

# **Sostenibilità verso le risorse umane**

Alessia Coeli, Responsabile formazione,  
business connection & development di ALTIS Università Cattolica

# Cosa di intende per risorse umane?

Per Risorse umane (abbreviazione RU o in inglese human resources, abbreviato HR) è una locuzione usata nel lessico manageriale e dell'economia aziendale per indicare il **personale che presta la propria attività lavorativa in ente** - sia esso pubblico o privato - e in particolar modo i lavoratori dipendenti con il loro **capitale umano** ovvero la forza lavoro.

Con questa espressione si vuole evidenziare come le **persone** siano il **capitale «umano»** su cui le aziende possono e devono **investire** per avere professionalità e competenze che possono generare **vantaggio competitivo** per l'azienda e l'intero ecosistema economico, sociale e ambientale esterno.

# Perché è importante parlare di sostenibilità verso le risorse umane?

## FATTORI SOCIO-POLITICI

- Crisi del Welfare in Italia
  - tasso natalità ai minimi storici dall'Unità d'Italia
  - indice di vecchiaia tra i più alti dell'UE
  - 46,3% occupazione femminile (media Eu 54,1%), 1 su 5 lascia dopo il primo figlio
  - 23,7% disoccupazione giovanile, terzo più alto in media UE
- Aumento età pensionabile
- Aumento pressione migratoria
- Ruolo degli SDGs e 6 missioni PNRR
- ...

## OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



- Oltre il 50% degli SDGs impatta sulle risorse umane delle organizzazioni
- Anche le missioni del PNRR (es. inclusione e coesione) guardano alle persone

# Perché è importante parlare di sostenibilità verso le risorse umane?

## FATTORI SOCIO-POLITICI

- Crisi del **Welfare** in Italia
  - tasso natalità ai minimi storici dall'Unità d'Italia
  - indice di vecchiaia tra i più alti dell'UE
  - 46,3% occupazione femminile (media Eu 54,1%), 1 su 5 lascia dopo il primo figlio
  - 23,7% disoccupazione giovanile, terzo più alto in media UE
- Aumento età pensionabile
- Aumento pressione migratoria
- Ruolo degli **SDGs** e 6 missioni **PNRR**
- ...

## CULTURA AZIENDA

- Attenzione alla **reputazione** dell'azienda e attenzione a:
  - Gestione dei talenti
  - Benessere delle persone
  - Salute e sicurezza
  - ...
- Affermazione **welfare** quale leva per la crescita e il benessere organizzativo e individuale
- Ruolo dell'impresa anche nel **territorio** in cui opera
- ...

## VALORI PERSONALI

- Attenzione alla persona e all'**inclusione delle diversità**
- Focus su **realizzazione di sé** e diritto alla libertà individuale
- Diverso **ingaggio verso il lavoro**
- **Nuovi bisogni emergenti**
- ...

# Sostenibilità in area Risorse umane





I programmi di Salute e Sicurezza sono fortemente regolamentati dalla legislazione locale, nazionale e internazionale e puntano a **definire un sistema manageriale che favorisca la salute fisica e mentale dei lavoratori e la loro sicurezza e motivazione lavorativa**

- Ridurre i rischi dei lavoratori nell'ambiente di lavoro
- Incrementare la produttività riducendo i giorni di assenza
- Salvaguardare la reputazione dell'organizzazione



Saint-Gobain è leader mondiale nella produzione e distribuzione di materiali per l'edilizia sostenibile e il comfort abitativo.

- standard di gestione internazionali nelle tre aree di EHS: ISO 45001:2018 per la salute e la sicurezza e ISO 14001:2015 per l'ambiente
- i requisiti specifici di Saint-Gobain, in particolare gli standard EHS del Gruppo

Ridurre la frequenza degli incidenti nei nostri siti è una priorità e ad oggi siamo presenti in Italia con **11 Siti "Milionari"**, ovvero siti produttivi senza incidenti da 1 milione di ore, ovvero 5 anni. Creare e offrire soluzioni per ridurre i rischi di salute e sicurezza lungo tutto il ciclo produttivo è essenziale, anche per questo ogni due anni si celebra nel Gruppo la Giornata Mondiale dell'Ambiente, della Salute e della Sicurezza, occasione per sensibilizzare i giovani e tutti gli stakeholder su questi valori, fuori e dentro le aziende.

