

05 Organizzazione, gestione e sviluppo delle Risorse Umane

5.1 Politiche industriali, organizzazione, welfare

Politiche industriali e costo del lavoro

Dopo i due difficili anni passati, decisamente straordinari sul versante della gestione del personale e della salute e sicurezza dei lavoratori, il 2022 ci ha consegnato delle nuove sfide e delle nuove variabili, legate anche alle voci di costo del lavoro, che hanno nuovamente segnato di straordinarietà buona parte delle azioni intraprese nel corso dell'Esercizio appena conclusosi.

Come negli anni precedenti, la diffusione del virus ha contrassegnato anche buona parte del 2022 ed in particolare i primi mesi dell'anno. Sempre in continuità con le iniziative per la tutela della salute dei lavoratori, è stata data continuità alle azioni previste dalle normative in materia, dall'applicazione dei controlli dei Green pass al mantenimento, dove possibile, dell'alternanza del lavoro o delle attività formative in presenza e in remoto. In quest'ottica Nova Coop ha sottoscritto con tutti i lavoratori della sede, il cui ruolo/mansione fosse compatibile con questa modalità di lavoro agile, accordi individuali per l'applicazione di un modello di smart working che saranno in vigore fino al 31 dicembre del 2023. Tali accordi hanno come obiettivo la diffusione permanente di un modello organizzativo atto a soddisfare le esigenze dei lavoratori (conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro), consentendo contemporaneamente incrementi di produttività e la diffusione della modalità di lavoro per obiettivi, più favorevole alla proattività e all'ingaggio delle persone e dei gruppi.

Pur applicando tutte le necessarie e attente azioni preventive, i primi mesi dell'anno 2022 hanno visto anche in Nova Coop, come registrato in tutt'Italia, una forte impennata dei contagi che, seppur con effetti sulla salute decisamente meno gravi rispetto a quelli degli anni precedenti, hanno comportato un numero piuttosto elevato di assenze dal lavoro per malattia, anche breve, in controtendenza rispetto alle previsioni.

Questo fattore straordinario ed imprevisto ha comportato, per offrire un costante e adeguato livello di servizio a Soci e consumatori nei nostri punti di vendita, un maggior utilizzo delle ore straordinarie e un incremento del costo dell'ora media, anche a fronte di attenta gestione delle variabili di costo del lavoro.

Rispetto alle previsioni, un'altra componente del costo del lavoro decisamente anomala rispetto all'andamento degli ultimi anni è stata la rivalutazione del TFR determinata sulla base dell'indice Istat. La variabile inflazionistica ha infatti determinato un incremento di questa componente del costo del lavoro di oltre 1 milione di euro rispetto allo scorso anno e alle previsioni di budget elaborate a fine 2021.

Solo l'ottima gestione realizzata nella rete vendita ha consentito di mantenere un elevato livello di servizio a fronte di un contenimento di oltre 134 mila ore di lavoro e di un beneficio sul costo del lavoro di oltre 732 mila euro a livello aziendale.

Il grande senso di appartenenza e la disponibilità a superare tutti insieme le difficoltà che negli ultimi anni si sono presentate in modo imprevisto ed eccezionale sia per la Cooperativa che per i suoi lavoratori, hanno indotto la Presidenza di Nova Coop, in accordo con il Consiglio di Amministrazione, ad erogare un bonus straordinario da 200 euro ai circa 5.000 dipendenti e lavoratori somministrati in regime continuativo per un valore complessivo di circa 1.000.000 di euro, come contributo per affrontare l'aumento generalizzato dei costi di beni e servizi che sta seriamente erodendo il potere di acquisto delle famiglie.

Nova Coop, che nel corso del 2022 aveva ricevuto un maxi premio dalla Lotteria degli scontrini, ha pertanto scelto di devolverlo interamente alle proprie lavoratrici e ai propri lavoratori attraverso il bonus da 200 euro, anziché destinare l'importo a tonificare il proprio Conto Economico.

Il buon risultato va inquadrato nel contesto del 2022, che ha visto da un lato la modifica della morfologia degli organici dovuta all'uscita nel corso del 2021 di molte figure di esperienza per raggiunti limiti di età o per aver volontariamente scelto di aderire al percorso di uscite incentivate e dall'altro l'inserimento di un numero importante di giovani lavoratrici e lavoratori, per i quali sono stati attivati percorsi formativi e di addestramento a punto vendita.

