

VerbanoNews

Le news del Lago Maggiore

L'indagine Istud sulla sostenibilità: "Le risorse umane possono diventare la chiave della transizione"

Maria Carla Cebrelli · Tuesday, June 18th, 2024

Qual è la visione e il parere dei professionisti della gestione delle Risorse Umane in azienda rispetto ai grandi temi della sostenibilità e dell'impatto? Come stanno affrontando i dipartimenti HR nel loro lavoro la trasformazione sociale, economica, ambientale che stiamo vivendo e quale ruolo e leve possono avere per diventare attori strategici in questa sfida?

Istud Business School, insieme al CeVIS, il Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto gestito dal Cottino Social Impact Campus, e ad AIDP Piemonte & Valle d'Aosta, hanno condotto tra agosto 2023 e marzo 2024 una ricerca per approfondire l'impatto delle politiche di people management. L'indagine si è focalizzata sul punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e sul loro livello di conoscenza, consapevolezza e motivazione su questo tema.

Per impatto, lo studio ha inteso "gli effetti e i cambiamenti sociali, ambientali, economici generati nel lungo periodo sulla comunità dalle attività svolte da un'organizzazione". Hanno risposto in 119, il 70% dei quali operanti in aziende con oltre 200 addetti e sedi operative prevalentemente nel Nord e Nord Ovest.

I manager e professionisti intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare **la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa**. Le politiche e le azioni di sostenibilità aziendale incidono sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 su una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 su una scala da 1 a 10). Un rispondente su due pensa che la sostenibilità possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio e nella comunità di riferimento.

Se le aziende sono pronte ad adottare i principi di sostenibilità e impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora non ne fanno una leva strategica effettiva (per il 70% dei rispondenti). In generale c'è consapevolezza sul valore della sostenibilità, ma questa non sembra ancora essere parte di una cultura organizzativa diffusa.

Concentrandosi sulla percezione e sulle azioni concrete a supporto di sostenibilità e impatto delle Risorse Umane, queste si vedono oggi come agenti di sostenibilità in azienda soprattutto sui temi di loro pertinenza diretta: Diversity & Inclusion, welfare, benessere e salute; ma non su temi sociali più ampi: crisi climatica, immigrazione, povertà educativa.

Le leve per la generazione di impatto ritenute più importanti sono quelle che operano su gruppi e persone e afferenti alla dimensione “people” (formazione, selezione, azioni di sensibilizzazione interna, ecc.) menzionate dal 60% dei rispondenti; seguite da quelle sui “processi aziendali” (iniziative di welfare aziendale, politiche di smart working, sistemi interni e modelli di governance, ecc.) segnalate dal 35% del campione. Solo il 5% cita le leve che insistono sull’ecosistema esterno all’azienda (eventi sul territorio, partecipazione a reti d’impresa, ecc.).

Le risposte denotano un’autopercezione funzionale ed esecutiva, non pienamente integrata a una visione sistemica di promozione culturale della sostenibilità a 360 gradi e la mancanza di una strategia esplicita e razionalizzata su questi temi. Come diretta conseguenza, anche le altre funzioni aziendali esprimono un riconoscimento basso o medio basso (84% delle risposte) del ruolo dell’HR come funzione organizzativa generatrice di impatto.

Spostando l’attenzione sui ruoli della sostenibilità, chi se ne occupa dentro le aziende e come è stata formalizzata questa area di attività? Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell’indagine ha introdotto figure dedicate nei propri organigrammi, con una crescita del 70% negli ultimi 4 anni. Di queste, 1 su 4 si dice in possesso di figure con responsabilità specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede ruoli tecnici al di fuori di essi.

Anche se HR manager e professionisti dimostrano nell’indagine di volere incidere in maniera determinante alla generazione di impatto (80% dei rispondenti), la definizione di una precisa e finalizzata strategia e di un chiaro posizionamento di funzione potrebbe aiutare a consolidare posizioni organizzative e ruoli dedicati alla sostenibilità anche dentro l’HR.

Qual è infine la fotografia rispetto all’adozione e implementazione di metodi, procedure e metriche di misurazione e valutazione dell’impatto? Ampi sono i margini di miglioramento, considerando che 2 aziende su 3 del campione non si sono ancora dotate di un set di metodi e indicatori generali, e 4 su 5 non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l’impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane.

In un mondo complesso e interconnesso, capire e valutare l’impatto delle azioni verso tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e gli effetti sociali di progetti, politiche e iniziative aziendali, insieme alla loro efficace comunicazione, è diventato essenziale.

«Dall’indagine emerge come le Risorse Umane stiano prendendo piena coscienza del ruolo guida che possono avere rispetto agli obiettivi di sostenibilità in azienda, ma come manchi ancora un salto di qualità in termini di strategia esplicita, visione e azioni di promozione culturale da condurre dentro all’organizzazione e verso l’ecosistema esterno», dice **Marella Caramazza**, Direttore Generale ISTUD Business School, Board Member del Cottino Social Impact Campus e Direzione Strategica del CeVIS. «Siamo in un cammino di crescita e apprendimento che può fare diventare l’HR un agente chiave catalizzatore della transizione sostenibile. Per fare questo, però, tutti i professionisti del people management devono lavorare su una piena assunzione di ownership e centralità decisionale nella partita della sostenibilità e dell’impatto».

«Dall’indagine emerge la disponibilità, se non addirittura il desiderio, di mettersi direttamente e responsabilmente in gioco rispetto ai temi della sostenibilità e la capacità di cogliere la rilevanza degli impatti generabili dalle aziende. Ma, insieme, emerge anche la percezione di un gap che è necessario colmare tra ciò che già si fa e ciò che si potrebbe fare», afferma **Laura Zanfrini**, Responsabile scientifico del Pillar “Diversity, Equity, Inclusion” del Cottino Social Impact

Campus. «Potremmo parlare di un terreno fertile sul quale occorre seminare conoscenze e competenze, indispensabili alla progettazione ed implementazione di pratiche maggiormente mirate e coerenti con la più ampia strategia aziendale; ma indispensabili anche a rendere riconoscibile e “misurabile” l’impatto, dentro e fuori i confini aziendali, di una gestione consapevole delle leve e degli strumenti attivabili dai professionisti del people management».

«Per la nostra famiglia professionale», dice **Giorgio Barbero**, presidente AIDP Piemonte e Valle d’Aosta, «i temi della sostenibilità e dell’impatto sono centrali già da alcuni anni, e diventeranno sempre più strategici. I colleghi hanno mostrato, nel rispondere all’indagine, piena consapevolezza delle sfide che saranno chiamati ad affrontare e una crescente maturità nel comprendere quali siano i temi su cui ci sarà maggior bisogno di formazione e quali le linee progettuali da sviluppare. Il contributo dell’HR nell’ambito della sostenibilità è tanto più determinante quanto più si integra con l’intera strategia organizzativa in questo campo: sarà importante, nel prossimo periodo, fornire ai colleghi gli strumenti necessari a valutare e applicare le migliori pratiche in questo senso. AIDP è pronta a supportare i colleghi nell’ampliamento delle competenze professionali anche in questo ambito, in modo che lo specialista HR possa diventare un esperto di sostenibilità e impatto e possa consentire all’Organizzazione e alle Persone che ci lavorano di svilupparsi in modo equo e sostenibile».

This entry was posted on Tuesday, June 18th, 2024 at 12:25 pm and is filed under [Economia](#). You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. Responses are currently closed, but you can [trackback](#) from your own site.