

NEL CUORE DELLA NOSTRA ATTIVITÀ.

LE NOSTRE PERSONE.

LA SELEZIONE DEL PERSONALE.

6.528 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato al 2019
1.376 dipendenti assunti nel 2019, di cui il 92% sotto i 30 anni
71% dei dipendenti è costituito da donne

Nella selezione del personale, cuore pulsante della nostra attività, rivestono un ruolo fondamentale la provenienza dal territorio, la forte motivazione al ruolo e la passione per il settore della Grande Distribuzione. Il nostro impegno è trasferire ai candidati le competenze specifiche necessarie, sviluppando squadre di massima professionalità.

Ai responsabili di selezione che operano sul posto affidiamo la ricerca del personale di vendita, mentre per figure professionali ed executive il processo viene gestito in maniera centralizzata, utilizzando anche strumenti a distanza come video-colloqui.

Ci avvaliamo della consulenza di primarie società di head hunting per il personale altamente qualificato.

Per la selezione di alcune figure specifiche utilizziamo sistemi di valutazione di recruiting che ci consentono di definire e misurare con maggiore precisione le competenze dei candidati.

Per alcuni profili professionali, come i Direttori di Punto Vendita, individuiamo percorsi di inserimento professionale ad hoc che permettono di accrescere le competenze e accompagnare il collaboratore nel nuovo ruolo.

Nel 2019, i collaboratori Bennet assunti a tempo indeterminato e determinato sono 6.528, di cui il 71% donne.

Di queste, il 74% ha un contratto part-time, che permette loro di conciliare vita privata e lavoro.

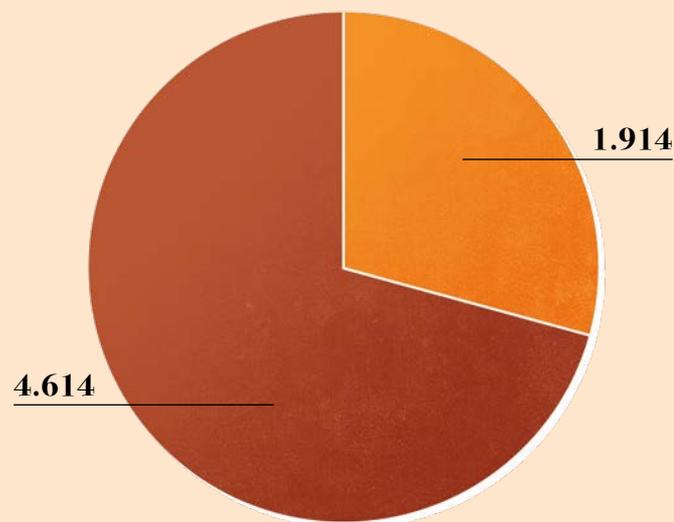
Nell'anno di rendicontazione sono stati assunti 1.376 dipendenti, di cui il 92% sotto i 30 anni.

In linea con il turnover che caratterizza il settore, tra entrate e uscite il numero complessivo di dipendenti è rimasto sostanzialmente stabile nel 2019 rispetto all'anno precedente.

In azienda collaborano con noi con un contratto a progetto 4 persone e nel 2019 abbiamo avuto modo di ospitare 8 stagisti, due in più rispetto al 2018.

