PREMIO GIUSEPPE TALIERCIO

1° EDIZIONE – ANNO 2021

Abstract tesi candidata al premio

fondirigenti

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO - BICOCCA
Dipartimento di Scienze Umane per la Formazione "Riccardo Massa"
Corso di Laurea in Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane

La sostenibilità nella gestione delle risorse umane: il "green HRM" nel caso Hera

Relatore
Prof.ssa Barbara Quacquarelli

Correlatore
Prof. Adriano Solidoro

Tesi di laurea magistrale di
Ilaria De Zotti
Matr. Nr. 838875

Anno Accademico 2019-2020

Abstract

La domanda relativa al ruolo che le imprese dovrebbero rivestire nella società e nei Paesi in cui operano è da tempo oggetto di dibattito; quale sia la responsabilità sociale dell'impresa, quali i compiti e gli obblighi a cui essa sia chiamata a rispondere, sono i quesiti che interrogano manager e studiosi dando origine a posizioni discordanti e talvolta in contrasto tra loro. Il tema della CSR ha fatto emergere la necessità per le organizzazioni di interessarsi ad aspetti che oltrepassino il semplice fine del ritorno economico e di occuparsi dell'impatto generato dal business. Negli ultimi anni la questione si è amplificata ulteriormente assumendo un'importanza primaria; il crescente interesse da parte dei governi e dell'opinione pubblica sui temi dell'inquinamento, della scarsità delle risorse e sulle conseguenze che tali problematiche comportano, ha segnato un'evoluzione dell'argomento che oggigiorno si riflette nella questione della sostenibilità. Con questo termine si fa generalmente riferimento alla definizione formulata dalla commissione Brundtland, per la quale è da ritenersi sostenibile quella traiettoria di sviluppo capace di assicurare il soddisfacimento dei bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri. Questa tesi nasce dalla volontà di indagare il contributo delle imprese in questo scenario, ritenute tra i principali responsabili del consumo delle risorse e, in particolar modo, il ruolo ricoperto dalle risorse umane. Le circostanze odierne rendono evidente l'insostenibilità dell'attuale sistema economico, il che costringe le imprese ad una ridefinizione della propria concezione di successo, nella quale la dimensione economica sia bilanciata a quelle sociali ed ambientali, sostituendo, inoltre, la ricerca dei risultati di breve termine ad un focus nel lungo periodo. Si ritiene che le risorse umane siano il principale strumento per rendere possibile un tale cambiamento in quanto caratterizzate da obiettivi di lungo termine: esse permettono lo sviluppo di competenze ed il trasferimento della cultura organizzativa ai dipendenti, il che le rende la funzione chiave per il raggiungimento del cambiamento necessario alla sostenibilità organizzativa. Dopo l'analisi e la classificazione della recente letteratura sul "Sustainable Human Resources Management" è stato approfondito il filone del Green HRM, il quale racchiude le ricerche relative al contributo apportato alla sostenibilità ambientale da parte della gestione delle risorse umane, analizzando pratiche e principali teorie emerse dalle pubblicazioni sul tema, quali: Social Identity Theory, Resouce Based View, AMO Theory e Stakeholder Theory. Attraverso un'indagine di tipo qualitativo, condotta tramite interviste al personale interno alla struttura HR di Gruppo Hera, è stata confermata l'ipotesi di partenza circa l'effettiva applicazione da parte delle realtà italiane delle pratiche Green di gestione delle risorse umane. La ricerca ha fatto emergere una conformità tra la letteratura e l'AS IS organizzativo relativamente agli ambiti della ricerca-selezione e formazione, facendo inoltre emergere le politiche di welfare come potenziale strumento per l'implementazione della sostenibilità ambientale dell'impresa.