# 03.
# LAVORARE CON NOI



**4.621**

NUMERO DI DIPENDENTI

al 31 dicembre 2025

## PERSONALE PER GENERE

**71%** donne

**29%** uomini

## PERSONALE PER ETÀ

**25%** <30

**29%** >50

**46%** 30-50

## PERSONALE PER CONTRATTO

**8%** Tempo determinato

**92%** Tempo indeterminato

## PERSONALE PER TIPOLOGIA DI IMPIEGO

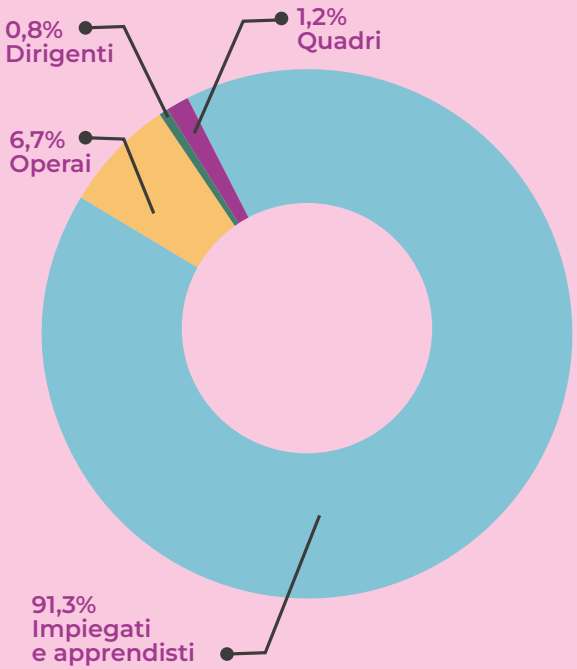
**58%** Part-time

**42%** Full-time

| GRUPPO | | | |
|---|---|---|---|
| **DIPENDENTI** | **2023** | **2024** | **2025** |
| Donne | 3.968 | 3.379 | 3.258 |
| Uomini | 1.620 | 1.414 | 1.363 |
| **TOTALE** | **5.588** | **4.793** | **4.621** |

Nel modello di crescita del Gruppo, le persone rappresentano un elemento centrale e distintivo: **la qualità del servizio, la relazione con il cliente e la solidità operativa dell'organizzazione** si fondano sull'impegno quotidiano dei collaboratori e su un rapporto di lavoro costruito nel tempo su stabilità, fiducia e valorizzazione delle competenze.

PERSONALE PER QUALIFICA



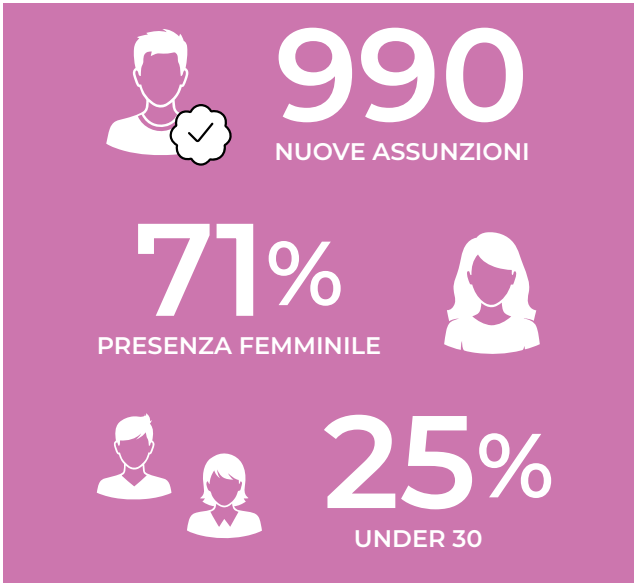

**Qualità del servizio**

**Relazione con il cliente**

**Solidità operativa dell'organizzazione**








In coerenza con questo approccio, anche nel 2025 il Gruppo conferma la centralità del capitale umano quale leva strategica per il proprio sviluppo, adottando un modello di **gestione improntato alla trasparenza** e al monitoraggio continuo dei principali indicatori occupazionali, tra cui numerosità del personale, tipologia contrattuale, distribuzione per fascia di età e genere, nonché i flussi di ingresso e uscita.

I processi di selezione pongono particolare attenzione non solo alle competenze tecniche, ma anche alla determinazione, alla dedizione e al legame con il territorio.

Al 31 dicembre 2025, il Gruppo conta complessivamente **4.621** dipendenti, di cui il **92% con contratto a tempo indeterminato** e l'8% con contratti a termine.

Nel corso dell'esercizio sono state effettuate **990 nuove assunzioni** a fronte di 1.162 cessazioni, in parte dovute alle chiusure dei due punti vendita effettuate nel 2025, con un'incidenza delle uscite pari al 25% dell'organico, in progressiva riduzione rispetto agli anni precedenti.

La struttura occupazionale si caratterizza inoltre per una significativa flessibilità organizzativa, con una quota di personale part time pari al 58% e full time al 42%, oltre a una forte presenza femminile (circa 71%) e una componente giovane rilevante (circa 25% under 30).

# ENTRA
# A FAR PARTE
# DI **BENNET**




Il modello di gestione delle risorse prevede un approccio organizzato che riguarda tutte le fasi della collaborazione con il Gruppo.
**In fase di recruiting**, la selezione per le posizioni di vendita è affidata a responsabili locali, mentre le figure professionali e dirigenziali sono gestite centralmente. Per profili specifici vengono utilizzati sistemi di valutazione finalizzati a identificare e misurare con maggiore accuratezza le competenze richieste.

In parallelo, il Gruppo rafforza le attività di employer branding anche attraverso canali digitali e social dedicati al recruiting, come l'attivazione di un canale Instagram finalizzato ad aumentare la nostra visibilità e a intercettare nuove professionalità in linea con i valori aziendali.

