



Dati 2022

▶ **49,96%** NUOVI ASSUNTI  
SONO GIOVANI DI ETÀ INFERIORE A 30  
ANNI

▶ **60,08%**  
PRESENZA FEMMINILE NEL GRUPPO

▶ **93,08%** DEI DIPENDENTI  
DELLE IMPRESE SOCIE È ASSUNTO A  
TEMPO INDETERMINATO

▶ **+ 57%** ORE DI FORMAZIONE  
EROGATE DALLA CENTRALE SELEX ALLE  
IMPRESE SOCIE NEL 2022 RISPETTO AL 2021

▶ **18.000** COLLABORATORI  
COINVOLTI NELLA FORMAZIONE

▶ **35.000** ORE DI FORMAZIONE  
EROGATE DALLE IMPRESE SOCIE AI PROPRI  
DIPENDENTI



## LE PERSONE



Il valore delle persone	27
Salute e sicurezza sul posto di lavoro	31
Promuovere il progresso attraverso la formazione	32
Iniziative e progetti	35



# OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



**In questa sezione il Gruppo Selex si impegna a contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals numero 3,4 e 10. Per farlo, il Gruppo Selex e le Imprese Socie:**

- ▶ propongono ai propri dipendenti un pacchetto di servizi e benefit che permette di incrementare il benessere di tutti i collaboratori;
- ▶ si impegnano affinché venga prestata particolare attenzione allo sviluppo di giovani talenti;
- ▶ garantiscono il rispetto delle pari opportunità;
- ▶ promuovono iniziative volte ad aiutare le categorie più svantaggiate;
- ▶ investono il proprio impegno per garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro corretto ed etico, contro ogni possibile situazione di sfruttamento;
- ▶ incrementano di anno in anno il numero di ore di formazione erogate al personale.





## IL VALORE DELLE PERSONE

In Selex, le persone ricoprono un ruolo indispensabile per lo sviluppo, il successo e la stessa esistenza del Gruppo. Promuovere il valore delle persone e accrescere il patrimonio di capacità e competenze di ciascun collaboratore è uno degli impegni in cui Selex crede fermamente e in cui, anno dopo anno, investe grandi risorse e sforzi. L'obiettivo è quello di creare un ambiente di lavoro che sia **stimolante per tutti i collaboratori**, che favorisca la **sicurezza e il benessere di tutti**, il sostegno reciproco e lo spirito di squadra; un ambiente che sia privo di pregiudizi, intimidazioni, illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

Il 2021 è stato un anno molto significativo per Selex perché ha segnato l'ingresso di sei nuovi soci, portando un importante incremento di risorse all'intero del Gruppo. A fronte di una crescita continua e di una strutturazione sempre più significativa, nel 2022 il Gruppo Selex ha deciso di essere sempre più conforme agli Standard di Rendicontazione GRI, chiedendo alle proprie Imprese Socie di **raccogliere un nuovo indicatore specifico** che è stato rendicontato nel presente capitolo: la suddivisione dei collaboratori per genere e per categoria contrattuale.

### I numeri del Gruppo

Al 31 dicembre 2022 l'organico del Gruppo Selex raggiunge oltre 40.000 collaboratori. La raccolta dati che è stata compiuta per la redazione del presente Bilancio ha permesso di monitorare il numero preciso di collaboratori appartenenti alla **Centrale Selex** e a **13 Imprese Socie su 18**, una in più rispetto alla precedente edizione.

Al 31 dicembre 2022  
il Gruppo Selex conta  
oltre 41.000 collaboratori





## La Centrale Selex

L'organico della Centrale Selex è aumentato rispetto a quello dello scorso anno, con **61 dipendenti**, di cui il **42,62% donne**. Oltre a questi, nel 2022 Selex conta 3 collaboratori in stage, di cui 2 uomini e 1 donna. Dei 61 dipendenti, **60 sono assunti a tempo indeterminato** e il **90,16% rispetto al totale lavora full time**. Il part time, invece, è stato scelto solo da 6 collaboratrici (il 9,84% del totale, di cui il 100% sono donne).

Inoltre, rispetto al tema della flessibilità sul lavoro, la **sede Centrale del Gruppo Selex**, nel corso del 2022, ha ufficializzato la possibilità, previo accordo con il proprio responsabile, di poter svolgere un giorno a settimana in **Smart Working per tutti i dipendenti** che sono chiamati a compilare un file condiviso per il monitoraggio interno.

Rispetto alla distribuzione per fascia d'età, la Centrale Selex conta solo 3 collaboratori sotto i 30 anni (4,92% sul totale), mentre la maggioranza dei dipendenti è **perfettamente distribuita nella fascia tra i 30 e i 50 anni (47,54%) e oltre i 50 anni (47,54%)**.

Grazie al nuovo indicatore, introdotto per la prima volta nel 2022, è possibile rendicontare la suddivisione dei dipendenti per genere e categoria contrattuale. Nella Centrale Selex, 7 sono i Dirigenti (100% uomini), 21 i quadri, di cui il 14,29% donne e 33 il numero di impiegati, di cui il 69,70% donne.

