

1. Azienda- Dati generali

Nome dell'Azienda:	Max Magyar Ltd.
Area di attività:	Industria elettrica
Attività principali:	Produzione di prodotti
Città/Paese:	Tarján / Ungheria
Anno di nascita:	1999
Numero di filiali dell'azienda (2004):	1
Sito Internet (se disponibile):	www.maxmagyar.hu
Numero di dipendenti:	Tempo pieno: 125 Part Time: 1, Donne: 88 Uomini: 37
Giro di affari annuale (€):	16.142.315

2. Attività nel sociale – Argomenti principali

Aree di attività nella responsabilità sociale (CSR):	<input type="checkbox"/> Etica imprenditoriale <input checked="" type="checkbox"/> Luogo di lavoro <input type="checkbox"/> Ambiente <input type="checkbox"/> Mercato <input checked="" type="checkbox"/> Comunità
Risultati del CSR:	<input checked="" type="checkbox"/> Tenere in considerazione le esigenze degli impiegati <input checked="" type="checkbox"/> Conciliare gli interessi dei dipendenti e delle compagnia <input checked="" type="checkbox"/> Prendere parte alla vita della comunità
Motivi Principali per essere Responsabili:	<p>Max Magyar Ltd. svolge la sua attività in un piccolo villaggio in Uruguay (2000 abitanti) e i dipendenti sono solo persone del posto. Di conseguenza, sostenere i dipendenti significa sostenere la comunità locale. È essenziale dunque per l'attività della compagnia poter lavorare in questo luogo.</p> <p>Maw Magyar Ltd. riconosce che il successo negli affari dipende dal sostegno degli abitanti e dei lavoratori perchè l'azienda svolge la sua attività all'interno di una piccola comunità e sono legati reciprocamente.</p>
Alcuni esempi di iniziative del CSR nelle aree identificate:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sostenere I centri sportivi e le istituzioni per I giovani ▪ Lezioni sulla tutela e la prevenzione della salute ▪ Tenere in considerazione le opinioni e le proposte dei dipendenti
Le pratiche sociali sono integrate all'interno di una più vasta strategia di affari? Si/No? In che modo?	Si.
Benefici economici:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumentare la soddisfazione della comunità e dei dipendenti porta come risultato un aumento do produttività
Gruppi di Azionisti/ Beneficiari destinati alle pratiche sociali del CSR:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ I dipendenti e la loro famiglie (25-30% degli abitanti) ▪ Comunità locale in cui l'azienda lavora
Benefici per la società e gli azionisti:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posti di lavoro ▪ Alta qualità dei servizi sociali alla comunità ▪ Diminuzione dei problemi sociali perché l'azienda finanzia numerosi servizi (salute, cultura) ▪ Riduzione delle spese per l'autorità locali
A chi e come l'azienda ha comunicato le proprie azioni:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ai lavoratori, attraverso la newsletter dell'azienda
Premi/Certificazioni/Marchi di onore	None.
Difficoltà incontrate nella realizzazione delle Buone Pratiche:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Quando l'azienda desidera far domanda per un nuovo sussidio, vengono organizzati dei corsi di informazione per aiutare le persone riesaminare le possibilità, per come richiedere e utilizzare I sussidi, poiché a volte la burocrazia è difficile da gestire ▪ Coordinazione delle attività lavorative con altre iniziative (Sport)

Fonti di informazione: | Notizie sulle possibilità sono disponibili sul notiziario dell'azienda

3. Pratiche responsabili di affari– Descrizione

L'azienda offre numerosi servizi ai dipendenti.

È presente una cassetta per i suggerimenti nella sala da pranzo in cui i dipendenti possono mettere le loro domande e i loro suggerimenti a proposito della vita in azienda. L'azienda esamina e legge i messaggi e li mette nella newsletter. I suggerimenti, principalmente riguardano l'efficienza della produzione, si basano sulle esperienze reali e aiutano a lavorare meglio.