Per coloro che sono già dipendenti esiste invece un sistema di **job posting interno**,
che consente ai collaboratori dei negozi di candidarsi per posizioni vacanti in sede, favorendo così lo sviluppo di competenze trasversali.

L'attrazione di nuovi talenti passa anche attraverso una stretta collaborazione con scuole e università, in particolare con l'Università Statale di Milano, lo sviluppo di percorsi di orientamento e tirocinio e la partecipazione ai "Career Day" eventi territoriali dedicati all'incontro tra imprese, mondo della formazione e giovani, con l'obiettivo di favorirne l'ingresso nel mercato del lavoro. Bennet, inoltre, partecipa a iniziative di sistema promosse da Federdistribuzione, tra cui il progetto editoriale NoiDistribuzione.it. Si tratta di una piattaforma digitale finalizzata non solo alla condivisione di contenuti, esperienze e buone pratiche del settore della distribuzione moderna, ma anche al rafforzamento della capacità di attrarre professionalità qualificate.

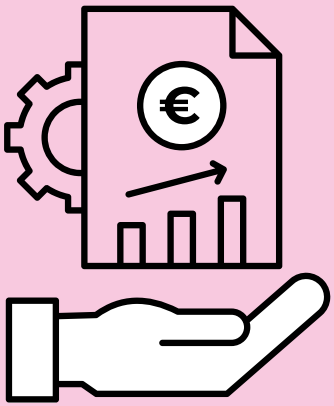
# Crescere insieme

**Una volta avviata la collaborazione**, lo sviluppo delle competenze rappresenta un pilastro della strategia aziendale e si traduce in un sistema formativo strutturato, che integra programmi tecnici, commerciali e manageriali.

**Il modello formativo del Gruppo** si articola su un insieme coordinato di strumenti e iniziative che combinano **formazione in presenza, affiancamento on the job e soluzioni digitali** , con l'obiettivo di garantire un apprendimento continuo e coerente con le esigenze operative e organizzative, pensato per accompagnare l'evoluzione dell'organizzazione, sostenere la qualità del servizio e rafforzare l'esperienza offerta al cliente.

Il nostro programma di sviluppo professionale è supportato da un **processo di valutazione strutturato** , volto a monitorare l'efficacia dei percorsi formativi e il livello di sviluppo delle competenze, nonché da un piano annuale definito sulla base dei fabbisogni espressi dalle diverse funzioni aziendali, assicurando l'allineamento tra esigenze organizzative e crescita delle persone.

Riteniamo che la retribuzione rappresenti una leva cruciale per valorizzare le competenze e le professionalità dei nostri collaboratori. A tal fine, il Gruppo **adotta una politica retributiva che premia le performance e riconosce il valore delle competenze chiave.**
Per il management, la revisione retributiva e la definizione degli incentivi economici vengono analizzate e discusse annualmente con i direttori delle diverse funzioni aziendali. Le proposte concordate vengono poi sottoposte alla valutazione complessiva della direzione aziendale, che approva eventuali modifiche retributive e incentivi.
Per quanto riguarda i ruoli non manageriali, la remunerazione è determinata sulla base del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), rinnovato nel 2025, con un'attenzione particolare alla valorizzazione delle competenze specifiche interne all'azienda. Anche in questo caso, le revisioni salariali vengono definite in coerenza con le linee guida condivise con il management e previa valutazione dei responsabili di funzione.



Complessivamente il Gruppo nel 2025 ha erogato **31.923 ore di formazione, con 7 ore medie di formazione a dipendente, in linea con l'anno precedente.**

Le iniziative formative realizzate nel 2025 hanno coinvolto in modo trasversale sia i reparti di vendita sia la sede, con percorsi differenziati per contenuti, destinatari e modalità di erogazione.
L'Accademia del Fresco dell'Università dei Sapori di Perugia ha permesso **ai colleghi delle vendite** di consolidare conoscenze specialistiche su pescheria, panetteria, salumi e ortofrutta, con un'attenzione particolare alla qualità dei prodotti, alla corretta gestione dei processi, alla valorizzazione delle eccellenze del territorio e alla capacità di fornire al cliente informazioni chiare, accurate e utili a un acquisto più consapevole.

Parallelamente, i percorsi dedicati **alle collaboratrici di cassa, ai picker del servizio bennetdrive** e il "Cerimoniale di vendita" preparato per i colleghi dei reparti serviti hanno contribuito a rafforzare l'uniformità operativa, la cura della relazione con il cliente con un servizio coerente, competente e distintivo.

**31.923**
ORE DI FORMAZIONE COMPLESSIVE

Anche **i colleghi della sede** sono stati coinvolti in attività mirate, con iniziative dedicate al category management, alla negoziazione retail e all'intelligenza artificiale. Questi percorsi hanno avuto l'obiettivo di supportare le persone nello svolgimento



delle attività quotidiane, favorire decisioni più efficaci, migliorare la gestione delle categorie e delle relazioni professionali e sviluppare una maggiore consapevolezza rispetto alle opportunità offerte dall'innovazione tecnologica. In particolare, la formazione sull'intelligenza artificiale ha rappresentato un ambito di crescente rilevanza, con interventi calibrati sulle esigenze dei diversi uffici e finalizzati a promuovere un utilizzo consapevole, responsabile ed efficace dei nuovi strumenti digitali. Attraverso attività in presenza, momenti pratici, simulazioni ed e-learning, abbiamo proseguito nel rafforzamento di un modello formativo capace di integrare conoscenza, esperienza e innovazione.





**77**

EVENTI FORMATIVI

**Nel 2025 abbiamo consolidato il nostro impegno verso la crescita e la valorizzazione delle persone attraverso il progetto "People Management", un percorso di ascolto strutturato che ha coinvolto 350 collaboratori tra Sede, Gallerie e Depositi.**

L'iniziativa, in atto dal 2024, promuove una cultura del feedback bidirezionale, capace di far dialogare tutti i livelli dell'organizzazione in un'ottica di trasparenza e sviluppo continuo.

