

Up Day

2020

RELAZIONE EXTRA FINANZIARIA

PRESENTAZIONE
Up E Up Day

PROGRAMMA DI
GOVERNANCE

PROGRAMMA
ECONOMICO

PROGRAMMA
SOCIALE

PROGRAMMA
ETICO SOCIALE

PROGRAMMA
AMBIENTALE



WE ARE UP



IL GRUPPO UP E UP DAY

Il Gruppo UP: 3541 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 un volume di quasi 607 milioni di euro grazie a 534.390 beneficiari di 38.439 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 28 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, oggi è più attuale che mai e ci ispira a generare 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

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.

"Up Day: il tuo benessere quotidiano".

I NOSTRI CAPISALDI

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

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 nel diritto alla disconnessione 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.

Up Day, con la sua attività, crea legami sociali, rafforza le dinamiche di gruppo e partecipa attivamente allo sviluppo dei territori locali.

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.

Permettere a tutti l'accesso a fonti d'approvvigionamento diversificate favorisce un consumo più responsabile.

DEMOCRATIZZAZIONE CULTURALE

La cultura senza limiti, né discriminazioni

Ancora 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.

Favorendo il più ampio accesso alla cultura si valorizzano le diversità artistiche contribuendo così alla vitalità degli spazi e delle forme d'arte.

EQUILIBRIO DI VITA

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 in seno alla società (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.

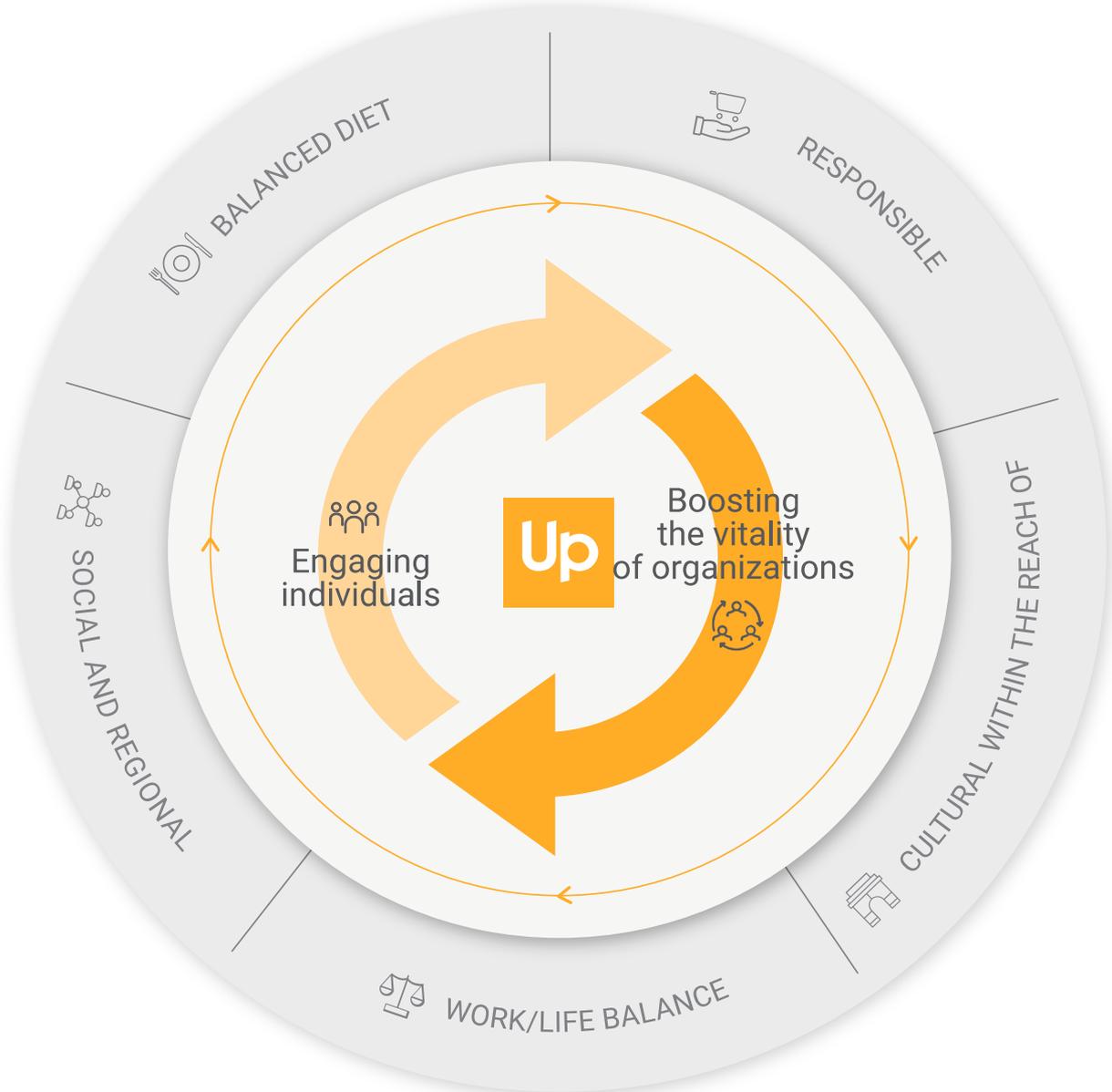
Up Day progetta e realizza soluzioni di welfare aziendale che consentono ai datori di lavoro di migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti armonizzando la dimensione professionale con gli impegni familiari e l'esigenza di sviluppare sé stessi nelle dimensioni extra professionali.

