

05

Organizzazione, gestione e sviluppo delle Risorse Umane



5.1 Politiche industriali, organizzazione, welfare

Politiche industriali e costo del lavoro

Nel 2023 il rapporto con le organizzazioni sindacali di categoria, caratterizzato da una relazione franca, aperta e produttiva, è culminato nell'incontro di fine settembre con le Segreterie Regionali. In tale occasione, alla presenza di tutti i funzionari provinciali delle organizzazioni sindacali, oltre a presentare ufficialmente il nuovo assetto della Direzione Risorse Umane, si è colta occasione per verificare il raggiungimento degli obiettivi di recupero occupazionale che la Cooperativa e le Organizzazioni Sindacali si erano posti a seguito dell'accordo del 2021 sulle uscite volontarie incentivate.

L'incontro si è svolto in un clima sereno di confronto e, oltre alla soddisfazione per il raggiungimento delle numeriche ambiziose dell'accordo citato, si è registrato un importante momento di aggiornamento sullo stato di salute della Cooperativa e sugli sviluppi dei progetti in essere impattanti sulla gestione delle risorse umane.

Per quanto riguarda gli aspetti del rinnovo contrattuale, l'anno 2023 ha visto l'erogazione di due importanti interventi previsti dal Protocollo Straordinario, sottoscritto a fine 2022, che prevede:

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 riconosciuto in due soluzioni: 200,00 euro a gennaio e 150,00 euro a marzo 2023;
2. un aumento mensile, a decorrere dal 1° aprile 2023, di una somma pari a 30 euro lordi al IV livello, riparametrati sugli altri livelli e riproporzionati per i lavoratori part time, a titolo di acconto sui futuri aumenti contrattuali.

Nel corso dell'anno, nonostante la disponibilità delle cooperative, il proseguimento della trattative è stato caratterizzato da un brusco arresto in autunno. La posizione delle organizzazioni sindacali si è dimostrata particolarmente intransigente rispetto alla richiesta delle cooperative di considerare prioritario un rinnovo che fosse economicamente sostenibile sul lungo periodo per tutte le imprese coinvolte.

La decisione delle organizzazioni sindacali di non proseguire le trattative ha portato all'apertura dello stato di agitazione, culminato con la proclamazione dello sciopero nel venerdì precedente il Natale.

Gli effetti di questa situazione hanno avuto un impatto molto limitato su Nova Coop a conferma del senso di appartenenza e responsabilità che da sempre i nostri lavoratori sanno dimostrare anche nei momenti più complessi.

Le cooperative, nonostante l'interruzione della trattativa a livello nazionale e considerando prioritario dare un segnale alle lavoratrici e ai lavoratori in un momento di forte difficoltà economica, hanno

deciso – unica parte datoriale nel settore commercio – di erogare, con la mensilità di novembre un ulteriore anticipo su futuri aumenti contrattuali di euro 30.

Il nuovo anno ha visto la ripresa della trattativa grazie ad una rinnovata apertura agita concretamente dalla parte datoriale e accolta positivamente dalle organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda l'evoluzione del costo del lavoro, numerosi i fenomeni endogeni ed esogeni, la combinazione dei quali ha determinato la dimensione dei numeri finali che presenta un delta a crescere rispetto all'anno precedente di più di 4 milioni.

Se si analizza con maggior dettaglio la composizione del costo, possiamo evidenziare gli elementi che hanno consentito di attutire l'impatto delle azioni intraprese in prospettiva del rinnovo del CCNL unito al costo del lavoro conseguente alle aperture di Alpigiano e dei due punti vendita In Coop di Torino.

