



## COLLABORATORI

# NUOVO CONTRATTO, PRESTAZIONI ANCORA PIÙ INTERESSANTI E NUOVO AUMENTO DEI POSTI DI TIROCINIO

### COLLABORAZIONE CON LE PARTI SOCIALI

#### Nuovo contratto e aumenti di salario

Alla fine del 2007 il gruppo Coop aveva alle proprie dipendenze 48 200 collaboratori, ossia il 6,1 % in più rispetto a un anno prima. Senza i collaboratori di Dipl. Ing. Fust AG, l'aumento è dell'1,8 %. A ottobre 2007 Coop ha firmato il nuovo contratto collettivo di lavoro per i prossimi tre anni con le parti contrattuali Unia, SIC Svizzera, Syna / OCST e l'Associazione degli impiegati Coop AIC. Coop offre un congedo di paternità di una settimana e ai collaboratori oltre i 63 anni otto settimane di vacanze. Inoltre, i salari di riferimento vengono aumentati sommariamente di 100 franchi. Pertanto, il salario minimo per i collaboratori con attestato o formazione biennale ammonta ora a 3 700 franchi, con formazione triennale a 3 900 franchi e con formazione quadriennale a 4 100. A partire dal 2008 Coop aumenta la massa salariale del 2,5 %. I collaboratori con un salario lordo inferiore a 4000 franchi – tra cui molte donne – hanno beneficiato di un aumento generale di 100 franchi al mese. Lo 0,5 % degli aumenti di salario è inoltre stanziato per aumentare specificamente i salari femminili. Coop continua il programma avviato nel 2007 per sostenere i collaboratori che allevano da soli i propri figli e devono affidarli in custodia mentre lavorano.

Nel quadro del nuovo contratto collettivo di lavoro, Coop offre ai collaboratori salari migliori e più vacanze. Anche la strategia di formazione di Coop è stata rielaborata. Il numero dei posti di tirocinio è salito nuovamente – e dovrà essere mantenuto.

Come partecipazione agli utili dell'impresa, a gennaio 2008 tutti i collaboratori hanno ricevuto una carta regalo per un importo tra i 200 e i 500 franchi, a seconda del grado di occupazione.

### FORMAZIONE E CULTURA AZIENDALE

#### Dal 2004 il numero di persone in formazione è aumentato del 40 %

Coop ha aumentato ulteriormente i posti di tirocinio. A fine 2006 Coop impiegava 2 728 persone in formazione, 405 in più del 2004 o oltre il 40 % in più rispetto al 2004. Le persone in formazione rappresentano quindi quasi il 6 % dell'intero organico. Gran parte di loro hanno frequentato la nuova formazione di base nella vendita che comprende i due profili professionali «Assistente del commercio al dettaglio» con un corso di due anni con attestato e «Impiegato / a del commercio al dettaglio» con una formazione di base di tre anni. Per la prima volta 14 persone in formazione nella vendita ambiscono alla maturità professionale.

Coop vuole aumentare a medio termine questo numero. Coop dà molta importanza alla promozione delle nuove leve e dopo il diploma di tirocinio assume all'interno del gruppo Coop oltre il 60% delle persone in formazione. Ai giovani che in base al rendimento scolastico non sono o non sono ancora in grado di frequentare una formazione con attestato, Coop offre circa 120 posti di stage della durata di un anno per facilitare loro l'ingresso nel mondo del lavoro.

#### **Nuova strategia per una formazione orientata alle esigenze**

Nell'anno in esame Coop ha elaborato una nuova strategia di formazione per gli anni dal 2007 al 2010, che crea punti di riferimento nei settori dello sviluppo dei collaboratori, del management e dell'organizzazione. Grazie a strumenti quali gli stage, i benchmark, i programmi di scambio, i cambi di filiale o i coaching di gruppo, l'aspetto dell'apprendimento in comune acquista più significato – per stimolare la capacità di ragionare e agire in modo interdisciplinare, e aumentare quindi anche l'orientamento alla clientela e al servizio. Altri punti salienti della strategia sono la promozione sistematica delle nuove leve e la formazione in funzioni dirigenziali per i collaboratori con mansioni di superiori.

#### **Vecchiaia e invecchiamento diventano argomenti di discussione**

A causa dell'invecchiamento della società, anche Coop prevede nei prossimi 10 anni un aumento di oltre 5 anni dell'età media delle persone impiegate. Al tempo stesso diventerà più difficile reclutare giovani collaboratori. Sfruttare il potenziale dei collaboratori più anziani diventa pertanto un fattore di successo. A tal fine Coop ha lanciato nell'anno in esame il progetto «50+». In questo contesto saranno elaborate misure

e strategie per mantenere il più a lungo possibile l'efficienza dei collaboratori più anziani. D'altro canto Coop vuole contrastare la perdita di know-how strategico ed esperienza.

### **PREVIDENZA PER IL PERSONALE**

#### **CPV / CAP – modifiche attuariali influiscono sul risultato**

Nel 2007, un anno difficile per gli investimenti, la CPV/CAP si è ben affermata realizzando una performance superiore al benchmark strategico. Il comportamento strutturato e consapevole dei rischi della CPV/CAP in materia d'investimento ha dato i suoi frutti. Il risultato d'esercizio è stato influenzato dalle modifiche attuariali entrate in vigore il 1° gennaio 2008. La CPV/CAP abbassa l'interesse tecnico dal 4% al 3,5%, il che comporta anche una corrispondente riduzione dell'aliquota di conversione. Per evitare ingenti perdite di prestazioni agli assicurati attivi a fine 2007, i pagamenti necessari per compensare la riduzione dell'aliquota di conversione vengono effettuati con le attuali integrazioni delle indennità di uscita presso la CPV/CAP e in aggiunta con un versamento da parte di Coop nell'ordine di 84 milioni di franchi. Il necessario aumento della riserva matematica delle persone pensionate e gli accantonamenti tecnici di circa 155 milioni di franchi sono finanziati dalla CPV/CAP con la riserva di fluttuazione. Inoltre, per raggiungere l'obiettivo della parità tra assicurati attivi e pensionati, la CPV/CAP ha deciso di applicare il tasso del 3,5% sul capitale di previdenza degli attivi. In seguito a questi provvedimenti, il grado di copertura, che altrimenti sarebbe aumentato di 1,5 punti percentuali, si riduce di 1,3 punti scendendo al 108,5%.