Il percorso discendente ha accompagnato con ciascun collaboratore in un confronto individuale sulle proprie competenze, sugli obiettivi di sviluppo e sulle aspettative professionali, valorizzando punti di forza come affidabilità, senso di responsabilità e individuando con chiarezza le aree su cui investire per la crescita di ruolo. Il percorso ascendente ha dato voce ai collaboratori, invitandoli a fornire un feedback ai propri responsabili nel pieno rispetto dell'anonimato, garantito da una piattaforma esterna e dalla condivisione dei soli dati aggregati.
Questo approccio riflette la nostra attenzione all'ascolto autentico e allo sviluppo di una leadership responsabile e consapevole.

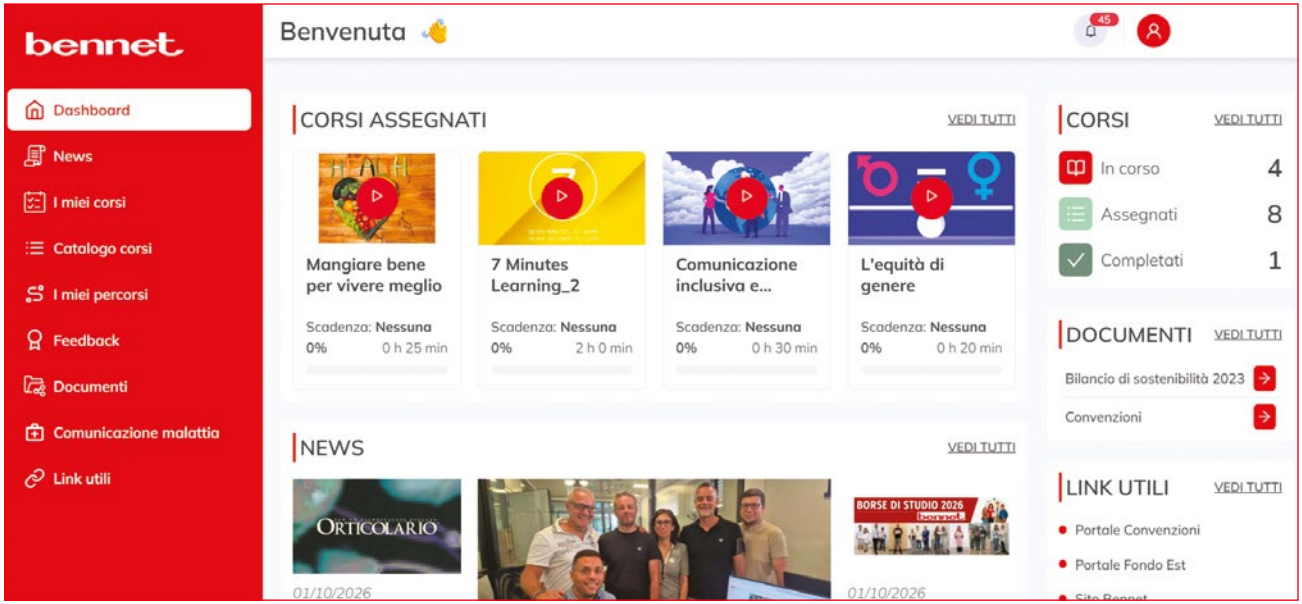
**Nel corso del 2025, abbiamo consolidato le iniziative già avviate negli anni precedenti e proposto 77 eventi formativi e percorsi mirati.**






Oltre allo sviluppo professionale, **l'attenzione del Gruppo è rivolta anche al benessere delle persone**, con un sistema articolato di welfare e benefit, che include assicurazione sanitaria integrativa e servizi di assistenza fiscale e amministrativa (tra cui il supporto alla compilazione del modello 730), oltre a convenzioni per l'acquisto di beni e servizi.

Nel corso dell'anno, abbiamo sostituito la piattaforma di formazione digitale "Skilla" con il **nuovo portale "My Bennet"** che diventerà progressivamente il punto di contatto, informazione e formazione tra azienda e collaboratore.
Il portale, accessibile da PC e Mobile, integra oltre alla sezione destinata alla Formazione e-learning, uno spazio news, la sezione dedicata al processo di feedback top down e bottom up, l'area dedicata a documenti e link aziendali utili oltre alla sezione convenzione aziendali.
La flessibilità dello strumento permetterà di integrare nel tempo altre funzionalità (work flow assunzioni...) trasformando progressivamente il portale in un digital work place.



Abbiamo inoltre avviato **iniziative dedicate al benessere organizzativo**, con particolare attenzione ai temi dello stress lavoro-correlato e del tecnostress, generato dall'esposizione prolungata agli strumenti tecnologici.

A tutela dei collaboratori e dei soggetti esterni, nel rispetto della corretta e diffusa applicazione del Modello 231, è stato istituito un Organismo di Vigilanza OdV, incaricato di monitorare, rivedere e aggiornare periodicamente il documento, oltre a gestire eventuali segnalazioni di comportamenti illeciti.

