

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2017

SOMMARIO

PRESENTAZIONE DI UP DAY	3
INTRODUZIONE AL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	4
COOPERARE	6
PROGRAMMA DI “GOVERNANCE”	6
I PRINCIPI DELLA COOPERAZIONE	6
LA PROMOZIONE DEL MODELLO COOPERATIVO	7
PARITÀ DI GENERE IN UP DAY	9
PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA	9
CERTIFICAZIONI E ATTESTAZIONI DI DAY	10
PROGREDIRE	12
PROGRAMMA ECONOMICO	12
UN’ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DEI CLIENTI	13
L’INNOVAZIONE	13
I RISULTATI DEL 2017	14
INCORAGGIARE	15
PROGRAMMA SOCIALE	15
SVILUPPARE LE CAPACITÀ DEL PERSONALE	16
DIALOGO SOCIALE	16
GESTIONE DELLA DIVERSITÀ	17
QUALITÀ DELLA VITA AL LAVORO	17
WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE CASA-LAVORO IN UP DAY	18
STRUTTURA DELL’ORGANICO 2017	21
SALUTE E SICUREZZA	24
FORMAZIONE	25
ISPIRARE	27
PROGRAMMA ETICO SOCIALE	27
SOSTEGNO ALLA SOCIETÀ CIVILE	27
ACQUISTI RESPONSABILI	31
PRESERVARE	32
PROGRAMMA AMBIENTALE	32
SFIDE CONDIVISE CON IL PERSONALE	33
CONTROLLARE L’IMPATTO DEI PRODOTTI	34
AGIRE NEL QUOTIDIANO	35

Presentazione di Up Day

Up Day è una società di servizi per le imprese specializzata nell'erogazione di benefit per motivare, incentivare e fidelizzare connettendo imprese, persone e territori mediante reti e piattaforme di gestione. Il fine è il benessere delle persone e di conseguenza, il miglioramento delle prestazioni.

I servizi consistono

nell'emissione di voucher, cartacei od elettronici, per l'erogazione di:

- Buoni pasto alternativi al servizio di mensa
- Buoni regalo (*Cad hoc*) per gli acquisti o per il sostegno del reddito
- Buoni sociali per l'erogazione di contributi pubblici

e nella realizzazione di piattaforme digitali per:

- L'erogazione di flexible benefit nell'ambito di piani di welfare aziendale (piattaforma *DayWelfare*)
- L'intermediazione di prodotti e servizi per clienti e partner commerciali (piattaforme "marketplace" quali, ad esempio, il *DayMarket* per i ristoratori).

I principali clienti di Up Day sono le imprese che intendono offrire ai propri dipendenti un servizio facilmente fruibile, sicuro ed affidabile. Il portafoglio clienti è bilanciato tra pubblica amministrazione e clientela privata, dalla piccola alla grande impresa, senza una particolare caratterizzazione merceologica, né geografica (Up Day opera su tutto il territorio nazionale).

Oltre alla sede principale di Bologna, Up Day opera in Italia mediante le sedi territoriali di Roma e Milano e gli uffici commerciali di Torino, Padova e Firenze.

La società nasce nel 1987 dall'alleanza tra CAMST, una delle principali cooperative italiane della ristorazione e la cooperativa UP (all'epoca Chèque Déjeuner), terzo operatore mondiale nell'emissione di voucher e nell'erogazione di servizi per le imprese ed i dipendenti. Oggi, la partecipazione di CAMST si limita al 10% del capitale sociale di Up Day.

Gruppo UP è un gruppo indipendente fondato in Francia nel 1964, attivo su 4 continenti in 19 paesi con 3400 dipendenti, 11 milioni di clienti e 26,6 milioni di beneficiari. Il volume di emissione complessivo è di 7,3 miliardi di Euro con un primo margine di quasi 500 milioni di Euro.

Introduzione al bilancio di sostenibilità

Fin dalla sua origine, il Gruppo UP è seriamente impegnato nel dimostrare con i fatti che il senso d'essere dell'impresa non è solo generare profitti ma anche affermare i propri valori di riferimento. L'essere responsabili significa coniugare una "governance" partecipativa con la creazione di ricchezza, lo stare bene al lavoro, la prossimità alla società civile e la protezione dell'ambiente.

La strategia aziendale integra tutte le dimensioni della responsabilità sociale d'impresa declinandole in cinque programmi specifici:

1. "Programma di Governance" - COOPERARE

Approccio partecipativo alla gestione dell'impresa, in linea con lo statuto della società ed i valori della cooperazione. Rivendicando l'appartenenza al settore dell'economia sociale ed il suo impegno per la realizzazione di un modello economico alternativo che considera il personale come la chiave del proprio successo. Coltivando l'ambizione di essere e rimanere un gruppo libero, indipendente ed innovativo.

2. "Programma Economico" - PROGREDIRE

Innovazione quale motore della crescita sostenibile e durevole. L'obiettivo del Gruppo Up per il 2018 è superare i 10 miliardi di volumi emessi ed i 500 milioni di primo margine. La crescita delle intermediazioni elettroniche sarà funzionale a migliorare la risposta alle esigenze di nuovi clienti e nuovi partner. Il raggiungimento di questi ambiziosi traguardi garantirà la sostenibilità nel medio lungo periodo e metterà il Gruppo Up nella condizione di sviluppare nuove sinergie con clienti, utenti e partner commerciali.

3. "Programma Sociale" - INCORAGGIARE

Coinvolgere ogni collaboratore nella nostra ambizione collettiva. Ascoltare, supportare ed essere riconoscenti nei confronti del personale per rendere tutti partecipi delle prestazioni aziendali e poter godere dei risultati prodotti.

4. "Programma Etico-Sociale" - ISPIRARE

Creare legami per consentire a tutti la libertà ed il potere di realizzare sé stessi mediante un'ambiziosa politica filantropica.
Coinvolgere tutte le filiali del mondo in un processo di approvvigionamento in linea con la nostra strategia di sviluppo sostenibile.

5. "Programma Ambientale" - PRESERVARE

Coinvolgere il personale per ridurre l'impatto ambientale.
Contribuire più attivamente e responsabilmente alla lotta contro il surriscaldamento climatico ed agire nell'interesse delle generazioni future.

Il Gruppo Up ha scelto liberamente e volontariamente di aderire ai principi della Responsabilità Sociale d'Impresa sin dal 2010. Dal 2012 pubblica un bilancio di sostenibilità in cui illustra il proprio impegno e i risultati ottenuti nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. Dal 2014 i bilanci di sostenibilità del gruppo sono validati da organismi terzi indipendenti. Dal 2015, con un anno di anticipo rispetto all'obbligo derivante dalla legge Francese, il Gruppo Up si sottopone volontariamente ad un audit extra finanziario tenuto da un ente terzo accreditato che attesta la sincerità, l'eshaustività e l'integrità di quanto dichiarato. Dal 2016 il gruppo rendiconta in merito agli approcci seguiti ed ai risultati ottenuti nel suo processo di partecipazione e sostegno a:

- 10 principi Global Compact delle Nazioni Unite relativi a: diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione;
- "Charte de la diversité" (in Italia, Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro);
- "Le Labo de l'ESS - Economie Sociale ed Solidaire" un "think tank" che mediante processi collaborativi realizza "asset" strutturali per l'economia sociale e solidale.

Up Day si colloca integralmente in questo contesto aderendo ai cinque programmi strategici del Gruppo UP, pur non essendo una cooperativa ma una società per azioni.

Up Day, in qualità di controllata del Gruppo Up, partecipa al processo di raccolta ed elaborazione di informazioni e dati utili alla rendicontazione extra-finanziaria imposta in Francia dal Decreto n° 2012-557 del 24 aprile 2012 in attuazione dell'articolo 225 della Legge Grenelle 2, relativa agli obblighi di trasparenza delle imprese in materia sociale e ambientale. Tale provvedimento prevede l'obbligatorietà della trasparenza per tutte le società quotate e quelle di dimensioni maggiori non quotate (fatturato di oltre un miliardo fino al 31 dicembre 2011, di 400 milioni dal 2012 in poi). Tale rendicontazione deve comprendere la pubblicazione dei risultati relativi ad almeno 29 indicatori ESG (Environmental, Social and corporate Governance) relativi ad ambiente, impatto sociale e "governance". Per questo, il Gruppo Up ha messo a disposizione di tutte le filiali e controllate un applicativo informatico – TOOVALU – specifico per la raccolta ed elaborazione di informazioni e dati per la rendicontazione extra finanziaria.

INSERIRE IL LOGO DI TOOVALU

Questo documento illustra l'approccio di Up Day rispetto ai cinque programmi strategici di gruppo per la responsabilità sociale d'impresa e riporta i risultati raggiunti nell'ambito del processo di raccolta ed elaborazione di informazioni e dati utili alla rendicontazione extra-finanziaria del Gruppo Up.

Cooperare

PROGRAMMA DI “GOVERNANCE”

Dopo più di cinquant'anni d'attività, il Gruppo Up ha dimostrato che è possibile avere successo economico adottando un modello di sviluppo differente, più equo e duraturo, grazie ad un approccio finalizzato ad integrare il successo dell'impresa ed il progresso sociale. Up coltiva la differenza mediante il modello imprenditoriale cooperativo: tutti uniti sotto la bandiera Up, per un programma che vuole rendere più sicuro il nostro sviluppo, animare una governance e un management partecipativi e incoraggiare le pratiche di co-sviluppo all'interno e all'esterno del Gruppo.

I PRINCIPI DELLA COOPERAZIONE

Uno dei principali obiettivi strategici del Gruppo Up è affermare i valori della cooperazione nell'ambito di tutte le realtà imprenditoriali del Gruppo, in Francia e nel resto del mondo.

Con più di 3400 dipendenti, una crescita costante e la presenza in 4 continenti e 19 paesi, è fondamentale individuare valori comuni su cui basare la strategia di sviluppo complessiva. In quest'ottica, nel 2016 il Consiglio di Amministrazione del Gruppo UP ha formalizzato 10 impegni derivanti dai 5 principi fondanti della cooperazione. A maggio del 2017, tali principi sono stati condivisi con i vertici direttivi del Gruppo nell'ambito di un seminario strategico, quindi, per tradurre in pratica questi impegni, sono stati organizzati workshop specifici in tutte le filiali e le partecipate del Gruppo, compresa Up Day. L'obiettivo primario di questi incontri è stato quello di promuovere e favorire la libertà di espressione individuale e la responsabilizzazione di ognuno contribuendo a realizzare una cultura ed una identità di gruppo che contribuisca a caratterizzare il sistema informativo delle risorse umane e delle filiali del Gruppo.

PRINCIPI

PROMUOVERE UN
MODELLO DI GOVERNANCE PARTECIPATIVA

TUTELARE CON FORZA LA NOSTRA
RESPONSABILITÀ SOCIALE

SVILUPPARE UN
SISTEMA MANAGERIALE COOPERATIVISTICO

CONCEPIRE L'AZIENDA COME UN AMBIENTE PER LO
SVILUPPO E LA REALIZZAZIONE DELLE PERSONE

CREARE RICCHEZZA PER SOSTENERE IL NOSTRO SVILUPPO
E CONDIVERLERLA NEL RISPETTO DEI VALORI DEL GRUPPO

IMPEGNI

Tenere informati e coinvolgere regolarmente i dipendenti su strategie, obiettivi e risultati del Gruppo e della filiale o controllata di riferimento.

Sostenere la rappresentanza ed il coinvolgimento dei dipendenti nell'ambito aziendale per favorire il dialogo sociale.

Agire nell'interesse generale procurando benefici per tutta la comunità.

Mantenere relazioni equilibrate con tutte le parti interessate.

Incitare, mobilitare e coinvolgere l'organico per favorire la partecipazione e responsabilizzare le persone.

Concepire il lavoro come un fattore di crescita delle persone.

