



RAPPORTO EXTRA FINANZIARIO

2019



Il Gruppo e Up Day

Il Gruppo UP: 3750 collaboratori che operano su 4 continenti al servizio di una unica vocazione: il progresso sociale.

Crediamo nella possibilità di far convergere gli interessi di tutti su obiettivi collettivi e condivisi, al servizio di una società più equa e giusta.

Up Day opera in **Italia** con **120 dipendenti**, emettendo più di **600 milioni di euro di volumi** grazie a **550.000 beneficiari** di **40.000 aziende clienti**.

Chi siamo

Up è un gruppo cooperativo internazionale, indipendente, per sua natura impegnato a garantire un rapporto equilibrato e di fiducia con le parti interessate.

La matrice cooperativistica comporta un impegno ed un'attenzione particolare nei confronti del personale che è mobilitato per servire un progetto comune contribuendo così alla sua crescente presenza in 27 paesi in 4 continenti.

Fin dalle sue origini, il Gruppo Up ha coinvolto i suoi principali stakeholder: aziende clienti; beneficiari ed utenti; partner commerciali; esercenti affiliati; enti pubblici; parti sociali; terzo settore; ecc.).

Questo modello, basato sulla cooperazione e sul coinvolgimento delle parti interessate, ha guidato la diversificazione e condotto allo sviluppo internazionale. Oggi è più attuale che mai e ci ispira a costruire la quotidianità del domani, generando interazioni virtuose tra organizzazioni, individui e territori. Grazie alle sempre maggiori potenzialità che derivano dalla tecnologia digitale possiamo co-realizzare soluzioni innovative, semplici e funzionali.

Le nostre origini, la casa madre ed il posizionamento che ci è riconosciuto nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa rafforzano il nostro impegno per una vita più semplice ed una società più giusta.

Cosa facciamo

“Up Day: il tuo benessere quotidiano”.

Sviluppiamo soluzioni per l'intermediazione dei benefit mediante sistemi di emissione e gestione di titoli di legittimazione che migliorano la vitalità delle imprese e dei territori grazie all'incremento del potere di acquisto ed il sostentamento di lavoratori e cittadini, garantendo al contempo libertà di scelta e di utilizzo.

Le nostre soluzioni consentono alle aziende di fidelizzare e incentivare i propri dipendenti; alle autorità pubbliche di ottimizzare le politiche sociali ed ai commercianti di migliorare i servizi offerti incrementando la clientela.

Il nostro lavoro crea un ecosistema in cui le parti in causa sono mobilitate per migliorare le condizioni di vita delle persone.

I nostri capisaldi

Contribuiamo a rendere la società più equa e giusta mediante i 5 capisaldi che tengono l'essere umano al centro del modello economico.

1. EQUILIBRIO ALIMENTARE

Un'alimentazione sana ed equilibrata per tutti

Il cibo è vettore di salute, benessere e piacere.

Up Day vuole consentire a quante più persone possibile di mangiare bene e di godere di tutti i benefici della pausa pranzo. Promuoviamo una dieta equilibrata da consumarsi senza connessione per rafforzare le relazioni ed il legame sociale tra le persone.

Le nostre soluzioni e la crescente rete degli affiliati danno a tutti la possibilità di mangiare vicino al posto di lavoro o in mobilità, risparmiando senza rinunciare alla qualità ed ai piaceri della tavola.

2. COESIONE SOCIALE E TERRITORIALE

Una società dove ciascuno trova il suo posto

L'invecchiamento della popolazione, le discriminazioni, le disabilità, le fragilità socioeconomiche, le dipendenze, ... i problemi da affrontare per attivare politiche sociali che consentano l'autodeterminazione di ognuno e condizioni di vita dignitose per tutti sono molteplici. In condizioni di espansione del disagio sociale e contrazione della spesa pubblica è indispensabile ottimizzare la gestione di sovvenzioni e sussidi. Grazie alla tecnologia digitale ed alla dematerializzazione dei bonus, le nostre soluzioni semplificano il rapporto con gli assistiti ed i beneficiari, migliorano il coordinamento con le parti interessate e garantiscono la regolarità della distribuzione e dell'utilizzazione dei fondi.

3. CONCILIAZIONE

Armonizzazione tra vita lavorativa e vita privata

L'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è spesso una sfida quotidiana, soprattutto per chi ricopre diversi ruoli (dipendente, genitore, figlio di genitori anziani, care-giver).

Le organizzazioni sono sempre più attente a favorire condizioni di lavoro che consentano di conciliare casa e lavoro; sia per attrarre nuovi talenti, sia per supportare e fidelizzare quelli in organico.

In quest'ottica, progettiamo e realizziamo soluzioni di welfare aziendale che consentono al datore di lavoro di migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti armonizzando la dimensione professionale con gli impegni familiari e l'esigenza di sviluppare sé stessi nelle dimensioni extra professionali.

4. CONSUMO RESPONSABILE

Siamo tutti attori del nostro consumo

La sostenibilità economica, sociale ed ambientale del nostro stile di vita è sempre più messa in discussione. La posta in gioco è molto alta. Dobbiamo tutti contribuire ai necessari cambiamenti. Up Day fa del suo meglio per mettere ognuno nella condizione di consumare in modo più consapevole e sostenibile favorendo l'accesso alle reti che promuovono un consumo più responsabile. Concedendo a tutti la libertà delle proprie scelte individuali: etiche, ambientali, religiose, ecc.