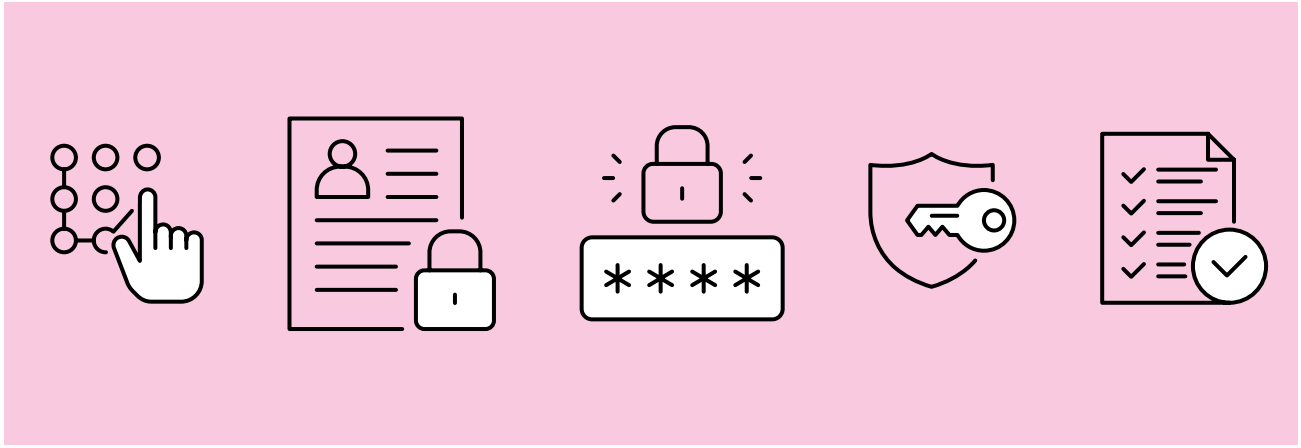
**Nel 2025 non sono pervenute segnalazioni relative a comportamenti illeciti. Analogamente, non sono stati registrati né segnalati episodi di corruzione, confermando l'attenzione del Gruppo ai principi di integrità, legalità e correttezza.**

L'azienda ha implementato un **sistema di whistleblowing** che consente a dipendenti e soggetti esterni di denunciare episodi sospetti, anche in forma anonima, basandosi su prove concrete, attraverso canali interni o tramite e-mail odv@bennet.com. Questo sistema è accompagnato da misure che garantiscono la tutela dell'identità e dell'integrità del segnalante, prevenendo qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione da parte del datore di lavoro.
L'Organismo di Vigilanza relaziona periodicamente, almeno ogni sei mesi o in base all'urgenza delle comunicazioni, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, presentando un riepilogo delle attività svolte.
Nel 2025, il sistema di whistleblowing ha registrato per Bennet 4 segnalazioni (di cui 3 ricevute con canale alternativo gestito solo dal Presidente dell'OdV) ed 1 relativa a Gallerie Commerciali Bennet. Le segnalazioni ricevute sono state gestite e chiuse, per quanto di competenza direttamente dall'OdV.



# Cybersecurity e protezione delle informazioni

La tutela delle informazioni aziendali e dei dati personali di collaboratori e clienti rappresenta un elemento fondamentale del sistema di governance del Gruppo. In un contesto caratterizzato da una crescente digitalizzazione dei processi e dei servizi, abbiamo adottato misure organizzative e tecnologiche finalizzate a garantire la sicurezza dei sistemi informativi, la riservatezza dei dati e la continuità operativa.




Nel corso degli ultimi anni **abbiamo progressivamente rafforzato i presìdi di cybersecurity attraverso un percorso strutturato di valutazione e gestione dei rischi informatici.** Le attività svolte hanno incluso l'analisi delle principali aree di rischio, il potenziamento delle infrastrutture di sicurezza e l'introduzione di sistemi avanzati di monitoraggio. A supporto di tali attività opera un Security Operation Center (SOC), incaricato del monitoraggio continuo degli ambienti tecnologici, compresi i sistemi in cloud, e della gestione tempestiva di eventuali eventi di sicurezza. Sono state inoltre rafforzate le misure di protezione delle reti e degli accessi attraverso l'adozione di soluzioni basate sui principi dello Zero Trust, contribuendo a ridurre il rischio di accessi non autorizzati e a migliorare il presidio delle attività digitali.

Parallelamente, il Gruppo ha proseguito il percorso di formalizzazione delle policy e delle procedure in materia di sicurezza informatica e protezione delle informazioni, con l'obiettivo di consolidare un modello di governance sempre più strutturato e coerente con l'evoluzione dei rischi cyber e degli obblighi di tutela dei dati personali.



## LA FORMAZIONE DEI COLLABORATORI IN MATERIA DI SICUREZZA INFORMATICA

Consapevoli che la sicurezza digitale dipende non solo dalle tecnologie adottate ma anche dai comportamenti delle persone, abbiamo sviluppato **un percorso strutturato di formazione e sensibilizzazione rivolto ai collaboratori sui temi della cybersecurity.**

Le iniziative realizzate hanno riguardato la diffusione della cultura della sicurezza informatica, con particolare attenzione alla protezione dell'identità digitale, alla corretta gestione delle informazioni e alla consapevolezza dei principali rischi connessi all'utilizzo degli strumenti digitali.

I percorsi formativi hanno approfondito le principali minacce informatiche, le modalità con cui si manifestano gli attacchi cyber e le pratiche da adottare per prevenirli e gestirli correttamente. A supporto di queste attività sono state realizzate campagne di phishing simulato e test di attacco controllati, finalizzati a rafforzare la capacità di riconoscere comportamenti potenzialmente rischiosi e ad aumentare la resilienza complessiva dell'organizzazione.

## SICUREZZA INFORMATICA



Parallelamente, il Gruppo ha proseguito i progetti dedicati alla gestione delle identità digitali e degli accessi ai sistemi aziendali, con l'obiettivo di garantire livelli sempre più elevati di sicurezza e affidabilità. In linea con l'evoluzione del contesto normativo europeo, sono inoltre state avviate le attività di adeguamento ai nuovi requisiti in materia di cybersicurezza, accompagnate dalla definizione di procedure operative e specifici percorsi formativi destinati al personale.

# Sicurezza prima di tutto

Coerentemente con l'attenzione costante alla tutela delle persone, il Gruppo consolida il proprio impegno nella promozione di ambienti di lavoro sicuri, rafforzando un approccio strutturato e proattivo, fondato sul monitoraggio continuo degli indicatori infortunistici e sull'implementazione di azioni di prevenzione e miglioramento.
Un ruolo centrale è rivestito dalla **formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, erogata in conformità al D. Lgs. 81/2008 e agli Accordi Stato-Regioni, che coinvolge l'intera popolazione aziendale attraverso programmi specifici dedicati alla prevenzione dei rischi, alla gestione delle emergenze, all'antincendio e al primo soccorso. In tale ambito, le attività si fondano su un sistema di gestione della salute e sicurezza che prevede la valutazione sistematica di tutti i rischi rilevabili nei contesti operativi, l'individuazione e l'aggiornamento continuo delle misure di prevenzione e protezione, nonché la promozione di comportamenti sicuri da parte di tutti i collaboratori.

