



34%

DEI NUOVI ASSUNTI SONO
GIOVANI DI ETÀ INFERIORE A 30 ANNI

61%

PRESENZA FEMMINILE NEL GRUPPO

OLTRE

70 MILA

ORE DI FORMAZIONE
EROGATE DALLE IMPRESE SOCIE

+22%

ORE DI FORMAZIONE
EROGATE DALLA CENTRALE SELEX
ALLE IMPRESE SOCIE NEL 2023
RISPETTO AL 2022

25.000

COLLABORATORI
COINVOLTI NELLA FORMAZIONE

93%

DEI DIPENDENTI
DELLE IMPRESE SOCIE È ASSUNTO A
TEMPO INDETERMINATO



LE PERSONE



Il valore delle persone	31
Salute e sicurezza sul posto di lavoro	37
Promuovere il progresso attraverso la formazione	38
Iniziative e progetti	41

In questa sezione il Gruppo Selex si impegna a contribuire al raggiungimento dei Sustainable Development Goals





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 rappresentano il cuore pulsante dell'azienda, essenziali per lo sviluppo, il successo e la stessa esistenza del Gruppo. La promozione del valore delle persone e l'accrescimento del patrimonio di capacità e competenze di ciascun collaboratore sono impegni in cui Selex crede fermamente. Ogni anno, l'azienda investe significative risorse e sforzi in queste aree, riconoscendo che il **benessere e la crescita dei propri collaboratori** sono fondamentali per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Per il 2023, Selex ha intensificato il suo impegno verso la creazione di un **ambiente di lavoro stimolante e inclusivo**. La **sicurezza e il benessere di tutti i collaboratori rimangono una priorità assoluta per Selex**. L'azienda ha implementato rigorosi protocolli di sicurezza sul lavoro e ha potenziato le iniziative di supporto psicologico e benessere fisico. Sono stati introdotti nuovi strumenti e piattaforme digitali per facilitare la comunicazione interna e il lavoro collaborativo, promuovendo il sostegno reciproco e lo spirito di squadra.

I numeri del Gruppo

Al 31 dicembre 2023 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 **14 Imprese Socie su 18**, una in più rispetto alla precedente edizione.

41.000
collaboratori

Convinti dell'importanza di offrire un dato completo ed esaustivo, Selex si impegnerà a tenere monitorato il numero di collaboratori complessivo della totalità delle sue Imprese Socie e di migliorare la precisione del dato nelle successive edizioni del Bilancio di Sostenibilità di Gruppo.



La Centrale Selex

Nel 2023, l'organico della Centrale Selex ha visto un incremento, raggiungendo un totale di **62 dipendenti**, di cui il **43,55% sono donne**. Inoltre, Selex ha accolto 6 collaboratori in stage, con una distribuzione di genere che comprende 4 uomini e 2 donne. Tra i dipendenti, **61 sono assunti a tempo indeterminato** e il **90,32% di loro lavora a tempo pieno**. Il part-time è stato scelto da 6 dipendenti, tutte donne, rappresentando il 9,68% del totale.

Per quanto riguarda la flessibilità lavorativa, nel corso del 2023, la **sede Centrale del Gruppo Selex** ha ufficializzato la possibilità di svolgere un giorno a settimana in **Smart Working per tutti i dipendenti**, previo accordo con il responsabile diretto. Questa misura è stata accompagnata dall'introduzione di un sistema di monitoraggio interno tramite un file condiviso.

Rispetto alla distribuzione per fascia d'età, la Centrale Selex conta solo 2 collaboratori sotto i 30 anni (3,23% sul totale), mentre la maggioranza dei dipendenti è **perfettamente distribuita nella fascia tra i 30 e i 50 anni (46,77%) e oltre i 50 anni (50%)**.

Un indicatore introdotto nel 2022 consente di monitorare la distribuzione dei dipendenti per categoria contrattuale e genere. Nel 2023, la Centrale Selex contava 7 dirigenti (tutti uomini), 21 quadri (di cui il 14,29% donne) e 34 impiegati (di cui il 70,59% donne).

Durante l'anno, Selex ha assunto **4 nuovi dipendenti**: 2 donne e 2 uomini. Tra questi, un uomo sotto i 30 anni, e 2 donne e 1 uomo nella fascia di età 30-50 anni. Contestualmente, 3 dipendenti hanno terminato il loro rapporto di lavoro, tra cui una donna sotto i 30 anni e 2 uomini tra i 30 e 50 anni.

