

Un'indagine di ODM Consulting e le riflessioni del segretario confederale Cisl Angelo Colombini

Sostenibilità ed empowerment Il dialogo con il sindacato

Le aziende italiane sono sempre più attente al tema della sostenibilità, nei suoi diversi aspetti: ambientale, di gestione del personale, di valorizzazione della diversità. Ad evidenziarlo è un'indagine di ODM Consulting, società di consulenza di Gi Group.

I ricercatori hanno rilevato che il 64,5% del campione si è dichiarato interessato al tema o in fase di implementazione di politiche o progetti di sostenibilità, mentre il 29% delle imprese è già attivo o ha conseguito una delle due certificazioni più diffuse: ISO 14-001 e B-Corp. Di queste, il 41,4% opera a nord-ovest, il 58,6% è una multinazionale, mentre tutte hanno definito al proprio interno chi si occupa della sostenibilità. Solo il 6,5%, in gran parte piccole imprese, è risultato ancora inattivo o non interessato, e fra di esse quasi un quarto ritiene la sostenibilità una moda passeggera.

“I dati della ricerca – osserva il segretario confederale della Cisl, Angelo Colombini, - sono molto positivi e suscitano grande interesse da parte nostra. Purtroppo l'attenzione è più bassa fra le realtà aziendali di minori dimensioni e il sistema imprenditoriale italiano è fatto di tantissime, forse troppe, piccolissime imprese. Questo è un problema che andrebbe discusso”.

L'indagine ha coinvolto 117 responsabili delle risorse umane e 83 imprenditori e amministratori delegati.

“Per la stragrande maggioranza la sostenibilità non è una moda – evidenzia l'amministratore delegato di ODM Consulting, Stefano Porta -, né si limita all'attenzione all'impatto ambientale. È bensì un concetto olistico, un modo di intendere l'organizzazione in tutti i suoi aspetti, che conduce alla generazione di



valore nel tempo sia per l'impresa che per le persone, attraverso un uso più efficiente delle risorse e processi di continuo cambiamento e innovazione”. Secondo l'indagine, l'aspetto più collegato alla sostenibilità è l'efficienza organizzativa (65%), seguito da attenzione ad ambiente e sviluppo dell'economia circolare (55%), equità e gestione della diversità (46%) ed empowerment e sviluppo delle persone (34%).

“Anche questi numeri sono positivi – aggiunge Colombini -, andrebbe però approfondito cosa si intende per gestione della diversità ed empowerment e sviluppo delle persone. Le imprese, all'in-

terno di questi due concetti, mettono il dialogo con il sindacato e una piena agibilità delle tutele sindacali? Non è un'osservazione di parte, perché le libertà sindacali sono espressione della libertà individuale, che trova nel sindacato una tutela collettiva. Se si sottolinea l'impegno per rendere ogni azienda una comunità non si può dimenticare che il sindacato e i suoi iscritti sono la prima comunità da valorizzare”.

La principale differenza fra le tre tipologie di aziende (non attive, interessate, attive o certificate) sta nella priorità che danno alle azioni idonee a rendere un'organizzazione sostenibile. Le azien-

de non attive si concentrano prima su cultura e valori aziendali (46,2%), poi sull'implementazione di nuovi modelli organizzativi “agili” (38,5%) e infine su progetti di riduzione degli sprechi (30,8%). Anche le altre due condividono questa classifica, ma considerano molto importante anche la riduzione degli sprechi, con un'attenzione particolare all'aspetto ecologico-ambientale: 45% fra le aziende interessate e 46,6% fra quelle già attive. Queste ultime sono, invece, le uniche che citano anche le politiche di Diversity e inclusion.

“È significativo – spiega la responsabile Area studi e ricerche di ODM Consulting, Rossella Riccò - che solo le aziende già attive includano politiche di Diversity e inclusion, perché indica come tra gli obiettivi primari non ci sia solo quello della riduzione dell'impatto ambientale, ma anche lo sviluppo di un luogo di lavoro inclusivo, che crei valore proprio a partire dalle diverse caratteristiche delle persone, mettendole nelle condizioni di esprimersi liberamente, in modo sicuro e al meglio”.

