

Il Gruppo Hera ottiene la certificazione Age Friendly Employer

Il Gruppo Hera è la prima multiutility certificata CAFE (Certified Age-Friendly Employer), riconoscimento rilasciato dall'Age Friendly Institute, organizzazione non profit fondata per promuovere l'impegno verso la diversità generazionale senza discriminazioni legate all'età. La certificazione premia l'impegno di tutto il Gruppo nella costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, attento al benessere delle persone in ogni fase della vita professionale e capace di valorizzare le diversità, anche dal punto di vista generazionale.

Infatti, sono ben quattro le generazioni rappresentate oggi nella multiutility (Baby Boomer, Millennial, Gen X e Gen Z) tra i circa 11mila dipendenti in forza al Gruppo. Il cambiamento demografico è ormai una realtà con cui le organizzazioni sono chiamate a confrontarsi ogni giorno, cercando soluzioni che coniughino le esigenze di carriere professionali che diventano sempre più lunghe e l'integrazione di lavoratori con età, esperienze e competenze molto diverse tra loro. Al 31 agosto 2026 i dipendenti del Gruppo con meno di 30 anni rappresentavano il 9% della forza lavoro complessiva, tra i 30 e i 50 anni si attestava il 50% della popolazione aziendale, mentre gli over 50 erano il rimanente 41%.

"Essere un'organizzazione age-friendly significa andare oltre la mera convivenza tra generazioni, favorendo l'incontro, lo scambio di conoscenze e la collaborazione, valorizzando le persone, trasformando l'esperienza in patrimonio condiviso e le nuove prospettive in occasioni di evoluzione - commenta Alessandro Camilleri, Direttore Centrale Personale e Organizzazione del Gruppo Hera -. La certificazione CAFE non solo riconosce quanto costruito finora, ma indica anche la direzione per il futuro: continuare ad ascoltare, innovare e creare un ambiente in cui ciascuno possa sentirsi parte del Gruppo, contribuendo al suo sviluppo ed allo sviluppo dell'azienda nel suo complesso, a ogni età".

Un percorso avviato da tempo

La certificazione riconosce i risultati di un percorso avviato da tempo. Già nel

2011 Hera ha iniziato a riflettere su questi temi con il progetto di ricerca “GenerAzioni”, svolto in collaborazione con l’Università di Bologna, per promuovere il dialogo intergenerazionale. Un tema molto sentito in azienda tanto che l’edizione 2024 della *Corporate University* HerAcademy è stato dedicato proprio al tema “Demografia e Lavoro: nuove prospettive di sviluppo”. Nel 2025 è nato il Programma Longevità che ha l’ambizione di fornire strumenti e conoscenze utili ad affrontare le diverse fasi della vita per vivere bene a tutte le età.

Il Programma Longevità

Salute e benessere, sostenibilità finanziaria, sviluppo personale e professionale ed esigenze familiari e personali diventano così dimensioni di un unico percorso, pensato per accompagnare le persone nelle diverse fasi della loro vita. È per questo che il Gruppo Hera ha introdotto diversi strumenti. Ad esempio, tra le iniziative di welfare aziendale più significative rientrano sessioni gratuite di supporto psicologico, piani alimentari personalizzati, sedute di fisioterapia e posturologia, programmi con visite mediche e screening gratuiti, azioni di supporto alla genitorialità e all’istruzione dei figli, incentivi per una mobilità sostenibile e corsi per aumentare la conoscenza di strumenti di previdenza complementare.

Nell’organizzazione del lavoro, poi, il Gruppo ha introdotto alcune novità relative alla flessibilità, per far fronte alle esigenze di vita privata dei dipendenti che possono mutare nel corso della vita lavorativa. Si va da una gestione mensile delle otto giornate di smart working alla possibilità di superare il tetto previsto per il lavoro da remoto nel caso di persone fragili, caregiver per assistenza a genitori o figli, neogenitori. Proprio a questi ultimi, il Gruppo ha dedicato il Portale Genitori, uno spazio virtuale in cui sono racchiuse tutte le informazioni e i contenuti necessari ad accompagnare la crescita delle nuove famiglie: bonus, riferimenti normativi, webinar di approfondimento e supporto psicologico per le lavoratrici al rientro in azienda dopo la maternità sono solo alcuni degli strumenti che trovano posto in questa cornice digitale.

La volontà del Gruppo di supportare i propri dipendenti in ogni fase della loro vita è testimoniata anche dalla politica aziendale di aiuto allo studio: dal 1° gennaio 2025, tutto il personale iscritto e frequentante corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria, abilitate al rilascio di titoli di studio

legali può usufruire di 150 ore annuali di permesso studio, indipendentemente dal ruolo ricoperto nella multiutility e dal rispettivo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Infine, un'attenzione particolare è stata posta da Hera nella gestione della seniority dei propri dipendenti. Il Gruppo, infatti, riconosce nei profili senior un importante bacino di competenze, esperienze e valore sociale. Per questo promuove l'inserimento di persone over 50, contribuendo a rispondere alle sfide della transizione demografica, a favorire il reinserimento professionale di chi si è allontanato dal mercato del lavoro per responsabilità di cura e a preservare e diffondere competenze maturate nel corso della vita lavorativa. In quest'ottica, nel 2025 ha confermato un obiettivo annuo di inserimento di profili senior pari al 10%. Sono altresì previste agevolazioni per chi presenta le dimissioni per pensionamento con almeno otto mesi di preavviso e che si adopera per il trasferimento delle attività e delle competenze, così da favorire l'avvicendamento nel ruolo in maniera graduale, senza penalizzare così chi è chiamato a ricoprire nuovi ruoli. Inoltre, accompagna le persone verso la pensione con il progetto Rewire, sviluppato in collaborazione con l'Università di Bologna e quella di Pavia, per vivere questa delicata fase in modo attivo e sereno, promuovendo il benessere psicologico e cognitivo dei dipendenti in uscita.

Fonte: Gruppo Hera