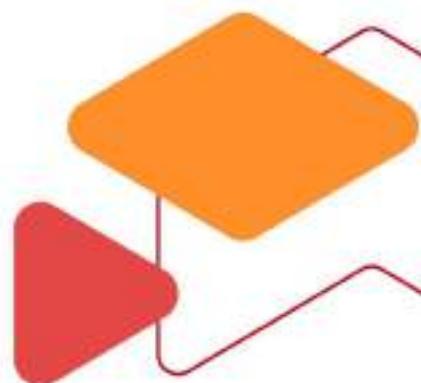


Impatto e sostenibilità Il punto di vista degli HR manager



Centro di Competenze
per la Valutazione e
Misurazione dell'Impatto



RASSEGNA STAMPA
AGGIORNATA AL 21 GIUGNO

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
	Rubrica Istud			
51	La Stampa - Ed. Torino	18/06/2024	<i>Sostenibilita' in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro</i>	2
47	La Stampa - Ed. Valle d'Aosta	18/06/2024	<i>Sostenibilita' in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro</i>	3
49	La Stampa - Ed. Vercelli	18/06/2024	<i>Sostenibilita' in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro</i>	4
47	La Stampa - Ed. Asti	18/06/2024	<i>Sostenibilita' in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro</i>	5
	Mark-up.it	21/06/2024	<i>Sostenibilita' e impatto sociale. Quale il ruolo dell'Hr in azienda?</i>	6
	Verbanonews.it	18/06/2024	<i>L'indagine Istud sulla sostenibilita': Le risorse umane possono diventare la chiave della transizion</i>	9
	Varesenews.it	18/06/2024	<i>L'indagine Istud sulla sostenibilita': Le risorse umane possono diventare la chiave della transizion</i>	13
	Msn.com/it	15/06/2024	<i>Innovazione e crescita in azienda passano dalla sostenibilita'</i>	18
	Huffingtonpost.it	14/06/2024	<i>Innovazione e crescita in azienda passano dalla sostenibilita'</i>	21
	Adnkronos.com	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	22
	Adnkronos.com	13/06/2024	<i>Sostenibilita', solo unazienda su quattro ha figure dedicate nei dipartimenti Hr</i>	24
	Businessweekly.it	13/06/2024	<i>Indagine Istud: Sostenibilita' in Azienda</i>	27
	Metronews.it	13/06/2024	<i>Risorse umane, il 77% vede la sostenibilita' come vantaggio competitivo</i>	30
	businesspeople.it	12/06/2024	<i>Sostenibilita' in azienda, qual e' il punto di vista delle risorse umane?</i>	34
	Ecoincitta.it	14/06/2024	<i>I manager delle risorse umane vedono la sostenibilita' come un vantaggio, i dati della ricerca</i>	36
	RIPARTELITALIA.IT	14/06/2024	<i>Per i tre quarti dei direttori HR la sostenibilita' genera un vantaggio competitivo L'analisi</i>	38
	247.libero.it	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	41
	Ilcentrotirreno.it	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	42
	Padovanews.it	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	45
	COMUNICATISTAMPA.ORG	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	48
	TICRONOMETRO.COM	13/06/2024	<i>Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo</i>	50

Report **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus e Aidp Piemonte e VdA Caramazza: "Manca ancora un salto di qualità in termini di strategia"

Sostenibilità in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro

L'INDAGINE

L 77% dei manager concorda nel considerare la sostenibilità in ottica strategica per il futuro dell'azienda. Ma nel Nord Ovest solo un'impresa su quattro è dotata di figure dedicate alla sostenibilità nei reparti delle risorse umane.

La fotografia emerge da una ricerca che **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 per approfondire l'impatto delle politiche di "people management" a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale delle risorse umane.

I manager intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in una scala da 1 a 10).

Un rispondente su due pensa che la sostenibilità



La sede del Cottino Social Impact Campus di Torino

possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio e nella comunità di riferimento.

Se le aziende sono pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa». Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine ha introdotto delle figure dedicate nei propri programmi, con una crescita del 70% negli ultimi 4 anni. Di queste, solo una su quat-

tro si dice in possesso di figure con responsabilità e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici di fuori di essi.

«Dall'indagine - spiega Mariella Caramazza, direttore generale **Istud** Business School - 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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno». L.D.P. —

© R. PIZZAZZONI/STAMPALIA

Report **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus e Aidp Piemonte e VdA Caramazza: "Manca ancora un salto di qualità in termini di strategia"

Sostenibilità in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro

L'INDAGINE

L 77% dei manager concorda nel considerare la sostenibilità in ottica strategica per il futuro dell'azienda. Ma nel Nord Ovest solo un'impresa su quattro è dotata di figure dedicate alla sostenibilità nei reparti delle risorse umane.

La fotografia emerge da una ricerca che **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 per approfondire l'impatto delle politiche di "people management" a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale delle risorse umane.

I manager intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in una scala da 1 a 10).

Un rispondente su due pensa che la sostenibilità



La sede del Cottino Social Impact Campus di Torino

possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio e nella comunità di riferimento.

Se le aziende sono pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa». Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine ha introdotto delle figure dedicate nei propri programmi, con una crescita del 70% negli ultimi 4 anni. Di queste, solo una su quat-

tro si dice in possesso di figure con responsabilità e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi.

«Dall'indagine - spiega Mariella Caramazza, direttore generale **Istud** Business School - 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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno». L.D.P. —

di **IL QUOTIDIANO**

Report **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus e Aidp Piemonte e VdA Caramazza: "Manca ancora un salto di qualità in termini di strategia"

Sostenibilità in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro

L 77% dei manager concorda nel considerare la sostenibilità in ottica strategica per il futuro dell'azienda. Ma nel Nord Ovest solo un'impresa su quattro è dotata di figure dedicate alla sostenibilità nei reparti delle risorse umane.

La fotografia emerge da una ricerca che **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 per approfondire l'impatto delle politiche di "people management" a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale delle risorse umane.

I manager intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide 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 accresciuta 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



La sede del Cottino Social Impact Campus di Torino

possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio e nella comunità di riferimento.

Se le aziende sono pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine ha introdotto delle figure dedicate nei propri programmi, con una crescita del 70% negli ultimi 4 anni. Di queste, solo una su quat-

tro si dice in possesso di figure con responsabilità e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi.

«Dall'indagine - spiega Mariella Caramazza, direttore generale **Istud** Business School - 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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno». L.D.P. —

Report **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus e Aidp Piemonte e VdA Caramazza: "Manca ancora un salto di qualità in termini di strategia"

Sostenibilità in azienda manager dedicati solo in un'impresa su quattro

L'INDAGINE

L 77% dei manager concorda nel considerare la sostenibilità in ottica strategica per il futuro dell'azienda. Ma nel Nord Ovest solo un'impresa su quattro è dotata di figure dedicate alla sostenibilità nei reparti delle risorse umane.