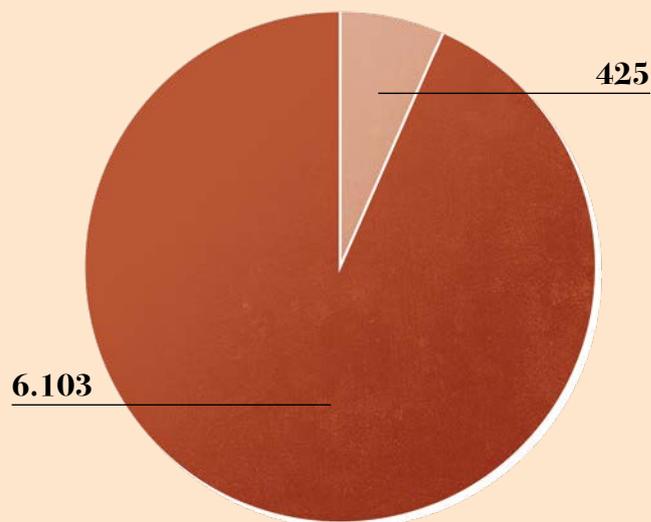


PERSONALE PER GENERE



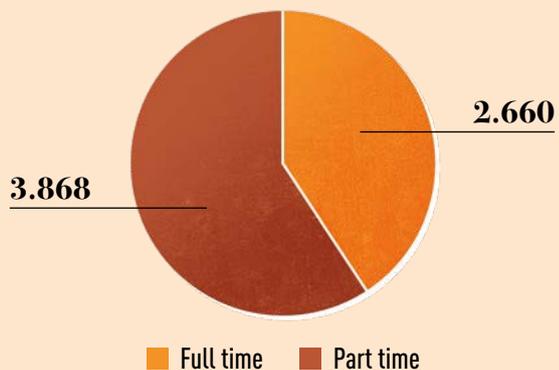
■ Uomini ■ Donne

PERSONALE PER CONTRATTO 1/2

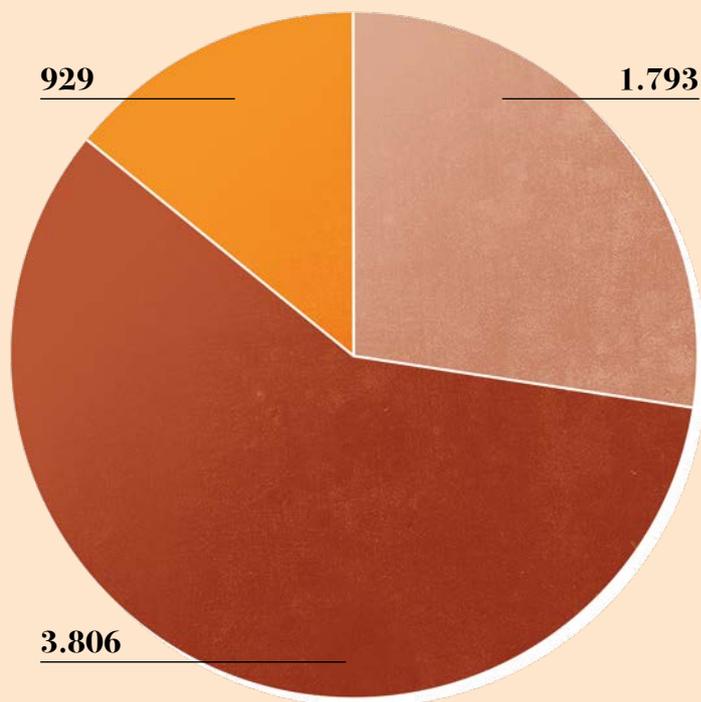


■ Tempo Determinato ■ Tempo Indeterminato

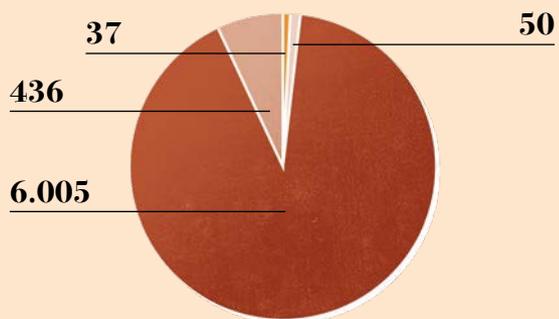
PERSONALE PER CONTRATTO 2/2



PERSONALE PER ETÀ



PERSONALE PER QUALIFICA



■ Dirigenti
 ■ Quadri
 ■ Impiegati e apprendisti
 ■ Operai

■ <30
 ■ 30-50
 ■ >50

TASSO DI TURNOVER	IN ENTRATA 21,1%	IN USCITA 21,3%
Donne	18,7%	19,4%
Uomini	26,8%	25,8%
Sotto i 30 anni	70,6%	55,6%
Tra i 30 e i 50 anni	2,2%	7,1%
Oltre i 50 anni	2,9%	13,1%

WELFARE E BENEFIT.