Possiamo ricondurre i recuperi a diversi fattori, il primo rappresentato da una riduzione significativa del valore delle ferie accantonate attraverso un corretto smaltimento ed utilizzo, che ha consentito un ritorno di quasi 200 mila euro. Un altro fattore è stato il contenimento delle assenze da lavoro per malattia, in recupero rispetto all'ultimo anno post pandemia di circa 145 mila euro. La capacità della rete vendita di lavorare non solo sui livelli di servizio ma anche mettendo a terra una attenta gestione delle variabili di costo ha consentito, tra le altre cose, il contenimento dei costi legati agli straordinari pur mantenendo un costante e adeguato livello di servizio a soci e consumatori nonché il numero di ore lavorate nella rete commerciale che si è attestato a 5.814.589 con un risparmio di 31.510 ore sul budget.

Rispetto alle previsioni, un'altra componente del costo del lavoro decisamente anomala rispetto all'andamento del 2022 è stata la rivalutazione del TFR determinata sulla base dell'indice Istat. Così come lo scorso anno, la variabile inflazionistica aveva infatti determinato un incremento di questa componente di oltre 1 milione di euro rispetto all'anno precedente, mentre quest'anno, per contro, ha consentito un recupero di più di 1,5 milioni di euro.

Organizzazione del lavoro

Dopo un corretto periodo di sperimentazione del modello di smart working, la direzione di Nova Coop ha deciso di rendere definitivo l'accordo sottoscritto con tutti i lavoratori della sede il cui ruolo/mansione fosse compatibile con questa modalità di lavoro agile. Questo modello organizzativo raggiunge un duplice obiettivo: da un lato soddisfa le esigenze dei lavoratori in tema di conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro dall'altro consente incrementi di produttività e diffusione della modalità di lavoro per obiettivi, più favorevole alla proattività e all'ingaggio delle persone e dei gruppi.

Il progetto relativo al nuovo gestionale Zucchetti ha fortemente condizionato gli ultimi anni di attività data la sua portata e il suo perimetro; ricordiamo che 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 solo per citarne alcuni. L'introduzione di Zucchetti ha dato avvio ad un percorso articolato e complesso di change management basato su: persone e apertura ad un nuovo mindset, processi e relativo miglioramento continuo, strumenti.

Il 2023 ha permesso di ultimare l'estensione del nuovo gestionale in tutta Nova Coop, di completare la formazione a tutti i responsabili dei punti vendita e della sede e, successivamente, di individuare nuove opportunità di miglioramento orientate ad uniformare e consolidare le competenze tecniche per la gestione delle risorse umane. Nella rete vendita si è arrivati a definire un processo di revisione degli orari base per aggiornarli e renderli più funzionali, sostenibili e coerenti alle esigenze organizzative, in sinergia alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il 2023 ha rappresentato un anno di transizione nel cambiamento dei gestionali e in particolar modo delle prassi operative; il 2024 sarà dedicato alla ripresa e verifica dell'utilizzo di Zucchetti attraverso incontri di follow up rivolti a tutti i responsabili della rete vendita.

Le nuove sfide del 2024, sulla scia del 2023, promuovono azioni mirate ad un incremento del benessere organizzativo delle risorse umane, supportate da un approccio al miglioramento continuo

e da una vision Open&Agile e Lean attraverso cui l'area della gestione, in sinergia con la Direzione Vendite e le altre funzioni della Direzione Risorse Umane, propone percorsi in linea con gli obiettivi aziendali.

Welfare contrattuale

Il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in Cooperativa prevede per i lavoratori:

1. il Fondo di previdenza integrativa **Previdenza Cooperativa** che ha lo scopo di fornire, all'atto del pensionamento, prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio (INPS).

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.

Dipendenti aderenti al 31/12	Contributi a carico Azienda 2023	TFR versato al Fondo 2023
1.607	642.319 €	2.230.224 €

2. dei **Fondi di assistenza sanitaria integrativa** che hanno lo scopo di garantire trattamenti di assistenza sanitaria integrativi delle prestazioni rese dal SSN.

Vengono iscritti ai fondi 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; la Cassa Assistenza Sanitaria Dirigenti Cooperative di Consumatori, rivolta ai dirigenti.