Favorire l'uguaglianza e la diversità ed incoraggiare la convivenza pacifica.

Garantire protezione finanziaria e sociale per i dipendenti e le loro famiglie.

Condividere la ricchezza prodotta insieme secondo i valori del Gruppo (distribuire parte dei risultati economici: incentivi, partecipazione agli utili, ...)

Assicurare la sostenibilità dell'Azienda.

LA PROMOZIONE DEL MODELLO COOPERATIVO

Il successo commerciale e l'espansione internazionale del Gruppo Up sono indissolubilmente legati al suo impegno storico nei confronti dei valori della cooperazione che ne caratterizzano l'identità. Il Gruppo Up è concentrato sulla diffusione di questa cultura di differenziazione nell'ambito del proprio organico e delle proprie filiali e controllate in tutto il mondo, cercando anche di essere ascoltato dalle autorità pubbliche e dalla società civile per promuovere un modello di sviluppo più equo e sostenibile, basato su un modello di "governance" democratico.

In Francia, Up è riconosciuto come un attore emblematico dell'economia sociale e solidale. La presenza in molti altri paesi ha portato il Gruppo ad aprirsi a nuove reti a livello internazionale per contribuire a diffondere un approccio imprenditoriale di tipo diverso, portatore di valori e di significato. Questa logica di apertura e di impegno è chiaramente scritta nel progetto strategico del Gruppo.

In quanto protagonista impegnato nel suo ecosistema, il Gruppo Up partecipa su scala regionale, nazionale ed internazionale a diverse iniziative per l'economia sociale e solidale e ad organizzazioni che lavorano per il riconoscimento e a sostegno del modello cooperativo, alla promozione di reti e scambi ed all'attività di patrocinio (advocacy) presso la politica e le istituzioni.

Il Gruppo Up è attivo in SSE Lab: un team di esperti che sta lavorando per aumentare la consapevolezza e il riconoscimento per l'economia sociale e solidale mediante la ricerca, pubblicazioni e l'organizzazione di eventi pubblici. Inoltre è attivamente coinvolto in organizzazioni rappresentative del movimento cooperativo sia a livello internazionale sia a livello europeo; è membro associato del Leadership Circle dell'Alleanza Cooperativa Internazionale e contribuisce fortemente alla promozione di modelli democratici, cooperativi e partecipativi.

In Italia, Up Day è socio ordinario di **Impronta Etica**, associazione senza scopo di lucro costituita nel 2001 per la promozione e lo sviluppo della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa. Lo scopo dell'associazione è favorire in Italia ed in Europa processi orientati alla sostenibilità, fungendo da stimolo per le imprese associate a tradurre la propria tendenza all'innovazione verso esperienze di leadership di competitività sostenibile. Impronta Etica è partner del network europeo CSR Europe.

ORGANI SOCIETARI E DIRETTIVI

UP

Il Consiglio di Amministrazione di Up è stato eletto dall'Assemblea Generale a Giugno del 2015 e resta in carica per 4 anni. È composto da 12 amministratori, 2 donne e 10 uomini. Nel 2017 si è riunito 8 volte con un tasso di partecipazione del 97,92%.

Il Comitato Esecutivo è composto da 14 membri (4 femmine e 10 uomini) e comprende:

- Presidente e Direttore Generale
- Direttore Move Up
- I 7 direttori funzionali di gruppo
 - o Marketing e Commerciale
 - o Compliance
 - o ITC
 - o Comunicazione e Affari Generali
 - o Ricerca e Sviluppo
 - o Legale e Finanziario
 - o Risorse Umane
- I 5 direttori di area geografica
 - o Euromed
 - o Europa di nord-ovest
 - o Eurasia
 - o Nord America
 - o Sud America

Nel 2017, il Comitato Esecutivo ha tenuto 7 riunioni con un tasso di partecipazione del 95,24%; inoltre, i componenti hanno usufruito di quasi 20 giornate di formazione.

UP DAY

Il consiglio di amministrazione di UP Day è composto da 5 elementi (2 donne e 3 uomini):

- Buisson Marc: Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
- Bertolini Mariacristina: Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale
- Giovanetti Antonio: Direttore Generale di CAMST (che detiene il 10% delle quote)
- Broutin Coupet Catherine : Presidente di Up (che detiene il 90% delle quote tramite SAS C.D. Holding Internationale)
- Achour Youssef: Direttore dell'Area Euromed di Up

Nel 2017 il Consiglio di Amministrazione di Up Day si è riunito 4 volte con un tasso di partecipazione del 100%.

Il Board è composto da 8 elementi (4 donne e 4 uomini)

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale
- Direttore Commerciale
- Direttore Amministrazione e Finanza
- Responsabile Marketing Strategico
- Responsabile Sistemi Informativi
- Responsabile Pianificazione e Controllo e Produzione
- Responsabile Gestione Risorse Umane

PARITÀ DI GENERE IN UP DAY

Il 44% di coloro che hanno cariche societarie o direttive è di genere femminile.

Il 50% delle funzioni direttive è di genere femminile.

Il 36% di coloro che percepiscono il 10% delle remunerazioni più alte è di genere femminile.

Nel 2017 Up Day ha aderito a **Valore D**, la prima associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile in Azienda con la mission di supportare ed accrescere la rappresentanza dei talenti femminili nelle posizioni di vertice mediante azioni concrete e tangibili. Grazie a questa collaborazione, Up Day ha avviato diverse iniziative formative e di orientamento professionale per valorizzare la diversità in Azienda.

PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

In Up Day, il personale ha diverse forme di rappresentanza.

L'assemblea dei dipendenti ha eletto le **Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)** che hanno la funzione di tutelare i lavoratori collettivamente controllando la corretta applicazione del contratto collettivo di lavoro.

L'assemblea dei lavoratori ha eletto anche il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)** che interagisce con la direzione come unico fiduciario dei lavoratori. RLS tiene monitorata le condizioni di igiene e sicurezza degli ambienti di lavoro; partecipa al processo di valutazione e prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori ed opera come punto di riferimento per le istanze del personale della direzione, delle parti sociali e delle istituzioni.

Inoltre, nell'ambito del sistema di gestione per la responsabilità sociale secondo la norma SA8000, è stato istituito il **Social Performance Team (SPT)**. Questo organismo è composto in maniera paritetica da rappresentanti della direzione (partecipa direttamente anche l'amministratore delegato) e rappresentanti dei lavoratori (componenti delle RSU e RLS) e presidia l'efficacia del sistema di gestione per la responsabilità sociale con particolare attenzione per le condizioni di lavoro in Up Day.

CERTIFICAZIONI E ATTESTAZIONI DI DAY

Up Day ha implementato un sistema di gestione integrato che consente di realizzare le proprie politiche e raggiungere obiettivi specifici relativamente a:

- Qualità
- Ambiente
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro
- Trattamento dei dati personali
- Responsabilità sociale e condizioni di lavoro
- Responsabilità amministrativa

Alcuni di questi sistemi sono sottoposti a certificazione e/o convalida da parte di organismi terzi ed indipendenti. Le certificazioni attualmente in vigore sono rispetto alle seguenti norme:

- **Uni En Iso 9001:2015** per la qualità, rilasciata nel 1999 ed attualmente in carico a TÜV Italia
- **SA 8000:2014** per la responsabilità sociale, rilasciata nel 2008 ed attualmente in carico a TÜV Italia
- **Uni En Iso 14001: 2015** per l'ambiente, rilasciata nel 2016 ed attualmente in carico a TÜV Italia

Inoltre, dal 2009 Up Day ha adottato un **Modello di Organizzazione e Gestione in ottemperanza al Decreto Legislativo 231/01** che disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società, e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In quest'ambito è stato pubblicato il codice etico la cui versione aggiornata è stata approvata dal Consiglio d'Amministrazione il 21/05/2018.

Nel 2016 Up Day ha ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato il **Rating di Legalità** in virtù del rispetto degli standard di legalità stabiliti dallo specifico regolamento attuativo.

Dal 2017, Up Day è registrata nel **Registro degli Operatori della Comunicazione (ROC)** in qualità di impresa fornitrice di servizi telematici e di telecomunicazioni. Tale registro ha la finalità di garantire la trasparenza e la pubblicità degli assetti proprietari degli operatori della comunicazione e consentire l'applicazione delle norme concernenti la disciplina anti concentrazione, la tutela del pluralismo informativo ed il rispetto dei limiti previsti per la partecipazione di società straniere.

La carta utilizzata per la produzione dei buoni pasto deriva da fonti gestite in maniera responsabile così come attestato dal Certificato FSC C111612.

Il 6 aprile 2018, Rete Clima ha rilasciato a Day-Up il certificato (1350118S04M) che attesta la compensazione delle emissioni di gas serra collegate all'esercizio aziendale annuale del 2016. Le emissioni sono state neutralizzate mediante il sostegno del progetto UNFCCC IN_8495 (energia eolica in India) con parallela creazione di boschi protettivi (carbon silk) su suolo italiano, nel territorio del Comune di Milano. Complessivamente sono stati neutralizzati 317.600 kg di CO₂ eq.

ECOVADIS

Ecovadis è una piattaforma indipendente riconosciuta in 140 paesi e utilizzata dalle aziende di 150 settori diversi. La metodologia Ecovadis si basa su standard internazionali di sviluppo sostenibile, in particolare "Global Reporting Initiative", l'UN Global Compact e lo standard ISO 26000. La piattaforma esegue una valutazione basata su 21 criteri articolati in 4 tematiche:

- Ambiente
- Aspetti sociali
- Etica professionale
- Acquisti responsabili

Nel 2017, il Gruppo Up ha rinnovato il processo di valutazione, con risultati in costante miglioramento negli ultimi quattro anni. La Cooperativa ha raggiunto il livello "Gold" per il secondo anno consecutivo, con un punteggio complessivo di 72/100, aumentando così di 10 punti il valore complessivo rispetto al 2016. Grazie a questo risultato, Up si colloca nella fascia TOP dell'1% tra le 40.000 aziende considerate virtuose. Per facilitare l'integrazione dei criteri di sviluppo sostenibile nelle sue relazioni con clienti e fornitori, il Gruppo Up ha recentemente rinnovato la sua partnership commerciale con Ecovadis per i prossimi 3 anni, consentendo in tal modo a ciascuna filiale di partecipare alla valutazione per migliorare le proprie pratiche di RSI. Up Day ha partecipato nel 2016 alla valutazione Ecovadis ottenendo il punteggio di 80/100. Nel 2017 non ha partecipato alla valutazione – comunque il risultato non si sarebbe discostato di molto rispetto al 2016 – ma ha riattivato il servizio per il 2018.

Impegni strategici del programma di Governance

- ✓ Assicurare lo sviluppo mediante metodi e risorse compatibili con l'evoluzione del Gruppo e congruenti con la sua cultura.
- ✓ Sostenere la linea manageriale con leader che siano ambasciatori del progetto strategico del Gruppo per tutto il personale e gli attori coinvolti nella realizzazione pratica delle politiche aziendali.
- ✓ Diffondere in tutto il gruppo la consapevolezza degli impegni che derivano dall'avere adottato un modello di "governance" cooperativo.
- ✓ Stimolare ogni forma di apertura del gruppo verso le parti interessate interne ed esterne incoraggiando pratiche di co-sviluppo.

Progredire

PROGRAMMA ECONOMICO

Ogni giorno, Up connette le persone, le imprese e i territori elaborando piattaforme di gestione, di transazione e di relazioni che contribuiscono al benessere e alla performance. Up facilita l'accesso ai pasti, all'istruzione, al divertimento, alla cultura, alla cura della persona, all'assistenza sanitaria ed ai sistemi di incentivazione e fidelizzazione progettando soluzioni orientate a conciliare e soddisfare le esigenze di clienti/committenti, utenti/beneficiari e partner commerciali/esercienti. Up innova per generare una crescita permanente e sostenibile. Fedele ai suoi valori basati sull'uomo, questo programma vuole sviluppare ogni giorno soluzioni ricche di significato e di valore aggiunto, che permettono di creare legami proficui.

