

NUMERI CHIAVE

+9,5 %

COLLABORATORI RISPETTO AL 2022

75,5 %

UNDER 30

23.712

ORE DI FORMAZIONE

TEMI MATERIALI

SICUREZZA E BENESSERE DEI LAVORATORI
FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE
DEL CAPITALE UMANO
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE

SDGS





m

Capitale umano ed intellettuale

IN QUESTO CAPITOLO:

- I collaboratori
- Lo sviluppo del capitale umano
- La salute e la sicurezza sul posto di lavoro
- Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro

I collaboratori

2-7

2-8

401-1

3.959 COLLABORATORI STABILI
NEL 2023**820** 

ASSUNZIONI NEL 2023

Nel corso del 2023, il Gruppo ha impiegato stabilmente 3959 lavoratori, un dato in crescita rispetto a quanto registrato nel corso del 2022. Il confronto tra i due esercizi evidenzia un incremento percentuale annuo pari a circa il +9,5%.

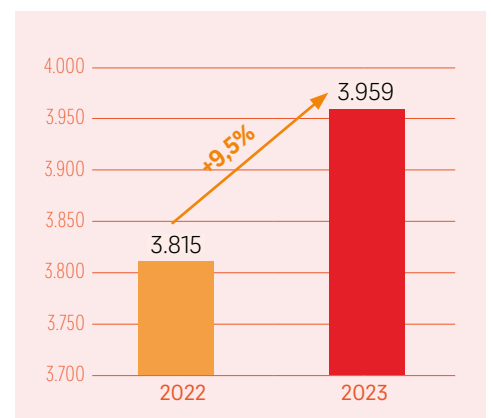
L'incremento quantitativo è stato favorito dall'adozione di attente politiche di recruitment che hanno dovuto tenere conto anche dei flussi di lavoratori in uscita.

Nel corso del 2023, infatti, sono state effettuate 820 assunzioni, a fronte di 530 cessazioni di contratto.

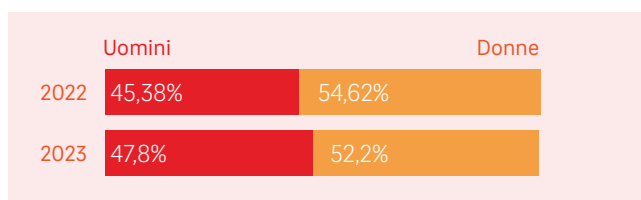
Le politiche occupazionali del Gruppo hanno dedicato specifica attenzione alla categoria dei lavoratori under 30 che risultano essere stati rappresentativi del 75,5% delle nuove assunzioni. Inoltre, sono proseguite le assunzioni di lavoratori pugliesi, a conferma del forte radicamento del Gruppo all'interno di questo territorio.



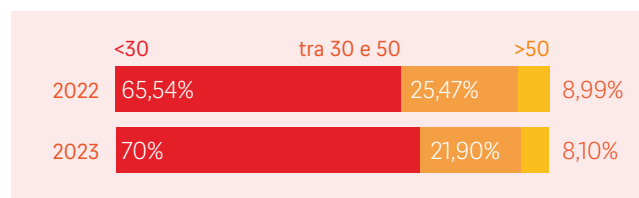
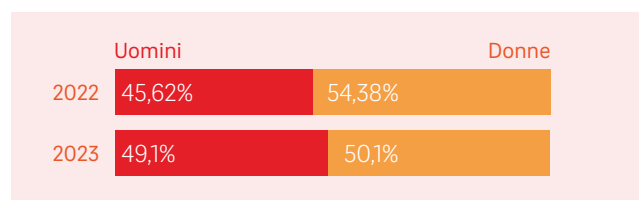
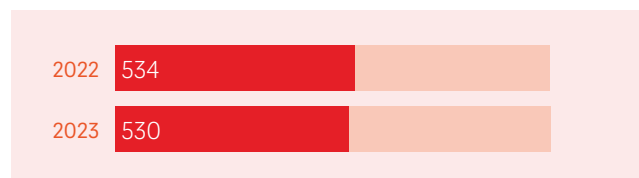
NUMERO DI DIPENDENTI



