



Diversity Management Gruppo Hera

Game Training – Giocare fa la differenza

Mediateca Cubo, Gruppo Unipol – Bologna

22 gennaio 2020

Diversity Management nel Gruppo Hera: la storia

2009

L'impegno del Gruppo Hera nell'ambito delle **politiche di inclusione e tutela della diversità** parte da lontano e si consolida nel 2009 con la **sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro**, con cui l'azienda si è impegnata, assieme ad altri attori pubblici e privati, nella **lotta contro la discriminazione sul luogo di lavoro**.



2011

Fondamentale, inoltre, è stata l'**introduzione nel 2011 del Diversity Manager**, che ha l'obiettivo di favorire ulteriormente i processi di sviluppo delle politiche di inclusione e di valorizzazione delle diversità. A partire dal 2011 è stato inoltre ideato un **gruppo di lavoro Diversity Management**, composto da dipendenti delle aziende del Gruppo, eterogeneo per genere, età, posizione ricoperta, professione e formazione. Il Gruppo, coordinato dal Diversity Manager, lavora su progetti, attività e iniziative a tema diversità e inclusione.



oggi

Il **Gruppo di Lavoro Diversity Management** è **complementare e trasversale** alle funzioni organizzative dell'azienda

LAVORO A RETE:

- ✓ **non genera sovrapposizioni di attività e di competenze**
- ✓ **Sviluppa e supporta progetti insieme alle direzioni aziendali di competenza**
- ✓ **semplifica e snellisce le applicazioni, ove necessario**



Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

✓ Progetto «Le politiche del buon rientro»

Bando (ex art.9 Legge 53/2000) della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia

Il progetto si pone l'obiettivo di migliorare le opportunità e le attività a sostegno dei congedi di lavoro e di potenziare i servizi all'infanzia all'interno del Gruppo Hera. Il Gruppo Hera attua su tutte le sedi territoriali alcune misure volte a promuovere la conciliazione tempi famiglia-lavoro e a favorire un cambiamento culturale all'interno dell'organizzazione, promuovendo una visione dei propri collaboratori e collaboratrici come persone portatrici di esigenze ed ambizioni differenti e complesse. Il progetto prevede misure di vario tipo tese a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, che coinvolgano il *management* aziendale al fine di valorizzare l'importanza di gestire le risorse umane tenendo conto delle esigenze di conciliazione.

1. Azioni volte al reinserimento dopo un periodo di congedo di maternità/paternità e assenza prolungata per esigenze di cura

2. Azioni di conciliazione tempi vita-lavoro

- Stipula di convenzioni con asili nido su tutti i territori del Gruppo Hera

✓ Centri estivi

Settimane di frequenza a campi estivi diurni e residenziali (per bambini dai 3 ai 14 anni) per i figli dei dipendenti del Gruppo:

- su tutti i territori del Gruppo
- attività didattiche e formative all'interno delle settimane (tecnologia, informatica, ambiente, energia)

✓ Azioni concrete di work-life balance (Le piccole cose che fanno la differenza in azienda):

- **Mail:** strategie ed automatismi che permettano di ottimizzare l'utilizzo delle email per limitare l'invio di mail interne, per semplificare e velocizzare la comunicazione al lavoro.
- **Presentazioni:** migliorare la funzionalità e la fruibilità dei documenti prodotti per riunioni e incontri
- **La Riunione Perfetta: Opuscolo e poster, un decalogo** per ricordare, in modo immediato ed efficace, alcune regole per organizzare e gestire le riunioni al meglio, risparmiando tempo e risorse.

✓ Corso e-learning «Gestione del tempo»

Strumento formativo per una gestione efficace del tempo e per aumentare la **consapevolezza del valore del tempo** e degli strumenti per la sua pianificazione.

I edizione:

offrire un valido strumento di formazione per la **gestione efficace delle riunioni e in generale del del tempo al lavoro.**

- Un corso della durata di **circa 2 ore**, fruibile tramite una **piattaforma on-line dedicata.**

II edizione: Viaggio nel (TUO) Tempo:

spunti su come **organizzare al meglio il tempo e sugli strumenti che si possono utilizzare come «alleati»**.

Diversity Management Gruppo Hera



La persona 1/2

Formazione: Seminari tematici

✓ Dal curriculum alla felicità

Incontri di supporto allo sviluppo professionale per donne che si confrontano tutti i giorni con le difficoltà del mondo del lavoro, organizzati dal Gruppo Hera in collaborazione con la Fondazione Marisa Bellisario Emilia-Romagna:

- 1° Mi rendo visibile
- 2° Dal pensare al fare
- 3° Stare bene al lavoro

✓ Oltre la cultura di genere: che genere di cultura?