Prenderci cura delle nostre persone e promuovere un ambiente di lavoro sicuro è da sempre uno dei nostri più importanti obiettivi. Per questo tutto il personale Bennet dispone di assistenza sanitaria integrativa e dell'accesso gratuito a un sistema di vaccinazione antinfluenzale attivo su tutto il territorio.

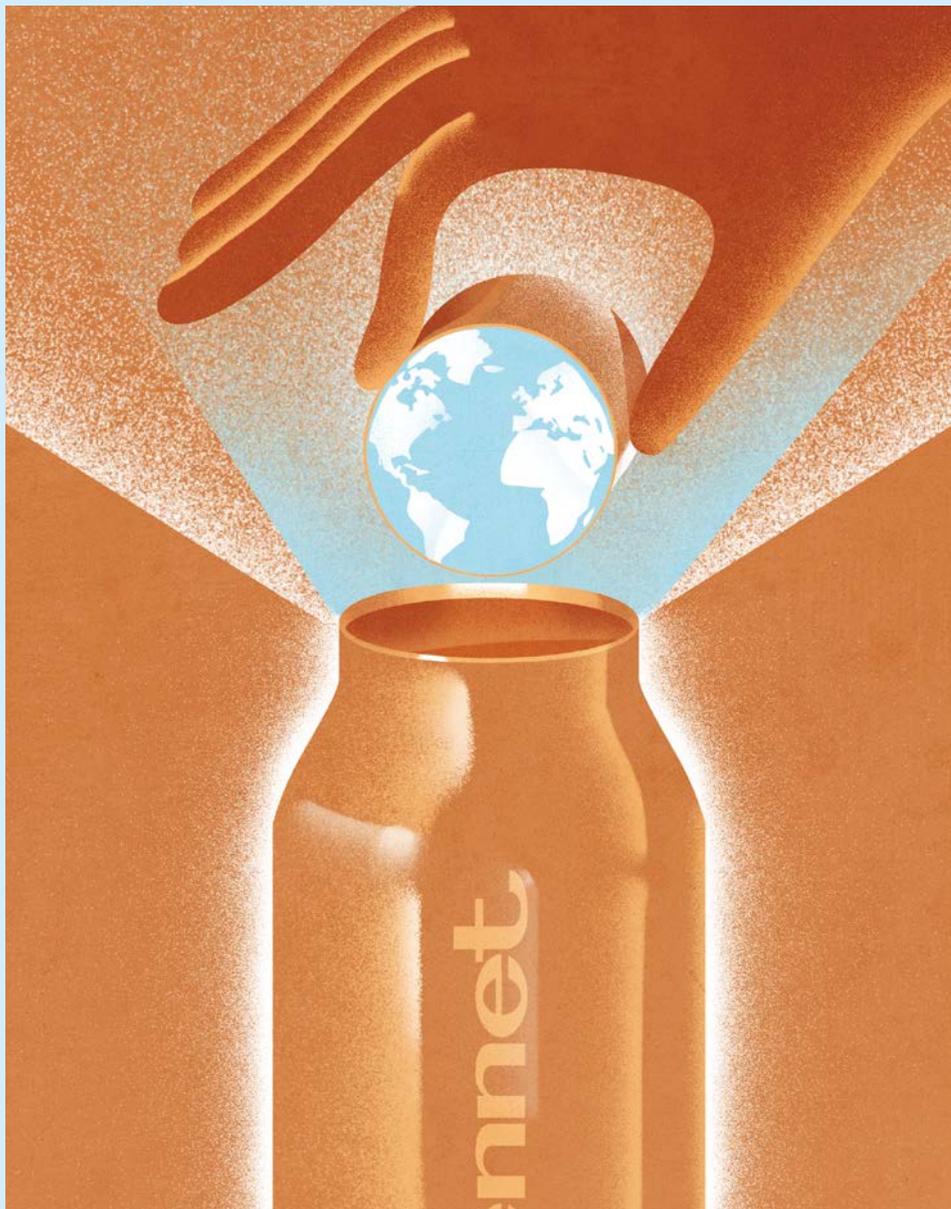
I nostri collaboratori possono inoltre beneficiare di assistenza fiscale e assistenza per pratiche amministrative gratuite, ad esempio per assegni familiari e permessi in base alla legge 104/92 (assistenza a famigliari). Tutti i collaboratori hanno accesso a un sistema di convenzioni “commerciali” che consentono di ottenere agevolazioni per l'acquisto di beni e servizi.

