

comunicato stampa

Bologna, 6 settembre 2018

Hera si conferma fra le prime 25 posizioni del Diversity and Inclusion Index di Thomson Reuters

Pensato per orientare gli investitori che guardano con interesse alle aziende impegnate in tutela della diversità, inclusione e sviluppo delle persone, l'indice valuta oltre 7.000 società quotate in borsa nel mondo e anche quest'anno indica il Gruppo tra le realtà di eccellenza. Con un risultato di 73,5 punti, Hera si è infatti piazzata seconda in Italia e 22esima a livello globale. E tra le multiutility è prima 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, figlio dell'integrazione di tali politiche alla strategia di Gruppo, è stato decretato dall'edizione 2018 del "Diversity and Inclusion Index" di Thomson Reuters, che ha preso in esame un campione composto da oltre 7.000 aziende quotate a livello globale.

Hera, con un punteggio di 73,5 punti, è infatti risultata la seconda azienda in Italia e la 22esima al mondo di questo ranking internazionale. Eccellente, del resto, il piazzamento nel settore, con il primo posto a livello globale fra le multiutility.

Il Diversity and Inclusion Index è un indice ideato e realizzato dal colosso internazionale dell'informazione finanziaria Thomson Reuters, che analizza le performance delle società sulla base di molteplici fattori, riconducibili a quattro aree: diversità, inclusione, sviluppo delle persone e controversie legate all'esposizione sui media.

Positive, dunque, le performance del Gruppo Hera: dando concretezza alla rilevanza strategica delle politiche di diversità e inclusione, 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 2017, al 31,3%. Complessivamente in aumento, la quota di personale femminile si conferma peraltro al di sopra della media del settore (24,3% contro il 15,9%). A questi dati va poi aggiunta una percentuale di impiegati con disabilità che tocca il 4,3% della popolazione aziendale e contempla anche ruoli manageriali. Importante, da tutti questi punti di vista, il contributo che viene dalla formazione, dove si segnalano esperienze come i corsi di leadership e lo smart working, che favoriscono lo sviluppo delle risorse umane anche partendo dalle diverse caratteristiche di ciascuno (sesso, età, formazione, abilità, predisposizione e competenze).

LINK UTILI

www.gruppohera.it

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

[Thomson Reuters Global Diversity and Inclusion Index](#)

CONTATTI

Cecilia Bondioli
Responsabile
Ufficio Stampa Hera
cecilia.bondioli@gruppohera.it
051.287595 – 320.4790622

Altri effetti positivi derivano senza dubbio dal piano di welfare aziendale, che in tante forme sostiene i dipendenti e le loro famiglie.

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.

Tante, infine, le iniziative che danno concretezza al management delle pluralità, come le convenzioni per gli asili nido, i centri estivi, le numerose iniziative di conciliazione fra tempi di vita e di 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.

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, con cui l'azienda si è impegnata, assieme ad altri attori pubblici e privati, nella lotta contro la discriminazione sul luogo di lavoro. 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. Da tempo, infine, Hera aderisce al quinto obiettivo per uno sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, specificamente dedicato alla parità di genere.

“Nel Gruppo Hera riteniamo la diversità un valore. – commenta Stefano Venier, Amministratore Delegato del Gruppo Hera – Negli anni abbiamo dato impulso a politiche orientate a favorire l'inserimento, l'integrazione e la crescita dei nostri dipendenti. Oltre un quinto di essi è infatti composto da donne, che salgono al 31,3% nei ruoli direttivi, molto al di sopra della media di settore. Un risultato che si aggiunge al buon esito delle nostre politiche di welfare avviate dal 2016, con una attenzione particolare all'alternanza casa-lavoro: il piano di welfare, che ha interessato i quasi 9 mila dipendenti del Gruppo, ha registrato un'adesione pressoché totale ed arricchito un'offerta di servizi il cui valore supera i 3,5 milioni di euro all'anno.”