1° Oltre gli stereotipi di genere: riflessioni sui ruoli di genere interpretati da uomini e donne nella professionale; FormaViva.

2° La versione di Barbie: monologo satirico di e con **Alessandra Faiella** - percorso sull'itinerario formativo della donna di oggi; un invito ad uscire dal tunnel della finta emancipazione.

(250 presenze circa)

3° La nuova genitorialità – Diversity & Inclusion Day - importanza di un approccio alla genitorialità di tipo inclusivo; Valore D.

✓ Medicina di Genere: Prevenzione e cura del tumore al seno

Il progetto, in collaborazione con Europa Donna, ha previsto seminari sui territori del Gruppo Hera sulla prevenzione e sulla cura del tumore al seno, sia per dipendenti aziendali sia per esterni. Ogni incontro prevedeva una introduzione e degli interventi specialistici di informazione, prevenzione, opportunità di cura e la performance di un testimonial.

L'ultimo incontri programmati si è svolto a Trieste ad ottobre 2017.

La persona 2/2

✓ Ginnastica alla scrivania

Iniziativa varata in collaborazione con l'Asl di Bologna e volta a promuovere la cultura del benessere, suggerendo azioni concrete per migliorare lo stile di vita.

Gli esercizi, formulati con la supervisione di medici specialisti, sono pensati per le donne che svolgono prevalentemente mansioni in ufficio ma naturalmente possono essere svolti da tutti.

Si tratta di 4 video tutorial, pubblicati sul Portale Informativo Aziendale e fruibili da tutti i dipendenti.



✓ Disabilità e lavoro

E' stato realizzato un opuscolo dedicato ai lavoratori con disabilità e a quelli che sono impegnati in compiti di cura e assistenza verso loro congiunti disabili. L'opuscolo vuole dare un'informazione completa e sintetica delle possibili agevolazioni in materia.

✓ Da obbligo a risorsa

E' un progetto nato in collaborazione con la Fondazione ASPHI, per **valorizzare competenze e potenzialità delle persone disabili in azienda**, con erogazione di corsi di sensibilizzazione on line ai capi, progetti individuali di sviluppo, procedure di monitoraggio dell'inserimento e cambiamento organizzativo.



✓ Asili Nido

Aziendali ed interaziendali, in prossimità di tutte le sedi principali del Gruppo Hera; diverse convenzioni con le associazioni principali operatrici per l'educazione all'infanzia presenti sui territori interessati.

✓ MadrePerla

Family Care Desk: protocollo di intesa con la Città Metropolitana che favorisce l'incrocio fra domanda e offerta nel settore della **cura domiciliare**, aiutando le famiglie ad individuare assistenti familiari qualificati ed esperti.

✓ Ricerca sui congedi di maternità, parentali

Hera ha svolto con Impronta Etica una ricerca sull'uso dei congedi di maternità, di paternità e parentali in Emilia-Romagna, e ha realizzato l'opuscolo **Mamma&Papà al lavoro**, per rendere più chiare e disponibili ai propri lavoratori le informazioni sui congedi.



Eventi Diversity 1/3

Proiezione docufilm «Ma l'amore c'entra?»

La violenza contro le donne nelle relazioni affettive: ne parlano tre uomini che cercano un cambiamento” - regia di Elisabetta Lodoli, Italia 2017, 52' .

Modena, 21 maggio 2018



**Victoria
Cinema
Modena** **21 maggio 2018**
dalle 17.30
alle 19.00



Abbiamo il piacere di invitarvi alla proiezione del film *“Ma l'amore c'entra? La violenza contro le donne nelle relazioni affettive: ne parlano tre uomini che cercano un cambiamento”*, regia di Elisabetta Lodoli, Italia 2017, 52'.

Il Gruppo Hera, con il Diversity Management, continua il suo impegno verso la sensibilizzazione all'inclusione e alla cultura delle differenze; con questo docu-film si affronta una tematica purtroppo sempre d'attualità come la violenza sulle donne. Tre interviste, tre storie quotidiane, vite e caratteri differenti si incrociano nel luogo in cui i tre protagonisti hanno cercato aiuto: il centro LDV (Liberiamoci Dalla Violenza) dell'AUSL di Modena, il primo servizio pubblico gratuito in Italia che dà agli uomini che hanno agito violenza la possibilità di un trattamento su base volontaria. È una riflessione sul loro percorso, in cui il tema centrale è la violenza contro la moglie o la compagna, che costringe a chiedersi “Ma l'amore c'entra?”.