Le principali novità del 2019 hanno riguardato iniziative che favoriscono la conciliazione vita-lavoro, come l'introduzione in via sperimentale dello smart working per alcuni uffici della sede, l'impegno per la sostenibilità ambientale, quali le soluzioni plastic-free per l'acqua in ufficio, “pillole” formative su alimentazione e stile di vita sano e salutare. Abbiamo inoltre attivato una convenzione con l'istituto “Nostra Famiglia” di Lecco per l'inserimento di personale con disabilità.

Gli obiettivi futuri sono:

- **consolidare le opportunità offerte dallo smart working accrescendo la cultura digitale;**
- **incentivare l'approccio al cambiamento verso una maggiore agilità professionale e personale;**
- **rafforzare il percorso di sviluppo professionale individuale adatto a ciascun collaboratore.**

BENNET CONSEGNA 400 BORRACCE AI COLLABORATORI DELLA SEDE.



A riprova del nostro orientamento verso una cultura sempre più plastic free, abbiamo installato distributori d'acqua nelle zone ristoro degli uffici di Montano Lucino e consegnato a 400 collaboratori della sede borracce in acciaio inox da 500 ml, da riempire con acqua "alla spina" filtrata e refrigerata.

L'acqua della rete idrica utilizzata è a Km Zero e le periodiche manutenzioni programmate in azienda ne assicureranno la qualità.

Grazie a questa iniziativa sarà possibile risparmiare in Bennet oltre 21.000 bottigliette in plastica ogni anno, evitando di emettere 5,6 tonnellate di CO₂. Emissioni che equivalgono a 20.331 km percorsi con un'utilitaria: più della distanza aerea fra il Polo Nord e il Polo Sud o 1,59 volte il diametro della Terra.

Le emissioni evitate sono paragonabili all'azione di assorbimento annuale di Co₂ di 308 alberi. Infatti attraverso il processo di fotosintesi l'albero sottrae naturalmente CO₂ dall'atmosfera (considerando che un albero in media assorbe 22 kg di CO₂ in un anno¹).

¹ Fonte: www.americanforest.org

FORMARE PER CRESCERE.

26.901 ore di formazione erogate nel 2019
+17% ore totali di formazione erogate rispetto al 2018

Per realizzare i nostri obiettivi di sviluppo delle competenze, la formazione svolge un ruolo centrale.

In base all'analisi annuale dei bisogni di tutte le funzioni aziendali, procediamo a elaborare ogni anno il nostro piano formativo: i contenuti del piano derivano dalle specifiche esigenze e richieste avanzate dalle diverse funzioni; in seguito proseguiamo selezionando le migliori società del settore e prevediamo l'erogazione in modalità **blended**, ovvero una modalità che combina i metodi tradizionali in aula con la formazione autonoma attraverso pillole formative online.