Sia i quadri che i dirigenti intervengono con una quota a loro carico.

Dipendenti aderenti al 31/12	Contributi a carico Azienda 2023
1.672	770.127 €

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Anticipi anno 2023 – Fondo Azienda

N. dipendenti richiedente l'Anticipo TFR nel 2023	Esborso complessivo Conto Azienda
19	182.660 €

Cessazioni anno 2023 – Fondo Azienda

N. dipendenti in uscita nel 2023	Esborso complessivo Conto Azienda
77	1.152.803 €

Accantonamento al 31.12.2023: al netto del relativo contributo INPS e comprensivo di rivalutazione lorda

TFR Accantonato al 31.12.2023

6.585.688 €

Welfare aziendale e comunicazione interna

Il Welfare aziendale ha confermato anche per il 2023 le proposte nelle Aree tematiche **Persona, Famiglia, Risparmio, Salute**, con l'aggiunta di nuove iniziative volte alla tutela del benessere e della salute di lavoratori e lavoratrici, grazie alla vincita del **Bando Conciliamo** con il progetto **"Noi Nova Coop cresce! Più tempo per noi"**.

In particolare, è stato inserito un Servizio di *Care Manager*: i dipendenti contattando il Contact center di WelfareComeTe (nostro partner in questa iniziativa) attraverso canali dedicati quali un numero verde e/o una mail, hanno avuto a disposizione un professionista della cooperazione sociale con cui individuare il percorso di cura più appropriato per la propria situazione familiare, esplorando le possibilità offerte dal Servizio Pubblico e dal privato sociale.

Sono stati messi a disposizione **contribuiti economici** nei seguenti ambiti: Assistenza e cura domestica (servizi socio-assistenziali, badanti, servizi educativi e babysitting) - Percorso di aiuto-compiti - Percorso di aiuto allo studio per figli dei dipendenti con DSA.

Altre iniziative sono state rivolte al nucleo familiare: il **Bonus Asilo nido** che ha erogato un contributo ai dipendenti neo genitori che si sono serviti di Asili Nido (pubblici e privati) e la **Campagna medica pediatrica** (in collaborazione con il Gruppo Affidea-CDC) rivolta ai figli dei dipendenti dai 3 ai 12 anni per la fruizione di visite specialistiche.

La consegna delle **Borse di Studio** ai figli meritevoli dei dipendenti ha riconfermato l'apprezzamento dell'iniziativa dell'Area Famiglia: anche lo scorso anno sono state erogate 110 borse di studio destinate a studenti delle Superiori ed Universitari per un valore complessivo pari a 50.000 euro. Così come 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 2023, è stato aggiunto il nuovo portale **Vip District** che è andato ad ampliare l'offerta proposta, nel Portale Noi Nova Coop, in termini di promozioni riservate e dedicate al fine di godere di sempre maggiori offerte e sconti messi a disposizione da prestigiosi marchi.

Il tradizionale appuntamento con l'indagine di clima che dal 2017 coinvolgeva ogni due anni tutta la Cooperativa aveva subito una sospensione durante il periodo della pandemia.

Nel 2023 si è deciso di ripartire, grazie al progetto "Ben-Essere in Nova Coop", rivedendo l'indagine, modificando soprattutto la modalità di somministrazione e rendendola, sempre nell'ambito anonimato, completamente digitale.

Attraverso l'utilizzo di tablet appositamente predisposti è stato rilevato il livello di benessere organizzativo e il benessere personale di tutta la sede di Vercelli, e dei capi di rete. Si procederà nel 2024 alla rilevazione delle stesse variabili su tutta la popolazione aziendale.

L'attenzione è orientata a rilevare il livello di energia delle persone che si esprime attraverso il loro Benessere psicofisico e valoriale, per confrontarlo con le variabili organizzative che possono impattare su tale benessere come ad esempio l'organizzazione del lavoro, la comunicazione aziendale e la fiducia che le persone hanno nell'affrontare le sfide che i costanti cambiamenti portano alla Cooperativa.

