supply Chain di Snam e di valutarne il suo potenziale di sviluppo.

Snam inoltre, avendo aderito nel 2019 al CDP Supply Chain Program, ha coinvolto la propria catena di fornitura in un'attività di sensibilizzazione sui cambiamenti climatici. 35 fornitori strategici hanno comunicato i dati inerenti le loro emissioni di gas serra (emissioni indirette Scope 3) e CDP, attraverso l'analisi dei dati ricevuti, assegnerà loro un punteggio, che sarà d'incentivo nella gestione dei futuri impatti ambientali.

Un'altra importante iniziativa su cui è stata avviata una partnership con la catena di fornitura è Snam Plasticless. Dato che la plastica è diventata uno dei più grandi pericoli per l'ambiente, in particolare per la salvaguardia della biodiversità negli oceani, Snam ha deciso di dare il proprio contributo. La Società, oltre che eliminare la plastica monouso dalle aree ristoro delle sue sedi lavorative dal 2020, ha deciso di analizzare l'utilizzo della plastica nel proprio core business scoprendo che il consumo più significativo riguarda la catena di fornitura e i processi di imballaggio legati alla consegna e redistribuzione dei beni utilizzati per le attività operative. È partita, quindi, un'attività di sensibilizzazione, dialogo ed engagement con i fornitori che ha consentito di fissare l'obiettivo sfidante di eliminare tutte le plastiche per gli imballaggi entro il 2023.

La comunicazione continua con i fornitori avviene attraverso il Portale Fornitori, la piattaforma web che permette ai fornitori, in essere e potenziali, di entrare in contatto con Snam. Attivo dal 2013, il Portale rappresenta il principale strumento attraverso il quale la Società attua la sua politica di approvvigionamento, in assoluta trasparenza, tracciabilità e completezza delle informazioni pubblicate. I fornitori e i candidati entrano in contatto con Snam principalmente attraverso questo mezzo: al suo interno vi sono documenti, best practice, approfondimenti e aggiornamenti sui processi e le procedure che regolano la qualifica e le attività di procurement.

Inoltre, tutti i fornitori registrati hanno a loro disposizione un'apposita area riservata, contenente informazioni che li riguardano direttamente (comparti merceologici per i quali sono qualificati, contratti attivati, performance in termini di sicurezza sul lavoro, notifiche per la fatturazione delle prestazioni effettuate).

A fine 2019, i fornitori registrati al portale erano oltre 2.000 con un numero di utenze uniche che hanno eseguito almeno un accesso nel corso dell'anno pari a 1.881 (+33%). Le oltre 700.000 mila pagine lette nell'anno (+51% rispetto al 2018) testimoniano un sito vivo e partecipato.

RELAZIONI CON IL TERRITORIO

Snam è presente con le sue infrastrutture in quasi tutte le regioni del Paese, in territori e comunità diversificati per cultura, tradizioni, condizioni economiche, sociali e ambientali.

Nel realizzare nuove infrastrutture e nel gestire quelle esistenti, Snam adotta un approccio rigoroso, trasparente, collaborativo e costruttivo per assicurare la compatibilità ambientale degli insediamenti e favorirne l'accettabilità da parte degli stakeholder.

Le valutazioni degli effetti sull'ambiente riguardano tutte le fasi del ciclo di vita dell'opera, localizzazione, progettazione, realizzazione, esercizio e dismissione. Tali valutazioni vengono effettuate nell'ambito della procedura di Valutazione di Impatto Ambientale (VIA), al termine della quale le amministrazioni preposte, sia a livello centrale che locale, rilasciano le autorizzazioni previste dalla normativa vigente.

Snam valuta inoltre, in relazione alla realizzazione delle opere più rilevanti (impianti di compressione o grandi metanodotti), le ricadute economico-sociali dirette e indirette sul territorio e sulle comunità locali con strumenti e metodologie di Social Impact Assessment. In particolare, nel corso del 2019, si è concluso il progetto di collaborazione con il Dipartimento di Economia e Management dell'università di Brescia, per la revisione della metodologia utilizzata adottando un modello Input-Output regionalizzato. Questo modello consente di valutare l'impatto di un progetto, calcolando il valore aggiunto generato dall'investimento a partire dal valore totale della produzione.

Nel tempo Snam ha costruito una rete di relazioni con le associazioni territoriali di Confindustria e con le altre imprese locali operanti nel sistema associativo, anche per trattare temi di politica energetica, economica e ambientale che hanno impatti sul territorio. A livello locale e nazionale, la Società collabora con le autorità e partecipa ai lavori di numerose associazioni e comitati mettendo a disposizione il proprio impegno e le proprie competenze per essere partecipe dei processi di innovazione sociale e sviluppo sostenibile.