5. DEMOCRATIZZAZIONE CULTURALE

La cultura senza limiti, né discriminazioni

Troppe persone rimangono fuori dagli ambienti in cui "abita" la cultura; non frequentano cinema, mostre, musei, teatri o librerie per carenze finanziarie o perché non si sentono adeguati o perché si sentono discriminati.

Up Day opera per rimuovere questi ostacoli. Democratizzando l'accesso alla cultura, le nostre soluzioni aiutano a creare legami sociali e culturali, promuovendo la diversità artistica e contribuendo alla vitalità degli ambienti culturali.





Il piano strategico

Le linee di sviluppo

1. DIVERSIFICAZIONE

Evolvere dall'emissione di titoli di legittimazione ad una realtà che immagina soluzioni integrate in risposta alle esigenze dei suoi diversi mercati: aziende; utenti; commercianti; pubblica amministrazione.

2. SOSTENIBILITÀ

Diventare un modello di riferimento per uno sviluppo diverso, più equo e sostenibile, che concilia naturalmente la dimensione sociale, economica ed ambientale.

3. INNOVAZIONE

Diventare il più significativo attore d'innovazione responsabile per i nostri stakeholder.

Cinque programmi e diciassette orientamenti strategici

I^ COOPERARE - Programma di governance

1. Proteggere l'azienda con risorse e modelli di gestione adeguati alle sue dimensioni ed alle sfide intraprese.
2. Assicurare il controllo dei rischi e la "compliance" della gestione.
3. Migliorare i risultati operativi mediante maggiore coinvolgimento e compartecipazione del personale.
4. Rendere il management ambasciatore del progetto strategico ed agente della sua effettiva messa in pratica.

II^ PROGREDIRE - Programma economico

5. Articolare l'offerta mediante soluzioni digitali integrate.
6. Mantenere l'equilibrio dei flussi finanziari.
7. Consolidare le buone relazioni con affiliati e con i beneficiari.
8. Puntare all'eccellenza nella qualità del servizio ai clienti.
9. Proteggere il core business tradizionale e concentrare lo sviluppo sulla diversificazione per mitigare i rischi e sfruttare al meglio le opportunità.

III^ INCORAGGIARE - Programma sociale

10. Supportare lo sviluppo delle competenze del personale per garantirne l'impiegabilità ("employability").
11. Attirare e trattenere i talenti motivandoli mediante il nostro piano di sviluppo strategico.
12. Assimilare i valori e la cultura della cooperazione che contraddistinguono il gruppo Up.
13. Alimentare il dialogo sociale con i dipendenti

IV^ ISPIRARE - Programma etico sociale

14. Realizzare la politica filantropica mobilitando adeguate risorse umane e finanziarie.
15. Marcare la nostra differenziazione mediante una politica per l'approvvigionamento responsabile.

V^ PRESERVARE - Programma ambientale

16. Contrastare il riscaldamento globale mobilitando risorse e personale ed incoraggiando le iniziative individuali in tal senso.
17. Incentivare la riduzione dei rifiuti, soprattutto contrastando lo spreco alimentare.

Il Gruppo Up ha scelto liberamente e volontariamente di aderire ai principi della Responsabilità Sociale d'Impresa sin dal 2010. Dal 2012 pubblica un rapporto extra finanziario in cui illustra il proprio impegno e i risultati ottenuti nell'ottica di uno sviluppo sostenibile. Dal 2014 i rapporti extra finanziari 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.

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 – MÉTRIO – specifico per la raccolta ed elaborazione di informazioni e dati per la rendicontazione extra finanziaria. Le numeriche riportate in questo documento derivano dalle elaborazioni dei dati trattati mediante MÉTRIO.

Cooperare

PROGRAMMA DI “GOVERNANCE”

GESTIONE DEI RISCHI

Far fronte alle sempre maggiori esigenze ed aspettative del mercato garantendo il controllo dei rischi e la conformità delle nostre attività, con la volontà di affermarci come il più affidabile operatore del nostro mercato.

Per proteggere il gruppo e le sue parti interessate dai rischi connessi con le sue molteplici attività, Up ha intrapreso un processo sistemico ed organico di valutazione e controllo dei rischi. In quest'ottica è stato istituito un dipartimento specifico (Compliance and Risks) che, oltre a realizzare la politica di gruppo in merito alla gestione dei rischi, supporta le filiali e le controllate (tra queste anche Up Day) con l'ambizione di sviluppare in tutto il management la cultura della corretta propensione al rischio.

POLITICA

Per garantire uno sviluppo sostenibile, il gruppo ha attivato un processo di evoluzione culturale nella gestione dei rischi.

Tale processo è articolato mediante 6 politiche complementari.

1. **PADRONANZA DEI RISCHI.** Rispetto degli obblighi normativi con particolare attenzione per la protezione dei dati; la lotta contro frodi e corruzione; riciclaggio di denaro e finanziamento di organizzazioni terroristiche.
2. **LUNGO TERMINE.** Monitoraggio costante e rigoroso delle azioni poste a tutela degli interessi societari a lungo termine.
3. **BREVE TERMINE.** Controllo dei rischi operativi basato su sistemi di autocontrollo, convalide manageriali e piani di controllo proporzionati ai pericoli.