Rispetto all'anno precedente, caratterizzato in larga parte dall'operazione di ricambio generazionale, basata sulle misure di sostegno contenute nel D.L. 104/2020 – cosiddetto "Decreto Agosto" e dei due conseguenti accordi di incentivazione delle uscite volontarie, il 2022 ha visto la ripresa di temi che storicamente sono oggetto di un confronto maturo e serrato tra le parti, ovvero i carichi di lavoro e la conciliazione dei tempi di vita/lavoro.

Proprio in quest'ottica, a seguito dell'assegnazione del Bando "Conciliamo" avvenuta nell'autunno dello scorso anno, la Cooperativa, ha iniziato un percorso di condivisione e confronto con le Organizzazioni Sindacali al fine di valorizzare al meglio le singole iniziative legate al bando, trovando da parte degli interlocutori un forte interesse e disponibilità al dialogo, con l'ottica comune di rendere lo strumento uniformemente diffuso e fruibile, cercando anche la preziosa collaborazione dei delegati presenti nei vari punti vendita.

Si può quindi dire che, anche nel corso del 2022, il rapporto con le organizzazioni sindacali di categoria è stato caratterizzato dal consolidato spirito di confronto basato sul rispetto delle reciproche prerogative e sul comune intento di garantire ai dipendenti della Cooperativa le migliori condizioni lavorative necessarie a valorizzarne il contributo, con la comune intenzione di soddisfare le esigenze di Soci e clienti.

Per quanto riguarda gli aspetti Contrattuali, l'anno 2022 ha visto una ripresa decisa della trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro scaduto nei fatti il 31/12/2019. Nel mese di febbraio dell'anno 2021 era stata presentata alle parti datoriali la piattaforma unitaria delle Organizzazioni Sindacali di categoria, orientata a proporre un percorso diverso dal passato indirizzato ad evidenziare dei macro temi di interesse comune sui quali avviare un confronto/studio.

Dopo una serie di incontri concordati con le Organizzazioni Sindacali, volti ad approfondire i temi centrali del rinnovo del CCNL, il 12 dicembre 2022 è stato sottoscritto un protocollo straordinario con l'obiettivo di difendere il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori in un contesto economico attuale straordinario, caratterizzato da un lungo periodo di pandemia che ha interessato tutto il mondo e dalla guerra in Europa. L'Accordo prevede due importanti interventi:

1. il riconoscimento di un importo una tantum pari a 350 euro lordi al IV livello, riparametrato sugli altri livelli di inquadramento in essere nel mese di dicembre 2022, maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato e riconosciuto in due soluzioni:
 - 200,00 euro erogati con la retribuzione del mese di gennaio 2023;
 - 150,00 euro erogati con la retribuzione del mese di marzo 2023.
2. un aumento mensile, a decorrere dal 1° aprile 2023, di una somma pari a 30 euro lordi di aumento mensile al IV livello, riparametrati sugli altri livelli e riproporzionati per i lavoratori part time, a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali.

La firma del Protocollo, si inserisce in un percorso consolidato di relazioni sindacali positive che, anche in questo contesto economico molto complicato con dinamiche che hanno determinato l'aumento dei costi di funzionamento, tensioni inflattive forti all'acquisto e una crescente minor capacità di spese delle famiglie del nostro Paese, ha consentito di trovare soluzioni tangibili a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nello stesso incontro si è confermata la volontà delle parti di procedere con la trattativa nei mesi del 2023, con l'obiettivo comune di arrivare ad una chiusura idonea a riconoscere un nuovo e più moderno contratto a tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore in coerenza con le difficoltà che il mercato sta generando alle cooperative di consumo. Per questo sono state già fissate le date dei prossimi quattro incontri che si svolgeranno nel primo semestre del 2023.

Organizzazione del lavoro

Il 2022 è stato fortemente impattato dall'avvio dell'estensione degli applicativi Zucchetti sulla rete vendita. Il progetto nasce nel 2020 poiché, in vista della dismissione entro il 2023 dell'attuale applicativo GEPPQ, a livello distrettuale si condivide la necessità di avviare un'analisi per la scelta di un nuovo software per la gestione dei processi di: Rilevazione Presenze, Gestione Turni e Pianificazione delle Risorse.

È il 2021, quando nel corso del processo di selezione del software, si ravvisa la necessità di ampliare il perimetro del processo di rinnovamento tecnologico ai moduli relativi a tutti i processi legati alla gestione delle risorse umane.

Il Team di Progetto PMO di Distretto Nord Ovest ha individuato nel fornitore Zucchetti i requisiti funzionali, tecnici e progettuali attesi a garanzia di integrazione e innovazione tecnologica.

Nel 2021 prendono forma 9 gruppi di lavoro che sviluppano le analisi di dettaglio in merito a tutte le tematiche in ambito di applicazione coinvolgendo, a livello di Distretto, circa 90 persone. Dopo l'opportuna fase di test del prodotto si pianificano le realizzazioni.

