

ENTI PROMOTORI



FEDERMANAGER

donne manager  
MANAGERITALIA

IN COLLABORAZIONE CON

AIDP  
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

HUB DEL TERRITORIO  
SOSTENIBILITÀ E RIGENERAZIONE DEI TERRITORI

ORDINI PROFESSIONALI



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Bologna



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ  
della Regione Emilia-Romagna

Comitati Pari  
Opportunità  
Commercialisti  
dell'Emilia Romagna



# Parità di Genere e Inclusione in Hera

- Gli strumenti a supporto delle aziende sulla Parità di Genere -

Women on Board 2023

Parità di Genere

12 settembre 2023



## Diversity Management Gruppo Hera



**2009**

HERA firma la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro



**2011**

HERA nomina il DIVERSITY MANAGER

Hera vince diversi Bandi di Finanziamento Pubblico del Dipartimento per le Politiche della Famiglia

**10anni**

**oggi**



### LAVORO A RETE

Trasversale alle funzioni aziendali, supera i vincoli di settorialità e stimola la condivisione e lo scambio delle best practices aziendali, favorendo un percorso condiviso di crescita culturale per l'azienda.

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

Principi fondanti di Diversity and Inclusion in Hera



/ Vedo

Come guardare la realtà senza essere vittima degli stereotipi



/ Riconosco

Come comprendere il punto di vista e il valore dell'altro



/ Valorizzo

Come favorire l'inclusione e agire per creare valore



## Politiche di Genere

### Progetti



InspirinGirls - STEM

<https://www.youtube.com/watch?v=B9pyPcFZA0g&t=3s>



Medicina di Genere: Prevenzione e cura del tumore al seno



### Eventi



2017 - La versione di Barbie: monologo satirico di e con Alessandra Faiella



2018 - Proiezione docufilm «Ma l'amore c'entra?»

### Seminari

2015 - Dal curriculum alla felicità

2016/2017 - Oltre la cultura di genere: che genere di cultura?

2021 - Giornata contro la violenza sulle donne: Carlo Lucarelli racconta la Fondazione per le vittime dei reati

2021 - Le sfumature della complicità

2022 "CARI PAPA', che cosa significa essere padre oggi?"



## Altre Politiche di Inclusione



### Conciliazione dei tempi di vita e lavoro / Work-Life Balance

«Le politiche del buon rientro» - Bando (ex art.9 Legge 53/2000) della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia

Centri estivi per i figli dei dipendenti

Azioni concrete di work-life balance

Corso e-learning «Gestione del tempo»

Ginnastica alla scrivania

Congedi parentali

### Sensibilizzazione, attenzione e Informazione

#### Progetti

«[Diversity@Work](#)»

Disabilità al lavoro /  
Da obbligo a risorsa

«[I'm remarkable](#)»

#### Seminari

2019 - «Meglio fidarsi» -  
Seminario sulla Fiducia

2020 - Webinar  
«Con il dovuto rispetto»

2020/2021 – «Do you speak  
Diversity? Scopriamolo insieme»

#### Eventi

2018 - Sconfinare Energie - cultura della disabilità e inclusione in Hera

2019 Chi è più diverso? Lavoriamoci insieme

2022 - «LA CITTA' E' INCLUSIVA»

2022 - La città è inclusiva - Oltre la fragilità: tessere la trama di nuove relazioni – con AcegasApsAmga.

### Generazioni e Digitalizzazione

#### Progetti

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

«[Diversity@School](#)»

#### Eventi

2023 – Una chiacchierata  
con... Antonio e Clarissa  
Pirillo di [Rouji](#)

#### Seminari

2021 - “Diventare grandi ai tempi del covid”

2022 - “Impronte Generazionali. Hera vi aspetta in air”



## Parità di Genere: un obiettivo da perseguire

Un Obiettivo fondamentale del Gruppo Hera persegue la definizione, lo sviluppo e il consolidamento delle politiche aziendali in materia di uguaglianza sul lavoro, pari opportunità e parità di genere e valorizzazione delle diversità.

