



52,3%
dei nuovi assunti
sono giovani di età inferiore
a 30 anni

61,2%
presenza femminile
nel Gruppo

92,4%
dei dipendenti delle Imprese Socie
assunto a tempo indeterminato

+17,4%
ore di formazione
erogate dalla Centrale vs 2023

oltre **8.500**
ore di formazione
erogata alle Imprese Socie

oltre **30.000**
partecipazioni registrate
ai corsi di formazione

oltre **160.000**
ore di formazione
per i dipendenti delle Imprese Socie

2. LE PERSONE

Le persone al centro ____ 27

Tutela della salute e sicurezza: un impegno costante ____ 34

Promuovere la crescita delle competenze attraverso la formazione ____ 35

Iniziative e progetti ____ 39

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.



Le persone al centro

Il successo del Gruppo Selex si fonda sulla forza delle sue persone. Collaboratori motivati, competenti e valorizzati rappresentano un elemento strategico per il presente e il futuro del Gruppo. Per questo motivo, Selex continua a investire nella crescita professionale, nel benessere e nella qualità dell'ambiente lavorativo, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e orientata alla fiducia, alla collaborazione e alla sicurezza.

I numeri del Gruppo: una realtà che cresce

I dati raccolti per il presente Bilancio includono la Centrale Selex e 14 delle 18 Imprese Socie.



L'obiettivo per il futuro è quello di estendere il monitoraggio a tutte le Imprese Socie, così da rendere il dato ancora più rappresentativo e preciso nelle prossime edizioni del Bilancio di Sostenibilità.



* Dato raccolto su 14 Imprese Socie delle 18 del Gruppo.



La Centrale Selex

Nel 2024 l'organico della Centrale Selex ha registrato un lieve incremento, pari al +5% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di 65 dipendenti. Tra questi, il **44,6% è costituito da donne**, in crescita di 1,1 punti percentuali rispetto al 2023. Si segnala inoltre la presenza di 7 stage per un totale di 42 mesi.

Il **97% del personale risulta assunto con contratto a tempo indeterminato** (63 su 65), e il 90,8% lavora a tempo pieno. Il part-time è stato scelto da 6 dipendenti, tutte donne, che rappresentano il 9,2% dell'organico complessivo. Dal punto di vista dell'inquadramento, si contano 7 dirigenti di cui 1 donna, 21 quadri (di cui il 14,3% donne) e 37 impiegati (di cui il 67,6% donne).

Anche nel 2024, la fascia d'età più rappresentata resta quella over 50 (49,2%), seguita da quella tra i 30 e i 50 anni (41,5%). La componente **under 30**, pur rimanendo numericamente meno presente (9,2%), ha registrato una crescita significativa rispetto all'anno precedente, triplicando. Un dato che evidenzia l'impegno crescente della Centrale nel favorire l'ingresso di **giovani talenti** e costruire basi solide per il futuro del Gruppo. In questa direzione si inserisce la collaborazione avviata ormai da tempo con l'Università di Parma, finalizzata all'attivazione di tirocini curriculari ed extracurriculari nel settore della GDO.

Nel corso dell'anno sono stati assunti 6 nuovi dipendenti (4 donne e 2 uomini), di cui la maggior parte con meno di 30 anni. Il turnover in entrata si è attestato al 9,2%, mentre quello in uscita è stato pari al 4,6%, con tre cessazioni complessive di cui 2 per pensionamento.



Anche nel 2024 tutti i dipendenti della sede centrale hanno potuto usufruire della possibilità di lavorare in modalità **smart working un giorno alla settimana**, previo accordo con il proprio responsabile. La misura, regolata da un sistema di monitoraggio condiviso, è pensata per favorire un migliore equilibrio tra vita privata e lavorativa.



Inoltre, nel mese di dicembre, è stato riconosciuto a tutto il personale **un buono carburante**, un gesto di attenzione alle persone in periodo segnato da forti pressioni sui costi che pesano sulle famiglie.

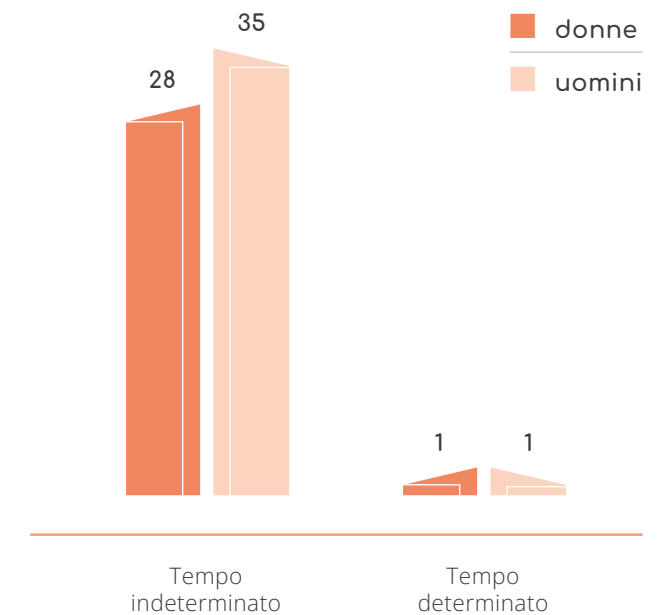
Survey Clima aziendale

Sempre sul fronte del benessere e del clima aziendale, nel 2024 la Centrale Selex ha organizzato per i propri dipendenti una survey interna finalizzata a raccogliere percezioni, opinioni ed eventuali aree di insoddisfazione. Il questionario, articolato in circa 60 domande, è stato compilato da tutto il personale, garantendo così una partecipazione totale e un'analisi rappresentativa dell'intera sede. Dall'elaborazione dei risultati sono emersi segnali incoraggianti: in particolare, sono state registrate **percentuali elevate di soddisfazione** (superiori al 60%) su indicatori relativi alla credibilità dell'azienda, al senso di appartenenza e all'orgoglio di far parte del Gruppo, nonché alla coesione tra colleghi. Questi elementi rappresentano un riconoscimento tangibile dell'ambiente di lavoro positivo e della cultura aziendale inclusiva. I risultati ottenuti orienteranno le future azioni di miglioramento, con l'obiettivo di continuare a coltivare un **clima interno fondato su ascolto, fiducia e partecipazione attiva**.

