



Diversity Management Gruppo Hera

Il valore della pluralità in azienda – il caso del Gruppo Hera

Milano, 15 ottobre 2015



Summary

- **Il Gruppo Hera** pag. 03
- **Diversity Management** pag. 04
- **Progetti** pag. 06
- **Esempi** pag. 10
- **European PhD in Women's and Gender Studies** pag. 14

Il Gruppo Hera *

✓ Numeri chiave:

- 4,5 miliardi di € di ricavi
- 8.500 dipendenti, di cui il 97% a tempo indeterminato
- 57% del capitale sociale di Hera è detenuto da 237 Comuni
- 1,3 milioni clienti gas
- 0,8 milioni clienti energia elettrica
- 1,5 milioni clienti ciclo idrico integrato
- 3,3 milioni di cittadini serviti per l'igiene urbana

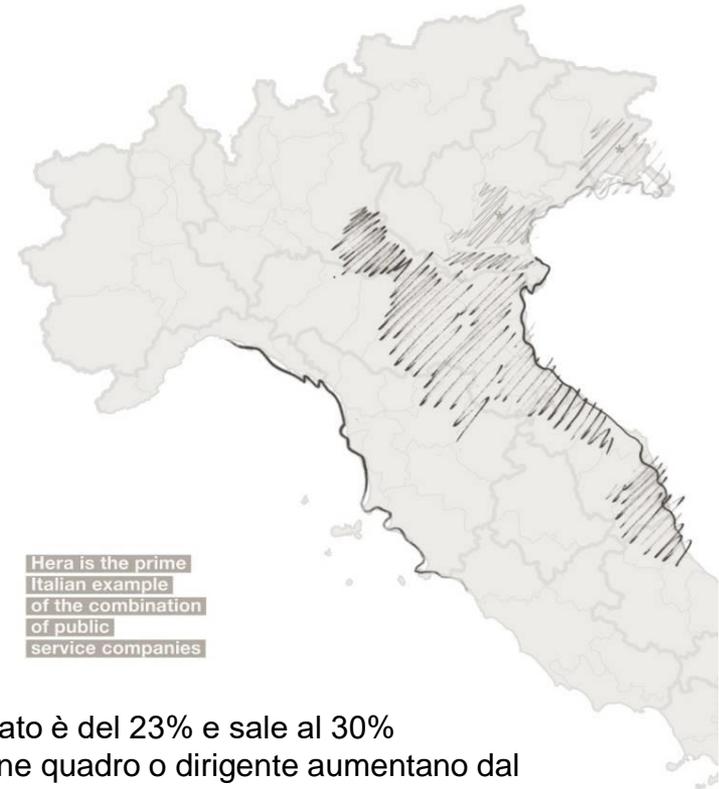
✓ Principali Business e posizionamento sul mercato:

- **Ciclo idrico integrato** → al secondo posto in Italia
- **Ambiente e servizi ambientali** → leader in Italia
- **Gas** → al terzo posto in Italia nella distribuzione
- **Energia Elettrica** → al quinto posto in Italia nella vendita

✓ Dipendenti per genere e qualifica:

- l'incidenza del personale femminile tra i lavoratori a tempo indeterminato è del 23% e sale al 30% considerando solo i ruoli direttivi. Escludendo AcegasApsAmga, le donne quadro o dirigente aumentano dal 25,9% al 27%.

% Femminile	2012	2013	2014
Dirigenti	17,3%	16,2%	16,4%
Quadri	28,9%	28,0%	28,8%
Totale dirigenti e quadri	25,8%	25,0%	25,9%
Impiegati direttivi	32,9%	32,9%	32,1%
Totale dirigenti e quadri e impiegati direttivi	30,6%	30,3%	30,0%
Impiegati non direttivi	42,8%	41,3%	41,1%
Totale impiegati	39,9%	38,3%	38,3%
Operai	4,7%	3,8%	3,8%
Totale	24,6%	23,3%	23,3%



