



Responsabilità sociale d'impresa e welfare aziendale: l'esperienza del Gruppo Hera

**Smart City Exhibition 2013
Il bello del welfare aziendale: coesione e competitività**

**Filippo M. Bocchi
Bologna, 18 ottobre 2013**

Un nuovo concetto di RSI: la creazione di «valore condiviso»

**Progresso
sociale**



**Progresso
economico**



**Valore
condiviso**

- Andare incontro ai bisogni della società.

- Sviluppare la competitività dell'azienda.

- Valutare le decisioni e le opportunità tenendo conto della performance sociale e della performance aziendale.



Il principio del «valore condiviso» comporta la creazione di valore economico con modalità tali da creare valore *anche* per la società, rispondendo ai suoi bisogni e ai suoi problemi.

* Creare valore condiviso: come reinventare il capitalismo e scatenare un'ondata di innovazione e di crescita, Harvard Business Review, febbraio 2011

Come decidere di cosa occuparsi?

Nessuna impresa può (e deve) prendere in carico e risolvere tutti i problemi della collettività.
Occorre selezionare i temi che intersecano la propria area di business specifica.

La CSR deve indirizzarsi verso temi che creano valore condiviso

Beneficio per la società + **Valore per l'impresa**

I temi sociali possono essere suddivisi in tre categorie:

Questioni sociali generiche

Temi che possono essere importanti per la società ma non sono strettamente influenzati dalle attività dell'azienda e/o che non influenzano la sua competitività

Impatti sociali della catena del valore

Temi che sono influenzati in maniera significativa dalle attività svolte dall'impresa nel normale andamento del business

Dimensioni sociali del contesto competitivo

Fattori dell'ambiente esterno che incidono sui driver fondamentali della competitività nei luoghi in cui l'impresa opera

* Creare valore condiviso: come reinventare il capitalismo e scatenare un'ondata di innovazione e di crescita, Harvard Business Review, febbraio 2011

Responsabilità sociale d'impresa: alcuni casi concreti

Realizzazione di un ospedale in Africa

Donazione ad una ONLUS del territorio

Sponsorizzazione di un evento culturale


- impatto positivo sulla società civile, sulle comunità locali e in generale sugli stakeholder
- aumento della reputazione dell'azienda
- nessuna integrazione con il business
- basso effetto sul valore economico dell'azienda

Coinvolgimento di chi vive in prossimità degli impianti

Riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda

Costruzione di asili nido aziendali

- impatto sociale positivo
- aumento della reputazione dell'azienda
- forte integrazione con il business
- effetti positivi anche sul valore economico dell'azienda



Se si riesce a generare impatti positivi per gli stakeholder ed effetti positivi sul valore economico dell'azienda allora la Responsabilità Sociale d'Impresa diventa “l'altra faccia della competitività”.

