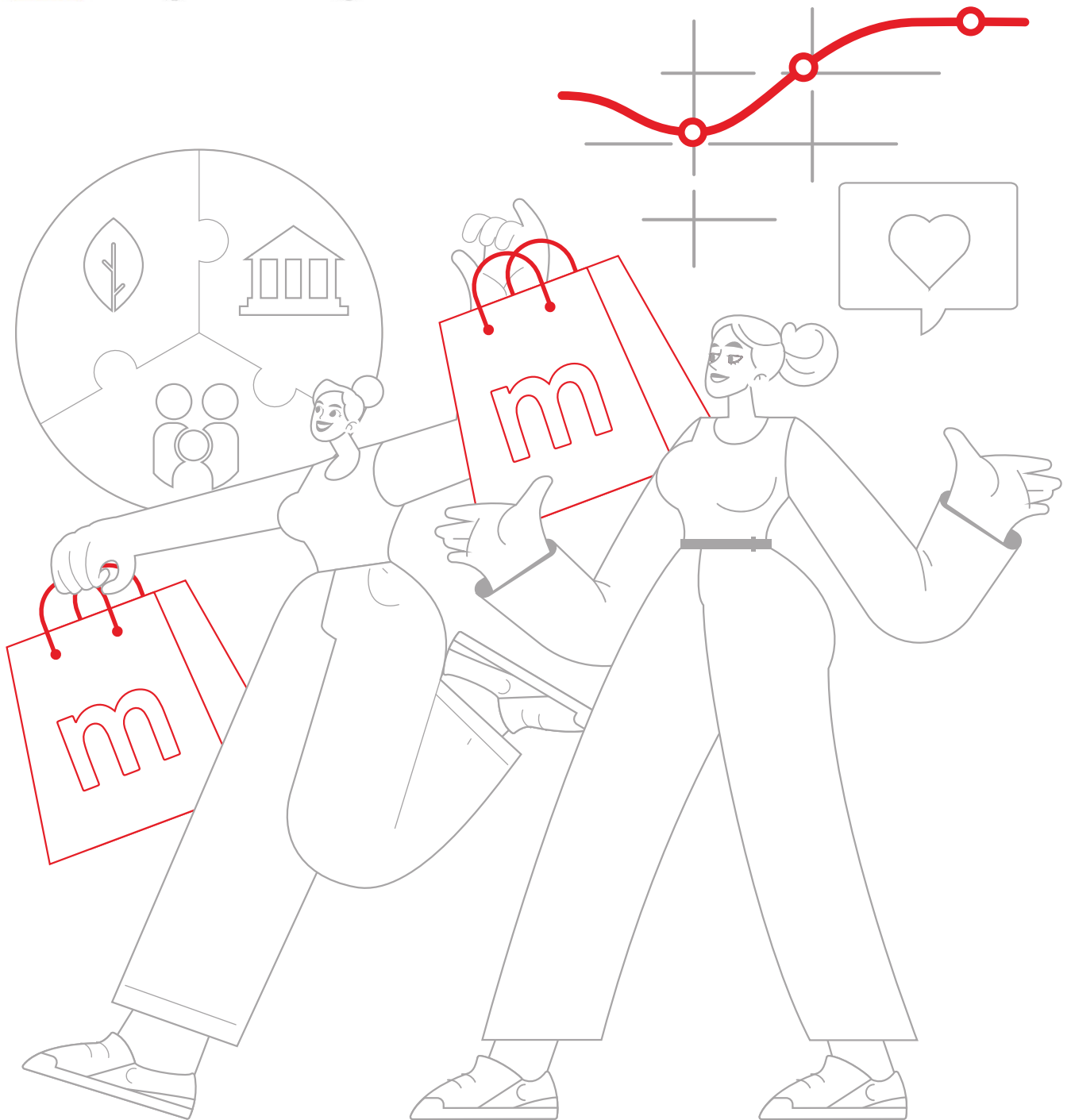


2025

Integrated Annual Report

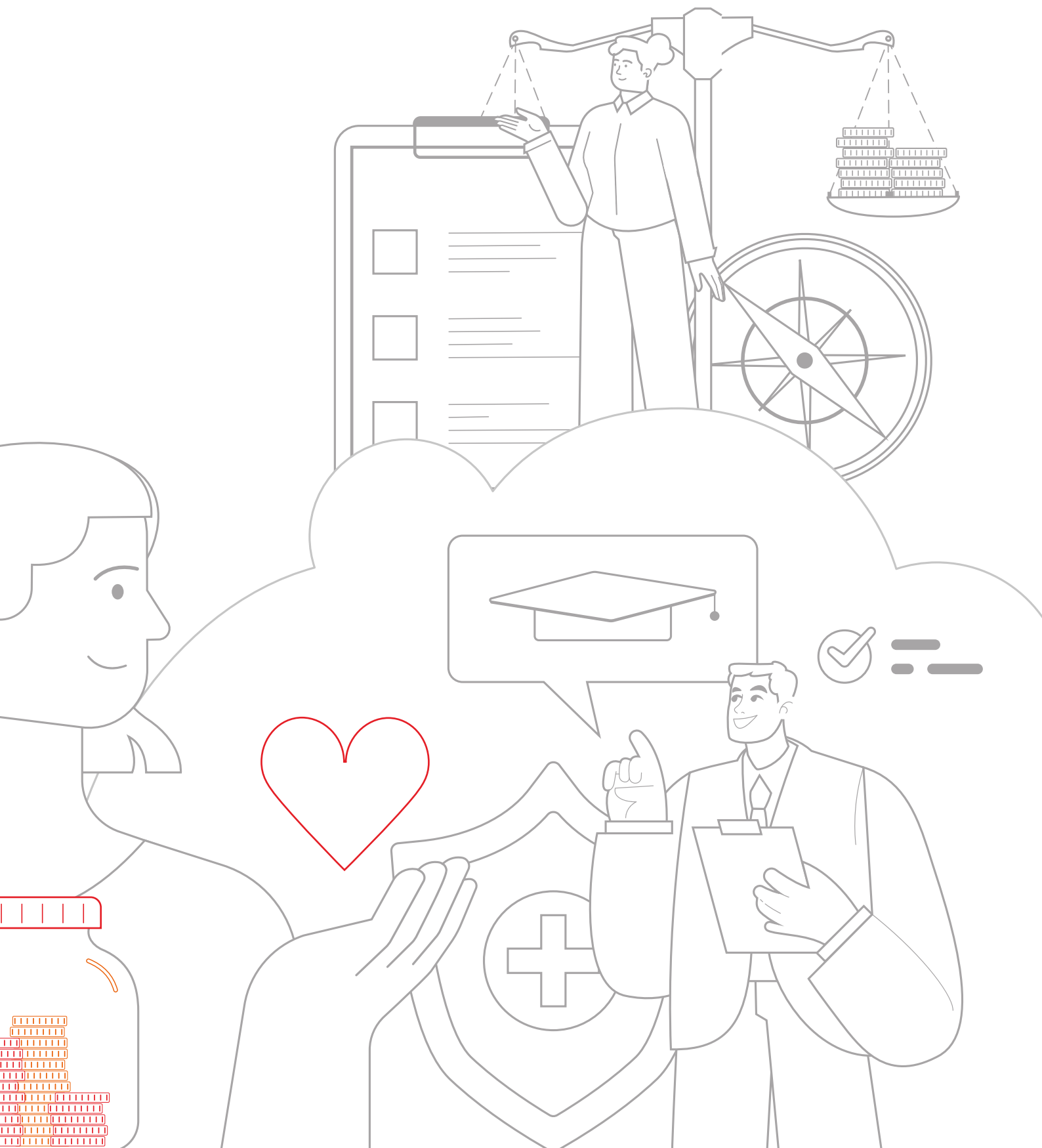


CAPITOLO 5

Il Capitale umano e intellettuale

- 5.1. I nostri collaboratori
- 5.2. Lo sviluppo del capitale umano
- 5.3. Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro
- 5.4. Salute e sicurezza dei lavoratori





5.1 I nostri collaboratori

| GRI 2-7 | | GRI 2-8 | | GRI 401-1 |

Nel 2025, il Gruppo ha registrato una crescita dell’organico, passando da 4.250 a 4.401 dipendenti per la rete diretta, con un incremento di 151 unità rispetto all’esercizio precedente. Il dato conferma il rafforzamento della struttura occupazionale e la capacità del Gruppo di sostenere lo sviluppo delle proprie attività attraverso un ampliamento della forza lavoro.