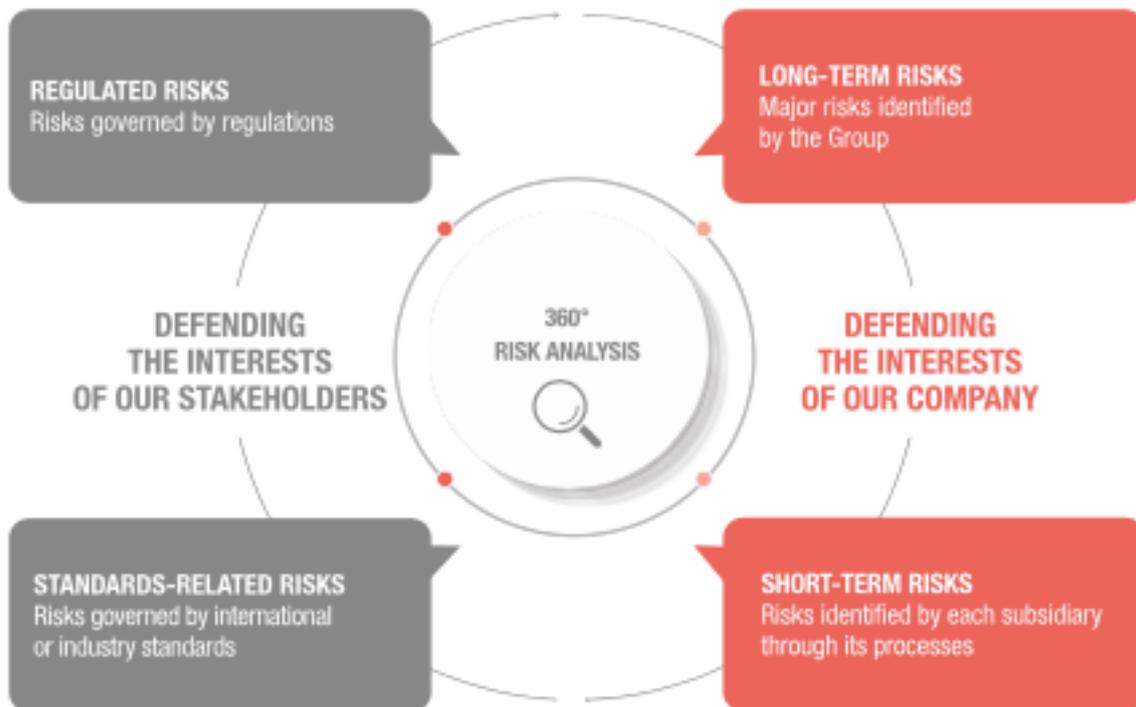
GESTIONE

4. **GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ** mediante un sistema di rilevazione, registrazione, trattamento ed azione correttiva.
5. **MONITORAGGIO.** Controlli periodici per verificare la consistenza dei sistemi, l'adeguatezza delle risorse e l'efficacia della gestione.
6. **ANIMAZIONE.** Facilitare la gestione complessiva strutturando team multidisciplinari formati tenendo conto delle diverse esigenze a livello locale e centrale.



LA MATRICE DEI RISCHI

La politica per la gestione dei rischi è strutturata in base ad una classificazione dei rischi basata su 4 tipologie. La matrice è stata presentata a tutti direttori delle filiali e delle controllate di Up.



OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Controllo della conformità	→	Proteggere i dati dei nostri clienti, beneficiari, partner e dipendenti istituendo una organizzazione dedicata alla protezione dei dati e un processo di reporting specifico.
		Proteggere le nostre attività, regolamentate o meno, promuovendo la lotta alla frode e alla corruzione, al riciclaggio di denaro e al finanziamento del terrorismo.
		Promuovere comportamenti etici coordinando le linee guida etiche e rafforzando il sistema di allerta in tutta l'organizzazione.
Controllo dei rischi	→	Documentare il controllo del rischio utilizzando un approccio a 360 gradi basato su 4 principali famiglie di rischio (vedi matrice dei rischi).
		Rivisitare la mappatura dei rischi a lungo termine per aggiornarne le criticità.
		Sviluppare una metodologia per identificare i rischi operativi e le attività di controllo associate.
Gestione delle non conformità	→	Standardizzare la gestione delle non conformità gravi, centralizzandone la gestione.
		Migliorare la condivisione delle buone prassi e la collaborazione nella gestione delle non conformità
Monitoraggio	→	Confermare le certificazioni ottenute (ISO 9001; ISO 14001 e SA8000) ed ottenere anche la ISO 27001.
		Confermare e rinnovare gli accreditamenti ed i sistemi di gestione in essere: Ecovadis; Rating di legalità; ROC; FSC; MOG (vedi certificazioni ed attestazioni di seguito).
Coordinamento	→	Supportare le funzioni con maggiore responsabilità nella ricerca della piena conformità dei processi e dei servizi e nella gestione dei rischi.
		Informare, formare, sensibilizzare e supportare i dipendenti riguardo alla politica di gestione dei rischi.

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 anticoncentrazione, 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.

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

Per facilitare l'integrazione dei criteri di sviluppo sostenibile nelle sue relazioni con clienti e fornitori, il Gruppo Up ha rinnovato la sua partnership commerciale con Ecovadis nel 2017 con scadenza 2020 consentendo in tal modo a ciascuna filiale di partecipare alla valutazione per migliorare le proprie pratiche di RSI.