Nel 2022 la Centrale Selex ha **assunto 7 nuovi dipendenti**, (6 donne e 1 uomo) di cui 2 sotto i 30 anni, 4 tra i 30 e i 50 anni e 1 oltre i 50 anni, mentre ha terminato rapporti di lavoro con 2 dipendenti, di cui entrambe donne.

Il **tasso di turnover complessivo** della Centrale Selex nel 2022 è pari a 14,75%, calcolato sommando il numero di nuovi ingressi nell'anno e il numero di rapporti terminati rispetto all'organico dei dipendenti assunti a tempo determinato e indeterminato nel corso del 2022. Il numero è in leggero calo rispetto al 2021, in cui si registrava un turnover complessivo pari al 17,86%. In particolare, il tasso di turnover in entrata è pari all'11,48%, mentre il tasso di turnover in uscita è del 3,28%.

Occorre tenere a mente che i numeri di nuove assunzioni o di rapporti terminati sono particolarmente bassi con riferimento alla sola Centrale Selex e, quindi, un aumento o una riduzione di una sola unità può incidere in maniera molto netta all'interno dei tassi percentuali.

Infine, rispetto al tema del benessere aziendale, nel mese di dicembre, è stato **regalato a tutti i dipendenti della sede un buono benzina dell'importo di 100 euro**, con l'obiettivo di supportare le persone e le famiglie in un periodo storico in cui l'inflazione ed i costi sono in continuo aumento.




**CENTRALE SELEX - Collaboratori totali divisi per contratto di lavoro e per genere nel 2022**

<b>Tempo indeterminato</b>	<b>60</b>
Donne	25
Uomini	35
<b>Tempo determinato</b>	<b>1</b>
Donne	1
Uomini	0
<b>Altre forme contrattuali</b>	<b>3</b>
Donne	1
Uomini	2
<b>Totale</b>	<b>64</b>
Donne	27
Uomini	37

**CENTRALE SELEX - Dipendenti a tempo determinato e indeterminato divisi per età e genere nel 2022**

<b>Sotto i 30 anni</b>	<b>3</b>
Donne	2
Uomini	1
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>29</b>
Donne	12
Uomini	17
<b>Oltre i 50 anni</b>	<b>29</b>
Donne	12
Uomini	17



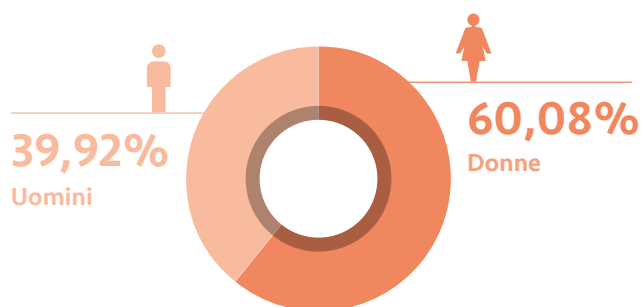


## Le Imprese Socie

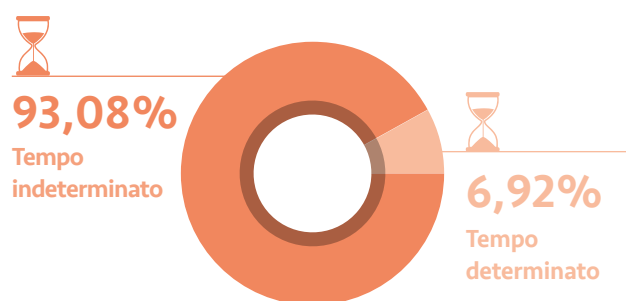
Tenuto conto del numero fornito da **13 Imprese su 18**, il totale dei dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato delle Imprese Socie al Gruppo Selex è di **33.365**, di cui il **60,08% è donna** e il 39,92% è uomo.

Sul totale dei dipendenti, nel 2022 il **93,08%** ha un **contratto a tempo indeterminato**, mentre l'6,92% ha un contratto a tempo determinato.

### Distribuzione della popolazione per genere

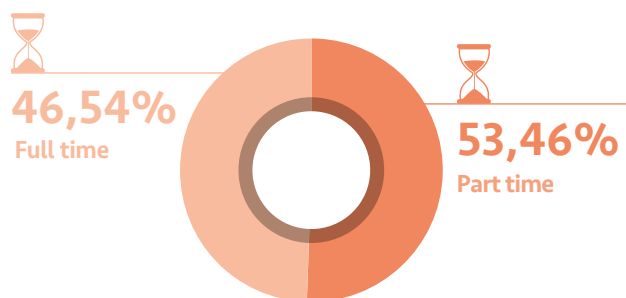


### Distribuzione della popolazione per contratto di lavoro



Tra le Imprese Socie del Gruppo, il numero di dipendenti è equamente distribuito per tipologia di impiego: il **55,46% dei dipendenti è assunto con un contratto full time** e il 46,54% è assunto con un contratto part time. Considerando i dipendenti che hanno scelto per l'opzione part time, l'86,25% è donna.