← DIPENDENTI IN ENTRATA



→ DIPENDENTI IN USCITA



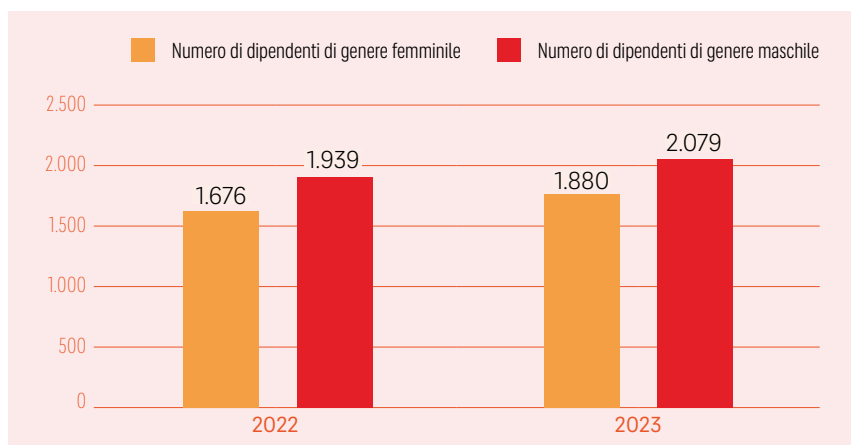
405-1

I dati a consuntivo relativi alla composizione dell'organico, sottolineano come il Gruppo presti particolare attenzione alla parità di genere, un aspetto di assoluto rilievo all'interno del settore della GDO.

Al 31/12/2023, il personale di genere femminile impiegato all'interno dell'azienda risultava essere pari a 1.880 unità, a fronte di 2.079 dipendenti di genere maschile. Per entrambe le categorie, il dato quantitativo risulta essere in crescita rispetto al 2022, per un valore percentuale rispettivamente pari al +12,2% ed al +7,22%. Anche per l'esercizio 2023 si è scelto di non ricorrere a lavoratori in somministrazione.



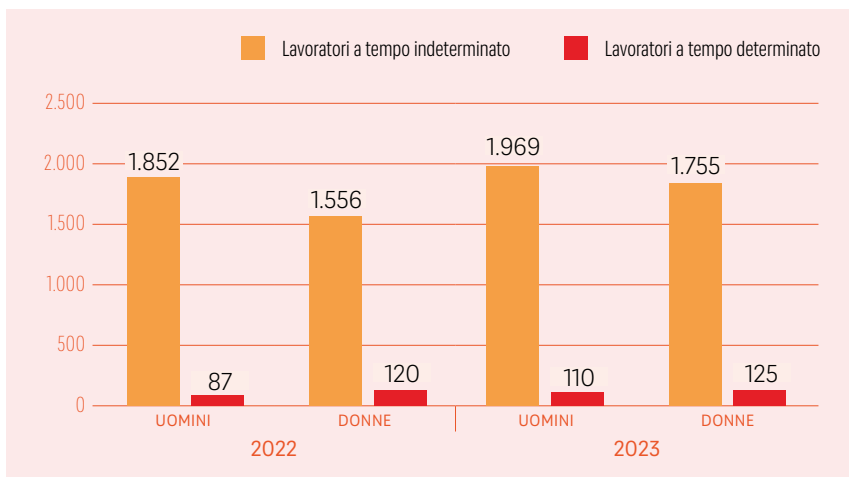
COMPOSIZIONE DELL'ORGANICO



94%

DIPENDENTI A CONTRATTO
INDETERMINATO

TIPOLOGIA DI CONTRATTO



Dal punto di vista contrattuale, il Gruppo opera in prevalenza attraverso il ricorso a forme contrattuali a tempo indeterminato.

Nel corso del 2023, l'incidenza percentuale di queste forme contrattuali, è stata pari a circa il 94% del totale, un dato in controtendenza rispetto all'andamento nazionale. La scelta di preferire tali forme contrattuali in luogo di contratti flessibili trova motivazione nella volontà del Gruppo di operare attraverso modelli gestionali incentrati sulla valorizzazione e sulla fidelizzazione del capitale umano.