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.

Up Day si impegna affinché la transizione al digitale rappresenti un'opportunità per affrontare le grandi sfide dei servizi sociali, garantendo così una sistemazione per tutti.



CSR E PIANO STRATEGICO

Gli obiettivi relativi alla responsabilità sociale d'impresa sono il cuore del nostro piano strategico

Il nostro piano strategico fissa le nostre ambizioni riguardo al rilancio dell'economia del gruppo e determina gli obiettivi che rappresentano i pilastri del nostro successo: consente a tutti i protagonisti dell'azienda – amministratori, dirigenti, responsabili e dipendenti – di concentrarsi sui nostri principi fondamentali a beneficio dei clienti, dei partner e delle altre parti interessate.

Dall'inizio del 2020, la priorità del Gruppo UP è stata quella di mantenere i livelli di competitività raggiunti e sviluppare un piano di risanamento per controllare i costi e concentrarsi sul nostro "core business", migliorando ed incrementando l'offerta digitale. Sia le nostre ambizioni, sia l'impegno costante in termini di responsabilità sociale d'impresa supportano questo piano di rilancio.

I programmi e gli orientamenti strategici del 2019 sono stati rivisti ed aggiornati. L'obiettivo primario è mantenere la rotta e pianificare la ripresa delle attività del gruppo per un successo sostenibile nel lungo termine. È stata confermata la vision e sono stati convalidati alcuni degli orientamenti strategici principali dichiarati nella relazione extra finanziaria dello scorso anno.

Questa relazione extra finanziaria è organizzata secondo i 5 programmi definiti nel 2019 ma incorpora gli effetti, le sfide ed i rischi connessi all'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19.

I cambiamenti avviati nel 2020 svilupperanno i loro principali effetti nel 2021.

PROGRAMMI	OBIETTIVI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
GOVERNANCE	Mettere in sicurezza il Gruppo	Sistemi informativi non adeguati al business Interruzioni di servizio Attacchi informatici e frodi Non conformità normative	Rispettare i requisiti legali della nostra attività per migliorare il nostro controllo sui rischi Essere considerato dalle parti interessate un esempio di conformità
ECONOMICO	Stimolare una crescita sostenibile del Gruppo Incoraggiare a rinnovare le attività del Gruppo	Risultati insoddisfacenti Inefficacia dei flussi finanziari Difficoltà nel trasformare il nostro modello di business Insoddisfazione del cliente Inadeguatezza dei sistemi informatici	Ottimizzare i nostri costi, diversificare i nostri servizi e finanziare nuovi investimenti Migliorare le nostre attuali soluzioni e sviluppare nuovi servizi Migliorare la soddisfazione del cliente, espandere la nostra base di clienti e aumentare le nostre quote di mercato
SOCIALE	Supportare il personale nella trasformazione del Gruppo e del lavoro	Mancato coinvolgimento del personale nelle sfide aziendali Mancata corrispondenza delle competenze alle esigenze aziendali Squilibrio tra condivisione delle conoscenze e cambiamento delle competenze	Approfittare di manager e dipendenti motivati per garantire una trasformazione incentrata sull'umanizzazione dell'azienda Anticipare i cambiamenti nelle competenze per rispondere sempre alle sfide aziendali Affidarsi al DNA cooperativo del Gruppo per creare le condizioni per una cultura comune
ETICO SOCIALE	Co-realizzare insieme a fornitori e partner Dare impulso al lavoro di squadra e rafforzare i legami con i territori	Défaillance nei processi d'acquisto	Consolidare le nostre relazioni con i fornitori impegnati nella CSR Creare nuove partnership e sinergie Impegno nei confronti della società civile per (ri)potenziare le persone emarginate *
AMBIENTALE	Proteggere insieme il nostro ambiente	Rischi ambientali	Ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ambiente Coinvolgere i dipendenti nelle sfide di oggi e di domani Offrire ai nostri clienti prodotti e servizi sostenibili e responsabili

* Impegnarsi con la società civile per restituire potenzialità alle persone emarginate e tenere conto delle generazioni future contribuendo alla transizione ambientale sono gli impegni che sono stati parte integrante dell'identità del Gruppo sin dalla sua creazione. È attraverso i suoi impegni che il Gruppo riesce a conciliare il successo economico e il perseguimento del bene comune.

COVID-19

La pandemia di Covid-19 (coronavirus), di cui non conosciamo ancora bene l'entità e la durata, si è diffusa in tutto il mondo dalla fine del 2019.

Tutto il 2020 è stato condizionato dall'emergenza sanitaria che ha avuto un impatto molto forte sulle attività del Gruppo. Ciascun orientamento descritto in questo rapporto include, nel dettaglio, gli aggiustamenti che sono stati necessari riguardo ai nostri obiettivi ed i relativi piani d'azione.

