

Collaboratori

Nel commercio al dettaglio, in quello all'ingrosso e nella produzione lavorano 79.953 collaboratori, 3410 dei quali apprendisti. Secondo uno studio, tra tutti i rivenditori al dettaglio in Svizzera, Coop è quello che offre ai propri collaboratori le migliori condizioni d'assunzione. Coop reagisce alla carenza di personale specializzato con misure di comunicazione e investimenti nell'aggiornamento professionale.

Gestione sostenibile del personale

Le migliori condizioni d'assunzione nel commercio al dettaglio

Coop è il rivenditore che offre ai propri collaboratori le migliori condizioni d'assunzione del commercio al dettaglio svizzero: questo è quanto conferma uno studio sulle condizioni di lavoro di grandi aziende del commercio al dettaglio realizzato da «Inrate», la principale agenzia indipendente di rating della sostenibilità della Svizzera. Nel 2014, il sindacato Unia ha invitato diversi rivenditori al dettaglio svizzeri a partecipare a uno studio di benchmarking il cui obiettivo era fare un raffronto tra le condizioni di lavoro di varie aziende della grande distribuzione organizzata svizzera sulla base di indicatori oggettivamente misurabili. Oggetto dell'analisi sono stati criteri come una retribuzione adeguata, orari di lavoro congrui, la possibilità di conciliare lavoro e famiglia, le pari opportunità o la qualità della partnership sociale.

Orientamenti strategici nell'ambito delle risorse umane

La strategia del personale Coop definisce gli orientamenti strategici della gestione del personale. Tra questi una formazione di base qualitativamente elevata, la promozione della maturità professionale, l'offerta di programmi trainee per neodiplomati di scuole universitarie, la professionalizzazione del marketing del personale e dell'impiego delle nuove tecnologie quali e-dossier ed e-recruitment. Coop promuove altresì lo sviluppo di nuovi modelli di orari di lavoro e offre soggiorni linguistici. Dalla strategia del personale Coop scaturiscono tre progetti: talent management, gestione sostenibile e marketing del personale.

Combattere la carenza di personale specializzato attraverso il marketing delle risorse umane

Nel 2015, Coop ha approvato il suo piano di marketing delle risorse umane. Mentre nelle vendite la carenza di personale specializzato è ancora poco percettibile, in altri comparti è un problema molto più sentito: qui è necessario trovare specialisti adeguati come acquisitori, informatici, esperti immobiliari ma anche traduttori. Il piano di marketing delle risorse umane stabilisce le modalità attraverso le quali Coop comunica con questo target presentandosi come datore di lavoro in grado di offrire in ogni settore sfide interessanti in un contesto professionale stimolante.

Investimenti nella formazione e nell'aggiornamento professionale

Dal 2011, Coop porta avanti un programma globale di talent management che si prefigge di occupare il maggior numero possibile di posizioni quadro attingendo a collaboratori interni all'azienda: nell'anno in rassegna, il 78,5% dei posti dirigenziali liberi è stato occupato da personale interno. In un'epoca di crescente competitività tra datori di lavoro, il talent management rappresenta un vantaggio di cruciale importanza; oltre al reclutamento e alla valutazione delle prestazioni, anche formazione e aggiornamento professionale svolgono un ruolo decisivo. Per questo, di anno in anno, Coop investe più di 45 milioni di franchi nella formazione e nell'aggiornamento professionale dei suoi dipendenti. Nel 2015, i collaboratori Coop hanno preso parte a 47.177 giorni di formazione e aggiornamento professionale in tutto, mentre i collaboratori dei quadri hanno frequentato 21.736 giorni di corso. A Muttenz e a Jongny, Coop

gestisce due Centri seminari e offre più di 173 corsi d'aggiornamento professionale interni. A completamento vi è un'offerta crescente di moduli di e-learning che forniscono un contributo irrinunciabile al trasferimento delle conoscenze.

