



LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE UMANE

Il purpose come leva di competitività dell'impresa e
attrattività di talenti

Marella Caramazza

Board Member Cottino Social Impact Campus & General Director Istud Business School

Webinar Confindustria Piemonte - 15 marzo 2023

Il titolo di questo incontro

Il **purpose** come

leva di **competitività** dell'impresa e

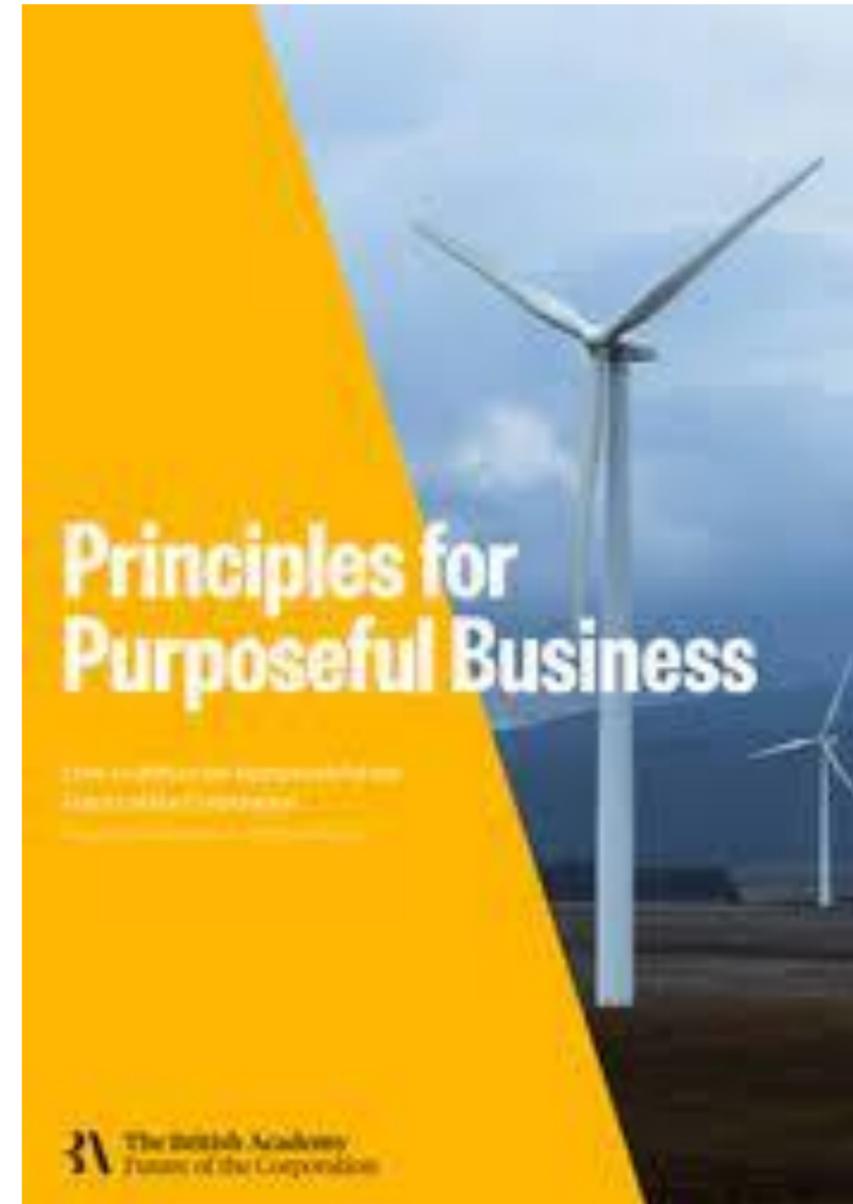
attrattività di talenti



Il purpose

Il *corporate purpose* è l'espressione dei mezzi con cui un'azienda può contribuire a soluzioni ai problemi sociali e ambientali. L'oggetto sociale dovrebbe creare valore sia per gli *shareholder* che per gli *stakeholder*'.

