

4 Capitale umano e intellettuale





Con il talento si vincono le partite, ma è con il lavoro di squadra e l'intelligenza che si vincono i campionati.

Michael Jordan

In questo capitolo



Numeri chiave

4.1	I collaboratori	46
4.2	Lo sviluppo del capitale umano	48
4.3	Salute e sicurezza	48
4.4	Benessere aziendale ed equilibrio vita-lavoro	49

Temi materiali

Sicurezza e benessere dei lavoratori, Formazione del personale, Attrattività come datore di lavoro, Tutela dei posti di lavoro

SDGs Interessati



+262

COLLABORATORI
rispetto al 2020

58,7%

NEOASSUNTI
DI GENERE FEMMINILE

75,68%

NEOASSUNTI UNDER 30

12.000

ORE DI FORMAZIONE EROGATE

4.1

I collaboratori

102-8 102-41 401-1 402-1

+262
COLLABORATORI
 rispetto al 2020

La crescita del Gruppo è avvenuta anche attraverso un progressivo incremento del numero dei lavoratori impiegati all'interno delle diverse strutture aziendali.

Il Gruppo, da sempre, cerca di valorizzare le proprie risorse umane attraverso percorsi di crescita professionale, garantendo un adeguato bilanciamento tra vita e lavoro. Il Gruppo dialoga con i propri collaboratori e i loro rappresentanti con l'obiettivo di creare un'impresa sostenibile in un ambiente di lavoro stimolante.

Il Gruppo è rispettoso delle norme sindacali nonché dei termini e delle condizioni definiti nei contratti collettivi a sostegno del diritto dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione e/o

di contrattazione collettiva. I contratti di lavoro applicati sono quelli previsti per il settore di appartenenza delle singole società del Gruppo: in particolare si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro della distribuzione moderna organizzata.

Nel 2021 il numero medio dei collaboratori relativo alle società incluse nell'area di consolidamento è aumentato, infatti, di n. 262 unità rispetto al 2020 passando da n. 2.835 a n. 3.097. L'incremento ha riguardato principalmente le controllate Perimetro Sud, Megagest e Riccardi. Inoltre, nel corso dell'esercizio la controllata Megamark ha nominato un manager preposto alla direzione dell'ufficio acquisti.

GRAFICO → Numero di dipendenti suddivisi per qualifica

	2021	2020	Variazione
Dirigenti	5	4	1
Quadri	13	15	-2
Impiegati	388	383	5
Operai	2.691	2.433	258
Totale	3.097	2.835	262

Questo incremento è frutto delle variazioni relative al personale in entrata ed in uscita. La comprensione dell'andamento del turnover non può avvenire attraverso la semplice analisi degli scostamenti. Da sempre, il Gruppo coinvolge

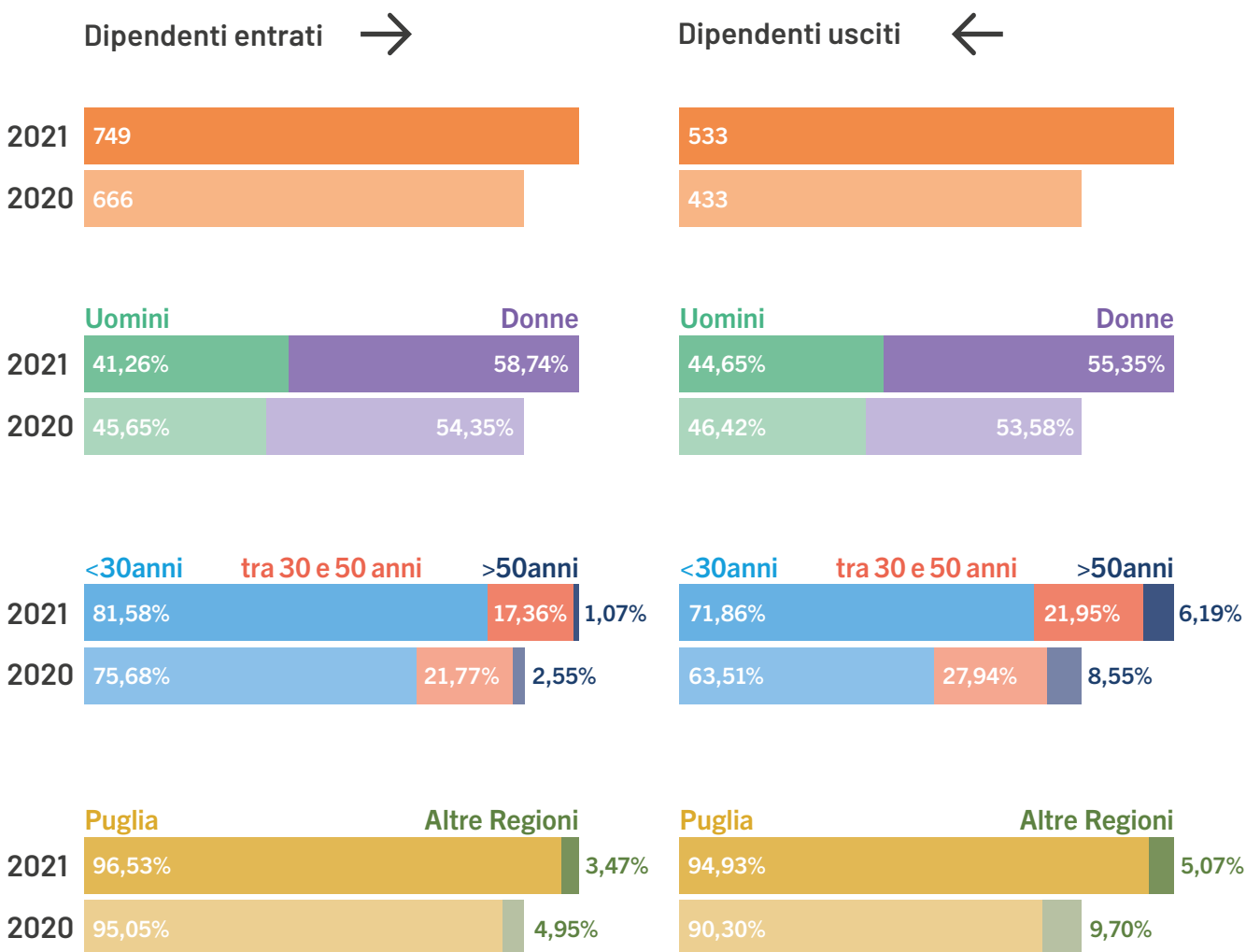
nei propri processi produttivi figure professionali con contratti stagionali, allo scopo di far fronte al fabbisogno di personale attraverso il coinvolgimento di dipendenti locali.