Un Job Center per l'outplacement

Voluta da Coop, la chiusura del pastificio Pasta Gala di Morges (VD) a fine 2014 ha interessato 51 collaboratori. Il Job Center del reparto risorse umane li ha affiancati nella ricerca di una ricollocazione, riuscendo a offrire a tutti gli interessati un nuovo impiego in seno al Gruppo Coop. Visto che all'interno dei supermercati Coop si sfornano quantità sempre maggiori di pane, il lavoro nelle grandi panetterie aziendali ha subito una drastica flessione. Coop ha pertanto deciso di chiudere definitivamente a fine 2016 la panetteria di Coira. Una parte dell'odierna produzione di pane a Coira sarà gradualmente dislocata nelle grandi panetterie di Berna e di Gossau. Il Job Center ha supportato i collaboratori del laboratorio di Coira nella ricerca di una nuova collocazione e grazie al servizio di outplacement, 46 dei 48 collaboratori interessati alla fine del 2015 sono stati ricollocati in seno al Gruppo Coop.

Analisi del posto di lavoro per la gestione della salute

Anche nel 2015, il servizio sociale interno a Coop si è occupato del reintegro di collaboratori malati o vittime di infortunio. Di recente è stata assunta una persona che si occupa esclusivamente della promozione della salute in azienda e che integra alla perfezione il lavoro di consulenza del servizio sociale. In collaborazione con Swica, che gestisce l'indennità giornaliera degli impiegati Coop in caso di malattia, nell'anno in rassegna il servizio sociale ha chiesto a esperti in ergonomia di analizzare 34 postazioni di lavoro personalizzate nei comparti vendita, produzione e logistica. Attraverso l'attuazione dei provvedimenti consigliati e l'adeguamento delle postazioni di lavoro, Coop è riuscita a diminuire i problemi di salute dei collaboratori colpiti e a salvaguardare rapporti di lavoro a rischio.

Campagna anti-cadute

Un gruppo di lavoro interno composto da esperti in materia di sicurezza ha elaborato per Coop una campagna per evitare gli infortuni causati da inciampi o cadute durante il tempo libero e il lavoro. A supporto di questa campagna, nell'anno in rassegna Coop ha per esempio pubblicato una serie di contributi nella rivista del personale. Tra gli argomenti affrontati c'erano anche i rischi durante l'inverno o l'importanza di indossare calzature adatte. Sono poi stati organizzati concorsi e una campagna di manifesti dedicata. In diversi siti Coop

Sfruttare le sinergie in materia di formazione e di aggiornamento professionale



Christine Neubacher
Head of Human Resources,
Marché Ristoranti Svizzera SA

«A trarre giovamento dall'integrazione di Marché Ristoranti Svizzera SA nel

Gruppo Coop sono state entrambe le aziende: sia noi che, grazie ai corsi in formazione specializzata e di formazione per i quadri di Coop, siamo riusciti a rafforzare le competenze dei nostri collaboratori, sia Coop, che ha potuto mettere a frutto le esperienze da noi maturate nel settore dell'e-learning. Per entrambe le aziende di estrema importanza è soprattutto la condivisione di conoscenze nel nuovo quadro professionale della «gastronomia standardizzata». I nostri collaboratori apprezzano poi le agevolazioni loro concesse dalla tessera di ribasso per il personale Coop; mentre Coop ha la possibilità di trovare fonti d'ispirazione specialmente dal nostro assortimento di prodotti freschi. Con Coop in veste di impresa madre offriamo posti di lavoro sicuri e possiamo sfruttare sinergie in seno al Gruppo; questo ci permette di crescere in maniera sostenibile.»

ha poi allestito una serie di facili percorsi che consentono di allenare il senso di equilibrio.

Giovani nella vita professionale

Pianificazione della carriera per neodiplomati

Alla fine del 2015, il Gruppo Coop impiegava un totale di 3410 apprendisti, 570 dei quali nel commercio all'ingrosso internazionale. Negli ultimi dieci anni, Coop ha aumentato di un terzo il numero dei propri apprendisti. Ad agosto, 1203 giovani hanno iniziato il loro apprendistato da Coop, potendo scegliere tra 30 diverse professioni nei settori della vendita, dell'amministrazione, della logistica e della produzione. La quota di successo degli apprendisti che hanno concluso la loro formazione nell'anno in rassegna è stata più positiva della media: nel 2015 è stata del 96,7% e al termine del proprio percorso, il 63,3% degli apprendisti ha ottenuto un'assunzione fissa in seno all'azienda. Considerata la crescente carenza di personale specializzato, Coop cerca di mantenere i giovani lavoratori all'interno dell'azienda; grazie a una solida formazione di base, essi hanno tutte le carte in regola per poter crescere ulteriormente a livello professionale. Nelle vendite, il cuore del commercio al dettaglio, la pianificazione della carriera può essere implementata sistematicamente, e Coop illustra ai giovani le possibili prospettive subito dopo la formazione di base. Già a distanza di pochi