Il **tasso di turnover complessivo** della Centrale Selex nel 2023 è pari a 11,29%, 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 2023. Il numero è in leggero calo rispetto al 2022, in cui si registrava un turnover complessivo pari al 14,75%. In particolare, il tasso di turnover in entrata è pari all'6,45%, mentre il tasso di turnover in uscita è del 4,84%.

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 con un importo variabile da 100 a 200 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.

62
dipendenti della
Centrale al 2023



Collaboratori totali per contratto di lavoro e per genere		Dipendenti a tempo determinato e indeterminato per età e genere	
Tempo indeterminato	61	Sotto i 30 anni	2
Donne	26	Donne	1
Uomini	35	Uomini	1
Tempo determinato	1	Tra i 30 e i 50 anni	29
Donne	1	Donne	12
Uomini	0	Uomini	17
Altre forme contrattuali	6	Oltre i 50 anni	31
Donne	2	Donne	14
Uomini	4	Uomini	17
Totale	68		
Donne	29		
Uomini	39		

DATI 2023

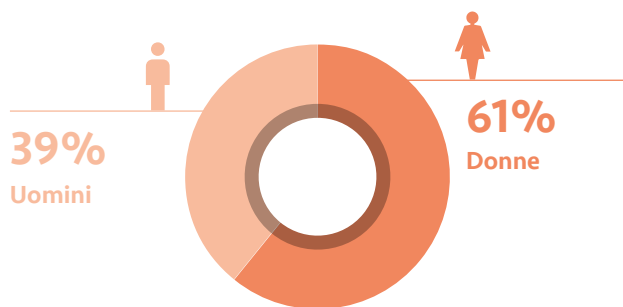




Le Imprese Socie

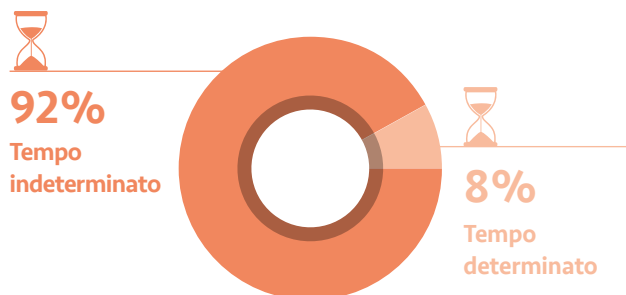
Tenuto conto del numero fornito da **14 Imprese su 18**, il totale dei dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato delle Imprese Socie al Gruppo Selex è di **34.739**, di cui il **61,75% è donna** e il 39,70% è uomo.

Distribuzione della popolazione per genere

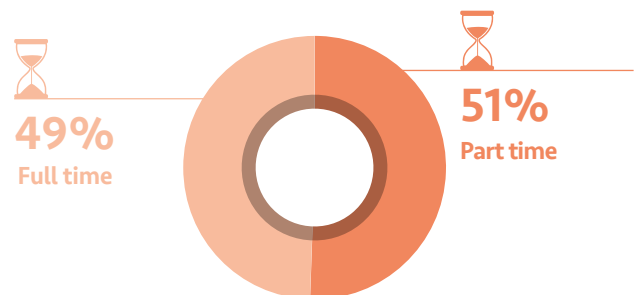


Sul totale dei dipendenti, nel 2023 il **92,01%** ha un **contratto a tempo indeterminato**, mentre il 7,99% ha un contratto a tempo determinato.

Distribuzione della popolazione per contratto di lavoro



Distribuzione della popolazione per tipologia di impiego



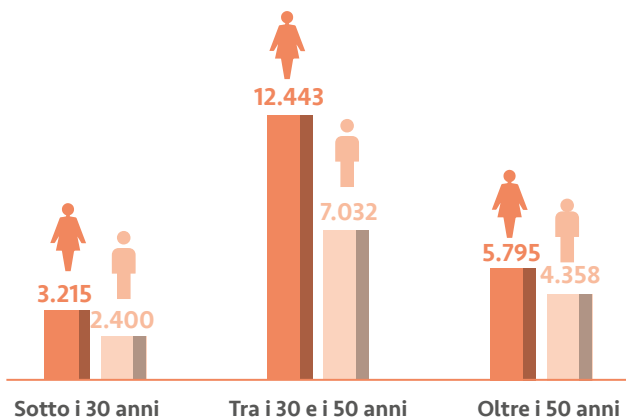
Tra le Imprese Socie del Gruppo, il numero di dipendenti è equamente distribuito per tipologia di impiego: il **55,46% dei dipendenti è assunto con un contratto full time** e il 46,54% è assunto con un contratto part time. Considerando i dipendenti che hanno scelto per l'opzione part time, l'86,25% è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