Nel 2017, il Gruppo Up è stato presente nella vita quotidiana di più di 26 milioni di persone nel mondo; in Italia Up Day ne ha servite circa 500.000.

L'approccio al mercato basato su un circolo economico virtuoso, su buone pratiche e su logiche di mutuo e vicendevole scambio di valore tra i soggetti che partecipano al ciclo di vita dei prodotti e servizi offerti ha consentito a Up Day di mantenere in Italia, nel 2017, gli stessi volumi dell'anno precedente nella gestione tradizionale (sostanzialmente il buono pasto cartaceo) pur operando in condizioni di mercato particolarmente difficili a causa dell'agguerrita concorrenza e della lentezza della ripresa economica. Tale risultato è valutato soddisfacente considerando che l'elevato grado di fidelizzazione della clientela e della rete dei partner convenzionati ha consentito di consolidare la propria posizione sul mercato e di estendere la diffusione territoriale e l'affermazione del brand.

Ottime soddisfazioni derivano dalla crescita, in termini di volumi, dei servizi più innovativi (buono pasto elettronico, Cadhoc e piattaforma per il Welfare Aziendale) che, grazie anche a provvedimenti legislativi favorevoli, hanno consentito ad Up Day di mettere a frutto gli investimenti e gli studi fatti negli ultimi anni per approfittare delle opportunità derivate dalla dematerializzazione e dalla digitalizzazione di servizi e processi.

Le nuove tecnologie stanno radicalmente trasformando le abitudini di consumo. Quasi tutti noi siamo dotati di strumenti digitali e abbiamo aspettative crescenti per trarne beneficio, esigendo risposte immediate e riconoscimento individuale. D'altro canto, le imprese e le comunità sono alla ricerca di soluzioni innovative, efficienti e sicure, in grado di soddisfare tali aspettative. Il Gruppo Up asseconda queste trasformazioni progettando soluzioni innovative per fare evolvere i propri prodotti e servizi in modo da anticipare continuamente le nuove esigenze che emergono dal mercato.

Coerentemente con i propri valori fondanti, improntati alla centralità della persona, il Gruppo Up intende sviluppare servizi che aggiungono valore alla quotidianità enfatizzando la valenza sociale delle relazioni sottostanti.

UN'ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DEI CLIENTI

Per affrontare queste sfide che richiedono agilità, creatività, innovazione ed apertura ad un ecosistema con nuovi attori, il Gruppo Up ha ridefinito la propria organizzazione. Sono stati creati nuovi dipartimenti – operativi dal 2017 – incaricati di contribuire collettivamente alla realizzazione delle nuove strategie del Gruppo.

In Italia, Up Day aveva già operato nel 2016 la riorganizzazione della propria configurazione alleggerendo la struttura organizzativa per renderla più flessibile, dinamica ed attenta alle evoluzioni del mercato. Il nuovo assetto, entrato a pieno regime nel 2017 è orientato al cliente ed all'innovazione dei processi e dei servizi.

L'INNOVAZIONE

SFIDA PER L'INNOVAZIONE – DEFI INNOVATION

In collaborazione con Open Innovation Institute, il Gruppo Up ha avviato un progetto mirato a costituire una sorta di acceleratore del processo di innovazione e trasformazione del gruppo. L'obiettivo del progetto è lavorare insieme per identificare, co-sviluppare e testare i servizi, gli usi e le soluzioni per migliorare le esperienze dei clienti e le prestazioni dei partner convenzionati.

In quest'ambito, Up Day ha partecipato al contest "Défi Innovation" registrando un altissimo tasso di partecipazione del personale (circa 70%). Sono stati studiati, elaborati e presentati progetti innovativi inediti e tutti interessanti. Il progetto risultato vincente sarà sviluppato nel dettaglio e lanciato sul mercato nel corso del 2018; da tutti gli altri progetti sono comunque pervenuti preziosi spunti che saranno tenuti in considerazione dal marketing strategico nella pianificazione futura.

RESEAU ENTREPRENDRE EMILIA ROMAGNA

Up Day ha partecipato alla costituzione, assumendone poi la presidenza (nella persona di Marc Buisson: Presidente e Amministratore Delegato di Up Day) di Réseau Entreprendre Emilia Romagna, realtà locale di un'organizzazione già attiva in Italia ed in altri 10 paesi nel mondo con più di 14.000 soci (imprese primarie e professionisti affermati). Lo scopo dell'associazione – filantropico – è aiutare i neo imprenditori a sviluppare i propri progetti imprenditoriali con servizi gratuiti di consulenza, tutoraggio e monitoraggio nell'ottica sia di promuovere il talento mediante la diffusione della conoscenza, sia di restituire valore ai territori ed ai tessuti imprenditoriali in cui si è avuto successo.

Dopo pochi mesi di attività, Réseau Entreprendre Emilia Romagna ha già 18 associati, ha assistito 1 imprenditore e contribuito a creare 2 nuovi posti di lavoro.

OPEN INNOVATION

Nel 2017 Up Day ha attivato un importante intervento di consulenza strategica sui processi d'innovazione. In seguito ad un processo di analisi e studio della realtà e del mercato di riferimento, è stato elaborato un rapporto sugli "innovation need", quindi un piano strategico per l'innovazione con relativa road-map per il primo anno.

Sulla base delle "innovation needs" rilevate, sono state studiate diverse realtà imprenditoriali (start-up e non) e valutati vari progetti imprenditoriali.

L'attività è ancora in corso per cui, al momento, non si è ancora passati alla fase esecutiva.

I RISULTATI DEL 2017

	Up Day	Gruppo Up
Volume di emissioni	438.608 K€	7.348.335 K€
Volume delle emissioni digitali	53.536 K€	3.063.918 K€
Volume delle emissioni cartacee	385.022 K€	4.284.417 K€
Primo margine di gestione	24.639 K€	493.929 K€
Numero totale di clienti	37.470	1.100.000
Numero di clienti/committenti	16.805	300.000
Numero di partner/convenzionati-affiliati	20.665	800.000
Numero di Beneficiari	425.290	26.612.565

Impegni strategici del Programma Economico

- ✓ Costruire la nostra offerta come una risposta integrata ed esaustiva alle esigenze dei nostri diversi mercati di riferimento.
- ✓ Concepire tutte le nostre offerte, fin dall'inizio, in una prospettiva digitale con alto valore aggiunto.
- ✓ Porre i partner commerciali (esercenti) ed i beneficiari al centro di nuovi modelli economici più equilibrati.
- ✓ Porre ogni dipendente del Gruppo, qualunque sia il suo lavoro ed il suo inquadramento nell'organizzazione, nella condizione di lavorare per l'eccellenza dei servizi per i nostri clienti.
- ✓ Porre le condizioni per affrancarci da deduzioni, detrazioni ed agevolazioni fiscali: entro i prossimi 5 anni metà del fatturato dovrà essere prodotto mediante l'erogazione di servizi che non godano di agevolazioni fiscali.
- ✓ Perseguire nello sviluppo territoriale in modo da cogliere sempre nuove opportunità e diversificare i rischi.

Incoraggiare

PROGRAMMA SOCIALE

Dopo un periodo di sviluppo e crescita, caratterizzato dall'integrazione di nuove filiali in Francia e all'estero, il gruppo Up è ora in fase di consolidamento. L'obiettivo è costruire un'identità comune per tutti i dipendenti del Gruppo Up ed affermare la differenza che deriva dai valori del gruppo e dalle sue radici nella cultura della cooperazione. Up fa di ogni collaboratore l'attore di un'ambizione collettiva. La politica di risorse umane del Gruppo associa performance economica, condivisione dei valori e sviluppo personale. Per accompagnare le sue ambizioni strategiche, Up fa il necessario per garantire a tutti le medesime opportunità di sviluppo personale e di soddisfazione al lavoro.

Come indicato nel piano strategico, l'ambizione del Gruppo Up è passare dall'essere emettitore di voucher all'essere un gruppo globale capace di realizzare soluzioni integrate in risposta alle esigenze dei suoi mercati di riferimento. Questa ambizione è parte di una profonda trasformazione delle attività del Gruppo ed è legata al processo di digitalizzazione.

SVILUPPO DEL PERSONALE	GESTIONE DEL CAMBIAMENTO	DIFFERENZIAZIONE COOPERATIVA	RETRIBUZIONE E SOCIAL ACCOUNTABILITY
<ul style="list-style-type: none"> • Supportare lo sviluppo professionale dei dipendenti e la pianificazione delle carriere realizzando un'organizzazione focalizzata sull'autoapprendimento ed in grado di offrire occupazione, capacità di cambiamento e miglioramento delle prestazioni. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare una dinamica di "governance" che coltivi valori ed identità, supportando la trasformazione del Gruppo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trasformare il modello di gestione cooperativistico in vantaggio competitivo supportato dal marchio Up. • Rendere il personale partecipe della riuscita del progetto collettivo e implementare i principi Up mediante il coinvolgimento di tutto il Gruppo. • Promuovere un dialogo sociale costruttivo ed essere socialmente innovativi. • Incentivare e sviluppare politiche per la valorizzazione della diversità e per migliorare la qualità della vita al lavoro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Assicurare il rispetto degli impegni sociali del Gruppo e garantire la legittimità delle decisioni prese.

SVILUPPARE LE CAPACITÀ DEL PERSONALE

Le tecnologie digitali sono un importante fattore di crescita per le imprese e rappresentano una sfida fondamentale per migliorare le prestazioni. A supporto di questa trasformazione, il management deve ripensare il proprio ruolo e facilitare il cambiamento all'interno dei gruppi di lavoro.

In un contesto in cui i modelli economici si evolvono rapidamente in seguito alla digitalizzazione dei processi, gli sforzi formativi sono orientati ad affrontare al meglio le numerose questioni relative alla trasformazione del Gruppo.

La tendenza è quella di diversificare strumenti e metodi per la formazione, sia a livello individuale, sia a livello di gruppo preferendo le formule che favoriscono la collaborazione.

In 5 paesi in cui è presente il Gruppo Up, tra cui l'Italia, sono stati implementati strumenti e sviluppati contenuti (guide, tutorial, giochi, ...) per ampliare e migliorare l'utilizzo di Office 365. In quest'ottica sono stati appositamente formati dei dipendenti (ambasciatori) incaricati di prestare supporto ai colleghi.

DIALOGO SOCIALE

Il Gruppo Up è stato pioniere, nel 2016, nel rinnovamento delle relazioni industriali. La rappresentanza dei lavoratori è confluita in un unico organismo: il Comitato economico e sociale (CES). Grazie al CES, il Gruppo ha superato le divisioni originarie (consiglio di fabbrica, rappresentanti dello staff e commissione salute e sicurezza) anticipando così le nuove disposizioni normative che rendono obbligatoria l'istituzione di un unico organo di rappresentanza.

Nel dicembre del 2016 è stato designato l'attuale CES che resterà in carico per 3 anni. I componenti sono 30 (15 membri titolari e 15 supplenti) organizzati in 6 sezioni tematiche:

- Strategia e finanza
- Organizzazione, livelli occupazionali e competenze
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Rappresentanza del personale
- Politiche sociali
- Attività sociali e culturali.

Nel 2017, il CES ha lavorato alla creazione del Comitato interazionale (CIE) che rappresenta un ulteriore importante innovazione sociale per il Gruppo Up. Dal primo gennaio 2018, il CIE consente di mettere in comune le attività sociali e culturali a tutte le filiali.

Inoltre, nel 2017, è entrato nel terzo anno di attività il CAE (Comitato Aziendale Europeo), composto da 18 rappresentanti eletti in sei paesi europei tra cui l'Italia. Nel corso dell'anno sono state tenute due assemblee plenarie.