British Academy, 2019 *Principles for Purposeful Business*

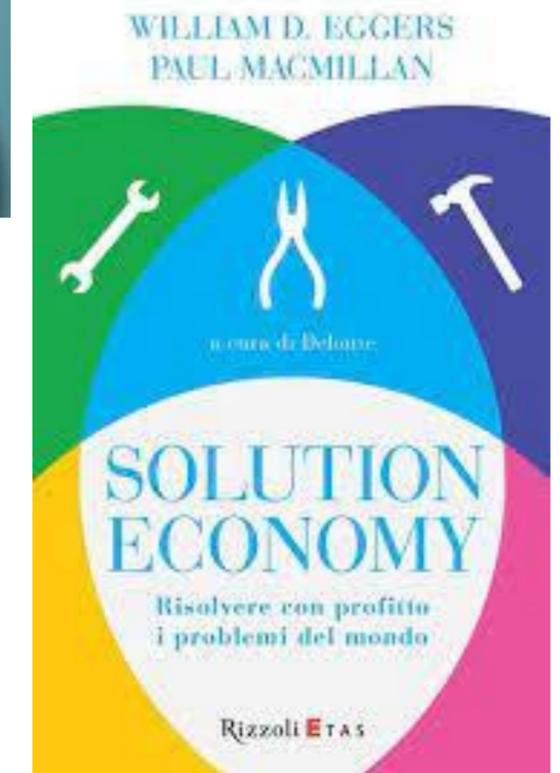
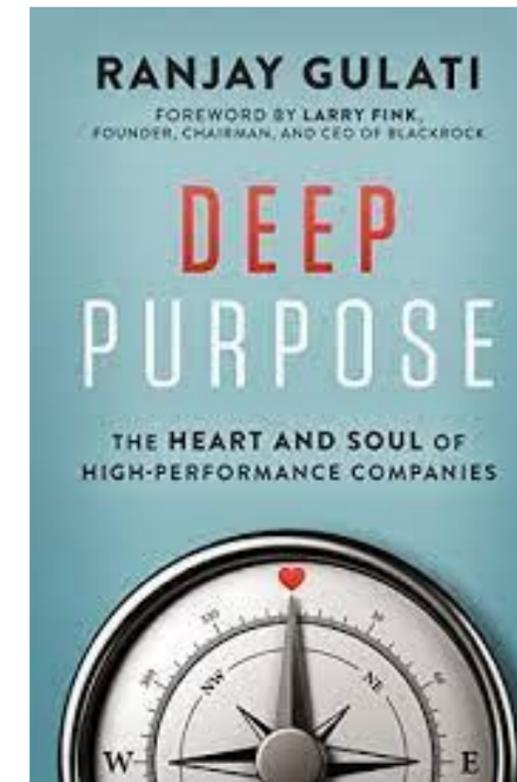