La fotografia emerge da una ricerca che **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 per approfondire l'impatto delle politiche di "people management" a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale delle risorse umane.

I manager intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in una scala da 1 a 10).

Un rispondente su due pensa che la sostenibilità



La sede del Cottino Social Impact Campus di Torino

possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio e nella comunità di riferimento.

Se le aziende sono pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però non ne fanno una leva strategica efferiva (per il 70% dei rispondenti). In generale c'è consapevolezza sul valore della sostenibilità, ma questa «non sembra essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa». Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine ha introdotto delle figure dedicate nei propri organismi, con una crescita del 70% negli ultimi 4 anni. Di queste, solo una su quat-

tro si dice in possesso di figure con responsabilità e missioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi.

«Dall'indagine», spiega **Marella Caramazza**, direttore generale **Istud** Business School, «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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno». r.n.e. —

Home > Lavoro & Capitale Umano > Sostenibilità e impatto sociale. Quale il ruolo dell'HR in azienda?

Sostenibilità e impatto sociale. Quale il ruolo dell'HR in azienda?

Francesco Oldani 21 Giugno 2024



La trasformazione sociale, economica e ambientale nel lungo termine può dare un vantaggio strategico alle imprese. Una ricerca di [Istud](#), Cevis e Aidp

È uno studio originale quello condotto da [Istud Business School](#), insieme al [CeVIS](#) (*) e ad [AIDP Piemonte & Valle d'Aosta](#). Si tratta di una ricerca per indagare come i dipartimenti HR -nel loro lavoro di **people management**- stanno affrontando la trasformazione sociale, economica e ambientale. E come questa trasformazione possa essere interpretata rispetto alle gestione delle persone, affinché i dipartimenti HR ne possano trarre un ruolo strategico. In altre parole, **la valutazione dell'impatto della trasformazione dove l'impatto è inteso come "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 con prevalenza Nord e Nord Ovest.

Il ruolo della sostenibilità

La sostenibilità viene vista dai manager e dai professionisti intervistati come un elemento



Abbonati a Mark Up

Edicola web

Iscriviti alla newsletter

Twitter

Tweets by @Mark_Up_

DIGITAL MANAGER CLUB

Sei un digital manager? La tua impresa è impegnata nella Digital Transformation?

Gli aggiornamenti sulle ultime innovazioni e trend, per gestire la trasformazione culturale in azienda e identificare nuove opportunità di business

SCOPRI IL DIGITAL MANAGER
CLUB

strategico e trasformativo. Il 77% ritiene che le politiche e le azioni dell'azienda sui temi della sostenibilità influiscono sull'innovazione dei modelli di business e sui processi (valore di 9,27 su scala 1-10). Inoltre, il 50% degli intervistati pensa che la sostenibilità possa contribuire all'integrazione dell'azienda nella comunità circostante. Nonostante l'importanza riconosciuta, solo il 30% degli intervistati ritiene che la sostenibilità sia una leva strategica efficace e la cultura organizzativa non sembra ancora prendere in pieno tale concetto.

Il ruolo delle Risorse Umane come agenti di sostenibilità in azienda si concentra sulla Diversity & Inclusion, il welfare, il benessere e la salute. Tuttavia, questo impegno si limita a temi di pertinenza diretta delle stesse persone. Mancano iniziative su temi sociali più ampi come la crisi climatica, l'immigrazione e la povertà educativa. Secondo una survey, il 60% degli intervistati ha indicato l'importanza di generare impatto tramite formazione, selezione e azioni di sensibilizzazione interna. Il 35% cita l'impatto generato su "processi aziendali" come il welfare aziendale e lo smart working. Solo il 5% ha menzionato l'impatto generato sull'ecosistema esterno.

Sostenibilità in azienda: chi se ne occupa e quali risultati?

Nella ricerca effettuata, il 65% delle aziende ha designato figure specifiche per la sostenibilità, una crescita del 70% rispetto agli ultimi 4 anni. Il 41% ha introdotto ruoli tecnici e l'1 su 4 ha posizioni dedicate ai dipartimenti HR. Sebbene i responsabili HR puntino a influire sull'impatto dell'azienda (80% dei partecipanti), un posizionamento più chiaro dei ruoli e una strategia ben definita potrebbero consolidare i ruoli nell'HR dedicati alla sostenibilità. Anche perché ogni attività in azienda deve avere obiettivi individuati e soprattutto richiede una valutazione oggettiva degli effetti.

In questo ambito solo un terzo delle aziende ha un set di indicatori e metodi generali per valutare il loro impatto, e solo una su cinque ha gli strumenti per misurare e valutare gli effetti delle politiche di gestione delle risorse umane. In un mondo interconnesso, comprendere l'impatto delle azioni verso tutti gli stakeholder e comunicarlo efficacemente è indispensabile. Ci sono margini di miglioramento e la necessità di adottare metodi, procedure e metriche di misurazione dell'impatto è alta.

Per **Marella Caramazza**, (direttore generale **ISTUD** Business School, Board Member del Cottino Social Impact Campus e Direzione Strategica del CeVIS) cresce la consapevolezza dell'importanza del ruolo del people management in azienda *"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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno. 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"*.

Per **Laura Zanfrini**, (responsabile scientifico del Pillar "Diversity, Equity, Inclusion" del Cottino Social Impact Campus) la sostenibilità in aziende non è solo un percorso obbligato ma un percorso voluto: *"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"*.

Per **Giorgio Barbero**, presidente AIDP Piemonte e Valle d'Aosta conta molto l'integrazione: *"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."

(* CeVIS - Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto gestito dal Cottino Social Impact Campus

- TAG
- AIDP Piemonte & Valle d'Aosta
- benessere
- CeVIS
- diversity & inclusion
- Istud Business School
- people management
- salute
- welfare

- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- Pinterest
- Email
- +

Articolo precedente

Inclusione lavorativa dei rifugiati: le aziende premiate da Unhcr in Italia

Articolo successivo

Dalle inserzioni al magazzino, i vantaggi dell'AI generativa di Amazon



Francesco Oldani

Marketing, comunicazione e modelli di gestione applicati al retail con focus su ebusiness. Con attenzione alle tematiche del lavoro

ARTICOLI CORRELATI

Dello stesso autore



D.lgs 198/91: continua il dibattito. La risposta di THMR



Dalle inserzioni al magazzino, i vantaggi dell'AI generativa di Amazon



Inclusione lavorativa dei rifugiati: le aziende premiate da Unhcr in Italia



LASCIA UN COMMENTO

Commento:

Nome:*

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



VN Economia

ECONOMIA

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

I risultati dell'indagine condotta in collaborazione con CeVIS e AIDP Piemonte & Valle d'Aosta. «I temi della sostenibilità e dell'impatto sono centrali già da alcuni anni, e diventeranno sempre più strategici»





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

Gallerie Fotografiche WebTV



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



Economia

» SPECIALE ELETTORALE «

ECONOMIA

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

I risultati dell'indagine condotta in collaborazione con CeVIS e AIDP Piemonte & Valle d'Aosta. «I temi della sostenibilità e dell'impatto sono centrali già da alcuni anni, e diventeranno sempre più strategici»

[Istud](#) [Istud baveno](#) [master Istud](#)





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

I PIÙ VISTI

Articoli Foto Video

- » **Verbania** - Sessantenne aggrappato ad un tronco trovato al largo nel Verbano domenica all'alba
- » **Gallarate** - I carabinieri sventano un'aggressione a Gallarate, 18enne (di nuovo) in manette
- » **Gallarate** - Alberi abbattuti e sottopassi chiusi a Gallarate. "Grazie a chi ha lavorato per contenere i disagi"
- » **Scuola** - Nuovi asili nido: il Ministero stanziò oltre 6 milioni di euro per undici comuni del Varesotto
- » **L'intervento** - Luca Mercalli: le verità scomode sul clima che non ci vengono dette

GALLERIE FOTOGRAFICHE



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

Comunità INVIA un contributo

Lettere al direttore	Foto dei lettori
Matrimoni	In viaggio
Auguri	Nascite

Ricordiamo i nostri cari

Partecipazione MARIA ROSA MAURI in Franzetti
ESTERINA CARLA MACCHI - Annuncio funebre
Giuseppina Gini in Frontini - Annuncio funebre
Fr. Mario Guizzetti - Annuncio funebre
Giuseppe Marocchi Pirrone - Annuncio funebre
GIOVANNA DE MARTINI - Annuncio funebre
Alessandro (Sandro) Sartorio - Annuncio funebre
Partecipazione Nazarena Maria Coclov ved. Dott
MARIA ROSA MAURI in Franzetti - Annuncio funebre
Nazarena Maria Coclov ved. Dotti - Partecipazione
Rosa Maculan ved. Proserpio - Partecipazione
Ermanno Ronzoni - Annuncio funebre

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».



Redazione VareseNews

redazione@varesenews.it

Noi della redazione di VareseNews crediamo che una buona informazione contribuisca a migliorare la vita di tutti. Ogni giorno lavoriamo cercando di stimolare curiosità e spirito critico.

[Abbonati a VareseNews](#)

Pubblicato il 18 Giugno 2024

LEGGI I COMMENTI

TAG ARTICOLO

istud

istud baveno

master istud

COMMENTI

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di VareseNews.it, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

DALLA HOME



CUVIO

Migrante ospite della Croce Rossa di Cuvio dà in escandescenze e danneggia sede e automobile



CRONACA

Turisti "a costo zero" sul Lago Maggiore: denunciata una famiglia scappata da un B&B senza pagare



LESA (NO)

"Incendio a bordo", sul Lago Maggiore l'esercitazione della Guardia Costiera



BUSTO ARSIZIO

Maltrattamenti in famiglia, due arresti a Busto Arsizio

LA COMMUNITY DI VARESENEWS

Accedi Invia contributo Newsletter

Loro ne fanno già parte

Ultimi commenti

Felice su "Pizzicati" in 145: Il bilancio di un anno di fototrappole contro i rifiuti nel comune di Varese

Alessandra Toni su A Varese degustazione del "pesce leone" con Acli Terra che lancia l'allarme invasione

Blatera Molto su A Varese degustazione del "pesce leone" con Acli Terra che lancia l'allarme invasione

Devivo90 su Formazione per i giovani e le aziende, le proposte di Benzi per Carnago



HuffPost Italy

+ Segui

8.5K Follower



Innovazione e crescita in azienda passano dalla sostenibilità

3giorno/i • 3 min di lettura

IN QUESTO ARTICOLO

260970 ▼ -3,32%



Innovazione e crescita in azienda passano dalla sostenibilità
© NON-CLASSIFICATA

(a cura di **Edoardo Esposito**, Project Manager e Research Assistant - [Istud Business School](#))

In questi giorni di grande fermento politico e sociale, le **elezioni europee** lasciano intravedere dei possibili cambiamenti nelle politiche e nelle scelte continentali su green e sostenibilità a 360°, con la coalizione di maggioranza, composta da PPE, Renew Europe ed S&D, che appare sempre più "litigiosa e traballante" come da subito emerso dalle analisi post voto, con la crescita della destra e l'indebolimento della sinistra e, in particolare, dei verdi.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232



Il tema della sostenibilità resta comunque centrale, se non altro per la portata trasversale e sistemica che influenza la società a più livelli. Non è infatti solo la politica, col suo ruolo guida, a dover prendere scelte e posizione, ma anche la società civile ed il settore privato sono chiamati a riflettere e ad agire tenendo in considerazione gli stili di consumo e produzione ed il modo in cui questi impattano sul contesto circostante e sulle possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni.

È in quest'ottica che **Studi** 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 e Valle d'Aosta, hanno condotto un'indagine volta ad approfondire il punto di vista delle Risorse Umane sul tema. Qual è la visione e il parere dei manager HR rispetto a sostenibilità e impatto sociale? Come stanno affrontando nel loro lavoro le trasformazioni che stiamo vivendo e quale ruolo e leve possono avere per diventare attori strategici in questa sfida?

Dall'indagine, a cui hanno preso parte, in veste di rispondenti, 119 professionisti delle Risorse Umane di aziende private (il 40% delle quali sopra ai mille dipendenti) emerge in prima battuta una concezione trasformativa della sostenibilità e dell'impatto. Il 77% dei rispondenti considera infatti queste due dimensioni come fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e di innovazione strategica riconoscendo il legame della sostenibilità sia con la capacità di innovare prodotti e processi, sia con la generazione di opportunità commerciali e di vantaggio competitivo.

A questo dato, relativo alla vision sul tema, si associa il percepito rispetto al clima interno: se le aziende sembrano pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa.

Focalizzandoci invece sui dipartimenti Risorse Umane, circa l'80% dei rispondenti sostiene la centralità della funzione rispetto gli obiettivi di sostenibilità ma una percentuale ancora maggiore, l'84%, è altresì convinta di come tale centralità non sia riconosciuta dal resto dell'organizzazione. Approfondendo altri aspetti quali, a titolo d'esempio, le sfide sociali su cui si ritiene di poter influire, gli strumenti a propria disposizione e la presenza di ruoli dedicati alla sostenibilità nei dipartimenti HR, la contraddizione tra centralità percepita e riconosciuta sembra parzialmente chiarirsi. Difatti, le risposte pervenute sembrano denotare una autopercezione funzionale ed esecutiva, non pienamente integrata a una visione sistemica e di promozione culturale della sostenibilità a 360 gradi e la mancanza di una strategia esplicita, razionalizzata e finalizzata su questi temi.