Al termine della proiezione, la regista **Elisabetta Lodoli** incontra **Giorgio Penuti** (Psicologo e Psicoterapeuta, Centro LDV dell'AUSL di Modena) ed **Annamaria Tagliavini** (Saggista). Coordina il dibattito **Mauro Tedeschini** (Giornalista).

Introduce l'iniziativa **Susanna Zucchelli** (Direttore Generale HeraTech).

L'evento si terrà c/o Victoria Cinema, via Ramelli 101, Modena.
La proiezione avrà una durata di circa 1 ora. Al dibattito seguirà un aperitivo.

Saranno ammessi partecipanti fino ad esaurimento posti in sala.
Si prega di dare gentile conferma a diversitymanagement@gruppohera.it entro il **18 maggio 2018**.

Il Gruppo Hera, con il Diversity Management, continua il suo impegno verso la sensibilizzazione all'inclusione e alla cultura delle differenze; **con questo docu-film si è voluto concentrare su una tematica purtroppo sempre d'attualità come la violenza sulle donne.**

Si tratta di tre interviste, tre storie quotidiane, vite e caratteri differenti che si incrociano nel luogo in cui i tre protagonisti hanno cercato aiuto: il centro LDV (Liberiamoci Dalla Violenza) dell'AUSL di Modena, il primo servizio pubblico gratuito in Italia che dà agli uomini che hanno agito violenza la possibilità di un trattamento su base volontaria. E' una riflessione sul loro percorso, in cui il tema centrale è la violenza agita contro la moglie o la compagna, che costringe a chiedersi “Ma l'amore c'entra?”.

In collaborazione con Fondazione Bellisario Emilia-Romagna.

130 presenze circa



Eventi Diversity 2/3

Sconfinite Energie - cultura della disabilità e inclusione in Hera –

Bologna, 13 novembre 2018



Bologna
Spazio Hera
viale Bert Pichat 2/4, Bologna
13 novembre 2018
ore 16.30 – 19.00

Il Gruppo Hera continua il suo viaggio verso la sensibilizzazione all'inclusione e alla cultura delle differenze.
Abbiamo il piacere di invitarvi all'evento **SCONFINITE ENERGIE - cultura della disabilità e dell'inclusione in Hera**, promosso dal Diversity Management in collaborazione con Fondazione ASPHI. Questa iniziativa si inserisce nel percorso di incontri che il Gruppo Hera organizza al fine di promuovere la cultura dell'inclusione, rinforzare la rete sociale e valorizzare le pluralità in azienda.
Con **SCONFINITE ENERGIE** proponiamo alcune storie che hanno permesso a colleghi con disabilità di condividere la loro esperienza in azienda, così da dare energia a chi trova ancora difficoltà a superare le barriere, confermando il nostro impegno verso una più efficace inclusione dei lavoratori con disabilità.

programma

ore 16.30 Introduzione: **Tomaso Tommasi di Vignano** - Presidente Esecutivo Hera
Saluti istituzionali: **Elisabetta Gualmini** - Vicepresidente Regione Emilia-Romagna
La disabilità oggi: **Gabriele Gamberi** - Fondazione ASPHI Onlus
Sconfinite energie, storie... e disabilità - raccolte in Hera e raccontate da **Matteo Bortolotti**
Spettacolo di danza e pittura di **Simona Atzori**
Spettacolo musicale della **Banda Rulli Frulli**
Chiusura e saluti finali: **Susanna Zucchelli** - Diversity Manager Gruppo Hera

ore 19.00 Aperitivo

Conduzione: **Matteo Bortolotti**
Direzione artistica: **Cristiano Cremonini**
L'intero evento sarà tradotto nella lingua italiana dei segni (LIS) e sottotitolato tramite dispositivi mobili.

Si prega di confermare la propria partecipazione registrandosi al seguente link:
www.gruppohera.it/sconfiniteenergie

Saranno ammessi presenti fino ad esaurimento posti in sala.



Il Gruppo Hera ha proposto ai suoi dipendenti un evento di sensibilizzazione all'inclusione delle persone con disabilità, e in generale alla cultura delle differenze.
Evento promosso dal Diversity Management in collaborazione con Fondazione ASPHI onlus.