La composizione per genere evidenzia una distribuzione sostanzialmente equilibrata tra lavoratrici e lavoratori. Nel 2025 le dipendenti di genere femminile sono 2.129, pari a circa il 48% dell’organico complessivo, mentre i dipendenti di genere maschile sono 2.272, pari a circa il 52%. Rispetto al 2024 si osserva una crescita di entrambe le componenti, con un lieve incremento dell’incidenza femminile sul totale.

Particolarmente significativo è anche il dato relativo alla provenienza territoriale dei dipendenti. Nel 2025, 3.631 lavoratori risiedono nella stessa Regione in cui è localizzato l’headquarter, pari a circa l’82% dell’organico. Questo elemento conferma il forte radicamento territoriale del Gruppo, oltre che il contributo generato in termini di occupazione locale.

I dipendenti residenti in Regioni differenti sono invece 770, dato sostanzialmente stabile rispetto al 2024. Per quanto concerne i lavoratori non dipendenti, nel corso del 2025 si è scelto di operare esclusivamente con lavoratori propri.

CODICE	INDICATORE	2025	2024
A	Numero di dipendenti alla chiusura dell’esercizio	4.401	4.250
A1	Numero di dipendenti di genere femminile	2.129	2.037
A2	Numero di dipendenti di genere maschile	2.272	2.213
A3	Numero di dipendenti residenti nella Regione in cui è localizzato l’head quarter	3.631	3.482
A4	Numero di dipendenti residenti in una Regione differente da quella in cui è localizzato l’head quarter	770	768

Nel 2025 la composizione dell'organico per qualifica professionale conferma la forte prevalenza della categoria degli operai, che rappresentano la componente principale della forza lavoro del Gruppo. La presenza di dirigenti e quadri rimane stabile rispetto all'esercizio precedente, indicando una continuità nella struttura manageriale e di coordinamento.

	2025			2024		
QUALIFICA PROFESSIONALE	UOMINI	DONNE	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	5	0	5	5	0	5
Quadri	14	1	15	14	1	15
Impiegati	376	151	527	356	143	499
Operai	1.877	1.977	3.854	1.838	1.893	3.731
TOTALE	2.272	2.129	4401	2.213	2.037	4.250

Nel 2025 il Gruppo conferma una struttura occupazionale caratterizzata da una netta prevalenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. I lavoratori stabili per la rete diretta passano da 3.916 nel 2024 a 4.117 nel 2025, evidenziando un rafforzamento dell'organico strutturale e una maggiore stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Al contrario, i lavoratori a tempo determinato diminuiscono da 334 nel 2024 a 284 nel 2025, segnando una minore incidenza delle forme contrattuali temporanee.

La composizione per genere mostra una distribuzione sostanzialmente equilibrata, con una lieve prevalenza della componente maschile tra i lavoratori a tempo indeterminato e una maggiore presenza femminile tra i lavoratori a tempo determinato. In particolare, nel 2025 i lavoratori a tempo indeterminato sono composti da 2.143 uomini e 1.974 donne, mentre tra i lavoratori a tempo determinato si registrano 129 uomini e 155 donne.

	LAVORATORI A TEMPO INDETERMINATO				LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO			
	2025		2024		2025		2024	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TOTALE	2143	1974	2077	1839	129	155	136	198
Residenti in Puglia	1.798	1.584	1.734	1.452	109	140	125	171
Non residenti in Puglia	345	390	343	387	20	15	11	27

Nel 2025 il lavoro full time risulta prevalentemente maschile, con 1.746 uomini e 423 donne, mentre il part time presenta una netta prevalenza femminile, con 1.706 donne e 526 uomini. Il dato conferma una struttura occupazionale in cui il part time rappresenta una modalità contrattuale particolarmente diffusa tra le lavoratrici.