Nel 2019 Up Day ha partecipato alla valutazione Ecovadis ottenendo il punteggio di 69/100, rientrando pertanto nella fascia "Gold".



ORGANI SOCIETARI E DIRETTIVI

Up

Il Consiglio di Amministrazione di Up è stato eletto dall'Assemblea Generale a luglio del 2019 e resta in carica per 4 anni. È composto da 12 amministratori di cui 9 sono espressione dell'assemblea generale; 3 sono rappresentanti delle confederazioni sindacali; 3, con soli poteri consultivi, sono rappresentanti del Comitato Economico e Sociale d'Impresa.

UP DAY

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

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

- Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
- Vicepresidente 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, anche nel 2019, 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.



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. Dal 2019, un rappresentante di Up Day è entrato a fare parte del Comitato Direttivo.

Progredire

PROGRAMMA ECONOMICO

CONTESTO

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 2019, 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 550.000.

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.

Nel 2019 Up Day ha registrato il consolidamento dei risultati più che ragguardevoli già conseguiti nel 2018. Se da un lato il valore dei ricavi di vendita (determinati dai volumi di utilizzo dei buoni) è rimasto sostanzialmente immutato rispetto a quello dell'esercizio antecedente ed il volume di fatturato è diminuito, seppur in misura minima e per effetto di fattori contingenti, d'altra parte, il risultato lordo d'esercizio supera di oltre il 50% quello rilevato nel 2018 e questo dimostra la capacità di saper valutare gli aspetti reddituali di ogni iniziativa di business intrapresa, mantenendo rigorosamente sotto controllo i relativi costi. Stante il quadro generale dell'anno 2019, in cui si è registrato un andamento economico stagnante, la valutazione dell'esercizio, non può che essere giudicata come estremamente positiva.

Per far fronte a fabbisogni di clienti ed utenti sempre più diversificati e complessi, Up Day è concentrata sullo sviluppo di soluzioni semplici, fluidi ed affidabili, cercando di differenziarsi dalla concorrenza rinnovando e migliorando continuamente la "user experience".

In quest'ottica, Up ha lanciato un programma di trasformazione dell'offerta digitale integrata.

Grazie a questo programma avviato dalla capo gruppo, Up Day è supportata nell'evoluzione e nella creazione della nuova offerta durante tutte le fasi dello sviluppo: valutazione, progettazione, sviluppo ed implementazione.

UN NUOVO ECOSISTEMA DIGITALE PER I CLIENTI

Nell'ambito del programma dell'offerta digitale integrata, Up Day ha completamente ridisegnato il proprio ecosistema digitale basandosi sul principio che ogni persona che accede al sistema Day deve essere considerato un unicum con la propria identità digitale.

Ogni utente può svolgere più ruoli, in funzione delle proprie esigenze e preferenze (cliente, beneficiario, partner commerciale) ed attivare una o più soluzioni che vanno dal buono pasto, al buono acquisto, alla carta carburante, al flexible benefit nell'ambito di un piano di welfare aziendale.

Per facilitare e semplificare la "user experience" Day ha adottato una nuova strategia che consiste nel far convergere gli strumenti digitali su interfacce tenti uniche per ruolo; disponibili sia in formato web, sia mediante applicazione mobile. Ogni utente, opportunamente identificato e registrato, è indirizzato in un ambiente coerente con il proprio ruolo dove trova i servizi e le soluzioni pensate per lui.

POLITICA

Il programma di trasformazione digitale è progettato per garantire coerenza tra la strategia dell'offerta e la specificità del contesto.

Grazie ad un approccio multidisciplinare che coinvolge diverse funzioni aziendali (marketing, risorse umane, vendite, finanza, IT, ecc.) è stata impostata una metodologia di lavoro strutturata in 4 fasi:

1. **DIAGNOSTICA E VALUTAZIONE.** Conoscenza del cliente, analisi di mercato, concorrenza, mappatura dell'esperienza dell'utente, analisi del quadro normativo di riferimento.
2. **PROGETTAZIONE.** "target user journey", progettazione di nuovi modelli d'interfaccia con l'utente, marketing mix e nuovo business-plan.
3. **SVILUPPO.** Innovazione informatica e tecnologica, strategie di marketing innovative.
4. **DIFFUSIONE.** Lancio di nuove offerte, comunicazione, monitoraggio, correttivi.

PIANO OPERATIVO

1. **COSTRUIRE.** Realizzazione di una base tecnologica stabile e robusta; servizi di pagamento elettronico, applicazioni mobili, spazi Web, nuovi sistemi ed infrastrutture IT.
2. **CONCEPIRE,** una nuova "User Experience", congruente, semplice e funzionale.
3. **SVILUPPARE,** servizi ad alto valore aggiunto sfruttando le opportunità offerte dalla tecnologia digitale

L'obiettivo finale è sviluppare un approccio interattivo di creazione di nuovi servizi al fine di accorciare le distanze con clienti e beneficiari.

I RISULTATI

	2018	2019
Volume di emissioni	646.530 K€	606.729 K€
Volume delle emissioni digitali	144.954 K€	237.711 K€
Volume delle emissioni cartacee	501.576 K€	369.018 K€
Percentuale di digitale	22,4%	39,2%
Numero totale di clienti	42.166	40.372
Numero di clienti/committenti	20.838	20.701
Numero di partner/convenzionati-affiliati	21.328	19.671
Numero di Beneficiari	593.453	550.383



Incoraggiare

PROGRAMMA SOCIALE

CONTESTO

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.