Grazie al CAE, il Gruppo Up riesce ad attivare un dialogo sociale multiculturale che si arricchisce mediante la condivisione dei metodi ed approcci seguiti nei paesi da cui provengono i rappresentanti. In quest'ottica, nel 2017 è stato istituito un gruppo di lavoro sulla pianificazione dell'occupazione e delle competenze.

Up Day, a livello nazionale, ha confermato le Rappresentanze Sindacali Unitarie che hanno contrattato il nuovo accordo sindacale aziendale (sottoscritto il 13/03/2018) disciplinando le seguenti tematiche:

- Diritti di informazione
- Formazione professionale
- Assunzioni e mobilità interna
- Utilizzo dei contratti di lavoro "part-time"
- Orario di lavoro
- Lavoro straordinario
- Ferie
- Permessi
- Congedi speciali, cioè permessi ulteriori rispetto a quelli previsti dalla normativa e/o dalla contrattazione nazionale in caso di lutto o grave infermità del convivente; maternità e paternità; unioni civili
- Ferie e Rol solidali
- Visite specialistiche
- Malattia
- Aspettativa straordinaria
- Diritti sindacali
- Trattamento di fine rapporto
- Buoni pasto da 7,5 Euro
- Gratifica natalizia
- Assistenza sanitaria e previdenza complementare
- Polizza assicurativa per il personale viaggiante
- Premio di risultato

Nel 2017, in Up Day sono state tenute 5 assemblee sindacali per un totale di 421 ore/uomo. Non ci sono stati scioperi.

GESTIONE DELLA DIVERSITÀ

La gestione della diversità, la promozione delle pari opportunità e della qualità della vita sul lavoro rappresentano alcune delle politiche sociali più importanti del Gruppo Up. Nel 2017, come coronamento di un processo durato anni che ha coinvolto diverse parti interessate, soprattutto in Francia, la cooperativa Up ha incrementato del 48% il numero degli occupati in situazione di handicap che sono passati da 21 a 31.

In Italia, Up Day è allineata rispetto ai parametri imposti dalle normative di riferimento. Il 7% delle persone sono state assunte dalle categorie protette che comprendono soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettuale; inoltre, è stata assunta una persona appartenente alle categorie protette che comprendono vedove/i di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, orfani, profughi e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata.

QUALITÀ DELLA VITA AL LAVORO

Nel 2017, il Gruppo Up ha cominciato a lavorare alla definizione di un impianto di requisiti sociali comune a tutti i dipendenti del Gruppo. L'obiettivo è determinare i benefici sociali minimi da garantire a tutti dipendenti del Gruppo a livello globale. Il Consiglio di Amministrazione ha cominciato a settembre a prendere in considerazione questo impegno in collaborazione con le funzioni che si occupano della gestione delle risorse umane. Tale processo ha portato alla identificazione di 5 ambiti di intervento:

- orario di lavoro
- protezione sociale
- benefici sociali
- condizioni di lavoro
- retribuzione.

Parallelamente, sono stati organizzati diversi incontri con le principali realtà del Gruppo che hanno intrapreso un percorso analogo in modo da raccogliere le migliori prassi e capitalizzare le esperienze condivisibili.

WELFARE AZIENDALE E CONCILIAZIONE CASA-LAVORO IN UP DAY

A livello nazionale, Up Day si è attivata per migliorare la qualità della vita al lavoro e per conciliare la vita lavorativa con quella privata. Da questo punto di vista, il personale dipendente di Up Day gode di diversi benefici.

SANITÀ INTEGRATIVA

I dipendenti Up Day godono di diversi benefici in quest'ambito che è regolato dall'attività negoziale a livello nazionale, locale ed aziendale.

A livello nazionale, la contrattazione collettiva prevede per tutti i dipendenti la copertura garantita dagli enti di assistenza sanitaria integrativa:

- Fondo EST per i dipendenti
- QuAS o IPRASS Unisalute per i quadri
- DIRCOOP Unisalute per i dirigenti

L'EBURT (Ente Bilaterale del Turismo) dell'Emilia Romagna interviene

- ad integrazione della retribuzione (50%) nel caso di aspettativa per malattia di lunga durata (fino ad un massimo di 120 gg),
- ad integrazione della retribuzione (50%) nel caso di permessi per assistere i figli malati (fino ad un massimo di 5 giorni all'anno fino al compimento degli otto anni di età)
- con un contributo fino ad un massimo di 900 Euro annui per l'assunzione di un'assistente familiare convivente con un contratto di 54 ore
- con un contributo una tantum annuo di 500 Euro per le spese sanitarie per figli con disabilità.

La contrattazione aziendale ha stabilito di erogare

- il trattamento economico pieno (100% della retribuzione) in caso di assenza per malattia
- il trattamento economico pieno (100% della retribuzione fino ad un massimo di 30 giorni) in caso di aspettativa straordinaria per malattie oncologiche oltre i 180 giorni coperti dall'INPS
- permessi retribuiti di 2 ore per visite specialistiche, esami diagnostici ed estrazioni dentarie più 30 minuti di tempo viaggio per il tragitto
- un contributo aggiuntivo annuo di 626 Euro (da riparametrare per i part time) che l'Azienda mette a disposizione di ogni singolo lavoratore e che questi può decidere se destinare ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa convenzionato (PREVIDIR) oppure al fondo previdenziale di categoria COOPERLAVORO.
- una polizza assicurativa che copre dal rischio di infortuni i dipendenti con mansioni che comportano mobilità sul territorio tali da richiedere l'utilizzo dell'auto aziendale

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La normativa nazionale prevede che il datore di lavoro integri quanto versato dal lavoratore nel fondo pensione complementare che, nel caso di Up Day è COOPERLAVORO.

Inoltre, la contrattazione aziendale ha stabilito un contributo aggiuntivo annuo di 626 Euro (da riparametrare per i part time) che l'Azienda mette a disposizione di ogni singolo lavoratore e che questi può decidere se destinare al fondo previdenziale di categoria COOPERLAVORO o alla sanità integrativa (vedi punto precedente).

FLESSIBILITÀ ORARIA E CONTRATTI PART-TIME

Il contratto integrativo aziendale prevede ampia flessibilità oraria, sia in entrata ed in uscita, sia per la pausa pranzo, con recuperi al minuto. Sono concesse due pause di 15 minuti al mattino ed al pomeriggio. Da giugno a settembre, il venerdì si lavora solo al mattino (la minore prestazione oraria è compensata mediante l'utilizzo dei permessi individuali retribuiti previsti dal CCNL).

Il lavoro straordinario è ricompensato con maggiorazione del 30%, superiore a quella prevista dalla contrattazione nazionale; il personale può scegliere di recuperare le ore lavorate in più, pur avendo garantita la maggiorazione retributiva.

L'Azienda concede il part time ai genitori che ne fanno richiesta per conciliare meglio gli impegni familiari con quelli lavorativi. Nel 2017 i dipendenti con contratto part-time sono passati a 17 (erano 15 nel 2016), pari al 15,7% del totale.

FERIE E ROL SOLIDALI

In attuazione di quanto previsto dai recenti sviluppi normativi, al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, i dipendenti possono cedere volontariamente ai colleghi bisognosi di ferie e rol per assistere i figli, genitori, fratelli, coniugi e conviventi che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO

Up Day concede ai propri dipendenti il 100% della retribuzione durante i sei mesi di congedo parentale facoltativo dando la possibilità di accedere al trattamento di fine rapporto (se maturato a sufficienza).

Anche EBURT interviene con una integrazione del 50% della retribuzione per il congedo parentale non indennizzato da INPS entro il sesto anno di vita del bambino (esaurito il congedo retribuito INPS al 30%).

BENEFIT PER L'ASSISTENZA AI FAMILIARI

EBURT ha attivato diverse iniziative finalizzate al sostegno genitoriale e familiare. Nello specifico, i dipendenti DAY hanno diritto a:

- 12 Euro al giorno per 24 giorni all'anno nel limite di 5 anni complessivi per inserire nei centri estivi i figli con età compresa tra 4 e 14 anni.
- 50% della retribuzione, in caso di aspettativa non retribuita (dopo l'esaurimento dei permessi retribuiti) per l'inserimento dei figli alla scuola nido o alla scuola dell'infanzia (fino ad un massimo di 20 ore riparametrate per i part time).
- 130 Euro per la scuola secondaria e 200 Euro per l'università per l'acquisto dei libri di testo per lavoratori studenti e figli dei dipendenti
- 300 Euro all'anno per il rimborso delle tasse universitarie dei lavoratori studenti fino ad un massimo di 5 anni per la laurea breve e 8 anni per la laurea magistrale.

AMBIENTE DI LAVORO

Negli ultimi anni sono stati ammodernati gli uffici della sede centrale di Bologna e delle filiali di Milano e Roma.

La ristrutturazione è stata finalizzata a rendere gli ambienti di lavoro più confortevoli e gradevoli, prestando molta attenzione alle esigenze del personale.

Nella sede di Bologna, sono disponibili diversi spazi dedicati al benessere del personale, tra questi i più significativi sono:

- Sala ristoro attrezzata per preparare e consumare i pasti
- Sala relax
- Spazio calmo per incontri riservati o semplicemente per prendersi qualche minuto di pausa in tranquillità
- Ambulatorio per visite mediche, massaggi in Azienda e consulti con coach, nutrizionista, personal trainer e posturologo.
- Palestra attrezzata per il fitness

PROGRAMMA DI “WELLNESS CORPORATE”

I dipendenti di DAY hanno a disposizione, finanziato dall’Azienda, un programma innovativo, gestito da una società specializzata (RS Rieducatore Sportivo) per la ricerca del benessere psicofisico e il recupero dell’energia.

Tale programma prevede interventi collettivi ed individuali, finalizzati a formare e rendere consapevole il personale su come migliorare il proprio stile di vita (nutrizione compresa).

PROGRAMMA “ALADDIN”

Grazie a questo programma, i dipendenti Up Day possono usufruire di diverse convenzioni per ottenere beni e servizi a condizioni agevolate. Dalla spesa consegnata direttamente in Azienda alla possibilità di godere degli sconti riservati ai clienti della piattaforma DayWelfare per un’ampia gamma di servizi sanitari, culturali e ricreativi.

BIBLIOTECA AZIENDALE

In una logica di recupero e scambio, finalizzato ad incentivare la lettura ed innescare un circolo virtuoso in Azienda, grazie alla collaborazione con l’associazione Equi-Libristi, in Up Day è disponibile una biblioteca continuamente aggiornata. I dipendenti, ma anche collaboratori esterni, clienti e fornitori, possono prendere i libri che vogliono da diverse librerie distribuite nei locali aziendali lasciando in cambio altri libri o un’offerta in denaro. L’associazione Equi-Libristi si occupa di mantenere aggiornate le librerie man mano che i libri sono portati a casa.

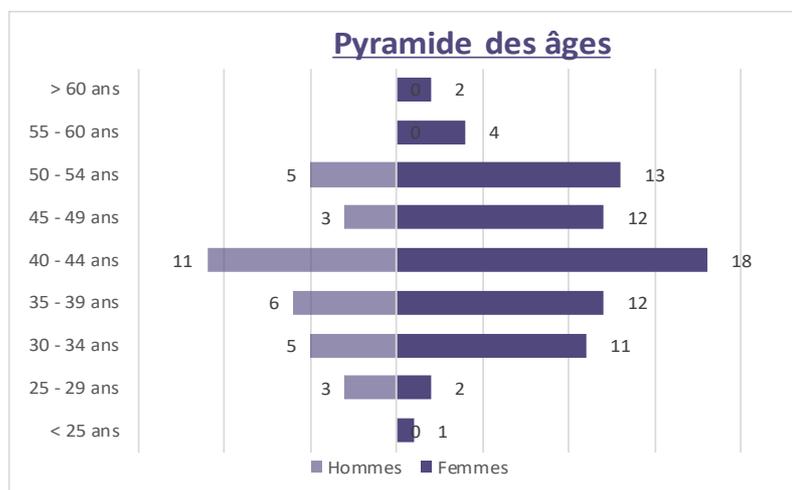
STRUTTURA DELL'ORGANICO 2017

EVOLUZIONE

Nel Gruppo Up, il numero degli effettivi, sia a tempo determinato, sia a tempo indeterminato è cresciuto del 2% nel 2017, passando da 3396 a 3465.