* rif. 31/12/21014

Diversity Management



2015

- Logica di **promozione della soggettività e del benessere aziendale**, verso obiettivi comuni, anche al fine di migliorare la produttività e le performance aziendali
- Logica di **condivisione della cultura del sociale** in ottica di **rete tra pubblico, privato e società civile**
- gestione delle **pluralità in azienda**, in ottica di valorizzazione delle diversità
- potenziamento del ruolo del Gruppo Hera in ambito di sviluppo della cultura di **valorizzazione delle differenze** e della **conciliazione vita-lavoro**
- condivisione delle migliori pratiche con **istituzioni e aziende del territorio per rinforzare la rete sociale**

- **IDEE PER GENERARE CULTURA ED INNOVAZIONE**
- **COLLEGAMENTO CON BEST PRACTICES AZIENDALI ESISTENTI**

2011

Il Gruppo nomina un **DIVERSITY MANAGER** a capo di un **gruppo di lavoro (DIVERSITY MANAGEMENT)** complementare e trasversale alle funzioni organizzative dell'azienda

LAVORO A RETE:

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

2009

Il Gruppo Hera firma la **Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza**



Diversity Management: peculiarità ed innovazione del lavoro a rete

da

a

APPROCCIO

PROMOZIONE DI IDEE E
PROGETTI INDIVIDUALI

PROPOSITIVITA' E
CONSAPEVOLEZZA DEL VALORE
DELLE PROPOSTE

ORIENTAMENTO

BREVE TERMINE

MEDIO-LUNGO TERMINE

MODALITA'

SCAMBIO

CO-COSTRUZIONE
Condivisione di idee e competenze

LAVORO A RETE trasversale alle funzioni aziendali, in un'ottica di sistema che supera i vincoli di settorialità e che condivide, allinea e scambia le best practices aziendali, favorendo un percorso condiviso di crescita culturale per l'azienda

Progetti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - 1

✓ 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 nasce per migliorare le opportunità e le attività a sostegno dei congedi di lavoro e per potenziare i servizi all'infanzia all'interno del Gruppo Hera.

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

- Gestione del passaggio di consegne
- Formazione e affiancamento al rientro dal congedo coordinati dal responsabile: **90 lavoratori coinvolti**
- Coaching/Counseling (coscienza e gestione delle nuove competenze acquisite): **8 edizioni di coaching di 6 ore ognuna e 3 sedute di counselling one to one**
- Informazione / formazione ai manager aziendali

2. Azioni di conciliazione tempi vita-lavoro

- Stipula di convenzioni con asili nido su tutti i territori del Gruppo Hera
- Sensibilizzazione sulle tematiche inerenti il Diversity

✓ Centri estivi

Settimane di frequenza a campi estivi diurni (per bambini dai 3 ai 10 anni) e a campi estivi residenziali (per bambini dai 10 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)
- collaborazione con il circolo interaziendale

✓ Family care – servizi a domicilio

Progetto **in fase di definizione**



Progetti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - 2

✓ 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 (**900 dipendenti coinvolti**) :

l'ottimizzazione della gestione del tempo minimizza gli sprechi e riduce i costi aziendali

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

- **Mail:** automatismi che permettano di ottimizzare l'utilizzo delle email, strategie di ottimizzazione dell'utilizzo delle mail, anche attraverso l'utilizzo di Lync
- **Presentazioni:** migliorare la funzionalità dei documenti prodotti per le riunioni
- **Riunioni:** dare evidenza del tempo trascorso e delle persone presenti, elaborazione e distribuzione della sintesi finale
- **Corso Gestione del Tempo 2:** focus ambito lavorativo e su quanto emerso dalle azioni concrete di conciliazione

✓ La Riunione Perfetta

Opuscolo e poster: decalogo per ricordare, in modo immediato ed efficace, alcune regole d'oro per organizzare e gestire le riunioni



Progetti per la persona

✓ 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°Strumenti pratici per stare bene

✓ Disabilità e lavoro:

Nel 2012 è 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. La legge e i contratti riconoscono il diritto a fruire di **congedi, permessi e altre agevolazioni**. L'opuscolo vuole dare un'informazione completa e sintetica delle possibili agevolazioni in materia.