Questa iniziativa si inserisce nel percorso di incontri che il Gruppo Hera organizza al fine di promuovere la cultura dell'inclusione, rinforzare la rete sociale e valorizzare le pluralità in azienda.

Con **SCONFINITE ENERGIE** sono state presentate alcune storie che hanno permesso a colleghi con disabilità di condividere la loro esperienza in azienda, così da dare energia a chi trova ancora difficoltà a superare le barriere, confermando inoltre l'impegno del Gruppo Hera verso una più efficace inclusione dei lavoratori con disabilità.

350 presenze circa



Eventi Diversity 3/3

300 presenze circa

Chi è più diverso? Lavoriamoci insieme - Bologna, Spazio Hera, 28 novembre 2019



Chi è più diverso? Lavoriamoci insieme
28 novembre, ore 16.00, SPAZIOHERA

Il 28 novembre partecipa anche tu all'evento promosso dal Diversity Management di Hera. In collaborazione con ANT, AISM, Donne in Rete contro la Violenza, Save the Children e Butterfly Onlus, che fanno parte del programma Herasolidale, ENS e Auticon.

Si parla di diversità e di diritti, a partire dai principi dell'articolo 3 della Costituzione italiana. Dopo gli interventi di apertura, potrai sperimentare attraverso laboratori creativi, game e workshop nuove esperienze per conoscere più da vicino i progetti di inclusione delle associazioni legate a Hera e riflettere insieme per costruire un futuro sostenibile con consapevolezza, libertà e responsabilità.

Per tutta la durata dell'evento saranno presenti corner dedicati per conoscere più da vicino i programmi di Save the Children e Butterfly Onlus e sperimentare il videogioco Diversity@work ideato da WorkWideWomen che offre spunti di riflessione per superare gli stereotipi di genere e promuovere la cultura della diversità in azienda.

Al termine della giornata potrai ascoltare nella sessione plenaria l'economista Stefano Zamagni, eletto di recente Presidente della Pontificia Accademia delle Scienze Sociali.

PROGRAMMA	
Ore 16:00 > registrazione partecipanti	
Ore 16:30 > apertura lavori	Stefano Venier, Ad Hera S.p.A. Susanna Zucchelli, Diversity Manager Hera Presentazione delle associazioni partner
Ore 17:00 > attività I° round	5 Workshop con ANT, AISM, Donne in Rete, ENS e speak up di Auticon
Ore 17:40 > attività II° round	4 Workshop con ANT, AISM, Donne in Rete, ENS
Ore 18:30 > sessione plenaria	Intervento di Stefano Zamagni
saluti finali	Tommaso Tommasi di Vignano, Presidente esecutivo Hera S.p.A.
Modera Andrea Beretta, Newton S.p.A.	

I LABORATORI

AISM (Associazione Italiana Sclerosi Multipla) > Percorso di condivisione della diversità: "Senti come mi sento"
Cosa sente e come vive una persona con la sclerosi multipla? Quali possono essere le sue esigenze in ambito lavorativo? Come può essere valorizzata e supportata? I partecipanti svolgeranno operazioni comuni immedesimandosi nei lavoratori affetti da sclerosi multipla.

ANT (Assistenza domiciliare ai malati di tumore e prevenzione oncologica) > Gestire e comunicare la malattia sul luogo di lavoro
Cosa rappresenta il lavoro per una persona con una patologia oncologica? Cosa significa fare coming out a fronte di una patologia complessa? Attraverso storie i partecipanti comprenderanno come sostenere la valorizzazione del sé anche in momenti difficili.

ENS (Ente Nazionale Sordi) > La mia lingua LIS
Come vive il proprio ruolo in azienda una persona che comunica con la lingua dei segni? Iniziano a dialogare con la lingua LIS i partecipanti all'hub creativo vivranno una esperienza personale di avvicinamento agli stereotipi e ai pregiudizi sulle persone sordie.

Donne in Rete > Empatia e ascolto: la relazione di aiuto con donne che vivono la violenza nelle relazioni intime
Il workshop ha l'obiettivo di offrire strumenti per entrare in contatto empatico con donne vittime di violenza, superando pregiudizi e stereotipi che possono ostacolare la capacità di ascolto e impedire la costruzione di un rapporto di fiducia.

Auticon > A.A.A. Cercasi consulenti nello spettro dell'autismo
Vieni a conoscere la storia di Auticon, una società for-profit con finalità sociali che ha deciso di assumere esclusivamente persone nello spettro dell'autismo capaci di offrire servizi informativi di eccellenza ad aziende medio-grandi e multinazionali.