Nel 2021, i dipendenti in entrata sono stati n. 749 a fronte di n. 533 dipendenti in uscita. Di questi, il 58,74% delle figure in entrata è di genere femminile, a riprova di come il Gruppo consideri importante la parità di genere nell'ambito delle proprie politiche occupazionali. Inoltre, un ulteriore dato di particolare rilievo è rappresentato dal ricorso a collaboratori under-

30. Tale aspetto assume particolare rilievo se rapportato allo specifico ambito geografico del Mezzogiorno. Infine, il dato relativo all'area geografica evidenzia l'ampio ricorso a collaboratori provenienti dalla Regione Puglia, ovvero uno tra i principali mercati di riferimento per il Gruppo.

GRAFICO →

Dipendenti entrati e usciti suddivisi per genere, età ed area geografica
(il dato fa riferimento al totale dei dipendenti compresi i lavoratori interinali e stagionali)



Inserimento giovani con disabilità

Nel 2021 il Gruppo ha aderito ad un importante progetto sull'inserimento di ragazzi affetti dal disturbo dello spettro autistico sia negli uffici che nei punti vendita, per garantire un lavoro dignitoso e un'occupazione piena e produttiva anche a giovani con disabilità che spesso hanno difficoltà ad inserirsi nel mondo del lavoro.

4.2

Lo sviluppo del capitale umano

404-1 404-2 403-5

La valorizzazione del capitale umano ed intellettuale assume specifica rilevanza per il Gruppo. In particolare, il tema della formazione è da sempre un aspetto importante nelle strategie aziendali. Tale scelta ha permesso l'ottenimento di prestigiosi riconoscimenti a livello nazionale in materia di gestione delle risorse umane.

Ogni anno, vengono organizzati corsi di aggiornamento per

tutti i collaboratori allo scopo di supportare i processi relativi all'acquisizione di nuove conoscenze. Tali attività sono proseguite anche durante la pandemia attraverso il ricorso alla formazione a distanza (FAD), la quale ha sopperito alle criticità connesse all'impossibilità di effettuare attività formative frontali. Per il 2022, il Gruppo si impegna a rilanciare tali attività attraverso la ripresa delle attività in presenza.

12.000
ORE DI FORMAZIONE
A DISTANZA
erogate nel 2021

In conformità a quanto previsto dal Decreto Lgs. 81/08, il Gruppo eroga formazione specifica in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro. Questo tipo di formazione avviene in maniera continua; annualmente si aggiornano e formano vecchi e nuovi collaboratori. La formazione viene documentata attraverso attestati e registri di presenza. Infine, sono state erogate ore di formazione/informazione specifica sulle misure di prevenzione Covid-19.

4.3

Salute e sicurezza

403-1 403-2 403-3 403-4

La salute e sicurezza dei lavoratori è presidiata attraverso l'adozione di modelli di gestione volti a minimizzare i fattori di rischio connessi all'esecuzione dell'attività lavorativa. Allo scopo di formalizzare tale processo, il Gruppo ha ritenuto opportuno adottare un Modello Organizzativo 231, il quale, unitamente al rispetto degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 81/2008 – Testo Unico Sicurezza, ha permesso di migliorare i principali KPI in materia. Inoltre, al fine di sensibilizzare ulteriormente i collaboratori, il tema della salute e sicurezza trova spazio e approfondimento anche all'interno del Codice Etico.