**Giornata internazionale Ambiente, Salute e Sicurezza del Gruppo Saint-Gobain**



EHS yes!  
2022



Politiche e attività che **garantiscono il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori secondo gli accordi accolti e recepiti a livello internazionale.**

- Impedire violazioni inaccettabili
- Aumentare la qualità dell'ambiente di lavoro nelle organizzazioni internazionali
- Promuovere il medesimo livello di sicurezza dei lavoratori a livello globale



ENI (Ente Nazionale Idrocarburi) è società del settore energetico che opera in diversi Paesi tra i quali: Italia, Algeria, Angola, Australia, Congo, Emirati Arabi Uniti, Egitto, Ghana, Kazakhstan, Libia, Messico, Mozambico, Nigeria, Regno Unito e Stati Uniti.

Proprio in occasione della Giornata internazionale dei Diritti umani, il 10 dicembre, Eni ha pubblicato “Eni For Human Rights”, il primo report dell’azienda dedicato al tema dei diritti umani. Il documento descrive l’impegno di Eni e le iniziative intraprese dall’azienda in materia di diritti umani, ripercorrendo il lavoro svolto negli ultimi anni con la collaborazione di importanti organizzazioni del settore ed il contributo di esperti internazionali.

«Questo documento mostra come il rispetto dei diritti umani sia integrato in ogni nostra attività, coinvolgendo le oltre 30.000 persone Eni e definendo il modo in cui ci relazioniamo con i nostri partner e fornitori, oltre che con le comunità locali che ci ospitano», ha dichiarato Claudio Descalzi, Amministratore Delegato di Eni.

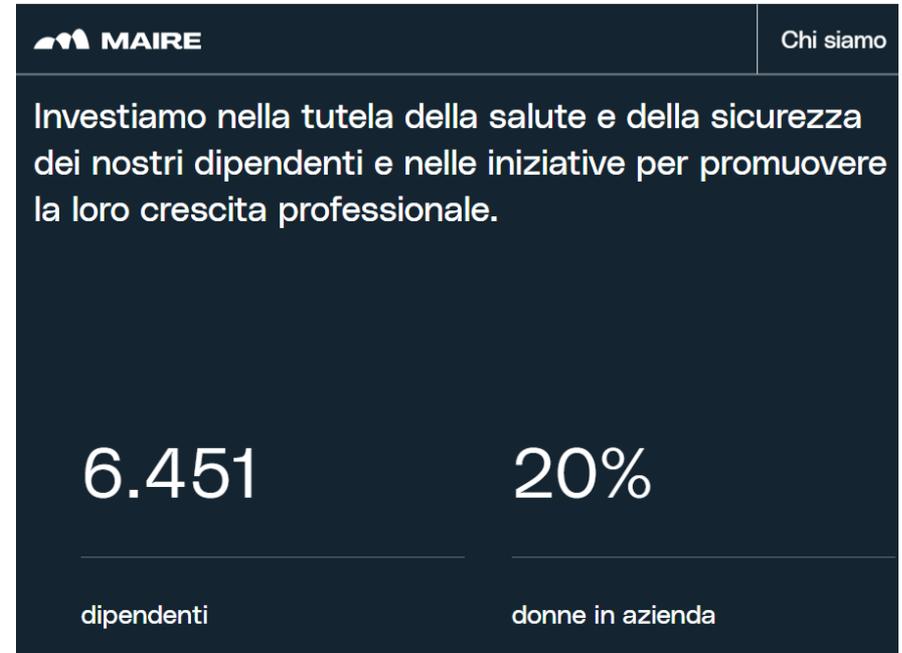
«L’integrazione del rispetto dei diritti umani è un processo in continua evoluzione: per questo ci impegniamo per il miglioramento continuo e crediamo che la trasparenza e la responsabilità supportino i nostri sforzi per salvaguardare e diffondere una cultura dei diritti umani», ha aggiunto Descalzi.



Iniziative volte a creare un luogo di lavoro che sia inclusivo e capace di **valorizzare le diversità, ossia evitare situazioni di discriminazione di genere, religione, cultura, etnia e caratteristiche fisiche, ecc.**

- Garantire un ambiente di lavoro “vivibile e sano” per tutti
- Promuovere le pari opportunità per tutti basando le scelte di carriera sul merito e sulle capacità del singolo
- Evitare abusi di potere, corruzione e altre cattive pratiche al fine di eliminare le disuguaglianze
- Valorizzare le differenze e includerle all’interno dell’organizzazione
- Facilitare la collaborazione tra i colleghi e incentivando lo scambio tra prospettive differenti

- Gruppo societario italiano attivo nel settore ingegneristico, tecnologico ed energetico, con competenze specifiche nell'impiantistica, nella chimica verde e nello sviluppo di tecnologie per la transizione energetica
- Gruppo internazionale a forte presenza femminile
- Obiettivo di piena integrazione tra le diverse culture e raggiungere quota 50% di presenza femminile entro il 2032
- Iniziative nelle scuole in Italia, India, .. per favorire la consapevolezza sulle opportunità per le donne in ambito STEM (discipline scientifiche-tecnologiche)



## Evolgere la cultura aziendale

Attraverso il Working Group Diversity Equity & Inclusion sviluppare iniziative volte a promuovere le pari opportunità per i dipendenti in base solo alle competenze e al merito e, con il contributo della nostra Fondazione, ad avvicinare le ragazze alle materie STEM per aumentare la presenza femminile nel settore.