Il gantt di progetto si colloca nell'arco temporale maggio 2021 – giugno 2023, con una modalità di rilascio del nuovo gestionale in Lotti. Le numeriche sono incrementalmente poiché i primi avvii sono di fatto ulteriori momenti di test e validazione.

In totale cinque lotti, di cui tre nel 2022 coinvolgendo 15 punti vendita, tra Ipermercati e Supermercati, a partire da giugno.

L'implementazione avvenuta nel 2022, rivolta ai Responsabili della Rete Vendita, è stata finalizzata a trasferire le competenze relative ai principali moduli Zucchetti, riguardanti la gestione degli orari e dei carichi di lavoro, la definizione della curva di fabbisogno giornaliero, la gestione delle presenze/assenze, la reportistica.

Ogni Lotto ha seguito lo stesso percorso di avvio, presidiato dalla Direzione Risorse Umane: un primo incontro di kick-off di lancio del progetto e condivisione degli obiettivi, una fase dedicata alle sessioni di formazione online con i consulenti Zucchetti ed infine delle sessioni di affiancamento in presenza destinate al modulo sulla gestione degli orari e dei carichi di lavoro.

L'introduzione di Zucchetti dà avvio ad un percorso articolato e complesso di change management basato su persone (formazione, nuovo mindset), processi (miglioramento continuo), strumenti (un software unico in cui far confluire i processi di Gestione Presenze, Pianificazione Turni, Gestione Dati Anagrafici, Selezione, Valutazione e Formazione del Personale).

Oltre al progetto Zucchetti e alle attività svolte in continuità, il settore Organizzazione del lavoro è stato altresì coinvolto in progetti sviluppati dalla Direzione Commerciale in rete vendita, con l'obiettivo di sperimentare nuove metodologie di analisi, che andassero oltre quelle tradizionali, finalizzate al miglioramento dei processi attivando sinergie dirette con i responsabili di reparti e settori. Le tracce emerse dalle analisi sono diventate spunti oggettivi alla messa a terra di azioni correttive che sono poi state nuovamente oggetto di osservazione. Un piano concreto nella logica del miglioramento continuo.

Welfare contrattuale

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato in Cooperativa prevede per i lavoratori:

1. il **Fondo di Previdenza Integrativa** che ha lo scopo di fornire, all'atto del pensionamento, prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio (INPS). In Cooperativa il Fondo con il maggior numero di aderenti è Previdenza Cooperativa.

L'adesione è volontaria e rivolta ai dipendenti con contratto a Tempo Indeterminato, Contratto di Apprendistato o Contratto a Tempo Determinato di durata superiore ai 3 mesi e consente di usufruire della deducibilità fiscale dal reddito Imponibile IRPEF in base ai limiti di legge.

Per i lavoratori a cui si applica il CCNL Distribuzione Cooperativa l'azienda contribuisce con un importo pari all'1,55% sull'imponibile annuo utile per il calcolo del TFR mentre il contributo dei lavoratori, oltre al versamento del Trattamento di Fine Rapporto, va da un minimo previsto dello 0,55% sull'imponibile, utile al calcolo del TFR, a percentuali più alte definite dai lavoratori stessi.

N. dipendenti Aderenti	Contributi a Carico Azienda	TFR versato al Fondo
1.624	657.511 €	2.214.339 €

2. il **Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa** che ha lo scopo di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativi delle prestazioni rese dal SSN.

Vengono iscritti al Fondo tutti i lavoratori con contratto a tempo Indeterminato e con Contratto di Apprendistato.

I Fondi previsti a livello Contrattuale sono tre: Coopersalute con versamento delle quote a totale carico dell'azienda, Fasco rivolto ai lavoratori di livello Quadro e, infine, la Cassa Assistenza Sanitaria Dirigenti Cooperative di Consumatori. Sia i Quadri che i Dirigenti intervengono con una quota a loro carico.