COLLABORATORI PER CONTRATTO DI LAVORO E PER GENERE

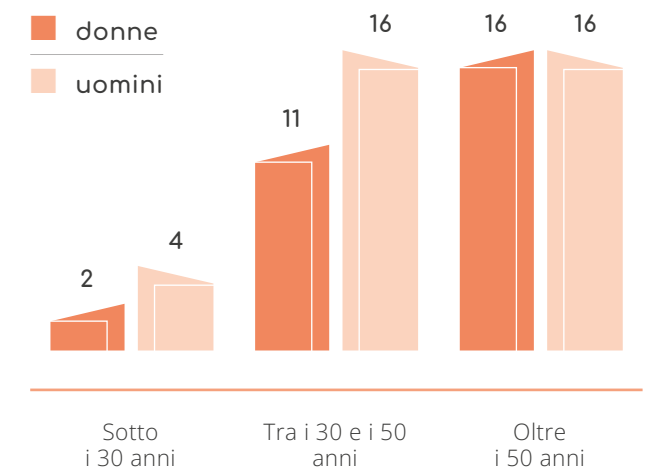
Tempo indeterminato	63
Donne	28
Uomini	35
Tempo determinato	2
Donne	1
Uomini	1
Totale	65
Donne	29
Uomini	36

* Dati al 31.12.2024



DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO PER ETÀ E GENERE

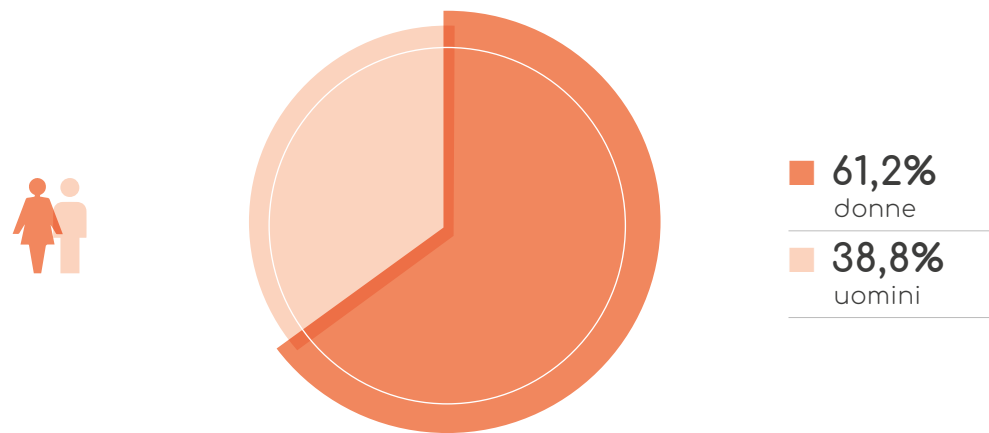
Sotto i 30 anni	6
Donne	2
Uomini	4
Tra i 30 e i 50 anni	27
Donne	11
Uomini	16
Oltre i 50 anni	32
Donne	16
Uomini	16



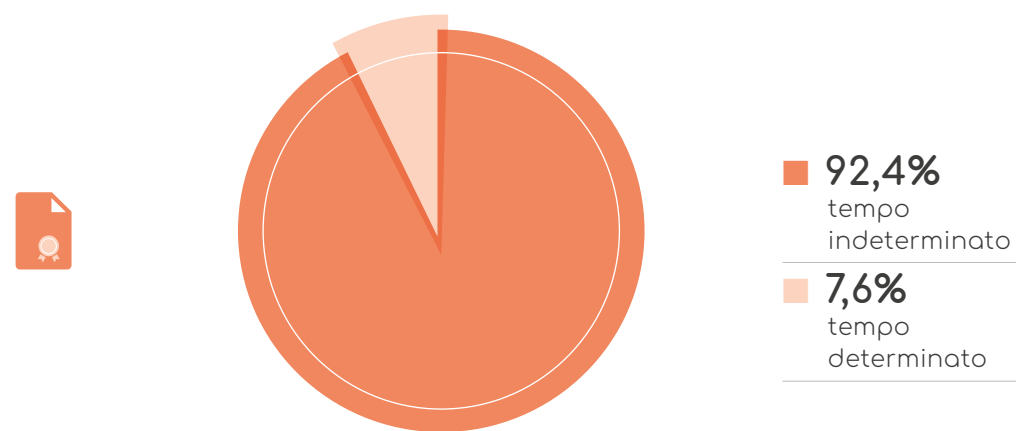
Le Imprese Socie

Tenuto conto del numero fornito da **15 Imprese su 18**, il totale dei dipendenti a tempo determinato e a tempo indeterminato delle Imprese Socie del Gruppo Selex è di 37.875, di cui il 61,2% è donna e il 38,8% è uomo. Sul totale dei dipendenti, nel 2024 il 92,4% ha un contratto a tempo indeterminato, mentre il 7,6% ha un contratto a tempo determinato.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE PER GENERE