Per riuscire nella trasformazione digitale delle attività e per facilitare l'evoluzione del business, la politica delle risorse umane deve accompagnare il personale nell'accrescimento delle proprie competenze al fine di migliorare l'impiegabilità di ognuno a fronte delle innovazioni correnti.

Up Day è impegnata nella sua trasformazione culturale e per questo intende affidare ai manager il ruolo di ambasciatori della cultura aziendale.

POLITICA

In linea con un marchio Up forte e stimolante, l'"employer branding" si basa sull'attrattiva e la fidelizzazione. La politica per la gestione delle risorse umane è finalizzata a rafforzare il senso di appartenenza e l'orgoglio dei dipendenti per un Gruppo internazionale che si distingue per i suoi valori centrati sull'interesse collettivo.

Migliorare
l'immagine di
Up Day
internamente ed
esternamente



Oltre alle sue soluzioni, il marchio Up si fonda anche sull'affermazione della vocazione del Gruppo e dei suoi fondamenti culturali.

La politica per il personale è realizzata attorno a questo obiettivo comune: "Metti le tue capacità a disposizione del cambiamento per una vita più semplice ed una società più giusta".

Combattere le
discriminazioni
e promuovere le
diversità



L'ambizione di Up è essere un'azienda responsabile ed esemplare per la diversità. Il Gruppo desidera promuovere una migliore convivenza all'interno della Società, in un clima di fiducia e rispetto per ogni persona, promuovendo lo sviluppo dei dipendenti e contribuendo in tal modo alle prestazioni della Società.

Quattro fondamenti culturali, 3 competenze e Up Maker Culture

Il team Up agisce con benevolenza (Benevolence) e mira all'efficienza collettiva (Collective Efficiency) superando (To Overcome) gli ostacoli con mente aperta (Openness).

La forza del Gruppo consiste nella capacità dei propri dipendenti di superare vincoli e abitudini per soddisfare i clienti. Ogni membro del collettivo è stimolato a mantenere la mente aperta agli altri e al mondo.



La politica delle risorse umane e l'offerta formativa deve essere agile e innovarsi costantemente per adeguarsi alle molteplici trasformazioni in atto: culturale, tecnologica, gestionale, normativa, ecc.

1. TRASFORMAZIONE DIGITALE

L'orientamento prevalente sarà quello di concentrarci sulla trasformazione digitale, o meglio: sull'evoluzione digitale.

L'obiettivo primario è fare in modo che ognuno, nel suo ambito, diventi attore della trasformazione digitale.

2. SVILUPPO DELLE ABILITÀ TRASVERSALI

Per armonizzare le diverse aree aziendali, facilitare la mobilità del personale, la pianificazione delle carriere ed aumentare l'efficacia della formazione nel medio termine, Up Day si concentrerà sullo sviluppo di competenze trasversali ai vari processi aziendali.

3. MANAGEMENT AMBASCIATORE DELLA CULTURA AZIENDALE

Dovrà essere favorito lo scambio di esperienze e la contaminazione positiva; la condivisione delle buone prassi e tutto ciò che potrà favorire le pratiche gestionali finalizzate ad accrescere il senso di appartenenza del personale; sempre nel rispetto dei principi e degli impegni culturali del Gruppo Up.

PIANO OPERATIVO

1. PERCORSI DI FORMAZIONE PERSONALIZZATI

Il piano formativo terrà conto dell'esigenza di uniformare il più possibile le competenze informatiche di base.

In quest'ottica, sono privilegiati i seguenti argomenti

- Informatica di base
- Dematerializzazione dei titoli
- User Experience
- Evoluzione delle competenze
- Nuove modalità di lavoro

2. COMPETENZE TRASVERSALI

In quest'ambito, gli interventi formativi saranno concentrati sui valori fondamentali del gruppo:

- Impegno
- Solidarietà
- Equità
- Innovazione
- Imprenditorialità.

3. RINFORZO DELLE LINEE MANAGERIALI

Le funzioni manageriali saranno arricchite e potenziate.

Nel 2019 sono continuati gli interventi avviati nel 2018 che hanno arricchito le capacità di parte del "middle management".

DIALOGO SOCIALE

A livello internazionale, nell'ambito del Gruppo Up, opera il CAE (Comitato Aziendale Europeo), composto da 18 rappresentanti eletti in sei paesi europei tra cui l'Italia.

Grazie a questo comitato, 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.

Up Day, a livello nazionale, ha confermato le Rappresentanze Sindacali Unitarie che hanno contrattato l'ultimo 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 2019, in Up Day sono state tenute 4 assemblee sindacali per un totale di 192 ore/uomo.

54 lavoratori hanno partecipato ad almeno un'assemblea sindacale.

Gli iscritti al sindacato sono 11, pari al 9,17% dell'organico.

Le sigle rappresentate sono 2 ma gli incontri con le delegazioni territoriali sono aperte alle 3 sigle più rappresentative del comparto: CGIL, CISL, UIL.

Nel 2019 non ci sono stati scioperi.

PARI OPPORTUNITÀ

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.

In Italia, Up Day è allineata rispetto ai parametri imposti dalle normative di riferimento. 7 persone in organico (pari al 5,83% del totale) sono state assunte dalle categorie protette che comprendono soggetti affetti da minorazioni fisiche, psichiche e portatori di handicap intellettivo; 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.