Deep Purpose

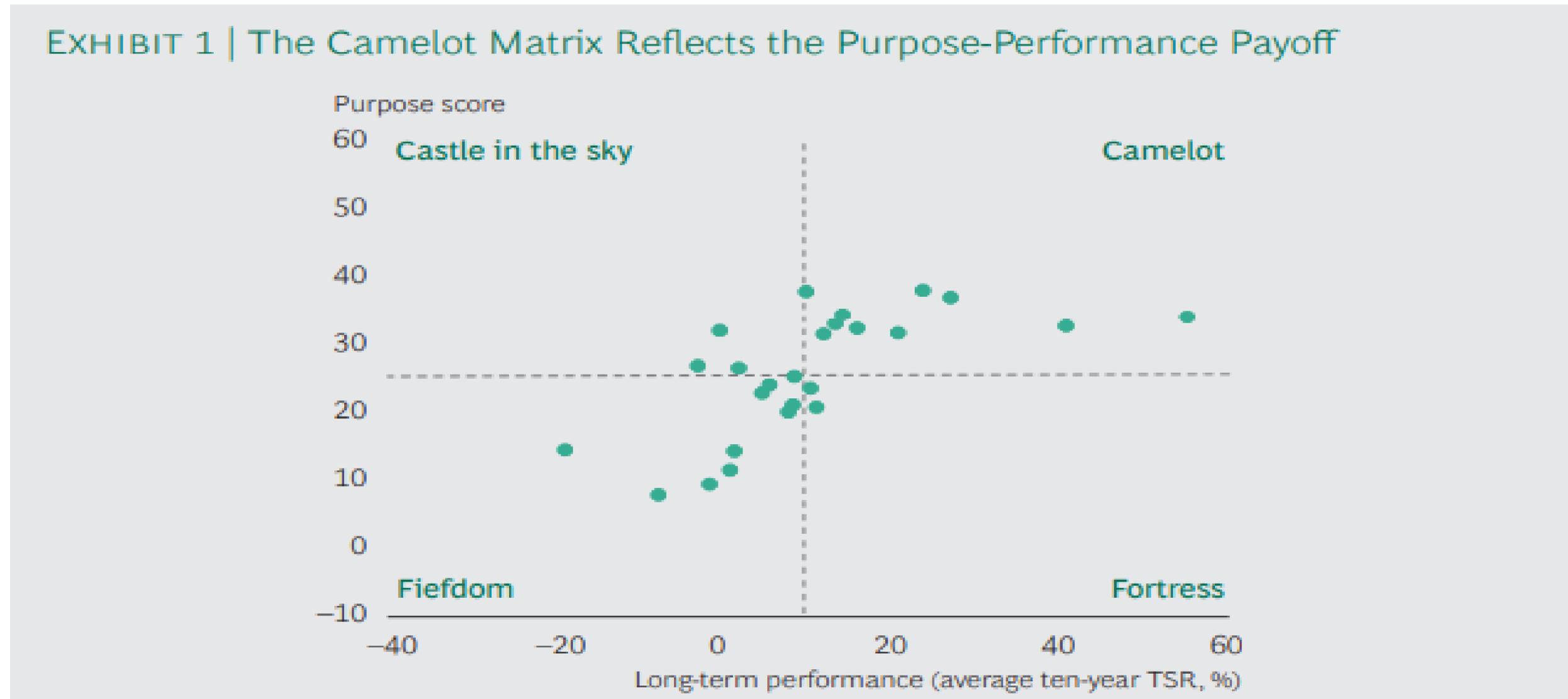
“dichiarazione unificante dei problemi commerciali e sociali che un’azienda intende risolvere proficuamente per i suoi stakeholder.

Questa dichiarazione comprende sia obiettivi che doveri e comunica in modo sintetico di cosa tratta un’azienda e chi è destinato a beneficiarne”

Costruire la propria ragione di esistere a partire dalla soluzione che si vuole offrire