Inoltre, la continua collaborazione della Società con le autorità locali e nazionali è finalizzata a illustrare al meglio i progetti di realizzazione delle opere sia alle autorità stesse che alle comunità interessate. Nel corso dell'anno e nel solo settore del trasporto sono stati organizzati 99 incontri con le amministrazioni locali e le associazioni territoriali, svolti per illustrare i progetti di realizzazione delle opere. Insieme a queste ultime sono stati stipulati 8 accordi riguardanti le servitù, in cui la servitù è un vincolo per i proprietari del terreno, remunerato da Snam, a non costruire edifici e a non eseguire scavi profondi a una certa distanza dal metanodotto.

Nel 2019 a favore del territorio sono stati destinati circa 0,3 milioni di euro per liberalità e sponsorizzazioni e circa 2,6 milioni di euro per le compensazioni ambientali.

Andamento delle principali iniziative sul territorio

Young Energy di Snam, per avvicinare i giovani al lavoro	Il programma, nato per facilitare l’orientamento degli studenti e avvicinarli al mondo del lavoro attraverso iniziative focalizzate sul proprio business, è giunto alla sua terza edizione. Nel corso di quest’anno scolastico Young Energy si svolgerà in 5 regioni e 8 istituti tecnici superiori e vedrà il coinvolgimento di circa 800 studenti impegnati nello svolgimento di attività di formazione. Dalla prima edizione sono stati assunti 18 ragazzi provenienti dagli istituti coinvolti nel progetto.
“Thumbs Up Youth Award”	È un progetto dedicato allo sviluppo sostenibile che ha visto la partecipazione di circa 400 studenti di classe terza e quarta superiore, sempre nell’ambito dell’alternanza scuola lavoro. Per questa iniziativa, realizzata dall’associazione Thumbs Up, con il sostegno di Fondazione Cariplo e la partnership con l’Università Cattolica del Sacro Cuore, Snam ha coinvolto circa 60 studenti del Liceo Statale “G.B. Vico (Milano) nel proporre soluzioni per l’efficienza energetica del loro edificio scolastico.
Fondazione Snam, il progetto Corvetto Adottami	È un’iniziativa multisettoriale partecipativa che coinvolge la comunità avviata da Fondazione Snam per contribuire attivamente alla riqualificazione e allo sviluppo sociale del quartiere Corvetto a Milano in sinergia con Fondazione Cariplo e, in particolare, con i programmi LacittàIntorno e Qubi, con il Comune di Milano e con la rete di associazioni locali. Durante il 2019 sono stati avviati laboratori per l’inclusione sociale all’interno dell’istituto Candia, è iniziata la co-progettazione insieme a una rete formata da soggetti territoriali e da fornitori Snam del “Tappeto Volante”, percorso di rigenerazione urbana che unisce l’istituto Grossi al parco Emilio Alessandrini ed è stata avviata l’impostazione di un sistema di monitoraggio del progetto. Inoltre, Snam e Fondazione attraverso l’organizzazione di un hackstorm durante la giornata del volontariato e attraverso le competenze aziendali hanno supportato il partenariato che riqualificherà il mercato coperto di piazza Ferrara.
Fondazione Snam e il volontariato aziendale	Nel corso del 2019 è stata organizzata la seconda edizione della Giornata del volontariato, estesa questa volta in durata (due settimane) e perimetro. Infatti l’iniziativa ha coinvolto non solo i dipendenti, ma anche i loro amici e familiari e i partner di Snam con una partecipazione globale di 750 persone di cui circa 150 tra familiari, universitari, start-up, partner e fornitori. In totale sono state fornite più di 6,000 ore di volontariato a 70 enti del terzo settore distribuiti su 60 località italiane.
Fondazione Snam, il bando TESORI	Iniziativa lanciata nel 2017 in collaborazione con Confagricoltura finalizzata alla promozione di progetti di agricoltura sociale tramite la valorizzazione degli asset societari, delle competenze locali e al rafforzamento dei rapporti col territorio. Nel 2019 sono stati sostenuti progetti su 2 aree: Recanati e Ronco all’Adige. Nella prima è stato realizzato un piccolo pastificio industriale in cui verranno ospitati studenti per tirocini professionalizzanti e laboratori didattici; nella seconda sono state installate le strutture per attività di pet-therapy e coltivazione idroponica, finalizzate a migliorare il benessere di persone con difficoltà psichiatriche e a coinvolgere bambini e ragazzi della comunità.