### Distribuzione della popolazione per tipologia di impiego

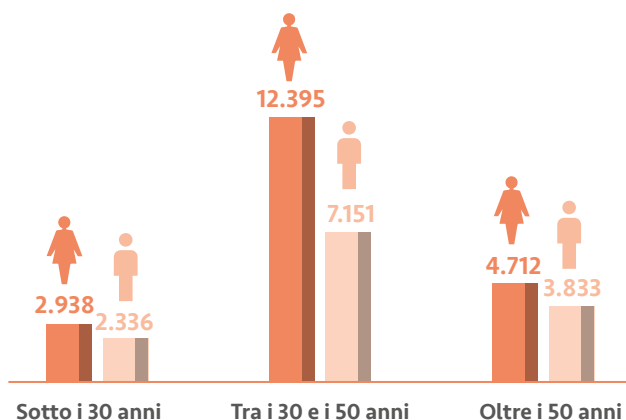




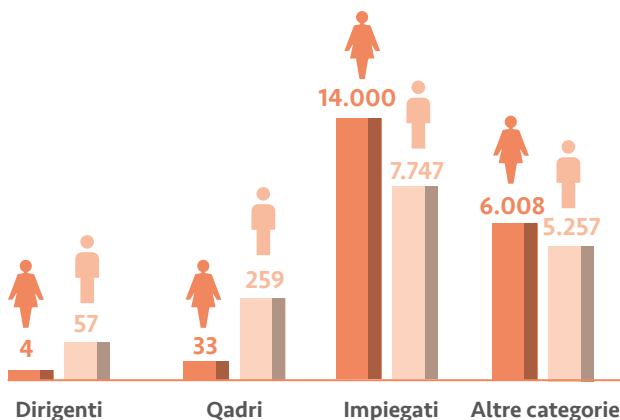
Per quanto riguarda la suddivisione della popolazione aziendale per differenza di età, si osserva che la percentuale maggiore di dipendenti, pari al **58,58%**, rientra all'interno della **fascia di età 30-50 anni**. Il 15,81% dei dipendenti è under 30, mentre il 25,61% è over 50.

Grazie al nuovo indicatore raccolto nel 2022, tra le 13 Imprese rispondenti è stato possibile identificare la presenza di 61 dirigenti aziendali (di cui solo 6,56% è donna), 292 quadri (di cui l'11,30% è donna), 21.747 impiegati (di cui il 64,38% è donna) e 11.265 collaboratori non direttamente inquadrabili nelle categorie sopra citate.

### Distribuzione della popolazione aziendale per fascia d'età e genere



### Distribuzione della popolazione aziendale per categoria contrattuale



In merito al **numero di dipendenti assunti nel corso dell'anno** (dall'1.01.2022 al 31.12.2022), suddiviso per fasce d'età, i dati mostrano che la percentuale maggiore di nuovi assunti, pari al 49,96%, si registra per giovani con meno di 30 anni, che hanno subito un incremento di 2.534 unità. Subito a seguire ci sono le persone tra i 30 e i 50 anni che, con un aumento di 2.131 unità, hanno registrato una percentuale di nuove assunzioni pari al 42,01%. Infine, solo l'8,02% dei nuovi assunti nel 2022 ha oltre i 50 anni.

A fronte di questi dati, si può constatare che le Imprese Socie del Gruppo Selex contribuiscono all'**inserimento di giovani** in azienda.

D'altro canto, nel 2022 si sono registrate 4.482 interruzioni di lavoro, di cui 2.469 donne e 2.013 uomini. In particolare, il 40,38% di queste persone avevano un'età inferiore ai 30, il 44,03% tra i 30 e i 50 anni e il 15,59% oltre i 50 anni.

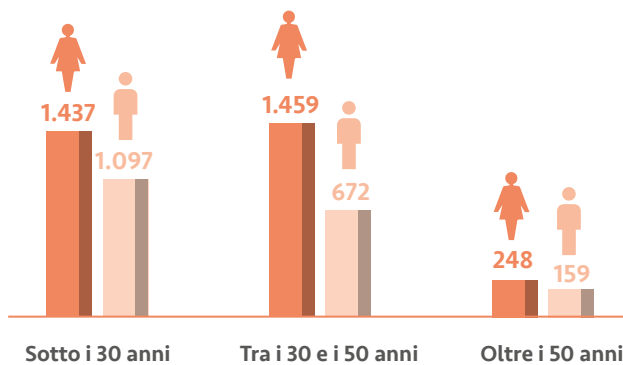




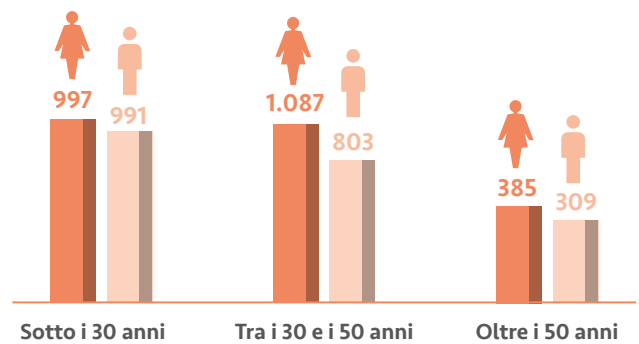
Con riferimento ai dati del **turnover**, i tassi sono stati calcolati considerando i dati delle assunzioni e dei rapporti di lavoro terminati da parte di 13 Imprese Socie su 18 che hanno fornito i dati. Il tasso di turnover complessivo del 2022 è pari a 28,63%, leggermente in aumento rispetto a quello del 2021, pari a 27,41%. Se si considera nello specifico quello in entrata il tasso è pari a 15,20% e 13,43% per quello di uscita.