L'approccio "corretto" alla Responsabilità sociale d'impresa

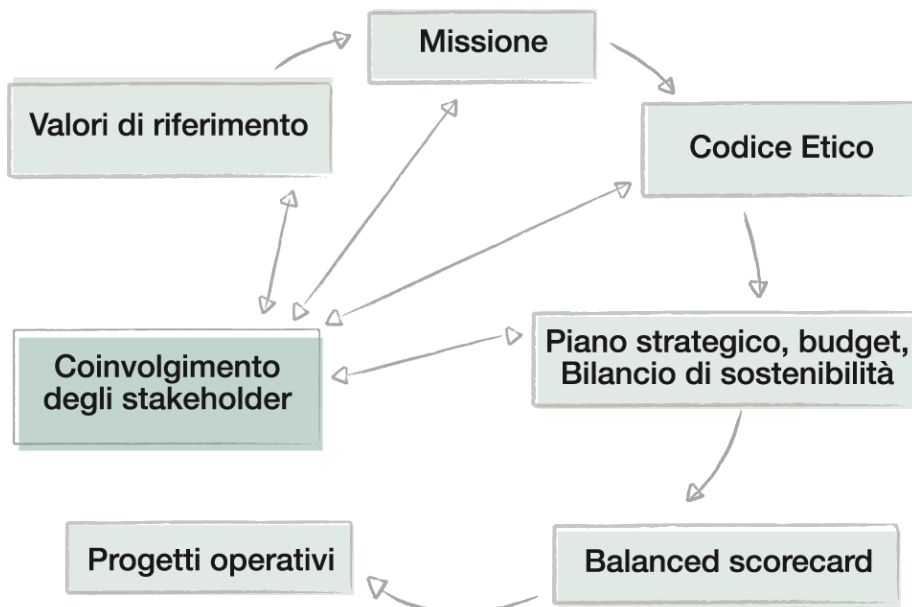


Introdurre l'approccio multistakeholder nella gestione dell'impresa.



Integrare il processo di pianificazione e di gestione dell'impresa con gli strumenti della Responsabilità sociale di impresa.

La RSI nel Gruppo Hera



La missione è stata definita con il coinvolgimento dei lavoratori.

Il Codice Etico viene verificato e aggiornato con cadenza triennale (ultimo aggiornamento nel 2010).

Il Bilancio di Sostenibilità è **integrato con gli altri strumenti gestionali** del Gruppo.

Il Piano Industriale include la sostenibilità tra le priorità strategiche trasversali alle aree di business.

La strategia è declinata in obiettivi assegnati al management anche per gli aspetti di sostenibilità sociale e ambientale.

I lavoratori al centro: l'indagine sul clima aziendale

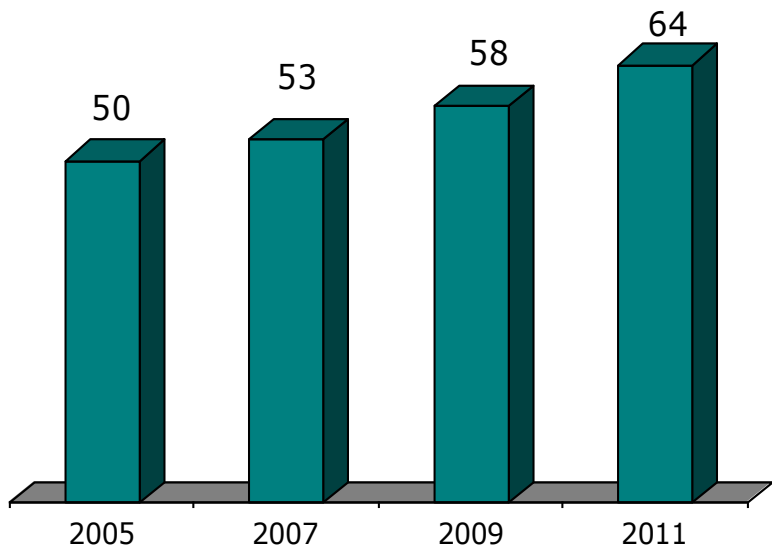
Dal 2005 Hera effettua indagini sul clima aziendale con cadenza biennale.

La quarta indagine sul clima interno è stata effettuata nel 2011 e ha registrato una **partecipazione molto elevata**: il 63% dei lavoratori ha compilato il questionario.

L'indice di soddisfazione sale a **64** superando di 4 punti l'obiettivo prefissato di 60.