Obiettivo dell'indagine è quello di restituire a tutte le unità organizzative una fotografia sulle variabili indagate in modo che si possono fare gli approfondimenti necessari e procedere con azioni di miglioramento immediate, tema di lavoro per l'anno 2024. Le aree di benessere individuale indagate potranno fornire spunti di riflessione per un ampliamento delle proposte del piano di welfare aziendale.

Nel 2023 la Cooperativa ha mantenuto aperto il canale di comunicazione con i lavoratori anche attraverso la pubblicazione dell'House organ "INnova coop" e del periodico "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 2023 sono stati inviati anche 23 Coop Flash, la maggior parte dei quali dedicata al lancio dei nuovi Prodotti a Marchio e alle iniziative di Welfare aziendale.

I dipendenti in forza in Cooperativa alla data del 31.12.2023 risultano essere 4.629, nella tabella sottostante è riportata la composizione nel dettaglio per tipologia contrattuale e sesso.

5.2 Organici

NUMERO DEI DIPENDENTI AL 31.12.2023

LIVELLO	DONNE								UOMINI						anno precedente			
	APPRENDISTATO		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE DONNE	APPRENDISTATO		TEMPO DETERMINATO		TEMPO INDETERMINATO		TOTALE UOMINI	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	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	10	0	10	13	1,28%	16	0,34%
Q	0	0	0	0	10	0	10	0	0	0	0	49	0	49	59	1,27%	61	1,30%
1°	0	0	1	0	78	0	79	0	0	0	0	129	0	129	208	4,49%	208	4,44%
2°	0	0	3	0	93	1	97	0	0	2	0	63	1	65	162	3,50%	144	3,07%
3°S	0	0	0	0	7	0	7	0	0	0	0	21	0	21	28	0,60%	25	0,53%
3°	0	0	3	1	242	53	299	0	0	10	1	295	16	322	621	13,42%	567	12,11%
4°S	0	0	4	0	79	4	87	0	0	0	0	47	0	47	134	2,89%	171	3,65%
4°	0	0	1	0	163	2.511	2.675	0	1	0	0	133	218	352	3.027	65,39%	3.095	66,08%
5°	1	10	3	22	4	187	227	1	5	1	2	1	59	69	296	6,39%	330	7,05%
6°	1	53	0	0	0	2	56	1	24	0	0	0	0	25	81	1,75%	67	1,43%
TOTALE	2	63	15	23	679	2.758	3.540	2	30	13	3	748	293	1.089	4.629	100%	4.684	100%

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

DIPENDENTI AL 31.12.2023 PER FASCE DI ETÀ

Dipendenti per fasce età	Donne	Uomini	Totale	Incidenza %
Fino a 25 anni	62	48	110	2,38%
Da 26 a 35 anni	391	178	569	12,29%
Da 36 a 45 anni	893	257	1.150	24,84%
Da 46 a 55 anni	1.458	370	1.828	39,49%
Da 56 a 65 anni	729	234	963	20,80%
Da 66 a 75 anni	7	2	9	0,19%
Totale	3.540	1.089	4.629	100,00%
	76,47%	23,53%	100,00%	

DIPENDENTI AL 31.12.2023 PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Dipendenti per fasce anzianità di servizio	Donne	Uomini	Totale	Incidenza %
Fino a 5 anni	760	314	1.074	23,20%
Da 6 a 10 anni	233	103	336	7,26%
Da 11 a 15 anni	621	190	811	17,52%
Da 16 a 20 anni	793	185	978	21,13%
Da 21 a 25 anni	529	97	626	13,52%
Oltre i 25 anni	604	200	804	17,37%
Totale	3.540	1.089	4.629	100,00%

Si conferma la percentuale di lavoratori assunti con una forma di occupazione stabile, infatti i contratti a tempo indeterminato e apprendistato risultano essere il 98,83% di cui ben 231 attivati nel corso del 2023.