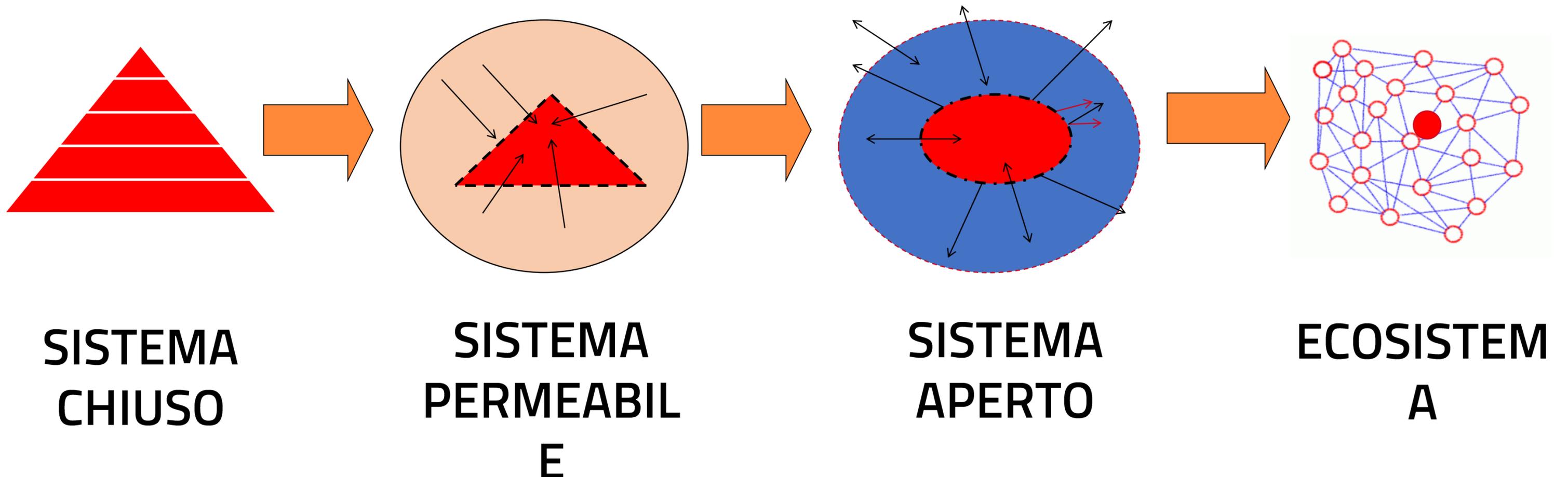


Sembrerebbe esserci una correlazione tra l'adozione del purpose e le performance finanziarie a lungo termine dell'impresa stessa. La matrice di Camelot



Una visione sistemica

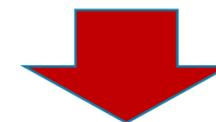
Adottare un deep purpose richiede una visione di organizzazione più aperta, permeabile e interconnessa.



Il purpose è basato sulla volontà di generare un impatto positivo sull'ecosistema

Perchè siamo più sensibili?

- Pressioni sociali
- Pressioni normative
- Pressioni istituzionali e finanziarie



HR come driver e generatore di impatto

Quale impatto può produrre l'HR



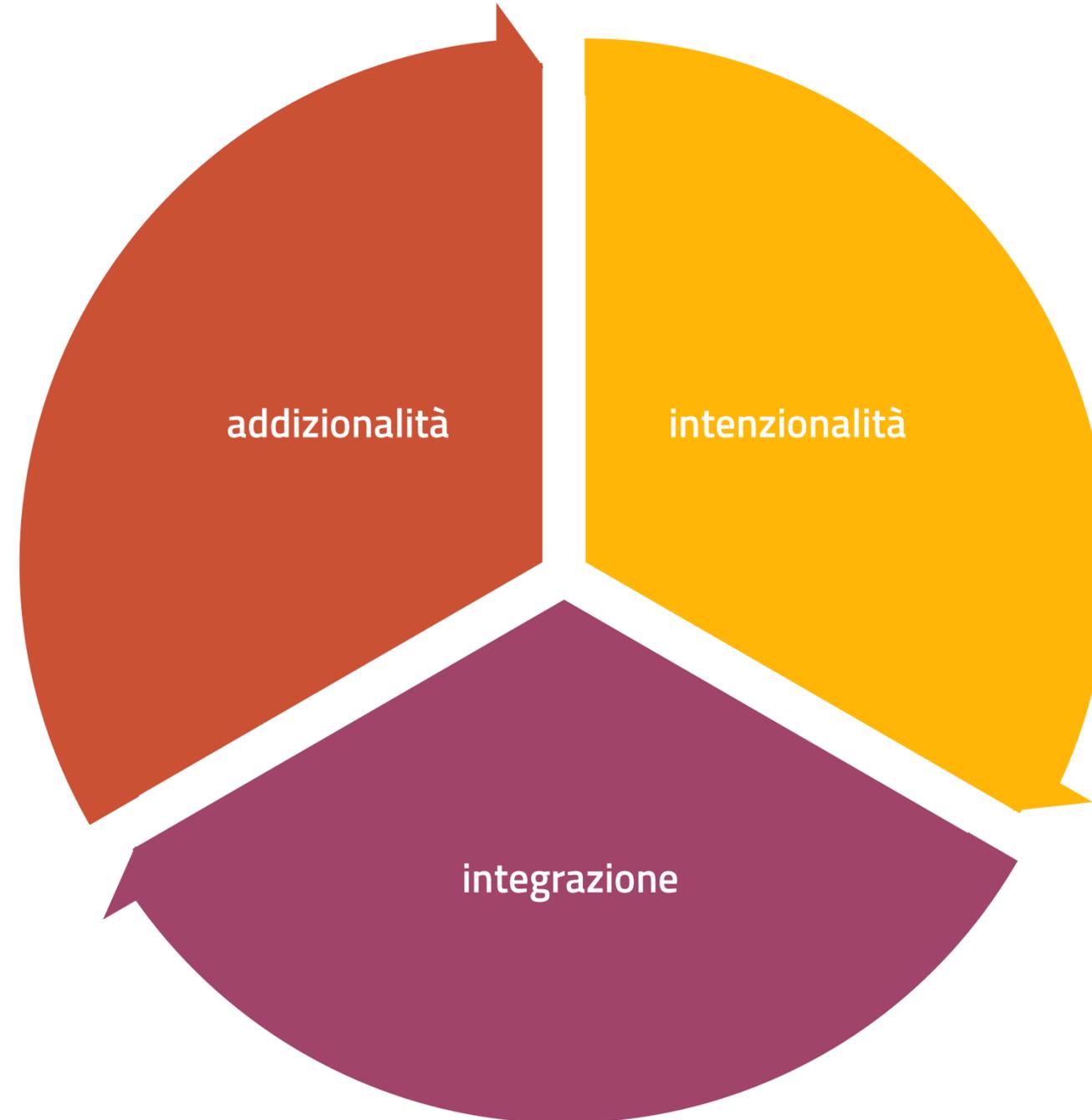
Lavoro dignitoso
 Equa retribuzione
 Parità di opportunità
 Riduzione delle disuguaglianze
 Creazione di contesto etico e giusto
 Diffusione cultura dell'impatto
 Benessere delle persone



