

THINK TANK HRC

WELFARE MADE IN COOP

Un fondo di 12 mila euro e un monte ore di solidarietà. Così la società di distribuzione aiuta i dipendenti in difficoltà. E i riscontri sono più che buoni.

■ Un fondo di 12 mila euro a sostegno dei lavoratori in situazione di grave disagio economico. Un monte ore di solidarietà che va ad aggiungersi ai tradizionali permessi per visite mediche. Sono due delle iniziative messe in campo da **Coop Italia** per andare incontro alle esigenze dei suoi dipendenti. «Tutto nasce dall'idea di dare una dimostrazione concreta di come "lavorare in Coop sia diverso» commenta Stefania Conti, direttore del personale e organizzazione di Coop Italia.

Quali sono le logiche che hanno condotto all'attuazione di questa particolare politica di welfare?

Abbiamo deciso, in accordo con il sindacato, di realizzare qualcosa di innovativo rispetto a quanto finora espresso dal quadro legislativo. A questo scopo, in fase di rinnovo del contratto integrativo aziendale, abbiamo voluto inserire nell'accordo alcuni strumenti per realizzare azioni positive. Si tratta del fondo e del monte ore di solidarietà. Il primo, di natura monetaria, è sostenuto dall'azienda. Il secondo prevede anche il contributo, in termini di tempo, dei singoli dipendenti.

In cosa consistono queste azioni?

Il fondo di solidarietà è costituito da 12 mila euro che ogni anno l'azienda mette a disposizione dei dipendenti per far fronte a situazioni di particolare disagio: gravi malattie, abbandono da parte del coniuge, usura, ecc. Al fondo si accompagna un monte ore di solidarietà, concesso non solo dall'azienda, ma anche dai dipendenti stessi. Il contratto che abbiamo firmato, infatti, prevede che a ciascun lavoratore venga tolta una parte delle ore che l'azienda mette normalmente a disposizione per le visite mediche. Le ore accumulate in questo modo potranno essere impiegate dai dipendenti in difficoltà, in caso di terapie oncologiche, di figli con gravi malattie o per con-

sentire l'affiancamento dei bambini durante il loro inserimento all'asilo nido. Inoltre, Coop ha aggiunto una serie di permessi e congedi straordinari a sostegno delle pari opportunità. Per esempio, abbiamo concesso un settimo mese di congedo per il padre lavoratore e la possibilità di lavorare part-time o richiedere un congedo non retribuito fino al decimo anno di età dei figli. Stiamo inoltre lavorando, sempre in collaborazione con il sindacato, per realizzare il progetto Asili nido.

A chi è attribuita la gestione di queste iniziative?

Tutto viene gestito da una commissione paritetica composta da due persone della direzione del personale e due rappresentanti dei lavoratori. Il loro compito è di dare tempestivamente risposta ai dipendenti che hanno bisogno di fare ricorso o al fondo o al monte ore.

È stata già avanzata qualche richiesta?

L'iniziativa è stata avviata con la firma del contratto alla fine della scorsa estate, quindi finora abbiamo ricevuto una sola richiesta alla quale è stata data una risposta positiva.

Tra l'altro, l'accordo prevede che nel caso in cui a fine anno non siano state esaurite le risorse messe a disposizione, la Commissione avrà il compito di stabilire a chi donarle, magari a qualche associazione di volontariato. Il monte ore, invece, anche se non utilizzato, non si cumula.

Che tipo di riscontro avete avuto da parte dei dipendenti?

Devo dire che i nostri dipendenti sono abbastanza abituati a iniziative di questo tipo e quindi i comportamenti solidali da parte di Coop sono considerati cosa normale. Il risultato è che riusciamo a godere di un clima lavorativo sereno, in cui i dipendenti mostrano fiducia nei confronti dell'azienda.



STEFANIA CONTI

IL PROFILO DEL MANAGER...

Con una laurea in filosofia e un postgraduate in Analisi-applicazione campi speciali, Stefania Conti è il direttore del personale e organizzazione di Coop Italia. In precedenza ha avuto esperienze nel campo della consulenza e della grande distribuzione.

...E QUELLO DELL'AZIENDA

Coop è la prima catena distributiva italiana, con un fatturato di 12,7 miliardi di euro, e una quota di mercato del 17,7%. La rete di vendita multi-canale comprende 87 ipermercati e oltre 1.394 fra supermercati, superette e discount con altre 60 aperture previste entro il 2010. Coop Italia, che conta 450 dipendenti, quale Consorzio nazionale definisce le strategie commerciali di canale e gestisce la contrattazione con l'industria e i produttori, la progettazione e la produzione dei prodotti a proprio marchio, le politiche di qualità e sicurezza.



I COMPORTAMENTI SOLIDALI PREMIANO

Coop Italia ha messo in campo diverse iniziative di tipo solidale per i suoi dipendenti. Risultato? Un aumento della fiducia dei dipendenti nei confronti dell'azienda.

IN COLLABORAZIONE CON



WWW.HRCOMMUNITYACADEMY.NET
info@hrcommunityacademy.net