La percentuale di conferma degli apprendisti il cui periodo di formazione scadeva nel 2023 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 202, 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
31/12/19	814	667	1.481	320	2.880	3.200	4.681
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
31/12/23	763	696	1.459	326	2.844	3.170	4.629
Differenza 2022/2023	(2)	30	28	2	(17)	(15)	13
Differenza 1990/2023	29	0	29	248	2.076	2.324	2.353

NUMERO MEDIO DIPENDENTI PER CANALE

	Dirigenti	Quadri	Impiegati	Totale 2023	Totale 2022	Confronto 2022/23
Canale SUPER	1	27	2.588	2.616	2.636	(20)
Canale IPER	0	3	1.647	1.650	1.657	(7)
Drive/E-COMMERCE	0	0	18	18	19	(1)
FIORFOOD	0	0	58	58	57	1
DIREZIONE - UFFICI	13	31	235	279	255	24
Numero medio	14	61	4.546	4.621	4.624	(3)

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 31.12.2023 i lavoratori somministrati in missione in Nova Coop prevalentemente con contratto part time erano 781, di cui circa il 71% donne.

EVOLUZIONE SOMMINISTRAZIONE

	2021	2022	2023
Numero Lavoratori Somministrati al 31/12	664	740	781

Tenendo in considerazione i lavoratori somministrati, ormai presenti in modo significativo nella nostra Cooperativa, l'organico complessivo al 31.12.2023 risulta composto da 5.410 lavoratori.

Dopo le limitazioni imposte dal periodo pandemico, nel 2023 l'attività formativa è ripresa a pieno ritmo.

In merito alla formazione di legge e normativa, oltre ai percorsi dedicati al personale neoassunto e agli aggiornamenti in materia sicurezza, HACCP e Cultura della sicurezza alimentare, sono stati pianificati interventi di aggiornamento e approfondimento in tema GDPR Privacy e D.Lgs. 231/2001.

Ampio spazio è stato dedicato alla formazione dei lavoratori dei negozi in apertura e dei punti vendita coinvolti da una ristrutturazione, che hanno visto replicarsi i consolidati percorsi di avvicinamento, approfondimento e rafforzamento.

L'anno ha preso avvio con il percorso formativo dedicato al Super di **Alessandria**, interessato da un'importante ristrutturazione e dall'apertura di un punto ristoro. Formazione di legge, procedurale, merceologica, di orientamento al cliente per tutti i lavoratori e **Team building** del gruppo di regia sono stati gli elementi-chiave di un percorso molto "partecipato".

Sono poi stati organizzati i percorsi di formazione pre-apertura per il punto vendita di **Alpignano** e per i due nuovi punti vendita **InCoop di Via Madama Cristina** e **Corso Inghilterra a Torino**. Le aule, oltre ad approfondire i temi istituzionali di base, di formazione al ruolo e di costruzione dei Team di regia, hanno agevolato la conoscenza reciproca tra i futuri colleghi e creato le fondamenta per una solida collaborazione.

Il gruppo di regia dell'Ipermercato di **Beinasco**, impegnato in un significativo intervento di ristrutturazione, si è cimentato in un **Team Building** finalizzato alla condivisione di strategie per una gestione efficace del cambiamento.

I lavoratori del **Fiorfood** hanno avuto l'opportunità di partecipare ad un intervento formativo a loro dedicato, finalizzato ad incrementare le competenze di Relazione e Servizio al cliente.

Il Progetto di **Aggiornamento "Reparto Casse"** ha coinvolto 113 lavoratrici e lavoratori di 13 negozi del canale Super in un percorso formativo incentrato su comunicazione e relazione con il cliente, con un focus sulla conoscenza dei servizi Novapoint.