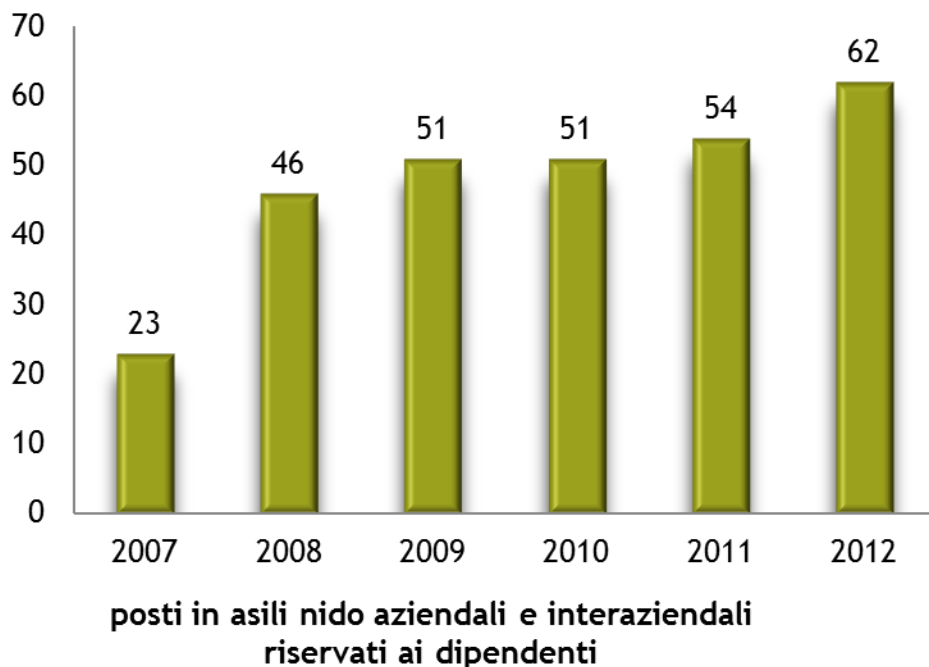
Per tutte le qualifiche è stata superata la soglia di 60. Gli incrementi più significativi si sono registrati tra gli operai (+5) e gli impiegati (+7).

Sulla base dei risultati dell'indagine e in vista della prossima indagine (prevista per il 2013) sono state definite **22 azioni** per il biennio 2012-2013.



Anno	Partecipanti all'indagine
2005	48%
2007	46%
2009	57%
2011	63%

L'esperienza degli asili nido aziendali e interaziendali



Tra le azioni più significative per favorire la conciliazione vita-lavoro Hera annovera, già a partire dal 2007, l'esperienza dei nidi aziendali e interaziendali.

Sono attivi cinque asili nido a Bologna, Cesena, Imola, Ravenna e Rimini.

A dicembre 2012 è stato inaugurato il quinto asilo nido interaziendale, a Rimini.

L'esperienza degli asili nido aziendali e interaziendali

62 i posti complessivamente disponibili per i figli dei lavoratori nel 2012, nelle strutture d'infanzia aziendali e interaziendali.

Nell'anno 2013-2014 **sono 41 i figli dei dipendenti** ospitati nei nidi aziendali: Bologna, Cesena, Imola, Ravenna e il neonato nido di Rimini a dicembre 2012.

Tutti gli asili nido sono disponibili, fino a saturazione dei posti, per le esigenze dei Comuni che vedono così ridotte le liste di attesa.

Bologna: **Filonido** – interaziendale realizzato con la Regione, il Comune, Legacoop e Unipol

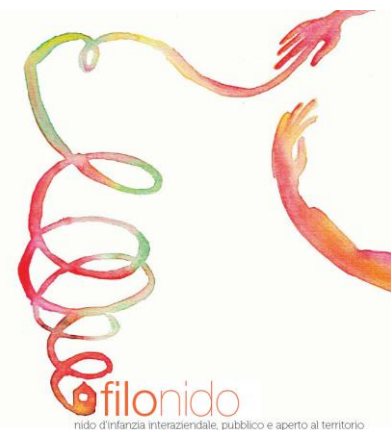
Cesena: **Tirithera** - aziendale

Imola: **Il Nido di Cornelia** – interaziendale realizzato con CNA, Legacoop, Provincia, Comune, Fondazione Cassa di Risparmio di Imola

Ravenna: **L'Hera dei bimbi** – interaziendale

Rimini: **Belnido** - interaziendale – realizzato dall'Azienda UsI

Modena: **Le Fate** – privato con il quale è stata stipulata una convenzione



Il Progetto “Le politiche del buon rientro”

Il Gruppo Hera ha partecipato al bando (ex art.9 Legge 53/2000) indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia e ha ottenuto il finanziamento per il progetto “**Le politiche del buon rientro**” pari ad un importo di **€ 250.000 ca.**

Le attività finanziate sono iniziate il 19 marzo 2013 e avranno una durata di 24 mesi e coinvolgeranno circa 70 persone ogni anno.