L'organico Up Day è cresciuto passando dai 106 del 2015 ai 102 del 2016 ai 108 del 2017 (+ 5,7% rispetto all'anno precedente).

	Up-Day	Gruppo Up
Effettivi	108	3465
Dipendenti con contratto part-time	17	145
Equivalenti a tempo pieno	102,55	3290,14
Costo del personale	3.976 K€	101.640 K€
Età media	42,83	39,42



RIPARTIZIONE PER ETÀ

La piramide delle età presenta una popolazione relativamente equilibrata per quanto riguarda la distribuzione per età. La fascia più rappresentata è quella 40-44; l'età media è vicina ai 43 anni e il 37% del personale ha meno di 40 anni.

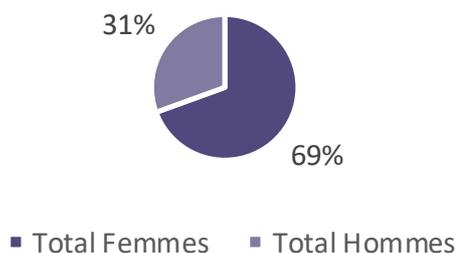
Il lavoratore più giovane ha 24 anni.

RIPARTIZIONE PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO DETERMINATO ED INDETERMINATO)

In tutto il Gruppo Up, la presenza femminile è del 52,3% contro una presenza maschile del 47,7%.

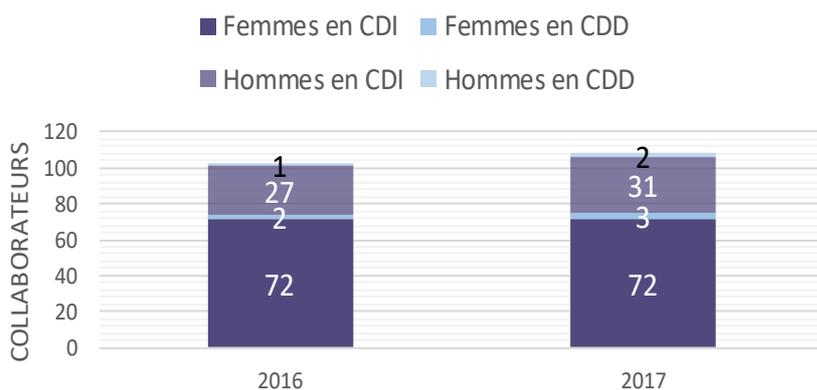
In Up Day la componente femminile prevale sensibilmente con un 69% contro il 31% di componente maschile.

Répartition par genre



Le proporzioni non cambiano se si considerano le diverse tipologie contrattuali. Nel 2017 le donne con contratto a tempo indeterminato sono state 72 e quelle con contratto a tempo determinato sono state 3 mentre gli uomini sono stati rispettivamente 31 e 2.

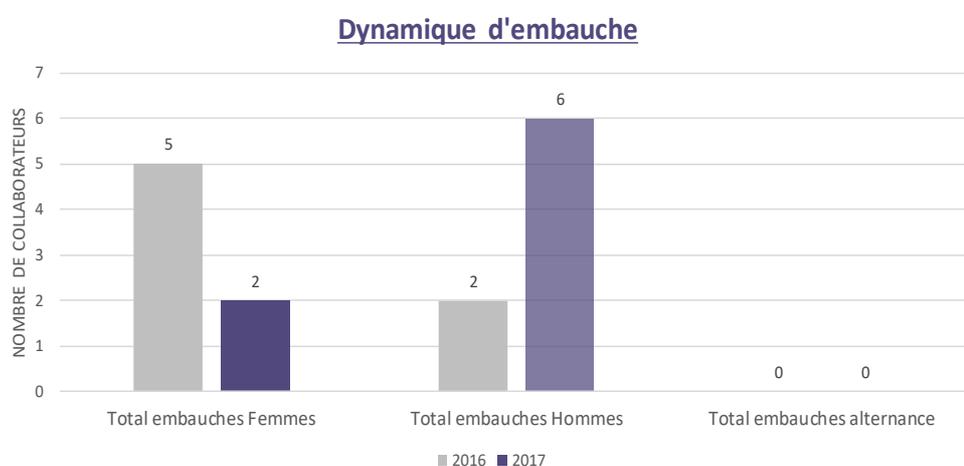
Répartition de l'effectif en nombre par genre et par contrat



DINAMICHE OCCUPAZIONALI

La creazione di occupazione stabile è uno degli obiettivi prioritari del Gruppo Up. Per questo motivo la maggior parte dei dipendenti, in tutto il Gruppo, lavora con contratto a tempo indeterminato: il tasso di lavoratori a tempo determinato è del 5,3% comprendendovi anche tirocinanti e studenti in alternanza scuola lavoro. Le proporzioni sono simili se si tiene in considerazione solo Up Day con il suo 4,6 % di personale impiegato con contratto a tempo determinato.

Come precedentemente evidenziato, l'organico Up Day è cresciuto nel 2017 rispetto al 2016 grazie all'assunzione di 8 dipendenti (6 maschi e 2 femmine).



TURN OVER

Il turn-over si è quasi azzerato perché nel 2017 c'è stata una sola cessazione, dovuta alle dimissioni di una impiegata in amministrazione.

Départs	2016	2017
Taux de sortie	7,64%	0,98%
Nombre total de femmes ayant quitté l'entreprise sur l'année écoulée	3	1
Nombre total d'hommes ayant quitté l'entreprise sur l'année écoulée	5	0
Total de départs	8	1
<i>Nombre de départs en retraite</i>	0	0
<i>Nombre de démissions</i>	2	1
<i>Nombre de licenciements pour motif économique</i>	0	0
<i>Nombre de licenciements pour autres motifs</i>	6	0
<i>Nombre de ruptures conventionnelles</i>	0	0
<i>Nombre de départs pour fin de période d'essai</i>	NC	0
<i>Nombre de départs pour mutation</i>	NC	0
<i>Nombre de départs pour cause de décès</i>	NC	0
<i>Nombre de départ pour autres motifs</i>	0	0

ASSENTEISMO

Nel 2017 il tasso di assenteismo è cresciuto rispetto al 2016 ma si assesta su livelli relativamente bassi e fisiologici considerato che l'incidenza prevalente è quella delle gravidanze.

Absentéisme	2016		2017	
Taux d'absentéisme	3,51%		4,07%	
Motif d'absentéisme	Nbre de jours	Part	Nbre de jours	Part
<i>Maladie</i>	599	45%	623	41%
<i>Accidents du travail</i>	112	8%	0	0%
<i>Maternité</i>	337	25%	501	33%
<i>Paternité</i>	4	0%	5	0%
<i>Congés sans solde et parentaux</i>	291	22%	395	26%
Nombre total de jours d'absence	1343	100%	1523	100%

SALUTE E SICUREZZA

In materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori, sono rispettate le disposizioni previste dalle normative vigenti (D.lgs.81/2008 e s.m.i.). La massima attenzione è posta nel garantire in via continuativa il mantenimento della salubrità e della sicurezza dei di luoghi di lavoro.

A gennaio 2017 è stato aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi già esistente. Il SGSSL inizialmente implementato nel 2008 è continuamente aggiornato tenendo conto della rivalutazione dei rischi per la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

Nel 2017 sono stati fatti alcuni interventi per migliorare l'ergonomia delle postazione di lavoro, operando principalmente sulle sedute che in parte sono state cambiate. Su richiesta del personale sono stati fatti interventi anche sulle finestre per migliorare l'illuminazione degli uffici, in particolare del CED.

Le prove di evacuazione sono state regolarmente condotte a luglio 2017; non sono emerse problematiche di rilievo.

Nel corso del mese di febbraio 2017 l'Azienda ha superato positivamente l'audit per il rinnovo triennale della certificazione del proprio Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale in conformità allo standard SA8000 secondo la versione 2014 della norma. Questa prevede approfondimenti specifici e molto particolari in merito ai requisiti connessi alla salute ed alla sicurezza dei lavoratori. Nel mese di settembre è stato sostenuto anche l'audit di prima sorveglianza. In entrambe queste occasioni, gli auditor di TÜV hanno tenuto sopralluoghi presso gli uffici di Bologna, Milano e Roma per verificarne le condizioni igieniche e di sicurezza. Anche il sistema di gestione per la qualità, certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015 a maggio 2017 ha superato positivamente l'audit di rinnovo triennale della certificazione; in questa occasione, l'audit si è esteso anche agli uffici commerciali di Sesto Fiorentino e di Padova.

Nel 2017 si sono registrati 3 infortuni nel tragitto casa lavoro o per incidente stradale. Si evidenzia che negli ultimi 3 anni, Up Day ha avuto esclusivamente infortuni nel tragitto casa lavoro o per incidente stradale (2 nel 2015, 4 nel 2016, 3 nel 2017). Questo dato esclude la presenza di rischi non sufficientemente sotto controllo ad eccezione di quello relativo all'incidente stradale. Per tale rischio saranno valutati interventi mirati con particolare attenzione per il personale dotato di auto aziendale.

Non si sono registrati addebiti in ordine a malattie professionali su dipendenti o ex dipendenti né cause di mobbing per cui l'Azienda sia stata dichiarata responsabile. Il personale è sottoposto a regolare sorveglianza sanitaria.

FORMAZIONE

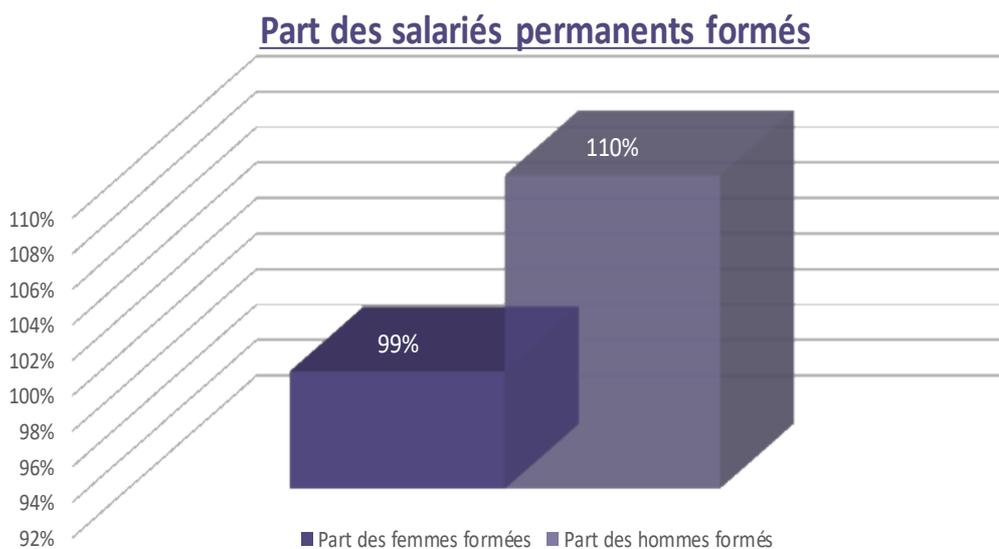
Le scelte operate e messe in atto riguardo alla formazione del personale rispettano con continuità il principio base di impiegare il fattore produttivo lavoro in modo da massimizzarne l'efficienza ai fini del conseguimento degli obiettivi aziendali, mantenendo elevata l'attenzione al benessere ed alla soddisfazione delle risorse occupate.