N. dipendenti Aderenti	Contributi a Carico Azienda
473	785.279 €

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Anticipi anno 2022 – Fondo Azienda:

N. dipendenti richiedenti l'Anticipo TFR nel 2022	Esborso complessivo Conto Azienda
19	237.508 €

Cessazioni anno 2022 – Fondo Azienda:

N. dipendenti in uscita nel 2022	Esborso complessivo Conto Azienda
74	1.207.543 €

Accantonamento al 31.12.2022: al netto del relativo contributo INPS e comprensivo di rivalutazione lorda

TFR Accantonato al 31.12.2022

8.147.850 €

Welfare aziendale e comunicazione interna

Le Aree tematiche che compongono l'ambito Welfare sono: **Persona, Famiglia, Risparmio, Salute.**

La consegna delle Borse di Studio ai figli meritevoli dei dipendenti ha rappresentato una delle iniziative più gradite dell'Area **Famiglia**: lo scorso anno **sono state erogate 30 borse di studio del valore di 600 euro** ad altrettanti studenti Universitari e **80 borse di studio di 400 euro** ciascuna a studenti delle Superiori. Ha ricevuto apprezzamento anche la possibilità di richiedere un **Prestito di 300 euro** per **l'acquisto dei libri scolastici**, con successiva rateizzazione senza interessi in busta paga.

Per quanto concerne l'Area **Risparmio**, nel 2022 è proseguito il programma di convenzionamento "Corporate Benefits", che consente ai dipendenti registrati di accedere a promozioni riservate e di godere di offerte e sconti messi a disposizione da prestigiosi marchi.

Nel corso del 2022 la Cooperativa è stata selezionata come vincitrice del **Bando Conciliamo**, un progetto di cofinanziamento di iniziative welfare rivolte al benessere dei lavoratori indetto dal Dipartimento per le politiche per la famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il progetto da noi presentato **"NoiNovacoop cresce! Più tempo per noi"** ha lo scopo di porre ancora più rilevanza ed attenzione su tematiche inerenti, per esempio, il supporto alla famiglia e la tutela alla salute.

Le iniziative che hanno preso avvio e si svilupperanno in futuro, mirano ad una migliore e più efficace **conciliazione tra vita professionale e vita privata** dei lavoratori. Tra le prime iniziative diffuse sul finale del 2022, troviamo la possibilità, per chi aderisce, di poter usufruire di una prima **visita gratuita di controllo e riequilibrio posturale** presso lo studio di specialisti presenti sul territorio piemontese ed interessanti prezzi convenzionati per visite successive sia per il dipendente che per i familiari.

Nel 2022 la Cooperativa ha mantenuto aperto il canale di comunicazione con i lavoratori anche attraverso la pubblicazione dell'House organ "INnova Coop" e di "Coop Flash".

L'House organ, proposto in 6 numeri bimestrali, oltre a rappresentare un importante strumento per condividere iniziative di carattere istituzionale e valoriale, ha permesso il coinvolgimento dei lavoratori attraverso articoli e rubriche redatti con la loro collaborazione.

Nel 2022 sono stati inviati anche 21 Coop Flash, la maggior parte dei quali dedicata al lancio dei nuovi Prodotti a Marchio.

circa
1,400
milioni di euro
il risparmio
complessivo
dei dipendenti
grazie al Welfare
aziendale

5.2 Organici

I dipendenti in forza in Cooperativa alla data del 31/12/2022 risultano essere 4.616, nella tabella sottostante è riportata la composizione nel dettaglio per tipologia contrattuale e sesso.

NUMERO DEI DIPENDENTI AL 31.12.2022

LIVELLO	UOMINI						DONNE						Confronto 31/12/2021			
	TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO		APPRENDISTATO		TEMPO INDETERMINATO		TEMPO DETERMINATO		APPRENDISTATO		TOTALE per LIVELLO	Incidenza % dei Livelli	TOTALE per LIVELLO	Incidenza % dei Livelli
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time				
DIR	10	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14	0,30	16	0,34
Q	50	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	60	1,30	61	1,30
1°	127	0	2	0	0	0	79	0	0	0	0	0	208	4,51	208	4,44
2°	62	0	1	0	0	0	88	1	0	0	0	0	152	3,29	144	3,07
3° S	18	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	23	0,50	25	0,53
3°	271	17	8	0	0	0	200	54	0	3	0	0	553	11,98	567	12,11
4° S	69	0	0	0	0	0	107	7	2	0	0	0	185	4,01	171	3,65
4°	141	223	0	0	1	0	160	2.512	3	0	0	0	3.040	65,86	3.095	66,08
5°	1	53	1	6	2	7	5	184	2	26	0	29	316	6,85	330	7,05
6°	0	0	0	0	1	18	0	3	0	0	1	42	65	1,41	67	1,43
TOTALE	749	293	12	6	4	25	658	2.761	7	29	1	71	4.616	100	4.684	100

Nelle tabelle sottostanti si evidenzia la composizione dell'organico per fasce di età e anzianità di servizio.