✓ Da obbligo a risorsa:

E' un progetto nato nel 2008, in collaborazione con la Fondazione ASPHI, per **valorizzare competenze e potenzialità delle persone disabili in azienda**. Il progetto ha visto l'erogazione di un questionario ai disabili coinvolti, corsi di sensibilizzazione on line ai capi, progetti individuali di sviluppo, procedure di monitoraggio dell'inserimento e cambiamento organizzativo.



Fondazione **ASPHI** Onlus

Avvicinamento e Sviluppo di Progetti per ridurre l'Handicap mediante l'Informatica

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

Progetto **in fase di definizione**, in collaborazione con Europa Donna e Europa Uomo

Progetti per la famiglia

✓ Asili Nido:

Aziendali ed interaziendali, in prossimità di tutte le sedi principali del Gruppo Hera
Nell' a.s. 2014/15 hanno frequentato **34 bambini** sui territori Hera interessati.
Hera copre, per ciascun bambino, la quota necessaria al raggiungimento del costo della
retta del gestore del nido, sulla base della dichiarazione ISEE.



✓ MadrePerla:

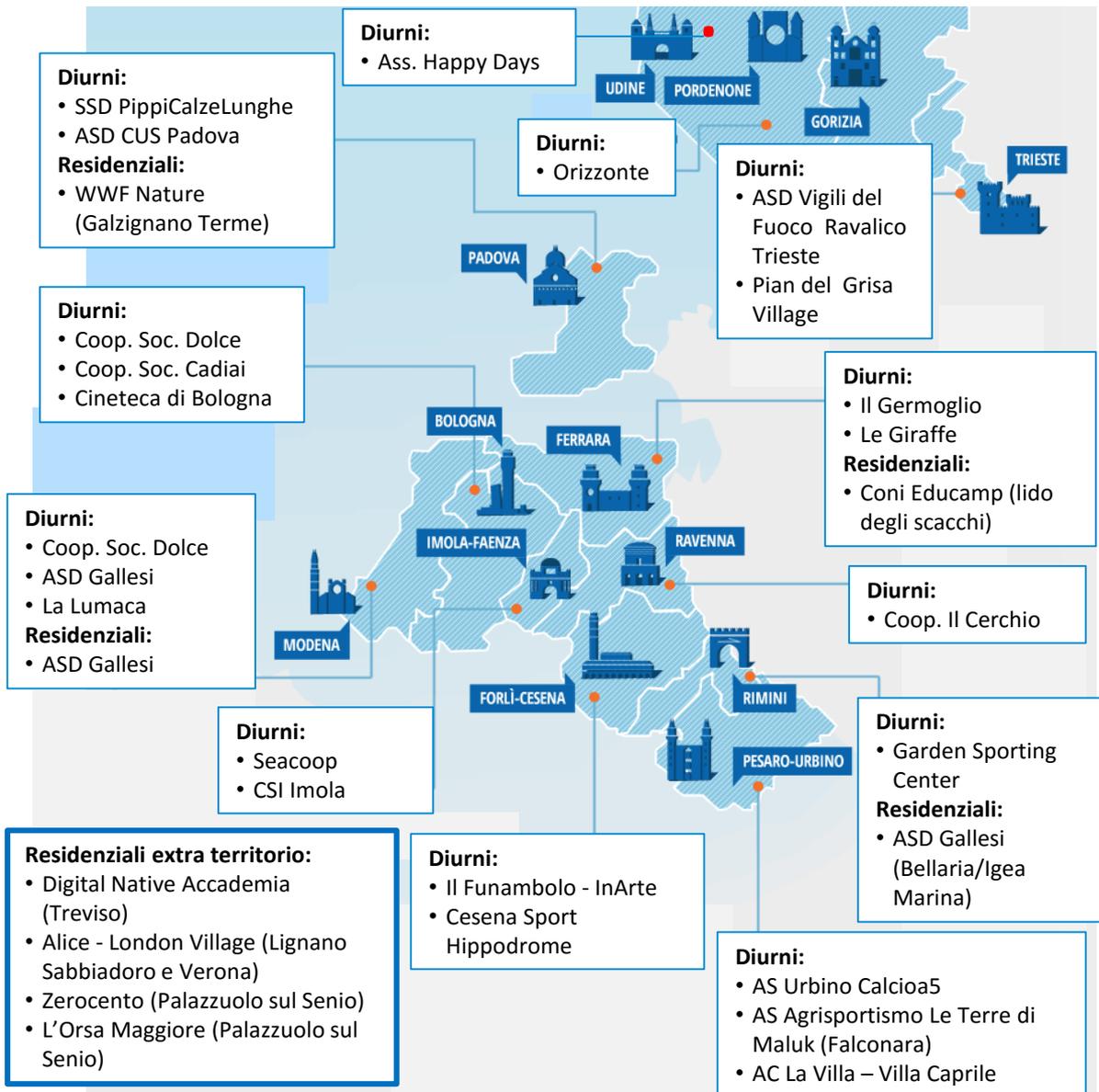
Family Care Desk: protocollo di intesa con la Città Metropolitana che favorisce
l'incrocio fra domanda e offerta nel settore della **cura domiciliare**, aiutando le famiglie ad
individuare assistenti familiari qualificati ed esperti.

