

Collaboratori

Nonostante il contesto pieno di sfide, Coop aumenta nuovamente i salari minimi e continua a offrire le condizioni di impiego migliori nel commercio al dettaglio in Svizzera. I collaboratori seguono corsi di aggiornamento in 47.177 giornate e una nuova campagna apprendisti mostra la varietà della formazione di base presso Coop.

Formazione e aggiornamento professionale

Ampliata l'offerta dei corsi di formazione

Anche nel 2015 Coop ha investito circa 45 milioni di franchi, molto tempo e know-how nella formazione e nel perfezionamento dei collaboratori. Complessivamente i collaboratori Coop hanno partecipato a 47.177 giornate di formazione e perfezionamento. Nelle circa 550 giornate di corsi, i collaboratori del management addetti alla vendita hanno frequentato corsi interni per avanzamento di carriera al fine di perfezionare le proprie funzioni dirigenziali. Nell'anno in esame, 15 collaboratori hanno intrapreso l'impegnativa formazione esterna per ottenere il diploma federale di manager nel commercio al dettaglio. Nel contesto della nuova sede di Coop a Schafisheim e della sua modernissima impiantistica per la logistica e la panetteria industriale, Coop ha creato la nuova funzione di «assistente agli impianti». Al momento sono 40 i collaboratori che si stanno formando come assistenti agli impianti per essere pronti agli impegnativi incarichi tecnici quando sarà inaugurata la centrale di distribuzione di Schafisheim a metà 2016.

Efficiente trasferimento delle conoscenze grazie all'e-learning

Nel 2015 Coop ha adottato per la prima volta su vasta scala anche forme di apprendimento elettroniche. Tramite e-learning sono stati istruiti nei settori catena del freddo, igiene e tutela dei giovani quasi 15.000 collaboratori. Nei prossimi anni saranno affrontati con strumenti di e-learning i temi più svariati.

Programmi Trainee per diplomati universitari

Coop offre una varietà di prospettive di sviluppo a chi conclude gli studi universitari. Il programma di

formazione comprende, fra l'altro, lo stage formativo (traineeship) nella Vendita, offerto da Coop per la prima volta dall'autunno°2014 all'autunno°2015. I nove trainee del Retail hanno scoperto in prima persona il fascino e la varietà del commercio al dettaglio, assumendo già responsabilità in diversi settori e raccogliendo così preziose esperienze. Dopo la conclusione del programma Trainee, molti di loro lavorano come vicegerenti di un supermercato Coop. All'inizio di ottobre 2015 è iniziato il secondo stage nel Retail con dieci trainee con studi universitari alle spalle. Coop offre inoltre altri programmi all'interno della Direzione Trading e presso la Sede principale. Complessivamente, nell'anno in esame, hanno concluso la loro formazione presso Coop 17 trainee, l'80% dei quali ha poi assunto una funzione nell'azienda.

Giovani nella vita professionale

La nuova campagna apprendisti mostra la grande varietà di professioni da Coop

Il numero in calo di giovani che concludono la scuola dell'obbligo e l'accademizzazione del sistema scolastico inaspriscono la competitività sul mercato della formazione. Le campagne di comunicazione volte a reclutare apprendisti idonei e qualificati rivestono pertanto un'importanza vitale. La nuova campagna apprendisti riassume nel motto «Per il mio apprendistato. Per il mio futuro.» la molteplicità dei percorsi di formazione professionale e le appassionanti e straordinarie prospettive per il futuro in Coop. Nel quadro della campagna Coop ha revisionato tutti i mezzi pubblicitari come opuscoli, factsheet e volantini. Inoltre, Coop si presenta alle fiere di settore come interessante datore di lavoro, con un nuovo stand interattivo.

1203 giovani iniziano l'apprendistato da Coop

L'offerta di posti di apprendistato presso Coop è molto varia, con 30 professioni diverse nei settori Vendita, Amministrazione, Logistica e Produzione. Nell'agosto 2015, 1203 giovani hanno iniziato il loro apprendistato da Coop: 41 in più rispetto all'anno precedente. 32 responsabili apprendisti a tempo pieno e circa 2000 formatori professionali accompagnano e assistono gli apprendisti. Nell'anno in esame, la quota di apprendisti che hanno concluso la formazione si è attestata a un buon 96,7%. Per molti giovani, la conclusione della formazione di base coincide con l'inizio della carriera professionale. Nel 2015, il 63,3% dei giovani che hanno concluso l'apprendistato da Coop ha ottenuto un impiego fisso nell'azienda. Alla fine del 2015, il Gruppo Coop impiegava un totale di 3410 apprendisti, di cui 570 nel commercio all'ingrosso internazionale.