Per quanto riguarda la suddivisione della popolazione aziendale per differenza di età, si osserva che la percentuale maggiore di dipendenti, pari al **55,26%**, rientra all'interno della **fascia di età 30-50 anni**. Il 15,93% dei dipendenti è under 30, mentre il 28,81% è over 50.

■ Donne ■ Uomini

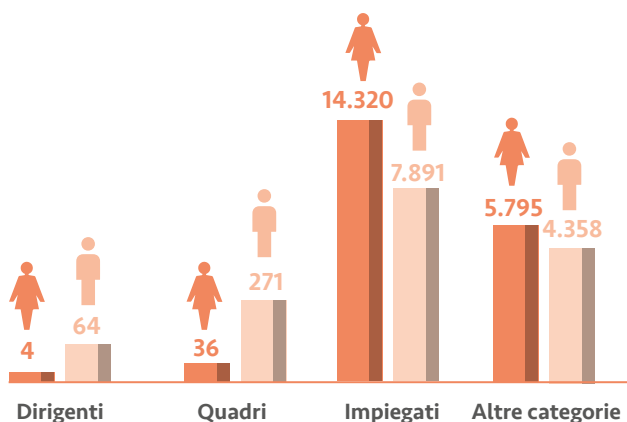


Distribuzione della popolazione aziendale per fascia d'età e genere



Grazie al nuovo indicatore iniziato a raccogliere nel 2022, nel 2023 tra le 14 Imprese rispondenti è stato possibile identificare la presenza di 68 dirigenti aziendali (di cui solo 5,88% è donna), 307 quadri (di cui l'11,73% è donna), 22.211 impiegati (di cui il 64,47% è donna) e 10.977 collaboratori non direttamente inquadrabili nelle categorie sopra citate.

Distribuzione della popolazione aziendale per categoria contrattuale



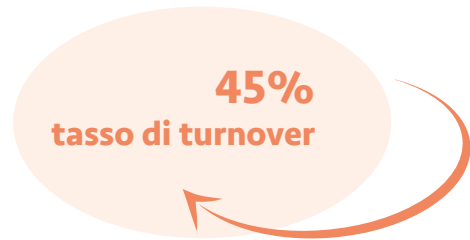
In merito al **numero di dipendenti assunti nel corso dell'anno** (dall'1.01.2023 al 31.12.2023), suddiviso per fasce d'età, i dati mostrano che la percentuale maggiore di nuovi assunti, pari al 48,54%, si registra nella fascia di età tra i 30 e i 50 anni, con un incremento di 5.109 unità. Subito a seguire ci sono i giovani sotto i 30 che, con un aumento di 3.732 unità, hanno registrato una percentuale di nuove assunzioni pari al 35,46%. Infine, solo il 16,01% dei nuovi assunti nel 2023 ha oltre i 50 anni.

D'altro canto, nel 2023 si sono registrate 5.017 interruzioni di lavoro, di cui 2.785 donne e 2.232 uomini. In particolare, il 41,98% di queste persone avevano un'età inferiore ai 30, il 41,68% tra i 30 e i 50 anni e il 16,34% oltre i 50 anni.

