

SOSTENIBILITÀ E RISORSE UMANE



Andrea Martone,
Director Research
& Studies at von
Rundstedt
Switzerland e
Università LIUC
di Castellanza

Sostenibilità è la parola chiave di questo decennio. Sia sul versante ambientale sia su quello economico e sociale, dobbiamo pensare a un modello di svilup-

po in grado di assicurare i bisogni e le aspettative delle attuali generazioni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di realizzare i propri. Il concetto di sostenibilità, dopo la Conferenza ONU su ambiente e sviluppo del 1992, è divenuto il nuovo paradigma dello sviluppo tout court. Per circa un ventennio l'attenzione è stata comprensibilmente rivolta soprattutto verso l'emergenza ambientale. A poco a poco, si è però fatto largo la convinzione che non vi può essere un modello di sviluppo rispettoso del pianeta se contemporaneamente non vi è anche un ripensamento delle modalità di gestione delle imprese, e, ancor prima, della società nel suo complesso. Verso la fine dello

scorso decennio è emersa la necessità di un salto di qualità epocale nello sviluppo del sistema capitalistico. Per dirlo con una formula molto semplice, si è passati dal capitalismo degli shareholder al capitalismo degli stakeholders. Chi dirige le imprese non deve, cioè, avere come bussola per orientare le scelte aziendali solo l'interesse degli investitori, ma anche quello di tutti i portatori di interesse. A differenza del passato, in cui gli investitori erano interessati a puntare su progetti o imprese attraenti solo dal punto di vista finanziario, oggi si assiste a una nuova leva di investitori socialmente consapevoli che vogliono investire in organizzazioni con i loro stessi principi e valori morali. I criteri ESG sono diventati fondamentali nella valutazione del grado di salute delle imprese. **L'acronimo ESG si riferisce a tre aree principali: Environmental, Social e Governance. A questi tre pilastri gli autori ne hanno aggiunto un quarto, quello etico, in sintonia con i più avanzati orientamenti internazionali.** Ogni pilastro fa riferimento a un insieme specifico di criteri come l'impegno ambientale, il rispetto dei valori aziendali, la corretta gestione

dell'impresa in accordo con i valori definiti e il suo purpose, con la necessaria coerenza e trasparenza. Per ognuno di questi ambiti, la funzione risorse umane è sempre più spesso chiamata a dare un contributo fattivo. In molti casi, addirittura, i responsabili ESG dipendono dalla funzione HR. I professionisti delle risorse umane, più di chiunque altro, sono chiamati a orientare le imprese verso valori più significativi, in assonanza con lo spirito del tempo e con le attese delle persone. Non si tratta di aggiungere uno strumento in più o un nuovo settore al già ampio spettro di responsabilità della funzione. Si tratta piuttosto di modificare la strategia di gestione delle persone e gli assetti organizzativi delle imprese, di riorientare le differenti attività e strumentazioni a disposizione degli operatori HR. Ma come passare dalla teoria ai fatti? Il volume risponde esattamente a questa domanda, dando, prima, un inquadramento di ordine generale e teorico e fornendo, poi, indicazioni operative e linee guida su ambiti di intervento inediti. Nello specifico i temi trattati riguardano:

- Un inquadramento generale sui

criteri ESG e il loro valore al fine di massimizzare gli interessi sia delle imprese sia delle persone che le abitano e che con queste interagiscono

- Come **indirizzare secondo i criteri ESG la People Strategy**, tenendo conto, da un lato, dell'avvento del digitale e delle nuove tecnologie, dall'altro del nuovo contratto psicologico tra lavoratore e impresa emerso nel periodo post covid, con tutti i fenomeni che questo ha determinato (great resignation, quiet quitting ecc)
- Una **rilettura delle varie aree tradizionali della funzione HR** (selezione, formazione, compensation, relazioni sindacali...) in chiave di contributo alla valorizzazione della sostenibilità dell'intera impresa
- Come **progettare e implementare una diversa organizzazione del lavoro** che consenta di rispondere sia alle esigenze del business sia le aspettative dei lavoratori, a partire dalla generazione Z. Le società benefit e le B Corp.
- Come **definire un bilancio sociale d'impresa e quale apporto può fornire la funzione HR**. La



LA SCHEDA

Titolo Sostenibilità e risorse umane.

Strategie e indicazioni operative

Autori Paolo Iacci e Luca Solari, con i contributi di Paolo Carminati, Piermaria Minuzzo, Rossella Riccò, Laura Santeusanio

Casa editrice FrancoAngeli, collana HR Innovation

Anno edizione 2023

definizione delle certificazioni non finanziarie, con particolare riferimento alle aree di gestione della governance di impresa

- **La nuova certificazione della parità di genere:** l'assetto normativo, i criteri di riferimento e le indicazioni

ni operative per il suo ottenimento

- **Il whistleblowing in azienda, alla luce della recentissima normativa.** Come far evolvere la cultura aziendale nel senso della prevenzione dei rischi, come definire le procedure e come gestire le persone nei casi di criticità
- **La certificazione Workplace Health e l'evoluzione dei temi della sicurezza in una logica ESG.**

Accanto ai due autori principali, per ognuno dei nuovi ambiti operativi al centro dell'indagine, sono stati chiamati a dare il loro specifico contributo professionisti ad hoc. Per la prima volta nella letteratura manageriale italiana sono state sintetizzate, in un volume agile e di facile lettura, tutte le principali aree di intervento di carattere HR per rendere la parola sostenibilità ricca di contenuti concreti. Uscire dalla mera proposizione di principi per entrare nel cuore pulsante dell'assetto dell'impresa e della sua modalità di fare business, così da dare un nuovo senso al lavoro e una nuova vitalità alle organizzazioni. Si tratta di un volume la cui lettura è fortemente raccomandata per la centralità e l'attualità dei temi che tratta. ■