



**comunicato stampa**  
Bologna, 14 luglio 2016

## **Hera lancia il piano di welfare aziendale, dalla parte delle famiglie**

*Un piano trasversale per tutte le società del Gruppo dall'Emilia-Romagna al Triveneto, fino alle Marche, all'insegna della flessibilità per andare incontro alle esigenze di oltre 8.500 lavoratori e delle loro famiglie.*

### **Nasce Hextra...**

Si chiama Hextra, ed è il nuovo piano integrato di welfare aziendale che da luglio 2016 è attivo per tutti i lavoratori del Gruppo Hera, la multiutility nata nel 2002 e operante oggi prevalentemente in Emilia-Romagna, Marche, Veneto e Friuli-Venezia Giulia.

### **Obiettivi: armonizzazione e flessibilità, per tutti e per investire dove serve**

Il piano valorizza le iniziative di welfare già esistenti, ne armonizza le applicazioni su tutto il Gruppo rendendole uguali per tutti i dipendenti e, soprattutto, si caratterizza per una quota flessibile di risorse che può essere allocata a piacere dal singolo lavoratore, che deciderà sulla base delle sue esigenze personali e familiari.

Chi lo desidera, infine, potrà destinare una parte del valore del proprio piano di welfare a favore di Hera Solidale, il progetto del Gruppo che da anni coinvolge i lavoratori nel sostegno alle tante iniziative di solidarietà che insistono sul territorio raggiunto dai servizi della multiutility.

Previste, inoltre, ricadute positive anche sul territorio, grazie agli investimenti del piano sull'indotto collegato ai servizi previsti. Un welfare aziendale, dunque, che mette al centro le famiglie dei lavoratori e valorizza il rapporto con le comunità locali.

### **Oltre 8.500 famiglie su tutto il territorio servito dal Gruppo**

Grazie anche ai recenti incentivi introdotti dal punto di vista fiscale per le iniziative di welfare, ogni anno potranno beneficiare del piano le famiglie dei dipendenti di tutte le società del perimetro consolidato del Gruppo Hera, che oggi sono oltre 8.500, in modo omogeneo su tutti i territori.

Un impegno importante che si aggiunge alle altre attività collegate al benessere dei lavoratori sulle quali il Gruppo investe già da tempo (mensa, parcheggi, asili nido, centri estivi, ecc.).

### **Le priorità: istruzione dei figli, salute, previdenza, servizi alla persona**

Tante le aree tematiche interessate dal piano di welfare tra cui è possibile scegliere, a cui corrispondono altrettante filiere locali per la fornitura di beni e servizi: salute e assistenza sanitaria, assicurazione e previdenza,

---

### **LINK UTILI**

[www.gruppohera.it](http://www.gruppohera.it)

### **MULTIMEDIA**

### **CONTATTI**

Cecilia Bondioli  
Responsabile  
Ufficio Stampa Hera  
[cecilia.bondioli@gruppohera.it](mailto:cecilia.bondioli@gruppohera.it)  
051.287595 - 320.4790622

---



sostegno all'istruzione dei figli, servizi alla persona, benessere e sostegno al reddito. Significativo, in particolare, l'investimento sull'istruzione dei figli, che prevede un contributo aggiuntivo riconosciuto dall'azienda ai dipendenti in possesso di determinati requisiti. Questa scelta intende ribadire l'importanza accordata dal Gruppo alla cultura e alla formazione, valori storici della mission aziendale che trovano conferma nel successo di Heracademy, la corporate university pensata per sviluppare e valorizzare le competenze dei lavoratori.

### **Alcuni esempi per orientare le risorse secondo le proprie esigenze**

Si desidera una copertura previdenziale integrativa? Il piano di welfare permette al lavoratore di spostare una parte della propria quota flessibile sul fondo del CCNL di riferimento, abbattendo il costo dello stesso in busta paga. L'entità di questo spostamento rimane a discrezione del dipendente, che può così destinare quote residuali ad altre aree tematiche di suo interesse.

Diversamente, nel caso di un pendolare, può essere più utile orientare una parte del proprio pacchetto flessibile alla copertura del costo per l'abbonamento al treno.

Ampio il ventaglio di possibilità per mamme e papà che hanno figli all'asilo o in età scolare: la quota flessibile, infatti, può essere destinata alla retta del nido, alla scuola materna (rimborso contributo scolastico), ai centri estivi e a ulteriori rimborsi relativi alle spese scolastiche per scuole primarie e secondarie.

Un intero mondo di servizi e tutele, insomma, facilmente consultabili e immediatamente selezionabili dal lavoratore attraverso una piattaforma informatica dedicata.

### **Tommasi: "Investiamo nel welfare a favore di famiglie e territorio"**

"Siamo partiti con una lunga fase di ascolto che attraverso questionari e focus group ci ha permesso di capire come costruire un piano di welfare che potesse migliorare l'impegno finora profuso nell'interesse dei nostri dipendenti" spiega Tomaso Tommasi di Vignano, Presidente del Gruppo Hera. "La soluzione a cui siamo giunti ci soddisfa perché oltre ad aumentare le risorse ne consente un utilizzo più razionale e, soprattutto, dà ampio potere di scelta al lavoratore, che decide come gestirsi il proprio contributo in base alle sue esigenze personali e familiari. Se consideriamo l'espansione e il consolidamento del Gruppo, Hextra rappresenta un significativo passo in avanti, che ci permette di creare valore ed efficienza nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti, contribuendo a proteggere il portafoglio delle famiglie in un periodo economicamente non semplice come quello attuale".