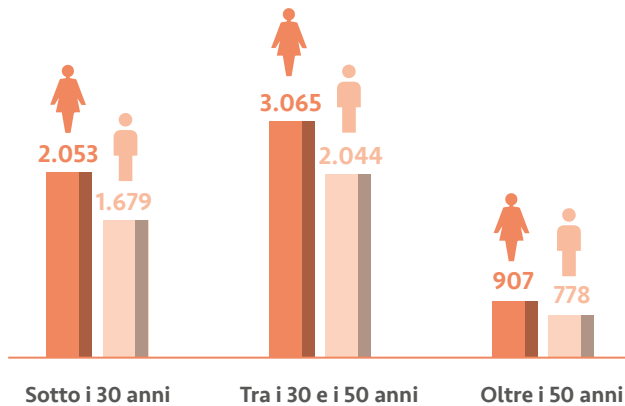
■ Donne ■ Uomini



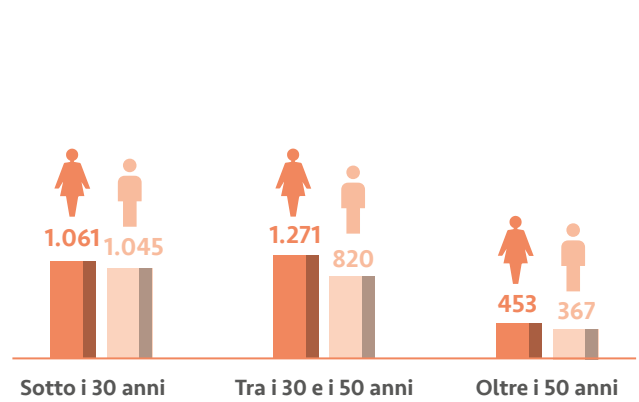
Con riferimento ai dati del **turnover**, i tassi sono stati calcolati considerando i dati delle assunzioni e dei rapporti di lavoro terminati da parte di 14 Imprese Socie su 18 che hanno fornito i dati. Il tasso di turnover complessivo del 2023 è pari a 44,74%, in aumento del 28,63% rispetto a quello del 2022. Se si considera nello specifico quello in entrata il tasso è pari a 30,30% e 14,44% per quello di uscita.



Dipendenti assunti nel 2023 per fascia d'età e per genere



Dipendenti che hanno interrotto il rapporto di lavoro nel 2023 per fascia d'età e genere





SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Come ribadito nel Codice Etico del Gruppo, Selex considera la tutela della salute e della sicurezza del personale una **priorità essenziale per garantire condizioni di lavoro sicure**. Il Gruppo promuove tutte le azioni necessarie per proteggere la salute e l'incolumità dei propri dipendenti e collaboratori, incoraggiando al contempo comportamenti responsabili e rispettosi del sistema di sicurezza adottato e delle procedure aziendali.

Il Gruppo Selex è convinto che la promozione di una cultura della sicurezza non solo contribuisca a mantenere un ambiente di lavoro sereno, sicuro e salubre, ma anche a creare una **forza lavoro più competente e sana**. Questo, a sua volta, ottimizza la **produttività dei lavoratori** e facilita il raggiungimento degli obiettivi di business con maggiore efficienza.

Durante il 2023, la salute e la sicurezza hanno continuato a essere una priorità per tutte le Imprese del Gruppo Selex.

Dopo aver affrontato le sfide poste dall'emergenza sanitaria, il Gruppo ha consolidato ulteriormente il proprio sistema di salute e sicurezza, garantendo che tutti i dipendenti lavorassero in condizioni sicure e con tutte le precauzioni necessarie.

Nel corso del 2023, il Gruppo ha mantenuto molte delle iniziative implementate durante gli anni precedenti, continuando a dare grande importanza a questi temi sia in azienda sia in tutti i punti vendita.

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 41.000 collaboratori, nel 2023 si sono verificati 802 incidenti¹. L'aumento del dato relativo agli infortuni rispetto al dato del 2022 (768) può essere attribuito anche all'inclusione di una nuova azienda, che ha iniziato a rendicontare il dato quest'anno.



¹ I dati sono stati forniti da 13 Imprese Socie su 18 nel 2023.



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 2023, hanno coinvolto in totale **510 partecipanti**, per un **totale di ore di formazione erogate pari a 192 (incremento del 22,10% rispetto al 2022)**.

La formazione erogata dalla Centrale Selex

Tema	Partecipanti	Numero di ore di formazione
Giornata di studio ortofrutta	26	8
Giornata di studio gastronomia	27	8
Giornata di studio panetteria	22	8
Giornata di studio carne	21	8
Giornata di studio categorie prodotto	18	8
Giornata di studio prezzi / promozioni	31	8
Giornata di studio controllo qualità	22	8
Top Selex	84	27
Giornata di studio marketing CRM	26	6
Giornata di studio web / digital	28	8
Giornata di studio rapporti con il cliente	19	8
Giornata di studio RSI	17	7
Seminario acquisti	25	17
Seminario vendite	55	34
Seminario gerenti	51	7
Seminario distintività category	16	17
Nuovi paradigmi di comunicazione	22	8
Totale	510	192