Vai al sito per iscriverti all'evento oppure scrivi a diversity@managers.com
E' possibile iscriversi fino a esaurimento posti.



LABORATORI, WORKSHOP E GAME PROMOSSI DA VARIE ASSOCIAZIONI, PER IMPARARE A "METTERSI NEI PANNI DELL'ALTRO" E CAPIRE COME AFFRONTARE SITUAZIONI DI MAGGIORE DIFFICOLTÀ.

Hera promuove una **cultura della diversità e dell'inclusione** che contribuisca a migliorare il clima aziendale e consenta di gestire al meglio le situazioni di difficoltà.

L'iniziativa, grazie alla partecipazione delle associazioni con le quali collabora Hera e di **HeraSolidale**, ha coinvolto i colleghi in modo non convenzionale, nel vivo della diversità, permettendo loro di sperimentare che cosa si sente in situazioni di difficoltà o nell'interazione con persone in una condizione di disagio.

WORKSHOP:



i partecipanti hanno indossato apparecchi che simulano i sintomi per comprendere meglio gli effetti della sclerosi multipla



ha spiegato come gestire e comunicare la malattia oncologica sul luogo di lavoro



i partecipanti hanno comunicato utilizzando il linguaggio dei segni



ha spiegato gli episodi ricorrenti di una relazione violenta e la possibilità di comunicarlo in un contesto lavorativo

- **Auticon**, società for-profit - assume persone nello spettro dell'autismo e offre servizi informatici di eccellenza
- **Work Wide Women** - con il videogioco Diversity@work offre spunti di riflessione per superare stereotipi di genere e promuovere la cultura della diversità in azienda
- **Save The Children e Butterfly Onlus** - con materiale informativo e testimonianze dei progetti realizzati con i fondi raccolti con HeraSolidale

L'economista **Stefano Zamagni** ha affrontato il tema dell'inclusione da un punto di vista accademico:

"Il Diversity Management non si impara sui manuali, è un'arte: servono empatia, capacità di comprendere le situazioni e di riuscire a dare soddisfazione alle persone. Una persona soddisfatta lavora meglio perché sviluppa in pieno le proprie potenzialità".



Ricerche e Progetti 1/2

Talenti senza età – le donne over50 e il lavoro: prima ricerca italiana

Progetto promosso da **Valore D** in collaborazione con **Università Cattolica di Milano**.

Analisi della condizione lavorativa delle donne tra i 50 e i 65 anni per:

- Definire il potenziale specifico di questa fascia d'età
- Individuare gli aspetti organizzativi che lo sostengono
- Identificare strumenti specifici per valorizzare la performance e la motivazione delle donne nella fascia d'età esaminata



Talenti senza età: il caso Hera

Bologna HerAcademy
17 aprile 2018
ore 16.30

Abbiamo il piacere di invitarvi al seminario **Talenti senza età: il caso Hera**, il primo degli incontri del 2018 promossi dal Diversity Management del Gruppo Hera.

Talenti senza età è una ricerca promossa da Valore D, associazione di aziende "al femminile", in convenzione con l'Università Cattolica di Milano, che va ad indagare il potenziale delle donne in middle-late career. Il Gruppo Hera ha partecipato a questa ricerca coinvolgendo, con un questionario anonimo, circa 350 dipendenti donne tra i 50 e i 65 anni, ed analizzando la loro situazione lavorativa: sono emersi una serie di risultati e di spunti che il Gruppo Hera ha il piacere di condividere con tutti coloro volessero conoscerne gli esiti.

Il seminario, organizzato in collaborazione con Valore D, sarà condotto da **Paola Castello**, Coordinatrice Ricerca e KM di Valore D e membro dell'equipe di ricerca Talenti senza età dell'Università Cattolica, insieme a **Claudia Mani**, prof. ssa associata di Psicologia Sociale Università Cattolica e Responsabile scientifico ricerca Talenti senza età, e da **Alessandra Galeotti**, Responsabile Sviluppo e Coaching, della Direzione Centrale Personale e Organizzazione di Hera spa.

L'invito è personale; saranno ammessi partecipanti fino ad esaurimento posti in sala.

Si prega di dare gentile conferma a diversitymanagement@gruppohera.it entro il **13 aprile 2018**.

L'incontro si terrà in HerAcademy, in viale Berti Pichat 2/4 Bologna.
Avrà una durata massima di 2 ore circa.