Due i focus di intervento:

Azioni volte al **reinserimento dopo un periodo di congedo:**

- ✓ Gestione del passaggio di consegne
- ✓ Formazione e affiancamento al rientro dal congedo coordinati dal responsabile
- ✓ Coaching / Counselling
- ✓ Informazione/formazione ai responsabili aziendali coinvolti



Azioni di **conciliazione tempi vita-lavoro:**

- ✓ Stipula di convenzioni con asili nido sui territori non ancora serviti
- ✓ Sensibilizzazione sulle tematiche inerenti il Diversity



Un opuscolo per informare: “Mamma e Papà al lavoro”



Nel giugno 2012 è stata realizzata la nuova edizione di “Mamma&Papà al lavoro. Opportunità e diritti per un equilibrio tra i tempi di lavoro e di cura dei figli”.

Tra le azioni finalizzate a promuovere la conciliazione vita privata-lavoro, l’opuscolo, realizzato nel 2010 in collaborazione con il coordinamento sindacale del Gruppo, è finalizzato a migliorare l’informazione tra i lavoratori e le lavoratrici sui congedi di maternità, paternità e parentali.

È disponibile sul [Portale Informativo Aziendale](#), presso le strutture Personale e Organizzazione e viene consegnato a ogni neoassunto/a all’ interno del kit di benvenuto.

La valorizzazione dei lavoratori con disabilità: il progetto «Da obbligo a risorsa»

Obiettivo del progetto è la **valorizzazione delle persone disabili in azienda.**

Lo sviluppo del progetto:

- avviato nel 2008 su proposta della Fondazione Asphi, della quale da anni Hera S.p.A. è socia sostenitrice
- realizzate nel 2008 indagini che hanno coinvolto oltre 100 lavoratori disabili, i loro capi diretti e i gestori del personale

Azioni attuate:

- sviluppo e applicazione di nuove modalità di monitoraggio dell'inserimento di personale disabile, o in occorrenza al cambio sostanziale nel ruolo o nelle attività;
- sviluppo di 32 progetti individuali (con il supporto di Fondazione Asphi);
- azioni di sensibilizzazione verso i gestori del personale, presenza sugli strumenti di comunicazione interna quali l'house organ, pubblicazione di una nuova sezione del Portale Informativo Aziendale;
- realizzazione di focus sulla diversità e disabilità in particolare all'interno di interventi formativi rivolti a lavoratori con ruoli di responsabilità;
- un corso on line di sensibilizzazione sulla disabilità rivolto a tutti i lavoratori del Gruppo, a fruizione volontaria (fruito da un totale di circa 100 dipendenti)



Fondazione ASPHI Onlus
Avviamento e Sviluppo di Progetti per ridurre l'Handicap mediante l'Informatica

Un opuscolo per informare su «Disabilità e lavoro»

Nel 2012 è stato pubblicato un opuscolo dedicato ai **lavoratori con disabilità** e a quelli, numerosi, che sono **impegnati in compiti di cura e assistenza verso loro congiunti disabili**.

La legge e i contratti a tutti questi 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. L'opuscolo è disponibile sul [Portale Informativo Aziendale](#), presso le strutture Personale e Organizzazione e viene consegnato a ogni neoassunto/a all'interno del kit di benvenuto.