Naturalmente il Gruppo Up continua ad adottare le misure necessarie per tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti. Continua a monitorando la sua esposizione a questa crisi sanitaria con particolare attenzione per l'impatto sulle parti interessate e sul contesto economico e finanziario.

Il Gruppo si è organizzato per garantire da subito la prosecuzione delle proprie attività e la continuità del servizio per i propri clienti. Molti stati, enti locali e associazioni hanno invitato il Gruppo a fornire loro il miglior supporto possibile durante questa emergenza.

NOTA METODOLOGICA

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:

- Dieci 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 dalle normative relative agli obblighi di trasparenza delle imprese in materia sociale e ambientale. 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.

PROGRAMMA DI GOVERNANCE

Politica del 2020 Mettere in sicurezza l'azienda

Al fine di mettere al sicuro le proprie attività ed il proprio sviluppo, Up Day ha avviato la sua rivoluzione culturale nella gestione del rischio articolandola in sei politiche complementari.

PADRONANZA DEI RISCHI

1. COMPLIANCE

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 DEI RISCHI

4. GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ

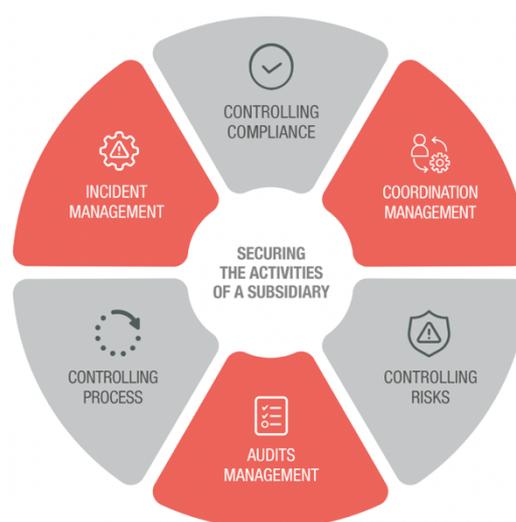
Mediante un sistema di rilevazione, registrazione, trattamento ed azione correttiva.

5. MONITORAGGIO

Controlli periodici per verificare la consistenza dei sistemi, l'adeguatezza delle risorse e l'efficacia della gestione.

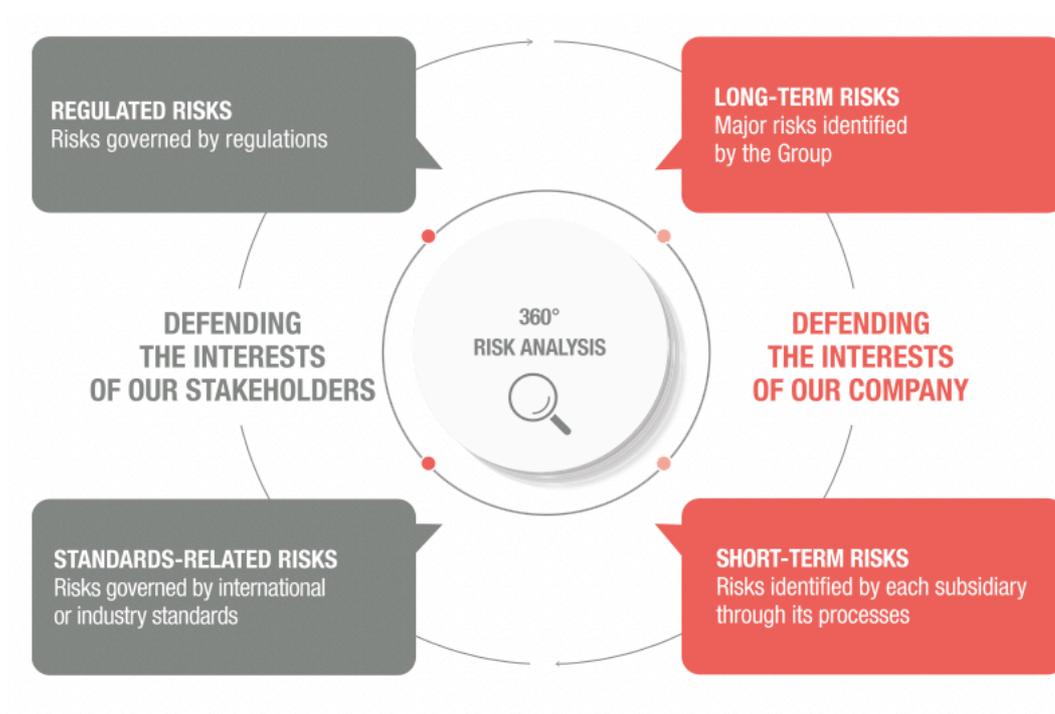
6. ANIMAZIONE

Facilitare la gestione complessiva strutturando team multidisciplinari formati tenendo conto delle diverse esigenze a livello locale e centrale.