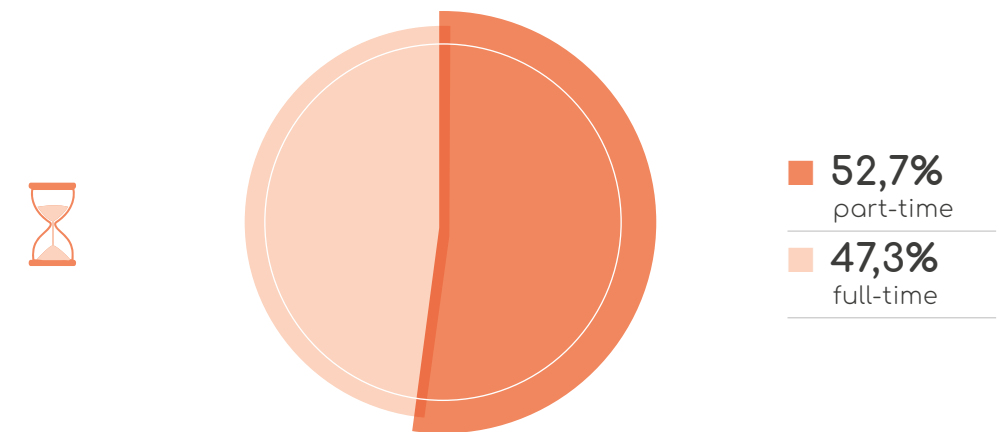


DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE PER CONTRATTO DI LAVORO



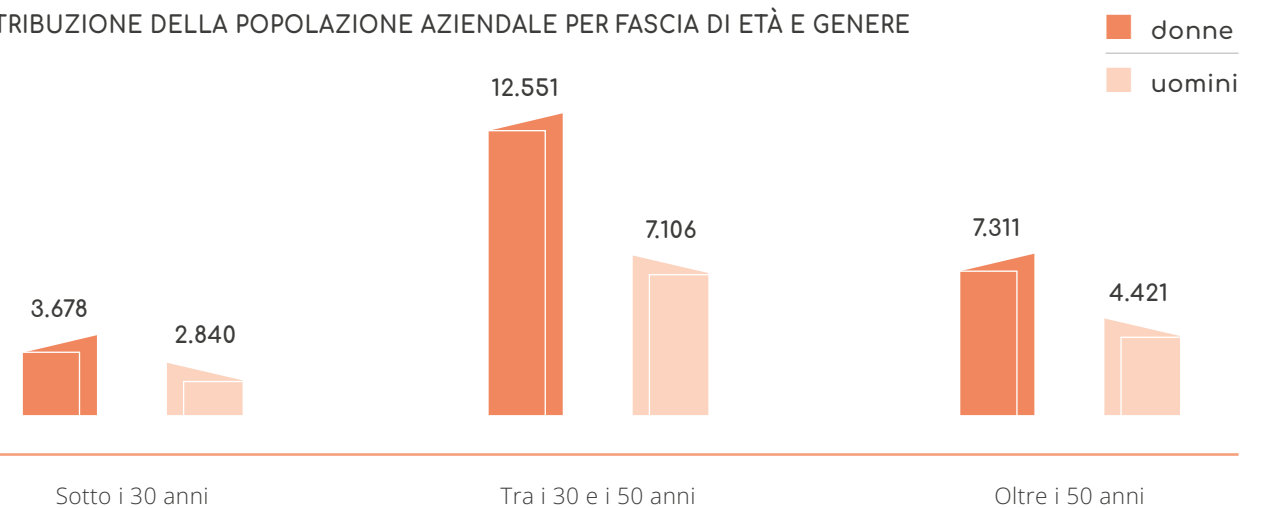
Tra le Imprese Socie, il numero di dipendenti è equamente distribuito per tipologia di impiego: il 52,7% dei dipendenti è assunto con un contratto full-time e il 47,3% è assunto con un contratto part-time. Considerando i dipendenti che hanno scelto per l'opzione part-time, l'85,3% è donna.

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 51,9%, rientra all'interno della fascia di età 30-50 anni. Il 17,2% dei dipendenti è under 30, mentre il 30,9% è over 50.

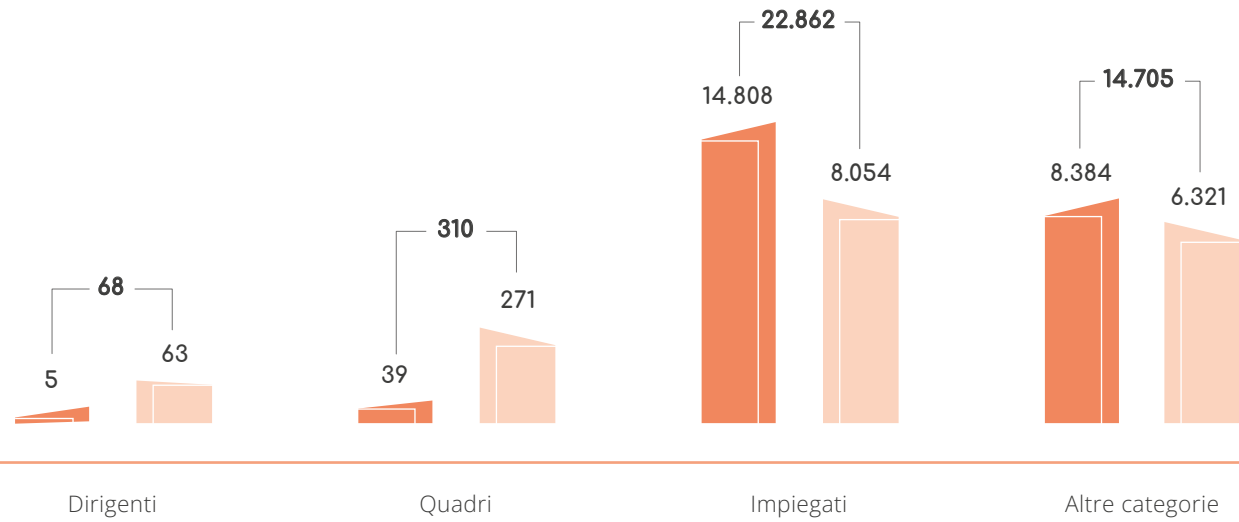
DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE PER FASCIA DI ETÀ E GENERE



A livello di inquadramento, nel 2024 tra le 15 Imprese rispondenti si registra la presenza di 68 dirigenti aziendali (di cui solo 7,4% è donna), 310 quadri (di cui il 12,7% è donna), 22.862 impiegati (di cui il 64,8% è donna) e 14.705 collaboratori non direttamente inquadrabili nelle categorie sopra citate.

DISTRIBUZIONE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE CATEGORIA CONTRATTUALE

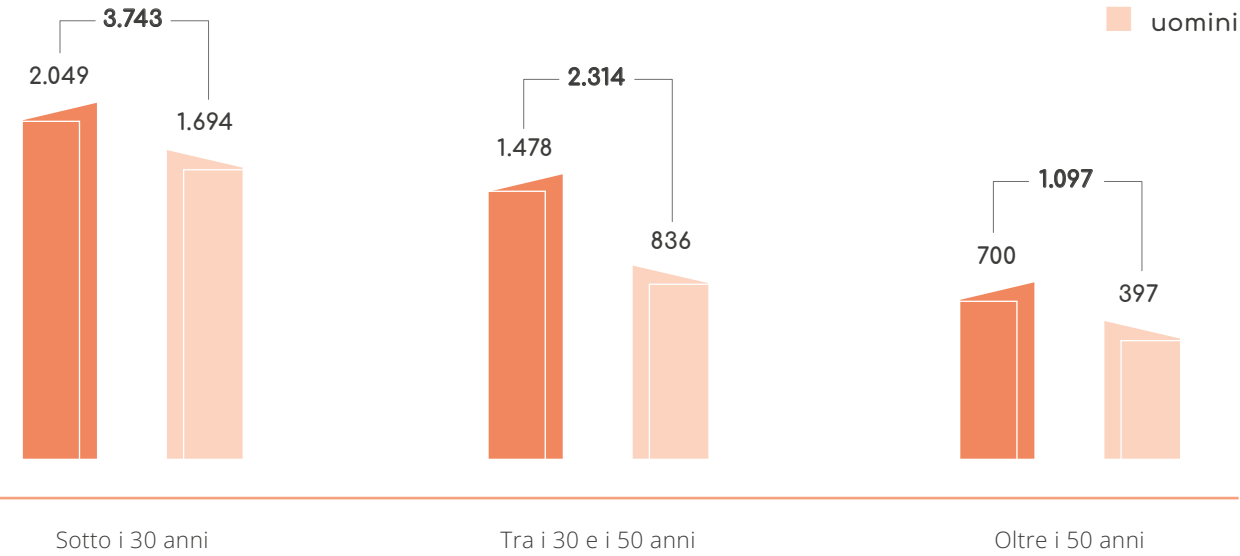
donne
uomini



In merito al **numero di dipendenti assunti nel corso dell'anno**, suddiviso per fasce d'età, i dati mostrano che la percentuale maggiore di nuovi assunti si registra nella fascia sotto i 30 anni, a testimonianza dell'impegno e importante contributo delle imprese nell'ambito dell'occupazione giovanile. In totale nel 2024 le imprese hanno assunto 7.154 persone, per un tasso di turnover in entrata pari a 18,9%. D'altro canto, nel 2024 si sono anche registrate 5.868 interruzioni di lavoro che hanno portato a un tasso di turnover in uscita pari a 15,5%.