DNF IL VALORE DELLA BRAND REPUTATION

Snam ha continuato a consolidare la propria brand identity, rafforzando il posizionamento dell'azienda sui temi della transizione energetica e della decarbonizzazione dei territori, con una costante attività di supporto ai nuovi business, da biometano e mobilità sostenibile all'efficienza energetica, e un focus specifico sull'idrogeno e sulla potenziale leadership di Snam e dell'Italia nello sviluppo di questo vettore energetico pulito, sempre in linea con il purpose "Energy to inspire the world".

L'obiettivo è quello di comunicare in modo proattivo e trasparente con tutti i propri stakeholder, dagli organi di stampa alla sempre più numerosa audience raggiunta attraverso i social e il sito corporate senza dimenticare l'attività di presidio e dialogo sui territori interessati dai principali progetti. In virtù di questo impegno, la visibilità di Snam sui media è risultata incrementata, così come la pubblicazione di notizie sulle piattaforme proprietarie. In particolare, Snam ha registrato una presenza più evidente sui media internazionali in particolare su temi di interesse globale, primo fra tutti la transizione energetica.

Snam si è confermata, inoltre, per il sesto anno consecutivo sul podio delle aziende italiane leader nel campo della comunicazione digitale. Da 15 anni la società è presente nella top 10 della classifica italiana Webranking curata da Lundquist in collaborazione con la società svedese Comprend, distinguendosi per la trasparenza sul digitale. L'indagine 2019 ha coinvolto 112 società: tra le quotate, Snam ha conquistato la seconda posizione con un punteggio di 91,3 su 100, affermandosi come una delle sole due aziende ad aver superato i 90 punti nella fascia d'eccellenza. Inoltre la ricerca internazionale ".future", dedicata alla comunicazione digitale della sostenibilità, ha collocato Snam tra le aziende "Gold".

Per quanto riguarda l'attività social, nel 2019 Snam è stata premiata come "Best employer brand su LinkedIn", un riconoscimento che conferma come le piattaforme digitali – e in particolare LinkedIn – rappresentino per l'azienda una leva strategica per farsi conoscere dai possibili candidati ed entrare in contatto con loro. La crescita della reputazione di Snam è testimoniata anche dal risultato della classifica internazionale "Top Employers" realizzata da Forbes e Statista: secondo l'analisi, l'azienda è una delle uniche due realtà italiane tra le migliori 150 al mondo in cui lavorare. Lo studio si è basato su 1,4 milioni di interviste condotte su scala globale e regionale.

DNF Innovazione per lo sviluppo del business

L'evoluzione strategica del Gruppo, in uno scenario più complesso e sfidante, richiede di fare maggiormente leva sullo sviluppo dell'innovazione e sulla valorizzazione del patrimonio tecnologico per garantire sia la capitalizzazione di quanto già realizzato che lo sviluppo di soluzioni innovative, come supporto e fonte per l'evoluzione del business.

Nell'ambito del Piano Strategico al 2023 è proseguito il progetto Snamtec (Tomorrow's Energy Company) con l'obiettivo di accelerare la capacità innovativa di Snam e dei suoi asset per cogliere le opportunità offerte

dall'evoluzione del sistema energetico. Il progetto è focalizzato su tre aree:

- Efficienza energetica nel core business e riduzione delle emissioni;
- Innovazione e tecnologia;
- Investimenti per la transizione energetica;

Di seguito sono riportare le attività di ricerca e sviluppo avviate negli anni precedenti che sono proseguite o si sono concluse nell'anno e i nuovi progetti con potenziali ricadute in diversi ambiti dell'operatività aziendale.