L'impegno del Gruppo Hera va in questa direzione e si trasforma concretamente in un approccio alla vita in azienda, un luogo in cui ciascuno può dare il proprio contributo per realizzare progetti di valore.



### PERSONALE FEMMINILE

Costante e continua crescita percentuale in un settore di attività storicamente non femminile



47 %

Delle **assunzioni** (esclusi operai) sono donne



31 %

Donne nelle **posizioni manageriali**



## Parità di Genere: misurazione e valutazione

**Parità di Genere = Obiettivo Aziendale**

I step: la Parità di Genere è un obiettivo aziendale, misurabile e valutabile come performance qualitativa del management.

**Misurazione, Monitoraggio e Consolidamento**

II step: come dato qualitativo, deve essere monitorato e ottenere un consolidamento a regime.

**Evidenza e Comunicazione verso l'esterno**

III step: il trend qualitativo deve essere evidenziato e comunicato nel Bilancio di Sostenibilità.

I CdA devono promuovere questi obiettivi e valorizzarli.

Gli **indici indipendenti D&I** esaminano le informazioni rese pubbliche dalle aziende (è molto importante la qualità della divulgazione dei dati) e producono un ranking misurando il valore della performance aziendale.

**5 pilastri fondamentali per la valutazione della Parità di Genere nei ranking:**  
 leadership e pipeline di talenti  
 parità di retribuzione e di genere  
 cultura inclusiva  
 politiche contro le molestie sessuali  
 percezione esterna del brand

# Bilancio di Sostenibilità Gruppo Hera 2022: Diversità e Inclusione



## DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Hera ha ricevuto **importanti riconoscimenti** in tema di politiche di inclusione e valorizzazione delle diversità. Nel 2022 l'Azienda si è confermata per la terza volta nell'indice globale **Bloomberg Gender-Equality Index** ottenendo un punteggio di 80/100. Nel Diversity & Inclusion Index 2022 di Refinitiv, Hera risulta prima in Italia e prima assoluta tra le multiutility su un campione di oltre 12 mila aziende quotate a livello globale. Nel 2022 sono stati organizzati due seminari a Padova e Bologna dal titolo **Le città inclusive**, nei quali Hera ha coinvolto i propri stakeholder in una riflessione sul valore dell'inclusività dei cittadini. È proseguita la **collaborazione con Auticon**, che



ha permesso a una persona con sindrome di Asperger di svolgere attività per il Gruppo. È stato prodotto un **video destinato ai clienti** che verrà diffuso agli sportelli per **sensibilizzare le persone all'inclusione delle diversità**, in particolare verso le persone non udenti. È continuata l'attività di sensibilizzazione verso un approccio orientato al rispetto personale e delle caratteristiche individuali, attraverso momenti di riflessione e numerosi webinar.

Significativo il **differenziale salariale tra donne e uomini** all'interno dei dirigenti (85,2%): incide però su questo dato il numero di direttori donne (5 su 43). Differenziale molto più contenuto per quadri, impiegati e operai. Il differenziale tra impiegati e impiegate è motivato dal fatto che il 63,8% degli impiegati direttivi sono uomini. Il differenziale è ovviamente influenzato dal livello di anzianità aziendale oltre che, per le qualifiche operai e impiegati, dal livello di inquadramento.

### Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini

%	2021	2022
Dirigenti	86,8%	85,2%
Quadri	97,1%	96,5%
Impiegati	92,5%	92,5%
Operai	101,1%	100,4%

## RESPONSABILITÀ FEMMINILE IN CONTINUA CRESCITA

In continua crescita nel triennio l'incidenza delle donne in tutte le posizioni di responsabilità: dirigenti, quadri e impiegati direttivi. Aumenta anche l'incidenza del personale femminile sui lavoratori a tempo indeterminato sul totale.

Nell'anno sono state 105 le richieste di part time, tutte accolte e riguardanti soprattutto le lavoratrici.