I tassi di turnover più significativi sono connessi al numero di assunzioni dei giovani con meno di 30 anni: grazie alle 2.534 unità, i tassi di turnover in entrata hanno sfiorato la soglia del 50%: pari al 48,91% per le donne e al 46,96% per gli uomini.

### Nuovi assunti nel 2022 divisi per fascia d'età e genere



### Dipendenti che hanno interrotto il rapporto di lavoro nel 2021 divisi per fascia d'età e genere





## SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Come suggerito all'interno del Codice Etico di Gruppo, Gruppo Selex considera la tutela della salute e della sicurezza del personale una **priorità fondamentale** per garantire condizioni di lavoro sicure, promuovendo tutte le azioni necessarie a garantire la **salute** e l'**incolumità** dei propri dipendenti e collaboratori e, allo stesso tempo, incoraggiando comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza adottato e delle procedure aziendali sul tema.

Gruppo Selex è fortemente convinto che, oltre che a mantenere un clima interno sereno, sicuro e salubre, la promozione di una cultura della sicurezza contribuisca a creare una **forza lavoro più competente e più sana**, aiutando ad ottimizzare la **produttività dei lavoratori** e, quindi, il raggiungimento degli obiettivi di business con maggiore efficienza.

Durante il 2020, il tema della salute e della sicurezza ha acquisito un ruolo ancor più prioritario per tutte le Imprese del Gruppo Selex, le quali hanno reagito rapidamente alle

problematiche che l'**emergenza sanitaria** ha portato con sé, attivando una serie di iniziative che hanno permesso ai propri dipendenti di continuare a lavorare in maniera sicura e con tutte le precauzioni dovute. A fronte della pandemia globale che ha colpito il Paese, infatti, Gruppo Selex e tutte le sue Imprese hanno reso ancor più solido il proprio sistema di salute e sicurezza, dando una importanza assoluta al tema in azienda e in tutti i propri punti vendita. Nel corso del 2022 il Gruppo ha mantenuto buona parte delle iniziative messe in campo durante il 2020 e il 2021, mantenendo alta l'attenzione su queste tematiche.

Grazie alle misure di sicurezza adottate, **nella Centrale Selex non si sono verificati casi di infortunio di nessun genere**, mentre all'interno delle Imprese Socie sparse sul territorio nazionale, considerando gli oltre 40.000 collaboratori, nel 2022 si è verificato solo un incidente con conseguenze gravi e 767 infortuni senza gravi conseguenze<sup>1</sup>, in netta **diminuzione rispetto allo stesso dato del 2021**, che era pari a 971.



<sup>1</sup> I dati sono stati forniti da 12 Imprese Socie su 18 nel 2022.

# PROMUOVERE IL PROGRESSO ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

La formazione dei collaboratori riveste un ruolo chiave all'interno del Gruppo Selex e delle Imprese Socie.

Tutte le Imprese Socie sono coinvolte da anni nel **programma di formazione permanente** finalizzato al **potenziamento delle competenze e delle abilità del personale**, elementi imprescindibili per affrontare le nuove sfide di un settore dinamico e in continuo mutamento.

La Centrale Selex svolge un'importante attività di coordinamento delle attività di formazione, organizzando seminari e giornate di studio specifiche che, nel 2022, hanno coinvolto in totale **555 partecipanti, per un totale di ore di formazione erogate pari a 157 (incremento del 57% rispetto al 2021)**.

## La formazione erogata dalla Centrale Selex

Tema	Partecipanti	Numero di ore di formazione
Giornata di studio ortofrutta	20	8
Giornata di studio gastronomia	21	8
Giornata di studio carne	26	8
Giornata di studio categorie prodotto	27	6
Giornata di studio <i>crisis management</i>	27	8
Top Selex	86	12
Giornata di studio <i>follow-up</i> gerenti	46	5
Giornata di studio marketing CRM	25	6
Giornata di studio web / digital	30	12
Giornata di studio rapporti con il cliente	16	7
Giornata di studio RSI	23	6
Seminario acquisti	22	16
Seminario vendite	60	16
Seminario gerenti	43	8
Seminario posizionamento insegna	27	8
Seminario distintività <i>category</i>	24	16
Nuovi paradigmi di comunicazione	32	7
<b>Totale</b>	<b>555</b>	<b>157</b>

**555 Collaboratori**  
del Gruppo che hanno beneficiato della formazione erogata da  
parte della Centrale Selex



**157 ore totali di formazione erogata dalla Centrale Selex nel 2022**

**+ 57% ore di formazione erogate dalla Centrale Selex alle Imprese Socie nel 2022 rispetto al 2021**

## La **formazione sui temi RSI:** rendicontare la sostenibilità nel settore della GDO

Nel mese di luglio 2022 è stata pubblicata la nona edizione del Bilancio di Sostenibilità di Gruppo, relativamente all'anno 2021. Contestualmente alla pubblicazione online, tutto il personale della sede Centrale è stato informato tramite l'invio di una mail da parte del responsabile RSI del Gruppo Selex, con annesso il link del Bilancio scaricabile per la lettura online (<https://www.bilanciosocialegrupposelex.it>). Inoltre, da parte della Direzione Generale è stato inviato a tutti i Soci del Gruppo, specificatamente a tutte le funzioni coinvolte nel corso dell'anno (titolari, marketing, commerciale, acquisti, referenti RSI) una mail con il link del bilancio online e, unicamente ai titolari, una copia stampata su carta ecologica, per un totale di 20 copie.