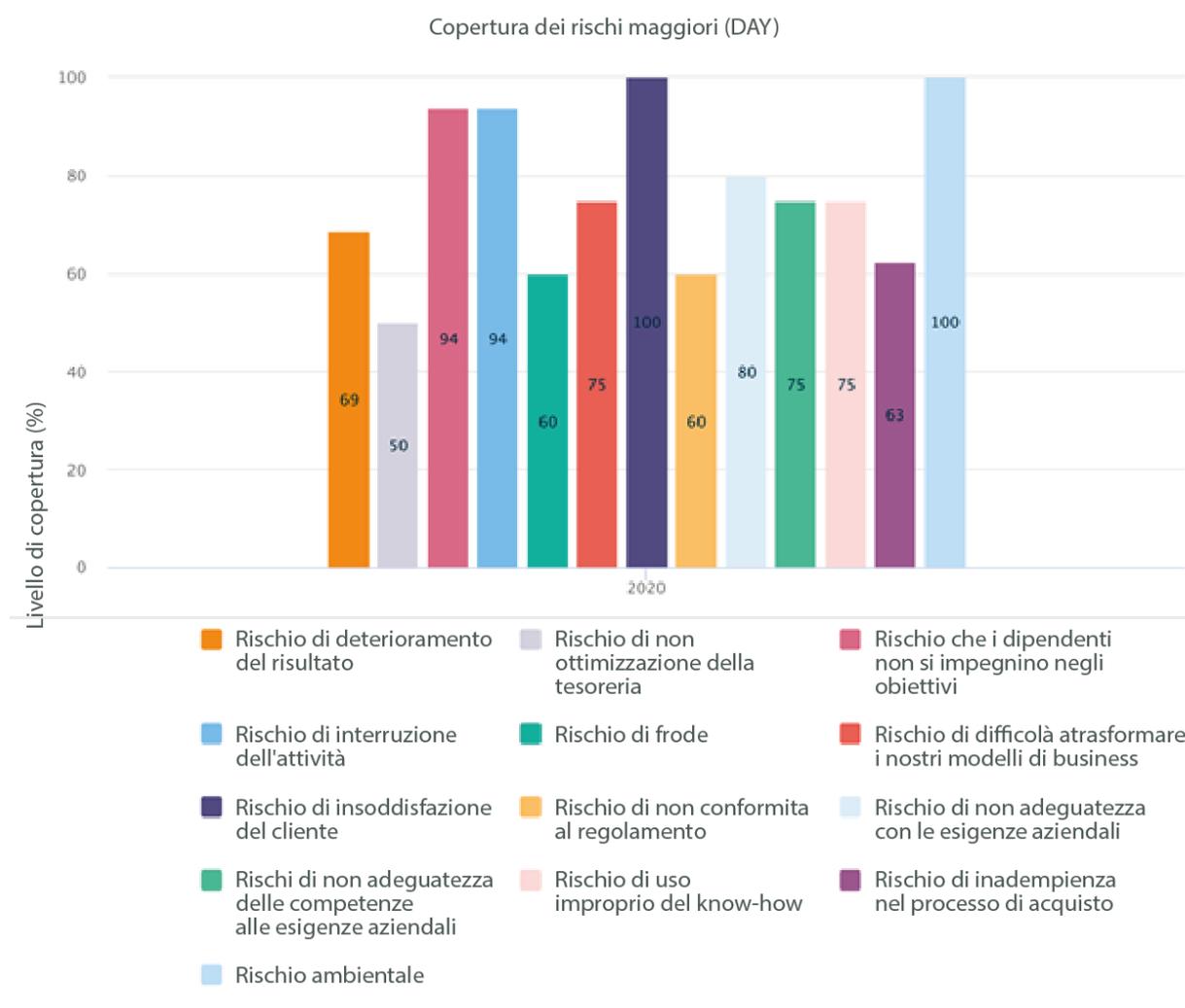


LA MATRICE DEI RISCHI

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



INDICE DI COPERTURA DEI RISCHI PRINCIPALI



OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

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

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
- Gestione delle informazioni e 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. Tale rating è stato rinnovato in data 11/11/2020 con il punteggio di 3 stelle.

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

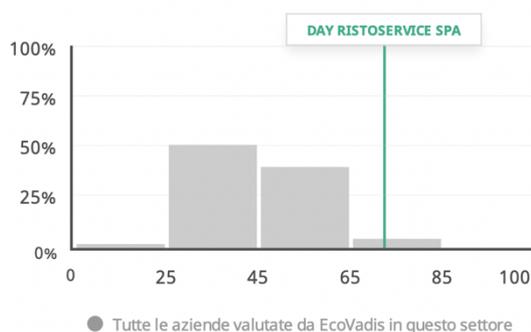
partecipare alla valutazione per migliorare le proprie pratiche di RSI.

Il punteggio complessivo di EcoVadis riflette la qualità del sistema di gestione della RSI delle aziende al momento della valutazione: ci collochiamo in quell'1%, che operano in maniera maggiormente proattiva e responsabile rispetto alla media, in riferimento a quella che viene definita Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Gestione innovativa e responsabilità sociale, ecologica ed economica vanno, nella nostra azienda, di pari passo

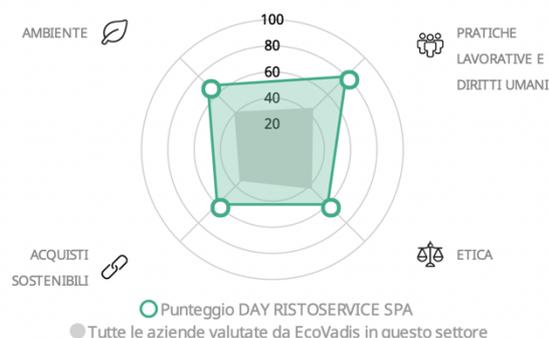
Nel 2020 Up Day ha partecipato alla valutazione Ecovadis ottenendo il punteggio di 73/100 entrando così nella fascia PLATINUM; nel 2019, con un punteggio di 69/100 eravamo nella fascia "Gold".