Misura del gas	Strumenti alternativi e misura qualità – Nell'ambito della misura della qualità del gas, sono proseguite le attività di adeguamento dei misuratori di qualità installati sulla rete, in modo da rendere possibile il monitoraggio e la gestione da remoto degli apparati. In merito al controllo della specifica di qualità del gas immesso nella rete trasporto, è stato avviato ed è in corso di implementazione un progetto per l'installazione di misuratori di dew point H2O e analizzatori di idrogeno solforato. Stima delle emissioni di gas naturale – Prosegue la valutazione di metodiche di stima delle emissioni di gas naturale e studio dei potenziali impatti, su tutta la filiera del gas, dei componenti chimici presenti in tracce nel biometano al fine di creare le condizioni per lo sviluppo in sicurezza dello stesso in collaborazione con il gruppo europeo di ricerca GERG (Groupe Européen de Recherches Gazières, www.gerg.eu).
Governo e monitoraggio della rete e degli impianti	Telecontrollo – Nel 2019 sono proseguite le attività con l'obiettivo di analizzare i requisiti dei processi di acquisizione e gestione dei dati relativi al controllo ed esercizio della rete, di incrementarne i livelli di efficacia e individuare le migliori tecnologie a supporto di tutto il processo di telecontrollo. Sicurezza – Continuate le iniziative per la protezione antiincendio, tramite la tecnologia ad aspirazione, delle sale controllo degli impianti. È stato in seguito avviato un progetto per installare presso le sale tecniche degli impianti di compressione analoghi sistemi di rilevazione/estinzione incendi. Nel secondo semestre del 2019, presso la centrale di Ripalta sono in corso dei test di particolari telecamere in grado di rilevare la fuoriuscita di metanolo dai serbatoi. Se i risultati di questo test saranno positivi tale tecnologia sarà estesa a tutte le centrali dove è presente questa sostanza. Nel corso del 2019 sono stati completate le attività di sostituzione dei sistemi di gestione delle sicurezze degli impianti installando sistemi elettronici con certificazioni SIL (Safety Integrity Level) presso le centrali di Brugherio e Settala, nel corso del 2020 le stesse attività proseguiranno presso lo stabilimento di Fiume Treste). Monitoraggio delle unità di compressione – Nel corso del 2019 è stato avviato un progetto per l'ammodernamento di un sistema di Telediagnostica delle unità di compressione con acquisizione di parametri termodinamici e funzionali per lo sviluppo futuro di analisi predittive volte a migliorare le performance. Inoltre, nel 2019 è stato completato un progetto per lo sviluppo di una Dashboard che raccoglie i principali parametri significativi necessari al dispacciamento per la migliore gestione dei turbocompressori. Elettrocompressori – Continua lo studio per l'introduzione di elettrocompressori negli impianti di spinta e nella compressione dei siti di stoccaggio, con l'obiettivo di migliorare la gestione degli impianti, garantire maggiore flessibilità e ridurre le emissioni di gas serra. Trigenerazione – Nel corso del 2019 sono stati completati i lavori per la messa in esercizio degli impianti di trigenerazione ad alto rendimento presso le centrali di compressione di Gallese e Istrana Tali sistemi consentono l'autoproduzione di energia elettrica con motori a combustione interna e il recupero del calore e delle frigorie necessarie alle utenze delle centrali. Con lo start up dell'impianto della centrale di Gallese avvenuto nell'ultimo trimestre del 2019 si è ottenuto un risparmio di energia superiore al 65%, con margini di ulteriore miglioramento a seguito del "tuning" in corso nell'esercizio 2020. Impianti di trattamento – Installazione di apparecchiature di ultima generazione con alte performance e basso impatto ambientale. Si prevede la prima installazione dei nuovi generatori presso la concessione di Fiume Treste a partire dal 2020.

