

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](mailto:ufrigelli@mading.it) - [guerci@mip.polimi.it](mailto: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](http://www.aidp.it/ricerche)



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