Distribuzione del punteggio complessivo



Paragone dei punteggi dei temi



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 2020, Up Day ha avviato 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.

Le rappresentanze italiane, come quelle degli altri 6 paesi europei in cui è attivo il Gruppo Up, partecipano ai lavori del CAE, Comitato Aziendale Europeo, che riunisce periodicamente 18 rappresentanti eletti dai lavoratori per valutare le condizioni di lavoro e le prospettive occupazionali in tutto il gruppo.

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.

Contrattazione di secondo livello

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie attualmente in forza in Up Day sono le stesse 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
- Ferie e Rol solidali
- Visite specialistiche
- Malattia
- Aspettativa straordinaria
- Diritti sindacali
- Trattamento di fine rapporto
- Buoni pasto da 8 Euro
- Gratifica natalizia da 200 Euro
- Assistenza sanitaria e previdenza complementare
- Polizza assicurativa per il personale viaggiante
- Premio di risultato
- 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.

Nel 2020, in Up Day sono state tenute 3 assemblee sindacali per un totale di 185 ore/uomo.

81 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 2020 non ci sono stati scioperi né vertenze.



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.

PROGRAMMA ECONOMICO

Politica del 2020 Rilanciare l'attività

La politica del Gruppo Up relativa alla ripresa dell'attività punta a migliorare la capacità di rilancio ed a migliorare la soddisfazione dei clienti, cogliendo anche nuove opportunità di business.

CONTESTO

La pandemia di Covid-19, il cui esito è ancora incerto, ha portato a contrazioni nella maggior parte dei mercati e avrà effetti duraturi sulla produttività e sull'organizzazione del lavoro. Il Gruppo Up, i suoi clienti, affiliati e beneficiari sono direttamente colpiti da questa crisi. Possiamo aspettarci risultati concreti dalla nostra politica di risanamento solo se tutte le parti interessate saranno debitamente coinvolte. All'indomani della crisi, sarà necessario riaffermare in modo credibile la nostra volontà di adottare misure sostenibili e di operare le necessarie trasformazioni per rafforzare le prospettive a lungo termine della nostra strategia. Il coordinamento collettivo e la cooperazione internazionale delle filiali saranno essenziali per il successo dell'intero Gruppo.

POLITICA

Dato il contesto, nel 2020 non siamo stati in grado di realizzare appieno la nostra politica economica che deve quindi essere rivista e rilanciata, rendendola più resiliente sul lungo termine.

In quest'ottica, l'impianto primario di questa politica si basa sul rilancio avviato già nel 2020 che vedrà tutta l'organizzazione concentrata su tre elementi concreti.

ACCELERARE LO SVILUPPO DI STRUMENTI DIGITALI, DI NUOVE OFFERTE E SERVIZI

- trasformare le piattaforme digitali per offrire un'esperienza cliente unica;
- migliorare e digitalizzare le esperienze del cliente;
- realizzare soluzioni di pagamento multipiattaforma;

CONCENTRARSI SULLE ATTIVITÀ DI CORE BUSINESS E CREARE NUOVE PARTNERSHIP

- condividere le nostre competenze per co-realizzare nuovi progetti con partner di fiducia;
- aumentare la nostra quota di mercato;

CONTROLLARE I NOSTRI COSTI PER:

- mantenere la competitività del Gruppo;
 - rafforzare le risorse necessarie per far fronte alle nostre esigenze;
 - limitare l'esposizione al rischio nei paesi emergenti del gruppo Up.
-

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

<p>Focalizzare ogni settore sul proprio core business e sui propri clienti</p> <p>Attivare politiche di alleanze e partnership</p>	→	<p>Accelerare la trasformazione digitale e preservare la competitività delle nostre offerte</p> <p>Focalizzare l'offerta sulle nostre attività principali con un numero limitato di prodotti e servizi chiave, redditizi e distintivi.</p> <p>Rilanciare la dinamica di crescita e mobilitare i dipendenti per migliorare i servizi forniti ai clienti incoraggiando la loro autonomia operativa.</p> <p>Fornire più offerte e servizi mediante collaborazioni e partnership, in particolare in campo digitale.</p>
<p>Assicurare la sostenibilità finanziaria</p>	→	<p>Migliorare il cash flow</p> <p>Sviluppare un piano per ottimizzare i nostri asset: migliorare la redditività dei ricavi generati dai nostri investimenti e ottimizzare le opportunità di crescita economica.</p> <p>Sviluppare un piano di razionalizzazione degli investimenti, degli strumenti e dei processi al fine di aumentare l'efficienza e limitare l'utilizzo di risorse esterne.</p> <p>Sviluppare un piano di risparmio di 22 milioni di euro per il Gruppo, di cui 15 milioni di euro per la Cooperativa e 7 milioni di euro per le controllate.</p> <p>Sviluppare un piano per adeguare la capacità degli edifici/sedi centrali al fine di rispondere meglio ai cambiamenti sul posto di lavoro ottimizzando le spese.</p>

RISULTATI

Con queste soluzioni, il Gruppo Up mira a supportare i territori sostenendo le attività locali ed i lavoratori dipendenti beneficiari dei nostri servizi nel contesto molto instabile che abbiamo visto nel 2020.