Anche nel 2022 la Centrale Selex ha continuato ad erogare a tutte le Imprese Socie del Gruppo una **formazione specifica sui temi di Responsabilità Sociale**. In particolare, a seguito di un'analisi dei fabbisogni più strategici per il Gruppo, la Centrale Selex ha deciso di focalizzare l'attenzione su una tematica ritenuta di particolare interesse: la **rendicontazione di sostenibilità e il futuro obbligo normativo (CSRD)**.

Considerando che il **100% delle Imprese Socie dell'intero Gruppo ricadrà all'interno dei requisiti individuati dalla Direttiva Europea per la rendicontazione di sostenibilità**, la Centrale Selex ha ritenuto di grande valore per le proprie Imprese Socie iniziare un percorso di formazione su questo tema, anche grazie al sostegno di ALTIS Advisory – Spin off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

L'obiettivo di questa formazione è stato quello di rendere maggiormente consapevoli tutte le aziende dei cambiamenti che sono stati introdotti con la nuova Direttiva Europea, del processo di rendicontazione socio-ambientale secondo determinati e rigorosi Standard e dell'importanza di saper attivare una strategia di sostenibilità che possa aiutare le aziende nel medio-lungo termine, integrando la sostenibilità in tutte le funzioni aziendali.



## La **formazione erogata** da parte delle Imprese Socie

Ad integrazione della formazione erogata dalla Centrale, importanti programmi di formazione continua e aggiornamento professionale sono **sviluppati anche dalle singole Imprese Socie** presenti su tutto il territorio nazionale. Questi programmi prevedono anche il **coinvolgimento del personale dei punti vendita** con l'obiettivo di rafforzare e aggiornare le competenze per offrire un servizio sempre migliore al cliente.

La formazione erogata dalle Imprese Socie ai propri dipendenti viene stabilita sulla base delle singole specificità e in coerenza con le esigenze dei punti vendita. Nel 2022 è stata somministrata una formazione molto eterogenea, che spazia dai seminari acquisti e vendita, fino a corsi di consulenza molto più mirati a seconda dei reparti del punto vendita: consulenza gastronomica, gestione della carne, corretta predisposizione del reparto ortofrutta, gestione dell'inventario etc.

In generale, le ore di formazione che sono state erogate direttamente dalle Imprese Socie ai propri dipendenti, ad integrazione di quella offerta dalla Centrale Selex, hanno **coinvolto 18.000 collaboratori, per una durata totale di oltre 35.000 ore di formazione<sup>2</sup>**.

**Quasi 18.000** collaboratori del Gruppo che hanno beneficiato della formazione integrativa

**Oltre 35.000** ore totali di formazione erogate dalle Imprese Socie ai propri dipendenti



<sup>2</sup> Le informazioni, aggiornate al 31.12.2022, sono state rese disponibili da 12 Imprese Socie su 18.



## INIZIATIVE E PROGETTI

### Imprese Socie



**ALFI**

#### UN GIGANTE PER AMICO

Un Gigante per Amico è l'Associazione senza scopo di lucro del Gruppo ALFI che, nel corso dell'ultimo anno, ha continuato ad aiutare con erogazione economiche alcune famiglie di dipendenti in situazione di grave svantaggio economico e sociale (gravi problemi di salute, disabilità ecc.).

Grazie all'iniziativa, sono state sostenute economicamente una decina di famiglie. Le risorse sono state raccolte attraverso una colletta fondi intraziendale a cui hanno partecipato tutti i dipendenti e anche grazie al conferimento del 5X1000 con le dichiarazioni dei redditi. Infine, Un Gigante per Amico ha sostenuto la creazione di un nuovo progetto a sostegno dei figli dei dipendenti aziendali, grazie alla promozione di un bando per l'erogazione di borse di studio per i figli dei dipendenti più meritevoli. Le borse di studio saranno erogate nella seconda parte del 2023.

**Grazie all'iniziativa, sono state sostenute economicamente alcune famiglie di dipendenti**



**ALÌ**

#### SUPPORTA I NEO GENITORI CON UN KIT BEBÈ

Dal 1° gennaio 2021 Alì ha messo a disposizione di tutti i neogenitori un Kit Bebè per festeggiare insieme il lieto evento.

**Kit Bebè per festeggiare insieme il lieto evento**



**CDS****FORMAZIONE DI SOSTENIBILITA'  
ALLE FIGURE DI RESPONSABILITA'  
IN AZIENDA**

Con l'obiettivo di creare una cultura diffusa della sostenibilità in azienda, CDS nel corso del 2022 ha investito nella formazione. Dopo aver accuratamente identificato e selezionato nell'organico dell'azienda quelle figure che saranno direttamente implicate nel processo di Rendicontazione di Sostenibilità che vedrà coinvolta l'azienda in un futuro ormai prossimo, CDS ha dato avvio a due corsi specifici, denominati "Rendicontazione socio-ambientale" e "Strategia di Sostenibilità".