Ciclo di gestione HR



Principi guida per la generazione di impatto



D&I : il nuovo paradigma HR per generare impatto

UNA SOCIETÀ DIFFERENZIATA

Genere
Età/ generazioni
Abilità
Etnie di provenienza
Culture e background
.....

- Progressivo invecchiamento della popolazione
- Esplosione del fabbisogno di assistenza
- Dispersione scolastica
- «Disengagement» dal lavoro
- Consolidamento della condizione di svantaggio strutturale degli immigrati e dei loro figli
- Persistenza delle migrazioni
- Riduzione della natalità
- Fluidità dei generi
- Incremento dei Neet

Come l'HR nelle imprese può generare impatto?

- **Integrazione nella strategia d'impresa** (Di quali competenze abbiamo bisogno in questa fase e nel prossimo futuro? Conosciamo tutte le competenze attuali e potenziali dei collaboratori? E sappiamo riconoscerle, valorizzarle, premiarle?)
- **Allineamento del sistema HR e innovazione dei processi e delle competenze** (nuovi linguaggi, strumenti e modelli di management)
- **Creazione di strutture di responsabilità:** posizioni e/o comitati interni (diversity manager, disability manager, diversity team, ecc.)
- **Sviluppo culturale condiviso** (necessariamente di medio-lungo periodo)
- **Orientamento alla misurazione** (per diagnosi iniziale, consenso e commitment interni monitoraggio, miglioramento, compliance a vincoli istituzionali)

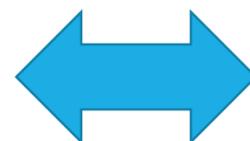
Cosa serve?

Una leadership diffusa, consapevole e capace

Leadership della sostenibilità, ma anche una Leadership sostenibile

LEADERSHIP DELLA SOSTENIBILITÀ

Missione e identità,
Inclusione e Influenzamento
Emozioni e Intuito
Tecnologia e innovazione
Intelletto e razionalità
Condivisione



Self- Leadership
Ownership

LEADERSHIP SOSTENIBILE

Umana
Responsabile
Rispettosa
Curiosa
Interconnessa
Affidata
Autonoma
Transitoria
Agile
Alla ricerca di significato

*Mi sentivo
responsabile
della bellezza del
mondo*

Memorie di Adriano





GRAZIE

m.caramazza@istud.it