A supporto di questo approccio, abbiamo formalizzato **una Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro**, la cui efficacia è verificata attraverso un articolato sistema di controlli, che include il monitoraggio costante degli infortuni e delle malattie professionali, lo svolgimento di sopralluoghi e ispezioni periodiche da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP), la redazione di checklist dedicate, il coinvolgimento attivo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il ricorso a audit interni ed esterni condotti anche da soggetti qualificati.
Il processo di identificazione e valutazione dei rischi si basa su criteri consolidati e tiene conto delle principali categorie di rischio presenti nei contesti aziendali, tra cui rischi comuni, rischi legati alle infrastrutture e agli impianti e rischi specifici connessi alle singole mansioni.



**82** ⇨ **-28%**

**INFORTUNI** **RISPETTO 2024**

**Non si registrano inoltre infortuni con gravi conseguenze né decessi:**

**NEL 2025: 82 INFORTUNI DI CUI NESSUNO CON GRAVI CONSEGUENZE[1].**

Nel corso dell'anno, abbiamo confermato il presidio sui principali indicatori di sicurezza, registrando 82 infortuni sul lavoro.
Il tasso di infortuni si attesta a 11,8, in miglioramento rispetto al valore dell'anno precedente (15,1), a conferma dell'efficacia delle azioni intraprese. Non si registrano inoltre infortuni con gravi conseguenze né decessi. In linea con il principio di minimizzazione del rischio, l'azienda identifica e attua misure di prevenzione e protezione di natura organizzativa, sanitaria, strutturale e impiantistica, la cui efficacia è oggetto di monitoraggio continuo e revisione periodica.
Gli eventi infortunistici rilevati risultano prevalentemente riconducibili a dinamiche tipiche del settore, quali tagli, urti o schiacciamenti e scivolamenti. I principali fattori di rischio sono connessi all'utilizzo di utensili da taglio e dei mezzi di movimentazione, tra cui transpallet e attrezzature di reparto.
In risposta a tali profili di rischio, nel corso del 2025 abbiamo rafforzato le attività di prevenzione e sensibilizzazione, potenziando i programmi di formazione e addestramento rivolti ai collaboratori. In particolare, abbiamo sviluppato interventi mirati sull'utilizzo in sicurezza di coltelli, affettatrici e strumenti di lavoro nei reparti freschi, sulle corrette modalità di impiego dei mezzi di movimentazione, coinvolgendo i responsabili di punto vendita.




[1] Un infortunio è considerato di gravi conseguenze qualora la prognosi superi i 180 giorni.




Parallelamente, abbiamo migliorato le condizioni operative sostituendo progressivamente i carrelli elettrici con modelli più compatti e maneggevoli, con l'obiettivo di ridurre i rischi di urti e schiacciamenti.
A supporto della gestione operativa e della conformità delle attività manutentive, l'azienda si avvale inoltre di strumenti digitali dedicati, come la piattaforma "Safety", che offre una panoramica completa delle informazioni relative ai dipendenti delle aziende esterne che operano nei punti vendita, consentendo una gestione più efficace dei rischi e delle attività di controllo.
Le modalità operative e le procedure per la gestione dei rischi sono formalizzate nella documentazione aziendale, che include il Manuale per la Sicurezza, diffuso a tutti i lavoratori, i Piani di Gestione delle Emergenze, i programmi formativi e le circolari interne.

**Nel corso del 2025, abbiamo erogato interventi formativi dedicati al primo soccorso e all'utilizzo dei dispositivi, che hanno coinvolto più di 200 dipendenti per più di 2.600 ore di formazione.**

Inoltre, il Gruppo garantisce la presenza di defibrillatori automatici e semiautomatici esterni (DAE) presso tutte le proprie Gallerie, a supporto della gestione tempestiva delle emergenze sanitarie.

# Inclusione che crea valore

Nel percorso di crescita del Gruppo, l'attenzione alla diversità, all'equità e all'inclusione rappresenta un elemento rilevante per la valorizzazione delle persone e il rafforzamento di un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. In tale ambito, Bennet promuove politiche di diversity, equity & inclusion volte a garantire pari opportunità, contrastare qualsiasi forma di discriminazione e favorire la partecipazione attiva di tutte le persone alla vita aziendale.

Questo approccio trova fondamento nei principi definiti nei Codici Etici adottati da Bennet S.p.A. e Gallerie Commerciali Bennet S.p.A., che disciplinano i diritti, i doveri e le responsabilità nei confronti degli stakeholder e orientano i comportamenti nello svolgimento delle attività aziendali. In particolare, i Codici Etici, pubblicamente disponibili sui rispettivi siti web richiamano il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone, la tutela della dignità individuale e l'impegno a garantire condizioni di lavoro sicure, nonché il principio di imparzialità, volto a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

## Codici Etici

**Rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale delle persone**

**Tutela della dignità individuale e l'impegno a garantire condizioni di lavoro sicure**

**Principio di imparzialità, volto a prevenire qualsiasi forma di discriminazione**



In questo contesto, anche nel 2025 prosegue l'impegno del Gruppo nella promozione di politiche di inclusione, valorizzando la pluralità di competenze, esperienze e background come leva per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.
L'approccio adottato si traduce in iniziative orientate sia all'**inclusione lavorativa nei punti vendita Bennet** sia al coinvolgimento attivo dei territori in cui operiamo.
Abbiamo confermato nel 2025 le collaborazioni con realtà del terzo settore, Abele Lavoro, La Nostra Famiglia e Cometa, finalizzate alla realizzazione di percorsi concreti di inserimento lavorativo dedicati a persone in condizioni di vulnerabilità, anche attraverso progetti strutturati.