Integrità fisica delle infrastrutture	Collaborazione con EPRG – È proseguita la collaborazione con lo EPRG (European Pipeline Research Group, www.eprg.net), associazione di ricerca su tematiche relative alle condotte di cui Snam è membro, alla quale aderiscono le principali società di trasporto gas e di produzione di tubi in ambito europeo. In tale contesto sono gestiti progetti (suddivisi nelle tre macro aree Design, Material e Corrosion) mirati al costante incremento della conoscenza per la gestione dell'integrità dei metanodotti in tutto il loro ciclo di vita (produzione del tubo, realizzazione della linea, esercizio del gasdotto). Protezione elettrica – Prosegue il progetto di innovazione del sistema di Protezione elettrica, volto a sperimentare in campo apparati e soluzioni operative sulla base delle risultanze dello studio condotto nel 2016. Monitoraggio geochimico e microsismico – Nell'ambito dello Stoccaggio, per quanto riguarda i nuovi progetti di esercizio dei giacimenti in condizioni di sovrappressione e di potenziamento dei sistemi di monitoraggio, proseguono le attività per la realizzazione e installazione dei prototipi di monitoraggio geochimico e microsismico. Nel corso del 2018 Stogit ha dedicato particolare importanza alle attività finalizzate al monitoraggio della microsismicità, attraverso un potenziamento delle proprie reti e un loro adeguamento a standard di eccellenza tecnologica. Nella concessione di Minerbio nel corso del 2019 si è conclusa con esito positivo l'attività di sperimentazione, degli Indirizzi e linee guida per il monitoraggio della sismicità, delle deformazioni del suolo e della pressione di poro.
Manutenzione e verifica delle reti	Revisione dei processi di manutenzione – È proseguito il Progetto “Sistema Manutenzione Asset Rete Trasporto Gas” (SMART GAS), iniziativa aziendale volta a migliorare l'efficacia dei processi tecnico-operativi, con lo scopo di procedere a una revisione complessiva dei processi di lavoro e delle normative relative alle attività di manutenzione degli asset aziendali, attraverso l'individuazione delle necessità di evoluzione del modello professionale delle risorse e degli strumenti tecnologici utilizzati per lo svolgimento delle attività manutentive. In particolare, nel 2019 è stata avviata la fase di progettazione e realizzazione di Smart GNL per la copertura delle attività Operation del Terminale GNL di Panigaglia. Inoltre è proseguita la dematerializzazione degli archivi delle unità territoriali con il sistema documentale eDoc che sarà completamente integrato in Smart gas. Sperimentazione localizzazione perdite – È proseguita la sperimentazione del sistema volto a individuare e localizzare le perdite di gas lungo la rete di trasporto, basato sull'analisi delle onde pressorie e dal rilevamento delle possibili perturbazioni e dal loro tempo di propagazione. Riduzione emissioni di gas naturale in atmosfera – Prosecuzione, delle iniziative volte alla riduzione delle emissioni, con la definizione, in particolare, di tutte le attività propedeutiche per l'implementazione di un programma LDAR (Leak Detection & Repair) per la misura e riparazione delle emissioni fuggitive negli impianti Snam. Sperimentazione su controlli con sorvolo aereo – Con lo scopo di valutare l'esistenza di tecnologie utili al miglioramento dei controlli effettuati con sorvolo aereo continuano le attività sperimentali su due temi: valutazione delle attuali tecnologie di rilevamento satellitare disponibili e partecipazione alle attività sperimentali, condotte da ENAV e ENAC, sullo sviluppo dell'infrastruttura di volo in modalità BVLOS di droni.
Nuovi Business	Utilizzo innovativo delle infrastrutture esistenti – Continuano i lavori del Gruppo di Lavoro dedicato alla condivisione di informazioni ed esperienze sul tema dell'utilizzo innovativo delle infrastrutture esistenti in relazione alla loro capacità di trasportare (ed eventualmente stoccare) gas diversi dal gas naturale, con il fine ultimo di valutare gli impatti nei diversi ambiti di business e individuare soluzioni pratiche alle problematiche riscontrate. Sono inoltre state esaminate le seguenti iniziative nell'ambito di associazioni europee (Marcogaz) come: ■ Power 2 Gas: processo attraverso il quale l'energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili in surplus rispetto ai consumi istantanei viene trasformata in idrogeno da immettere direttamente in rete (limitatamente ai quantitativi tecnicamente accettabili) o utilizzato per la produzione di metano sintetico (SINGAS), sempre da immettere in rete e successivamente eventualmente stoccabile; ■ Adsorbed Natural Gas (ANG): è uno degli ultimi sviluppi tecnologici per stoccare gas naturale in serbatoi. L'adsorbimento del gas naturale in un sorbente poroso immerso in un recipiente (serbatoio\bombola) avviene a temperatura ambiente e a “basse” pressioni (25-35 bar).

Mitigazione degli impatti ambientali, di salute e sicurezza

Prevenzione degli infortuni e tutela dell'ambiente sono ambiti della gestione in cui la creazione di valore è legata alla capacità di mitigare gli impatti più significativi generati dalle attività di business. La salvaguardia dell'integrità fisica delle persone e del capitale naturale sono una parte integrante nella definizione delle politiche aziendali e nelle decisioni di investimento di Snam.

Su questi temi, Snam adotta specifici sistemi di gestione certificati con l'obiettivo di presidiare i processi e le attività aziendali che generano gli impatti più significativi, legati alla lotta ai cambiamenti climatici, al contenimento dei consumi energetici e alla tutela della natura e della biodiversità.

DNF I SISTEMI DI GESTIONE

L'impegno di Snam è proseguito anche nell'ampliare e mantenere sistemi di gestione che presidiano alcune tematiche specifiche come la salute e la sicurezza del lavoro, l'ambiente, la qualità dei servizi erogati.

Nel 2019 Snam ha messo in atto tutte le attività necessarie per estendere le certificazioni dei sistemi di gestione alle nuove società entrate nel perimetro di consolidamento e per mantenere e aggiornare le altre certificazioni esistenti anche in accordo con i nuovi standard (ISO 14001:15 e, ISO 9001:15).

A tal fine sono stati effettuati 227 audit (di cui 92 svolti da un team esterno) e 38 audit in materia di salute, sicurezza e ambiente presso gli appaltatori che lavorano nei cantieri. Questi ultimi e gli audit interni sono stati in parte svolti dal team interno di Snam, composto da 47 auditor.