✓ Seminario Talenti senza età: il caso Hera , 17 aprile 2018 , HerAcademy

Popolazione femminile di riferimento

Partecipanti complessive: **4962 lavoratrici** hanno risposto al questionario.

Per il **Gruppo Hera** hanno ricevuto il questionario **538 lavoratrici**, di cui hanno fornito risposta **379 lavoratrici (70,45%)**.



Ricerche e Progetti 2/2

InspirinGirls

Progetto **contro gli stereotipi di genere in particolar modo sulle professioni “femminili” e “maschili”**.

Dedicato ai ragazzi e alle ragazze delle scuole medie inferiori; momenti di incontro con donne “role models” impegnate con passione e soddisfazione nelle più diverse professioni. L’obiettivo è testimoniare che non ci sono professioni “per donne” e “per uomini” quando c’è consapevolezza di quello che si vuole veramente fare e determinazione nel perseguirlo.

- In collaborazione con Valore D
- Nelle scuole medie inferiori di alcuni territori gestiti da Hera



COSA E' STATO FATTO:

Maggio 2018: **Scuola Secondaria di I° grado E. Mattei – Marina di Ravenna (RA)**

5 incontri in 5 seconde classi

Giugno 2018: **Scuola Secondaria di I° grado Cavedoni – Sassuolo (MO)**

5 incontri in 5 seconde classi

Aprile 2019: **Scuola Secondaria di I° grado A. Bertola – Rimini**

4 incontri in 4 seconde classi

Le nostre role model hanno accettato di partecipare con grande disponibilità e si sono messe in gioco consapevoli della responsabilità che questa testimonianza comporta per se stesse, come sguardo interiore e capacità di raccontarsi, e per i ragazzi.



Diversity&Inclusion Index Refinitiv - Thomson Reuters - 2019



comunicato stampa
Bologna, 16 settembre 2019

Hera sale al 14° posto a livello mondiale nel Diversity & Inclusion Index

L'indice, pensato per orientare gli investitori che guardano con interesse alle aziende impegnate nella promozione di diversità, inclusione e nello sviluppo delle persone, valuta ogni anno oltre 7.000 società quotate in borsa nel mondo e anche nel 2019 indica il Gruppo tra le realtà di eccellenza. Migliorando ancora il proprio posizionamento assoluto rispetto al 2018, Hera si conferma prima multiutility al mondo.

Il Gruppo Hera si conferma tra le aziende più interessanti, in Italia e nel mondo, per gli investitori che guardano con favore alle realtà impegnate nella tutela della diversità e dell'inclusione. Il risultato è stato decretato dall'edizione 2019 del "Diversity & Inclusion Index", che ha preso in esame un campione composto da oltre 7.000 aziende quotate a livello globale.

In questo ranking internazionale, Hera, con un punteggio di 75 punti, è risultata la terza azienda in Italia e la 14esima al mondo, migliorando ulteriormente la propria posizione (era 22esima nel 2018). Si conferma inoltre la prima multiutility a livello globale nella classifica.

Il "Diversity & Inclusion Index" è un indice ideato e realizzato dal colosso internazionale dell'informazione finanziaria Refinitiv (nuova denominazione della divisione Financial and Risk di Thomson Reuters), che analizza le performance delle società sulla base di molteplici fattori ESG (ambientali, sociali e di governance) e si focalizza principalmente sull'analisi di quattro aree: diversità, inclusione, sviluppo delle persone e controversie legate all'esposizione sui media. Grazie all'ausilio di 150 ricercatori, si tratta di una delle più grandi e puntuali attività a livello mondiale di raccolta dati e analisi relativa all'impegno delle aziende su questi temi, che nel Gruppo Hera trovano uno spazio importante.

La multiutility continua, infatti, a puntare sullo sviluppo di percorsi di carriera interni e personalizzati, un indirizzo che ha consentito di raggiungere una percentuale di donne nei ruoli di responsabilità pari, nel 2018, al 32,3%, in aumento rispetto all'anno precedente. La quota di personale femminile, complessivamente in crescita, si conferma inoltre al di sopra della media nazionale del settore (24,7% contro il 15,9%). A questi dati va poi aggiunta una percentuale di impiegati con disabilità che tocca il 4,5% della popolazione aziendale, delineando un rilevante sostegno all'inclusione delle persone con bisogni speciali.

Anche in termini di conciliazione vita lavoro, va segnalato come nel 2018 siano state accolte tutte le 71 richieste di part time pervenute.