La gestione dei rischi avviene attraverso un preliminare processo di valutazione volto a determinare i potenziali pericoli per i lavoratori connessi all'utilizzo di materiali, attrezzature, impianti, strutture, agenti chimici, fisici o biologici, schemi organizzativi, metodi o pratiche di lavoro. Nello specifico, l'attenzione del Gruppo su questo aspetto del lavoro, si articola in tre fasi:

1. identificazione delle sorgenti di rischio;
2. individuazione dei rischi di esposizione;
3. stima dei rischi di esposizione o residui.

La definizione di tali processi avviene attraverso la consultazione periodica dei lavoratori, i quali sono parte integrante delle attività relative alla revisione delle pratiche di prevenzio-

ne e controllo delle attività riguardanti la sicurezza, la salute e l'ambiente. Il contributo dei lavoratori al processo di revisione si articola in differenti attività, tra cui:

- determinazione delle azioni per eliminare i rischi o ridurre i pericoli per la salute, la sicurezza e l'ambiente;
- analisi dei fabbisogni formativi;
- analisi degli incidenti e/o quasi incidenti, delle azioni pericolose e delle condizioni pericolose.

Il coinvolgimento dei lavoratori, inoltre, è previsto nell'ambito di specifici campi di azione, ovvero:

- l'insorgere di pericoli nuovi o sconosciuti (compresi quelli che potrebbero essere introdotti dai contraenti);
- riorganizzazione aziendale;
- introduzione di attrezzature nuove o modificate;
- cambiamenti nella gestione delle emergenze.

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori beneficia, inoltre, di attività di sensibilizzazione finalizzate ad incoraggiare l'adozione di buone prassi da parte dei lavoratori. Gli obblighi di formazione-informazione previsti dal Decreto Lgs. 81/08 prevedono, infatti, l'erogazione di attività formative a supporto di tale processo. A tal riguardo, il Gruppo eroga attività formative periodiche che vedono il coinvolgimento diretto di almeno 60 dipendenti al mese.

4.4

Benessere aziendale ed equilibrio vita-lavoro

401-2 401-3

Nel 2021, le iniziative condotte dal Gruppo in materia di welfare aziendale hanno permesso di ottenere l'importante riconoscimento dell'**Italy's Best Employers**. Il riconoscimento, assegnato da Statistica in collaborazione con il Corriere della Sera, ha coinvolto diverse migliaia di dipendenti italiani che hanno scelto di rispondere ad una serie di domande sulle condizioni di lavoro interno della propria azienda. Il questionario ha riguardato la gestione dell'emergenza Covid, i carichi di lavoro, la retribuzione, le prospettive di carriera, il rapporto con i superiori ed altro. L'indagine ha riguardato più di 3.000 aziende italiane con oltre 250 dipendenti. Al termine di tale processo, il Gruppo è stato inserito all'interno di una short list di 400

aziende, a riprova della bontà delle azioni intraprese nel corso del tempo.

Il riconoscimento fa seguito ad una serie di iniziative che hanno avuto inizio ben prima della diffusione del Covid-19. Gli eventi relativi al periodo 2020/2021 non hanno, infatti, arrestato le attività previste dal sistema di welfare aziendale, le quali sono state, invece, integrate da nuove progettualità maggiormente connesse alla gestione della pandemia.

Di seguito, si riporta una rassegna delle principali attività a sostegno del benessere aziendale e dell'equilibrio vita-lavoro promosse dal Gruppo.



Più tempo per le mamme & la settimana del papà

Dal 2014 il Gruppo promuove per le proprie collaboratrici il progetto «Più tempo per le mamme» con il quale garantisce a tutte le donne la possibilità di prolungare il congedo di maternità rimanendo a casa con il proprio figlio un mese in più (regolarmente retribuito) rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. A questa misura se n'è aggiunta una nuova, «la settimana del papà», rivolta esclusivamente ai neo papà ai quali il Gruppo concede una settimana di ferie in più nei primi mesi di vita del neonato.

Bonus bebè

Oltre al benefit del «tempo» si aggiunge quello economico con l'iniziativa «Bonus bebè», con il quale il Gruppo supporta l'arrivo di un nuovo figlio erogando un contributo di 1.000 euro a supporto delle spese che la famiglia deve sostenere.

Sostegno durante la pandemia

Il Gruppo Megamark durante tutto il periodo della pandemia ha adottato diverse misure per tutelare la salute di tutti. Tra le diverse iniziative, è stata confermata anche nel 2021 la polizza assicurativa per tutto il personale in caso di malattia da Covid-19. Con l'avvento delle zone rosse e le restrizioni alla circolazione, anche nel 2021 l'azienda ha dato la possibilità al personale di sede di lavorare in smart working garantendo continuità alle attività di tutta la rete. Con l'arrivo dei vaccini, il Gruppo ha promosso un piano aziendale di vaccinazioni per i propri collaboratori presso l'Hub vaccinale di Molfetta messo a disposizione dalla ASL.



**gruppo
megaholding**



Gruppo Megaholding S.r.l.

S.P. Trani-Andria km. 1,050

76125 Trani (BT)

Tel. 0883.404.111

contatti@megamark.it