Sistemi di gestione

Società	Grado di copertura certificazione	Tipo di certificazione e accreditamento	Anno di prima certificazione
Snam	Gestione della continuità operativa per la progettazione, lo sviluppo, la gestione centralizzata dei sistemi di processo e telecontrollo per il dispacciamento del trasporto di gas naturale	ISO 22301	2018
	Processi presieduti dalle unità di Snam sia per il trasporto di gas naturale mediante metanodotti, impianti ausiliari e impianti di compressione (Amministrazione, Business Development, Commercializzazione servizi, Realizzazione degli Asset, Gestione degli Asset, HSEQ, Pianificazione e controllo, Supply Chain) sia per lo stoccaggio in unità geologiche di gas naturale (Commercializzazione servizi)	ISO 9001	2016
	Società	ISO 14001	2015
	Gestione della sicurezza delle informazioni per la progettazione, lo sviluppo, la gestione centralizzata dei sistemi di processo e telecontrollo per il dispacciamento del trasporto di gas naturale	ISO 27001	2014
	Società	BS OHSAS 18001	2012
Snam Rete Gas	Società	ISO 9001	2016
	Attività di dispacciamento del trasporto di gas naturale	ISO 22301	2015
	Società	ISO 14001	2013
	Società	BS OHSAS 18001	2010
	Laboratorio di prova (LAB 764 Flussi gassosi convogliati)	ISO 17025	2007
	Laboratorio di taratura (LAT 155 Miscele di gas naturale)	ISO 17025	2002
GNL Italia	Società	BS OHSAS 18001	2012
		ISO 14001	2000
Stogit	Società	BS OHSAS 18001	2012
	Progettazione ed erogazione del servizio misura e contabilizzazione del gas naturale	ISO 9001	2008
	Società	ISO 14001	2002
		ISO 9001	2018
ITG	Società	ISO 14001	2010
		BS OHSAS 18001	2009
		BS OHSAS 18001	2018
Snam 4 Mobility	Società	ISO 9001	2018
		ISO 14001	2018
		UNI 11352:2014	2013
TEP	Società	ISO 9001:2015	2010
		BS OHSAS 18001	2018
Cubogas	Società	ISO 9001	2018
		ISO 14001	2018
		ISO 9001:2015	2018
IES Biogas	Società	UNI 11352:2014	2019
		ISO 9001	2014
		ISO 14001	2014

PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E TUTELA DELLA SALUTE

Il Gruppo Snam è costantemente impegnato a sviluppare e promuovere la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro aziendali, in un processo di miglioramento continuo delle proprie performance HSE in accordo alla Politica aziendale di Salute e Sicurezza, Ambiente e Qualità.

Nella gestione delle tematiche di salute e sicurezza è fondamentale l’implementazione di omogenei sistemi di gestione sviluppati e mantenuti in conformità alla norma BS OHSAS 18001. In particolare, il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza dei Lavoratori Snam si pone l’obiettivo di assicurare l’attività di indirizzo strategico, coordinamento e controllo sulle società operative del Gruppo.

DNF La prevenzione degli infortuni, principale obiettivo di salute e sicurezza di Snam, è condotta con l’adozione di mirate azioni volte a eliminare o ridurre i fattori di rischio caratteristici delle attività lavorative.

L’analisi approfondita delle cause di infortunio ha lo scopo di individuare gli eventuali interventi necessari per eliminare, mitigare e correggere i fattori di rischio operando soluzioni organizzative tecniche e gestionali su apparecchiature, impianti, luoghi di lavoro e valutando le modalità operative e comportamentali dei dipendenti e dei fornitori.

In una logica di continuo miglioramento delle proprie performance, Snam ha avviato nei primi mesi del 2018 il progetto “Snam4Safety”, lanciato con l’obiettivo di rafforzare ulteriormente la cultura e la consapevolezza di tutto il personale dipendente e dei contrattisti sulle tematiche della salute e sicurezza. In particolare, nel 2019, sono state completate le attività e attuati gli strumenti organizzativi e informatici per rendere operativi i nuovi modelli comportamentali previsti dal progetto.

Per sensibilizzare maggiormente i dipendenti sui temi della sicurezza, dal 2011 è stata istituita l’iniziativa denominata “Premio Zero infortuni” che vuole premiare il personale che raggiunge i 365 giorni consecutivi senza infortuni sul lavoro. Il personale partecipante all’iniziativa è suddiviso in team omogenei individuati per Linea Datoriale/Dirigente alla Sicurezza. Nel 2019 sono stati premiati 8 team omogenei per un totale di 810 dipendenti.