Importante il contributo che viene dalla formazione. Il 99,4% dei lavoratori è stato coinvolto nel 2018 in attività di formazione, con una media pro capite di circa 30 ore, anche in questo caso superiori alla media del settore. Tra le varie iniziative, si segnalano l'estensione dello smart working e i corsi di leadership, che favoriscono lo sviluppo delle risorse umane partendo dalle

Diversity Management Gru

LINK UTILI

www.gruppohera.it

[Investimenti Hera in sostenibilità, diversità e](#)



diverse caratteristiche di ciascuno (sesso, età, formazione, abilità, predisposizione e competenze). Senza dimenticare l'introduzione di innovative attività formative che utilizzano la metodologia della gamification, come il recente Diversity@work, pensate proprio per sensibilizzare tutta la popolazione aziendale alla cultura della diversità e dell'inclusione in azienda.

Altri effetti positivi derivano senza dubbio dal piano di welfare aziendale, Hextra, che in tante forme sostiene i dipendenti e le loro famiglie (il valore complessivo dei servizi usufruiti ha raggiunto nel 2018 i 4,2 milioni di euro). Importanti, infine, i numerosi progetti che danno concretezza al management delle pluralità, come le borse di studio, le convenzioni con i centri estivi, le iniziative di conciliazione vita-lavoro e le disposizioni in materia di congedi parentali, previsti non soltanto per le mamme e i papà ma anche per chi deve assistere parenti o anziani. Non a caso, i risultati che emergono dall'indagine sul clima aziendale continuano a essere incoraggianti e trovano ulteriore conferma nell'assenza di controversie legate alla diversità e all'inclusione.

L'impegno del Gruppo Hera nell'ambito delle politiche di inclusione e tutela della diversità, d'altronde, parte da lontano e si consolida nel 2009 con la sottoscrizione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. Fondamentale è stata l'introduzione nel 2011 del Diversity Manager, che ha l'obiettivo di favorire ulteriormente i processi di sviluppo delle politiche di inclusione e di valorizzazione delle diversità. Con queste attività, Hera contribuisce attivamente al quinto obiettivo delle Nazioni Unite per uno sviluppo sostenibile (SDG), specificamente dedicato alla parità di genere.

"La riconferma della nostra presenza tra le migliori 25 aziende a livello mondiale nel "Diversity & Inclusion Index" è il risultato delle tante politiche a cui negli anni abbiamo dato impulso – commenta Tomaso Tommasi di Vignano, Presidente Esecutivo del Gruppo Hera. I lavoratori sono una delle principali risorse della nostra azienda, per questo continuiamo a investire in progetti per il benessere e lo sviluppo personale e professionale, mantenendo alta l'attenzione all'innovazione e all'inclusione. Perché per il Gruppo Hera anche la diversità è un valore, integrato nella strategia aziendale, e questo riconoscimento ci spinge a rafforzare ancora di più il nostro impegno su questo fronte, con progetti orientati a favorire l'inserimento, l'integrazione e la crescita dei nostri dipendenti."

Diversity&Inclusion Index Refinitiv - Thomson Reuters – 2019

(indice etico di valutazione degli investimenti in ottica di diversità, inclusione, sviluppo delle persone):

Gruppo Hera:
1° multiutility a livello globale
3° azienda in Italia
14° azienda a livello globale

In collaborazione con DCPO e CSR.

Top 25 Index ranking and their corresponding overall D&I percentage score (%):

Rank	Company	Score
1	Accenture PLC	83.50
2	Diageo PLC	82.25
3	Royal Bank of Canada	79.25
4	Nature Cosmetics SA	79.25
5	BlackRock, Inc.	78.50
6	Telecom Italia SpA	76.00
7	Novartis AG	77.75
8	Allianz SE	77.50
9	Gap Inc.	76.50
10	Kering	76.00
11	Infrastrutture Wireless Italiane SpA	76.00
12	L'Oréal SA	75.25
13	UCB SA	75.25
14	HERA SpA	75.00
15	Merck & Co., Inc.	74.75
16	Thomson Reuters Corp	74.75
17	Millcom International Cellular SA(SWE)	74.75
18	Fiat Chrysler Automobiles NV	74.25
19	Woolworths Group Ltd	74.25
20	Bank of Nova Scotia	74.00
21	Toronto-Dominion Bank	74.00
22	Nestlé SA	74.00
23	Roche Holding Ltd.	73.75
24	Accorion SA	73.75
25	Star Entertainment Group Ltd	73.75