PARITÀ DI GENERE

Dati al 31/12/2019

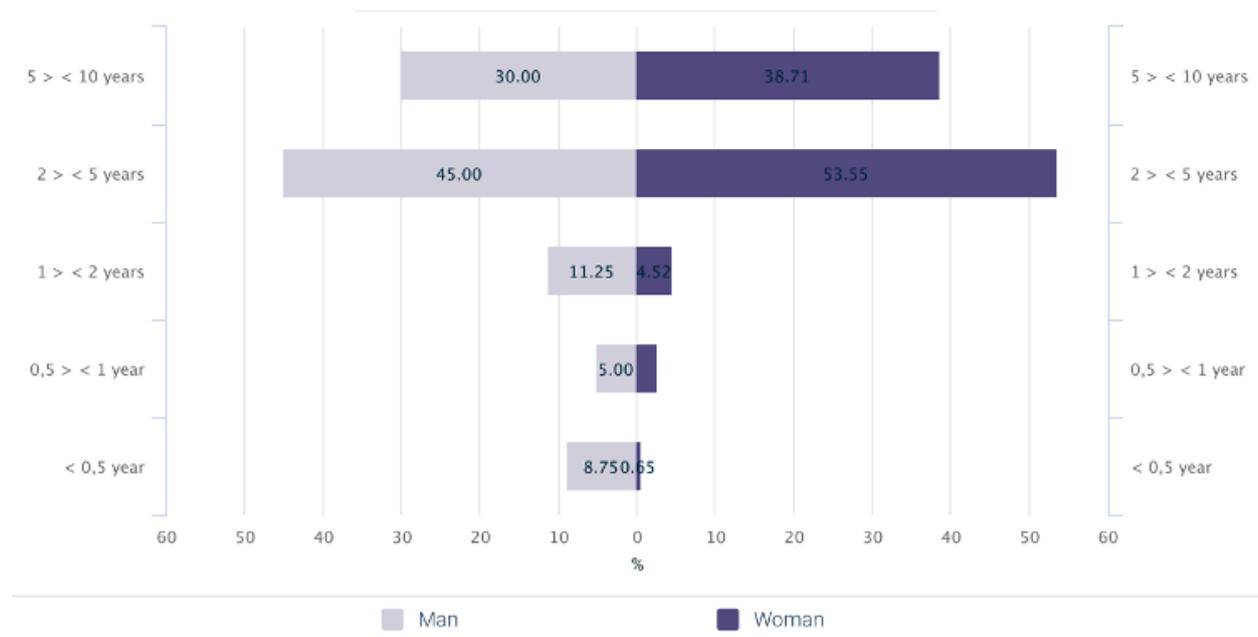
	UOMINI			DONNE			TOTALE	
	Numero	%	Tendenza	Numero	%	Tendenza	Numero	Tendenza
2017	33	30,56%		75	69,44%		108	
2018	42	36,52%	+ 19,5%	73	63,48%	- 8,6%	115	+ 6,48%
2019	38	30,83%	- 9,52%	82	69,17%	+12,3	120	+ 4,35%



ETÀ MEDIA PER GENERE



ANZIANITÀ MEDIA PER GENERE



SMART WORKING

Nel 2019 è stata avviata la sperimentazione sullo smart working. È stato delineato il perimetro applicativo, sono stati definiti i parametri ed i criteri di attivazione ed è stata disciplinata la gestione con apposito regolamento.

Dei 51 dipendenti con le caratteristiche contrattuali ed organizzative compatibili hanno fatto domanda in 24 e ne sono state accettate 23 (16 di personale femminile e 7 di personale maschile).

WELFARE AZIENDALE E ARMONIZZAZIONE 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 Up Day 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 2019 i dipendenti Day con contratto part time sono stati 18 (pari al 15% del totale).
L'orario settimanale dei contratti part time varia da un minimo di 20 ore ad un massimo di 35;
l'opzione più frequente è di 30 ore.*

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”

Con la collaborazione del partner Rieducatore Sportivo, alcuni dipendenti di Day hanno partecipato all'iniziativa interaziendale “Let's go San Luca”, organizzata con l'obiettivo di promuovere uno stile di vita più sano e promuovere l'attività sportiva.

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 EquiLibristi, 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 EquiLibristi si occupa di mantenere aggiornate le librerie man mano che i libri sono portati a casa.

STRUTTURA DELL'ORGANICO 2019

	2017	2018	2019
Effettivi totali	108	115	120
Dipendenti con contratto a tempo indeterminato	103	110	117
Dipendenti con contratto a tempo determinato	5	5	3
Dipendenti con contratto part-time	17	18	18
Costo del personale	3.976 K€	4170 K€	4761 K€

FORMAZIONE

Nel 2019 sono state erogate 3187,5 ore di formazione a 117 dipendenti, pari al 95,9% dell'organico. Di questi 117 dipendenti, 79 sono femmine e 38 sono maschi.

Il 20% delle ore di formazione (pari a 635 ore complessive) sono state dedicate a iniziative di formazione generale riguardante tematiche trasversali quali, ad esempio: salute e sicurezza, trattamento dei dati e responsabilità amministrativa. Oltre a queste, le materie oggetto dei corsi sono state:

- Lingua francese
- Lingua inglese
- Management
- Gestione dei cambiamenti
- Competenze specialistiche



Ispirare

PROGRAMMA ETICO SOCIALE

CONTESTO

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 Gruppo Up realizza il proprio programma etico sociale mediante specifica Fondazione e mediante un modello che è replicato in tutte le società del Gruppo.

