

TRIMESTRALE DI INFORMAZIONE E CULTURA DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA PER LA DIREZIONE DEL PERSONALE

dal 1980
NUMERO
settembre 2014 **170**

Ddp

Direzione del Personale

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

Incontri

INNOCENZO CIPOLLETTA
PADRE NATALE BRESCIANINI
GIACINTO SICILIANO

Confronti

PIETRO ICHINO
TIZIANO TREU

Aziende

COSTA CROCIERE
CARPIGIANI ALI
ALMAVIVA
GIMA SPA

AIDP 2014-2017

BENVENUTO ALLA
NUOVA PRESIDENTE
ISABELLA COVILI FAGGIOLI

MISSIONE UOMO

Coraggio, etica, sostenibilità, innovazione e amore. Riscopriamo la bellezza nel nostro lavoro rimettendo le persone al centro del progetto

IL 43° CONGRESSO NAZIONALE NELLE PAROLE DI ANDREA ORLANDINI

IMPATTO DELLE POLITICHE DI SOSTENIBILITÀ SUL RUOLO HR



Umberto Frigelli
Amministratore
Mading e
Coordinatore Centro
Ricerche AIDP

di Umberto Frigelli e Marco Guerci

ufrigelli@mading.it - guerci@mip.polimi.it

L'indagine, sviluppata dal Centro ricerche AIDP, in collaborazione con EAPM e Università degli Studi di Milano, ha esplorato in che misura l'orientamento alla sostenibilità delle organizzazioni possa impattare sui ruoli e le pratiche legate al settore HR. Vi hanno contribuito, oltre all'Italia: Croazia, Finlandia, Francia, Macedonia, Malta, Romania e Ucraina.

Obiettivo della ricerca era indagare le politiche oggi attuate dalle aziende in termini di sostenibilità, confrontando le prassi italiane con quelle internazionali. La ricerca ha permesso di portare alla luce alcune caratteristiche tipiche del contesto italiano sul tema:

- in Italia, s'investe in sostenibilità più per ragioni normative ed etiche e meno per ragioni di business di quanto avvenga nel resto d'Europa.
- Nel nostro Paese, come nel resto d'Europa, sembra esserci una certa selettività nello scegliere quali pratiche HR mettere in atto per sviluppare la sostenibilità dell'organizzazione, o, da un'altra prospettiva, si può dire che le pratiche di sostenibilità HR, siano ancora poco diffuse.
- In Italia, tra le pratiche HR maggiormente implementate troviamo quelle legate a salute e sicurezza, a codici di condotta, e pratiche di reclutamento. Tra le pratiche meno attuate, invece, quelle di volontariato d'impresa, di performance management e di compensation.
- Altro risultato che ci preme qui sottolineare è l'impatto che gli investimenti in sostenibilità hanno sulla vita dei professionisti HR all'interno delle organizzazioni. Dalla ricerca emerge che quando

un'azienda va verso la sostenibilità, il manager HR percepisce il proprio lavoro come significativo, è più connesso emotivamente con l'organizzazione e tende a valorizzare gli elementi di benessere, minimizzando gli elementi di disagio (intention to leave, stress, burnout, etc.).

Infine, la ricerca conferma un trend presente anche in altri paesi, ovvero quello di una riscoperta, da parte dei professionisti HR, della componente etica e sociale del loro mestiere, che negli ultimi anni è stata subalterna a un elemento più legato alla performance.

I nostri dati dimostrano che quanto più un'organizzazione investe sull'elemento etico e sociale del ruolo, tanto più chi lo ha scelto riscopre il piacere di svolgere questo mestiere.

Questo ci sembra un dato molto significativo. ■

Rinviamo ogni approfondimento alla sintesi dei risultati che è disponibile sul sito AIDP negli atti del congresso o alla pagina:

www.aidp.it/ricerche



Marco Guerci
Docente di
Organizzazione e
Risorse Umane
Università degli Studi
di Milano