**Creare una cultura diffusa della  
sostenibilità in azienda**

**CE.DI.MARCHE - ITALMARK****BUONI SPESA PER I DIPENDENTI  
DELL'AZIENDA**

Di fronte alla riduzione del valore d'acquisto dello stipendio, dovuto all'inflazione che ha toccato gravemente l'Italia nell'anno appena trascorso, Ce.Di. Marche ha scelto di essere al fianco dei suoi dipendenti erogando ad ognuno dei suoi dipendenti un contributo in buoni carburante.

Anche Italmark nel corso del 2022 ha erogato ad alcune categorie di dipendenti buoni carburante dal valore di 200 euro ciascuno.

**A fianco dei suoi  
dipendenti**

**DIMAR****INSERIMENTO IN AZIENDA DI  
PERSONE APPARTENENTI A  
CATEGORIE VULNERABILI**

L'azienda si è posta sul mercato come una società evoluta, inclusiva, consapevole, in grado di superare i pregiudizi consci e inconsci della società, convinta che questa sia la strada giusta per sfruttare tutte le opportunità che si possano presentare sul proprio percorso, investendo sul continuo perfezionamento della propria cultura aziendale.

A dimostrazione di ciò, Dimar ha promosso l'inserimento di persone appartenenti alle fasce deboli quali donne vittime della violenza, disabili e immigrati, per aiutarli nel raggiungimento dell'autonomia e dell'inclusione sociale. Per ogni inserimento si è cercato di adottare misure efficaci e adeguate, anche grazie al supporto di centri specializzati e consorzi che hanno permesso di attuare attività di tutoraggio e la piena reintegrazione e partecipazione nella società.

Con il loro sostegno, sono state attivate iniziative di tutoraggio e la verifica delle capacità e dei comportamenti sul campo lavorativo che hanno permesso loro la reintegrazione e la partecipazione nella società e, dunque, la possibilità di ottenere posti di lavoro stabili.

**Inserimento di persone  
appartenenti alle fasce deboli**





### GMF

## I DIPENDENTI IN PRIMA LINEA PER IL SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE BISOGNOSE DEL TERRITORIO

Nel corso del 2022 è continuato il progetto grazie al quale i dipendenti di Grandi Magazzini Fioroni sono scesi in prima linea per aiutare le famiglie bisognose del territorio. Grazie al loro coinvolgimento diretto e al loro gesto di solidarietà, attraverso la Caritas territoriale, è stato possibile aiutare tutte quelle famiglie più in difficoltà nel pagamento delle case in affitto.

### Aiuto alle famiglie bisognose



### MEGAMARK

## VIAGGI STUDIO ALL'ESTERO PER I FIGLI DEI COLLABORATORI

Sono ripresi nel 2022 i viaggi studio all'estero per i figli dei collaboratori. Dal 2017 la Fondazione Megamark organizza per i figli adolescenti dei collaboratori, il progetto "Vacanze studio": un'opportunità riservata ai ragazzi tra i 13 e i 17 anni per imparare o migliorare la propria conoscenza della lingua inglese. Nel 2022 ben 30 ragazzi sono stati a Dublino.

### Viaggi studio all'estero per i figli dei collaboratori



### MEGAMARK

## ACCANTO AI NEOGENITORI

Nel 2022 si conferma il sostegno di Megamark verso la genitorialità con il progetto "più tempo per le mamme", rivolto alle collaboratrici del Gruppo che, attraverso questa iniziativa, possono usufruire di un mese in più di maternità a casa rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, regolarmente retribuito e a carico dell'azienda.

Sempre nell'ambito del sostegno alla genitorialità, si rinnova il progetto "la settimana dei papà", rivolto ai collaboratori del Gruppo, che prevede una settimana di ferie extra per i neo-papà regolarmente retribuita rispetto al totale delle ore di ferie maturate. Infine, Megamark eroga a tutti i neo genitori un "bonus bebè": un contributo di 1.000 euro a supporto della famiglia per festeggiare insieme l'arrivo di un nuovo figlio.

### Progetto "più tempo per le mamme"





## MEGAMARK GIOVANI TALENTI

Sono 46 le borse di studio, per un totale di 65.500 euro, consegnate nel corso della cerimonia di premiazione della dodicesima edizione di "Giovani talenti", l'iniziativa promossa dalla Fondazione Megamark di Trani, onlus dell'omonimo Gruppo.

"Giovani talenti" è un bando riservato ai figli più brillanti dei collaboratori e si pone come obiettivo di contribuire concretamente alla loro carriera scolastica e accademica. Dei ragazzi premiati quest'anno nella rinnovata sede del Gruppo Megamark, dopo due anni di eventi in remoto, 21 sono pugliesi, 13 campani e 12 molisani. Sono 17 le borse di studio assegnate per i neodiplomati mentre 15 quelle per i neolaureati con titolo magistrale e sette per quelli col titolo triennale; infine, sono sette i ragazzi che hanno ricevuto la borsa di studio per corsi di formazione post-laurea.

Durante la cerimonia di premiazione è stata annunciata una strenna natalizia per i circa 3.500 collaboratori diretti del Gruppo Megamark, dei buoni da 200 euro da spendere nei punti vendita del Gruppo (300 euro a quelli con tre o più figli); un sostegno extra in un momento reso complicato dalla spirale inflazionistica in corso, oltre che un ringraziamento per i positivi risultati conseguiti nel 2023.