	FULL TIME				PART TIME			
	2025		2024		2025		2024	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
TOTALE	1746	423	1660	397	526	1706	553	1640
Residenti in Puglia	1.478	341	1.405	316	429	1.383	454	1.307
Non residenti in Puglia	268	82	255	81	97	323	99	333

La variazione quantitativa precedentemente esposta è frutto di 622 dipendenti in entrata e 508 dipendenti in uscita, a conferma dell'esistenza di un trend occupazionale positivo. In particolare, le nuove assunzioni risultano sostanzialmente equilibrate per genere, con una lieve prevalenza della componente maschile.

Dal punto di vista anagrafico, le entrate riguardano lavoratori con meno di 30 anni, a conferma della capacità del Gruppo di attrarre risorse giovani e inserirle nei percorsi operativi e professionali della rete aziendale. La maggior parte dei nuovi ingressi è localizzata in Puglia.

Sul fronte delle uscite, la distribuzione per genere appare anch'essa equilibrata. Rispetto al 2024, cresce tuttavia il peso delle uscite tra i lavoratori con più di 50 anni, elemento che può essere collegato a dinamiche di ricambio generazionale, pensionamenti o riorganizzazioni dei percorsi professionali.

Infine, l'incremento quantitativo è stato affiancato da importanti investimenti aventi lo scopo di innalzare le tutele a garanzia dei lavoratori, i quali risultano essere stati contrattualizzati nel rispetto di quanto previsto dal CCNL "Distribuzione Moderna Organizzata".

DIPENDENTI IN ENTRATA			DIPENDENTI IN USCITA		
TOTALE	622		TOTALE	508	
GENERE	2025	2024	GENERE	2025	2024
Uomini	50,65%	47,42%	Uomini	50,78%	52,73%
Donne	49,35%	52,58%	Donne	49,22%	47,27%
ETÀ	2025	2024	ETÀ	2025	2024
<30	68,33%	76,4%	<30	54,72%	69,0%
tra 30 e 50	24,27%	22,5%	tra 30 e 50	22,35%	22,6%
>50	7,40%	1,0%	>50	22,93%	8,5%
AREA GEOGRAFICA	2025		AREA GEOGRAFICA	2025	
Puglia	87,95%		Puglia	68,81%	
Altre Regioni	12,05%		Altre Regioni	31,19%	



5.2 Lo sviluppo del capitale umano

| GRI 404-1 | | GRI 404-2 |

Per il Gruppo Megaholding le risorse umane rappresentano un bene prezioso per il quale è di estrema importanza garantire sempre una formazione di alta qualità. Ogni anno, infatti, vengono organizzati corsi di aggiornamento per tutte le figure aziendali.

Nel corso del 2025, sono state erogate 22.878 ore di formazione a beneficio degli impiegati e degli operai del Gruppo. Tali tipologie di dipendenti hanno beneficiato di specifiche attività formative aventi ad oggetto il potenziamento delle competenze tecniche tipiche delle mansioni a cui essi sono preposti.

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 7,33 e 7,06.

QUALIFICA PROFESSIONALE	2025				2024			
	DONNE		UOMINI		DONNE		UOMINI	
	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA	TOTALE	MEDIA
Impiegato	1.260	8,51	4.338	8,40	540	8,05	2.654	8,21
Operaio	8.541	6,88	8.739	6,90	9.304	7,95	13.060	8,18
TOTALE	9.801	7,06	13.077	7,33	9.844	7,95	15.714	8,18

Nel 2025 le attività formative del Gruppo si sono concentrate sul rafforzamento delle competenze tecniche, le quali rappresentano la componente principale della formazione erogata a tutte le qualifiche professionali. La quota più rilevante di ore formative riguarda gli operai, con 17.280 ore. Un volume significativo di ore di formazione sono state dedicate agli impiegati, di cui 4.244 dedicate alle competenze tecniche e 1.312 alle soft skill. Infine, per dirigenti e quadri, le ore formative risultano più contenute e interamente orientate alle competenze tecniche.