Al Progetto di **Aggiornamento "Reparto Ristoro"** hanno partecipato 204 lavoratori di 7 Ipermercati con l'obiettivo di incrementare livello di attenzione, ascolto e professionalità nella gestione dei clienti.

Nel corso dell'anno sono proseguiti i **percorsi rivolti al personale di rete con ruoli di responsabilità**, attraverso la realizzazione di moduli istituzionali, legislativi, manageriali, procedurali e tecnico-merceologici, distinti in base al ruolo professionale. Particolare attenzione è stata posta al tema della gestione delle risorse umane, attraverso la condivisione di metodologie e strumenti utili a favorire il coinvolgimento del gruppo di lavoro.

È inoltre proseguita la formazione dedicata ai giovani **Apprendisti**, finalizzata all'apprendimento delle competenze trasversali e professionalizzanti previste dal Piano formativo.

5.3 Formazione

Formazione sicurezza

La formazione in materia di salute e sicurezza, dopo i rallentamenti dovuti alla pandemia, ha ripreso a pieno ritmo nei confronti di tutte le discipline ad essa attinenti. Parallelamente ai corsi in presenza, sono proseguiti anche i corsi on line di formazione generale e specifica, ricostituendo quindi un pacchetto formativo completo. In totale, i corsi di formazione generale e specifica hanno coinvolto più di 250 lavoratori.

La formazione in presenza, estesa nuovamente a tutte le discipline e svolta con la collaborazione di Società di consulenza esperte, ha proposto un'offerta di più di 90 corsi totali. Nello specifico, sono state organizzate 43 edizioni dei corsi di aggiornamento per lavoratori, per un totale di 823 persone aggiornate; 5 edizioni del corso preposti per un totale di 120 aggiornati e/o formati; 4 edizioni del corso antincendio medio ed elevato, (17 e 19 nuovi elementi delle squadre emergenza formati rispettivamente), 13 edizioni di aggiornamento antincendio (170 persone aggiornate), 3 corsi di Primo Soccorso completo (47 persone formate) e 18 edizioni di aggiornamento Primo Soccorso (252 persone aggiornate).

Nell'ambito della formazione antincendio, i componenti delle squadre di emergenza hanno ricevuto una formazione ancora più particolareggiata, secondo le nuove disposizioni di cui al D.M. 2 settembre 2021.

A complemento dei corsi di aggiornamento e formazione per lavoratori e squadre emergenze, è stato inoltre completato anche l'aggiornamento delle competenze di uso dei carrelli elevatori e piattaforme elevabili per i dipendenti dei Punti di Vendita che ne fanno uso (addetti ricevimento/manutenzione/ambientazione): sono stati organizzati 8 corsi che ci hanno permesso di aggiornare circa 30 addetti.

Formazione igiene e cultura della sicurezza alimentare

I primi mesi del 2023 hanno visto completare l'attività di "certificazione" in tutti i punti vendita, di tutto il personale, nell'ambito del progetto sulla cultura della sicurezza alimentare. La formazione ha visto protagonisti i capi che avevano partecipato ai moduli formativi in sede, moduli nei quali erano stati rivisti i fondamentali elementi del Piano di Autocontrollo e definiti gli strumenti per verificare le conoscenze e le concrete applicazioni delle procedure a punto vendita.

Per la ristrutturazione del negozio di Alessandria, l'apertura del nuovo Super di Alpignano e dei due InCoop di Torino, si è confermato il modulo formativo in cooperazione il Servizio Merci e Mestieri, che ha visto 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 hanno permesso la condivisione degli argomenti individuati e il coinvolgimento sulle azioni da mettere in campo per *vendere in igiene e sicurezza*.

Per la ristrutturazione di Beinasco, vista la complessità dell'intervento, gli incontri con i gruppi di reparto sono stati a step, con un'attenzione specifica sulle buone pratiche e ai cambiamenti apportati ai flussi delle merci e alle attività delle persone a seguito delle modifiche strutturali dell'Ipermercato.