In conclusione, possiamo affermare che, nonostante resti ancora molta strada per trasformare le intenzioni in realtà concrete, le funzioni HR si mostrano dall'indagine. per utilizzare un'espressione della Prof.ssa Laura Zanfrini, ordinaria presso la Facoltà di Scienze Politiche e Sociali dell'Università Cattolica di Milano e responsabile scientifica del pillar "Diversity, Equity & Inclusion" del Cottino Social Impact Campus, come un "terreno fertile sul quale seminare conoscenze e competenze indispensabili a rendere riconoscibile e "misurabile" l'impatto, dentro e fuori i confini aziendali".

È importante sottolineare, infatti, il desiderio di raccogliere la sfida della transizione sostenibile e la consapevolezza del proprio ruolo, precondizioni necessarie ad un salto di qualità della funzione. Resta comunque aperta la questione del "come", domanda che necessita dialogo continuo, sperimentazione e coraggio.

Innovazione e crescita in azienda passano dalla sostenibilità'

Lo conferma un'indagine condotta da **Istud** Business School e CeVIS: per il 77% dei manager delle Risorse Umane, sostenibilità e impatto sociale sono fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e di innovazione strategica (a cura di Edoardo Esposito, Project Manager e Research Assistant - **Istud** Business School). In questi giorni di grande fermento politico e sociale, le elezioni europee lasciano intravedere dei possibili cambiamenti nelle politiche e nelle scelte continentali su green e sostenibilità a 360°, con la coalizione di maggioranza, composta da PPE, Renew Europe ed S&D, che appare sempre più litigiosa e traballante come da subito emerso dalle analisi post voto, con la crescita della destra e l'indebolimento della sinistra e, in particolare, dei verdi. Il tema della sostenibilità resta comunque centrale, se non altro per la portata trasversale e sistemica che influenza la società a più livelli. Non è infatti solo la politica, col suo ruolo guida, a dover prendere scelte e posizione, ma anche la società civile ed il settore privato sono chiamati a riflettere e ad agire tenendo in considerazione gli stili di consumo e produzione ed il modo in cui questi impattano sul contesto circostante e sulle possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri bisogni. È in quest'ottica che **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 e Valle d'Aosta, hanno condotto un'indagine volta ad approfondire il punto di vista delle Risorse Umane sul tema. Qual è la visione e il parere dei manager HR rispetto a sostenibilità e impatto sociale? Come stanno affrontando nel loro lavoro le trasformazioni che stiamo vivendo e quale ruolo e leve possono avere per diventare attori strategici in questa sfida? Dall'indagine, a cui hanno preso parte, in veste di rispondenti, 119 professionisti delle Risorse Umane di aziende private (il 40% delle quali sopra ai mille dipendenti) emerge in prima battuta una concezione trasformativa della sostenibilità e dell'impatto. Il 77% dei rispondenti considera infatti queste due dimensioni come fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e di innovazione strategica riconoscendo il legame della sostenibilità sia con la capacità di innovare prodotti e processi, sia con la generazione di opportunità commerciali e di vantaggio competitivo. A questo dato, relativo alla vision sul tema, si associa il percepito rispetto al clima interno: se le aziende sembrano pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Focalizzandoci invece sui dipartimenti Risorse Umane, circa l'80% dei rispondenti sostiene la centralità della funzione rispetto gli obiettivi di sostenibilità ma una percentuale ancora maggiore, l'84%, è altresì convinta di come tale centralità non sia riconosciuta dal resto dell'organizzazione. Approfondendo altri aspetti quali, a titolo d'esempio, le sfide sociali su cui si ritiene di poter influire, gli strumenti a propria disposizione e la presenza di ruoli dedicati alla sostenibilità nei dipartimenti HR, la contraddizione tra centralità percepita e riconosciuta sembra parzialmente chiarirsi. Difatti, le risposte pervenute sembrano denotare una autopercezione funzionale ed esecutiva, non pienamente integrata a una visione sistemica e di promozione culturale della sostenibilità a 360 gradi e la mancanza di una strategia esplicita, razionalizzata e finalizzata su questi temi. In conclusione, possiamo affermare che, nonostante resti ancora molta strada per trasformare le intenzioni in realtà concrete, le funzioni HR si mostrano dall'indagine, per utilizzare un'espressione della Prof.ssa Laura Zanfrini, ordinaria presso la Facoltà di Scienze Politiche e Sociali dell'Università Cattolica di Milano e responsabile scientifica del pillar Diversity, Equity & Inclusion del Cottino Social Impact Campus, come un terreno fertile sul quale seminare conoscenze e competenze indispensabili a rendere riconoscibile e misurabile l'impatto, dentro e fuori i confini aziendali. È importante sottolineare, infatti, il desiderio di raccogliere la sfida della transizione sostenibile e la consapevolezza del proprio ruolo, precondizioni necessarie ad un salto di qualità della funzione. Resta comunque aperta la questione del come, domanda che necessita dialogo continuo, sperimentazione e coraggio. Commenta con i lettori



Indagine su Hr, per 77% la sostenibilita' genera vantaggio competitivo

Indagine **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus, Aidp Piemonte e Valle d'Aosta 13 giugno 2024 | 12.30 LETTURA: 5 minuti Sostenibilità e impatto fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e innovazione strategica. E' la visione e il parere dei professionisti della gestione delle Risorse Umane in azienda emersa da una ricerca che **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, per approfondire l'impatto delle politiche di people management a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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 con prevalenza Nord e Nord Ovest. I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Restringendo il focus 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 sembrano denotare una auto-percezione 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi. Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi. Anche se HR manager e Professional 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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane. "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, di visione e di 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". Doctor's Life, formazione continua per i medici Il primo canale televisivo di formazione e divulgazione scientifica dedicato a Medici di Medicina Generale, Medici Specialisti e Odontoiatri e Farmacisti. Disponibile on demand su SKY

PERSONE

Sostenibilità, solo un'azienda su quattro ha figure dedicate nei dipartimenti Hr

La ricerca condotta da [Istud](#) Business School, CeVIS e AIDP Piemonte & Valle d'Aosta tra agosto 2023 e marzo 2024 ha esplorato la visione dei professionisti HR sulla sostenibilità e l'impatto

13 Giugno 2024 di Redazione 4 risultati di lettura



Sostenibilità in azienda? Solo una su quattro ha figure dedicate nei dipartimenti Human Resource. Questo è quanto è emerso da una ricerca condotta da [Istud](#) Business School, CeVIS e AIDP Piemonte & Valle d'Aosta tra agosto 2023 e marzo 2024 e che ha esplorato la visione dei professionisti Hr sulla sostenibilità e l'impatto.