✓ Ricerca sui congedi di maternità, parentali:

Nell'ottobre 2010, Hera ha svolto con Impronta Etica una ricerca sull'uso dei congedi di
maternità, di paternità e parentali in Emilia-Romagna, e ha realizzato, con la
collaborazione dei sindacati, l'opuscolo **Mamma&Papà al lavoro** (nuova edizione 2012),
per rendere più chiare e disponibili ai propri lavoratori le
informazioni sui congedi.



Esempio: Centri estivi



- Il Gruppo Hera contribuisce per il 50% della quota sulla prima settimana di frequenza (HERA + CRAL)
- Il Gruppo Hera si avvale della collaborazione di strutture convenzionate sul territorio:
 - esperienza pluriennale in ambito educativo
 - abilitazione ad accogliere bambini con disabilità
 - soddisfatti gli standard di qualità e di sicurezza
 - garantiti occupazione e lavoro per i centri convenzionati con Hera

2015: 152 iscrizioni (76 ai campi estivi diurni, 76 ai campi estivi residenziali)

2014: 106 iscrizioni (37 ai campi estivi diurni, 69 ai campi estivi residenziali)

→ Dal 2014 al 2015 c'è stato un incremento del 44% di iscrizioni da tutti i territori del Gruppo

Esempio: Ciclo di Incontri "Dal Curriculum alla Felicità" - 1

INVITO



CICLO DI
INCONTRI

Dal curriculum alla felicità

tre incontri per le donne che si confrontano tutti i giorni con le difficoltà del mondo del lavoro

Bologna

21 maggio 2015
ore 17.30

HerAcademy
Viale Carlo Bertì Pichat 2/4

MI RENDO
VISIBILE

Abbiamo il piacere di invitarLa al seminario **Mi rendo visibile**, il primo dei tre incontri del ciclo **Dal curriculum alla felicità** promossi dal Diversity Management del Gruppo Hera e dalla Fondazione Marisa Bellisario Emilia Romagna. Fra i temi di questo primo incontro: come rapportarsi nel mondo del lavoro e valorizzare la propria immagine professionale, come difendersi dai social network e non cadere nella rete.

Ne parliamo con:

- Pasquale Natella, Key2people
- Maria Agrillo, Intermedia Selection
- Francesca Parviero, Social Media HR Strategist

Alessandra Servidori, Consigliera Nazionale di Parità, interverrà su conciliazione e congedi previsti dal Jobs Act.

L'invito è strettamente personale. Si prega di dare gentile conferma a diversitymanagement@gruppohera.it

PROSSIMI
INCONTRI

24 settembre 2015

DAL PENSARE
AL FARE

19 novembre 2015

STRUMENTI
PRATICI
PER STARE BENE

ciclo di 3 incontri rivolti a donne (e non solo) che si confrontano tutti i giorni con il mondo del lavoro e le sue difficoltà, organizzato in collaborazione con la Fondazione Marisa Bellisario Emilia Romagna

OBBIETTIVO

Supporto allo sviluppo professionale e personale delle donne che lavorano, fornendo indicazioni e strumenti per valorizzare se stesse e crescere sia all'interno delle organizzazioni che nella propria professione al fine di raggiungere un giusto equilibrio, per "stare bene" con il proprio lavoro e reagire agli eventi con positività.