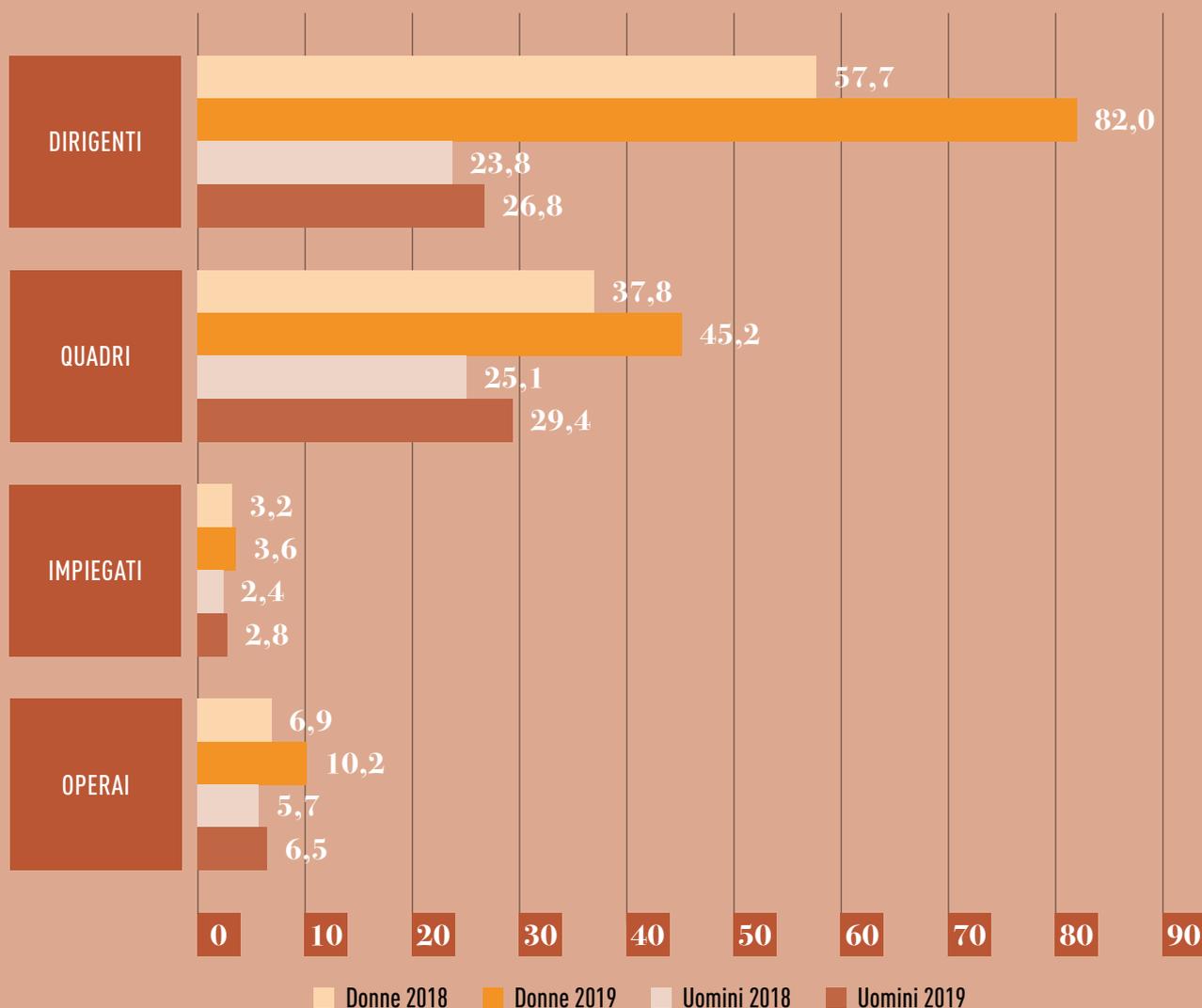
La formazione è supportata da un processo di valutazione e da un coaching mirato a rafforzare le qualità dei singoli collaboratori.

Al termine di ogni intervento formativo eroghiamo un questionario di gradimento e, per gli interventi formativi obbligatori, un test di verifica dell'acquisizione delle competenze.

Nel 2019 abbiamo erogato in totale 26.901 ore di formazione, per un totale di 4,2 ore medie di formazione a individuo.

Un sensibile aumento è stato registrato nelle ore di formazione destinate ai dirigenti, in crescita del 23%, a riprova dell'impegno al miglioramento delle pratiche aziendali.