Il 77% dei rispondenti vede la sostenibilità come una fonte di vantaggio competitivo e innovazione strategica. Ma nel 67% delle aziende mancano metriche di misurazione dell'impatto.

L'importanza della sostenibilità in azienda

La ricerca di [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, ha analizzato il livello di conoscenza, consapevolezza e motivazione su questo tema. Per impatto lo studio ha inteso **gli effetti e i cambiamenti**

Cerca

ULTIMI ARTICOLI

Il valore della biodiversità, Legambiente: "Siamo già in debito col Pianeta"

Verso la parità di genere: quanto tempo manca?

World Naked Bike Ride, un modo bizzarro per promuovere l'uso della bicicletta

Sostenibilità, solo un'azienda su quattro ha figure dedicate nei dipartimenti Hr

Solitudine, ne soffre il 20% dei lavoratori al mondo

CATEGORIE

[Persone](#)

[Smart Cities](#)

[Territorio](#)

[Green Economy](#)

[Tendenze](#)

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 con prevalenza Nord e Nord Ovest.

I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa.

La percezione della sostenibilità

Se si parla di Welfare aziendale, benessere e salute e delle tematiche dedicate alla Diversity & Inclusion, la percezione delle Risorse Umane è quella di vedersi come agenti diretti. Mentre, **le figure Hr si sentono meno coinvolte su tematiche quali 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...).

In sintesi, **l'autopercezione è quella di non essere pienamente integrati in una visione sistemica di promozione culturale della sostenibilità a 360 gradi.** Mancanza di una strategia esplicita, razionalizzata e finalizzata su questi temi ha fatto sì che le altre funzioni aziendali abbiano espresso un riconoscimento basso o medio basso (84% delle risposte) del ruolo dell'Hr come funzione organizzativa generatrice di impatto.

I ruoli della sostenibilità

Il punto cruciale della ricerca, però, ha riguardato il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine che ha introdotto figure dedicate nei propri organigrammi (+70% negli ultimi quattro anni). Solo una su quattro, però, si dice in possesso di figure con responsabilità e mansioni specifiche nei dipartimenti Hr. Anche se **Hr manager e Professional 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.

Cosa fare?

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 sono le aziende che **non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane**, c'è ancora molta strada da fare.

"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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno – ha detto **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 – ha aggiunto **Laura Zanfrini, Responsabile scientifico del Pilar "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 – ha concluso **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".





AMBIENTE

Indagine Istud: “Sostenibilità in Azienda”



Di Redazione Pubblica | 17 ore fa



A che punto sono le aziende sulla sostenibilità? L'indagine Istud.

Sostenibilità e impatto, il punto di vista delle Risorse Umane, intervistate da Istud: solo 1 azienda su 4 ha figure dedicate alla sostenibilità nei dipartimenti HR.

L'analisi

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 a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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 con prevalenza Nord e Nord Ovest.

I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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.

PIÙ LETTI OGGI



Reporting di sostenibilità: l'Italia recepisce la norma europea



Presentazione bilancio d'esercizio: le scadenze 2024



CCNL Pubblici esercizi, ristorazione collettiva, commerciale e turismo: siglato il rinnovo 2024-2027



Ritardo approvazione bilancio: sanzioni e implicazioni fiscali



Logitech: l'importanza del digital marketing - Intervista a Laura Canova

MAIN PARTNER EVENT

World Business Forum MILANO
Powered by WOB

RUBRICHE

Se le aziende sono pronte a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa.

Restringendo il focus 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 sembrano denotare una 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi. Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi. Anche se HR manager e Professional 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.

- Cos'è - Cose d'azienda
- Formazione manageriale
- Guerra dello streaming
- Guest Post
- Protagonisti
- Quanto vale...?

SCARICA PILLOLE DI RATIO DI
MAGGIO 2024





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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane. In un mondo complesso e interconnesso come quello di oggi, 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 elemento 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, di visione e di 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».

Sei di:

 LinkedIn
  Facebook
  Twitter
  WhatsApp
  Telegram
  E-mail

ISTUD

12:09 pm, 12 Giugno 24

Risorse umane, il 77% vede la sostenibilità come vantaggio competitivo

Di: Redazione Metronews



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 a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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 con prevalenza Nord e Nord Ovest.**

I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla

I PIÙ LETTI DELLA CATEGORIA

Ok del Senato alla revisione della disciplina per la condotta a scuola

Di: Redazione Metronews

Al via iter al Senato per il testo su accesso libero a facoltà di Medicina

Di: Redazione Metronews

LEGGE SU SICUREZZA PERSONALE SCOLASTICO, DI MEGLIO: IMPORTANTE CONTRASTARE CULTURA DELLA VIOLENZA

A cura di ACS



NATALITÀ

Calo demografico, un incontro per fare il punto sulla natalità

Di: Redazione Metronews



FINANZA

Enasarco (MEI): La separazione del FIRR finalmente operativa, un risultato storico per la categoria

Di: S.Puzzo

capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa.

Restringendo il focus 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 sembrano denotare una 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi. Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi. Anche se HR manager e Professional 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



LAVORO

Diminuzione della disoccupazione a marzo 2024: dati positivi riportati dall'Istat

Di: Redazione Metronews

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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane. In un mondo complesso e interconnesso come quello di oggi, 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 elemento 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, di visione e di 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

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232

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».

Tags

ISTUD

12 Giugno 2024 (modificato il 13 Giugno 2024 | 17:12)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL GIORNALE
PIÙ LETTO DEL MONDO

ARTICOLI CORRELATI



ISTUD

Lavoro, la ricetta Istud: "Per il successo bisogna investire in formazione"

Lavoro e master: per [Istud](#) una percentuale di inserimento lavorativo dopo la conclusione dei percorsi di master post-laurea che si attesta stabilmente sopra il 90%

IL GIORNALE
PIÙ LETTO DEL MONDO



Categorie

News	Oroscopo
Spettacoli	Milano
Sport	Roma
Motori	Torino
Animali	

Link

Aste
Offerte di lavoro
Download Metro

Informazioni

Contatti
Chi siamo
Pubblicità
Privacy policy
Informativa su i cookie

Business
People

LAVORO

Sostenibilità in azienda, qual è il punto di vista delle risorse umane?

Uno studio si è concentrato sulla percezione dell'importante tema ambientale e dell'impatto aziendale nel settore HR

Cristiano Bolla | 12 Giugno 2024



sostenibilità

Il tema della **sostenibilità ambientale** e dell'impatto del mondo aziendale sul tema è sempre più pressante. Recenti studi condotti anche in Italia hanno certificato che la maggior parte delle [pmi locali considera la de-carbonizzazione come una priorità](#), ma **qual è il punto di vista delle risorse umane** sull'argomento?