Sono inoltre proseguite attività di formazione su temi specifici derivanti da non conformità o relativamente a nuove procedure.

Riepilogo attività formative Nova Coop 2023

PARTECIPANTI CORSI DI FORMAZIONE INTERNA 2023

Partecipanti Direzione e Uffici	259
Partecipanti canale Ipermercati, Drive, e-commerce	2.147
Partecipanti canale Supermercati, Superstore e Fiorfood	2.040
Totale partecipanti Corsi di Formazione interna	4.446
Totale ore di formazione erogate	82.099

PARTECIPANTI CORSI DI FORMAZIONE ESTERNA 2023

Totale partecipanti Corsi di Formazione esterna	42
Totale ore di formazione erogate	1.215
di cui presso Scuola Coop	794

Nel corso del 2023 è avvenuto il passaggio di carica per il ruolo di Datore di Lavoro: il vicepresidente uscente Lucia Ugazio, in seguito a pensionamento, ha lasciato il posto all'attuale vicepresidente e nuovo datore di lavoro Marco Gasparini. Le altre figure di riferimento (dirigenti prevenzionistici) rimangono attualmente invariate.

Nel corso del 2023 il Servizio Prevenzione si è focalizzato sull'implementazione dei progetti iniziati lungo il 2022, dopo il lungo stop dovuto alla pandemia. In particolare, sono proseguite le installazioni delle macchine produttrici di ghiaccio per i reparti pescheria, al fine di riorganizzare le fasi di lavoro andando ad abbattere significativamente il rischio di movimentazione carichi relativo al reparto. Il feedback sull'installazione delle nuove attrezzature è stato generalmente molto positivo. Lungo il 2024 si prevede di proseguire l'installazione delle attrezzature anche per gli altri reparti pescheria.

È inoltre proseguita l'installazione nelle cucine dei punti ristoro la cartellonistica indicante il rischio ustione in corrispondenza delle piastre elettriche e rischi di fuoriuscita di olio bollente in corrispondenza delle friggitrice.

Particolare attenzione ha ricevuto il progetto di inserimento defibrillatori nei locali dei punti vendita. Già da alcuni anni, infatti, il Servizio Prevenzione si occupa di organizzare Basic Life Support Defibrillation (BLS) ad integrazione della formazione di base della squadra emergenze (antincendio e primo soccorso). La Legge 116 del 04.08.2021, inoltre, favorisce la progressiva diffusione e utilizzazione dei DAE presso i luoghi pubblici. Seguendo questa linea, il Servizio Prevenzione ha proseguito l'installazione di tali dispositivi raggiungendo i punti vendita di Torino Corso Molise, Chivasso, Casale, Domodossola Via Cassino, Ciriè, Borgomanero, Cuneo, Cuorgnè e Alpignano.

È in corso lo sviluppo del progetto di implementazione della segnaletica a terra presso tutte le aree di ricevimento merci/magazzini dei punti vendita.

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 2023 sono stati introdotti alcuni nuovi modelli di DPI, con caratteristiche più performanti e livello di protezione più elevato. Due degli esempi in questo senso sono i nuovi modelli di guanti forno gastronomia e guanti antitaglio (trasversali a molti reparti).

5.4 Prevenzione e protezione dei lavoratori

Le attività precedentemente citate sono state effettuate coinvolgendo periodicamente i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, convocati anche al di fuori dell'annuale riunione periodica al fine di illustrare dettagliatamente tutti i progetti.