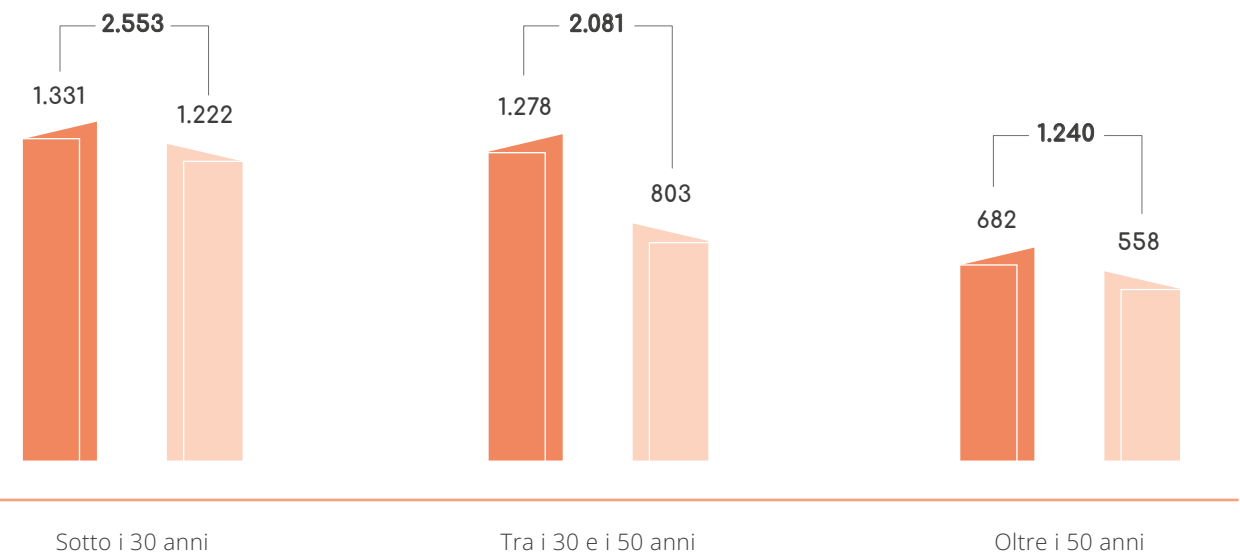
DIPENDENTI ASSUNTI NEL 2024 DIVISI PER FASCIA DI ETÀ E PER GENERE

donne
uomini



DIPENDENTI CHE HANNO INTERROTTO IL RAPPORTO DI LAVORO NEL 2024 DIVISI PER FASCIA DI ETÀ E GENERE

donne
uomini





Tutela della salute e sicurezza: un impegno costante

Garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri rappresenta per il Gruppo Selex un **elemento imprescindibile nella gestione quotidiana delle attività**. Come previsto dal Codice Etico, la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è riconosciuta come una responsabilità prioritaria, condivisa a ogni livello dell'organizzazione.

Anche nel 2024, le Imprese del Gruppo hanno proseguito **nell'attuazione di politiche e procedure volte a prevenire i rischi**, promuovendo comportamenti consapevoli e il rispetto delle normative in materia. La cultura della sicurezza è considerata un fattore

chiave non solo per la protezione delle persone, ma anche per lo sviluppo di un'organizzazione più efficiente, resiliente e attenta al benessere diffuso.

Nella Centrale Selex non si è verificato alcun infortunio nel corso dell'anno, confermando l'efficacia delle misure adottate. Tra i circa 40.000* collaboratori delle Imprese Socie su tutto il territorio nazionale, si sono registrati **989 incidenti**, di cui **2 classificati come gravi** (con assenze superiori a 180 giorni).

* Dato raccolto su 14 Imprese Socie delle 18 del Gruppo.



Promuovere la crescita delle competenze attraverso la formazione



Programmi di formazione della Centrale

Nel Gruppo Selex la formazione rappresenta un pilastro fondamentale per lo sviluppo delle persone e il rafforzamento delle capacità aziendali. Tutte le Imprese Socie partecipano a un programma strutturato di formazione permanente, che evolve ogni anno per rispondere con prontezza alle nuove esigenze del settore.

Il piano formativo viene elaborato dalla Centrale a novembre dell'anno precedente e condiviso con le Imprese Socie all'inizio dell'anno successivo. Il documento definisce i temi da affrontare, le funzioni aziendali coinvolte, gli obiettivi da raggiungere, le risorse economiche dedicate e la modalità di erogazione, in presenza o da remoto, in base alla natura e agli obiettivi specifici del corso.

La qualità dei percorsi formativi è monitorata attraverso **questionari di gradimento strutturati**, somministrati dopo ogni incontro. Una società di consulenza esterna, che affianca Selex da anni, si occupa della raccolta e dell'elaborazione dei feedback, restituendo analisi sintetiche e qualitative. Nel 2024, il gradimento medio rilevato ha raggiunto un punteggio di **8,3 su 10**.

La Centrale Selex svolge un ruolo di coordinamento attivo, promuovendo anche seminari e giornate di studio. Nel 2024 queste attività hanno registrato **655 partecipazioni** (+28,4% rispetto al 2023), con 183 ore di corsi e oltre 8.572 ore di formazione complessive (calcolate come ore corso moltiplicate per partecipanti del corso).

Un ulteriore ambito di approfondimento formativo ha riguardato la sostenibilità. La **Commissione RSI**

di Gruppo ha continuato a svolgere un ruolo centrale nel promuovere momenti formativi rivolti alle Imprese Socie, con focus sui temi ESG, sul processo di rendicontazione e sulla crisi climatica.

S
8.572
ore di formazione erogata alle Imprese Socie dalla Centrale Selex (+17,4% vs 2023)

Manuale Punto Vendita Sostenibile

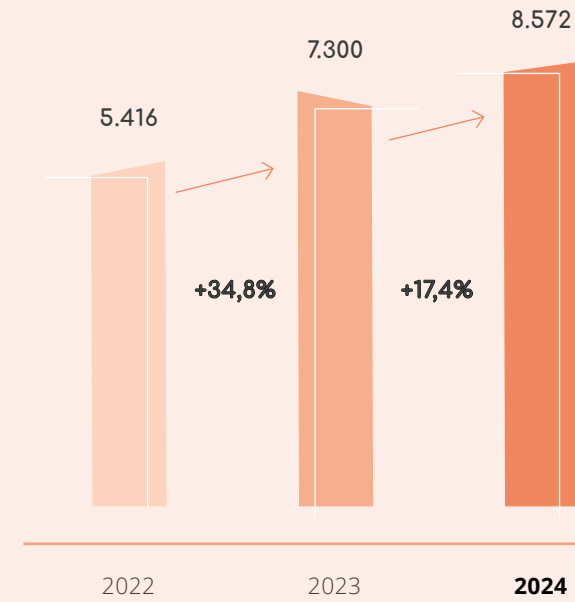
Parallelamente, nell'ambito delle attività di Selex Lab, è stato avviato il progetto **"Il punto vendita sostenibile"**, finalizzato alla definizione di linee guida comuni per progettare, riqualificare e gestire i negozi in chiave ambientale. Il percorso ha previsto anche sessioni formative tecniche, realizzate in collaborazione con esperti del settore come il Politecnico di Milano (*l'iniziativa è approfondita all'interno del capitolo "Ambiente", a pagina 148*).