Una iniziativa di sensibilizzazione, il “Trofeo Sicurezza Appaltatori”, è dedicata anche alle imprese appaltatrici con l’obiettivo di rafforzare l’attenzione dei fornitori su tali tematiche. In particolare vengono valutate le prestazioni delle imprese attraverso la raccolta e l’analisi di specifici indicatori (come ad esempio indici infortunistici e feedback negativi sulle tematiche d’interesse). Nel 2019 il trofeo (per i risultati ottenuti nel 2018) è stato assegnato per il terzo anno consecutivo all’impresa Max Streicher, specializzata nella realizzazione di opere infrastrutturali in campo energetico e più in particolare nella costruzione di gasdotti.

Formazione salute e sicurezza

(n. ore)	2017	2018	2019
Ore erogate	8.193	25.219	20.291
Partecipazioni	1.508	4.515	2.916

Per quanto riguarda la formazione sulle tematiche di salute e sicurezza, oltre alle ore conteggiate in tabella, nel corso del 2019 sono state effettuate 6.685 ore di formazione HSEQ integrate/ non suddivisibili per 1.505 partecipazioni.

La tutela della salute dei lavoratori si fonda sul continuo controllo degli elementi di rischio analizzati nei processi aziendali e sull’attuazione di adeguate misure di prevenzione e protezione. Periodicamente sono eseguiti sopralluoghi negli ambienti di lavoro dal Medico Competente e dal Servizio di Prevenzione e Protezione, al fine di valutare adeguate e idonee condizioni lavorative e ambientali e per individuare eventuali misure preventive o di miglioramento.

I lavoratori di Snam non sono sottoposti a un rischio elevato di contrarre malattie professionali (nessun caso riconosciuto negli ultimi tre anni). Il personale esposto a specifici fattori di rischio è sottoposto a sorveglianza sanitaria periodica, a cura dei Medici Competenti. Tali dipendenti rientrano in specifici protocolli sanitari definiti in funzione del rischio, ai quali si aggiungono eventuali visite specialistiche integrative. Il personale che, per esigenze di servizio, debba recarsi in paesi extraeuropei, viene sottoposto a una profilassi specifica.

Nell’ambito della promozione della salute dei dipendenti, Snam attiva diverse iniziative: campagna di vaccinazione antinfluenzale, piano di diagnosi precoce per la prevenzione oncologica, convenzioni con istituti specializzati, divieto di fumo (esteso anche alle sigarette elettroniche) nei luoghi di lavoro aziendali e divieto di somministrazione di bevande alcoliche nelle mense aziendali. Dopo anni in cui non sono state ricevute segnalazioni di alcun tipo, nel 2019 è stato denunciato un caso di malattia professionale su cui sono in corso accertamenti.

Sorveglianza sanitaria

(n.)	2017	2018	2019
Visite mediche	1.914	1.350	1.984
Visite mediche periodiche	1.688	1.061	1.747
Indagini ambientali	279	247	243

CAMBIAMENTO CLIMATICO ED EFFICIENZA ENERGETICA

Snam contribuisce alla lotta al cambiamento climatico a partire dalle proprie scelte energetiche: nel 2019 il 95,7% del fabbisogno energetico della Società è stato coperto dall’utilizzo di gas naturale.

I principali gas a effetto serra (Greenhouse Gases – GHG) emessi in atmosfera e dovuti alle attività di Snam sono metano (CH₄), componente principale del gas naturale, e anidride carbonica (CO₂). Le emissioni di metano derivano dal rilascio del gas naturale in atmosfera e sono generate dal normale esercizio degli impianti, da interventi di allacciamento di nuovi gasdotti e di manutenzione degli stessi o da eventi accidentali occorsi sulle infrastrutture, mentre la CO₂ prodotta è direttamente correlata al consumo di combustibili. Nel 2019, come lo scorso anno, nelle emissioni dirette è stato valutato anche il contributo derivante dall’utilizzo degli idrofluorocarburi (HFC) negli impianti di refrigerazione (pari a circa 1,48 kt CO_{2eq}).

Snam intende sviluppare progetti per rafforzare la sua eccellenza operativa e contribuire così al contenimento delle emissioni climalteranti. La società, infatti, ha fissato dei nuovi target per ridurre le proprie emissioni di gas naturale e le emissioni di CO_{2eq} Scope 1 e Scope 2:

- riduzione del 40% al 2030 di tutte le emissioni di CO_{2eq} dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2), base year 2016;
- riduzione del 40% delle emissioni di gas naturale al 2025 base year 2016 (obiettivo incrementato di 15 punti percentuali rispetto allo scorso anno).