Nel corso del secondo semestre 2023 ha avuto inizio l'informatizzazione del processo di effettuazione dei Safety Day, le giornate della sicurezza organizzate a punto vendita dal Servizio Prevenzione di concerto con le direzioni dei punti vendita. Attraverso l'impiego di un software appositamente personalizzato per Nova Coop, il Servizio ha informatizzato l'effettuazione delle checklist rendendo il processo considerevolmente più snello e veloce. Il Servizio ha esteso l'impiego del software anche per i medici competenti e ha cominciato a diffonderlo ai punti vendita per l'attività di effettuazione checklist da parte delle squadre emergenze. L'obiettivo per il 2024 è rendere informatizzato lo svolgimento di tutte le checklist, snellendo il processo di auditing interno e costruendo un database unificato consultabile da tutti i fruitori.

Dal punto di vista operativo, è proseguita l'implementazione della suite gestionale posta in uso ai medici competenti ed è stata ulteriormente perfezionata 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 Servizio Prevenzione e Sicurezza (SPP) pianifica e gestisce.

Sorveglianza Sanitaria

In accordo con i medici competenti, in ambito Sorveglianza Sanitaria è stato revisionato il protocollo sanitario attualmente in vigore, nello specifico: la periodicità delle visite mediche per il personale di sesso femminile dei reparti Generi Vari – Drive , gastronomia , macelleria, no food brico, ortofrutta e alla cassa full time è stata portata da 24 a 30 mesi. La decisione è stata maturata dal Medico Competente Coordinatore in virtù della valutazione dei rischi connessi a tali mansioni.

Complessivamente i medici competenti hanno effettuato nel 2023 un totale di 955 visite.

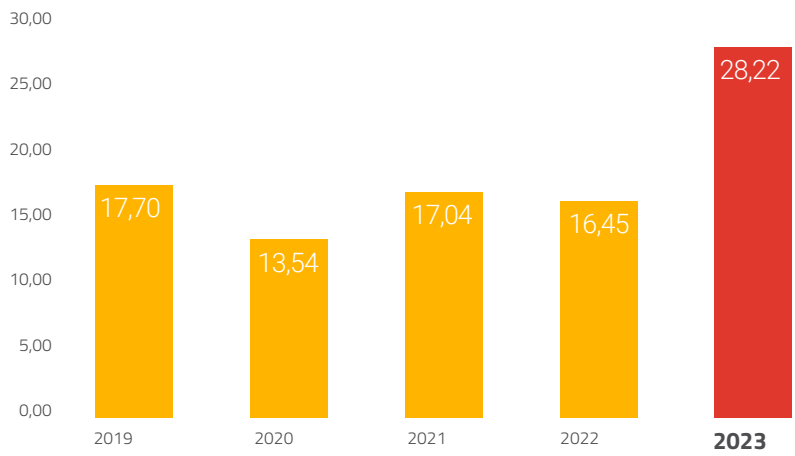
Indici infortunistici

Riguardo agli infortuni, il 2023 è stato meno favorevole del 2022: l'indice di frequenza è stato pari a 24,89 (era stato 16,45 nel 2022), l'indice di gravità è stato pari a 0,52 che rappresenta l'indice più basso registrato da sempre tornando quindi a crescere dopo la discesa del 2022.

La situazione di nuovo incremento degli indici del 2023 può essere imputabile principalmente a due fattori: la significatività del rischio di movimentazione manuale dei carichi (trasversale rispetto a numerose mansioni in rete vendita) e la maggiore densità di popolazione lavorativa nella fascia d'età compresa tra i 40 e i 50 anni (fascia in cui statisticamente si manifestano con maggior frequenza gli effetti di tale rischio).

Pur non essendo un dato che denota una drastica variazione, questo dato rafforza l'obiettivo del 2024 di revisionare la valutazione del rischio di movimentazione dei carichi, ponendo quindi un focus ancora più specifico su di essa per individuare nuove misure.

**INDICE DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI (2019 - 2023)
TOTALE NOVA COOP ESCLUSO INFORTUNI IN ITINERE**



**INDICE DI GRAVITÀ DEGLI INFORTUNI (2019 - 2023)
TOTALE NOVA COOP ESCLUSO INFORTUNI IN ITINERE**