%	2020	2021	2022
<i>Dirigenti</i>	21,7%	22,1%	21,6%
<i>Quadri</i>	32,2%	32,8%	33,6%
<b>Totale dirigenti e quadri</b>	<b>29,9%</b>	<b>30,5%</b>	<b>31,1%</b>
<i>Impiegati direttivi</i>	34,0%	35,7%	36,2%
<b>Totale dirigenti, quadri e impiegati direttivi</b>	<b>32,6%</b>	<b>34,0%</b>	<b>34,5%</b>
<i>Impiegati non direttivi</i>	45,4%	45,9%	46,4%
<b>Totale impiegati</b>	<b>42,2%</b>	<b>43,0%</b>	<b>43,6%</b>
<i>Operai</i>	2,6%	2,5%	2,4%
<b>Totale personale femminile</b>	<b>26,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>27,6%</b>



**27,6%**  
PERSONALE FEMMINILE  
nel Gruppo



**31,1%**  
DONNE NEI RUOLI DI RESPONSABILITÀ  
43% negli avanzamenti di carriera (escluso operai)



**46,9%**  
DONNE NELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (escluso operai)



## REFINITIV Diversity&Inclusion Index - Thomson Reuters – 2016 → 2022

Hera nella Top 10 del Diversity & Inclusion Index nella classifica internazionale del “Diversity & Inclusion Index” 2022 di Refinitiv. La multiutility entra nella TOP10, diventando la prima multiutility al mondo e la prima azienda in Italia per l’impegno nella valorizzazione della diversità e delle politiche di inclusione e sviluppo delle persone.



comunicato stampa  
Bologna, 28 settembre 2022

**Hera nella Top 10 del Diversity & Inclusion Index**  
nella classifica internazionale del “Diversity & Inclusion Index” 2022 di Refinitiv, la multiutility entra nella TOP10 a livello globale, diventando la prima multiutility al mondo e la prima azienda in Italia per l’impegno nella valorizzazione della diversità e nelle politiche di inclusione e sviluppo delle persone.

Il Gruppo Hera si conferma tra le aziende più impegnate nella promozione della diversità, nell’inclusione e nello sviluppo delle persone. Lo attesta ancora una volta il “Diversity & Inclusion Index” di Refinitiv, che per l’edizione 2022 ha esaminato oltre 12.000 imprese a livello mondiale e assegnato al Gruppo un punteggio che colloca Hera nella TOP10 della classifica internazionale, prima assoluta tra le multiutility e prima tra le aziende italiane.

Il “Diversity & Inclusion Index” è gestito dal colosso internazionale dell’informazione finanziaria Refinitiv (ex Thomson Reuters), e analizza le performance delle società sull’analisi di quattro aree: diversità, inclusione, sviluppo delle persone e controversie legate all’esposizione sui media. L’indice rappresenta uno dei riferimenti principali per gli investitori che guardano sempre più positivamente le realtà che adottano una politica orientata alla Diversity & Inclusion (D&I).

Dopo oltre 10 anni di progetti, attività e iniziative per ridurre le disuguaglianze, valorizzare la diversità e promuovere una cultura inclusiva, questo riconoscimento rappresenta un’ulteriore conferma dell’attenzione che il Gruppo Hera riserva alle politiche in questo ambito. Un approccio confermato dalla sottoscrizione già nel 2009 della Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro e maturato internamente, con il supporto del gruppo di lavoro guidato dal Diversity Manager, e poi promosso anche fuori dal contesto aziendale, per favorire città sempre più inclusive.

Lo dimostrano anche le politiche del personale: il piano di welfare aziendale, ad esempio, rappresenta un’importante sostegno per i dipendenti del Gruppo e le loro famiglie, con un valore di 5,3 milioni in servizi usufruiti solo lo scorso anno. La multiutility investe, inoltre, nello sviluppo di percorsi di carriera interni e personalizzati, con il 34% di donne in ruoli di responsabilità e, più in generale, una quota di personale femminile pari al 27,3%, al di sopra della media nazionale del settore (dati 2021).

All’esterno dell’azienda, sono state sviluppate numerose iniziative per migliorare il rapporto con i clienti, ad esempio stranieri o con disabilità, e per contribuire alla diffusione di una cultura inclusiva nella società attraverso progetti con le scuole e le associazioni nei territori serviti.