Per raggiungere questi obiettivi sono state adottate diverse iniziative tra cui, gli interventi di ricompressione del gas nella rete di trasporto e negli impianti di compressione, la produzione di energia elettrica da impianti fotovoltaici, l’acquisto di energia elettrica green, l’installazione di impianti con illuminazione a led in sostituzione di altri apparecchi illuminanti a maggior consumo, i saving derivanti dalla ristrutturazione degli edifici, la continuazione del progetto smart working. Tutti questi interventi hanno consentito, globalmente, di non immettere in atmosfera **181.800 tonnellate di CO_{2eq}**, valore massimo registrato negli ultimi anni (+17% rispetto al 2018).

Per quanto riguarda l’utilizzo di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e da impianti fotovoltaici di proprietà della Società, nel 2019 ha rappresentato il 44% del totale dell’elettricità consumata: da quest’anno infatti, anche l’impianto di compressione di Enna (trasporto) si approvvigiona di energia elettrica green. L’impianto si va ad aggiungere a quelli di Messina e Terranuova B. (SRG), Brugherio (STG), Stabilimento di GNL di Panigaglia e alcune aree di Snam4 Mobility. Inoltre, a febbraio 2019 Snam ha emesso il primo Climate Action Bond, utilizzato per finanziare progetti relativi alla riduzione delle emissioni di CO₂, allo sviluppo delle rinnovabili, all’efficientamento energetico e allo sviluppo di progetti green sulla base di criteri ambientali.

Impianti a fonti rinnovabili

Tipologia	2017			2018			2019		
	(n.)	Potenza totale (kW)	Energia prodotta (kWh)	(n.)	Potenza totale (kW)	Energia prodotta (kWh)	(n.)	Potenza totale (kW)	Energia prodotta (kWh)
Generatori eolici	1	1,7		1	1,7		1	1,7	
Impianti fotovoltaici	1.366	984,4	1.044.309	1.534	1.052,7	1.128.383	1.793(*)	1.127,3	829.459
Totale	1.367	986		1.535	1.054,4		1.794 (*)	1.129	

(*) Di cui 1.497 impianti di back up.

Snam ha installato impianti fotovoltaici in diversi edifici di proprietà (sedi territoriali e centri di manutenzione) e presso alcuni impianti di stoccaggio del gas. Nel 2019 il numero totale degli impianti ha raggiunto le 1.794 unità (+17% rispetto al 2018) e la potenza installata è aumentata di 75 kW rispetto al 2018, passando da 1.054 kW a 1.129 kW (+7%). Tale incremento riguarda principalmente l’installazione di 258 nuovi impianti di back-up e un nuovo impianto fotovoltaico connesso alla rete elettrica. La riduzione nell’energia prodotta è stata causata dall’indisponibilità di alcuni impianti compromettendo la produzione annua attesa.



MONITORAGGI E RIPRISTINI AMBIENTALI NELLO SVILUPPO DELLA RETE DEI GASDOTTI

Snam considera particolarmente importante la salvaguardia del valore naturale dei territori interessati dalle proprie attività. Per questo motivo durante la fase di realizzazione delle proprie opere attua le scelte progettuali più opportune per ridurre al minimo gli impatti sulla biodiversità. Una volta che le infrastrutture sono state completate, la Società mette in campo i ripristini ambientali e i progetti di monitoraggio svolti in accordo e in collaborazione con gli enti preposti.

L’obiettivo dei ripristini della vegetazione, in particolare dei rimboschimenti, non è la sola ricostituzione delle aree boschive, ma è la generale ricomposizione del paesaggio e la ripresa della funzionalità biologica delle aree vegetate, intese soprattutto nel loro ruolo di habitat faunistico con specifiche caratteristiche di biodiversità. Ai ripristini e rimboschimenti fa seguito l’esecuzione delle “cure colturali”, ovvero la cura e la manutenzione, per un periodo di almeno cinque anni, delle piantine messe a dimora.

I progetti di monitoraggio riguardano i tracciati di alcuni metanodotti che interferiscono, anche solo marginalmente, con gli ambiti territoriali naturali di valore faunistico ed ecologico. Tali programmi sono finalizzati alla verifica del processo di rinaturalizzazione delle aree interessate dai lavori, sulla base del confronto tra le condizioni dopo i ripristini (“post-operam”) e le condizioni originarie (“ante-operam”). I monitoraggi sono normalmente eseguiti per gli habitat più significativi individuati nella fase progettuale. L’andamento dei km di metanodotti soggetti a ripristini vegetazionali, dipende dai km di linea realizzati nell’anno e dagli ambienti che hanno attraversato.

Monitoraggi e ripristini ambientali

(km di rete)	2017	2018	2019
Ripristini	203	227	63
Nuovi rimboschimenti (*)	21	21	8
Cure colturali	59	74	73
Monitoraggi ambientali	388	445	747

(*) Superficie nuovi rimboschimenti: 157.000 m².