I dipendenti possono partecipare ai corsi di formazione finanziati dall'azienda e, in seguito fare domanda per posizioni migliori.

È molto importante che i dipendenti si sentano a loro agio sul luogo di lavoro, così la comodità è un aspetto importante per la vita dell'azienda

L'azienda offre prestiti senza interessi ai suoi dipendenti: è presente un fondo monetario che può essere utilizzato per 6 mesi, quattro volte il salario minimo. L'azienda ha una lista di lavoratori che hanno bisogno di aiuti finanziari e cerca di soddisfare tutte le domande.

I lavoratori hanno fatto le loro richieste al HR Manager che ha contattato i loro rappresentanti per verificare l'atteggiamento nei confronti del lavoro e dell'azienda.

I lavoratori più efficienti vincono biglietti per il teatro e l'azienda paga loro il trasporto.

I dipendenti ogni giorno possono andare al lavoro con i pullman messi a disposizione dall'azienda, questo significa che possono prendere i pullman gratuitamente dal lavoro a casa. Ogni anno l'azienda organizza feste di Natale e giorni dedicati alla famiglia. Il luogo delle feste è scelto dai dipendenti e dalle loro famiglie.

L'azienda garantisce un avvocato che gratuitamente offre assistenza e consulenza ai suoi dipendenti.

Ogni settimana un consulente medico visita l'azienda per offrire ai dipendenti consulenze mediche e se necessario fare delle visite. Max Magyar organizza incontri informativi sul fumo, sulla salute alimentare e organizza visite di controllo per il colesterolo.

I dipendenti possono accedere a numerose informazioni sull'azienda.

Se i dipendenti hanno qualche dubbio su una legge nuova che può risultare utile nel loro lavoro, posso chiedere direttamente all'azienda.

L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti e delle loro famiglie strutture sportive, ad esempio affitta una volta e settimana un impianto sportivo locale e i lavoratori e le loro famiglie possono utilizzarlo tutto il giorno.

Max Magyar prova a ridurre le spese per le famiglie, in modo da poter garantire assistenza scolastica con supporto finanziario per comprare gli strumenti scolastici.

Se il rapporto di lavoro termina, l'azienda garantisce assistenza agli ex-dipendenti sulle possibilità esistenti nel mercato del lavoro.

L'azienda assume persone che presentano una ridotta abilità e che fanno parte di minoranze etniche (10-15% del totale dei dipendenti), senza nessuna discriminazione.

L'azienda sostiene la scuola locale e l'asilo, principalmente con regali di Natale, carta, penne, matite e altro materiale vario etc.

L'azienda sostiene il Festival della musica locale e la squadra di calcio e di pallamano locale.

4. Utilizzo della formazione

A) Informazione aggiuntiva sull'utilizzo di questo caso di studio nella formazione (test di verifica: vasta area di buone pratiche del CSR)

Questo caso può essere utilizzato come esempio di buona pratica per le tematiche del "Luogo di Lavoro" e della "Comunità".

B) Suggerimenti pedagogici sull'utilizzo di questo caso di studio nella formazione (test di verifica: vasta area di buone pratiche del CSR)

LUOGO DI LAVORO

Argomenti di discussione:

- Importanza nella formazione continua in SME
- Importanza della salute e della sicurezza per il sistema e la politica del lavoro
- Perché è importante prendere in considerazione le opinioni dei lavoratori
- Importanza di trattare con riguardo i lavoratori e le loro famiglie
- Diversità e pari opportunità, l'azienda assume persone appartenenti a minoranze etniche e a categorie protette
- Come poter aumentare la soddisfazione dei lavoratori

COMUNITA'

Argomenti di discussione:

- Importanza di creare situazioni vincenti
- Costruire legami forti con le autorità locali, finanziamenti intrapresi
- Dipendenti e comunità locali sono strettamente connessi
- Come poter riuscire ad aumentare il benessere della comunità
- Importanza di partecipare alla vita della comunità