

LETTURE INTELLIGENTI

La sostenibilità che passa attraverso la gestione delle risorse umane

di Brigida Forese

«Non troveremo mai un fine per la nazione né una nostra personale soddisfazione nel mero perseguimento del benessere economico, nell'ammassare senza fine beni terreni.

Non possiamo misurare lo spirito nazionale sulla base dell'indice Dow-Jones, né i successi del Paese sulla base del Prodotto Interno Lordo...[esso] misura tutto eccetto ciò che rende la vita veramente degna di essere vissuta. Può dirci tutto sull'America, ma non se possiamo essere orgogliosi di essere americani». Era il 1968 quando Robert Kennedy, tre mesi prima del suo assassinio, pronunciava nell'università del Kansas il suo famoso discorso sull'inadeguatezza del PIL come esclusivo indicatore del benessere delle nazioni economicamente sviluppate.

Dopo 40 anni - a seguito del continuo dilagare di problemi ambientali, sociali e finanziari - quelle parole risuonano come un presagio.

L'attuale modello di sviluppo economico è oggetto di un dibattito ampio e diffuso a livello globale e la collettività si rende sempre più conto di come Paesi e imprese si debbano necessariamente fare portatrici di nuovi valori. E' così che lentamente siamo entrati nell'era della sostenibilità.

Già nel 1982 un'Agenzia delle Nazioni Unite inizia a parlare di sviluppo sostenibile come processo in grado di soddisfare le esigenze e i desideri della generazione presente senza compromettere quelli delle generazioni future. Da allora il discorso è stato portato avanti a tutto tondo sia in termini accademici - pensiamo a Michael Porter che ha parlato di valore condiviso partendo dal presupposto che sono i bisogni della società a fare i mercati (HBR, gennaio 2011) o allo Speciale di questo mese che è dedicato alle "buone aziende", capaci di inserire intenti sociali nelle loro attività economiche - sia pratici (basti pensare a tutti quegli strumenti gestionali quali: i bilanci di sostenibilità, il Codice Etico, la Certificazione SA8000, il One Report).

Il tema è sicuramente molto ampio e chiama in causa diversi attori e ambiti d'indagine. E se inizialmente il cuore esclusivo della ricerca era la tutela delle risorse naturali, oggi si è ampliato inglobando la necessità di soddisfare in modo equo i bisogni di tutti gli esseri umani.

Un salto ulteriore lo ha fatto Marco Guerci nel suo libro *La gestione delle risorse umane per la sostenibilità dell'impresa*. Il suo presupposto di base è, infatti, che l'azienda può diventare protagonista del cambiamento sviluppando una propria sostenibilità attraverso processi capaci di favorire una equità inter e intragenerazionale. E non solo. Partendo da diverse indagini esplorative svolte in Italia, Guerci ci spiega come anche il sistema di gestione delle risorse umane possa contribuire allo sviluppo della sostenibilità aziendale.

Ma chi sono le risorse e i portatori di interesse che ruotano attorno all'azienda? Per capirlo, e capirne i bisogni, bisogna innanzitutto individuare gli stakeholder, intesi non solo come i proprietari o gli investitori di capitale ma anche come tutti gli attori con i quali l'azienda si relaziona. Questo processo consentirà all'impresa di creare con loro una relazione trasparente e di fiducia.

La vera area critica che emerge, tuttavia, non risulta più essere l'affermazione dell'importanza della sostenibilità, ormai chiara alle imprese, quanto il suo sviluppo strategico. Ecco, infatti, che nei capitoli successivi, l'autore esplora le attività che la Direzione delle Risorse Umane può mettere in campo per sviluppare la sostenibilità dell'organizzazione analizzando i risultati di un nuovo filone di studi, il Sustainable & Strategic Human Resource Management.

Ciò che ne emerge è una sostanziale convergenza di opinioni tra il CSR e gli HR manager nell'area delle risorse umane, sia in termini di assunzione di un orientamento strategico volto alla sostenibilità in ambito di gestione delle risorse, sia di attenzione alle loro esigenze (salute, sicurezza, formazione, sviluppo e pianificazione delle carriere). Altro filone di studi analizzato è quello dello Stakeholder-Based Human Resource Management, che fornisce indicazioni e linee guida in merito a come progettare, implementare e maneggiare un sistema di gestione delle risorse umane orientato a tutti gli stakeholder dell'azienda.

La direzione dovrà, dunque, necessariamente essere quella di andare verso un legame sempre più stretto tra le risorse umane e le performance aziendali, integrando alla logica shareholder-based una prospettiva multi-stakeholder. E se è vero che, come ha detto il sociologo Bauman, la durezza dei problemi che viviamo ci aiuterà a diventare migliori, dovremo poter andare verso lo sviluppo di aziende migliori. ♥



IL LIBRO

Marco Guerci, *La gestione delle risorse umane per la sostenibilità dell'impresa*, Franco Angeli, pag. 384, prezzo 40 euro.