TARGET / PARTECIPANTI

Donne lavoratrici e professioniste che si confrontano tutti i giorni con il mondo del lavoro e le sue difficoltà, che vogliono crescere e realizzarsi nella propria professione. Gli inviti saranno estesi anche alle associazioni femminili dell'Emilia Romagna attive nel sostenere e valorizzare l'occupazione femminile.

QUANDO

1' incontro: 21/05, 2' incontro: 24/09, 3' incontro: 19/11

DOVE

HERACADEMY – c/o sede Hera spa, viale Bertì Pichat 2/4, Bologna

Esempio: Ciclo di Incontri "Dal Curriculum alla Felicità" - 2

INVITO



CICLO DI
INCONTRI

Dal curriculum alla felicità

tre incontri per le donne che si confrontano tutti i giorni con le difficoltà del mondo del lavoro

Bologna

24 settembre 2015
17.30-19.30

HerAcademy
Viale Carlo Berti Pichat 2/4

DAL
PENSARE
AL FARE

Abbiamo il piacere di invitarLa al seminario **Dal pensare al fare**, il secondo dei tre incontri del ciclo **Dal curriculum alla felicità** promossi dal Diversity Management del Gruppo Hera e dalla Fondazione Marisa Bellisario Emilia Romagna. L'intervento è finalizzato ad esplorare le "trappole" del pensiero che ci impediscono di agire utilizzando il nostro reale potenziale e perseguire i nostri obiettivi di business e privati con successo. Queste sono le credenze limitanti. Sono nella nostra mente e sono pensieri. **I pensieri sono fatti di parole. Le parole sono azioni che aprono o chiudono porte. I pensieri si possono cambiare. Se cambiano i pensieri cambia la nostra possibilità di azione.**

Ne parliamo con:

- **Fanny Dalla Valle**, International Executive Coach, titolare dello studio CoachingInProgress

Si prega di dare gentile conferma a diversitymanagement@gruppohera.it

19 novembre 2015

STRUMENTI PRATICI PER STARE BENE

CONTENUTI

1° INCONTRO: MI RENDO VISIBILE

L'incontro prevede la partecipazione di un cacciatore di teste e di un esperto di social network; sarà articolato in tre diversi momenti relativi al primo approccio con il mondo del lavoro, a come rendersi visibili e valorizzare la propria immagine e a come difendersi dai social network, senza cadere nella rete, ed eventualmente come utilizzarli a proprio vantaggio.

2° INCONTRO: DAL PENSARE AL FARE

L'incontro prevede la partecipazione di esperti di sviluppo del personale ed organizzazione aziendale e il supporto della metodologia del teatro d'impresa. Saranno trattati temi inerenti la crescita personale con interventi finalizzati a potenziare l'efficacia delle azioni lavorative necessarie al perseguimento degli obiettivi.

3° INCONTRO: STRUMENTI PRATICI PER STARE BENE, DALLA GESTIONE DEL TEMPO AD UN PERCORSO PER LA FELICITA'

L'incontro prevede l'apprendimento di tecniche e metodologie da mettere in campo per vivere meglio nel mondo del lavoro.

Esempio: De-Mailing

Un progetto per un uso più consapevole della **posta elettronica**

Con *De-mailing* il Diversity Management sta lavorando per una gestione più efficace della posta elettronica interna: meno invii e allegati pesanti, risparmio economico e di tempo

Quante e-mail mandiamo al giorno?
A quanti destinatari?

È sono tutte veramente necessarie?

Quasi mai ci poniamo queste domande, eppure scrivere e ricevere e-mail rappresenta un'attività a cui molti dedicano gran parte del tempo lavorativo.