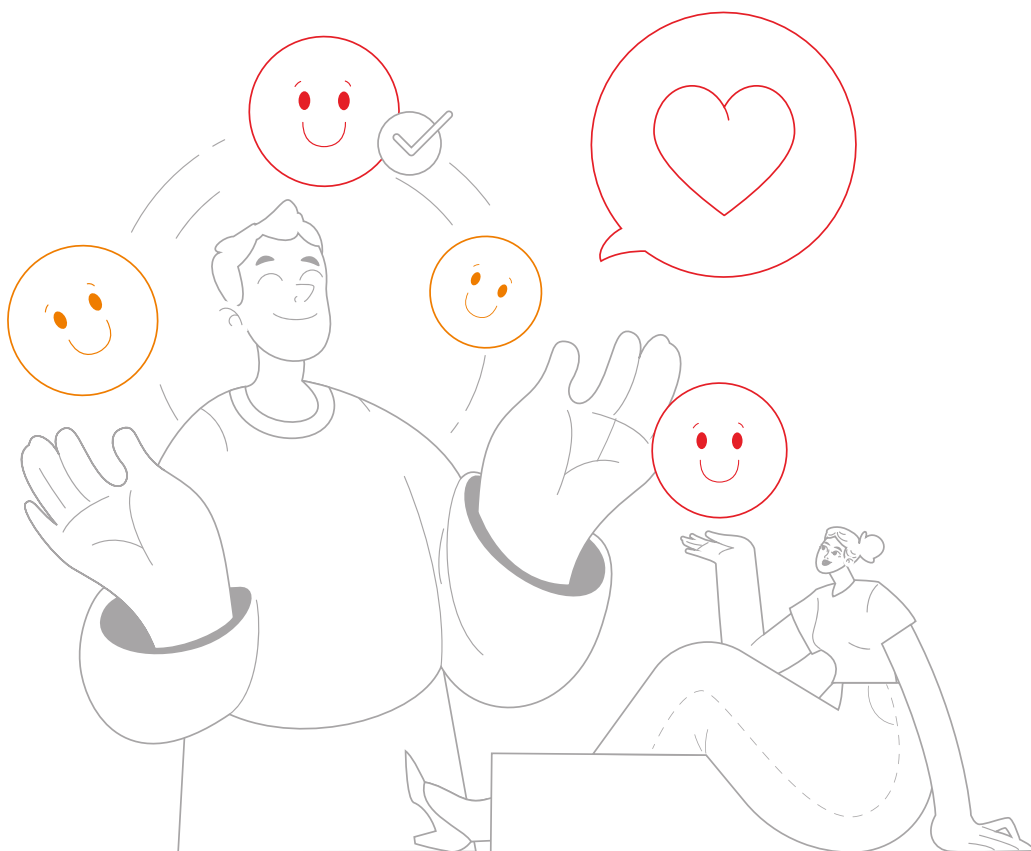
	2025			
	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
TOTALE	18	24	5.556	17.280
Competenze tecniche	18	24	4.244	17.280
Soft Skill	0	0	1.312	0

5.3 Il benessere aziendale e l'equilibrio vita-lavoro

| GRI 401-2 | | GRI 401-3 |

Il Gruppo ha confermato il proprio impegno verso il benessere delle persone attraverso un insieme articolato di iniziative di welfare aziendale, conciliazione vita-lavoro e valorizzazione dei collaboratori e delle loro famiglie.

Anche nel corso del 2025 sono state prorogate le opportunità legate al lavoro agile, consentendo a oltre 100 collaboratori di svolgere la propria attività da casa in modalità smart working. Sono proseguite, inoltre, le iniziative promosse dalla Fondazione Megamark a favore dei figli dei collaboratori, tra cui il progetto “Vacanze studio”, attivo dal 2017 e rivolto a ragazzi tra i 13 e i 17 anni per l'apprendimento e il miglioramento della lingua inglese: nel 2025 oltre 100 ragazzi hanno partecipato a esperienze formative a Edimburgo e New York. A ciò si affianca l'assegnazione di oltre 60 borse di studio destinate ai figli meritevoli dei collaboratori, a supporto di percorsi di diploma, laurea triennale, laurea magistrale e formazione post lauream.



Il Gruppo continua il suo impegno nel sostegno alla genitorialità per le famiglie dei collaboratori e delle collaboratrici. Promuove il progetto “Più tempo per le mamme” in cui riconosce alle neo mamme un mese in più di maternità rispetto alla normativa vigente.

