

Valorizzazione delle diverse abilità

IL VALORE DELLE DIVERSE ABILITÀ

Fin dalla sua nascita, il Gruppo si è dedicato con passione e costanza alla **promozione dell'inclusione** e al supporto delle persone con diverse abilità. I Gruppi di partecipazione, costituiti da Azienda e Organizzazioni Sindacali, hanno contribuito all'implementazione di vari e importanti progetti che hanno migliorato strumenti e modelli organizzativi in vari ambiti. I Gruppi si sono dimostrati particolarmente attivi nell'ambito delle diverse abilità, finalizzando vari progetti a supporto delle persone interessate. Fin dal 2007, inoltre, quando è stato introdotto il primo Codice Etico, è stata posta l'attenzione sulla creazione di un **ambiente di lavoro aperto**, rispettoso e accogliente per tutte le nostre persone. Dal 2011, tra i primi in Italia ad aver istituito la figura del **Diversity Manager** e il relativo gruppo di lavoro, composto da professionisti e professioniste dedicati a sviluppare e implementare politiche e programmi che favoriscano l'uguaglianza e l'accessibilità, il Gruppo Hera ha confermato e rafforzato il proprio impegno per garantire che **ogni individuo**, indipendentemente dalle proprie abilità e caratteristiche, possa **contribuire pienamente al successo collettivo** e al proprio **sviluppo individuale**. Un impegno concreto per creare un ambiente in cui ogni persona possa esprimere il meglio di sé, fornendo **formazione e sensibilizzazione** a tutte le persone, progettando e adattando gli **spazi di lavoro** in considerazione delle diverse abilità e utilizzando e sviluppando la **tecnologia** perché possa contribuire a dare le stesse opportunità a ciascuna persona. Nel concreto, nel 2021, a valle di una mappatura sull'accessibilità dei sistemi informativi utilizzati e sui gap che esistevano, è stato sviluppato un progetto che ha definito le azioni per azzerare i gap e per assicurare di garantire l'**accessibilità** tra i principali requisiti per ogni nuovo sviluppo informatico.

È un impegno che trova un'ulteriore applicazione all'interno delle iniziative del sistema di **welfare** di Gruppo: fin dalla nascita del piano, una delle categorie di welfare presenti è dedicata ai **servizi alla persona**, all'interno della quale trovano spazio iniziative di supporto alle famiglie con necessità di assistenza realizzate in partnership con enti o associazioni specializzate. Alla base c'è la volontà dell'Azienda di costruire **soluzioni personalizzate** in relazione ai bisogni di assistenza: aiuto compiti, interventi domiciliari per attività di sostegno a minori con bisogni educativi speciali, cura e assistenza specifica per persone anziane o disabili, consulenza psicologica e pedagogica. A questo si aggiunge la possibilità di utilizzare la propria quota welfare per ottenere il rimborso delle spese di **assistenza e cura**, nonché di richiedere contributi aggiuntivi a sostegno delle spese sostenute per assistenti individuali o strutture medico-sanitarie in grado di prendersi cura dei figli con disabilità. Inoltre, per i colleghi con **fragilità**, è attivo il percorso **return to work**: 12 settimane, suddivise in diverse fasi, per promuovere uno stile di vita sano e coltivare l'equilibrio psico-fisico ed emozionale. Il progetto prevede una serie di interventi coordinati con l'uso di questionari iniziali, al fine di creare dei gruppi omogenei, sessioni con psicologi, nutrizionisti, medici, esperti di yoga e mindfulness. Il progetto è orientato a promuovere il miglioramento del benessere, dello stile di vita e della work ability dei lavoratori e delle lavoratrici affette da **patologie croniche** (oncologiche e non), con un impatto positivo sul loro reinserimento o mantenimento al lavoro.

Il Gruppo Hera si impegna a proseguire il percorso considerando anche le **diversità invisibili** e spesso non tracciate, quindi sinora meno considerate, ma che comunque tendono a limitare la persona nella sua piena espressione, se non adeguatamente supportata e compresa. Verranno realizzate iniziative dedicate a diffondere consapevolezza e comprensione delle situazioni di **neurodivergenza**, che hanno uno spettro molto ampio e diversificato, e che nel mondo del lavoro sono ancora spesso situazioni sottovalutate e non riconosciute. Inoltre, verrà data continuità al progetto, già attivo dal 2020, che permette al Gruppo di avvalersi della collaborazione, opportunamente favorita da una società specializzata, di persone riconosciute nello spettro dell'autismo.