A fornire una risposta è **Istud Business School**, che insieme al Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto (**CeVIS**) gestito dal Cottino Social Impact Campus e a AIDP Piemonte & Valle d'Aosta, ha condotto tra agosto 2023 e marzo 2024 una ricerca per approfondire l'impatto delle politiche di people management a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal loro livello di conoscenza, consapevolezza e motivazione su questo tema.

Allo studio hanno risposto in 119, il 70% dei quali operanti in aziende con oltre 200 addetti e sedi operative con prevalenza Nord e Nord Ovest. Quello che è emerso è che il **77% del campione** concorda nel considerare la **sostenibilità in ottica strategica e trasformativa**: la ricaduta delle politiche di sostenibilità incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (9,27/10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (8,97 su a 10).

Per il 70% dei rispondenti, tuttavia, **le aziende sono pronte a fare propri i principi** alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, **ma ancora non ne fanno una leva strategica** effettiva. La consapevolezza c'è, quindi, ma non fa ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Le risorse umane oggi si vedono come "agenti di sostenibilità" 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.

«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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno – ha dichiarato **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».

© Riproduzione riservata

Tags:

TI POTREBBE INTERESSARE



I manager delle risorse umane vedono la sostenibilità come un vantaggio, i dati della ricerca

BY REDAZIONE / ON 14 GIUGNO 2024 / IN NAZIONALI / TAGGEO SOSTENIBILITÀ

Il 77% dei manager delle risorse umane vede la sostenibilità e l'impatto come fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e innovazione strategica ma solo 1 azienda su 4 ha figure dedicate nei dipartimenti HR mentre nel 67% delle imprese mancano metriche di misurazione dell'impatto.

Sono i dati che emergono dalla ricerca condotta da **ISTUD Business School**, insieme al CeVIS, il Centro di Competenze per la Valutazione e Misurazione dell'Impatto gestito dal Cotino Social Impact Campus, e ad AIDP Piemonte & Valle d'Aosta su un campione di 119 professionisti, il 70% dei quali operanti in realtà con oltre 200 addetti e sedi operative con prevalenza Nord e Nord Ovest.

*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 manchino ancora un salto di qualità in termini di strategia esplicita, di visione e di 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 Cotino 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 parità della sostenibilità e dell'impatto.*

Sostenibilità come volano per una nuova produttività

Un intervistato su due ritiene che la sostenibilità possa aiutare le aziende a integrarsi meglio nel territorio

POTREBBE INTERESSARTI ANCHE



Per la gestione dei rifiuti tessili nasce il consorzio TWM

BY REDAZIONE / ON 13 GIUGNO 2024



Erbano Centrale Italiano, al via il progetto di digitalizzazione per tutelare la biodiversità

BY REDAZIONE / ON 13 GIUGNO 2024



Animali domestici, il 91% li porta in vacanza ma è sistema sicurezza

BY MARZIA FIORALISO / ON 11 GIUGNO 2024



Giornata Mondiale della Sicurezza Alimentare, prepariamoci all'improvviso!

BY REDAZIONE / ON 7 GIUGNO 2024

e nella comunità di riferimento. La maggior parte degli intervistati concorda sul fatto che le politiche e le azioni di sostenibilità aziendale:

- influenzano la capacità di innovare modelli di business e processi (con un punteggio di 9,27 su una scala da 1 a 10);
- migliorano le performance complessive dell'organizzazione;
- aumentano la capacità di cogliere nuove opportunità commerciali e vantaggi competitivi (punteggio di 8,97 su una scala da 1 a 10).

Sebbene le aziende riconoscano l'importanza dei principi di sostenibilità e impatto, e siano pronte ad adottarli, non li utilizzano ancora come una leva strategica effettiva (secondo il 70% dei rispondenti). In generale, c'è consapevolezza sul valore della sostenibilità, ma questa non sembra essere ancora parte integrante della cultura organizzativa diffusa.

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 Catino 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.

I ruoli della sostenibilità nelle aziende, chi se ne occupa

Il 65% delle organizzazioni coinvolte nell'indagine ha introdotto delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei 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.

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.

HR, più operativi ed esecutivi che preposti alla sostenibilità

Concentrandosi sulla percezione e sulle azioni concrete a supporto della sostenibilità e dell'impatto delle Risorse Umane, emerge che queste si considerano agenti di sostenibilità soprattutto nei settori di loro competenza diretta: Diversity & Inclusion, welfare, benessere e salute. Tuttavia, non estendono la loro



Elezioni europee 8 e 9 giugno, le regole per portare i cani a votare

BY MARZIA FIORALINO / ON 8 GIUGNO 2024

SEGUICI SU



NEWSLETTER

Analisi, scenari, inchieste. Idee per costruire l'Italia del futuro



14 GIUGNO 2024

Per i tre quarti dei direttori HR la sostenibilità genera un vantaggio competitivo | L'analisi



OSSERVATORIO



Tempo di lettura: 4 min



Sostenibilità e impatto fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e innovazione strategica.

E' la visione e il parere dei professionisti della gestione delle Risorse Umane in azienda emersa da una ricerca che **Etisud** 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, per approfondire l'impatto delle politiche di people management a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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 con prevalenza Nord e Nord Ovest.

I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa.

Restringendo il focus 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 sembrano denotare una auto-percezione 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi.

Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi.

Anche se HR manager e Professional 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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane.

"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, di visione e di azioni di promozione culturale da condurre dentro all'organizzazione e verso l'ecosistema esterno - dice Marella Caramazza, direttore generale [Istut](#) 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".



CERCA NOTIZIE

Griglia Timeline Grafo

Prima pagina Lombardia Lazio Campania Emilia Romagna Veneto Piemonte Puglia Sicilia Toscana Liguria Altre regioni

Cronaca Economia Mondo Politica Spettacoli e Cultura Sport Scienza e Tecnologia Informazione locale Stampa estera

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

Adnkronos 1340 4 ore fa

Economia - Indagine **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus, Aidp Piemonte e Valle d'Aosta. Per impatto lo studio ha inteso 'gli effetti e i cambiamenti sociali, ambientali, economici generati nel lungo periodo sulla comunità dalle attività svolte ...

Leggi la notizia

Persone: giorgio barbero marella caramazza
Organizzazioni: cottino social impact campus cevis
Prodotti: smart working auto
Luoghi: valle d'aosta
Tags: sostenibilità impatto



CONDIVIDI QUESTA PAGINA SU



Tag Persone Organizzazioni Luoghi Prodotti

Termini e condizioni d'uso - Contattaci

DAI BLOG (10)

Intersecare giornalismo e attivismo: una nuova prospettiva oltre la crisi dell'informazione



...all'attivismo maggiori strumenti professionali che aumentino la sua capacità di avere un **impatto** ... approccio analitico e approfondito ai fatti, attenzione al pubblico, **sostenibilità** del progetto (P. ...