LINK UTILI

[www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it)  
[Diversity & Inclusion nel Gruppo Hera](#)

[Creazione Valore Condiviso](#)

CONTATTI

Cecilia Bondioli  
Responsabile Ufficio Stampa Gruppo Hera  
[cecilia.bondioli@gruppohera.it](mailto:cecilia.bondioli@gruppohera.it)  
051.281756 - 320.479022

## Indici Internazionali



comunicato stampa  
Bologna, 31 gennaio 2023

**Gruppo Hera nel Bloomberg Gender-Equality Index 2023**  
La multiutility si conferma per il quarto anno consecutivo nell’indice internazionale che valuta le aziende eccellenti per le proprie politiche relative a parità di genere, tutela della diversità e inclusione.

Attenta nel praticare politiche che riguardano l’uguaglianza di genere e la valorizzazione delle diversità nel luogo di lavoro, anche nel 2023, il Gruppo Hera è tra le aziende più inclusive sul panorama mondiale.

LINK UTILI

[www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it)  
[Hera e la diversità e inclusione](#)

[Bloomberg Gender-Equality Index](#)

Nell’edizione del 2023, che vede l’inclusione di 484 imprese quotate, con sede in oltre 45 Paesi, selezionate su più di 11.700 aziende, Hera riconferma i propri risultati in tutti gli ambiti di analisi, a livello quantitativo e qualitativo, con un punteggio complessivo di 80,1%, ben sopra la media italiana (78,27%), distinguendosi in particolare per la parità retributiva, la cultura inclusiva e la prevenzione delle molestie.

Un risultato importante che conferma la volontà del Gruppo Hera di continuare a mettere a valore l’unicità delle persone in un contesto lavorativo fortemente esposto al cambiamento, impegnandosi costantemente per la promozione e la creazione di luoghi di lavoro equi ed inclusivi, grazie allo sviluppo di politiche e progetti dedicati. Un percorso che arriva da lontano e si è arricchito nel tempo, a partire dalla sottoscrizione nel 2009 della Carta per le pari opportunità e l’uguaglianza sul lavoro e dall’introduzione – già dal 2011 – della figura del Diversity Manager che si impegna a favorire la valorizzazione delle diversità dentro e fuori l’impresa, con iniziative di sensibilizzazione dedicate.

CONTATTI

Cecilia Bondioli  
Responsabile Ufficio Stampa Gruppo Hera  
[cecilia.bondioli@gruppohera.it](mailto:cecilia.bondioli@gruppohera.it)  
051.281756 - 320.479022

## Bloomberg Gender-Equality Index 2023

Gruppo Hera nel Bloomberg Gender-Equality Index 2023. La multiutility è entrata anche quest’anno, per la quarta volta consecutiva, nell’indice internazionale che valuta la parità di genere, la tutela della diversità e dell’inclusione.

## Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index

Top 100

The following table shows the constituents in the Refinitiv Diversity & Inclusion Index as of June 30<sup>th</sup> 2022.

Rank	Company Name	Industry	Country of Headquarters	Overall D&I Score
1	Accenture Plc	Software & IT Services	Ireland	86.75
2	Kering SA	Specialty Retailers	France	84.75
3	Owens Corning	Homebuilding & Construction Supplies	United States	83.5
4	Gap Inc	Specialty Retailers	United States	82.75
5	Novartis AG	Pharmaceuticals	Switzerland	81.25
6	Illumina, Inc.	Healthcare Equipment & Supplies	United States	81.25
7	Toronto-Dominion Bank	Banking Services	Canada	80.75
8	Nordstrom, Inc.	Diversified Retail	United States	80
9	Paramount Global	Media & Publishing	United States	79.5
10	Tim SA	Telecommunications Services	Brazil	79.5
11	Telecom Italia SpA	Telecommunications Services	Italy	79.25
12	HERA SpA	Multiline Utilities	Italy	79.25
13	Allianz SE	Insurance	Germany	79
14	L’Oreal SA	Personal & Household Products & Services	France	78.5
15	LVMH Moët Hennessy Louis Vuitton SE	Textiles & Apparel	France	78
16	Intesa Sanpaolo SpA	Banking Services	Italy	78



**GRAZIE**  
**PER L'ATTENZIONE**