Collaborazioni più significative

VALORE D – PIU' DIVERSITA', PIU' TALENTO, PIU' IMPRESA



Valore D è la prima associazione fondata in Italia da grandi aziende per supportare la leadership femminile. Nata nel 2009 da 12 tra le migliori società nazionali ed internazionali - AstraZeneca, Enel, GE Oil & Gas, Johnson & Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey & Company, Microsoft, Standard & Poor's, UniCredit e Vodafone – ha l'obiettivo di far emergere le competenze femminili nelle principali posizioni di vertice aziendale, attraverso l'impegno nel sostenere l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle organizzazioni del nostro Paese per produrre maggiore innovazione, competitività e crescita. Oggi l'associazione conta in Italia oltre 180 imprese a dimostrazione che **l'approccio integrato che Valore D fornisce alle imprese, in termini di strumenti validi e confronto interaziendale e con le istituzioni**, è efficace.

Il Gruppo Hera è partner di Valore D dal 2014. Susanna Zucchelli (Diversity Manager Gruppo Hera) ricopre il ruolo di consigliere di Valore D.

FONDAZIONE MARISA BELLISARIO



Fondazione di Marisa Bellisario è stata fondata nel 1989 da Lella Golfo, con l'obiettivo di sostenere le donne nella loro vita professionale e personale, valorizzarne il merito e il talento, favorire le carriere femminili, sensibilizzare l'opinione pubblica, le istituzioni e l'economia al raggiungimento di condizioni di reale pari opportunità. Gli strumenti sono **dialogo e confronto con il mondo politico, le Istituzioni e l'imprenditoria**.

Lella Golfo è anche la promotrice, insieme alla parlamentare Alessia Mosca, della L. 120/11 denominata «Golfo Mosca» sulle quote rosa nei CDA, che fissa la quota femminile nei board ad almeno un terzo dei componenti.

Nel 2004, Susanna Zucchelli ha ricevuto il premio «Mela D'Oro» Marisa Bellisario per la categoria «Management». Attualmente ricopre il ruolo di coordinatrice Fondazione Bellisario per l'Emilia-Romagna.

Nel 2016, il Gruppo Hera ha ricevuto il premio «Mela D'Oro» Marisa Bellisario per la categoria «Azienda Women Friendly».

European PhD in Women's and Gender Studies



Il Gruppo Hera, in collaborazione con il Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne dell'Università di Bologna, ha partecipato al co-finanziamento di un percorso di dottorato senza borsa di studio all'interno del Curriculum Europeo EDGES in Women's and Gender Studies, di durata triennale. Lo stagista ha svolto attività di analisi e di ricerca su temi di interesse aziendale in accordo con gli scopi istituzionali del dottorato, tra cui:

- Valorizzazione delle differenze di genere sul lavoro, nelle organizzazioni e in ambito aziendale,
- Il Diversity Management
- La conciliazione vita – lavoro
- Le pari opportunità e le politiche di gestione ispirate all'Equality basate su strategie di Gender Mainstreaming
- Analisi e benchmark Diversity & Inclusion Index

Diversity@Work, un videogioco per riflettere sulle diversità in azienda

METTITI ALLA PROVA E INIZIA A GIOCARE PER COSTRUIRE IL TUO PERCORSO VERSO L'INCLUSIONE

Diversity@work è il videogioco proposto dal Diversity Management, in collaborazione con Work Wide Women, che punta a sensibilizzare alla cultura della diversità e dell'inclusione in azienda.

Diversity@Work non è un test o un assessment, ma un'esperienza per riflettere su situazioni tratte da casi reali, in cui ciascuno può ritrovarsi, per definire una consapevolezza e riconoscere come un'azione, spesso guidata da automatismi o da stereotipi, possa avere impatto sulla produttività.

Il gioco è anonimo e non esistono risposte giuste o sbagliate ma, a seconda di quale risposta viene scelta, si determinerà uno scenario diverso. Questo rende il gioco estremamente dinamico perché, ogni volta che si compiono scelte differenti, si determinano situazioni nuove. Il giocatore può così constatare come le sue scelte e conseguenti azioni hanno effetto su tutto il contesto in cui opera.

L'impatto dei comportamenti si misura su management, assertività, clima nel team e fare squadra, indicatori tratti da un documento ufficiale stilato dell'Unione Europea in materia di Diversity Management.



Start up attiva dal 2014; propone soluzioni innovative nel campo della **Diversity&Inclusion** e della **formazione alle donne** e sviluppiamo strumenti formativi online studiati per **valorizzare le differenze**.