Global Project - 12-6-2024

Persone: anna ima battino giovanni marena
Organizzazioni: editorial coordination group the guardian
Prodotti: tele radio city reti
Luoghi: italia belgio
Tags: giornalismo informazione

Edilizia: dopo il boom dei lavori i sindacati chiedono 275 euro di aumento - LaChirico.it

...di opere minori è previsto l'utilizzo di tecniche di costruzione a basso **impatto** ambientale (BIM), per ridurre gli sprechi e ottimizzare l'uso dei materiali". Per favorire la **sostenibilità** ambientale ...

La Chirico.it - 5-6-2024

Persone: alessandro genovesi fenealuil
Organizzazioni: edilizia sindacati
Prodotti: pnrr bonus
Tags: boom lavori

La biodiversità in Italia: un tesoro da proteggere



Eppure, a causa del dirompente **impatto** ambientale delle attività umane, essa è oggi a rischio: ... Nell'ambito della transizione verso la **sostenibilità**, dunque, una parte consistente di risorse ed ...

Il Bo Live - 5-6-2024

Persone: franco marini spoke
Organizzazioni: nbfc nature
Prodotti: fondi europei science
Luoghi: italia ue
Tags: biodiversità national biodiversity future centre

Ciociaria, lì dove il turismo non riesce a decollare



E infine, sull'**impatto** ambientale relativo alla gestione dei rifiuti. Dove il turismo impatta di ...essere più che preoccupante con impatti critici sulla qualità della vita locale e sulla **sostenibilità** ...

Alessio Porcu - 5-6-2024

Organizzazioni: demoskopika
Prodotti: turismo
Luoghi: ciociaria lazio
Tags: turisti 20 anni

Data center e GenAI, dalla potenza alle tariffe è una rivoluzione

Conosci Libero Mail?

Sai che Libero ti offre una mail gratis con 5GB di spazio cloud su web, cellulare e tablet?

[Scopri di più](#)

CITTA'

Milano	Palermo	Perugia
Roma	Firenze	Cagliari
Napoli	Genova	Trento
Bologna	Catanzaro	Potenza
Venezia	Ancona	Campobasso
Torino	Trieste	Aosta
Bari	L'Aquila	

[Altre città](#)

FOTO

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

Adnkronos - 4 ore fa

1 di 1

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232



Il sito "il Centro Tirreno.it" utilizza cookie tecnici o essenziali e cookie di profilazione di terze parti in forma aggregata a scopi pubblicitari e per rendere più agevole la navigazione, garantire la fruizione dei servizi, se vuoi saperne di più leggi l'informativa cookie, se decidi di continuare la navigazione consideriamo che accetti il loro uso.



Informativa cookie

ENHANCED BY Google



MAGAZINE

NUTRIZIONE

LA FINESTRA SULLO SPIRITO

VIDEO

Cerca...

il Centro Tirreno.it
quotidiano online

13
GIO, GIU

- NEWS
- POLITICA
- ECONOMIA**
- CRONACA
- SPETTACOLI
- SALUTE
- LAVORO
- SOSTENIBILITÀ
- ESTERI
- SPORT
- CULTURA
- IMMEDIAPRESS
- TECNOLOGIA
- MULTIMEDIA
- IL SENSO DELLA VITA
- CUCINA
- MORE

SEI QUI: ECONOMIA

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

RED ADNKRONOS / 13 GIUGNO 2024

ECONOMIA



TYPOGRAPHY

- MEDIUM
- DEFAULT

SHARE THIS

(Adnkronos) - Sostenibilità e impatto fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e innovazione strategica. E' la visione e il parere dei professionisti della gestione delle Risorse Umane in azienda emersa da una ricerca che [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, per approfondire l'impatto delle politiche di people management a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232



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 con prevalenza Nord e Nord Ovest. I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però 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 essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Restrungendo il focus 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 sembrano denotare una auto-percezione 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi. Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi. Anche se HR manager e Professional 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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane.

"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, di visione e di 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".

Ho scritto e condiviso questo articolo

Author: Red Adnkronos **Website:** <http://ilcentrotirreno.it/> **Email:** red@ilcentrotirreno.it



il Centro Tirreno.it
quotidiano online

CHI È ONLINE

Abbiamo
3236 visitatori e
nessun utente online

HELP

CONTATTI

INFORMATIVA

COPYRIGHT
PRIVACY
DISCLAIMER

SOCIAL

 FACEBOOK
 TWITTER
 PINTEREST
 YOUTUBE
 INSTAGRAM
 RSS

Copyright © il Centro Tirreno - Quotidiano online. Direttore responsabile Rosario Rullo.

il Centro Tirreno.it - ISSN: 2239-1010 - tutti i diritti riservati - Testata giornalistica - Registrazione Tribunale di Cosenza n. 11 del 12/07/2010 - Editore Claudio Costanzo - P.IVA 02323100780.



PADOVANEWS

IL PRIMO QUOTIDIANO ONLINE DI PADOVA

NEWS LOCALI

NEWS VENETO

NEWS NAZIONALI

SPECIALI

VIDEO

RUBRICHE

ULTIMORA

13 GIUGNO 2024 | TTG MONITOR, EXPERIENCE ECONOMY TRAINA ESTATE, AL TOP MARE, TERME E CITTÀ D'ARTE

HOME

NEWS NAZIONALI

ECONOMIA E FINANZA

>> **Italpress**
Agenzia di Stampa

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

POSTED BY: REDAZIONE WEB 13 GIUGNO 2024



Sostenibilità e impatto fonti di vantaggio competitivo di lungo termine e innovazione strategica. E' la visione e il parere dei professionisti della gestione delle Risorse Umane in azienda emersa da una ricerca che [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, per approfondire l'impatto delle politiche di people management a partire dal punto di vista dei membri della famiglia professionale HR e dal 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 con prevalenza Nord e Nord Ovest. I manager e Professional intervistati concordano in larga maggioranza (77% del campione) nel considerare la sostenibilità in ottica strategica e trasformativa: la ricaduta delle politiche e delle azioni di sostenibilità dell'azienda incide sulla capacità di innovare modelli di business e processi (valore di 9,27 in una scala da 1 a 10), sulle performance complessive dell'organizzazione e sulla accresciuta capacità di intercettare nuove opportunità in termini commerciali e di vantaggio competitivo (valore di 8,97 in 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 a fare propri i principi alla base della sostenibilità e dell'impatto e ne riconoscono l'importanza, ancora però non ne fanno una leva



Consiglio comunale di lunedì 17 giugno 2024



Gioie Musicali. Festival Musicale Internazionale Giovanile



EVENTO | Che mondo sarebbe senza pulito?



