

Area: Gestione Risorse Umane

Materia: Impatto della Politica di Reperimento nelle Comunità Locali

Titolo: Quanto dovrebbe preoccuparsi un Dirigente dell'Area Risorse Umane?

Setex è un'azienda elettronica situata in Kavala, regione con una popolazione inferiore ai 2 milioni di abitanti. Con solo 198 dipendenti è divenuta un importante esportatore della regione, ed è riconosciuta dal governo del Kavala grazie al significativo impatto sull'economia locale. Da cinque anni, quando fece il suo ingresso in questo mercato, Setex è in costante crescita. Ha spostato gran parte delle funzioni produttive rispetto alla sede centrale, per i grossi vantaggi legati al basso costo del lavoro e per le elevate conoscenze elettroniche e ingegneristiche che il Kavala vanta. I prodotti finiti di Setex vengono esportati al 100% all'estero come forniture per i giganti della telecomunicazione. L'azienda sembra non mostrare interesse verso economia e società locali, se non per la forza lavoro e i buoni rapporti col governo regionale.

Il Sig. Setu è dirigente del reparto Risorse Umane di Setex in Kavala. E' appena uscito dalla riunione settimanale della direzione, dove ha scoperto che il progetto di ulteriore espansione di Setex nel Kavala è stato confermato. Il progetto prevede una crescita delle risorse umane dell'azienda del 30% nell'arco di due mesi. Secondo il Direttore Generale: "Riusciremo ad assumerli. Sembrava impossibile reperire 50 persone esperte l'anno scorso, ma ce l'abbiamo fatta, e così faremo anche quest'anno". Il progetto prevede una nuova campagna di assunzioni la prossima settimana, mirata soprattutto al sud-est del Kavala, e il Sig. Setu dovrà organizzarla. Questa zona della regione è nota per l'alto tasso di disoccupazione, dovuto al fallimento di molte imprese minerarie e chimiche in passato. Inoltre il 60% della popolazione non è nativo del Kavala. Sono persone meno competitive nel mercato delle risorse umane, che non esigerebbero elevate condizioni lavorative. Questo significherebbe riuscire a pagare stipendi più ridotti e assumere più persone, poiché esse sarebbero già felici del fatto di aver trovato un lavoro. Tuttavia il Sig. Setu ha ancora molti dubbi, e li ha espressi nel corso della riunione.

In primo luogo, l'assunzione di un maggior numero di donne significherebbe la separazione di molte famiglie, poiché i neo assunti verrebbero collocati a 250km dalle loro attuali abitazioni, e quindi a 3 ore di viaggio dalle loro famiglie. In secondo luogo, in una prospettiva a lungo termine, il vantaggio competitivo di un basso costo del lavoro sta diminuendo ed è già noto che tra tre anni al massimo l'azienda si trasferirà fuori dal Kavala, spostando la produzione verso est per approfittare dei costi minori dei mercati orientali. "Aiutare" gli abitanti di questa zona del Kavala è solo una soluzione temporanea, poiché presto queste persone sarebbero di nuovo senza lavoro. Nel frattempo avrebbero perso altre opportunità di ulteriore formazione e si troverebbero ad affrontare le loro vite danneggiate.

Il Sig. Setu è la persona più giovane all'interno del Dipartimento Risorse Umane di Setex, ha infatti 25 anni circa. E' stato assunto solo sei mesi fa e trova ancora difficoltà a partecipare alle riunioni della direzione. Gli piace il suo lavoro e lo percepisce come un grande avanzamento di carriera, ma si interessa anche allo sviluppo sostenibile della sua regione e vorrebbe fare il possibile affinché la sua azienda agisse con responsabilità. Nonostante la sua azienda rispetti leggi e norme nazionali, questa situazione ha suscitato un dilemma etico che il Sig. Setu vorrebbe sciogliere.

1. Quali sono i principali problemi legati alla CSR in questo caso?
2. Cosa fareste se foste nella posizione del Sig. Setu?
3. Potendo scegliere se abbandonare o avviare la campagna, che cosa fareste (e a quali condizioni)? Come gestireste la situazione? (Discussione in piccoli gruppi)
4. (Quanto sinceri sareste) durante la campagna di assunzione nel sud-est del Kavala?

Prima di discutere questo dilemma etico con i vostri tirocinanti, assicuratevi che vi sia almeno una conoscenza basilare della CSR e dell'etica da parte loro, cosicché se ne possano servire per la discussione e la soluzione del problema.

Ci sono diversi modi per trattare questo dilemma etico:

- 1) Potete dividere il gruppo in sottogruppi di 3-4 persone, assegnando loro il compito di leggerlo e discuterlo in piccoli gruppi e in seguito di condividere con gli altri tirocinanti i punti principali.
- 2) Un modo forse più interattivo è condurre un gioco di ruolo che prevede la sistemazione in coppie dei tirocinanti. In ogni coppia ci saranno i ruoli di Dirigente delle Risorse Umane e un Direttore Generale. Il giorno seguente potrebbero simulare la riunione in cui il Sig. Setu dovrà presentare le linee generali della campagna di assunzioni.
 - Il Sig. Setu sarebbe in grado di farlo?
 - Avrebbe il coraggio di esprimere il suo dilemma etico?
 - Come reagirebbe il Direttore Generale?

Potreste chiedere poi a due volontari di fare un gioco di ruolo davanti all'intero gruppo.

Le quattro domande poste al termine del dilemma etico sono solo suggerimenti. Potete modificarle e adattarle al vostro pubblico.