Nel corso del 2017 si è accentuata l'attenzione da parte dell'Azienda riguardo alla valorizzazione delle risorse impiegate e all'accrescimento delle professionalità interne. È stato ulteriormente implementato ed esteso il programma di formazione personalizzata con il fine di pervenire al costante miglioramento della professionalità complessiva, utilizzando anche il sistema del trasferimento interno delle conoscenze/competenze tecniche tra i diversi dipartimenti.

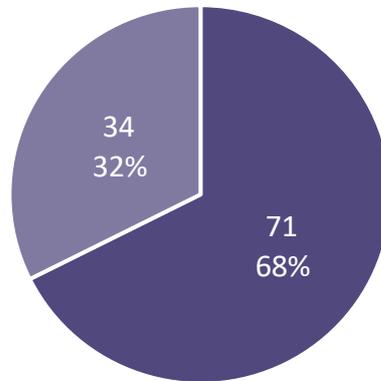
I programmi formativi posti in essere in via continuativa tengono conto delle esigenze conoscitive legate allo sviluppo dei progetti aziendali e, pertanto, sono improntati al miglioramento e all'aggiornamento delle competenze nel campo informatico ed amministrativo, oltre che sulla diffusione dell'apprendimento della lingua francese e la formazione obbligatoria per la sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nel 2017 sono state erogate 2363 ore di formazione di cui 525 destinate alla formazione obbligatoria prevista nell'ambito della normativa sulla salute e sicurezza (in particolare sono stati tenuti i corsi di aggiornamento per preposti e dirigenti).

Nel complesso, Up Day ha investito 28.730 Euro nella formazione dei dipendenti.



Collaborateurs formés en nombre et en pourcentage



■ Nombre de femmes formées ■ Nombre d'hommes formés

Impegni strategici del Programma Sociale

- ✓ Supportare lo sviluppo delle capacità dei dipendenti e garantirne la massima occupabilità
- ✓ Promuovere un modello di gestione partecipativo
- ✓ Rendere il dialogo sociale uno strumento per il miglioramento continuo
- ✓ Promuovere e sostenere politiche sociali innovative

Ispirare

PROGRAMMA ETICO SOCIALE

Up contribuisce a dare a ciascuno la capacità di agire attraverso una politica di mecenatismo ambiziosa. Il gruppo sostiene e accompagna la società civile e sviluppa le azioni in quattro settori principali: la nutrizione, l'alloggio, la salute, l'istruzione e la cultura. Inoltre, esso impegna le proprie filiali, in tutto il mondo, per una condotta d'acquisto responsabile e conforme alla sua strategia di performance sostenibile.

Il programma etico sociale del Gruppo Up ha registrato sviluppi significativi nel 2017. Questi si caratterizzano per la realizzazione della nuova Fondazione d'impresa Up e per l'implementazione di un nuovo modello per tutte le attività filantropiche del gruppo, in Francia ed all'estero.

SOSTEGNO ALLA SOCIETÀ CIVILE

Il processo di ridefinizione delle strategie di sviluppo del Gruppo Up ha coinvolto anche la politica filantropica. Al termine di un processo di consultazione delle principali parti interessate, nel 2016 è stato sviluppato un progetto, volutamente differente rispetto ai precedenti, impostato sull'idea del "poter fare". Questo concetto è ora alla base delle iniziative filantropiche del Gruppo per la società civile. Gli interventi coprono principalmente 4 aree:

- Nutrizione
- Alloggio
- Salute
- Istruzione e cultura.

Il 2017 è stato dunque un anno decisivo per l'implementazione di questa nuova politica filantropica che nell'ambito del Gruppo è stata chiamata "impulse".

Dopo 18 anni d'impegno della Fondation de France, il 25 novembre 2017 è stata costituita la Fondazione d'Impresa Up che ha la missione di attivare tutte le parti interessate, interne ed esterne, nella realizzazione della nuova politica filantropica del Gruppo sia in Francia, sia nelle filiali all'estero, tra cui Up Day. Ogni realtà è invitata a fare propri questi principi ed adoperarsi per metterli in pratica mediante le proprie attività filantropiche a livello locale ed indipendente. Per sostenere questo processo di decentramento delle iniziative, nel marzo 2017 è stata distribuita una linea guida in tutte le filiali. Tra i mesi di maggio ed agosto sono state tenute delle videoconferenze cui hanno partecipato più di 40 persone di 17 paesi diversi, incaricate di selezionare, guidare e sopportare i progetti finanziati dal Gruppo. Presso la sede centrale di Parigi, tre dipendenti della Cooperativa Up sono stati messi a disposizione della Fondazione d'Impresa Up per fornire supporto a tutte le iniziative avviate nel mondo.

LA FILANTROPIA SECONDO UP

L'implementazione della nuova politica filantropica "Impulse" ha cominciato a prendere forma nel 2017 mediante l'avvio di 30 operazioni di finanziamento su 17 progetti che sono stati direttamente supportati da Fondazione d'Impresa Up (8 progetti), dalle filiali francesi (3 progetti) e dalle filiali internazionali (6 progetti) con un budget complessivo di 225.210 Euro per il primo anno che corrisponde ad un impegno nel triennio 2017/2019 di superiore a 675.000 Euro. Nel complesso, si prevede di poter mettere almeno 40 soggetti nella condizione di "poter fare".

Il metodo seguito per selezionare i progetti si basa sulla volontà di ridurre il numero delle iniziative rispetto al passato seguendole per un periodo almeno triennale e con maggiore attenzione nelle fasi di consultazione, monitoraggio e valutazione dei risultati. Questo approccio dovrebbe facilitare lo sviluppo e la rendicontazione dei progetti dando ai soggetti coinvolti maggiori possibilità di incidere sulle proprie realtà di riferimento. Questo approccio consente anche di rilevare eventuali nuove esigenze di supporto, non solo di tipo finanziario ma anche in termini di tempo, competenze e risorse strumentali. I dipendenti del Gruppo possono essere coinvolti direttamente dopo il primo anno di avvio del progetto.

Al momento, le attività avviate da Fondazione d'Impresa Up nell'ambito della politica "Impulse", in Francia e nel resto del mondo, intervengono in ambito culturale (50%), salute (30%), abitazione (13%) e nutrizione (7%).

Up Day si è attivata su due progetti nel triennio 2017/2019.

Contro la povertà familiare in Italia. Fondazione L'Albero della Vita

La Fondazione L'Albero della Vita si occupa della tutela e promozione dei diritti dell'infanzia: è impegnata ad assicurare benessere, proteggere e promuovere i diritti, favorire lo sviluppo dei bambini, delle loro famiglie e delle comunità di appartenenza.

L'azione è condotta in Italia con la gestione di centri di accoglienza per bambini abbandonati o tolti alle loro famiglie su decisione del tribunale dei minori, progetti per la prevenzione dell'abbandono scolastico, per la promozione del benessere e di opportunità educative nelle periferie urbane, progetti di contrasto alla povertà e di accoglienza dei minori migranti.

La Fondazione è anche una ONG riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e nel Sud del mondo opera per l'accesso al cibo, all'istruzione, a cure mediche di qualità e allo sviluppo delle comunità cui i minori fanno riferimento.

La missione di L'Albero della Vita è assicurare benessere, proteggere e promuovere i diritti, favorire lo sviluppo dei bambini, delle loro famiglie e delle comunità di appartenenza. Assicurare il benessere dei bambini significa per L'Albero della Vita creare opportunità per una vita dignitosa, piena e gratificante. Offrire loro la possibilità di nutrirsi correttamente, di essere accuditi, di ricevere cure mediche, di svolgere attività ricreative, sportive e socializzanti adatte alla loro età e di coltivare liberamente le proprie aspirazioni più intime.

L'impegno per la protezione e la promozione dei diritti chiama L'Albero della Vita a programmare i suoi interventi seguendo le linee definite dalla Convenzione Internazionale per i Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza.

L'obiettivo è migliorare il contesto di vita – familiare, scolastico e comunitario – dei minori rendendoli più sicuri, più ricchi di opportunità, più idonei alla vita dei bambini e alla loro crescita positiva.

Favorire lo sviluppo significa guardare al bambino nel suo possibile divenire, puntando alla crescita interiore di un individuo maturo e responsabile, interprete di una vita appassionata e capace di contribuire in modo attivo al miglioramento del contesto in cui si muove.

Orticultura: la natura che aiuta. Opera dell'Immacolata – Comitato Bolognese per l'integrazione sociale

Opera dell'Immacolata (OPIMM) è una fondazione di diritto privato ai sensi dell'art. 12 del codice civile, riconosciuta con decreto del Presidente della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna (protocollo N.25681/SPA decreto n.538 del 20/06/1994), quindi iscritta al registro regionale delle persone giuridiche. Dal 19 giugno 1998 OPIMM è iscritta all'Anagrafe delle ONLUS.

OPIMM opera per favorire la realizzazione personale e professionale attraverso la formazione e l'esperienza lavorativa delle persone con disabilità, immigrate o in condizione di svantaggio sociale nel territorio bolognese.

Sin dalla sua costituzione nel 1845, OPIMM ha perseguito la promozione della formazione professionale e dell'inserimento lavorativo per le persone in condizione di svantaggio sociale. Nel 1967, OPIMM ha esteso la propria offerta formativa ai giovani, e più in particolare alle persone con disabilità mentale, anticipando metodi e strumenti che sarebbero poi stati oggetto di significative riforme legislative. Nel corso degli anni sono state rinnovate le proposte formative, rivolgendosi a nuove tipologie di utenza (persone con deficit acquisito, disagio psichico, svantaggio sociale...) e affrontando ambiti di intervento sempre più complessi e differenziati. La Fondazione opera nel quadro della programmazione degli Enti Locali Territoriali e le attività sono realizzate in stretta collaborazione con imprese, cooperative sociali, scuole, associazioni di categoria, servizi socio-sanitari. Dal 1967 a oggi, OPIMM ha realizzato più di 400 inserimenti lavorativi, di persone perlopiù con disabilità cognitiva, nelle aziende del bolognese.

Il progetto "Orticultura: la natura che cura" coinvolge la sede del Centro di Lavoro Protetto in Via del Carrozzaio a Bologna, che accoglie 70 lavoratori/lavoratrici disabili di età compresa fra i 18 e i 65 anni. La struttura è stata oggetto, a più di quarant'anni dalla sua costruzione, di un piano d'azione di rinnovamento dell'immobile finalizzato a:

- migliorare il benessere ambientale dei lavoratori e delle persone disabili che quotidianamente frequentano il centro;
- dare corso ad una manutenzione straordinaria della parte di immobile attualmente utilizzata (Centro di Lavoro protetto e servizi accessori);
- provvedere ad alcuni interventi di messa a norma degli impianti.

Il progetto complessivo di ristrutturazione ha conseguito i seguenti risultati:

- locali completamente riqualificati e accessibili;
- locali più sicuri sia dal punto di vista strutturale, sia in caso di incidente;
- postazioni lavorative ergonomiche e personalizzate;
- spazi razionalizzati completi di arredi e attrezzature più performanti per favorire l'attività lavorativa;
- centro socio-occupazionale dotato di impianti efficienti per garantire la sostenibilità economica e ambientale nel medio-lungo periodo;
- struttura per persone disabili convenzionata con l'AUSL di Bologna valorizzata e potenziata a beneficio di tutto il territorio locale.

Il numero di utenti ospitati dal CLP si aggira intorno alle 120 unità, rendendolo il centro socio- occupazionale più grande della Regione Emilia Romagna. Appare chiaro, quindi, che la ristrutturazione dei locali della sede che accoglie ben 70 di queste persone ha un importante effetto sulla qualità dei servizi offerti dall'AUSL di Bologna ai propri beneficiari, residenti in città o nella provincia.