Per i neo papà offre il benefit del tempo con “La settimana dei papà” in cui i lavoratori possono usufruire di una settimana aggiuntiva di ferie. E per i bimbi appena nati stanziava un “Bonus Bebè” con il quale il Gruppo supporta la nascita di un nuovo figlio erogando un contributo di 1.200 euro per le spese che la famiglia deve sostenere.

La qualità delle azioni intraprese ha trovato conferma anche nei riconoscimenti ottenuti a livello nazionale: per il quinto anno consecutivo, Megamark è stata inserita nella classifica “Italy’s Best Employers 2025”, realizzata da Statista in collaborazione con il Corriere della Sera, rientrando tra le 400 aziende italiane premiate come migliori datori di lavoro dai propri dipendenti.

Nel 2025 il Gruppo ha inoltre ottenuto il riconoscimento “Best Employers for Women”, classificandosi al 22° posto, e il riconoscimento “Leader in Diversità e Inclusione”, promosso da Il Sole 24 Ore e Statista, confermando l’attenzione verso qualità del lavoro, pari opportunità e inclusione.

	2025		2024	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
a. numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale, per genere;	54	80	70	69
b. numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere;	13	80	9	69
c. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale, per genere;	13	80	9	69
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;	13	80	9	69

5.4 Salute e sicurezza dei lavoratori

| GRI 403-1 | | GRI 403-2 | | GRI 403-3 | | GRI 403-4 | | GRI 403-5 |
| GRI 403-6 | | GRI 403-7 | | GRI 403-8 | | GRI 403-9 | | GRI 403-10 |

La salute e sicurezza sul lavoro rappresenta per Megamark un presidio fondamentale del proprio modello organizzativo e gestionale. La società ha adottato un modello organizzativo coerente con le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 e del D.Lgs. 81/2008, con l'obiettivo di promuovere comportamenti corretti, trasparenti e conformi ai principi di legalità, prevenzione e responsabilità.

In tale ambito, la valutazione dei rischi costituisce uno strumento centrale per identificare, prevenire e ridurre i potenziali pericoli per dipendenti e collaboratori, attraverso l'analisi delle attività lavorative, degli ambienti, delle attrezzature, degli impianti, dei processi operativi e degli aspetti organizzativi. Il documento di valutazione dei rischi è aggiornato in coerenza con la normativa vigente ed è elaborato dal datore di lavoro con il supporto del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del medico competente e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Il processo prevede l'individuazione delle sorgenti di rischio, la valutazione delle esposizioni e la stima dei rischi residui, secondo criteri basati sulla probabilità di accadimento e sulla gravità del danno atteso, al fine di definire le priorità di intervento e le misure di prevenzione più adeguate. Particolare attenzione è dedicata alla formazione e informazione continua dei lavoratori, documentata attraverso attestati e registri di presenza, nonché alla consultazione e partecipazione attiva dei dipendenti e degli RLS nei processi di prevenzione, aggiornamento delle procedure, analisi degli incidenti e quasi incidenti, individuazione dei fabbisogni formativi e gestione dei cambiamenti organizzativi o tecnici. Il medico competente contribuisce inoltre alla promozione della salute nei luoghi di lavoro, proponendo iniziative concordate con il datore di lavoro, le funzioni aziendali e i rappresentanti dei lavoratori. Al contempo, Megamark persegue l'obiettivo di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi, attraverso attività quali l'aggiornamento della mappatura dei rischi, la fornitura di dispositivi di protezione individuale adeguati, la revisione della movimentazione manuale dei carichi, la mappatura dei prodotti utilizzati e la messa in sicurezza di impianti e attrezzature.

PERSONALE DEL GRUPPO	2025
N. tot. decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0
N. tot. infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (escluso i decessi)	0
N. tot. infortuni sul lavoro registrati	131
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrati	19%

TASSO DI ASSENTEISMO (N° DI CASI)	2025		2024	
MOTIVAZIONE	UOMO	DONNA	UOMO	DONNA
Malattia	2.299	2.695	2.183	2.397
Congedi parentali	13	225	8	164