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 alla base delle iniziative filantropiche del Gruppo per la società civile. Il 2017 è stato un anno decisivo per l'implementazione di questa nuova politica filantropica che nell'ambito del Gruppo è stata chiamata "Impulse". Tale politica è ancora attiva e Up Day vi ha aderito con convinzione.

IMPULSE

Impulse rappresenta la politica filantropica del Gruppo Up. Illustra e concretizza "Il potere di agire insieme" che è il fondamento su cui si basa l'impegno di Up a servire l'interesse generale ed a contribuire a migliorare la vita del maggior numero di persone in un contesto di forte mutazione, soprattutto in alcune aree, delle condizioni socioeconomiche.

La politica filantropica del Gruppo è intesa anche come fonte di arricchimento dell'identità del Gruppo; senza fini di lucro concorre a completare l'opera nel sociale contribuendo indirettamente allo sviluppo economico ed al miglioramento dell'immagine e della reputazione.

POLITICA

Il potere di agire è il legame che ci accomuna e ci mantiene uniti.

La politica filantropica di Up Day aiuta a creare un legame sociale che ci consente di contrastare l'esclusione delle persone "invisibili" (persone ai margini della società, isolate o dipendenti); mira a fornire loro l'accesso a ciò che è indispensabile per prosperare liberamente nella società, sostenendo progetti a lungo termine (minimo 3 anni), in 4 aree d'intervento.

1. Alimentazione

Il cibo come vettore di connessione sociale.

In quest'ottica sono avviati progetti per proteggere e promuovere i mezzi di sussistenza delle persone più fragili e vulnerabili in modo che riescano a soddisfare in modo sostenibile le proprie esigenze alimentari.

2. Abitazione

Una casa per poter costruire un progetto di vita.

In quest'ottica sono avviati progetti finalizzati a creare un collegamento nel cuore degli spazi abitativi della comunità (quartieri, case, ecc.) promuovendo attività svolte per e con i diretti interessati.

3. Salute

Salute per vivere in armonia con sé stessi e gli altri.

In quest'ottica sono avviati progetti finalizzati a facilitare la vita quotidiana e lo sviluppo dei pazienti e della loro rete familiare.

4. Cultura

Istruzione e cultura per comprendere il mondo ed il proprio ruolo in esso.

In quest'ottica sono avviati progetti finalizzati a prevenire e combattere l'analfabetismo e l'abbandono scolastico.

PIANO OPERATIVO

Sostenere la Fondazione Up e coinvolgere le parti interessate nella politica filantropica di Up Day e nella realizzazione di Impulse, sensibilizzando gli attori rispetto alle 6 chiavi del successo delle nostre iniziative:

- Ambizione collettiva condivisa
- Coinvolgimento del gruppo
- Impegno nel tempo
- Prossimità nei confronti dei leader del progetto
- Valutazione accurata dell'impatto sociale
- Scambio continuo con le altre realtà che operano sul territorio con le stesse finalità.

Coinvolgere tutti gli attori dell'ecosistema filantropico mobilitando e coinvolgendo tutte le parti in causa.

Studiare ed applicare schemi di facilitazione e coinvolgimento diretto del personale quali, ad esempio: arrotondamento dello stipendio; raccolta di donazioni materiali; partecipazione a missioni di solidarietà).

Valorizzare le azioni attivate al servizio del territorio e dei progetti avviati.

Migliorare la comunicazione di queste iniziative per aumentarne la visibilità.

Monitorare. Determinare e valutare l'impatto sociale delle iniziative avviate, per tutta la durata delle stesse.

Intensificare e migliorare la rendicontazione, l'analisi e la valutazione d'impatto mediante follow-up; continui scambi d'informazioni con i promotori e visite sul campo.

COSA ABBIAMO FATTO

L'implementazione della 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".

Nel 2019 Up Day ha accordato sovvenzioni per 43.780 € sostenendo diversi progetti.

Di questi, il 17,07% sono stati gestiti nell'ambito delle iniziative Impulse mentre il 82,93% sono stati gestiti in autonomia a livello locale.

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

Nel 2019, le sovvenzioni di Day sono state così distribuite:

- 9,09% all'Alimentazione;
- 58,85% alla sanità;
- 29,88% alla cultura;
- 1,71% all'abitazione.

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; inoltre consente di rilevare eventuali nuove esigenze di supporto, non solo di tipo finanziario ma anche in termini di tempo, competenze e risorse strumentali.

Nel 2019, le attività avviate da Fondazione d'Impresa Up nell'ambito della politica "Impulse", in Francia e nel resto del mondo, sono intervenute in ambito culturale (45,24%), salute (21,85%), abitazione (19,67%) e nutrizione (13,24%).

Con il supporto della Fondazione Up, Day si è attivata su due progetti nel triennio 2017/2019.

Contro la povertà familiare in Italia.

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.



ONLUS

***L'Albero
della Vita***

PROGETTI D'AMORE
PER I BAMBINI

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 (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 DELL'IMMACOLATA 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 sociosanitari. 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 sociooccupazionale 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 sociooccupazionale 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.