Musica al Museo 2024



Calcio: Ardisci e Spera di Arsego festeggia cent'anni di attività



Giuliana Fantoni nuova Presidente della FICE



Workshop. Il concordato preventivo biennale per le partite IVA

strategica effettiva (per il 70% dei rispondenti). In generale c'è consapevolezza sul valore della sostenibilità, ma questa non sembra essere ancora parte di una cultura organizzativa diffusa. Restringendo il focus 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 sembrano denotare una auto-percezione 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, razionalizzata e finalizzata su questi temi. Come probabile diretta conseguenza anche le altre funzioni aziendali esprimono nell'indagine 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 delle 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 e mansioni specifiche nei dipartimenti Risorse Umane, mentre il 41% prevede dei ruoli tecnici al di fuori di essi. Anche se HR manager e Professional 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 sono le aziende che non hanno strumenti per misurare, valutare e rendicontare l'impatto generato dalle politiche di gestione delle risorse umane.

“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, di visione e di 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

>> **Italpress**
Agenzia di Stampa



Ttg Monitor, experience economy traina estate, al top mare, terme e città d'arte



La banca più grande del Brasile apre a Bitcoin



ProShares verso il lancio dei suoi Etf Ethereum



Marianna Tomaselli: “Murale su pesto grande sfida dal punto di vista artistico”



Luca Barilla: “Murale simboleggia 30 anni di lavoro per garantire sempre massima qualità”



Autonomia, opposizione canta 'Bella ciao' e grida: “Fuori i fascisti dal Parlamento”



Sanità, Vodafone accelera sulla trasformazione digitale



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”.

(ADNKRONOS)

f SHARE

t TWEET

p PIN

g+ SHARE

◀ Previous post

Next post ▶

Padovanews è un periodico iscritto nel Registro della stampa del Tribunale di Padova (numero iscrizione 2072 del 07/03/2007)
Editore: Associazione di promozione sociale "Mescool - network creativo indipendente". Iscrizione al registro degli operatori di comunicazione nr. 19506. Tutti i contenuti, quali, il testo, la grafica, le immagini e le informazioni presenti all'interno di questo sito sono con licenza

Utilità

Estrazioni del lotto

Oroscopo

Mostre e musei

Al cinema

Cerco lavoro

Ttg Monitor, experience economy traina estate, al top mare, terme e città d'arte

La banca più grande del Brasile apre a Bitcoin

ProShares verso il lancio dei suoi Etf Ethereum

Marianna Tomaselli: "Murale su pesto grande sfida dal punto di vista artistico"

Luca Barilla: "Murale simboleggia 30 anni di lavoro per garantire sempre massima qualità"



Home > economia > Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

By **comunicatistampa.org** - 13/06/2024

17 0



(Adnkronos) Indagine **Istud**, Cevis, Cottino Social Impact Campus, Aidp Piemonte e Valle d'Aosta

[economia](#)

Previous article

Sanremo 2025, gara più snella e torna il Dopofestival: le prime novità dell'era Conti

Next article

Wipmi 2024, pmi pronte per rinnovamento del sistema Paese

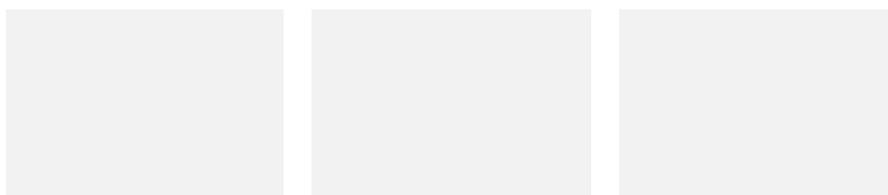


comunicatistampa.org

<https://comunicatistampa.org>

f in

MORE FROM AUTHOR



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232



AssoBirra: nel 2023 volumi -5% con aumento costi, accise e inflazione

Codere, accordo con creditori per la ricapitalizzazione definitiva del gruppo

Luiss, il CdA nomina Paolo Boccaredelli nuovo Rettore



SERVIZI

Subscribe

FAQ

CN Staff

Press Center

Coupons

Editorial Standards

CONTACT

About us

Advertise

Contact us

Customer Care

Jobs

Disclaimer | Privacy | Security | RSS | Site Map | Accessibility Help

© ComunicatiStampa.org - © ENT D Editore - ComunicatiStampa.org è il portale ed il programma di promozione sociale che ha come scopo la democratizzazione dell'informazione, la promozione dell'inclusione sociale e digitale oltre al contrasto della disinformazione e della polarizzazione non etica praticata tramite algoritmi ed intelligenza artificiale. ComunicatiStampa.org è un servizio senza scopo di lucro. ComunicatiStampa.org è stato realizzato senza l'utilizzo di fondi pubblici da: ©2024 E.N.T.D - Ente Nazionale per la trasformazione digitale ETS] Tutti i Diritti Riservati | info@entd.org | Codice Fiscale: 95284410636 P.E.C.: entenazionale@pec.entd.org



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



TOP POSTS

COMBATTERE LA MAFIA È UNA RESPONSABILITÀ COLLETTIVA. E'...



TICPORTAL - NEWS DALLE LISTE - LA STAMPA LOCALE - I CONSIGLIERI - TICDOCS - I CONSIGLI - IL PROGRAMMA

UTILITÀ - Home - Notizie RSS - Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

NOTIZIE RSS - ULTIMA ORA

Indagine su Hr, per 77% la sostenibilità genera vantaggio competitivo

written by: | 13 Giugno 2024



(Adnkronos) - Indagine **Stato** Cevis; Cottino Social Impact Campus; Aidp Piemonte e Valle d'Aosta [Read More](#) #

comment icon | share icon | heart icon | facebook icon | x icon | mail icon

previous post
Musica e voci al femminile, gli appuntamenti del weekend

next post
Nasce l'Osservatorio della Pasticceria italiana: "L'obiettivo è elevare l'esperienza del caffè per onorare la tradizione"

Cerca CERCA

Statistiche Stampa Locale

ARTICOLI RECENTI

Maxi blitz della Finanza contro Giorgio Molino: sequestrati 7 milioni al "ras delle soffitte"

Ultimo, due concerti allo Stadio Olimpico-Grande Torino: intensificato il servizio delle linee 4 e 10

Cede il gazebo e la passerella pedonale di Spina 3 resta inaccessibile a disabili e carrozzine

Edizione straordinaria del mercatino delle pulci e dell'artigianato di Gaveno

Weekend in Canavese: eventi da non perdere tra musica, cibo, sport e rievocazioni storiche

Commenti recenti

Ticronometro anno 3.0 - ticronometro su

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

110232