**Dodicesima edizione di  
"Giovani talenti"**



## MAGAZZINI GABRIELLI SOSTEGNO AI DIPENDENTI DELL'AZIENDA

Nel corso del 2022, tutti i dipendenti e i collaboratori del Gruppo hanno ricevuto un contributo per il caro-vita di 500€ attraverso una gift card. Con la stessa metodologia è stato dato un omaggio di importo inferiore anche ai soci delle cooperative di servizio. Il valore complessivo di questa erogazione straordinaria è stato di 1.240.000€.

**Contributo per il caro-vita**





## IL GIGANTE

### SI FESTEGGIA IL 50ESIMO ANNIVERSARIO CONSEGNAANDO A CIASCUN COLLABORATORE UN BUONO SPESA

Correva l'anno 1972 ed era il 21 settembre, a Sesto San Giovanni, il Presidente Giancarlo Panizza ed altri 29 commercianti alzarono la saracinesca del primo punto vendita Il Gigante. C'erano già visione, passione ed entusiasmo.

La storia e il contesto hanno visto innumerevoli cambiamenti, sottoponendo prove di adattamento e sopravvivenza sempre più complesse, ma nel 2022 il Gigante ha compiuto cinquant'anni e da mezzo secolo continua a presentarsi ad ogni sfida con l'abito più bello, ancora sotto la guida del Presidente Giancarlo Panizza, la cui lungimiranza e capacità di anticipare le soluzioni hanno reso "Il Gigante" sempre brillante, in un contesto ancor più competitivo.

Un traguardo come quello che è stato raggiunto nel 2022 non deve essere visto semplicemente come il compleanno de Il Gigante, ma anche come il compleanno di tutti i suoi collaboratori, che ne costituiscono l'anima. Proprio per questo motivo, l'azienda ha deciso di destinare ai suoi 5000 dipendenti carte regalo per la spesa al supermercato, come gesto simbolico per festeggiare insieme il raggiungimento di un anniversario così importante. L'erogazione complessiva ammonta a 800.000 euro.

**Il Gigante ha compiuto cinquant'anni e da mezzo secolo continua a presentarsi ad ogni sfida con l'abito più bello**

# il gigante

Gli Specialisti del Fresco

Quest'anno **la nostra Azienda ha compiuto 50 anni.** Di strada ne abbiamo fatta tanta e la nostra storia dimostra che l'impegno costante, la correttezza e l'attenzione verso il proprio lavoro possono portare lontano. Ma un'Azienda cosa è se non l'insieme delle persone che la compongono? In questi 50 anni, **hanno lavorato per la nostra Azienda oltre 20.000 persone.** Un traguardo come quello che abbiamo raggiunto quest'anno deve riempirci di gioia e di soddisfazione e deve essere festeggiato. **E' il compleanno de Il Gigante,** è vero, ma in fondo è anche **il compleanno di tutti Noi** che ne siamo l'anima. Un compleanno non può essere davvero tale, però, se il festeggiato non riceve almeno un pensiero. Nei prossimi giorni, riceverete la carta regalo de Il Gigante ed insieme ad essa spero **Vi raggiungano il mio grazie e il mio affetto.**

**Buon compleanno Il Gigante!**

Il Presidente



## SUPEREMME INVESTIRE NELLA FORMAZIONE DELLE PERSONE

La Formazione delle Persone costituisce per Superemme la base su cui costruire, valorizzare e mantenere relazioni di valore con clienti, partner e colleghi, al fine di divulgare a tutti i livelli competenze tecniche e trasversali per svolgere efficacemente le attività quotidiane in un clima aziendale positivo, produttivo e creativo.

Nel 2022 Superemme ha investito grande attenzione su questi temi, tanto da registrare un aumento del 360% delle ore di formazione erogate rispetto al 2021. Un corso introdotto per la prima volta nel 2022 è stato quello per la gestione dello stato emotivo e sviluppo dell'intelligenza emotiva, in cui sono stati coinvolti circa 350 collaboratori tra cui l'intero staff di sede, dirigenti e manager fino ad arrivare ai capi reparto e vice-capi reparto.

L'obiettivo è stato quello di sviluppare le abilità personali e relazionali, per promuovere un ambiente collaborativo e partecipativo, in cui venga valorizzato il lavoro di squadra. Inoltre, l'azienda sempre nel 2022 ha promosso un corso per lo sviluppo e per il consolidamento delle capacità di leadership professionale e di team, oltre ad un corso per consolidare le competenze tecniche degli specialisti di reparto. Ad ottobre 2022 è stato fatto anche un Team Building Leader con l'obiettivo di rafforzare l'alleanza tra le persone, per accrescere il lavoro di squadra e per evolvere divertendosi con un evento davvero speciale: una regata velica.

**Valorizzare e mantenere relazioni di valore con clienti**



## SUPEREMME VALORIZZARE L'INCLUSIVITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO

Superemme ha a cuore le tematiche di Diversità e Inclusione e l'unicità delle persone rappresenta un potenziale immenso da promuovere e valorizzare.