LA FORMAZIONE EROGATA DALLA CENTRALE SELEX

Tema	N. PARTECIPANTI	DURATA DEL CORSO (ORE)	TOTALE ORE*
Giornata di Studio Ortofrutta	39	8	312
Giornata di Studio Panetteria	22	8	176
Webinar Gerenti	83	7	581
Giornata di Studio Carne	31	8	248
Giornata di Studio Consumi fuori casa	17	8	136
Webinar Marketing e Comunicazione	25	8	200
Giornata di Studio Personale del punto vendita	21	8	168
Webinar Antitrust	73	5	365
Webinar Innovazione tecnologica	36	7	252
Seminario Acquisti	29	17	493
Giornata Cash	15	7	105
Seminario Vendite	67	34	2.278
Giornata di Studio Assicurazione Qualità	24	8	192
Webinar Category	47	7	329
Giornata di Studio Ascolto Cliente	18	8	144
Giornata di Studio Responsabilità Sociale d'Impresa	17	8	136
Top Selex	91	27	2.457
Totale	655	183	8.572

*Il totale delle ore è calcolato moltiplicando il numero partecipanti per la durata del corso

ORE DI FORMAZIONE



Il coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione nel piano di formazione 2025 ha segnato un importante passo in avanti nella governance della formazione. È già stata delineata una novità strategica: la costituzione di una Commissione Innovazione Format.

L'obiettivo è quello di costruire percorsi formativi continui e strutturati, articolati su più giornate e incentrati su aree tematiche specifiche come panetteria e gastronomia, in modo da offrire una formazione sempre più approfondita e mirata.



LA FORMAZIONE EROGATA DALLE IMPRESE SOCIE

Oltre all'offerta proposta dalla Centrale, ogni Impresa Socia del Gruppo Selex contribuisce in modo autonomo e significativo alla crescita professionale delle proprie persone, sviluppando piani formativi mirati e coerenti con le necessità dei territori in cui opera. Particolare attenzione è rivolta al personale dei punti vendita, con percorsi pensati per rafforzare le competenze operative e migliorare la qualità del servizio al cliente.



Nel corso del 2024, le attività formative promosse dalle singole Imprese hanno abbracciato un ampio spettro di contenuti: dai corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza a sessioni più orientate allo sviluppo commerciale, fino a momenti dedicati alle soft skills e alla leadership.

Complessivamente, sono state registrate oltre 30.000 partecipazioni da parte dei collaboratori, per un totale di più di 160.000 ore di formazione erogate¹, calcolate come somma delle ore di corso moltiplicate per i partecipanti. Un dato che testimonia l'impegno costante delle Imprese Socie nel valorizzare il capitale umano come leva strategica per la crescita del Gruppo.



¹ Le informazioni, aggiornate al 31.12.2024, sono state rese disponibili da 14 Imprese Socie su 18. Non è possibile calcolare il trend rispetto al 2023 in quanto il calcolo delle ore erogate era stato effettuato in maniera diversa.

Iniziative e progetti



Alfi SOLIDARIETÀ CONCRETA CON I DIPENDENTI

Nel cuore della cultura aziendale di Alfi c'è un impegno profondo e costante verso il benessere dei propri dipendenti, soprattutto nei momenti di difficoltà. Oltre al pieno rispetto delle normative contrattuali, l'azienda ha scelto di andare oltre, attivando strumenti solidali come l'associazione onlus "Un Gigante per Amico". Fondata per offrire sostegno economico e sociale a lavoratori che si trovano in condizioni fisiche, psichiche, familiari o economiche fragili, l'associazione rappresenta un vero e proprio fondo di solidarietà interno, dedicato a chi fa parte della grande famiglia Gulliver.

Nel 2024, l'associazione ha devoluto 10.600 euro a supporto dei colleghi in difficoltà, grazie alle donazioni dei dipendenti, al coinvolgimento dei fornitori, alla destinazione del 5x1000 dell'Irpef e alla tradizionale lotteria natalizia. Ma "Un Gigante per Amico" non si limita all'aiuto economico: tra le sue attività più significative c'è anche la tutela del posto di lavoro per i dipendenti affetti da malattie gravi, che hanno superato il periodo di comporto previsto dal contratto nazionale. L'impegno dell'associazione si estende anche alle famiglie dei collaboratori. In occasione del 60° anniversario dell'azienda, sono stati premiati 14 studenti meritevoli con borse di studio dedicate all'anno scolastico 2022/2023. Il progetto prosegue anche nel 2024, con un nuovo bando che prevede 30 borse di studio per un valore complessivo di circa 24.000 euro. Attraverso questa iniziativa, Gulliver vuole trasmettere alle nuove generazioni i valori della solidarietà, del lavoro di squadra e dell'impegno verso l'eccellenza.

"Un Gigante per Amico" è molto più di un'associazione: è una manifestazione concreta del nostro modo di fare impresa, fondato sulla cura delle persone e sulla costruzione di un futuro condiviso.

SOCIALE/PERSONE

Alfi
GULLIVER TRAINING JOURNEY

Alfi crede che il miglior investimento sia quello nelle persone. Per questo, prosegue e si rafforza il suo impegno nella formazione continua, rivolta a tutti i collaboratori della rete vendita, della sede. Un impegno che si concretizza non solo attraverso percorsi formativi tradizionali, ma anche tramite la piattaforma digitale proprietaria: la Gulliver Training Journey. Lanciata nel 2021, la "Gulliver Training Journey" rappresenta il cuore dell'Academy aziendale, un ecosistema di apprendimento innovativo e coinvolgente sviluppato in collaborazione con una società specializzata nel retail. La piattaforma è costruita intorno a un'esperienza formativa gamificata, articolata in "viaggi" digitali personalizzati in base al reparto e al ruolo, che rendono l'apprendimento più dinamico, accessibile e divertente. Ogni settimana i partecipanti affrontano pillole formative da 2-3 minuti, seguite da quiz interattivi per consolidare le competenze apprese. Nel corso del 2024, l'Academy ha continuato a generare grande coinvolgimento. I contenuti coprono sia competenze tecniche – con video formativi specifici per macelleria, cassa, gastronomia, ortofrutta – sia moduli trasversali, accessibili a tutto il personale. Inoltre, nel 2023 e 2024 sono state organizzate anche riunioni formative in diretta su Zoom, per garantire momenti di confronto e aggiornamento condivisi.