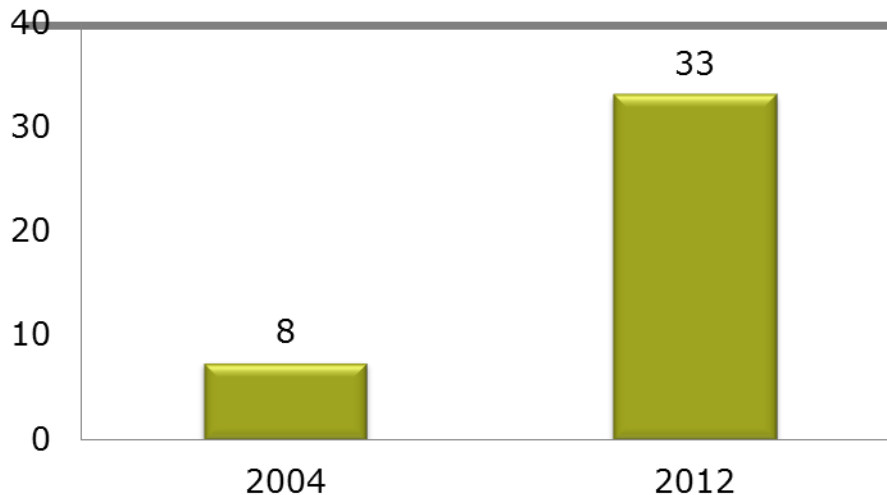


Opportunità e diritti
per il lavoratore disabile
e per il lavoratore
che assiste disabili

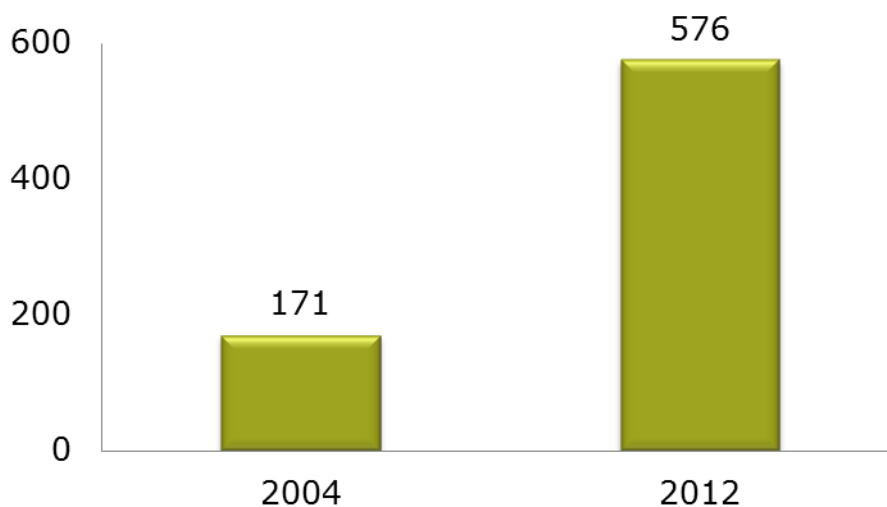
edizione 2012



I fornitori: le cooperative sociali



Valore delle forniture da cooperative sociali (milioni di euro)



Numero di lavoratori svantaggiati inseriti

Nel 2012 il valore delle forniture riguardanti tipologie di lavori o servizi richiesti a cooperative sociali è stato di oltre 33 milioni di euro (di cui 31,7 milioni per servizi ambientali, corrispondenti al 26,5% del totale degli affidamenti effettuati dal Gruppo per questi servizi), con un incremento del 12% rispetto al 2011.

Le forniture a cooperative sociali hanno coinvolto nel complesso **26 cooperative o consorzi di cooperative sociali** e hanno permesso l'inserimento lavorativo di **576 persone svantaggiate**.

Hera ha contribuito all'inserimento nel contratto collettivo nazionale dei servizi ambientali di una specifica clausola di salvaguardia nelle esternalizzazioni a favore della cooperazione sociale.

Il beneficio economico per la Pubblica Amministrazione derivante dagli affidamenti di Hera a cooperative sociali può essere stimato per l'anno 2012 in circa 2,2 milioni di euro.

Grazie per l'attenzione

Filippo Maria Bocchi
Direttore Corporate Social Responsibility - Gruppo Hera
Filippo.bocchi@gruppohera.it

Il Codice etico

Il Codice Etico del Gruppo, in ottica di responsabilità sociale, pone la valorizzazione dei lavoratori al centro della relazione con essi e della loro gestione

art. 28 Tutela delle persone e delle pari opportunità

Hera **evita qualsiasi forma di discriminazione**, sia essa riferita alla condizione fisica, alla disabilità, alle opinioni politiche, alla nazionalità, alla religione, al sesso, all'orientamento sessuale e all'identità di genere, o a qualsiasi altra condizione che possa dare origine a discriminazione.

[...]