▶ **510**
collaboratori del Gruppo hanno beneficiato della formazione erogata da parte della Centrale Selex

▶ **192**
ore totali di formazione erogata dalla Centrale Selex nel 2023



**+ 22 %
ore di formazione erogate
dalla Centrale Selex alle
Imprese Socie**



Daniele Tasca Direttore Generale Selex Gruppo Commerciale

La formazione sui temi RSI: un focus sul cambiamento climatico

Nel mese di luglio 2023 è stata pubblicata la decima edizione del Bilancio di Sostenibilità di Gruppo, relativamente all'anno 2022. 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 2023 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: il **cambiamento climatico, in relazione al 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 delle novità che sono state introdotte con la nuova Direttiva Europea, del processo di rendicontazione sulle tematiche del cambiamento climatico, analizzando indicatori ed esempi virtuosi.



La formazione erogata alle 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 2023

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 oltre 25.500 collaboratori, per una durata totale di oltre 70.000 ore di formazione²**.



▶ **25.525**
collaboratori del Gruppo che hanno beneficiato della formazione integrativa

▶ **+ 29%**
aumento dei collaboratori che hanno beneficiato della formazione integrativa nel 2023 rispetto al 2022³

▶ **70.147**
ore totali di formazione erogate dalle Imprese Socie ai propri dipendenti

▶ **+ 50%**
aumento delle ore di formazione erogate dalle Imprese Socie ai propri dipendenti nel 2023 rispetto al 2022

¹ Le informazioni, aggiornate al 31.12.2023, sono state rese disponibili da 14 Imprese Socie su 18

³ Gli aumenti percentuali del nr. di collaboratori e delle ore di formazioni totali erogate sono in aumento anche perché sono state considerate 2 Imprese Socie in più nel calcolo del 2023 rispetto a quello del 2022 (le imprese che avevano reso il dato disponibile erano 12 imprese su 18).



INIZIATIVE E PROGETTI

Imprese Socie



ALFI (GULLIVER)

L'ASSOCIAZIONE UN GIGANTE PER AMICO

L'Associazione di Alfi (Gulliver), Un Gigante Per Amico, senza scopo di lucro, intende aiutare economicamente o con benefici di altro genere, i dipendenti Gulliver che, per condizioni fisiche, psichiche, economiche, sociali o familiari, si trovano a vivere momenti di difficoltà o particolarmente sfavorevoli. Un piccolo aiuto che per alcuni ha la forza di un gigante. Ogni anno l'Associazione continua a approfondire il suo impegno verso i dipendenti in difficoltà e con l'aiuto delle donazioni dei sostenitori, della lotteria natalizia e dalla destinazione del 5xmille prosegue nel progetto prefissato e cerca di dare sempre maggiore forza e speranza a chi si trova in difficoltà. Nel corso del 2023, l'Associazione ha istituito per i figli dei dipendenti della società Alfi (Gulliver) il bando di concorso per 30 borse di studio per la scuola secondaria di secondo grado nonché per Istituti Tecnici Superiori o di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e corsi universitari anno scolastico 2022-2023.

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



L'ABBONDANZA

FLESSIBILITÀ E SMART WORKING

Nel 2023, L'Abbondanza ha implementato una politica di flessibilità e smart working per gli impiegati della sede. Questa iniziativa mira a migliorare il bilanciamento tra vita lavorativa e privata, offrendo ai collaboratori la possibilità di lavorare da remoto e di gestire con maggiore autonomia il proprio tempo. L'Abbondanza riconosce l'importanza di un approccio flessibile per aumentare la produttività, il benessere e la soddisfazione dei dipendenti, promuovendo così una cultura aziendale attenta alle persone.

Flessibilità e smart working per gli impiegati



L'ABBONDANZA LIBERALITÀ A FAVORE DEI DIPENDENTI

Nel 2023, L'Abbondanza ha erogato oltre 343.000 euro in liberalità a favore dei propri dipendenti. Questa significativa iniziativa riflette l'impegno dell'azienda nel riconoscere e premiare il contributo dei collaboratori, offrendo loro un supporto economico tangibile. Questo gesto di generosità rafforza il legame tra L'Abbondanza e i suoi collaboratori, evidenziando una cultura aziendale basata sulla gratitudine, la solidarietà e il benessere del personale.