DIPENDENTI AL 31.12.2022 PER FASCE DI ETÀ

Lavoratori per fasce età	Uomini	Donne	Totale	Incidenza %
Fino a 25 anni	38	62	100	2,71
Da 26 a 35 anni	198	432	630	13,65
Da 36 a 45 anni	282	906	1.188	25,74
Da 46 a 55 anni	366	1.475	1.841	39,98
Da 56 a 65 anni	205	649	854	18,50
Oltre i 66 anni	0	3	3	0,06
Totale	1.089	3.527	4.616	100

DIPENDENTI AL 31.12.2022 PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Lavoratori per fasce anzianità di servizio	Uomini	Donne	Totale	Incidenza %
Fino a 5 anni	188	697	885	19,71
Da 6 a 10 anni	199	819	1.018	22,05
Da 11 a 15 anni	63	377	440	9,53
Da 16 a 20 anni	141	329	470	10,18
Da 21 a 25 anni	301	696	997	21,60
Oltre i 25 anni	197	609	806	17,46
Totale	1.089	3.527	4.616	100

Si conferma la percentuale di lavoratori assunti con una forma di occupazione stabile, infatti i contratti a Tempo Indeterminato e Apprendistato risultano essere il 98,8% di cui ben 258 attivati nel corso del 2022.

La percentuale di conferma degli apprendisti il cui periodo di formazione scadeva nel 2022 è del 100%.

La stabilizzazione occupazionale all'interno della Cooperativa evidenzia l'attenzione e valorizzazione delle nostre risorse e ci consente, nel rispetto dei requisiti e dei limiti definiti dalla legislazione vigente, di usufruire degli esoneri contributivi.

L'occupazione femminile rappresenta oltre il 76% dei lavoratori.

Si rileva inoltre l'attenzione della Cooperativa anche all'inserimento dei lavoratori diversamente abili che risultano essere 218, coprendo quasi interamente gli obblighi di legge.

Nelle schede sotto riportate è possibile confrontare l'evoluzione degli organici dalla data di costituzione della Cooperativa alle ultime 3 annualità ed il numero medio dei lavoratori suddivisi per Canale.

EVOLUZIONI ORGANICI NOVA COOP

Data	Full-Time			Part-Time			Totale
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
31/12/90	734	696	1.430	78	768	846	2.276
31/12/20	817	680	1.497	340	2.939	3.279	4.776
31/12/21	779	668	1.447	337	2.900	3.237	4.684
31/12/22	765	666	1.431	324	2.861	3.185	4.616
Differenza 2021/2022	(14)	(2)	(16)	(13)	(39)	(52)	(68)
Differenza 1990/2022	31	(30)	1	246	2.093	2.339	2.340

NUMERO MEDIO DIPENDENTI PER CANALE

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale 2022	Totale 2021	Confronto 2021/2022
Canale IPER	1	28	2.607	2.636	2.685	(49)
Canale SUPER		3	1.654	1.657	1.702	(45)
Drive/E-COMMERCE			19	19	21	(2)
FIORFOOD			57	57	58	(1)
DIREZIONE - UFFICI	14	30	211	255	249	6
Numero Medio	15	61	4.548	4.624	4.715	(91)

L’inserimento di nuovo personale viene effettuato anche tramite le Agenzie di Somministrazione che collaborano con Nova Coop. Questa modalità consente la collocazione di personale non specializzato nella nostra realtà, con l’opportunità di entrare a far parte in modo stabile del nostro organico.

Alla data del 31.12.2022 i lavoratori somministrati in missione in Nova Coop prevalentemente con contratto Part-time erano 740, di cui circa il 73% donne.

EVOLUZIONE SOMMINISTRAZIONE

	2020	2021	2022
Numero Lavoratori Somministrati al 31.12	700	664	740

Tenendo in considerazione i lavoratori somministrati, ormai presenti in modo significativo nella nostra Cooperativa, l’organico complessivo al 31.12.2022 risulta composto da 5.356 lavoratori.

5.3 Formazione

Con il 2022 è ripresa a pieno ritmo la strutturazione di Progetti Formativi destinati ai lavoratori della rete vendita. I moduli proposti, di natura manageriale, commerciale e procedurale hanno coinvolto una vasta platea di colleghi, che hanno salutato positivamente il “ritorno in aula” e il confronto in presenza.

Le attività legate al Progetto di conoscenza e diffusione della metodologia Open & Agile sono proseguite con la realizzazione di un “**Workshop Openness**” dedicato ai Capi Settore di Ipermercato. Obiettivo della formazione condividere nuove strategie, metodi e strumenti per favorire il passaggio dalla semplice partecipazione ad un reale e fattivo “coinvolgimento” del gruppo di lavoro, con conseguente sviluppo di iniziativa e responsabilità.

