



Capitale umano ed intellettuale

I nostri collaboratori

Lo sviluppo del capitale umano

Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro

Salute e sicurezza dei lavoratori



KPI

NUMERO MEDIO
COLLABORATORI
DIRETTI

4.250

+7,42%

rispetto al
2023

AMBITO ESG

SOCIALE

occupazione
e sviluppo locale

CONTRATTI
A TEMPO
INDETERMINATO

>94%

del totale

AMBITO ESG

SOCIALE

stabilità
occupazionale

ORE DI
FORMAZIONE
EROGATE

25.558

numero di ore

AMBITO ESG

SOCIALE

sviluppo competenze

INFORTUNI
GRAVI E
MORTALI

0

AMBITO ESG

SOCIALE

tutela salute
e sicurezza

Temi ESG

TEMA ESG	IMPATTO	CATENA DEL VALORE
SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI	Adozione di sistemi per mitigare il rischio di infortuni sul posto di lavoro	
FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO	Attività di formazione continua e interdisciplinare	FASE 6 Governance e comunità
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE	Progetti welfare aziendale pensati per l'intera popolazione aziendale	
	Sistemi di incentivazione per la rete vendita e il personale degli uffici aziendali	FASE 3 Gestione dei punti vendita
	Politiche e sistemi di audit per la promozione e il mantenimento della diversità, inclusione e pari opportunità nel contesto organizzativo aziendale	FASE 6 Governance e comunità

Obiettivi di
sviluppo sostenibile



I nostri collaboratori

GRI CONTENT INDEX 401-1 2-30 405-1

I collaboratori sono il cuore pulsante delle politiche aziendali di Megamark.

La tutela del capitale umano e la valorizzazione dei talenti sono da sempre considerati pilastri fondamentali su cui costruire il successo sostenibile del Gruppo. Nel tempo, il management ha confermato tale impegno, adottando un approccio che coniuga principi etici, rispetto delle norme sindacali e piena adesione ai contratti collettivi nazionali.

La scelta si traduce in percorsi di collaborazione virtuosa con i dipendenti e con i loro rappresentanti, nella convinzione che il coinvolgimento attivo delle persone sia la chiave per lo sviluppo di un'impresa realmente sostenibile.

Dal 2021 il Gruppo ha inoltre avviato un progetto dedicato all'inserimento lavorativo di giovani affetti da disturbo dello spettro autistico, favorendo un'occupazione dignitosa e inclusiva anche per categorie spesso escluse dal mondo del lavoro.



I dati del 2024 confermano la solidità di questo percorso. Al 31 dicembre 2024, l'organico medio del Gruppo era costituito da 4.250 collaboratori diretti, in crescita di 294 unità rispetto all'anno precedente (+7,42%). L'incremento ha riguardato la quasi totalità delle figure professionali, ad eccezione dei dirigenti, ed è stato guidato da politiche occupazionali oculate e orientate alla creazione di valore sociale.

4.250

Collaboratori diretti al 31.12.2024



+7,42%

Rispetto al 2023

QUALIFICA PROFESSIONALE	2024			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	5	0	5	5	0	5
Quadri	14	1	15	15	0	15
Impiegati	356	143	499	336	131	467
Operai	1838	1893	3731	1738	1734	3472
Totale	2213	2037	4250	2079	1880	3959

DIPENDENTI IN ENTRATA			DIPENDENTI IN USCITA		
TOTALE	2024	2023	TOTALE	2024	2023
Genere	2024	2023	Genere	2024	2023
Uomini	47,42%	47,8%	Uomini	52,73%	49,1%
Donne	52,58%	52,2%	Donne	47,27%	50,9%
Età	2024	2023	Età	2024	2023
<30	76,4%	75,5%	<30	69,0%	70%
tra 30 e 50	22,5%	44,9%	tra 30 e 50	22,6%	42,96%
>50	1,0%	2,8%	>50	8,5%	16,54%

Le nuove assunzioni hanno coinvolto in particolare donne (52,58%) e under 30 (75,5%), a dimostrazione della volontà di valorizzare i giovani talenti come leva di sviluppo dei territori. Un dato particolarmente significativo riguarda la provenienza dei neoassunti; circa il 92,63% risiede in Puglia, principale hub commerciale del Gruppo.

Accanto alla crescita numerica, sono stati rafforzati anche gli aspetti qualitativi

dell'occupazione: oltre il 94% dei dipendenti è titolare di un contratto a tempo indeterminato, mentre si conferma un equilibrio tra rapporti part-time (50,7%) e full-time (49,3%).

Tutti i lavoratori sono inquadrati nel rispetto del CCNL Distribuzione Moderna Organizzata, a testimonianza dell'attenzione del Gruppo per la tutela dei diritti e per condizioni contrattuali eque.