Premiare il contributo dei collaboratori



CE.DI.GROS BUONO SPESA PER I PROPRI DIPENDENTI

Nel dicembre 2023, Ce.Di.Gros ha dimostrato ancora una volta il proprio impegno verso il benessere dei suoi dipendenti erogando un buono spesa. Questo gesto di attenzione e solidarietà ha permesso a tutti i collaboratori di effettuare acquisti presso i punti vendita affiliati. Il buono spesa è stato accolto con entusiasmo, rappresentando un concreto riconoscimento dell'importanza del contributo di ciascun dipendente al successo di Ce.Di.Gros.

Impegno verso il benessere dei suoi dipendenti



CE.DI.GROS SMART WORKING OCCASIONALE PER I DIPENDENTI

Nel 2023, Ce.Di.Gros ha introdotto una politica di smart working occasionale per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta per motivi personali. Questa iniziativa dimostra l'impegno dell'azienda nel promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e personale, rispondendo in modo flessibile alle esigenze individuali dei propri collaboratori.

Consentendo di lavorare da remoto in situazioni particolari, Ce.Di.Gros supporta il benessere dei dipendenti, riducendo lo stress legato a impegni personali imprevisti e migliorando complessivamente la loro qualità della vita. Questa politica, accolta positivamente, sottolinea l'importanza attribuita dall'azienda alla fiducia e al rispetto reciproco, creando un ambiente di lavoro più inclusivo e attento alle necessità di ciascuno.

Equilibrio tra vita lavorativa e personale





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.

**Perfezionamento della
propria cultura aziendale**



DIMAR

TALENTI LATENTI

Il progetto Talenti Latenti nasce nel 2016 dall'idea innovativa di sperimentare un nuovo modello di welfare che coinvolge vari soggetti territoriali in una collaborazione sinergica. L'obiettivo è costruire una rete di imprese pubbliche e private che lavorano insieme per proporre iniziative di welfare a vantaggio dei dipendenti delle aziende aderenti e delle loro famiglie. Grazie alla collaborazione tra il settore privato e le istituzioni pubbliche, il progetto mira a fornire servizi e programmi di formazione su temi che migliorano la qualità della vita non solo dei lavoratori e delle loro famiglie, ma anche della cittadinanza in generale. Dimar aderisce al progetto dal 2018, in particolare per la promozione di due tematiche: educazione finanziaria e genitorialità; la missione è fornire a individui e famiglie risorse e conoscenze necessarie per affrontare con successo una duplice sfida; da un lato quella del saper gestire le proprie finanze, attraverso la comprensione dei principi di base della gestione del denaro, del risparmio, degli investimenti e del credito, consentendo agli individui di prendere decisioni finanziarie informate e responsabili. Dall'altro, quella di prepararsi alla genitorialità, assistendo i dipendenti nell'affrontare un compito così complesso come quello di genitore.

L'impegno per promuovere il benessere delle persone si estende anche oltre al contesto lavorativo grazie ai programmi di educazione alimentare ma anche di cura, benessere e sport promossi attraverso il progetto Talenti Latenti con l'ASL di Verduno (CN).

Un nuovo modello di welfare





IL GIGANTE IL 25° COMPLEANNO DELLA BLUCARD

Il 2022 ha rappresentato per il Gigante un anno speciale, durante il quale è stato festeggiato il 50° compleanno dell'azienda. Anche nel 2023 continuano le ricorrenze da celebrare e questa volta è il momento della Blucard, nata nel 1998 nel punto di vendita di Montanaso Lombardo, e poi estesa, per tutto il corso del 1999, a tutti i punti di vendita della catena. Sono trascorsi 25 anni da quel primo "bip" in cassa e, ad oggi, oltre 1 milione e mezzo di clienti utilizza la carta fedeltà. In occasione di questo momento, l'azienda ha deciso di fare ai propri collaboratori un regalo speciale in occasione del Natale 2023, regalando a tutti i dipendenti la carta regalo Il Gigante.