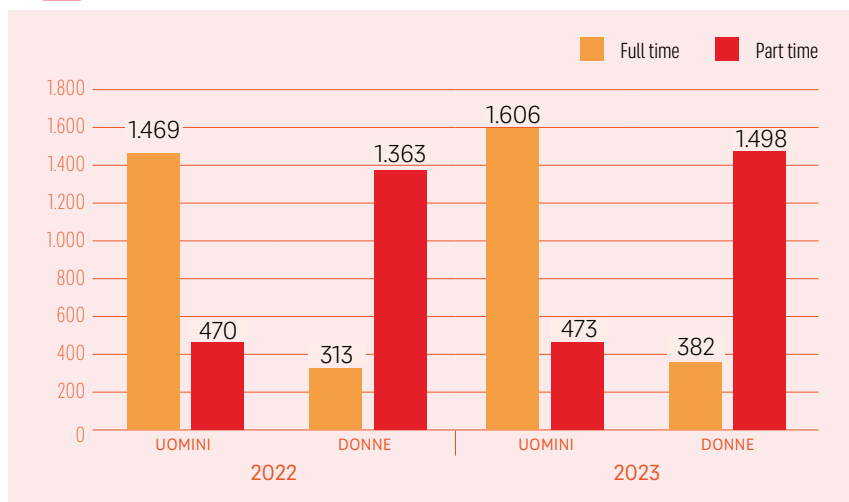
Infine, il dato relativo alla forma contrattuale evidenzia un sostanziale bilanciamento tra i contratti di tipo full time ed i contratti di tipo part time. Il bilanciamento del dato deriva dalle peculiarità del modello di business del Gruppo, il quale opera anche attraverso punti vendita dislocati all'interno di aree turistiche che risentono degli effetti derivanti dalla stagionalità dei flussi dei clienti.

2-30

406-1



FORMA CONTRATTUALE



Il Gruppo è rispettoso, inoltre, delle norme sindacali nonché dei termini e delle condizioni definiti nei contratti collettivi a sostegno del diritto dei dipendenti di esercitare la libertà di associazione e/o di contrattazione collettiva.

I contratti di lavoro applicati sono quelli previsti per il settore di appartenenza delle singole società del Gruppo: in particolare si applica il contratto "Distribuzione Moderna Organizzata". A partire dal 2021 il Gruppo ha aderito ad un importante progetto sull'inserimento di ragazzi affetti dal disturbo dello spettro autistico sia negli uffici che nei punti vendita di Trani, per garantire un lavoro dignitoso e un'occupazione piena e produttiva anche a giovani con disabilità che spesso hanno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

Lo sviluppo del capitale umano

404-1

Il Gruppo crede fermamente nella ricerca di soluzioni in grado di valorizzare e formare capitale umano.

La formazione continua dei collaboratori, rappresenta un'attività ad elevato valore aggiunto, i cui effetti sono sintetizzabili nella volontà di garantire i più elevati standard qualitativi all'interno di un settore caratterizzato da notevoli complessità dovute alla presenza di molteplici competitor.

A tal proposito, nel corso dell'ultimo anno sono state erogate 23.712 ore di formazione a beneficio di tutti gli impiegati del Gruppo.

Le attività formative hanno riguardato indistintamente il personale di genere maschile e femminile, per i quali è stato registrato un numero medio di ore di formazione rispettivamente pari a 14,04 e 10,89.

Le 23.712 ore erogate nel corso del 2023 hanno riguardato sia lo sviluppo di competenze tecniche a beneficio delle figure esecutive e sia il potenziamento delle soft skills dei lavoratori impiegati lungo l'intero processo produttivo.

I destinatari dei progetti formativi hanno potuto beneficiare di percorsi didattici aventi lo scopo di potenziare, accrescere ed acquisire competenze e conoscenze ad elevato contenuto specialistico.

La formazione continua dei dipendenti rappresenta un'attività ad elevato valore aggiunto.



23.712

ORE DI FORMAZIONE
EROGATE A IMPIEGATI E
DEGLI OPERAI DEL GRUPPO



TEMA	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
Competenze tecniche	-	-	14096
Soft Skill	384	7008	2224
Totale	384	7008	16320

2023

2022

	2023				2022			
	DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI	
Qualifica Professionale	Totale	Media	Totale	Media	Totale	Media	Totale	Media
Impiegato	2730	20,68	6374	20,42	60	5,45	472	6,46
Operaio	5648	8,86	8960	11,48	3508	7,70	4188	7,42
Totale	8378	29,54	15334	31,90	3568	13,15	4660	13,88

La salute e la sicurezza sul posto di lavoro

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

403-8

403-9

403-10

La centralità delle risorse umane ha comportato la necessità di sviluppare modelli di gestione in grado di garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il presidio dei rischi in materia di HSE (Salute, Sicurezza e Ambiente) ha beneficiato, inoltre, dell'allineamento dei contenuti del Modello 231/01 con le prescrizioni previste dal Decreto Legislativo 81/2008 – Testo Unico Sicurezza. L'adozione del Modello, unitamente all'emanazione e adozione del Codice Etico, ha permesso l'introduzione di opportuni strumenti di sensibilizzazione e responsabilizzazione dei dipendenti rispetto alle tematiche contemplate dal Decreto 81/2008.