Quest'anno è stato infatti caratterizzato da radicali cambiamenti nelle abitudini di lavoro e di consumo e da incertezze sul potere d'acquisto. L'emergenza sanitaria ha determinato una forte dinamica degli acquisti online su piattaforme specializzate e l'esplosione della consegna dei pasti a domicilio.

Al fine di innovare costantemente e soddisfare le esigenze del mercato e dei suoi clienti, il Gruppo Up continua a sviluppare offerte che si adattino bene a questo contesto, investendo nelle sue competenze e adattandosi alle nuove pratiche e tecnologie creando partnership virtuose.

Nello specifico di Up Day, in Italia, due importanti soluzioni hanno consentito di affrontare e superare con successo la congiuntura negativa, consentendoci di crescere nonostante la crisi.

Buoni Solidali

Queste soluzioni assistono le persone o le famiglie in difficoltà e migliorano la loro qualità di vita in linea con i valori del Gruppo. Queste carte sono più flessibili delle donazioni alimentari o degli assegni sociali e garantiscono che i fondi stanziati dalle autorità pubbliche siano utilizzati specificamente per scopi mirati, come i beni di prima necessità, la salute o l'istruzione.

Voucher multipurpose on-line

Applicazione digitale e buono multiuso per l'erogazione dei fringe benefit.

Un'unica interfaccia mobile app e un unico voucher multiprodotto che consente a ciascun cliente, committente, commerciante e beneficiario di semplificare la gestione e l'erogazione dei benefit ai dipendenti (pasti, regali, benefici sociali, sport, cultura, consumo, ecc.).

NUMERO DI CLIENTI	2018	42.166
	2019	40.372
	2020	38.439
di cui, commercianti affiliati	2018	21.328
	2019	19.671
	2020	19.358
di cui, aziende committenti	2018	20.838
	2019	20.701
	2020	19.081
NUMERO DI BENEFICIARI	2018	593.453
	2019	550.383
	2020	534.390

	2018	2019	2020
VOLUME D'EMISSIONE in K€	646.530	606.729	556.063
di cui in forma cartacea	501.576	369.018	205.049
di cui in forma digitale	144.954	237.711	351.014
Percentuale di cartaceo sul totale	22,4%	39,2%	63,1%

PROGRAMMA SOCIALE

Politica del 2020

Supportare il personale nella trasformazione del Gruppo Up

CONTESTO

Nel 2020 la crisi sanitaria ha colpito tutti i paesi in cui opera il Gruppo Up. Abbiamo affrontato una situazione senza precedenti che non potevamo prevedere. Il gruppo ha dovuto adeguarsi alla situazione in tempo reale e attuare le migliori misure possibili.

Oltre ai suoi effetti sulla salute pubblica, la crisi ha avuto un importante impatto economico e sociale, in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro e le relazioni di lavoro. Abbiamo dovuto rispondere in modo appropriato per garantire la continuità aziendale ed assicurare la protezione e il benessere dei dipendenti.

La politica per la gestione delle risorse umane è stata adeguata alle nuove condizioni lavorative e per far fronte agli effetti della crisi a breve e medio termine. Tuttavia, questo non ha impedito di continuare il processo di trasformazione del Gruppo e delle competenze necessarie ad affrontare le nuove sfide. L'augurio è che dal 2021 si recuperi un po' di stabilità per poter attuare una politica per la gestione delle risorse umane di più ampio respiro.

POLITICA

Nel 2020, la Direzione ha deciso di combinare insieme l'orientamento ad attirare nuovi talenti ed a fidelizzare e valorizzare le risorse interne. Questo approccio, supportato da un'ottima reputazione aziendale sul mercato del lavoro, ha indotto ogni dipendente a lavorare sui propri punti di forza per migliorare la propria vita professionale e per contribuire alla realizzazione di una società più equa.