Da queste considerazioni è nato un progetto del Diversity Management chiamato *De-mailing* con l'obiettivo di migliorare



quasi 3.000.000 e-mail ricevute dai dipendenti nell'arco di un mese campione

l'utilizzo della posta elettronica interna, ottimizzarne il flusso ed evitare la dispersione delle informazioni durante l'attività lavorativa. Tutto in linea con un più efficace uso del tempo, sia per ridurre gli sprechi in termini economici, sia per conciliare al meglio i tempi di vita con quelli del lavoro.

Quali sono le principali azioni intraprese nell'ambito del progetto *De-mailing*?



oltre 820.000 e-mail inviate dai dipendenti nell'arco di un mese campione

Contenere il numero di destinatari nelle e-mail:

- nel caso di e-mail con più di 15 destinatari comparirà una segnalazione (alert) per il mittente;
- verrà limitato l'uso della funzione "rispondi a tutti".

Diminuire l'uso degli allegati promuovendo l'utilizzo dei link: quando l'e-mail è inviata a soli destinatari interni è possibile includere un rinvio alle cartelle condivise (file server) in cui è presente il file che si vuole scambiare oppure al documentale di gruppo su cui i destinatari hanno accesso (pia.gruppohera.it > Sistemi).

Razionalizzare le liste di distribuzione e promuoverne l'utilizzo: la Direzione Centrale Personale e Organizzazione invierà ai responsabili le liste di distribuzione attive per verifiche interne sulla loro validità.

Usare la firma secondo il format aziendale inserito nel Pia.

Promuovere l'utilizzo di strumenti di collaborazione a gruppi o individuale (videoconferenza o chat tramite Lync).

"All'interno della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – spiega **Susanna Zucchelli**, Diversity Manager di Gruppo e Direttore Direzione Tecnica Clienti – rientra anche la gestione del tempo trascorso all'interno dell'azienda; questo significa impegnarsi costantemente per promuovere un utilizzo consapevole degli strumenti aziendali, come le e-mail, le riunioni, le conversazioni con i colleghi (chat), che in genere possono provocare dispersione, per migliorare la produttività nell'arco temporale dell'attività lavorativa".

Il progetto, accompagnato dalla realizzazione di un *vademecum* sul corretto utilizzo della posta elettronica, disponibile su Pia, vede la collaborazione fra Direzione Centrale Innovazione, in particolare Direzione Servizi Informativi, Direzione Centrale Personale e Organizzazione e Direzione Centrale Relazioni Esterne.

OBIETTIVO

Migliorare l'utilizzo della posta elettronica interna, ottimizzarne il flusso ed evitare la dispersione delle informazioni durante l'attività lavorativa.

Tutto in linea con un più efficace uso del tempo, sia per ridurre gli sprechi in termini economici, sia per conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro

ATTIVITA' PRINCIPALI

- Limitare il numero di destinatari
- Disincentivare il «rispondi a tutti»
- Promuovere l'utilizzo di Lync per una comunicazione istantanea e veloce
- Limitare il numero degli allegati sfruttando le cartelle di rete e i link documentali

ANCHE LE MAIL INQUINANO...

L'invio di e-mail produce emissioni di CO2.

Il dato emerge da una ricerca realizzata da Ademe, l'Agenzia francese per l'ambiente e la gestione dell'energia, che ha calcolato quanto l'uso della posta elettronica incida sul consumo di energia e, di conseguenza, su inquinamento ed emissione di gas a effetto serra. Un'e-mail da 1 megabyte emette circa 19 grammi di CO2, tenendo conto sia del consumo energetico del Pc che di quello dei server coinvolti nel traffico. Un'azienda con 100 dipendenti che inviano in media 33 messaggi di posta al giorno, per circa 220 giorni all'anno, produce quasi 13,6 tonnellate di CO2, equivalenti a 13 viaggi andata e ritorno Parigi-New York.

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, partecipa al co-finanziamento di un percorso di dottorato senza borsa di studio all'interno del Curriculum Europeo EDGES in Women's and Gender Studies, della durata triennale.

Il dottorato svolgerà 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

Grazie per l'attenzione.