52,58%
Donne assunte

75,5%
Under 30
assunti



92,63%
Residenti in
Puglia

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	2024			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Tempo determinato	136	198	334	110	125	235
Tempo indeterminato	2077	1839	3919	1969	1755	3724
Totale	2213	2037	4250	2079	1880	3959

FORMA CONTRATTUALE	2024			2023		
	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Part time	553	1640	2193	473	1498	1971
Full time	1660	397	2057	1606	382	1988
Totale	2213	2037	4250	2079	1880	3959

94%
Titolare di
un contratto
a tempo
indeterminato

Lo sviluppo del capitale umano

GRI CONTENT INDEX 404-1 404-2 404-3

Per l'Azienda le risorse umane costituiscono un bene strategico e, garantire loro percorsi di formazione di alta qualità, è considerato un obiettivo prioritario.

I programmi hanno avuto come focus principale il potenziamento delle competenze tecniche legate alle mansioni operative e gestionali, contribuendo così a migliorare l'efficienza e la qualità dei processi interni. Le attività formative hanno coinvolto in modo equilibrato il personale maschile e femminile, con una media di 8,18 ore di formazione per i dipendenti uomini e 7,95 ore per le donne, a testimonianza dell'impegno del Gruppo nel promuovere percorsi di crescita inclusivi e senza discriminazioni di genere.

25.558

Ore di formazione nel 2024

Ogni anno vengono organizzati corsi di formazione rivolti a tutte le figure aziendali, con l'intento di rafforzare le competenze professionali e sostenere lo sviluppo personale dei collaboratori.

8,18

media di ore di formazione per i dipendenti uomini

Nel 2024 sono state erogate complessivamente 25.558 ore di formazione, a beneficio di impiegati e operai.

7,95

media di ore di formazione per le dipendenti donne



QUALIFICA PROFESSIONALE	2024				2023			
	DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI	
	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA
Impiegato	540	8,05	2654	8,21	2730	20,68	6374	20,42
Operaio	9304	7,95	13060	8,18	5648	8,86	8960	11,48
Totale	9844	7,95	15714	8,18	8378	29,54	15334	31,90

I dati relativi alla formazione del personale evidenziano un cambiamento significativo nell'approccio del Gruppo tra il 2023 e il 2024. Nel 2023 le attività formative si sono concentrate in prevalenza sullo sviluppo delle competenze tecniche (14.096 ore), con un peso rilevante anche sulle soft skill (9.616 ore), per un totale complessivo di 23.712 ore erogate.

Nel 2024 l'azienda ha privilegiato un percorso formativo fortemente orientato allo sviluppo delle soft skill, destinando a questo ambito la totalità delle ore di formazione (25.558). Tale scelta riflette la volontà del Gruppo di rafforzare le competenze trasversali, fondamentali per la gestione delle relazioni, il lavoro in team e la leadership, a supporto di un modello organizzativo sempre più inclusivo e orientato al capitale umano.



AMBITO	2024				2023			
	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
Competenze tecniche				0			14.096	14.096
Soft Skill	28	3.166	22.364	25.558	384	7.008	2.224	9.616
Totale	28	3.166	22.364	25.558	384	7.008	16.320	23.712

Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro

GRI CONTENT INDEX 401-2 401-3 404-3

Più tempo per le mamme

Prolunga il congedo di maternità di un mese (regolarmente retribuito)

Settimana del papà

una settimana di permessi retribuiti per la cura del neonato nei primi mesi di vita

Bonus bebè

erogazione di un contributo di 1.200 euro a supporto delle famiglie

Il Gruppo riconosce l'importanza di garantire ai propri collaboratori un equilibrio sostenibile tra vita privata e professionale, ponendo il work-life balance al centro delle proprie politiche di welfare.

In quest'ottica, l'azienda ha introdotto misure e incentivi che si affiancano a quanto previsto dai CCNL di riferimento, andando oltre i tradizionali strumenti normativi e rafforzando il proprio approccio alla sostenibilità sociale.

Dal 2014 è attivo il progetto "Più tempo per le mamme", che offre alle collaboratrici la possibilità di prolungare il congedo di maternità di un mese aggiuntivo, interamente retribuito, rispetto alla normativa vigente. A questa iniziativa si è aggiunta la "Settimana del papà", che

garantisce ai neopadri una settimana di ferie in più da dedicare alla cura del neonato nei primi mesi di vita.

Accanto al beneficio del tempo, il Gruppo ha introdotto anche un sostegno economico concreto attraverso il "Bonus bebè", un contributo di 1.200 euro riconosciuto per ogni nuova nascita, a supporto delle spese iniziali che le famiglie devono affrontare.