Oltre agli interventi che prevedono il contributo diretto e la partecipazione della Fondazione d'Impresa Up, Up Day è impegnata su altri fronti, gestiti in autonomia a livello locale.

Continua la collaborazione iniziata qualche anno fa con l'associazione **Azione Contro la Fame Onlus (ACF)** nella campagna "**1 Buono 1 Dono**", che si concretizza in un sito web condiviso e in attività di comunicazione verso clienti e utilizzatori dei buoni per devolvere l'importo dei buoni pasto e regalo a favore dell'associazione. Da segnalare il sostegno e la collaborazione con ACF tramite attività social, come in occasione della campagna "**#inaccettabile**". Inoltre, a novembre 2017, Up Day ha organizzato presso Villa Pallavicini una cena solidale coinvolgendo 160 persone tra partner commerciali, clienti ed amici. In questa occasione sono stati raccolti 22.700 Euro che hanno permesso ad ACF di salvare 810 bambini denutriti.

Con **Zerovirgola**, i dipendenti di Up Day hanno scelto anche nel 2017 di devolvere i centesimi di euro dello stipendio a due realtà sociali: **Ageop** e **Piccoli Grandi Cuori Onlus**, associazioni che si occupano di infanzia e che l'Impresa ha sostenuto anche in più occasioni, tra cui la Festa della Donna dell'8 marzo scorso.

Particolarmente significativa, nel 2017, è anche la collaborazione con il **Centro Antiviolenza Femminile, Marie Anne Erize**, iniziata nel 2016. Up Day, mediante il suo Presidente si è spesa in prima persona nell'iniziativa "**Io ci metto la faccia**" campagna di sensibilizzazione, promossa dall'associazione contro la violenza di genere e per l'introduzione dell'educazione all'affettività nei programmi scolastici. I canali social aziendali e tutti i dipendenti sono stati coinvolti al fine di dare maggiore risalto possibile ad un'iniziativa che al giorno d'oggi riveste particolare valore essendo la violenza di genere un tema particolarmente sentito e sensibile. La costanza d'impegno di Up Day è valso il premio "**Ecce Dominae**" riconosciuto dalla stessa Onlus.

Infine, anche nel 2017 continua la collaborazione con **Associazione d'Idee**, l'ente non profit che favorisce l'autonomia delle persone con sindrome di Down, una delle quali è accolta in Up Day dove lavora con regolare contratto di lavoro subordinato.

ACQUISTI RESPONSABILI

Per il Gruppo Up, essere un operatore economico impegnato e diverso significa anche avere modelli d'approvvigionamento diversi. Per sviluppare un approccio agli acquisti in linea con la strategia di sviluppo sostenibile e per instaurare relazioni proficue e durature con i fornitori, nel 2015 Up ha emesso una Carta degli Acquisti Responsabili, elaborata mediante un'attività di collaborazione tra i responsabili acquisti di Up nel mondo.

Ispirata ai suoi valori (impegno, solidarietà, equità, innovazione ed imprenditorialità), la Carta degli Acquisti Responsabili comprende 3 impegni:

- mettere la co-creazione di valore economico, sociale, etico-sociale ed ambientale al centro della relazione acquirente/fornitore
- rispettare tutte le parti interessate coinvolte nella filiera e nella catena del valore relativa alla fornitura
- preservare il bene comune per le generazioni future.

Nell'ambito del sostegno alle filiali nel processo di professionalizzazione delle funzioni approvvigionamenti e della concretizzazione dalla Carta degli Acquisti Responsabili, a novembre 2017 la casa madre Up ha sottoposto a tutte le filiali del gruppo un questionario per raccogliere dati e informazioni in merito a come sono organizzati gli uffici acquisti delle filiali e delle controllate nel mondo. Grazie a questa analisi è stata elaborata una valutazione dei rischi associati al processo di approvvigionamento e sono individuati i fornitori più critici.

Up Day ha partecipato a questo processo condividendo la nuova "policy" elaborata per la valutazione dei fornitori nell'ambito del sistema di gestione integrato per qualità, ambiente, sicurezza e responsabilità sociale. Coerentemente con questa politica, nel 2017, 34 fornitori sono stati considerati critici, quindi sottoposti ad istruttoria specifica e presso 2 di questi sono stati tenuti audit sul campo finalizzati a valutare le condizioni di lavoro, comprensive degli aspetti inerenti la salute e sicurezza e la tutela ambientale. In entrambi i casi sono state individuate opportunità di miglioramento che i fornitori hanno recepito e affrontato entro i tempi previsti.

Impegni strategici del Programma Etico Sociale

- ✓ Esprimere la missione sociale del Gruppo Up mediante la sua politica di mecenatismo ed impegnarsi per sostenerlo.
- ✓ Dimostrare la propria differenza mediante una politica per gli approvvigionamenti responsabile.

Preservare

PROGRAMMA AMBIENTALE

Up s'impegna ed impegna i propri collaboratori per controllare il suo impatto sull'ambiente in modo proattivo e responsabile. Mediante una politica di riduzione dei rifiuti e dei consumi, Up contribuisce a lottare contro il riscaldamento climatico e agisce nell'interesse delle future generazioni.

Con l'adesione del 2006 al Global Compact delle Nazioni Unite, il Gruppo Up si è prefissato l'obiettivo di perseguire una crescita duratura ed uno sviluppo sostenibile contribuendo ogni giorno alla preservazione dell'ambiente a beneficio delle generazioni future. Nel 2017 questo impegno è stato ulteriormente ribadito ed integrato nel progetto strategico di sviluppo del Gruppo Up. Nello specifico, gli obiettivi primari sono due:

- Mobilitare risorse collettive e incoraggiare iniziative individuali per contrastare il riscaldamento globale
- Stimolare la riduzione dei rifiuti e contrastare in modo particolare lo spreco alimentare

Gli obiettivi strategici sono articolati in diverse priorità:

- Consapevolezza da parte del personale
- Monitoraggio dell'impatto ambientale dei processi e dei servizi erogati
- Ridurre il "Carbon Footprint" (impronta di carbonio) e considerare eventuali misure di compensazione

Gli ultimi due elementi sono gestiti a livello decentrato: ogni filiale del Gruppo ha un proprio sistema di gestione dell'impatto ambientale, adeguato al contesto ed alle attività svolte.

Up Day, così come la Cooperativa Up e Up Romania, ha scelto di certificare nel 2016 il proprio sistema di gestione ambientale secondo la norma ISO 14001:2015 dall'organismo di certificazione indipendente TÜV. Nel mese di novembre 2017, Up Day ha sostenuto l'audit di prima sorveglianza con esito favorevole.

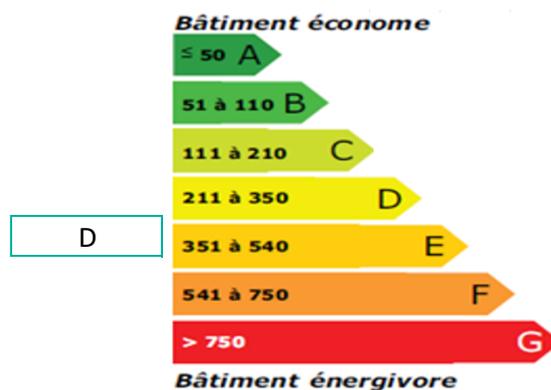
A tutt'oggi non si sono verificati danni causati all'ambiente per cui la Up Day sia stata chiamata a rispondere

L'impegno di Up Day in materia ambientale, oltre che nella gestione, si esplicita nelle scelte strutturali ed infrastrutturali. L'edificio in cui è collocata la nuova sede di Bologna dall'anno 2014 è ad alta efficienza energetica ed è orientato in modo da non essere soggetto all'incidenza diretta del sole al fine di garantire risparmio energetico sia sul riscaldamento, sia sul raffrescamento.

A partire dall'anno 2016, Up Day ha scelto di ricorrere all'utilizzo esclusivo dell'energia rinnovabile per corrispondere ai fabbisogni degli uffici della sede centrale di Bologna e delle sedi commerciali di Roma e di Milano. Gli spazi comuni sono stati dotati di arredi realizzati in cartone riciclato e persiste la raccolta differenziata per tipo di rifiuto con particolare riguardo alla separazione di carta e plastica.

Part des énergies renouvelables en 2017 100%

Up diagnostic de performance énergétique des batiments:
en KWh Energie Primaire corrigé/m² soit KWHEp/m² 230



I buoni sono da tempo prodotti su carta certificata **FSC**, ossia realizzata con fibre di cellulosa vergini provenienti da foreste controllate, e si richiede al fornitore, per ogni singolo approvvigionamento, specifica attivazione della procedura di controllo della “catena di custodia”, che certifica il costante rispetto della provenienza della cellulosa utilizzata. L’inchiostro utilizzato nella stampa dei buoni non contiene oli e sostanze organiche volatili.

Negli approvvigionamenti, la selezione tende a privilegiare i fornitori che dispongono di prodotti con marchio Ecolabel.

Anche il centro servizi esterni FAST POINT attua il recupero e il riutilizzo dei materiali di scarto ed ha sottoscritto contratti di forniture di energia proveniente da fonti rinnovabili, utilizzata nell’implementazione di tutti i processi produttivi. La garanzia dell’acquisto di energia cosiddetta “verde” è espletata attraverso i meccanismi previsti dalle vigenti normative e dall’impiego di un fornitore certificato in tal senso.

SFIDE CONDIVISE CON IL PERSONALE

Il principio della partecipazione attiva alla strategia dell’impresa è uno dei fondamenti della cultura manageriale del Gruppo. Ogni collaboratore è invitato a partecipare nella quotidianità al processo di riduzione dell’impatto ambientale e rendere le considerazioni ambientali una parte integrante dell’organizzazione aziendale e del nuovo approccio alla progettazione eco-responsabile. Comunicazione, formazione e consapevolezza sono i “driver” che consentiranno ai dipendenti di affrontare le sfide del progetto strategico con impegno e monitorando i risultati concreti raggiunti.

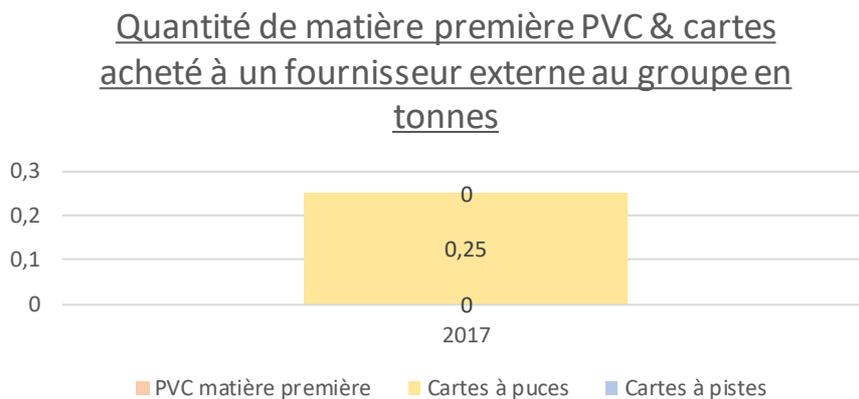
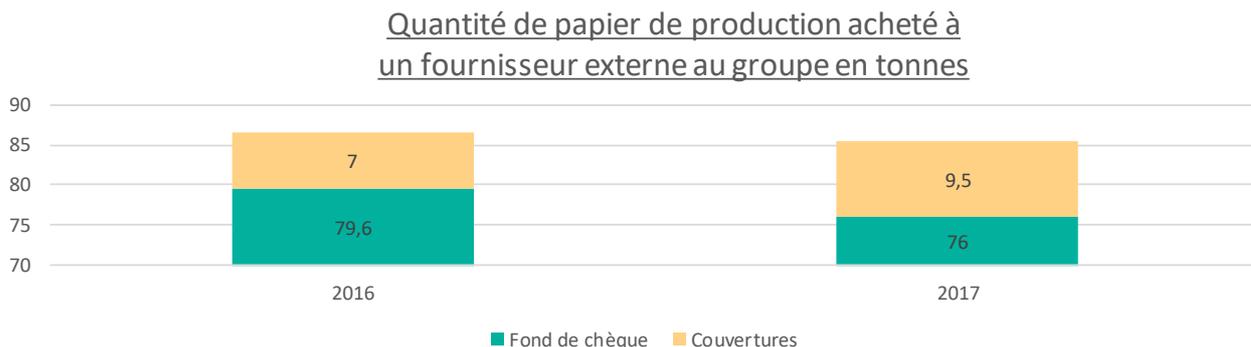
Questo processo di coordinamento attivo continua ed è rinnovato di anno in anno con sempre nuove iniziative quale ad esempio “**Planet Guardians**” un gioco digitale internazionale lanciato da Gruppo Up a fine del 2017.