Attività volte a **sviluppare le conoscenze, le abilità e le competenze delle persone sia per il loro ruolo professionale specifico sia su policy e cultura aziendale** al fine di incoraggiare il potenzialmente professionale e personale di ciascuno

- Supportare lo sviluppo dei talenti per possibili posizioni future
- Fornire all'organizzazione persone più qualificate
- Favorire un ambiente di lavoro dinamico grazie allo scambio di esperienze
- Favorire processi di innovazione



CSR e Digital Lab, con ingaggio interno ed esterno (millennials) per promozione valori di protezione, salute e sostenibilità e incubatore di nuove idee (es. Choose)



Analisi dei bisogni personali/famigliari e organizzativi: mappa del welfare e Maestri di mestieri

The image displays two promotional materials. On the left is the 'WELFARE BOOK' cover, which is green and features a line-art illustration of a person's face with various icons representing different aspects of well-being. The text on the cover reads 'WELFARE BOOK' and 'ATM e Fondazione ATM insieme per il tuo benessere'. On the right is a poster for the 'Maestri di Mestiere' exhibition. The poster features a photograph of a man in a suit standing in a factory setting. The text on the poster includes the title 'Maestri di Mestiere', the subtitle 'La passione è la nostra vita', a quote: 'Le persone, le loro esperienze e conoscenze sono la più grande ricchezza di ATM.', and exhibition details: 'Mostra fotografica Fondazione Forma, P.zza Tito Lucrezio Caro 1, dal 18 dicembre al 5 gennaio 2014'. A legend is visible in the background of the welfare book section, listing categories like 'Possibilità organizzativa', 'Cultura d'impresa', 'Servizio alla persona', etc.



Coinvolgimento dei lavoratori al fine di **donare tempo, esperienze e risorse per supportate progetti a favore della comunità**

- Contribuire a generare un impatto positivo nel contesto in cui l'azienda opera
- Aumentare la motivazione delle risorse umane
- Potenziare l'attrattività dell'organizzazione e la sua capacità di trattenere i talenti
- Potenziare le abilità delle risorse umane e potenziate il loro network di relazioni
- Esplorare nuove alleanze territoriali e sviluppare nuove competenze per favorire processi di innovazione



## Make a Difference Day



Il Make a Difference Day per il 2020:

- **648 volontari**
- **11 associazioni** coinvolte
- **17 iniziative** realizzate per lo più **da remoto**
- **20 uffici KPMG** partecipanti

Donatori di voce





# ALESSI



Tra giugno e novembre 2013 per fronteggiare un contesto di crisi economica Alessi collabora con gli enti del territorio:

- circa 300 dipendenti della sede di Omegna (l'86%)
- hanno accettato di destinare una parte del loro tempo (da 1 a 8 giornate di lavoro ciascuno)
- ad attività socialmente utili quali la ritinteggiatura della scuola elementare, la manutenzione di aree verdi e spazi pubblici, l'accompagnamento di anziani e disabili nelle attività quotidiane
- un totale di quasi 10.000 ore di lavoro messe a disposizione del Comune di Omegna.



Politiche e iniziative volte a **sostenere il benessere personale, familiare e organizzativo**, tramite l'equilibrio tra le diverse “sfere” della vita del lavoratore.

- Incrementare la motivazione dei collaboratori
- Costruire una forte cultura organizzativa
- Migliorare il comportamento organizzativo
- Aumentare la produttività
- Promuovere la collaborazione tra colleghi
- Facilitare la comprensione di fabbisogni, aspettative e difficoltà

## IL NOSTRO VIAGGIO DI CURA DEI BAMBINI...



2011

**NASCE IL BABY DECALOGO:**  
10 SEMPLICI REGOLE  
PER SUPPORTARE I NEO-CENITORI

### I PILASTRI DELLA DANONE PARENTAL POLICY

#noncefuturosenzacura

1

#### PSICO-AFFETTIVO

- LA COMPANY SUPPORTA UN LUOGO DI LAVORO INCLUSIVO ED È VICINA ALLE ESIGENZE DELLE MAMME E DEI PAPÀ SOSTENENDOLI NEL LORO VIAGGIO GENITORIALE DI CUI SI RICONOSCE IL PROFONDO VALORE E L'IMPATTO SOCIALE