anni, un terzo degli apprendisti passa dalla funzione di collaboratore delle vendite al suo primo ruolo dirigenziale, con una promozione per esempio a capo reparto. Se il candidato svolge adeguatamente questa funzione, l'iter professionale prevede ulteriori promozioni, con la possibilità di diventare sostituto gerente o gerente di un piccolo punto di vendita, per poi assumere le medesime responsabilità in una grande filiale. In questo modo è possibile che a soli 30 anni un apprendista talentuoso sia già a capo di un ipermercato Coop con alla sue dipendenze anche 100 collaboratori.

Politica salariale

Nuovo aumento dei salari minimi

Nell'anno in rassegna, dall'inizio del 2016 Coop ha deciso di aumentare di 50 franchi, corrispondenti all'1,3%, i salari minimi destinati a collaboratori senza formazione. Il nuovo salario minimo lordo per collaboratori non qualificati inquadrati nel contratto collettivo di lavoro (CCL) è di 3900 franchi. Anche gli impiegati con salario orario guadagnano di più: il nuovo salario minimo ammonta a 21,95 franchi anziché gli attuali 21,65 franchi. Il salario minimo lordo destinato a collaboratori con una formazione di due o più anni resta stabile con una soglia minima che va dai 4000 ai 4200 franchi. Coop corrisponde anche una tredicesima, e in presenza di ragioni strutturali adeguate, è a favore di aumenti salariali individuali. Per il 2016 non c'è stato invece un adeguamento salariale generalizzato per tutti i collaboratori. Negli ultimi dieci anni, Coop ha aumentato complessivamente i salari del 18,7%, nonostante nello stesso lasso di tempo il commercio al dettaglio sia stato costretto a lottare con una congiuntura economica difficile, registrando un rincaro negativo del 9,0%.

Commercio all'ingrosso

Formazione duale da Selgros Russia

Dal 2014, Selgros Russia partecipa a un progetto che si prefigge di implementare in Russia il sistema di formazione professionale duale sul modello tedesco. A febbraio 2015, cinque apprendisti hanno iniziato la loro formazione come macellai nei mercati Selgros Altufievo e Kotelniki, trascorrendo tre giorni alla settimana in azienda e gli altri due studiando teoria alla scuola professionale. Per garantire una formazione di qualità, anche i formatori degli apprendisti hanno dovuto frequentare un corso secondo lo standard tedesco. Nei suoi mercati, Selgros Russia offre anche stage per studenti delle superiori.

Prima giornata della salute di Selgros Germania

Già da quattro anni, in tutte le sedi delle sue aziende, Transgourmet Germania organizza una giornata nazionale dedicata della salute, nel giugno 2015 per la prima volta anche in collaborazione con Selgros Germania. In questo modo, anche i collaboratori della centrale e di tutti i mercati Selgros hanno potuto partecipare a numerose attività su temi come alimentazione, movimento e prevenzione.

Progetto apprendisti premiato in Germania

In Germania, gli apprendisti Transgourmet hanno frequentato nella centrale stage plurisettimanali presso i clienti dell'azienda, con l'obiettivo di apprendere i loro processi lavorativi. A Schweitenkirchen, Transgourmet ha realizzato un progetto per apprendisti in materia di sicurezza del lavoro. Nell'ambito dell'assegnazione del premio per la prevenzione 2015, il progetto «Misure per la prevenzione degli infortuni nell'impiego di mezzi di trasporto» è stato insignito del premio d'onore dalla cooperativa professionale del commercio e della logistica merci.