Gli strumenti appresi dai Capi Settore sono stati condivisi con i Capi Reparto partecipanti ai moduli di formazione manageriale, incentrati sui temi **Risoluzione dei problemi, Team work e Gestione del gruppo**. Il tema della gestione delle risorse umane è stato affrontato anche con Coordinatori e Referenti dei canali Super e Iper di fresca nomina, coinvolti nell’apprendimento di metodologie e strumenti utili per sviluppare e incrementare le capacità di osservazione, ascolto e feedback.

I gruppi di regia dei punti vendita di **Intra, Luino e Volpiano** hanno partecipato a percorsi di **Team Building** costruiti ad hoc e focalizzati sull’essere squadra e sugli obiettivi di punto vendita, da raggiungere attraverso l’impegno e la collaborazione reciproca, coinvolgendo e stimolando positivamente i rispettivi collaboratori.

Nel 2022 è ripartito il Progetto Formativo di **Aggiornamento rivolto al personale dei Reparti Macelleria e Pescheria**, interrotto nel 2020 causa pandemia. Gli obiettivi sono stati quelli di allineare conoscenze e competenze e di fornire nuovi stimoli e nuova motivazione ai lavoratori, incrementandone il senso di appartenenza. I partecipanti hanno seguito un percorso suddiviso in due differenti momenti formativi, dedicati all’approfondimento merceologico, tecnico e procedurale e all’acquisizione di nuove competenze per affinare il dialogo commerciale con il cliente e il Socio. Nell’ambito del Progetto sono state formate complessivamente **540 persone**.

Infine è proseguita la formazione destinata ai giovani **Apprendisti** e finalizzata all’acquisizione delle competenze trasversali e professionalizzanti previste dai rispettivi Piani formativi. Sono state organizzate aule inerenti storia e valori cooperativi, la contrattazione collettiva di riferimento, la conoscenza di ruoli e attività dei diversi reparti, il servizio al cliente.

Le particolari condizioni imposte dalla pandemia, rispetto ai lavoratori della Sede, hanno messo ancora di più in luce la necessità di potenziare quelle competenze che riguardano la Comunicazione e il lavorare per Obiettivi. Ai dipendenti di sede sono stati proposti dei percorsi formativi differenziati per responsabili e collaboratori sull’utilizzo di strumenti efficaci per organizzare le attività lavorative e raggiungere gli obiettivi di Cooperativa.

Formazione sicurezza

La formazione in materia di salute e sicurezza ha subito nella prima parte dell'anno alcuni rallentamenti dovuti alla pandemia, meno impattanti rispetto a quelli del 2021, con periodi di sospensione delle attività relativamente brevi. Sono stati quindi privilegiati i corsi online di formazione generale e specifica che hanno coinvolto più di 380 lavoratori.

Nel secondo semestre è stata incrementata la formazione d'aula per sopperire ai periodi di stop imposti dalla pandemia. La formazione ha coinvolto tutta la rete vendita, in particolare sono state organizzate numerose edizioni dei corsi di aggiornamento dei lavoratori (con i posturologi della Società Eukinetica), corsi per tutti i dirigenti prevenzionistici e corsi per tutti i Responsabili dei Punti Vendita.

Per quanto concerne i corsi tradizionali, sono state organizzate 29 edizioni dei corsi di aggiornamento per lavoratori, per un totale di 770 persone aggiornate; 10 edizioni del corso preposti per un totale di 128 aggiornati e/o formati e un'edizione del corso dirigenti per la sicurezza; 3 edizioni del corso antincendio medio ed elevato, (46 persone formate) 5 edizioni di aggiornamento antincendio (71 persone aggiornate), 3 corsi di Primo Soccorso completo (44 persone formate) e 15 edizioni di aggiornamento Primo Soccorso (293 persone aggiornate).

Nel 2023 proseguirà l'attività di pianificazione dei corsi di Formazione obbligatori di legge, con l'obiettivo di renderli maggiormente attrattivi introducendo anche nuove tipologie di corsi per Dirigenti che aumentino le possibilità di confronto e collaborazione con i componenti dell'organigramma aziendale della sicurezza.

Formazione igiene e cultura della sicurezza alimentare

Il principale intervento nel 2022 è stato quello relativo al progetto mantenimento in Macelleria e Pescheria. Il programma ha coinvolto capi reparto e addetti della rete anche in un riallineamento sulle buone pratiche e sulle procedure di reparto. La conduzione degli incontri in sinergia con i colleghi di Merci e Mestieri ha permesso di apportare un duplice, ma unidirezionale punto di vista, fondamentale in un contesto di cultura della sicurezza alimentare.