MEGAMARK VIAGGI STUDIO ALL'ESTERO PER I FIGLI DEI COLLABORATORI

La Fondazione Megamark organizza viaggi studio all'estero dal 2017, offrendo ai ragazzi tra i 13 e i 17 anni l'opportunità di vivere esperienze formative e culturali uniche. Nel 2023, 84 giovani hanno partecipato a un viaggio di 10 giorni a Cambridge e Londra, favorendo non solo lo studio della lingua straniera, ma anche la possibilità di instaurare nuove amicizie internazionali. Queste iniziative dimostrano l'impegno continuo di Megamark nel supportare la crescita e lo sviluppo personale dei figli dei propri collaboratori.

**Vivere esperienze formative
e culturali uniche**



MEGAMARK ACCANTO AI NEOGENITORI

Megamark ha introdotto una serie di iniziative mirate a supportare la genitorialità dei propri collaboratori. Il progetto "Più Tempo per le Mamme" offre alle neo mamme un mese aggiuntivo di maternità, regolarmente retribuito, rispetto alla normativa vigente, per permettere loro di adattarsi al nuovo ruolo familiare.

Parallelamente, il progetto "La Settimana dei Papà" prevede una settimana di ferie aggiuntiva e retribuita per i neo papà, facilitando il loro coinvolgimento nella cura del neonato e promuovendo un equilibrio tra vita lavorativa e familiare.

Inoltre, il "Bonus Bebè" assegna un contributo di 1.200 euro per ogni nuovo nato nelle famiglie dei collaboratori del Gruppo, offrendo un sostegno finanziario significativo per affrontare le spese iniziali legate alla nascita.

Infine, per riconoscere il lavoro svolto dai collaboratori, nel 2023 sono stati erogati premi in forma di gift in occasione del 1° maggio, festa delle famiglie e giorno in cui tutti i negozi del Gruppo osservano un giorno di chiusura, e per il 15 agosto, come premio extra per il lavoro svolto nel primo semestre.

Queste iniziative dimostrano l'impegno di Megamark nel promuovere un ambiente di lavoro che valorizza e supporta le esigenze familiari dei propri dipendenti.

"Più Tempo per le Mamme"





MEGAMARK GIOVANI TALENTI

Nel 2023 sono state consegnate 51 borse di studio nel corso della cerimonia di premiazione della tredicesima 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. In totale la somma destinata alle borse di studio ammonta ad un totale di 72.100 euro e le borse di studio sono state suddivise tra 23 neodiplomati, 10 laureati alla triennale, 14 laureati magistrali e 4 master post-lauream.

Consegnate 51 borse di studio



MAGAZZINI GABRIELLI BONUS STRAORDINARIO PER I COLLABORATORI

In risposta alle incertezze e alle difficoltà economiche degli ultimi mesi del 2023, causate dall'inflazione e dalla conseguente riduzione del potere di acquisto, Magazzini Gabrielli ha dimostrato il proprio sostegno ai collaboratori attraverso l'erogazione di un bonus straordinario. Ogni dipendente ha ricevuto una gift card del valore di 300 euro, esente da qualsiasi tipo di trattenuta fiscale, per un totale complessivo di 1.061.745 euro. Questa iniziativa rappresenta un ringraziamento tangibile per l'impegno quotidiano profuso dai collaboratori e un incoraggiamento a guardare al futuro con maggiore fiducia e serenità.

Sostegno ai collaboratori



MAGAZZINI GABRIELLI PICCOLO DONO DI COMPLEANNO PER I COLLABORATORI

Magazzini Gabrielli è solita regalare a ogni collaboratore un piccolo dono in occasione del suo compleanno, consegnato personalmente dal referente aziendale. Con gli omaggi del 2023, l'azienda ha voluto trasmettere valori autentici vicini al Gruppo e sottolineare l'importanza della natura e del rispetto dei suoi tempi, nonché del cucinare come modo per stare insieme e gustare cibo prelibato e sano.

La scelta di donare lo zafferano, proveniente da due piccole realtà della provincia di Ascoli Piceno, enfatizza inoltre l'importanza del sostegno ai produttori locali. Un video esplicativo, accessibile tramite un QR code, stampato sul biglietto di auguri, accompagna il regalo, offrendo ulteriori informazioni e valorizzando l'attenzione dell'azienda verso la qualità e la sostenibilità.