**In particolare, con Abele Lavoro abbiamo in corso da ormai 7 anni "Il progetto FIS – Formazione in Situazione, finanziato dalla Regione Piemonte nell'ambito della Direttiva Formazione per il Lavoro – Macro-ambito 2"**, rivolto all'inclusione socio-lavorativa di giovani maggiorenni e adulti con disabilità, prevalentemente di tipo intellettivo o psichico, iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio ai sensi della Legge 68/99. Il percorso risponde ai fabbisogni formativi e professionali espressi dal territorio e dalle persone, attraverso un approccio innovativo, inclusivo e flessibile, orientato a favorire l'accesso al mondo del lavoro e la valorizzazione delle competenze individuali.

La metodologia adottata si ispira ai modelli "place and train" ed è coerente con i principi della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (CRPD), promuovendo percorsi di apprendimento direttamente connessi ai contesti professionali.

Il progetto prevede uno stage formativo di 300 ore, affiancato da una consulenza gratuita all'ente ospitante per la definizione della mansione e per la sensibilizzazione del team di lavoro, oltre a un'attività di tutoraggio in azienda finalizzata a sostenere il percorso di inserimento.






**Con l'Associazione La Nostra Famiglia di Bosisio Parini (LC) abbiamo invece consolidato il progetto "Disabili al lavoro: inclusione, formazione e sviluppo", che sarà attivo fino al 2028.**

In questo caso Bennet si impegna a garantire un'integrazione adeguata e a migliorare le prestazioni di tutti i collaboratori, rispettando la diversità di ciascuno, a beneficio dell'intero contesto aziendale.
Per tutti i collaboratori sono inoltre previste delle pillole formative "Formarsi per includere" che permetteranno l'acquisizione di competenze comunicative e relazionali utili a una efficace inclusione di tutte le forme di diversità.

Più di 35 persone con disabilità sono state inserite efficacemente nei punti vendita Bennet delle provincie di Torino, Lecco, Como e Monza Brianza. Nel loro complesso, le iniziative promosse confermano l'impegno nel contribuire allo sviluppo di un modello di business responsabile e inclusivo, capace di generare impatti positivi duraturi per le persone e per le comunità.

**Collaboriamo con Cometa nell'ambito del corso professionalizzante per assistenti alle vendite rivolto a persone con disabilità intellettiva. Il percorso, della durata di un anno, è finalizzato a sviluppare competenze professionali utili all'inserimento nel mondo del lavoro nei settori della grande distribuzione, dell'abbigliamento e della ristorazione.**

**144**

**COLLABORATORI ASSUNTI ATTRAVERSO IL SISTEMA DELLE QUOTE DI RISERVA PREVISTE DALLA LEGGE 68/99**

**+35**

**PERSONE CON DISABILITÀ SONO STATI INSERITI EFFICACEMENTE NEI PUNTI VENDITA BENNET DELLE PROVINCIE DI TORINO, LECCO, COMO E MONZA BRIANZA.**



Il progetto prevede una fase formativa in aula, integrata da attività laboratoriali ed esperienze sul territorio, cui segue un periodo di tirocinio presso aziende partner. Grazie all'affiancamento dell'équipe educativa e dei tutor aziendali, i partecipanti hanno l'opportunità di mettere in pratica le competenze acquisite in un contesto lavorativo reale, favorendo lo sviluppo dell'autonomia personale e professionale.

# Annex

## GRI 2-7: Dipendenti al 31/12/2025.

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tipo di contratto di lavoro** | **Genere** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **tempo indeterminato** | Donne | 3.735 | 3.145 | 3.006 | 12 | 14 | 15 | 3.747 | 3.159 | 3.021 |
| | Uomini | 1.477 | 1.252 | 1.197 | 37 | 37 | 38 | 1.514 | 1.289 | 1.235 |
| | **Totale** | **5.212** | **4.397** | **4.203** | **49** | **51** | **53** | **5.261** | **4.448** | **4.256** |
| **tempo determinato** | Donne | 220 | 219 | 237 | 1 | 1 | 0 | 221 | 220 | 237 |
| | Uomini | 104 | 124 | 124 | 2 | 1 | 4 | 106 | 125 | 128 |
| | **Totale** | **324** | **343** | **361** | **3** | **2** | **4** | **327** | **345** | **365** |
| **TOTALE** | | **5.536** | **4.740** | **4.564** | **52** | **53** | **57** | **5.588** | **4.793** | **4.621** |
| **Full-time** | Donne | 1.114 | 979 | 963 | 12 | 14 | 14 | 1.126 | 993 | 977 |
| | Uomini | 1.199 | 996 | 950 | 38 | 37 | 41 | 1.237 | 1.033 | 991 |
| | **Totale** | **2.313** | **1.975** | **1.913** | **50** | **51** | **55** | **2.363** | **2.026** | **1.968** |
| **Part-time** | Donne | 2.841 | 2.385 | 2.280 | 1 | 1 | 1 | 2.842 | 2.386 | 2.281 |
| | Uomini | 382 | 380 | 371 | 1 | 1 | 1 | 383 | 381 | 372 |
| | **Totale** | **3.223** | **2.765** | **2.651** | **2** | **2** | **2** | **3.225** | **2.767** | **2.653** |
| **TOTALE** | | **5.536** | **4.740** | **4.564** | **52** | **53** | **57** | **5.588** | **4.793** | **4.621** |