Per la ristrutturazione dei negozi di Luino e Intra si è confermato il modulo formativo, in cooperazione con Merci e Mestieri, che vede il coinvolgimento dei capi reparto sul nuovo disegno del punto vendita per definire gli impegni necessari, garantire che la nuova struttura venga preservata e individuare percorsi di miglioramento. Le successive riunioni con gli addetti permettono la condivisione degli argomenti individuati e il coinvolgimento sulle azioni da mettere in campo per vendere in igiene e sicurezza.

Le aree di attenzione: i luoghi in cui si svolgono le attività, le persone attraverso il riallineamento sulle buone pratiche, sulle procedure di reparto e sull'igiene personale, la merce per esaminare i potenziali pericoli e minimizzare i rischi legati alla vendita di prodotti non sicuri e salubri.

Specifica attenzione è stata dedicata alla formazione della nuova modalità di vendita di prodotti di gastronomia calda. Sono inoltre proseguite attività di formazione su temi specifici derivanti da non conformità, quali presenza di scaduti, gestione catena del freddo, produzioni gastronomiche e ristori.

Riepilogo attività formative Nova Coop 2022

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE INTERNA 2022

Partecipanti Direzione e Uffici	230
Partecipanti canale Ipermercati, Drive, e-commerce	2.056
Partecipanti canale Supermercati, Superstore e Fiorfood	1.979
Totale partecipanti Corsi di Formazione interna	4.265
Totale ore di formazione erogate	65.650

PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE ESTERNA 2022

Totale partecipanti	14
Totale ore di formazione erogate	445
di cui presso Scuola Coop	219 (pari al 49%)

5.4 Prevenzione e protezione dei lavoratori

Nel corso del primo semestre 2022, una parte significativa dell'attività del Servizio Prevenzione e Protezione è stata indirizzata alla gestione delle problematiche legate alla pandemia da Covid-19; si è trattato di recepire le disposizioni normative provenienti da fonti di diverso livello (Decreti Legge, Decreti del Presidente del Consiglio, ordinanze ministeriali e regionali, ecc.) e di applicarle alle realtà dei Punti di Vendita e della sede. Le tematiche affrontate hanno riguardato in particolare le misure di prevenzione e protezione, le modalità di accesso della clientela ai punti vendita, le tempistiche delle sanificazioni; il nodo centrale è stato il tracciamento dei positivi, la loro gestione e i vari rientri: fin dall'inizio della pandemia la scelta di Nova Coop è stata quella di far rientrare i lavoratori solo dopo l'evidenza della loro negativizzazione.

Le attività precedentemente citate sono state effettuate coinvolgendo periodicamente il "Comitato" previsto dal Protocollo condiviso del 6/4/2021, nel quale partecipavano i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e le rappresentanze sindacali aziendali.

Oltre alle attività riguardanti la pandemia, il Servizio Prevenzione si è dedicato alle attività specifiche di salute e sicurezza sul lavoro: il Documento di Valutazione dei Rischi, in costante monitoraggio, è stato aggiornato in relazione all'incremento della rete vendita e all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

La movimentazione manuale dei carichi (MMC – UNI ISO 11228:2022) è stata rivalutata nei reparti ortofrutta dove è stato inserito il nuovo layout (vedi il nuovo Superstore di Luino); sempre in ortofrutta sono state adottate a livello consortile le nuove cassette richiudibili (colore beige).

Anche i movimenti ripetitivi sono stati rivalutati nei Punti di Vendita dove sono state inserite le nuove casse frontali simmetriche, che permettono di alternare le posture del tronco prelevando alternativamente i prodotti con il braccio destro e con il sinistro. Inoltre sono stati rivalutati i movimenti ripetitivi (CTD) nei reparti pescheria nei quali è presente il sistema di fabbricazione del ghiaccio a soffitto. Questo ultimo sistema ha permesso una notevole diminuzione degli indici nell'attività mattutina di posizionamento del ghiaccio sul banco. L'implementazione proseguirà nel corso del 2023 per tutti i nuovi Punti di Vendita e per quelli in ristrutturazione.

Nel 2022 è proseguita la valutazione del rischio sismico delle strutture e l'analisi degli impianti a scopo prevenzionistico.

Nel corso dell'anno sono state sostituite (in collaborazione con la Direzione Tecnica) le vecchie filmatrici, con un nuovo modello che non presenta rischi di taglio. In tutte le cucine dei punti ristoro è stata inserita la cartellonistica indicante il rischio ustione in corrispondenza delle piastre elettriche e rischi di fuoriuscita di olio bollente in corrispondenza delle friggatrici.