Un regalo che trasmette valori autentici

**SUPEREMME****LA FORMAZIONE COME STRUMENTO IMPRESCINDIBILE DI CRESCITA E BENESSERE**

Nella visione di Superemme, è viva la creazione di una comunità in cui ogni Dipendente possa crescere, sentirsi apprezzato e contribuire al successo collettivo. Per raggiungere questo scopo, Superemme si impegna ad attrarre, formare e trattenere i migliori talenti presenti sul mercato, coltivando un ambiente di lavoro in cui la soddisfazione e il benessere dei Dipendenti siano prioritari. Nel corso degli anni è stato implementato un sistema di percorsi formativi che spaziano dai programmi di Coaching individuale ai corsi di aggiornamento professionale. Questi percorsi sono studiati per migliorare sia le competenze tecniche che le soft skill, con l'obiettivo di creare una forza lavoro versatile e motivata. I percorsi di Coaching individuale, in particolare, offrono un qualificato supporto personalizzato, aiutando i Dipendenti ad identificare i loro punti di forza e le aree di miglioramento nonché a definire percorsi di sviluppo professionale su misura. La maggior parte della formazione ha riguardato le competenze relazionali (come lo sviluppo del lavoro di Squadra, il consolidamento della capacità di Team Management). Diversamente la formazione in ambito tecnico ed operativo ha riguardato lo sviluppo delle competenze tecniche di mestiere (hard skill).

Creare un ambiente di lavoro in cui la soddisfazione e il benessere dei Dipendenti siano prioritari

**SUPEREMME****PROGETTO MARIA**

Essere un'azienda inclusiva che sostiene le pari opportunità arricchisce il clima e la cultura aziendale, incoraggiando tutti a vedere nelle diversità una risorsa preziosa. Nel 2023, Superemme ha sostenuto il "Progetto Maria", mirato a promuovere l'inserimento lavorativo delle persone fragili, un'iniziativa sfidante di alto valore. Il progetto prende il nome da Maria, una studentessa con Sindrome di Down, che nel corso dell'anno ha conseguito il diploma in servizi di sala e vendita presso l'Istituto Alberghiero di Cagliari.

Inserimento lavorativo delle persone fragili



GRUPPO UNICOMM UN MESE IN PIÙ DI CONGEDO DI MATERNITÀ

A partire da gennaio 2023, il Gruppo Unicomm (Arca, GMF e Unicomm) ha introdotto un'agevolazione significativa per tutte le collaboratrici che diventano madri: un mese aggiuntivo di congedo di maternità interamente a carico dell'azienda, oltre ai cinque mesi obbligatori previsti dalla legge e coperti dall'INPS. Questa iniziativa rappresenta un forte impegno verso la Responsabilità Sociale d'Impresa, riflettendo la convinzione che le aziende, come parte integrante del tessuto sociale, debbano contribuire alla crescita e al benessere del territorio.

Il progetto mira a supportare e migliorare la gestione familiare nei primi mesi di vita del bambino, offrendo un aiuto concreto alle neo-mamme. Marcello e Mario Cestaro, rispettivamente Presidente e Vice Presidente di Unicomm, operano con la convinzione che la famiglia sia un valore inestimabile e centrale, e sottolineano che premiare chi investe in essa è un modo efficace per costruire un futuro migliore per il paese.

**Per tutte le collaboratrici che
diventano madri**



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

Anche nel 2023, per il quinto anno consecutivo, Unicomm ha deciso di premiare i figli dei collaboratori del Gruppo (Arca, GMF e Unicomm) che si sono distinti per merito scolastico e universitario nel corso dell'anno 2021/2022, assegnando loro 80 borse di studio. La cerimonia si è tenuta il 29 marzo 2023 nella sede centrale di Dueville (VI) alla presenza dei fratelli Marcello e Mario Cestaro, del Direttore Commerciale Giancarlo Paola e del Direttore HR Giuseppe Curci.

Per Unicomm, il conferimento delle borse di studio è diventato un pilastro della cultura aziendale. I titolari del Gruppo spiegano che investire nei giovani e nelle loro competenze rimane al centro della strategia aziendale e rappresenta un messaggio di speranza per tutti coloro che aspirano a costruire un futuro nel nostro paese. Questa iniziativa mira a riconoscere e premiare l'impegno di ragazze e ragazzi dedicati al loro sviluppo futuro, sottolineando l'importanza dell'acquisizione di competenze, la valorizzazione dello studio e del merito. Unicomm è convinta che il nostro paese abbia sempre più bisogno dell'apporto delle migliori menti per crescere e prosperare.

**Investire nei giovani e nelle
loro competenze**