Gli aspetti legati all'empowerment dei dipendenti sono ritenuti significativi da tutte le imprese, che fra le aree di intervento indicano come importante l'aspetto di trasparenza e meritocrazia (41%), l'applicazione di modelli organizzativi flessibili e orientati a autonomia e responsabilità (38%) e di modelli di miglioramento continuo (37,5%), l'allineamento dei comportamenti individuali ai valori aziendali (33%), il porre il focus dell'attenzione sulle persone invece che sui ruoli (33%), così come il ripensamento del mix di leve di ricompensa, dal compensation mix fino al sistema di welfare e wellbeing (29%).

Mauro Cereda

Quale nesso esiste tra la pandemia da Covid e il degrado degli ecosistemi dovuto all'uomo?

Ogni ecosistema rappresenta una nicchia in cui si è raggiunto un equilibrio tra le specie presenti animali e vegetali: questo concetto viene espresso in termini di biodiversità e rappresenta un equilibrio soprattutto a livello delle zoonosi nel corso dell'evoluzione. Ogni azione di disturbo sposta l'equilibrio e aumenta lo spillone, ovvero il salto di specie. L'uomo ha danneggiato gli equilibri attraverso la distruzione delle foreste, gli allevamenti intensivi, l'incremento di inquinanti, ecc.... Ma c'è ancora una scarsa cultura ambientale e di conoscenza del valore della biodiversità.

Lei dirige l'Orto Botanico dell'Università di Tor Vergata. La vostra attività è orientata agli argomenti di ricerca attual-

A colloquio con Antonella Canini, docente di Botanica a Tor Vergata

Biodiversità Investimento sul futuro

mente più importanti, che riguardano la lenta estinzione della biodiversità, i cambiamenti climatici, il riscaldamento globale, l'abbassamento dell'emissione di anidride carbonica, la desertificazione del pianeta. Cosa può fare la ricerca per fronteggiare questi pericoli incombenti?

Il ruolo di un Orto Botanico è quello di rappresentare i temi da lei sollevati. Abbiamo visto che nella prima fase di lockdown il Pianeta ha mostrato di avere ancora una capacità di resilienza; certo la pandemia è un fatto che ha costretto a casa miliardi di persone e quindi abbiamo potuto avere un

decremento dell'emissione di anidride carbonica e di inquinanti.

Per essere considerato davvero corretto, che rapporto deve instaurarsi nell'immediato futuro tra economia e ambiente?

Deve esserci un coordinamento tra i decisori politici e gli esperti del settore che dimostrino la sintonia tra ambiente ed economia: da un lato è necessaria la conservazione della biodiversità e dall'altro lo sviluppo sostenibile. Questo binomio deve essere trasmesso alla società civile e fatto metabolizzare ai giovani. Le azioni sinergiche

ambiente/economia devono essere pretese da tutti gli stakeholders che vogliono investire sul futuro.

Professoressa, lo scorso anno a lei è stato assegnato il Premio nazionale dell'Associazione italiana giovani innovatori per il Progetto “Città della conoscenza e dell'innovazione”. Qual è il contenuto del progetto e la sua importanza per la riqualificazione del territorio?

Il progetto intende costituire un modello di integrazione e di sinergia collaborativa tra realtà diverse. L'idea è stata sposata dall'Agenzia del Dema-

nio e prevede la creazione di un sistema ad alto valore aggiunto, determinabile mediante l'integrazione e la circolazione di eccellenti capacità e competenze oggi già presenti o localizzabili nell'area, in grado di declinare la tradizione di studi e ricerche avanzate in molti settori, tra cui quello dello sviluppo sostenibile, della trasformazione ecologica e digitale, della biologia, della biodiversità, della genetica e della sanità.

Questo progetto può essere volano di nuova occupazione?

Il progetto si caratterizza per complessità e ampiezza

di impatto; le sue ricadute si riproducono su una dimensione nazionale e internazionale. Da tutte le attività scientifiche, didattiche, culturali, incubatori di innovazione, sviluppo di tecnologie informatiche, servizi di rete e aggregazione, commerci e supporti alle visite e alle esigenze dei fruitori: la realizzazione dell'Opera permette di generare a regime 14 mila nuovi posti di lavoro. Di questi almeno 2800 saranno direttamente collegati alle attività di ricerca e didattica e permetteranno di reclutare un'importante fetta del capitale umano che ogni anno le università italiane formano e che molto spesso è costretto a emigrare in altri Paesi dove riescono a mettere a frutto le loro conoscenze.

Giampiero Guadagni (l'intervista completa alla professoressa Canini è pubblicata sul numero 21 del Working paper della Fondazione Tarantelli)