# GRI 405-1: Dipendenti al 31/12/2025 per categoria professionale, genere e fascia d'età.

| | | Bennet | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dipendenti per categoria professionale e genere** | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 7 | 29 | **36** | 7 | 27 | **34** | 6 | 25 | **31** |
| | Quadri | 5 | 44 | **49** | 5 | 45 | **50** | 5 | 45 | **50** |
| | Impiegati | 3.760 | 1.342 | **5.102** | 3.187 | 1.157 | **4.344** | 3.066 | 1.104 | **4.170** |
| | Operai | 183 | 166 | **349** | 165 | 147 | **312** | 166 | 147 | **313** |
| **TOTALE** | | **3.955** | **1.581** | **5.536** | **3.364** | **1.376** | **4.740** | **3.243** | **1.321** | **4.564** |

| | | Gallerie Commerciali | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dipendenti per categoria professionale e genere** | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 0 | 2 | **2** | 0 | 3 | **3** | 0 | 3 | **3** |
| | Quadri | 1 | 7 | **8** | 1 | 6 | **7** | 1 | 7 | **8** |
| | Impiegati | 12 | 22 | **34** | 14 | 21 | **35** | 14 | 23 | **37** |
| | Operai | 0 | 8 | **8** | 0 | 8 | **8** | 0 | 9 | **9** |
| **TOTALE** | | **13** | **39** | **52** | **15** | **38** | **53** | **15** | **42** | **57** |

| | | Gruppo | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Dipendenti per categoria professionale e genere** | | 2023 | | | 2024 | | | 2025 | | |
| | | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** | Donne | Uomini | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 7 | 31 | **38** | 7 | 30 | **37** | 6 | 28 | **34** |
| | Quadri | 6 | 51 | **57** | 6 | 51 | **57** | 6 | 52 | **58** |
| | Impiegati | 3.772 | 1.364 | **5.136** | 3.201 | 1.178 | **4.379** | 3.080 | 1.127 | **4.207** |
| | Operai | 183 | 174 | **357** | 165 | 155 | **320** | 166 | 156 | **322** |
| **TOTALE** | | **3.968** | **1.620** | **5.588** | **3.379** | **1.414** | **4.793** | **3.258** | **1.363** | **4.621** |

# GRI 405-1: Dipendenti al 31/12/2025 per categoria professionale, genere e fascia d'età.

**Bennet**

| Dipendenti per categoria professionale e fascia di età | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 0 | 8 | 28 | **36** | 0 | 8 | 26 | **34** | 0 | 6 | 25 | **31** |
| | Quadri | 0 | 22 | 27 | **49** | 0 | 20 | 30 | **50** | 0 | 18 | 32 | **50** |
| | Impiegati | 1.265 | 2.690 | 1.147 | **5.102** | 1.144 | 2.157 | 1.043 | **4.344** | 1.140 | 1.946 | 1.084 | **4.170** |
| | Operai | 39 | 125 | 185 | **349** | 40 | 102 | 170 | **312** | 46 | 103 | 164 | **313** |
| TOTALE | | **1.304** | **2.845** | **1.387** | **5.536** | **1.184** | **2.287** | **1.269** | **4.740** | **1.186** | **2.073** | **1.305** | **4.564** |

**Gallerie Commerciali**

| Dipendenti per categoria professionale e fascia di età | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 0 | 0 | 2 | **2** | 0 | 0 | 3 | **3** | 0 | 0 | 3 | **3** |
| | Quadri | 0 | 5 | 3 | **8** | 0 | 4 | 3 | **7** | 0 | 5 | 3 | **8** |
| | Impiegati | 3 | 25 | 6 | **34** | 5 | 24 | 6 | **35** | 6 | 25 | 6 | **37** |
| | Operai | 0 | 3 | 5 | **8** | 0 | 2 | 6 | **8** | 0 | 3 | 6 | **9** |
| TOTALE | | **3** | **33** | **16** | **52** | **5** | **30** | **18** | **53** | **6** | **33** | **18** | **57** |

**Gruppo**

| Dipendenti per categoria professionale e fascia di età | | 2023 | | | | 2024 | | | | 2025 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** | <30 | fra i 30 e i 50 | >50 | **TOT** |
| **Dipendenti con contratto di lavoro al 31 dicembre** | Dirigenti | 0 | 8 | 30 | **38** | 0 | 8 | 29 | **37** | 0 | 6 | 28 | **34** |
| | Quadri | 0 | 27 | 30 | **57** | 0 | 24 | 33 | **57** | 0 | 23 | 35 | **58** |
| | Impiegati | 1.268 | 2.715 | 1.153 | **5.136** | 1.149 | 2.181 | 1.049 | **4.379** | 1.146 | 1.971 | 1.090 | **4.207** |
| | Operai | 39 | 128 | 190 | **357** | 40 | 104 | 176 | **320** | 46 | 106 | 170 | **322** |
| TOTALE | | **1.307** | **2.878** | **1.403** | **5.588** | **1.189** | **2.317** | **1.287** | **4.793** | **1.192** | **2.106** | **1.323** | **4.621** |

# GRI 401-1: Assunzioni e cessazioni dipendenti al 31 dicembre.

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ASSUNZIONI** | **Età** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **DONNE** | < 30 anni | 541 | 458 | 524 | 1 | 1 | 0 | 542 | 459 | 524 |
| | Tra 30 e 50 anni | 66 | 66 | 59 | 0 | 1 | 0 | 66 | 67 | 59 |
| | > 50 anni | 26 | 21 | 24 | 0 | 0 | 0 | 26 | 21 | 24 |
| **Numero totale di donne assunte** | | **633** | **545** | **607** | **1** | **2** | **0** | **634** | **547** | **607** |
| **UOMINI** | < 30 anni | 309 | 313 | 314 | 3 | 1 | 4 | 312 | 314 | 318 |
| | Tra 30 e 50 anni | 28 | 39 | 48 | 1 | 1 | 3 | 29 | 40 | 51 |
| | > 50 anni | 15 | 11 | 14 | 0 | 0 | 0 | 15 | 11 | 14 |
| **Numero totale di uomini assunti** | | **352** | **363** | **376** | **4** | **2** | **7** | **356** | **365** | **383** |
| **Numero totale di assunzioni** | | **985** | **908** | **983** | **5** | **4** | **7** | **990** | **912** | **990** |