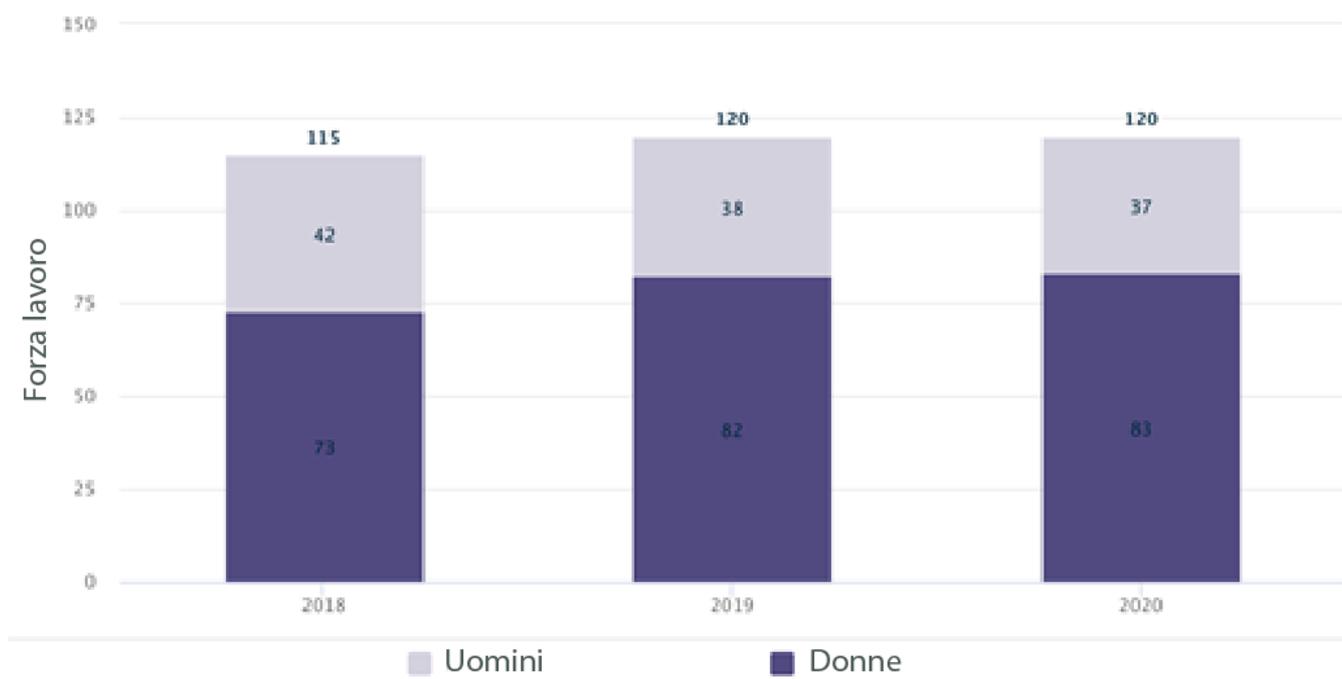
OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Le funzioni responsabili della gestione delle risorse umane affrontano un contesto che non ha precedenti e, pur dovendo rimanere concentrate sulla prosecuzione dei propri impegni e sulle missioni intrinseche, devono supportare la trasformazione del Gruppo e lo sviluppo del business.

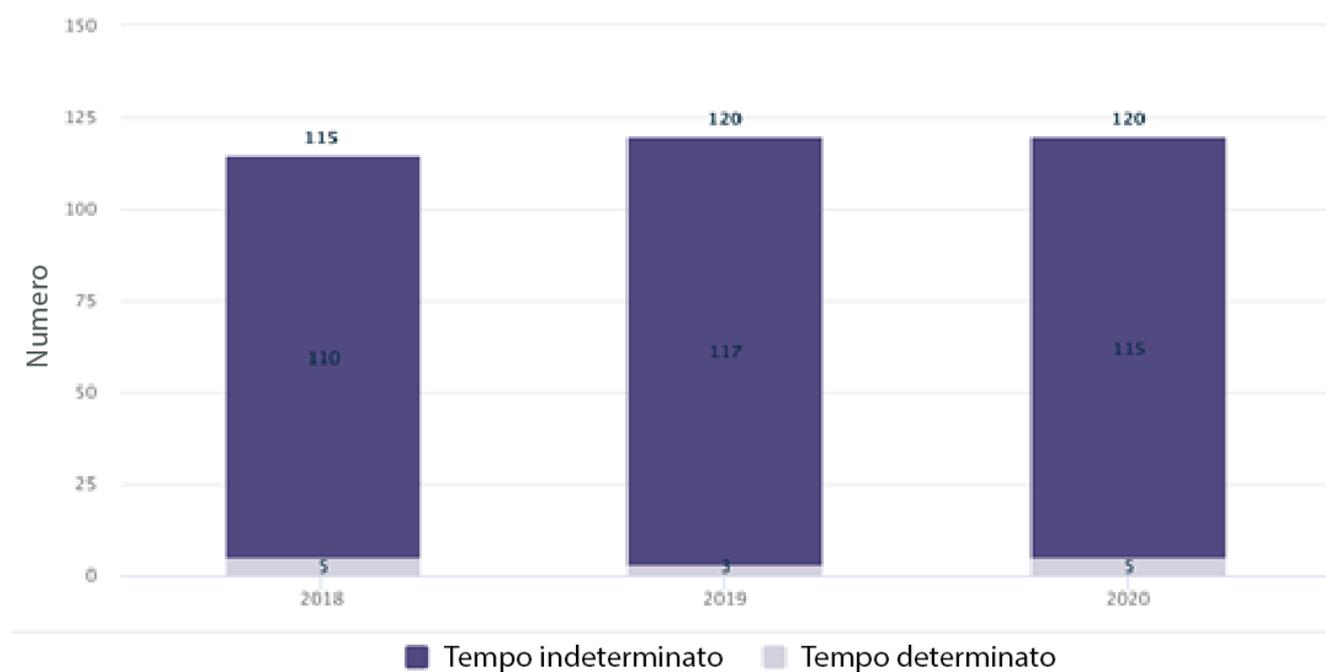
<p>Risposta all'emergenza sanitaria ed alla crisi economica</p>	<p>→</p>	<p>Utilizzare al meglio gli strumenti nazionali per far fronte alla crisi economica (sussidi ed ammortizzatori sociali).</p> <p>Implementare una comunicazione aziendale formativa riguardo all'emergenza sanitaria ed alle misure attuate per mantenere la coesione sociale tra il personale</p> <p>Organizzare il lavoro tenendo conto delle problematiche relative alla mobilità ed al lavoro da remoto.</p> <p>Modificare l'offerta formativa in risposta all'impossibilità di riunirsi in presenza. Supportare i dipendenti nell'organizzazione del lavoro a distanza per garantire la continuità aziendale continuando a sviluppare le proprie competenze.</p>
<p>Promuovere la qualità della vita al lavoro</p>	<p>→</p>	<p>Attuare misure specifiche per ridurre l'impatto delle difficoltà dovute al distanziamento sociale.</p> <p>Tenere monitorata la qualità della vita dei dipendenti nei loro ambienti professionali e personali.</p> <p>Offrire politiche di mobilità adatte alle nuove esigenze del Gruppo.</p>
<p>Lotta alla discriminazione ed alle molestie sessuali</p>	<p>→</p>	<p>Rendere consapevoli i dipendenti dei principi di equità professionale tra uomini e donne e del ruolo delle donne nella società civile.</p> <p>Lottare contro il sessismo e le molestie sessuali.</p> <p>Sensibilizzare le persone alle misure che promuovono l'occupazione delle persone fragili e vulnerabili (persone con disabilità, anziani, disoccupati di lungo corso).</p>
<p>Avanti con la trasformazione digitale</p>	<p>→</p>	<p>Ampliare l'offerta formativa lanciando il progetto universitario Corporate Academy Up per trasmettere le conoscenze fondamentali e fornire al Gruppo le adeguate competenze imprenditoriali.</p> <p>Implementare il monitoraggio mensile/trimestrale degli indicatori delle risorse umane del Gruppo mediante la piattaforma METRIO.</p> <p>Aumentare l'utilizzo degli strumenti di condivisione digitale (videoconferenza, condivisione di documenti).</p>