BENEFICI AZIENDALI	2024		2023	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
a. numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere	70	69	15	58
b. numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere	9	69	15	58
c. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere	9	69	15	58
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	9	69	15	58



Nel 2024, per il quarto anno consecutivo (2022–2025), il Gruppo è stato inserito nella classifica “Italy’s Best Employers 2025”, redatta da Statista in collaborazione con Il Corriere della Sera. La ricerca, basata su un sondaggio che ha coinvolto migliaia di lavoratori in Italia, ha premiato le 450 migliori aziende italiane secondo l’opinione diretta dei dipendenti, che hanno valutato aspetti fondamentali quali carichi di lavoro, retribuzione, prospettive di carriera, relazioni interne, welfare e condizioni

generali di benessere. Parallelamente, il Gruppo ha ricevuto anche il riconoscimento come “Leader in Diversità e Inclusione”, promosso da Il Sole 24 Ore e Statista.

Si tratta di un risultato particolarmente significativo, in quanto testimonia l’impegno concreto dell’azienda nel creare ambienti di lavoro equi, inclusivi e accoglienti, in linea con i valori sempre più centrali di diversità e inclusione nel panorama occupazionale contemporaneo.



Italy’s Best Employers 2024

Il Gruppo è stato inserito nella classifica tra le 450 aziende italiane premiate come “migliori datori di lavoro” dai propri dipendenti

Politica di genere

Nel corso del 2024, Megamark S.r.l. ha avviato un percorso strutturato volto alla definizione e implementazione di una Politica di Parità di Genere, che sarà formalmente adottata nel 2025. Tale iniziativa rappresenta un ulteriore passo avanti nell’impegno dell’azienda a favore dell’inclusione, dell’equità e della valorizzazione delle persone contribuendo così alla costruzione di un ambiente di lavoro equo e rispettoso delle diversità.

La politica, ispirata ai principi della certificazione UNI/PdR 125:2022, pone al centro una cultura organizzativa basata su pari opportunità, rispetto reciproco, trasparenza e conciliazione vita-lavoro. Tra le prime linee guida già delineate, si evidenzia l’attenzione a politiche inclusive per la genitorialità, con misure pensate per una responsabilità condivisa tra madre e padre, oltre i minimi previsti dalla normativa vigente.

L’adozione ufficiale della Politica di Parità di Genere nel 2025 sarà preceduta da azioni preparatorie avviate nel 2024, sotto il coordinamento della Responsabile per la Parità di Genere e con il coinvolgimento attivo dell’Alta Direzione e di un Comitato Guida dedicato.

Leader in Diversità e Inclusione

Testimonia l’impegno concreto dell’azienda nel creare ambienti di lavoro equi, inclusivi e accoglienti, in linea con i valori sempre più centrali di diversità e inclusione

Salute e sicurezza dei lavoratori

GRI CONTENT INDEX

403-1

403-2

403-3

403-4

403-5

403-6

403-7

403-8

403-9

403-10

Il Gruppo ha adottato da tempo tutte le misure necessarie per garantire la tutela dei luoghi di lavoro, in conformità alla normativa vigente.

La prevenzione degli infortuni e la promozione di ambienti sicuri, nei punti vendita, nelle piattaforme logistiche e in tutti gli uffici, rappresentano una priorità strategica. A tal fine è attivo un comitato aziendale per la salute e la sicurezza, che coordina iniziative di informazione, campagne di sensibilizzazione e programmi formativi dedicati ai dipendenti.

Il presidio avviene attraverso il coinvolgimento di équipe mediche che, con periodicità, sottopongono il personale ad accertamenti sanitari mirati sulla base dei

rischi individuati. Il medico competente, in sinergia con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), promuove iniziative volte alla mitigazione dei rischi, contribuendo allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro e protetto.