SOCIALE/PERSONE



Alfi
60 ANNI DI GULLIVER: UN TRAGUARDO CHE GUARDA AL FUTURO

Il 4 luglio 2024, nella splendida cornice del resort Villa Sparina di Gavi, Alfi ha celebrato i suoi primi 60 anni di storia. Un traguardo importante, non solo per ripercorrere il cammino compiuto, ma anche per rilanciare la visione dell'azienda verso il futuro. La giornata è stata un momento di condivisione e di ispirazione, che ha visto coinvolti circa 130 tra collaboratori della sede e responsabili dei punti vendita, oltre alla proprietà e al management. Durante l'evento – trasmesso anche in diretta streaming – sono stati presentati i **risultati raggiunti**, le **nuove sfide** che attendono l'insegna e soprattutto la **nuova strategia di comunicazione**, che punta su innovazione, radicamento territoriale e qualità del servizio. Alfi si conferma un'azienda competitiva, moderna, capace di evolvere nel tempo restando fedele ai propri valori fondanti: attenzione al cliente, alle persone e al territorio.

SANITÀ

Cds
SALUTE E SICUREZZA: IL PROGETTO DEFIBRILLATORI E SENSIBILIZZAZIONE

CDS ha integrato prevenzione, formazione e responsabilità sociale in un'iniziativa concreta a beneficio della sua comunità: nel 2024 ha continuato l'opera di **installazione dei defibrillatori semi-automatici (DAE) in diversi punti vendita** situati a oltre 2 km dai presidi di pronto soccorso, aumentando così le possibilità di intervento rapido in caso di emergenza cardiaca. Il personale è stato formato con corsi BLS/D certificati, garantendo competenza e tempestività nell'affrontare queste situazioni. In occasione della **Giornata Mondiale del Cuore**, le insegne di CDS hanno promosso iniziative di sensibilizzazione, distribuendo brochure informative e proponendo prodotti dedicati alla salute cardiovascolare, diffondendo consigli utili a un vasto pubblico. Queste azioni hanno permesso all'Azienda di sensibilizzare i propri consumatori e i propri dipendenti su temi di primaria importanza, di alzare gli standard di sicurezza interna e rafforzare il legame con il territorio, confermandosi un punto di riferimento socialmente responsabile e attivo nella tutela del benessere della comunità.



I NOSTRI PUNTI VENDITA SONO DOTATI DI **DISPOSITIVO DAE E PERSONALE** FORMATO ALL'UTILIZZO.



ACQUISTO/PRODOTTI



Cds
REGALI DI NATALE AI COLLABORATORI

Per celebrare il Natale, a tutti i collaboratori di CDS è stata donata una **Gift card del valore di 50 €** utilizzabile presso i supermercati del Gruppo Romano. Inoltre, è stato riconosciuto uno **sconto continuativo del 5%** sui prodotti, applicato al netto delle promozioni, come segno di apprezzamento per il loro impegno e dedizione durante tutto l'anno.

SOCIALE/PERSONE

Cds
ACCADEMY

Nel 2024 CDS ha dato vita ad "Accade", l'Accademia di Gruppo dedicata alla formazione e allo sviluppo delle competenze dei propri collaboratori. Questo nuovo centro di formazione nasce con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale orientata all'apprendimento continuo, al benessere e alla valorizzazione del potenziale individuale. Attraverso Accade, CDS offre non solo i corsi obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ma anche percorsi formativi pensati per favorire la crescita personale e professionale di tutte le risorse del Gruppo. Il primo programma attivato nell'ambito dell'Accademia è stato rivolto alle prime linee aziendali e ha affrontato temi chiave come la comunicazione efficace e la leadership, con l'obiettivo di rafforzare le competenze manageriali. In seguito, con l'apertura di un nuovo punto vendita, l'Accademia ha supportato l'inserimento di 50 nuove risorse attraverso un percorso formativo focalizzato sulle competenze tecniche necessarie per operare efficacemente all'interno dello store. Con Accade, CDS sceglie di investire concretamente nel futuro del Gruppo, mettendo le persone al centro di un modello di sviluppo sostenibile.



SOCIALE/PERSONE



Dimar
INCLUSIONE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Dimar si posiziona come un'azienda evoluta, inclusiva e consapevole, impegnata a superare pregiudizi consci e inconsci per cogliere tutte le opportunità di crescita e sviluppo. Credendo fermamente nel valore della cultura aziendale, l'azienda investe costantemente nel suo miglioramento. A testimonianza di questo impegno, Dimar **promuove l'inserimento lavorativo di persone appartenenti a fasce deboli**, come donne vittime di violenza, persone con disabilità e immigrati, supportandole nel percorso verso l'autonomia e l'inclusione sociale. Grazie alla collaborazione con centri specializzati e consorzi, sono state messe in campo attività di tutoraggio e accompagnamento che hanno favorito la verifica delle competenze e la piena integrazione nel contesto lavorativo e sociale, permettendo a queste persone di accedere a posti di lavoro stabili e significativi. Il percorso di inclusione di Dimar va oltre l'assunzione, offrendo un supporto continuo ai collaboratori attraverso lo **sportello interculturale**. Questo servizio aiuta chi, per difficoltà linguistiche, di competenze o di tempo, non riesce a gestire autonomamente pratiche previdenziali, assistenziali ed economiche. L'assistenza comprende la gestione di pratiche INPS come assegni familiari e bonus, supporto fiscale per il modello ISEE e le detrazioni Irpef, nonché aiuto nell'accesso a fondi sanitari e nella presa in carico di familiari trasferiti in Italia. Lo sportello rappresenta un importante strumento per facilitare l'inclusione sociale e lavorativa, garantendo un accompagnamento concreto e personalizzato. Solo nel 2024, **78 persone hanno usufruito dei servizi erogati** dal nostro sportello interculturale, quasi il doppio rispetto al 2023.

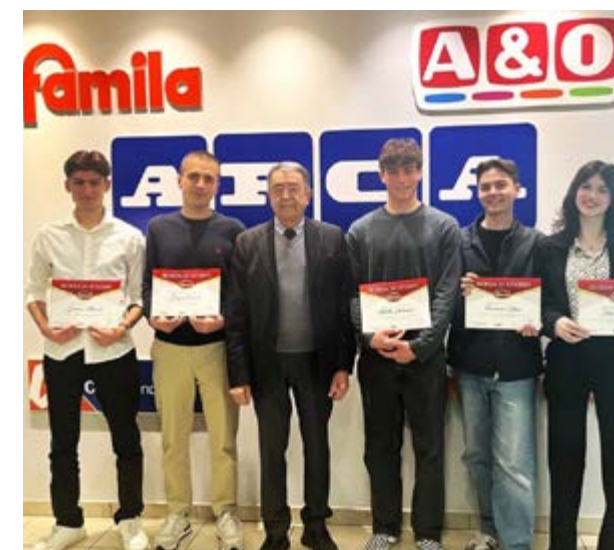
SOCIALE/PERSONE

Gruppo Unicomm (Unicomm, Arca, Gmf)
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 non è solo un gesto di attenzione verso le proprie dipendenti, ma 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 neomamme. Marcello e Mario Cestaro, rispettivamente Presidente e Vicepresidente 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.