Politica salariale

Coop aumenta nuovamente i salari minimi

Nonostante il contesto economico pieno di sfide, Coop è riuscita a mantenere costante il suo organico nell'anno in esame e ha deciso di aumentare i salari minimi per il 2016. Si tratta del quinto aumento dei salari minimi in dieci anni. Per i collaboratori non qualificati, Coop ha previsto per inizio 2016 un incremento di 50 franchi del salario minimo, il che equivale a un aumento dell'1,3%. Anche gli impiegati che lavorano con salario orario minimo guadagneranno di più in futuro: 21.95 franchi anziché come finora 21.65 franchi. Per i collaboratori non qualificati soggetti al contratto collettivo di lavoro (CCL), il nuovo salario minimo lordo ammonterà quindi ai 3900 franchi. Il salario lordo mensile dei collaboratori con formazione di base di almeno due anni sarà compreso almeno fra i 4000 e i 4200 franchi. Coop riconosce 13 mensilità. Nel 2016 Coop concederà inoltre aumenti salariali individuali strutturali. Coop continua a proporre le migliori condizioni d'assunzione nel commercio al dettaglio. Lo attesta anche uno studio dell'agenzia di rating «Inrate» sulle condizioni di lavoro presso le grandi aziende del commercio al dettaglio. Negli ultimi dieci anni Coop ha finanziato aumenti salariali del 18,7%, nonostante il commercio al dettaglio nello stesso arco di tempo si trovasse in un contesto pieno di sfide e registrasse un rincaro negativo del 9,0%.

Previdenza professionale di Coop

La CPV/CAP offre tassi interessanti

Al 31.12.2015 il grado di copertura della cassa pensione CPV/CAP di Coop è stato del 113,1%, un valore

lievemente inferiore a quello dell'anno precedente (113,3%). In un anno di investimenti difficili, il rendimento ottenuto dell'1,9% ha permesso di superare sia il benchmark tattico sia quello strategico. Dopo le correzioni sui mercati azionari all'inizio del secondo semestre (dovute all'indebolimento dell'economia cinese) era inevitabile una performance negativa nel settore delle azioni estere. In seguito al perpetuarsi del basso livello dei valori nominali dei tassi di interesse e all'introduzione da parte della Banca Nazionale Svizzera, nel gennaio 2015, di tassi di interesse negativi sui depositi per le banche commerciali, non ci si poteva aspettare un rendimento positivo in questo settore. Per la prima volta, le casse pensioni hanno dovuto rivelare le proprie indicazioni di voto relative alle partecipazioni in aziende svizzere quotate in borsa. Oltre all'adeguamento del regolamento sugli investimenti, la CPV/CAP ha istituito una commissione sul diritto di voto che ha definito le linee guida. Il tasso d'interesse sugli averi di vecchiaia degli assicurati attivi per l'anno 2015 è stato fissato al 2,0%, cioè a un valore dello 0,25% superiore al tasso di interesse minimo previsto dalla LPP. Nel 2015 le rendite sono rimaste invariate e lo stesso vale per l'anno 2016. Il numero degli assicurati attivi nel 2015, con 36.440 persone, è stato lievemente superiore a quello dell'anno precedente, che ammontava a 36.314 assicurati attivi. Il numero dei pensionati è salito da 18.983 a 19.272 persone alla fine del 2015. Nel 2016 il Consiglio di fondazione esaminerà tra l'altro l'adeguatezza del tasso d'interesse tecnico.

Commercio all'ingrosso

Formazione e aggiornamento professionale presso Transgourmet Svizzera

Per i suoi 75 apprendisti, Transgourmet Svizzera ha organizzato anche nel 2015 un campo apprendisti per ciascun anno di corso. La formazione e il perfezionamento rivestono una grande importanza. Nell'anno in esame, ciascun collaboratore ha partecipato in media a 25 ore di formazione. Grazie alla gestione dei talenti e al progetto «Laboratorio per quadri, dirigenti e management» per le giovani leve, nel 2015 Transgourmet Svizzera è riuscita a coprire interamente il 74% delle sue posizioni chiave e di quadri.

Transgourmet France promuove i talenti

Nell'anno in esame, Transgourmet France ha allestito un centro competenze per accompagnare il percorso professionale dei collaboratori. L'obiettivo è poter elaborare un piano carriera individuale per ciascun collaboratore, tagliato su misura sulle sue potenzialità e i suoi talenti.