

1. Azienda- Dati generali

Nome dell'Azienda:	Fábricas Estrela da Beira - Indústria do Café, SA (FEB)
Area di attività:	Alimentare
Attività principali:	Torrefazione del caffè; ristorante e bar
Città/Paese:	Coimbra/Portogallo
Anno di nascita:	1944
Numero di filiali dell'azienda (2004):	6
Sito Internet (se disponibile):	www.cafesfeb.com
Numero di dipendenti:	Tempo pieno: 40; donne: 29; Uomini: 11
Giro di affari annuale (€):	1.030.000

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"/> Azienda a favore della famiglia <input checked="" type="checkbox"/> Integrazione sociale <input checked="" type="checkbox"/> Impegno nei confronti della comunità
Motivi Principali per essere Responsabili:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valori della direzione ▪ Motivazione della forza lavoro ▪ Forte rapporto con la società locale
Alcuni esempi di iniziative del CSR nelle aree identificate:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programma e iniziative di formazione professionale continua ▪ Servizi medici per lo staff e i familiari ▪ Integrazione dei lavoratori stranieri ▪ Collaborazioni con l'Università di Coimbra e il centro di formazione CECOA ▪ Collaborazione con autorità di lavoro locale: fornendo opportunità di integrazione per ex-tossicodipendenti ▪ Campagna di marketing per sostenere la costruzione di una casa per la gente povera di Coimbra ▪ Acquisto del caffè a prezzo maggiorato da un progetto di produzione sostenibile in Ecuador ▪ Accordi con compagnie di riciclaggio ▪ Sensibilizzare il commercio tradizionale verso valori culturali ▪ Sostenere cause e istituzioni sociali varie
Le pratiche sociali sono integrate all'interno di una più vasta strategia di affari? Sì/No? In che modo?	<p>Si.</p> <p>L'alta dirigenza crede che l'impegno del team è alla base del successo dell'azienda e viene ottenuto creando un ambiente di lavoro amichevole. Inoltre, queste iniziative sociali rendono FEB più competitivo a livello locale e regionale.</p>
Benefici economici:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivazione dello staff ▪ Riduzione del turnover tra i lavoratori ▪ Reputazione dell'azienda ▪ Un'immagine più forte nel mercato locale ▪ Aumento della fedeltà di clienti impegnati socialmente e nell'ambiente
Gruppi di Azionisti/ Beneficiari destinati alle pratiche sociali del CSR:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personale e loro parenti ▪ Lavoratori stranieri ▪ Comunità locale ▪ Piccoli produttori di caffè in Ecuador
Benefici per la società e gli azionisti:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reintegrazione di ex-tossicodipendenti nel mondo del lavoro

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lavoro per i giovani
A chi e come l'azienda ha comunicato le proprie azioni:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alla società locale/regionale, svolgendo e sponsorizzando attività sociali, sportive e culturali ▪ Alla catena di distribuzione (caffè shop e ristoranti, negozi e supermercati), direttamente attraverso il team di vendita ▪ Ai centri di collocamento e centri di formazione, organizzando opportunità di internship ▪ Al pubblico, tramite il sito internet dell'azienda ▪ Attraverso la pubblicità e gli scambi commerciali per creare relazioni tra aziende di marketing ▪ Opinioni dal personale dell'azienda
Premi/Certificazioni/Marchi di onore	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PME Prestigio (1996) ▪ Family friendly company (1998)
Difficoltà incontrate nella realizzazione delle Buone Pratiche:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La reintegrazione degli ex-tossicodipendenti non è sempre facile
Fonti di informazione:	

3. Pratiche responsabili di affari– Descrizione

Nella società FEB esiste davvero un ambiente di lavoro piacevole. Di conseguenza le persone sono solidari, il turnover del personale è basso e la motivazione elevata. La Direzione è molto aperta per aiutare i lavoratori in caso di necessità ma sa anche che può contare su di loro quando è necessario un piccolo sforzo in più.

La società ha una relazione durevole con le amministrazioni locali di collocamento e con il centro di formazione CECO, tramite il quale numerosi giovani hanno ottenuto la loro prima esperienza lavorativa. Alcuni di loro sono diventati dei professionisti eccellenti e giocano un ruolo di successo all'interno della società.

Dal 1999, FEB ha accolto mediamente un ex tossico dipendente all'anno, dando loro opportunità di lavoro a aiutandoli a reintegrarsi nella società. La maggiore parte delle esperienze sono state un successo.

Di recente, FEB ha aiutato 6 lavoratori stranieri a regolarizzare la loro situazione.

FEB è una società regionale che lavora su un mercato molto concorrenziato dominato da giganti come Nestlé che hanno budget marketing considerevoli. Per rimanere sul mercato quindi, FEB deve essere creativo. La cultura aziendale di impegno nei confronti della comunità locale è cominciata già qualche decennio fa, come riflesso delle convinzioni manageriali. Questa cultura dimostra ora di essere un importante assetto imprenditoriale. Grazie alla sua cultura, FEB è stata in grado di guadagnarsi la fiducia di clienti locali e regionali che hanno rifiutato proposte economicamente più vantaggiose da concorrenti più grandi. Di conseguenza, la quota di mercato a livello locale di FEB è cresciuta notevolmente ed è ora pari al 5%.

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 "Luogo di lavoro" e "Comunità".

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

FEB è una azienda a gestione familiare nella quale furono i valori etici dei proprietari a contribuire allo sviluppo dell'azienda per più di sessanta anni.

LUOGO DI LAVORO

Argomenti per la discussione:

- Ruolo della formazione continua nelle PMI
- Importanza di trattare il personale in un clima piacevole e familiare
- Bilancio della vita lavorativa
- Vantaggio di ridurre il turnover del personale
- Discriminazione / sfruttamento dei lavoratori stranieri e delle minoranze etniche

COMUNITA'

Argomenti di discussione

- Opportunità di lavoro per i giovani
- Importanza della reintegrazione di ex tossicodipendenti nel mondo del lavoro
- Svolgimento di iniziative culturali e sociali
- Instaurazione di forti legami con le autorità/istituzioni locali