L'individuazione dei rischi in materia di HSE avviene attraverso il ricorso ad opportune strategie di risk assesment. La specificità del modello di business prevede, infatti, il coinvolgimento di figure professionali differenti per funzione, livello gerarchico e sede di lavoro. Inoltre, il tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro si declina anche attraverso la mitigazione dei potenziali rischi connessi alle specifiche materie prime utilizzate da parte delle figure professionali impiegate nelle fasi operative del processo commerciale. A tal proposito, le società del Gruppo adottano uno schema di analisi fondato su tre differenti fasi:

- identificazione delle sorgenti di rischio;
- individuazione dei rischi trasversali;
- stima dei rischi di esposizione e residui.

Dal punto di vista metodologico, la valutazione dei rischi viene effettuata con riferimento ai parametri dell'entità del rischio, determinati in funzione della gravità del danno e della probabilità del suo verificarsi. Infatti, il rischio viene graduato mediante la formula che vede la quantificazione del rischio come prodotto tra la magnitudo derivante dall'evento avverso e la relativa probabilità di manifestazione.

1

IDENTIFICAZIONE DELLE SORGENTI DI RISCHIO

RISCHI

- rischi per la salute.
- rischi per la sicurezza.
- rischi trasversali e/o organizzativi.

2

INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI TRASVERSALI

MISURE DI SICUREZZA

- protezione macchine, processo a ciclo chiuso, impianti aspiranti, schermature, piani di lavoro, automazione, dispositivi personali di protezione, protezione sanitaria, formazione, informazione.

3

STIMA DEI RISCHI DI ESPOSIZIONE E RESIDUI

STIME

- “verifica” del rispetto delle norme di legge.
- “verifica” dell'accettabilità delle condizioni igienico-ambientali.
- “misura” dei parametri di rischio e loro quantificazione.

La tutela della salute e della sicurezza avviene anche mediante il coinvolgimento di equipe mediche, che periodicamente sottopongono i lavoratori ad accertamenti di natura sanitaria. Il medico competente, tenuto conto dei rischi individuati, promuove iniziative finalizzate alla mitigazione di tali rischi. Inoltre, esso è responsabile di sviluppare programmi ed iniziative in sinergia con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), che vigilano sui contenuti di tale attività.

La tutela dei lavoratori avviene anche attraverso la promozione di attività formative in materia di HSE. Come sottolineato dal D.Lgs. 81/08, la corretta ed efficace mitigazione del rischio prevede necessariamente l'attuazione di opportune attività formative a beneficio dei dipendenti. A tal proposito, le società del Gruppo erogano attività formative formalizzate a beneficio dei vecchi e dei nuovi dipendenti. Inoltre, si è costituito un comitato aziendale allo scopo di favorire

il presidio del tema anche attraverso attività di sensibilizzazione, comunicazioni periodiche, corsi di aggiornamento ed attività formative trasversali.

La previsione di modelli di gestione incentrati sul rispetto di tale principio ha permesso di migliorare gradualmente i principali KPI in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE). Il confronto tra gli esercizi 2022 e 2023 evidenzia come il numero totale di infortuni sul lavoro sia diminuito, a conferma della bontà delle azioni intraprese.

Inoltre, il confronto tra la numerosità dei lavoratori impiegati ed il dato relativo al tasso di assenteismo sottolinea l'assenza di particolari criticità.

La tutela della salute e della sicurezza avviene anche mediante il coinvolgimento di equipe mediche, le quali periodicamente sottopongono i lavoratori ad accertamenti di natura sanitaria.



TASSO DI ASSENTEISMO (N° DI CASI)		2023
MOTIVAZIONE	DONNE	UOMINI
Malattia	2056	2364
Congedo parentale	10	304

PERSONALE DEL GRUPPO	2023	2022
N. tot. decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
N. tot. infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluso i decessi)	0	0
N. tot. infortuni sul lavoro registrati	75	81
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0%	0%
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0%	0%
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	2%	2%

Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro

401-2

401-3

402-1

Il tema del welfare aziendale è radicato all'interno del modello di business.