SOCIALE/PERSONE



Gruppo Unicomm (Unicomm, Arca, Gmf)
79 BORSE DI STUDIO
AI FIGLI DEI COLLABORATORI

Anche nel 2024 il Gruppo Unicomm ha confermato il proprio impegno a sostegno della formazione, premiando 79 figli di collaboratori con borse di studio assegnate per meriti scolastici. Giunta alla sua sesta edizione, questa iniziativa ha visto la **partecipazione di ragazzi provenienti da tutte le sette regioni in cui opera il Gruppo**, e si è ormai consolidata come appuntamento annuale particolarmente apprezzato. Le borse sono state assegnate a neodiplomati e neolaureati (triennali, magistrali e a ciclo unico) dell'anno scolastico/accademico 2023/2024.

La cerimonia si è svolta l'8 aprile presso la sede centrale di Dueville (VI), alla presenza dei fratelli Marcello e Mario Cestaro, del direttore commerciale Giancarlo Paola e del direttore delle Risorse Umane Giuseppe Curci. L'iniziativa intende valorizzare l'impegno delle famiglie e incentivare i giovani nel proprio percorso educativo, rafforzando il legame tra azienda e comunità. "Lo studio è fondamentale per la crescita – sottolineano i fratelli Cestaro – e premiarlo è il nostro modo per riconoscere il valore dell'impegno dei ragazzi e dei loro genitori".

SOCIALE/PERSONE

Gruppo Unicomm (Unicomm, Arco, Gmf)
UN RICONOSCIMENTO SPECIALE PER L'IMPEGNO DEI COLLABORATORI

Nel 2024, Unicomm ha deciso di riconoscere un premio speciale, una tantum, a ciascun collaboratore sotto forma di **Gift Card nominativa**, del valore di **€750,00** utilizzabile entro i prossimi 12 mesi. Grazie all'impegno, alla dedizione e al lavoro eccezionale di tutti i collaboratori, è stato un anno di straordinari successi per il Gruppo, gli obiettivi prefissati non solo sono stati raggiunti, ma anche superati, un risultato che non sarebbe stato possibile senza il costante sforzo e la passione dimostrata quotidianamente da ogni membro del team Unicomm. Questo riconoscimento vuole essere un segno tangibile della gratitudine per tutto ciò che i collaboratori hanno fatto e continuano a fare.



SOCIALE/PERSONE



Italbrix
IL SISTEMA DI WELFARE IN AZIENDA

Italbrix ha rafforzato il suo sistema di welfare aziendale basato su una piattaforma digitale che mette a disposizione dei dipendenti un **credito Welfare da utilizzare per l'acquisto di prodotti e servizi**. Questo sistema è rivolto a specifiche categorie di lavoratori, tra cui Capi Area, Formatori tecnici, Funzione Organizzazione del Lavoro, Direttori e Vicedirettori. Parallelamente, è stato attivato un programma specifico rivolto ai dipendenti under 25 con contratto part-time nei fine settimana (venerdì-domenica). A questi giovani lavoratori viene assegnata una **Gift card del valore di 500 euro**, spendibile nei punti vendita Italbrix, come riconoscimento del loro impegno e incentivo per il loro percorso professionale. Questo progetto, unico nel settore della GDO, è stato comunicato ai neoassunti e promosso anche sul sito aziendale. Queste misure testimoniano l'attenzione di Italbrix al benessere dei propri dipendenti e al sostegno di specifiche fasce di lavoratori, valorizzando la crescita professionale e personale all'interno dell'azienda.

SOCIALE/PERSONE

Italbrix
SCUOLE DI MESTIERE PREASSUNTIVE CON AGENZIE PER IL LAVORO

Italbrix ha rafforzato la collaborazione con le Agenzie per il Lavoro e enti di formazione specializzati, il progetto **"Le Scuole di Mestiere"** con l'obiettivo di formare giovani talenti per l'inserimento nel proprio organico. Il percorso prevede una formazione intensiva teorica e pratica, mirata ai reparti specifici dei punti vendita, quali gastronomia, salumeria, forneria, oltre a ruoli operativi come addetti al carico e scarico merci. In particolare, per i contratti part-time dedicati agli studenti che lavorano principalmente nei fine settimana, sono stati erogati corsi preassuntivi di due giorni focalizzati sull'uso delle casse, sulla sicurezza sul lavoro e sulle operazioni di carico-scarico. **Nel 2024 il progetto è proseguito con un calendario strutturato di scuole di mestiere:** sono state organizzate 6 scuole per i part-time weekend con l'inserimento di 82 persone, di cui oltre la metà appartenenti alla GenZ; 3 scuole per addetti carico-scarico con 14 assunzioni; e 9 scuole per addetti salumeria e gastronomia che hanno portato all'inserimento di 24 nuovi collaboratori. Questa iniziativa rappresenta un'importante opportunità di crescita professionale e un efficace modello di inserimento nelle aree strategiche di Italbrix.



SOCIALE/PERSONE



Magazzini Gabrielli
INDAGINE DI CLIMA

Per comprendere meglio le condizioni di lavoro e dare voce alle esigenze dei collaboratori, nel 2024 il Gruppo Gabrielli ha promosso un'indagine di clima estesa a tutta la popolazione aziendale. L'iniziativa ha visto un'alta partecipazione, con **oltre il 70% degli interessati coinvolti**, confermando l'importanza di creare spazi di ascolto strutturati e accessibili. I risultati hanno offerto indicazioni preziose che guideranno interventi mirati e azioni di miglioramento nei prossimi anni, all'interno di un percorso continuo di evoluzione organizzativa.


 SOCIALE/PERSONE

Magazzini Gabrielli
BENESSERE ORGANIZZATIVO

A partire dai risultati dell'indagine di clima, è stato attivato un **progetto dedicato al benessere organizzativo**, affidato alla supervisione di una psicologa del lavoro. Dopo una fase iniziale sperimentale, l'iniziativa è stata confermata stabilmente, coinvolgendo finora 14 punti vendita. I riscontri da parte dei partecipanti sono stati positivi e tangibili, con miglioramenti evidenti nel clima di lavoro e nella qualità delle relazioni interne. L'obiettivo è estendere progressivamente il progetto all'intera rete aziendale, rafforzando una cultura d'impresa centrata sulla cura delle persone e sull'equilibrio tra benessere individuale e organizzativo.



SOCIALE/PERSONE


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. Per gli omaggi del 2024 è stato scelto un profumo alla lavanda, pianta coltivata in altitudine, nelle meravigliose terre dei Monti Sibillini e nello specifico del Comune di Montegallo, località colpita dal terremoto del 2016. È stato scelto il fornitore "La lavanda dei Sibillini", una piccola realtà creata da due ragazzi bolognesi che si sono trasferiti a Montegallo per coltivare una piantagione di lavanda. Poco dopo il loro arrivo, tuttavia, il territorio è stato colpito dal terremoto e la loro attività si è ritrovata all'interno di un container antisismico. Questa tipologia di regalo ha quindi permesso a Magazzini Gabrielli di **valorizzare sia il tema del localismo**, in quanto non tutti sanno che in Italia e nelle Marche è possibile trovare delle bellissime e profumatissime distese viola, **che sostenere il territorio** colpito da questa emergenza, mantenendo viva la speranza per questa piccola impresa di poter continuare a vivere e lavorare in questo territorio.