Hera sviluppa **pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro** e sensibilizza riguardo alle pari opportunità

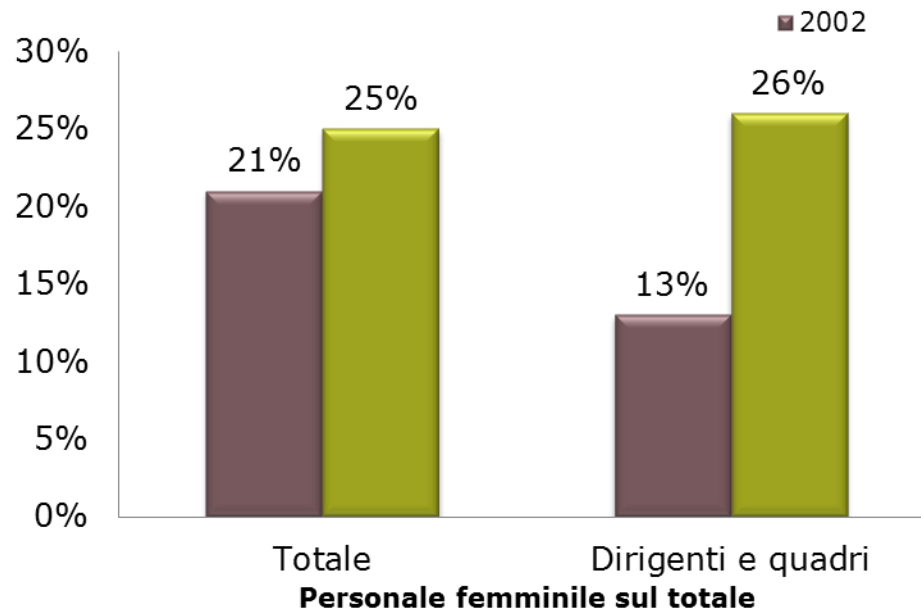
art. 29 Valorizzazione delle risorse umane

Hera garantisce un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa collaborare esprimendo la propria attitudine professionale, ove la responsabilità si manifesti e le regole condivise siano rispettate e promosse.

L'azienda, nel rapporto di lavoro, valorizza le competenze, le potenzialità e l'impegno, adoperando criteri di valutazione chiari e omogenei.

Hera **si impegna inoltre a valorizzare tutte le diversità.**

Lavoratori: personale femminile



L'incidenza del personale femminile tra i lavoratori a tempo indeterminato è del 24,6% nel 2012, in lieve e costante crescita nel triennio considerato. L'incidenza del personale femminile tra i quadri e dirigenti è pari al 25,8% con un aumento dell'8% nei dirigenti. Considerando tutte le qualifiche contrattuali che prevedono un ruolo direttivo (dirigenti, quadri e impiegati direttivi) la percentuale femminile è del 31% circa.

Le forniture da cooperative sociali

Le forniture a cooperative sociali hanno coinvolto nel complesso **26 cooperative** o consorzi di cooperative sociali e hanno permesso l'inserimento lavorativo di **576 persone svantaggiate**. I lavoratori svantaggiati inseriti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono stati 397 mentre quelli con contratto a tempo pieno sono stati 291.

Forniture da cooperative sociali

	2010	2011	2012
Cooperative sociali (numero)	34	32	26
Valore forniture (migliaia di euro)	25.989	29.675	33.155
Soggetti svantaggiati inseriti (numero)	474	537	576

Hera ha contribuito all'inserimento nel contratto collettivo nazionale dei servizi ambientali (rinnovato nel febbraio 2011) di una specifica clausola di salvaguardia nelle esternalizzazioni a favore della cooperazione sociale. La clausola prevede che una quota delle esternalizzazioni pari al 5% ed elevabile a livello aziendale al 15% (Hera applica il 15% in base all'accordo sottoscritto nel marzo 2012 con le organizzazioni sindacali e con il coordinamento sindacale di Gruppo) del volume economico delle attività di spazzamento, raccolta, trasporto dei rifiuti, espurgo pozzi neri e lavaggio cassonetti sia esclusa dall'obbligo di applicazione del CCNL dei servizi ambientali attraverso la definizione di progetti di inclusione sociale.