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CESSAZIONI** | **Età** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **DONNE** | < 30 anni | 693 | 530 | 461 | 0 | 0 | 0 | 693 | 530 | 461 |
| | Tra 30 e 50 anni | 434 | 371 | 175 | 1 | 0 | 0 | 435 | 371 | 175 |
| | > 50 anni | 243 | 235 | 92 | 0 | 0 | 0 | 243 | 235 | 92 |
| **Numero totale di donne cessate** | | **1.370** | **1.136** | **728** | **1** | **0** | **0** | **1.371** | **1.136** | **728** |
| **UOMINI** | < 30 anni | 402 | 313 | 250 | 0 | 0 | 2 | 402 | 313 | 252 |
| | Tra 30 e 50 anni | 166 | 156 | 109 | 4 | 3 | 1 | 170 | 159 | 110 |
| | > 50 anni | 104 | 99 | 72 | 1 | 0 | 0 | 105 | 99 | 72 |
| **Numero totale di uomini cessati** | | **672** | **568** | **431** | **5** | **3** | **3** | **677** | **571** | **434** |
| **Numero totale di cessazioni** | | **2.042** | **1.704** | **1.159** | **6** | **3** | **3** | **2.048** | **1.707** | **1.162** |

Il tasso di nuove assunzioni è determinato come rapporto fra i dipendenti assunti nell'anno di rendicontazione e i dipendenti totali. Il tasso di turnover è determinato come rapporto fra i dipendenti che hanno terminato il proprio rapporto con l'azienda e i dipendenti totali.

# GRI 403-9: Infortuni sul lavoro.

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **DIPENDENTI** | **UdM** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **ORE LAVORATE** | n. | 8.596.373 | 7.434.456 | 6.837.653 | 92.264 | 97.148 | 96.200 | 8.688.637 | 7.531.604 | 6.933.853 |
| **NUMERO TOTALE DI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI, INCLUSI I DECESSI** | n. | 119 | 114 | 82 | 0 | 0 | 0 | 119 | 114 | 82 |
| **DI CUI INCIDENTI IN ITINERE** | n. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **DI CUI CON GRAVI CONSEGUENZE** | n. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **DI CUI IL NUMERO DI DECESSI** | n. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **TASSO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI** | - | 13,8 | 15,3 | 12,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 13,7 | 15,1 | 11,8 |
| **TASSO DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO CON GRAVI CONSEGUENZE** | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| **TASSO DI DECESSI** | - | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

I dati relativi alla Salute e Sicurezza dei lavoratori non dipendenti non sono riportati, poiché al 31 dicembre 2025 non risultano lavoratori attivi di questo tipo.

# GRI 404-1: Ore di formazione.

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE** | **UdM** | **2023** | **2024** | **2025** | **2023** | **2024** | **2025** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **Ore di formazione fornite ai dirigenti** | h | 131 | 857 | 510 | 36 | 132 | 52 | 167 | 989 | 562 |
| **Ore di formazione fornite ai quadri** | h | 789 | 1.836 | 1.195 | 489 | 366 | 136 | 1.278 | 2.202 | 1.331 |
| **Ore di formazione fornite agli impiegati** | h | 28.106 | 30.075 | 28.431 | 187 | 1.715 | 868 | 28.293 | 31.790 | 29.299 |
| **Ore di formazione fornite agli operai** | h | 1.120 | 695 | 691 | 16 | 0 | 40 | 1.136 | 695 | 731 |
| **Totale ore di formazione fornite ai dipendenti** | **h** | **30.146** | **33.463** | **30.827** | **728** | **2.213** | **1.096** | **30.874** | **35.676** | **31.923** |
| **ORE DI FORMAZIONE PER GENERE DEL DIPENDENTE** | **UdM** | **2023** | **2024** | **2025** | **2023** | **2024** | **2025** | **2023** | **2024** | **2025** |
| **Ore di formazione fornite alle donne** | h | 21.768 | 21.997 | 17.330 | 210 | 670 | 256 | 21.978 | 22.667 | 17.586 |
| **Ore di formazione fornite agli uomini** | h | 8.378 | 11.466 | 13.497 | 518 | 1.543 | 840 | 8.896 | 13.009 | 14.337 |
| **Ore di formazione fornite ai dipendenti di genere altro** | h | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Ore di formazione fornite ai dipendenti il cui genere non è indicato** | h | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totale ore di formazione fornite ai dipendenti** | **h** | **30.146** | **33.463** | **30.827** | **728** | **2.213** | **1.096** | **30.874** | **35.676** | **31.923** |

# GRI 404-1: Ore di formazione. (h/dipendente)

| | | Bennet | | | Gallerie Commerciali | | | Gruppo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE** | **UdM** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **Dirigenti** | h | 3,6 | 25,2 | 16,5 | 18,0 | 44,0 | 17,3 | 4,4 | 26,7 | 16,5 |
| **Quadri** | h | 16,1 | 36,7 | 23,9 | 61,1 | 52,3 | 17,0 | 22,4 | 38,6 | 22,9 |
| **Impiegati** | h | 5,5 | 6,9 | 6,8 | 5,5 | 49,0 | 23,5 | 5,5 | 7,3 | 7,0 |
| **Operai** | h | 3,2 | 2,2 | 2,2 | 2,0 | 0,0 | 4,4 | 3,2 | 2,2 | 2,3 |
| **Totale ore di formazione media per dipendente** | **h** | **5,4** | **7,1** | **6,8** | **14,0** | **41,8** | **19,2** | **5,5** | **7,4** | **6,9** |
| **NUMERO MEDIO DI ORE DI FORMAZIONE PER GENERE** | **UdM** | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| **Donne** | h | 5,5 | 6,5 | 5,3 | 16,2 | 44,7 | 17,1 | 5,5 | 6,7 | 5,4 |
| **Uomini** | h | 5,3 | 8,3 | 10,2 | 13,3 | 40,6 | 20,0 | 5,5 | 9,2 | 10,5 |
| **Altro** | h | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Non indicato** | h | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Totale ore di formazione media per dipendente** | **h** | **5,4** | **7,1** | **6,8** | **14,0** | **41,8** | **19,2** | **5,5** | **7,4** | **6,9** |