Dopo la conferenza di Bonn sul riscaldamento globale (COP 23), il Gruppo Up ha lanciato, a novembre 2017, il gioco Planet Guardians, disponibile su piattaforma digitale e pubblicato sui social network. I partecipanti sono invitati a navigare in una mappa del mondo per scoprire le iniziative di tutela ambientale attivate dal Gruppo e dalle sue filiali e controllate mediante spiegazioni e giochi interattivi (scoperta di energie rinnovabili, collezione dei tappi di plastica, donazione di cibo e smaltimento rifiuti). Questa iniziativa ha avuto 17.529 follower ed ha raggiunto 8 milioni di persone sui social network.

CONTROLLARE L'IMPATTO DEI PRODOTTI

L'impatto ambientale dei prodotti del Gruppo Up è fortemente connesso all'utilizzo della carta per la realizzazione delle diverse tipologie di buoni.

Lo stesso vale per la realtà italiana Up Day i cui consumi di carta sono in leggera diminuzione



Al fine di limitare l'impatto derivato dall'uso della carta e proteggere la biodiversità, Up Day si è concentrata sull'utilizzo esclusivo di carta certificata FSC che deriva da processi di gestione forestale sostenibili.

In futuro, la tendenza globale alla dematerializzazione comporterà una significativa riduzione delle emissioni legate alla produzione ed alla lavorazione della carta. Nell'ambito del gruppo la quota di emissione di buoni elettronici ha raggiunto il 42% dei volumi totali. In Italia il dato del 2017 era ancora fermo al 16% ma è intenzione di velocizzare il processo di conversione dei buoni dal cartaceo all'elettronico (nel 2018, il dato è già più che raddoppiato).

AGIRE NEL QUOTIDIANO

Non sono solo le attività produttive, ma anche le attività quotidiane, l'organizzazione del lavoro e le abitudini individuali ad incidere sull'impatto ambientale dell'Azienda.

Nelle tre aree considerate più impattanti in termini di "carbon footprint", ovvero i viaggi, l'utilizzo della carta negli uffici e il consumo di elettricità, il Gruppo Up si è impegnato ad adottare modelli di consumo responsabili. Inoltre, il Gruppo sta incoraggiando il personale ad adottare comportamenti virtuosi e ad essere più attenti riguardo alla gestione dei rifiuti.

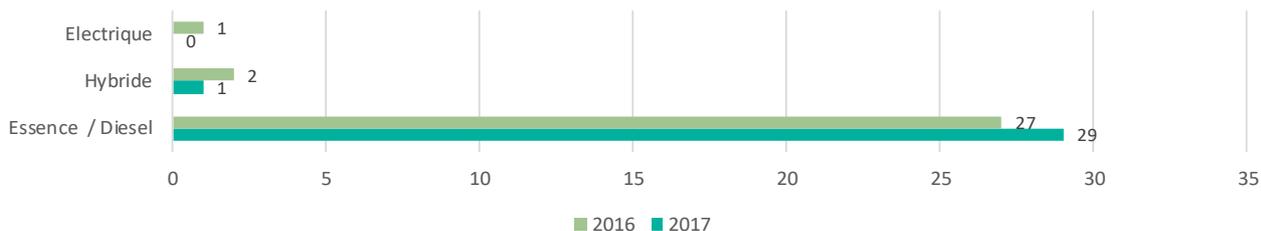
Una delle principali linee di indirizzo del progetto strategico del gruppo è orientata a contrastare lo spreco alimentare. In quest'ottica, Up Day ha attivato la partnership con la start-up **Last Minute Sotto Casa** il cui scopo è mettere in comunicazione i commercianti che hanno giacenze di merci invendute prossime alla scadenza e consumatori che vogliono approfittare delle offerte economiche connesse. Per questo è stata realizzata una app su cui nel 2017 sono stati registrati 994 punti vendita (negozi e supermercati) e 69.118 utenti. In totale, nel 2017, grazie a questa applicazione, sono state recuperate tonnellate di alimenti.

VIAGGI

Nella gestione della flotta aziendale sono stati fatti i primi sforzi per sviluppare soluzioni più rispettose dell'ambiente. L'obiettivo di Up Day è limitare gradualmente il numero di veicoli termici a favore di veicoli elettrici o ibridi, compatibilmente all'offerta di questo genere di veicoli da parte dei produttori e, soprattutto, delle società di noleggio a lungo termine che attualmente forniscono gli automezzi al personale con mansioni che comportano l'utilizzo dell'auto aziendale.

L'organizzazione del lavoro ed in particolare la programmazione e la pianificazione delle trasferte sono un altro importante fattore che incide sul carbon footprint. In questo senso, possono essere avviate diverse iniziative. Ad esempio, le principali sedi aziendali sono state dotate di sistemi per la conduzione di video conferenze in modo da incrementare la partecipazione in remoto alle riunioni ed anche agli incontri commerciali.

Nombre de véhicules par motorisation



	2016	2017	
Consommation de carburant:	60327	62131,82	litres
Consommation moyenne par véhicule :	2080,24	2071,06	litres

CONSUMI DI CARTA NEGLI UFFICI

Le iniziative avviate per ridurre il consumo di carta negli uffici sono molteplici. Innanzitutto, è importante sensibilizzare ed incoraggiare i dipendenti. Da questo punto di vista, Up Day, ormai da anni, sollecita il personale a limitare al massimo la stampa di documenti sfruttando piuttosto le possibilità offerte dai sistemi informativi. Da questo punto di vista un importante passo avanti è stato determinato dal passaggio all'archiviazione ottica della documentazione amministrativa.

Un altro progresso significativo è stato possibile grazie al coinvolgimento dei clienti che sono sollecitati ad utilizzare i mezzi di comunicazione elettronica per l'invio di comunicazioni e documentazione, compresa la gestione delle offerte e degli ordini. Ormai quasi tutti i processi aziendali sono completamente informatizzati per cui non richiedono la stampa su supporto cartaceo.

<u>Quantité de papier éditique</u>	2016	2017	
Quantité de papier éditique total	3,00	2,40	Tonnes
-> dont papier labellisé	3,00	2,40	Tonnes
Quantité de papier éditique par personne	28,65	23,40	en Kg

Quantité de papier éditique annuelle par personne (kg)



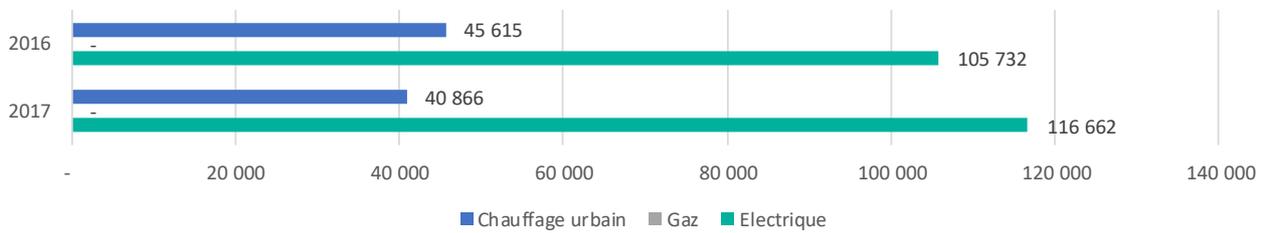
CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA

Il controllo del consumo di elettricità è una delle principali misure adottate per promuovere un utilizzo sostenibile delle risorse. La ricerca delle migliori prestazioni energetiche è una delle priorità del Gruppo Up e di Up Day.

Per questo motivo, Up Day ha deciso di utilizzare solo fonti di energia rinnovabile.

Anche in quest’ambito, come per il consumo della carta, sono determinanti le abitudini quotidiane di tutto il personale e l’utilizzo di dispositivi finalizzati a risparmiare energia quali, ad esempio, lampade a led e sistemi di spegnimento automatico di luci ed apparecchiature elettroniche. Nell’ambito del sistema di gestione ambientale Iso 14001:2015, il personale è continuamente sollecitato ad adottare comportamenti virtuosi evitando lo spreco di energia elettrica.

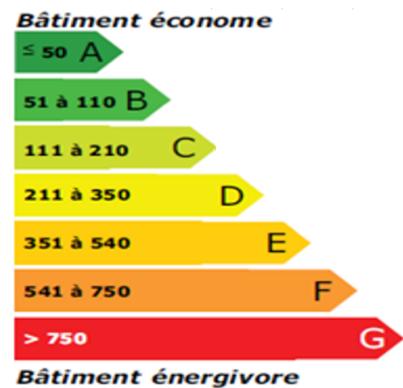
Consommation d'énergie au siège social en kWh



Part des énergies renouvelables en 2017 100%

Up diagnostic de performance énergétique des batiments:
en KWh Energie Primaire corrigé/m² soit KWHEp/m² 230

D



RIFIUTI

La corretta gestione dei rifiuti è parte integrante degli obiettivi strategici del Gruppo Up nonostante questa non abbia impatto significativo sul carbon footprint perché l’attività consiste nell’erogazione di servizi, senza processi produttivi e manifatturieri diretti. In tutti gli uffici Up Day si fa la raccolta differenziata dei rifiuti seguendo le istruzioni delle locali autorità pubbliche che gestiscono i servizi ambientali.

Da questo punto di vista, un obiettivo sfidante è quello di perseguire pratiche finalizzate alla produzione di zero rifiuti nella organizzazione e nella gestione degli eventi.

CONSUMO DELL'ACQUA

Tutte le unità locali di Up Day hanno i fini commerciali come destinazione d'uso per cui l'acqua è utilizzata solo per scopi sanitari. Anche le attività di produzione affidate a terzi (in particolare la stampa e la lavorazione dei buoni) non prevedono consumi d'acqua. Per questo motivo il consumo idrico non è ritenuto elemento di preoccupazione, quindi non è tenuto monitorato in modo particolare.

RISCHI AMBIENTALI

Up Day è una società di servizi con basso impatto ambientale. Tutti i siti in cui opera sono adibiti ad attività commerciali.

Nell'ambito di tutta la filiera, i siti più significativi dal punto di vista ambientale sono le unità di stampa che infatti sono tenute attentamente monitorate e controllate mediante audit specifici con frequenza almeno annuale. Tuttavia, anche nei processi di stampa, grazie alla sempre maggiore diffusione delle tecnologie digitali, i rischi ambientali sono lievi. Le emissioni in acqua, aria e suolo sono considerate irrilevanti.

In ogni caso, il sistema di gestione ambientale implementato ai sensi della ISO 14001:2015 tiene costantemente monitorato ogni singolo fattore di rischio.

Impegni strategici del Programma Ambientale

- ✓ Nonostante il fatto che il nostro impatto sul pianeta sia limitato, organizzare misure di carattere collettivo ed incoraggiare iniziative individuali per contrastare il riscaldamento globale..
- ✓ Operarsi per la riduzione dei rifiuti e, soprattutto, contrastare lo spreco alimentare..