Con Zerovirgola, i dipendenti di Up Day hanno scelto anche nel 2019 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.



Virtual Coop è una Cooperativa Sociale Onlus, nata nel 1996 per iniziativa di un gruppo di disabili. Attualmente svolge la sua attività nel settore della digitalizzazione di documenti e data entry, stampe digitali e realizzazioni editoriali, sviluppo web e banche dati on-line. La cooperativa incontra quotidianamente persone svantaggiate, fragili e vulnerabili che hanno la necessità di accedere ai servizi del territorio, erogati da diversi enti della pubblica amministrazione ed anche ad altre realtà del terzo settore. Virtual Coop è di supporto a questi soggetti, aiutandoli a districarsi nella rete dei servizi ed a superare gli ostacoli informatici e burocratici. In quest'ottica, grazie anche al contributo di Day, Virtual Coop ha realizzato una guida ai servizi sociali destinata alle persone svantaggiate.

ACQUISTI RESPONSABILI

Per il Gruppo Up, essere un operatore economico impegnato e distintivo 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 della 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, nel 2018 è stata elaborata una valutazione dei rischi associati al processo di approvvigionamento e sono stati 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 2019, sono stati sottoposti ad istruttoria specifica i fornitori considerati critici e presso alcuni 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.

Preservare

PROGRAMMA AMBIENTALE

CONTESTO

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.

Consapevole del suo ruolo nella transizione ecologica, up s'impegna ad agire riducendo l'impatto ambientale delle sue attività e dei suoi prodotti.

Come membro del Global Compact delle Nazioni Unite, il Gruppo mira a compensare completamente la propria "Carbon Footprint" a medio termine.

Per raggiungere questa meta e preservare il pianeta a beneficio delle generazioni future, Up Day mobilita risorse, sensibilizza il personale ed incoraggia ad agire.



POLITICA

La politica ambientale di Up tende a ridurre l'impatto ambientale mediante l'implementazione di azioni concrete, coinvolgendo sia l'ambito interno all'azienda, sia le parti interessate esterne (clienti, beneficiari, fornitori, ecc.).

In quest'ottica sono stato individuati 5 indirizzi di mobilitazione:

1. Agire sulla fornitura di materie prime
2. Stimolare la riduzione dei rifiuti
3. Ridurre l'impatto ambientale di viaggi e trasferte
4. Agire sul consumo d'energia
5. Agire sull'impatto ambientale della nostra attività mediante la realizzazione di prodotti e servizi più sostenibili ed azioni di sensibilizzazione rivolte agli utenti finali.

PIANO OPERATIVO

1. Monitorare la “Carbon Footprint

Raccogliere i dati per le diverse fonti di emissione e calcolare le corrispondenti emissioni di carbonio. L'individuazione delle fonti d'emissione consente di orientare meglio le azioni correttive.

2. Ridurre la “Carbon Footprint

Pianificare ed avviare azioni di riduzione delle emissioni seguendo i 5 indirizzi di mobilitazione illustrati nella politica.

3. Compensare la “Carbon Footprint

Incoraggiare l'impegno volontario e sostenere progetti sociali nei paesi in via di sviluppo per compensare le emissioni residue. Questa tipologia di progetti comportano numerosi vantaggi sociali ed ambientali e contribuiscono concretamente al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

4. Sensibilizzare il personale

Monitorare ed analizzare i consumi (carta, elettricità, carburante); rendicontare sui risultati delle buone prassi e delle azioni adottate.

COSA ABBIAMO FATTO PER PRESERVARE L'AMBIENTE

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.

Tutti 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.

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.

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.

L'inchiostro utilizzato nella stampa dei buoni non contiene oli né sostanze organiche volatili.

Nel 2019, Up Day ha comprato 86,2 tonnellate di carta di cui 73,7 per i buoni e 12,5 per le copertine dei blocchetti. Rispetto al 2018, per quanto riguarda i buoni, il decremento del consumo di carta è stato del 23,8%

In prospettiva, la tendenza globale alla dematerializzazione comporterà una significativa riduzione delle emissioni legate alla produzione ed alla lavorazione della carta. Nel 2019 si è registrata una forte accelerazione nel processo di conversione dei buoni da cartacei ad elettronici. Nel 2019 sono stati acquistati 12 quintali di plastica per le tessere utilizzate per il buono pasto elettronico; nel 2018 tale quantità si era fermata a 7 quintali.

AGIRE NEL QUOTIDIANO

Ad incidere sull'impatto ambientale dell'azienda non sono solo le attività produttive, ma anche le attività quotidiane, l'organizzazione del lavoro e le abitudini individuali.

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 Up Day si è impegnata ad adottare modelli di consumo responsabili. Inoltre, l'azienda 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, nel mese di ottobre, Up Day ha proceduto all'acquisto del 100% della società LMSC Italia, start-up nata all'interno dell'incubatore d'impresie del Politecnico di Torino, detentrica di una piattaforma digitale, improntata al contrasto dello spreco alimentare.

Per maggiori dettagli si rimanda al sito web www.lastminutesottocasa.it

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. Nel 2019 una delle 33 auto che fanno parte della flotta aziendale è stata presa con il motore elettrico.

Nel 2019 Up Day ha consumato 59.849 litri di carburante; praticamente in linea con il dato del 2018 (59.314 litri).

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.

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.

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.

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.



www.day.it