Le società del Gruppo adottano politiche aziendali allo scopo di valorizzare il proprio personale dipendente.

I tradizionali benefit previsti dal CCNL sono affiancati, infatti, da ulteriori iniziative a beneficio dei dipendenti dislocati lungo l'intero territorio di riferimento.

Tali attività vengono erogate in stretta sinergia con la Fondazione Megamark.

Nel 2023, il Gruppo ha confermato le iniziative di welfare condotte a favore dei collaboratori in particolare quelle per le famiglie e la genitorialità:



Più tempo per le mamme

PROGETTO PROMOSSO DAL GRUPPO CHE PROLUNGA IL CONGEDO DI MATERNITÀ DI UN MESE (REGOLARMENTE RETRIBUITO)

a partire dal 2014, il Gruppo promuove il progetto «Più tempo per le mamme», il quale garantisce a tutte le donne la possibilità di prolungare il congedo di maternità rimanendo a casa con il proprio figlio un mese in più (regolarmente retribuito) rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. A questa misura si aggiunge «La settimana del papà»; il progetto si



INIZIATIVA

DESCRIZIONE

IMPATTO

Lavoro agile

Possibilità di svolgere la propria attività lavorativa da remoto attraverso l'utilizzo di piattaforme di Smart Working



Oltre **200 lavoratori** hanno potuto operare in modalità «agile»

Gift premio

Erogazione di gift card in alcuni periodi dell'anno a tutti i collaboratori del Gruppo assunti a tempo indeterminato. Nel 2023 sono state distribuite gift del valore di 100 euro in occasione del 1° maggio e gift di 150 euro per la festività del 15 agosto.



Stanziati per il
1° maggio 349.900 euro
e per il
15 agosto 533.550 euro

rivolge esclusivamente ai neopapà e prevede la concessione di una settimana di permessi retribuiti finalizzati alla cura del neonato nei primi mesi di vita.

Infine, l'iniziativa "Bonus bebè", che prevede l'erogazione di un contributo economico di 1.200 euro a supporto delle famiglie dove è nato un figlio.



Bonus bebè

PROGETTO CHE PREVEDE L'EROGAZIONE DI UN CONTRIBUTO DI 1.200 EURO A SUPPORTO DELLE FAMIGLIE



La settimana del papà

PROGETTO CHE PREVEDE UNA SETTIMANA DI PERMESSI RETRIBUITI PER LA CURA DEL NEONATO NEI PRIMI MESI DI VITA

La bontà delle azioni intraprese da Megamark ha permesso di conseguire importanti riconoscimenti a livello nazionale.

Per il terzo anno consecutivo, il Gruppo è stato ufficialmente inserito nella classifica **"ITALY'S BEST EMPLOYERS 2024"**, ovvero la lista delle 400 aziende italiane premiate come "migliori datori di lavoro" dai propri dipendenti. L'indagine, svolta da Statista, in collaborazione con il Corriere della Sera, ha coinvolto diverse migliaia di dipendenti italiani che hanno scelto di rispondere ad una serie di domande sulle condizioni di lavoro nella propria azienda.

Nel 2023 la società Megaholding è stata menzionata nel report annuale edito da Mediobanca: **"Le Principali Società Italiane - 2023"**. L'opera comprende 1.105 gruppi e 2.505 imprese, suddivisi in tabelle secondo l'attività prevalente esercitata.

Nella graduatoria delle principali società italiane: industriali, commerciali e di produzione di servizi, ordinate per fatturato, la Megaholding si è classificata al 157° posto nel 2022, su un totale di 1.815 società esaminate, con volume d'affari almeno pari a 50 milioni di euro.

Italy's Best Employers 2024

IL GRUPPO È STATO INSERITO NELLA CLASSIFICA TRA LE 400 AZIENDE ITALIANE PREMIATE COME "MIGLIORI DATORI DI LAVORO" DAI PROPRI DIPENDENTI



Le Principali Società Italiane 2023

NEL 2022 MEGAHDOLDIN È STATA CLASSIFICATA AL 157° POSTO NEL REPORT ANNUALE EDITO DA MEOIOBANCA SU UN TOTALE DI 1.815 SOCIETÀ ESAMINATE.



BENEFICI AZIENDALI	2023		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
a. numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere;	15	58	7	60
b. numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere;	15	58	7	60
c. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere;	15	58	7	55
d. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro, per genere;	15	58	7	60