- L'HR DIRECTOR INCONTRA OGNI MAMMA AL RIENTRO DAL CONGEDO PER COMPRENDERE LE SUE SPECIFICHE NECESSITÀ E ANCHE OGNI PAPÀ

3

#### ORGANIZZATIVO

- ASCOLTARE TUTTE LE MAMME E I PAPÀ AL RIENTRO
- LAVORARE PER OBIETTIVI
- SMART E FLEX WORKING

2

#### CULTURALE

- VALORIZZARE LA MATERNITÀ E LA PATERNITÀ COME ESPERIENZE CHE ACCRESCONO LA PROFESSIONALITÀ (MAMM Mternity as a Master)

- INCORAGGIARE LA LEADERSHIP FEMMINILE E PROMUOVERE UNA CULTURA MERITOCRATICA

4

#### ECONOMICO

- WELFARE PER SUPPORTARE LE FAMIGLIE
- CONGEDO DI MATERNITÀ FACOLTATIVO AL 60%
- 10 GIORNI DI PATERNITÀ RETRIBUITI

## ...E DELLE PERSONE FRAGILI

CON LA COLLABORAZIONE DI UN FOCUS GROUP  
COMPOSTO DA 50 CARECIVERS DANONE

1

#### PSICO-AFFETTIVO

- LA COMPANY SUPPORTA UN LUOGO DI LAVORO INCLUSIVO ED È VICINA ALLE NECESSITÀ DEI CAREGIVERS PERCHÉ NE RICONOSCE IL VALORE E L'UNICITÀ E NE VALORIZZA L'IMPATTO SOCIALE

- RISERVIAMO UN SUPPORTO PSICOLOGICO AD HOC AI NOSTRI CAREGIVERS (A CURA DI JOINTLY)



2

#### CULTURALE

- LA FRAGILITÀ HA UN VALORE ECONOMICO, UMANO E SOCIALE

- LE ATTIVITÀ DI CURA RESTITUISCONO ALLE IMPRESE PROFESSIONISTI MIGLIORI COME DIMOSTRA IL MASTER CARE DI LIFEED CHE ABBIAMO LANCIATO COME PRIMA AZIENDA DA GENNAIO 2020



- CELEBRIAMO I NOSTRI CAREGIVERS CON UNA GIORNATA A LORO DEDICATA

3

#### ORGANIZZATIVO

- SMART & FLEX WORKING GIORNATE RETRIBUITE PER I CAREGIVERS COME DA ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO

- CAREGIVERS BOOK PRODOTTO DA FONDAZIONE ISTITUTO DANONE (on going)

- GUIDA PRATICA E CERTIFICATA A LIVELLO BUROCRATICO SULLA GESTIONE DELL'ANZIANO A CURA DI JOINTLY

4

#### ECONOMICO

- WELFARE AD HOC PER I NOSTRI CAREGIVERS FRACIBILITÀ A CURA DI JOINTLY

- CONGEDO FACOLTATIVO PER UN PERIODO DI TEMPO DEFINITO DOPO UNA VALUTAZIONE FATTA DA HR

- SCONTO SUI NOSTRI PRODOTTI (E-COMMERCE) PER I NOSTRI DANONERS E LE LORO FAMIGLIE



**DANONE**  
ONE PLANET. ONE HEALTH

## Premio Famiglia Lavoro: anche una parrucchiera può cambiare la società!

da parrucchierando | 4 Mag, 2011 | Moda Capelli | 0 commenti



# Sostenibilità per le RU crea valore condiviso?

## COLLABORATORI

- < stress, patologie ansiogene e depressive, disturbi
- > soddisfazione vita familiare
- > soddisfazione rapporti interpersonali sul lavoro
- > concentrazione e impegno sul lavoro
- < ritardi e giorni assenze
- > senso di appartenenza, identificazione e fedeltà all'azienda
- > performance individuale e di gruppo

## AZIENDA

- < livelli assenteismo e licenziamenti
- > rientri dalla maternità
- > clima aziendale
- > capacità di reclutamento e fidelizzazione delle risorse umane
- > percorsi di carriera interni
- > soddisfazione dei partner economici
- > produttività e qualità
- > reputazione

## COMUNITÀ

- > welfare territoriale
- > occupazione femminile, giovanile e over 50
- > tasso di natalità
- > capitale relazionale
- > coesione territoriale e inclusione
- > processo collettivo di apprendimento

**Grazie per l'attenzione!**