



Libro del mese: Sostenibilita' e risorse umane

Libro del mese: Sostenibilità e risorse umane

Libro del mese: Sostenibilità e risorse umane

Paolo Iacchi e Luca Solari

Franco Angeli

Pag.180, ? 25.00

Perché leggerlo: per acquisire una visione sistemica del concetto di "sostenibilità", il suo valore e i suoi ambiti di applicazione. Per conoscere il modo in cui si declina nella gestione del personale, con quali vantaggi per le persone e per l'azienda. Non ultimo, per non parlarne a sproposito.

"Sostenibilità", una parola oggi inflazionata. Rilanciata nei convegni manageriali, usata non di rado a sproposito. Infilata ovunque, perché fa politically correct. Due saggi e pensatori che, da tempo firmano insieme libri di valore, restituisco a questo termine il suo significato pieno, rileggendolo in chiave sistemica. Sviluppano ipotesi su come declinarlo in chiave HR, dove le politiche del Personale non sono ancora improntate alla sostenibilità. Ma alla luce delle grandi dimissioni che rivelano il fallimento di modelli organizzativi e regole ormai obsolete, questo tema diventa centrale. Il pregio del libro è nel cercare di fare chiarezza su un concetto complesso ancora poco esplorato in ambito HR, nel sollevare domande e rilanciare risposte che, per quanto provvisorie, sollevano almeno il problema. La prima parte del libro fissa le basi teorico-concettuali del concetto di sostenibilità. Qui gli autori si danno il passo nel trattare l'uno, gli aspetti macro-contestuali della sostenibilità sociale d'impresa; l'altro nel mettere a fuoco una nuova visione della people strategy sostenibile. Per poi ritrovarsi insieme a trarre le conclusioni.

Si parte da un rigoroso excursus storico su come la sostenibilità sia arrivata ad essere un tema centrale nelle politiche socio-economiche. Procedo a descrivere i pilastri che lo caratterizzano: ambientale, economico, sociale, etico. Prosegue riscontrando come i 19 obiettivi e i 169 sotto-obiettivi di sviluppo sostenibile per il 2030, sottoscritti nel 2015 dall'assemblea generale dell'ONU, siano stati finora disattesi, in Italia e non solo. A confermarlo con rammarico è anche Marcella Mallen, Presidente della Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (AVIS). Ma venendo al lavoro e alla gestione delle persone, cosa occorre oggi per renderlo sostenibile? Una risposta viene dall'Osservatorio di Gi Group che segnala, formazione meritocrazia, equità e inclusività, ambiente di lavoro positivo, sicurezza come i principali fattori per una gestione HR sostenibile. Solari osserva che la S di strategia è stata oggi sostituita dalla S di Sostenibilità. "In questa prospettiva, la sostenibilità integra le scelte di strategia competitiva con quelle di strategie politiche e sociali (ESG + etica).

L'importanza acquisita dalla sostenibilità per governare le dinamiche vitali di imprese e istituzioni - aggiunge - fa sì che sia necessaria una sua integrazione in ogni attività funzionale interna e, con essa, l'area HR. La people strategy deve diventare una Sustainable People Strategy (SPS), che non vuol dire integrare per aggiunta. Ma modificare radicalmente sia i contenuti che il suo processo di definizione". Per Solari, un documento ispirato alla sostenibilità HR, dovrà essere "un oggetto formalizzato e trasparente cosa che, prima dell'espansione della sostenibilità, mancava in molte organizzazioni". E a titolo d'esempio fornisce i criteri su come strutturarla. Iacchi rilancia affermando che: "La necessità di gestire sistemi sempre più complessi richiede competenze allargate e meno settoriali. Ma comporta anche - sottolinea - passare dalla centralità del capo alla centralità dell'azienda, intesa come comunità dialogante e da una visione ego-sistemica ad una ecosistemica". Con uno sguardo ampio declina poi la sostenibilità nei vari ambiti della gestione HR: recruiting & selection, "per attrarre la popolazione più giovane occorrono oggi nuovi metodi, hackathon degli eventi, gamification ecc.". Sostenibilità e talent management. "In sede di assunzione il candidato sceglie l'azienda, ma in sede di dimissioni abbandona il proprio capo. Anche per questo occorre costruire un clima sostenibile in azienda". Sostenibilità e inclusione, Sostenibilità e compensation policy "Le politiche di sostenibilità non devono passare solo dalla leva economica, ma attraverso altri aspetti qualificanti per le nuove generazioni, quali: l'affidabilità dell'organizzazione, le prospettive di crescita, la formazione il clima interno. Dopotutto oggi il potere interno è meno sentito di una volta. Per i più giovani fare carriera può voler dire anche solo godere di maggiore autonomia e ampi spazi di flessibilità". Le questioni sul tavolo sono tante, così come gli stimoli su cui riflettere.

Nella seconda parte del libro, specialisti che operano in importanti aree della sostenibilità sociale ed economica fanno il punto sul bilancio di sostenibilità, certificazione della parità di genere, il whistleblowing, salute e sicurezza. Da pochi anni sono nati anche i primi sustainability manager. Conoscere questi nuovi ruoli professionali, e i loro ambiti di applicazione illustrati nel libro, aiuta a comprendere l'evoluzione che le aziende stanno vivendo al loro interno. Una



conoscenza, questa, ormai imprescindibili, specie per un manager con lo sguardo al futuro.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

003600