Il Servizio Prevenzione e Protezione ha effettuato in tutti i punti vendita della rete commerciale i sopralluoghi denominati "Safety Day"; grazie al costante confronto con il personale di rete vendita è emersa la necessità di aggiornare le composizioni delle squadre di emergenza, incrementare la formazione delle stesse e aggiornare i piani di emergenza di alcuni Punti di Vendita.

Con l'obiettivo di rendere più fruibile e informatizzata l'attività di sopralluoghi, il Servizio di Prevenzione e Protezione ha valutato l'adozione di un software per la pianificazione, la gestione e la risoluzione delle "non conformità" riscontrate nei Safety Day, nei sopralluoghi obbligatori di legge del Medico Competente e nelle check list delle Squadre di Emergenza. Lo strumento entrerà a regime nel corso del 2023.

È proseguita la campagna di ergonomia delle postazioni di lavoro con la scelta di attrezzature che ne favoriscano l'applicazione, nonché la ricerca di DPI sempre più peculiari rispetto al loro utilizzo per garantirne una ancor maggiore efficacia. Su questo specifico tema nel corso del 2022 è stato avviato il progetto delle sedute ergonomiche della barriera casse e degli uffici dei Punti di Vendita. Il progetto è stato finanziato nell'ambito del PNRR e sarà realizzato in collaborazione con la società Eukinetica, già nostra consulente in tema di formazione.

Dal punto di vista operativo, è proseguita l'implementazione della suite gestionale posta in uso ai medici competenti ed essa è stata resa disponibile alla rete vendita per la consultazione dei giudizi di idoneità sanitaria, per la registrazione della consegna DPI ai lavoratori, per l'archiviazione degli addestramenti, nonché la possibilità di controllare tutti i corsi di formazione che il D.Lgs. 81/08 rende obbligatori e che il SPP pianifica e gestisce.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 215/2021 che ha introdotto l'obbligo a carico del Datore di Lavoro di individuare il preposto o i preposti per l'effettuazione delle attività di vigilanza di cui all'art 19, Nova Coop ha definito, tramite indicazione nel DVR, le figure di preposto, ovvero per gli Ipermercati Capi Settore e Capi Reparto e per i Supermercati Capo Negozio, Capo Area, e Capi Reparto.

Sorveglianza Sanitaria

In accordo con i medici competenti, la sorveglianza sanitaria è proseguita sia in coerenza con il Protocollo Sanitario Aziendale che in applicazione del protocollo condiviso per il contrasto della diffusione della pandemia da Covid-19, con modalità definite insieme all'ufficio del personale per rendere la sorveglianza stessa più efficace e di più facile gestione in relazione alle ricadute organizzative.

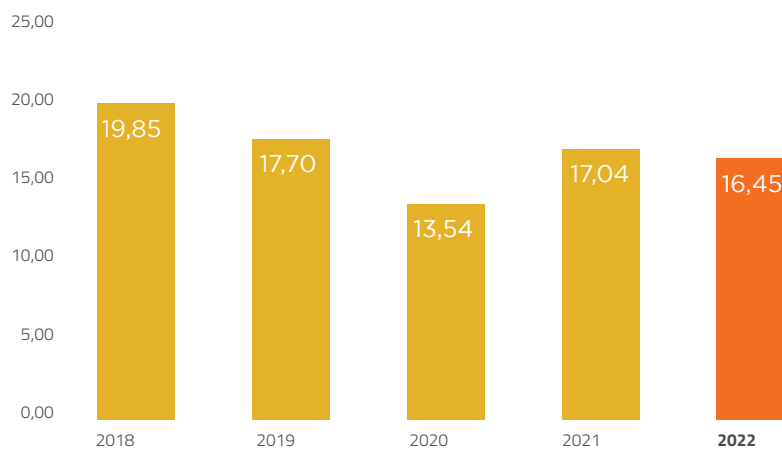
Complessivamente i medici competenti hanno effettuato nel 2022 un totale di 963 visite.

Indici infortunistici

Gli indici infortunistici hanno fatto registrare un miglioramento rispetto al 2021: l'indice di frequenza è stato pari a 16,45 (era stato 17,04 nel 2021), l'indice di gravità è stato pari a 0,32 che rappresenta l'indice più basso registrato da sempre (eguagliato il dato del 2020).

Si può osservare come nel corso degli anni gli indici sono progressivamente diminuiti, in virtù della grande attenzione che Nova Coop attribuisce alla salute e al benessere dei propri lavoratori.

INDICE DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI (2018 - 2022) TOTALE NOVA COOP ESCLUSO INFORTUNI IN ITINERE



INDICE DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI (2018 - 2022) TOTALE NOVA COOP ESCLUSO INFORTUNI IN ITINERE

