

L'Associazione italiana per la direzione del personale lancia una proposta alle imprese

Le sfide di ambiente e sicurezza

Al centro del Congresso di Torino la responsabilità sociale

DI ROBERTO SAVINI
ZANGRANDI*

Sicurezza, ambiente, etica sociale: ecco i temi che abbiamo scelto per il trentottesimo Congresso nazionale Aidp (Associazione Italiana per la Direzione del Personale), che si terrà a Torino il 22 e 23 maggio. Tre argomenti forti e di stringente attualità, così interconnessi da confluire in un'unica definizione ad ampio respiro: Responsabilità Sociale d'Impresa.

In tre parole, la sfida che sempre di più coinvolge il settore Hr: non c'è organizzazione aziendale significativa che non inizi a riservare un posto d'onore alla Corporate Social Responsibility. Sta nascendo anche la nuova figura strategica del Csr manager: siamo alle soglie di una trasformazione.

Si tratta di un cambio di prospettiva inevitabile e necessaria, non a caso definito «terza rivoluzione industriale» da Jeremy Rifkin (presidente della Foundation of Economic Trends di Washington, Dc e consulente Ue per le risorse energetiche ed economiche).

Una rivoluzione che ha per protagonisti le risorse energetiche rinnovabili, per loro natura intermittenti (il sole e il vento non sono disponibili con continuità), dunque, richiederà nuove tecnologie di accumulazione e reti intelligenti, aperte allo

scambio, a vantaggio di tutti. Uno scenario futuribile di cui sono ormai evidenti l'urgenza e l'utilità. Un salto di qualità che risulta ancora più necessario osservando le vicende che hanno preceduto la grande crisi economica attuale.

Il presente e il passato prossimo sono costellati di esempi critici: dallo scandalo Enron alla nostrana Parmalat, dai titoli «spazzatura» emessi da tante banche agli alimenti contaminati, fino alla sciagura della Tyssen Krupp che ha colpito la città dove quest'anno avrà luogo il Congresso.

Rispetto al gran parlare che si è fatto finora di Responsabilità Sociale d'Impresa, stride la gestione aziendale improntata alla mancanza di correttezza che è alle spalle di tante vicende e dell'intera crisi che stiamo attraversando.

Il concetto di etica è stato finora affrontato più con piglio filantropico che non come effettiva linea di condotta nel business. Come se si trattasse di una semplice questione di immagine.

Di certo, all'origine di questa contraddizione c'è un fattore economico: investire in responsabilità ambientale, sicurezza ed etica comporta costi che sembrano compromettere la competitività dei prodotti e dei servizi erogati.

Per questo, in veste di presidente Aidp, desidero annuncia-

re i lavori del Congresso con due affermazioni in cui, assieme ai colleghi del direttivo dell'Associazione, credo fermamente.

La prima è che dopo questa crisi economica mondiale i tempi sono maturi per rivedere il mercato secondo una scala di valori che ponga sullo stesso piano il vantaggio sociale e quello economico.

La seconda affermazione è che questo cambiamento riguarda noi manager e professionisti Hr in prima persona: responsabili dello snodo dove l'impresa incontra le persone, siamo i facilitatori naturali della comunione fra valori aziendali e tessuto sociale.

Insomma, la funzione Risorse Umane di un'organizzazione diventa la sede privilegiata per creare e diffondere una nuova cultura della responsabilità, grazie ai processi e agli strumenti di selezione, formazione e sviluppo, definizione e misurazione di obiettivi, nonché alla possibilità di coinvolgere, passo per passo, l'intera organizzazione aziendale.

In altri termini: se noi responsabili Hr ci crediamo, possiamo promuovere e realizzare cambiamenti significativi all'interno e all'esterno delle imprese, avviando il circolo virtuoso del «vantaggio per tutti».

Per attivarlo, invertendo le tendenze attuali, è necessario che i processi, gli strumenti e gli obiettivi al servizio della RSI

facciano aumentare la competitività dell'impresa sul mercato e che investire in questa direzione comporti un aumento dell'attrattiva di prodotti e servizi.

Dopo scandali e crisi economiche, il pubblico è ormai maturo per recepire e premiare nuovi valori etici, perfino a fronte di prezzi di mercato più elevati. E qui servono sistemi normativi, di monitoraggio e di controllo a totale garanzia della trasparenza e della correttezza dell'azienda.

Si tratta di un processo complesso che richiederà di mutare parametri di valutazione all'interno di ruoli, processi e strutture aziendali. Concetti come riuso, recupero, risparmio, smaltimento sostenibile, dovranno trasformarsi in precisi obiettivi.

Insomma, bisognerà conquistare il traguardo della gestione realmente etica per instaurare un nuovo rapporto di fiducia con le persone interne ed esterne all'impresa.

Ecco perché a Torino ci confrontiamo su questi temi con un respiro ampio e uno sguardo profondo, a partire dalla scelta dei relatori: da Aldo Fumagalli Romano, presidente della Commissione per lo Sviluppo Sostenibile di Confindustria, a Don Luigi Ciotti, fondatore del Gruppo Abele e di Libera-Assoazioni contro le mafie e Raffaele Guariniello, Procuro-

ratore aggiunto del Tribunale di Torino. Tutti hanno aderito con la nostra stessa passione proponendo testimonianze di successo e spunti di riflessione che, se in apparenza sembrano non competere al settore Hr in termini stretti, oggi più che mai lo riguardano direttamente.