ORE DI FORMAZIONE MEDIE PER QUALIFICA



Ore medie di formazione erogate ai dipendenti Bennet suddivisi per qualifica e per genere nel biennio 2018-2019

I principali temi di formazione hanno riguardato la Salute e la Sicurezza generale e specifica, l'HACCP – ovvero l'insieme di procedure mirate a garantire la salubrità degli alimenti –

il d.lgs. 231/2001, la privacy secondo il Regolamento generale sulla protezione dei dati GDPR e l'accoglienza da riservare ai clienti.

HACCP.

L'Hazard Analysis and Critical Control Points è un insieme di procedure che consente di razionalizzare e organizzare il proprio sistema di autocontrollo. Il sistema HACCP è uno strumento teso ad aiutare gli Operatori del Settore Alimentare a conseguire un livello più elevato di sicurezza alimentare. Si basa su sette principi attraverso i quali si identificano i pericoli e i punti critici di controllo per poi stabilire azioni volte a monitorarli, gestirli e, eventualmente, correggerli.

Entro il 2020 ogni collaboratore della sede centrale avrà la possibilità di selezionare corsi e percorsi formativi adatti alle proprie competenze direttamente sulla nostra piattaforma

di formazione Hazard Analysis and Critical Control Points, (traducibile in sistema di analisi dei pericoli e punti di controllo critico).

In una fase pilota renderemo disponibili corsi gratuiti da svolgere fuori dall'orario di lavoro. Una volta consolidata la modalità di formazione, potranno aggiungersi alla modalità blended tutti i percorsi formativi oggi disponibili e rientranti nel piano formativo finanziato, garantendo una maggiore flessibilità e accesso ai corsi.

SALUTE E SICUREZZA AL CENTRO.

Consideriamo la gestione dei temi della sicurezza e salute dei collaboratori un elemento distintivo nella gestione aziendale: per questo, accanto alla rigorosa osservanza delle normative in materia di sicurezza e salute, attuiamo una politica diffusa e interfunzionale per assicurare la compliance legislativa, implementando in particolare le iniziative di prevenzione della salute e formazione in materia di sicurezza.

Tutti i nostri lavoratori risultano coperti dal Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza (SGLS). Inoltre, il personale è direttamente coinvolto nello sviluppo e nella revisione delle politiche e delle procedure di gestione dei rischi, degli obiettivi e dei programmi di gestione, oltre che nell'individuazione e valutazione dei rischi e nella successiva fase di gestione.

L'azienda identifica i pericoli, valuta i rischi e definisce le necessarie misure di controllo nel Documento di Valutazione dei Rischi redatto conformemente al d.lgs. 81/2008. In azienda è presente il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi per la salute e sicurezza interno, coordinato dal RSPP con le varie funzioni aziendali, tra cui il Medico Competente e i Rappresentanti per la Sicurezza dei Lavoratori (RSL). Una società terza effettua inoltre un audit periodico in materia in accordo con l'Organismo di Vigilanza.

Per garantire il sistema di tutela della salute e sicurezza, il personale dedicato dell'ufficio centrale viene affiancato da enti e società specializzate in materia. Il fine è quello di promuovere la prevenzione con iniziative specifiche.

In questa linea si inseriscono le campagne vaccinali antinfluenzali in autunno, la collaborazione con il Centro Diagnostico Italiano per la gestione della salute e prevenzione, l'offerta di un servizio di check-up gratuito ad ampio spettro per tutto il management aziendale presso l'IRCSS San Raffaele di Milano.

Nel corso del 2019 si sono verificati 182 infortuni sul lavoro, di cui 140 con una prognosi inferiore ai 30 giorni lavorativi

di malattia. A fronte del numero di infortuni, il tasso di frequenza risulta essere 18,8, un risultato nettamente migliore della media di settore, che si assesta a 27,7.²

² Tale media è calcolata sulla base dei Bilanci di Sostenibilità delle principali aziende della GDO italiana, redatti in accordo con gli Standard GRI