 SOCIALE/PERSONE

Magazzini Gabrielli
PROGETTO SULLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, nel 2024 la Magazzini Gabrielli ha organizzato, in collaborazione con l'Associazione Giustizia Donna di San Benedetto del Tronto, **"Se è Amore non alza le mani, ma ti prende per mano"** una giornata di formazione e informazione per tutte le collaboratrici e i collaboratori degli uffici. Sono intervenute la Presidente dell'associazione "Giustizia Donna", l'avvocato Francesca Biancifiori, Catuscia Settembri, Psicologa e Psicoterapeuta e del Capitano Francesco Tessitore, Comandante dei Carabinieri di San Benedetto del Tronto.


 ACQUISTO/PRODOTTI

Megamark
ACCANTO AI NEOGENITORI E ALLE FAMIGLIE

Megamark si impegna da anni a costruire un ambiente di lavoro che metta al centro il benessere delle persone, in particolare nei momenti più significativi della vita familiare. Per questo, l'azienda ha scelto di supportare concretamente i propri collaboratori con una serie di misure pensate per favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata. Tra queste, **"Più Tempo per le Mamme"** offre un mese aggiuntivo di maternità retribuita oltre quanto previsto dalla normativa vigente, mentre **"La Settimana dei Papà"** consente ai neo-padri di usufruire di sette giorni di ferie retribuite, per essere presenti e partecipi nei primi giorni di vita del proprio figlio. A queste iniziative si aggiunge il **"Bonus Bebè"**, un contributo di 1.200 euro per ogni nuova nascita all'interno delle famiglie dei collaboratori, pensato per dare un sostegno concreto in un momento delicato e importante. Anche nei momenti di festa l'azienda sceglie di essere vicina alle persone: in occasione del 1° maggio, giornata di chiusura per tutti i punti vendita, è stato erogato un premio sotto forma di gift. A questo si sono aggiunti i regali natalizi, per un valore complessivo di 550 euro per ciascun collaboratore, distribuiti tra la fine del 2023 e l'inizio del 2025.



SOCIALE/PERSONE


Megamark
FAMILY DAY : LA QUARTA EDIZIONE DELLA SUPERMEGAFESTA

Torna il **"Family Day"**, l'appuntamento quinquennale che celebra la grande comunità aziendale. La SuperMegaFesta ha coinvolto oltre 8.000 partecipanti, tra collaboratori e famiglie, nei padiglioni della Fiera del Levante di Bari. L'evento ha offerto a tutti un momento di festa con buffet, spettacoli, comicità e musica, culminando nel concerto dei Boomdabash. Una giornata all'insegna della condivisione, dell'identità aziendale e del senso di appartenenza.


 SOCIALE/PERSONE

Megamark
GIOVANI TALENTI

Con la quattordicesima edizione dell'iniziativa **"Giovani Talenti"**, la Fondazione Megamark ha premiato l'impegno scolastico dei figli dei collaboratori, assegnando 60 borse di studio per un valore complessivo di 87.000 euro. I riconoscimenti sono stati distribuiti tra diplomati, laureati triennali e magistrali, e un master post-lauream, con l'obiettivo di sostenere la formazione e il merito, e contribuire al futuro delle nuove generazioni.

SOCIALE/PERSONE

Megamark
VIAGGI DI STUDIO ALL'ESTERO PER I FIGLI DEI COLLABORATORI

Dal 2017 la Fondazione Megamark promuove il progetto dei viaggi studio all'estero per i figli dei collaboratori del Gruppo; una iniziativa riservata ai ragazzi dai 13 ai 17 anni che mira a far imparare o migliorare la conoscenza della lingua inglese. Grazie a questa opportunità e al contributo economico della Fondazione, nel 2024 ben **97 ragazzi** hanno potuto fare questa indimenticabile esperienza. 53 di loro sono stati 10 giorni in Inghilterra a Brighton mentre 44 sono volati in America a New York per vivere 15 giorni unici tra studio e visite guidate.



SOCIALE/PERSONE



Superemme
VALORIZZARE I DIPENDENTI: IL TALENT ASSESSMENT MANAGEMENT

Nel 2024, Superemme ha compiuto un importante passo avanti nel valorizzare le proprie risorse interne, introducendo il nuovo sistema di **"Talent Assessment Management"**. Uno strumento innovativo e strutturato, pensato per individuare in modo oggettivo competenze attuali e potenzialità di crescita dei Dipendenti, con l'obiettivo di accompagnarli in percorsi di sviluppo professionale su misura. Il programma ha coinvolto 9 Direttori di punto vendita, attraverso un iter articolato che ha incluso colloqui individuali, simulazioni pratiche, test psicometrici e momenti di valutazione dinamica (come *role play* e *in-basket*). Alla fase di analisi è seguita la restituzione di un feedback personalizzato, fondamentale per costruire un dialogo aperto e trasparente sulle competenze emerse e sui percorsi possibili. A seguito del percorso, vengono definiti piani di sviluppo personalizzati e azioni concrete come promozioni professionali e di carriera interna. La percentuale di successo del progetto è stata pari all'89%, che ha portato alla nomina di un nuovo Allievo Capoparea per il canale dei supermercati e alla promozione di alcuni Direttori nel ruolo di Formatori di Allievi Direttori, Referenti e Addetti di reparto. Un'iniziativa che conferma la volontà dell'Azienda di riconoscere e far crescere il talento, investendo nelle Persone e nel loro futuro.

SOCIALE/PERSONE

Superemme
EMME ACADEMY: PER LA SCOPERTA, LA VALORIZZAZIONE E LA CRESCITA DEI DIPENDENTI



Nel 2024 nasce EMME Academy, la prima accademia di formazione in Sardegna dedicata al mondo della Grande Distribuzione Organizzata. Rappresenta un vero e proprio motore di innovazione e crescita, pensato per sviluppare le competenze, valorizzare i talenti e rafforzare il senso di appartenenza all'Azienda. La **"EMME Academy"** è un progetto culturale trasversale: un laboratorio permanente dove si coltivano nuove professionalità, si esplorano approcci innovativi e si costruisce un ambiente di lavoro sempre più coeso, stimolante e inclusivo. Dai corsi personalizzati al potenziamento della leadership, fino alla valorizzazione dell'intelligenza emotiva, l'obiettivo è chiaro: far evolvere l'Azienda partendo dalle Persone. Fiore all'occhiello della nuova Sede Amministrativa, le aule corsi attrezzate, testimoniano la volontà di investire su crescita e formazione continua, intesa come leva strategica per la crescita personale e collettiva. In un contesto sociale così altamente dinamico, la conoscenza diventa un elemento essenziale per affrontare le sfide future.