Portare questa bandiera di apertura e responsabilizzazione corrisponde alla filosofia Aidp, condivisa da tremila manager e professionisti Hr di tutta Italia, diffusa attraverso il sito internet www.aidp.it, trasmessa alle nuove generazioni attraverso i master d'eccellenza che organizziamo in collaborazione con le principali Università italiane: questi sono i nostri valori guida, che desideriamo condividere con tutti i partecipanti al prossimo Congresso, soci e non soci, professionisti Hr o di altre funzioni aziendali. E' ciò che noi chiamiamo «cultura della partecipazione».

* presidente Aidp

Associazione Direttori Hr

Pagina a cura
dell'Aidp
Associazione italiana
per la Direzione
del Personale,
Via E. Cornalia 26
20124 Milano
sito web www.aidp.it

Così cambiano i paradigmi culturali dentro le organizzazioni

Servono nuovi manager per la sostenibilità

DI MARIO D'AMBROSIO*

Nulla sarà più come prima. Ecco l'affermazione, allo stesso tempo inquietante e premonitrice, su cui tutti: politici, economisti, imprenditori, manager e, soprattutto, l'insieme degli attori sociali convergono in una convinta visione del futuro globale della società della produzione e dei consumi ma anche dell'Umanità intera. Insomma parliamo di un cambiamento epocale, uno dei più incisivi e pervasivi ed allo stesso tempo imprescindibili, che dovrà necessariamente intervenire per uscire tutti insieme dalla potente frattura generata dalla crisi in atto che origina dal panico economico originato dalle effimere follie della finanza magica e creativa, ma che si salda con evidente coerenza con la necessità vitale di etica e di conservazione delle risorse disponibili per assicurare un futuro positivo per le Persone.

La Cultura di sfruttamento feroce ed indiscriminato di ogni ricchezza fruibile resa evidente da vorticosi indici finanziari si è dimostrata falsa ed erronea capace di generare beffardi e straordinari bonus annuali per Manager più maghi che top performers ma altrettanto in grado di costruire una contingenza reale che riporta i valori dei patrimoni aziendali a livelli di alcuni decenni fa, a tal proposito emblematico e molto triste

il destino dei potenti fondi pensione americani così attenti alle feroci crescite trimestrali. Questo sconcertante scenario è, altresì, completato dal grande calo di fiducia dei consumatori occidentali che capiscono come sia giunto il momento di ripensare uno stile di vita, e di lavoro, fatuo ed incapace di generare un soddisfacente futuro per i propri figli. Naturalmente questo non significa rinnegare o condannare i grandi progressi compiuti dal mondo sviluppato in termini di ricchezza e di benessere ma di rivedere con intelligenza e buon senso le perversità e gli eccessi distorsivi che hanno drogato i meccanismi economici e produttivi, fino ad eliminare dalle strategie aziendali quei valori umani e sociali che giustificano la nostra esistenza e sviluppano le motivazioni più alte. Ambiente, Etica e Sicurezza, tematiche cardine del Congresso Aidp di Torino, si pongono come complementi di un nuovo paradigma valoriale per le organizzazioni d'impresa, che d'ora in avanti non potranno prescindere da questa nuova cultura della sostenibilità per contrassegnare le proprie strategie sinest e finalizzarle verso obiettivi sia di profitto che sociali, pena la condanna dei clienti e dei collaboratori. Il ruolo della Direzione delle Risorse Umane acquisite una dimensione strategica ed una responsabilità primaria in questo cambiamento epocale.

* A. D. Aidp Promotion

Gli indicatori della «green organization»

Imprese, persone e profitto etico

DI SILVANO FALOCCO*

La peculiarità della contingenza economica attuale è quella di associarsi non solo ad una profonda crisi di valori e prospettive, ma anche ad una crisi di risorse ambientali e climatiche di enormi dimensioni.

Le ragioni di queste liaison dangereuse non sono episodiche ma strutturali: è il metabolismo socio-economico del nostro sistema di produzione e di benessere a rendere insufficienti le risorse, le terre, gli ecosistemi e gli spazi ed a provocare gravi conseguenze sul pianeta e la società umana. Per le famiglie, le istituzioni e le imprese è arrivata l'ora della consapevolezza e della responsabilità: serve un sistema economico e sociale che raccolga la sfida del vivere meglio con meno risorse naturali e dell'economia leggera (green).

Ma le tecnologie, pur importanti, non bastano, è necessario

che siano le Persone e le Organizzazioni a fornire modelli e ad incarnare un cambiamento orientato alla sostenibilità.

I cambiamenti sul posto di lavoro vanno poi tradotti in un sistema condiviso di mobilità sostenibile, in un uso corretto delle attrezzature, nella riduzione dell'uso della carta, nella raccolta differenziata, nel superamento del prodotto usa e getta, nell'uso di un cibo buono e pulito nella ristorazione collettiva, nell'acquisto di prodotti verdi. Ed ancora nel benessere e nell'equilibrio work-life così come nella protezione delle vite umane con la più alta attenzione per la sicurezza del lavoro.

La Direzione Risorse Umane è quindi cruciale se non si vogliono relegare gli elementi di protezione ambientale ad una mera dimensione tecnica, ma metterli in gioco nell'interazione con il personale.

* direttore ecosistemi gruppo Sdi