Per dare un forte segnale di quanto questi temi rappresentino un tema fondamentale per lo sviluppo e la crescita del Gruppo, Superemme ha un Amministratrice Delegata donna; inoltre, all'interno del Consiglio di Amministrazione il 50% è rappresentato da donne, mentre il 17% delle posizioni manageriali è ricoperto da quote rosa.

**Inclusione e l'unicità delle persone rappresenta un potenziale immenso**



## UNICOMM

### WELFARE CARE MAMMOGRAFIE PER PREVENZIONE

In collaborazione con Walfarecare, l'azienda Unicomm ha portato la prevenzione del tumore al seno in molti paesi dove sono ubicati i propri punti vendita. Nel 2022 sono stati coinvolti 20 negozi e sono state eseguite 416 mammografie, 571 ecografie per un totale di 987 esami.

L'attività consiste nel mettere a disposizione dei cittadini degli spazi ambulatoriali con strumenti tecnologici di ultima generazione (mammografo digitale, ecografo portatile, workstation di refertazione, strumenti di teleradiologia) per eseguire esami di diagnostica senologica clinica e strumentale per la diagnosi precoce dei tumori del seno, gratuiti e aperti ai residenti del comune del punto vendita.

#### Spazi ambulatoriali per eseguire esami di diagnostica



## GRUPPO UNICOMM ASSICURARE TUTTI I COLLABORATORI CONTRO I DANNI DA COVID-19

Per il terzo anno consecutivo è stata rinnovata l'assicurazione per i collaboratori contro i danni causati da Covid-19.

I collaboratori del Gruppo Unicomm (Arca, GMF e Unicomm Srl) hanno avuto a disposizione un pacchetto di garanzie, fra le quali una centrale operativa 24h su 24h, tutti i giorni dell'anno per richiedere pareri medici immediati o Informazioni sanitarie telefoniche. Inoltre, nei trenta giorni successivi alle dimissioni, hanno avuto la possibilità di richiedere la prenotazione di prestazioni sanitarie, il trasporto in autoambulanza dall'ospedale al domicilio, l'assistenza infermieristica specializzata domiciliare e il counseling psicologico. Naturalmente l'assicurazione in questione è da considerarsi integrativa rispetto alle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale a cui tutti i cittadini italiani hanno diritto.

#### Rinnovata l'assicurazione per i collaboratori contro i danni da Covid-19

**GRUPPO UNICOMM****CONSEGNATE 80 BORSE DI STUDIO AI FIGLI DEI COLLABORATORI CHE SI SONO DISTINTI PER IL MERITO SCOLASTICO**

È finalmente tornata ad essere celebrata in presenza la tradizionale cerimonia di premiazione dei figli dei collaboratori del Gruppo Unicom (Arca, GMF e Unicom Srl) che si sono distinti per il merito scolastico e universitario. Sono state ben 80 le borse di studio assegnate alle ragazze e ai ragazzi.

I premi sono stati consegnati mercoledì 6 aprile 2022, presso la sede centrale a Dueville (Vi), alla presenza dei fratelli Marcello e Mario Cestaro e del direttore commerciale Giancarlo Paola. Nel corso della cerimonia le ragazze e i ragazzi hanno ricevuto non solamente l'assegno, ma anche un attestato come segno della volontà del Gruppo di investire sui giovani e sul merito. Nell'iniziativa sono state coinvolte tutte le società del Gruppo: degli 80 premiati in totale, 55 sono figli di collaboratori di Unicom Srl, 9 di Arca Commerciale Srl e 16 di Grandi Magazzini Fioroni SpA. Le borse di studio fanno riferimento all'anno scolastico/accademico 2020/2021 e sono destinate ai neodiplomati di scuola secondaria di secondo grado e ai neolaureati triennali, magistrali o a ciclo unico.

**80 borse di studio assegnate a figli di collaboratori**



## GRUPPO UNICOMM

### INVESTIRE SUL FUTURO: UN MESE DI MATERNITÀ IN PIU' PER LE COLLABORATRICI DEL GRUPPO

A dicembre 2022 le aziende appartenenti al Gruppo Unicomm (Arca, GMF e Unicomm Srl) hanno comunicato di riconoscere un mese in più di congedo di maternità a tutte le collaboratrici che, a partire da gennaio 2023, diventeranno madri.

Questa agevolazione è interamente a carico delle aziende del Gruppo e, naturalmente, va ad aggiungersi ai 5 mesi di maternità obbligatoria prevista per legge a carico dell'INPS. Considerando che il Gruppo Unicomm conta oggi su oltre 7.500 collaboratori, dei quali più di 5.000 sono donne, questa iniziativa potenzialmente si rivolge ad oltre il 65% delle persone che lavorano nel Gruppo. Non solo, all'interno di Unicomm oltre il 60% delle donne utilizzano forme di lavoro part-time per la conciliazione vita-lavoro. Il Gruppo è fortemente convinto che tra gli obiettivi di un'azienda ci debbano essere attività di responsabilità sociale come queste: le imprese sono parte della società e, come tali, devono contribuire alla crescita e al benessere del territorio.

**Un mese in più di congedo di maternità a tutte le collaboratrici**

## Unicomm investe sul futuro: l'azienda riconosce un mese di maternità in più alle collaboratrici

I fratelli Cestaro: «Pensiamo che sia il modo più efficace per costruire un futuro migliore per tutti noi»