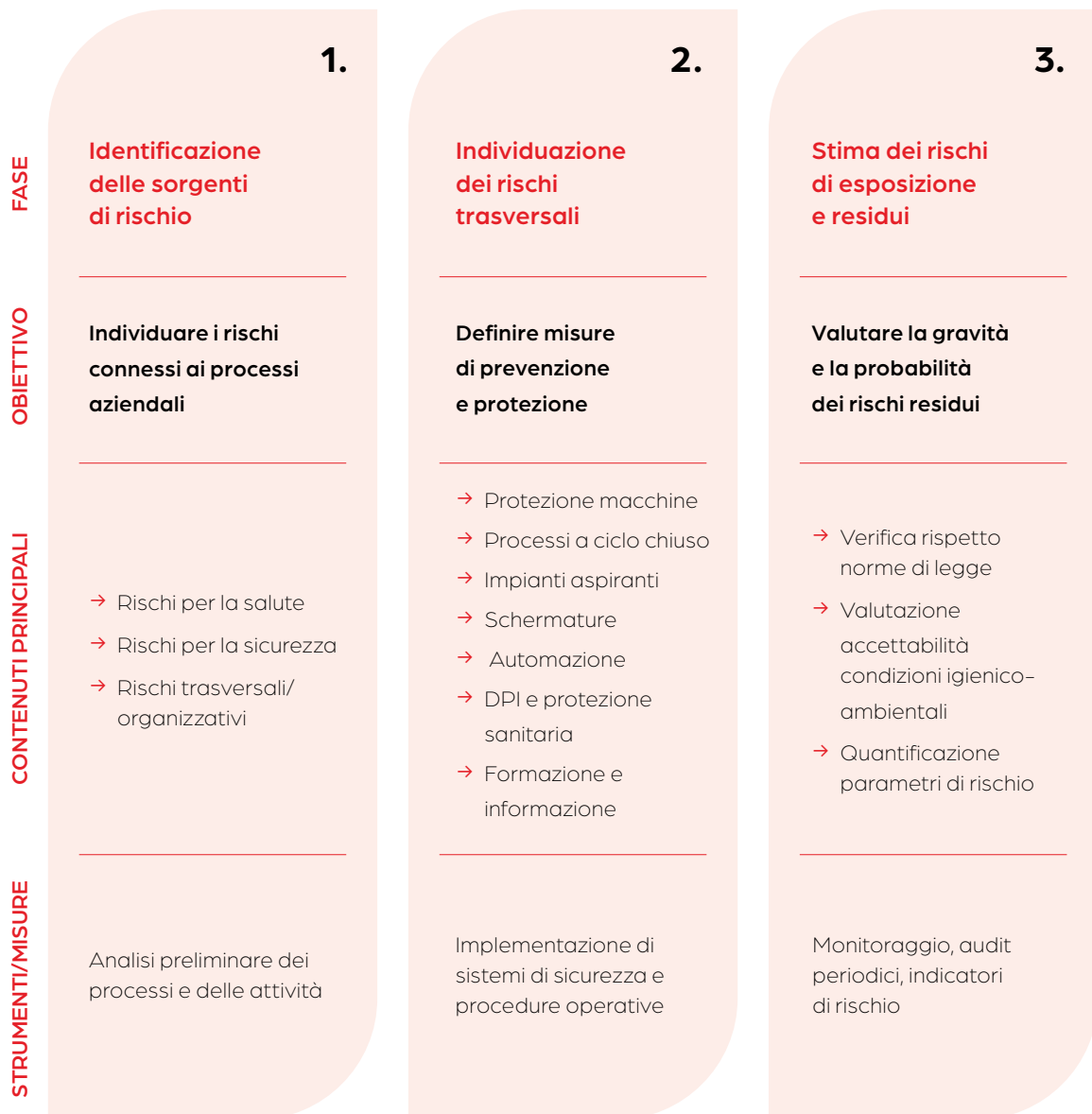
La promozione della sicurezza passa anche attraverso la formazione obbligatoria e trasversale in materia di HSE, rivolta sia ai nuovi assunti sia al personale già in organico. Tali percorsi vengono affiancati da attività di sensibilizzazione, comunicazioni periodiche e corsi di aggiornamento, a testimonianza di un impegno costante verso la prevenzione. Inoltre, il comitato aziendale per la salute e la sicurezza presidia in modo strutturato il tema, assicurando il coordinamento e la diffusione delle buone pratiche.



Il modello di risk assessment adottato dal Gruppo segue un approccio strutturato e progressivo, che integra la fase di identificazione dei rischi con l'analisi delle possibili misure di prevenzione e protezione, fino alla valutazione quantitativa dell'esposizione residua. Questo metodo consente di monitorare in maniera sistematica i principali fattori di rischio sanitari, di sicurezza e organizzativi, garantendo un presidio efficace in linea con la normativa vigente (D.Lgs. 81/08).

L'attenzione alla formazione e alla comunicazione interna conferma come la gestione del rischio non sia solo un adempimento tecnico, ma anche un processo culturale che mira a coinvolgere i lavoratori, favorendo comportamenti responsabili e consapevoli.

Tale approccio si traduce in un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e in una riduzione del rischio di incidenti e non conformità.





Nel corso del 2024 non si sono registrati decessi sul lavoro, né infortuni gravi con lesioni rilevanti a carico del personale dipendente. Allo stesso modo, non sono emersi casi riconducibili a malattie professionali o mobbing nei confronti di dipendenti o ex dipendenti, ad eccezione di un singolo episodio relativo all'addebito di una malattia professionale.

PERSONALE DEL GRUPPO	2024	2023
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	81	114
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%	2,70%

TASSO DI ASSENTEISMO (N° DI CASI)	2024		2023	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Malattia	2183	2397	2056	2364
Genitorialità'	8	164	10	304