RISULTATI

Organico suddiviso per genere



Organico suddiviso per tipologia di contratto



Full Time e Part Time



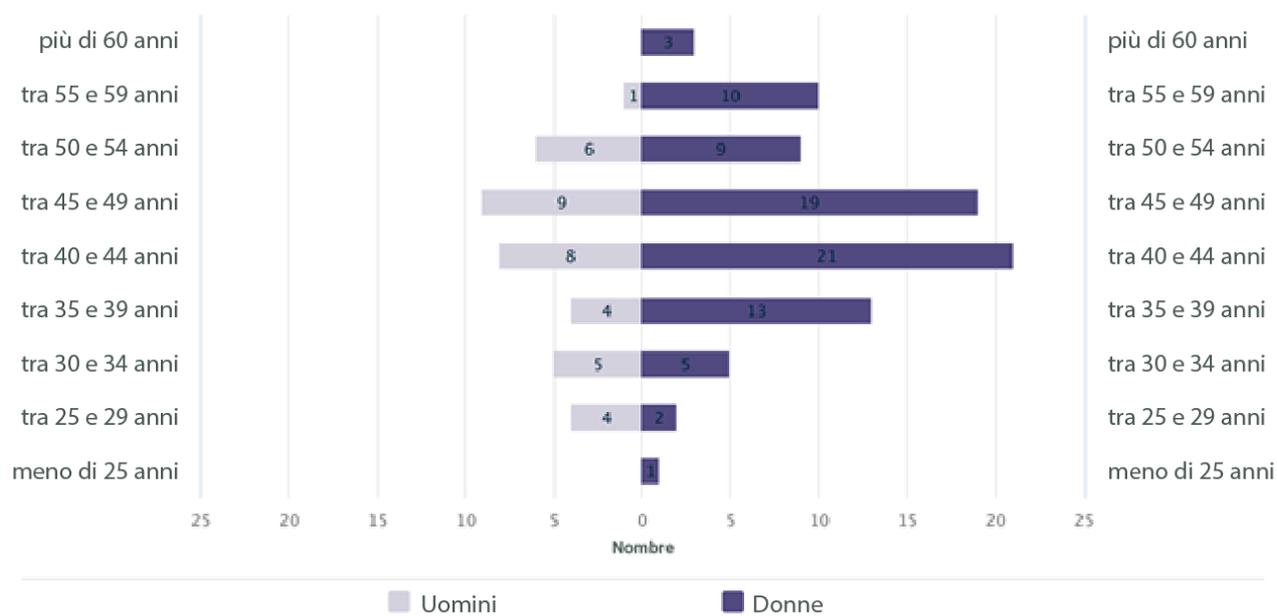
Categorie protette

2018		2019		2020	
7	6,09%	7	5,83%	6	5,00%

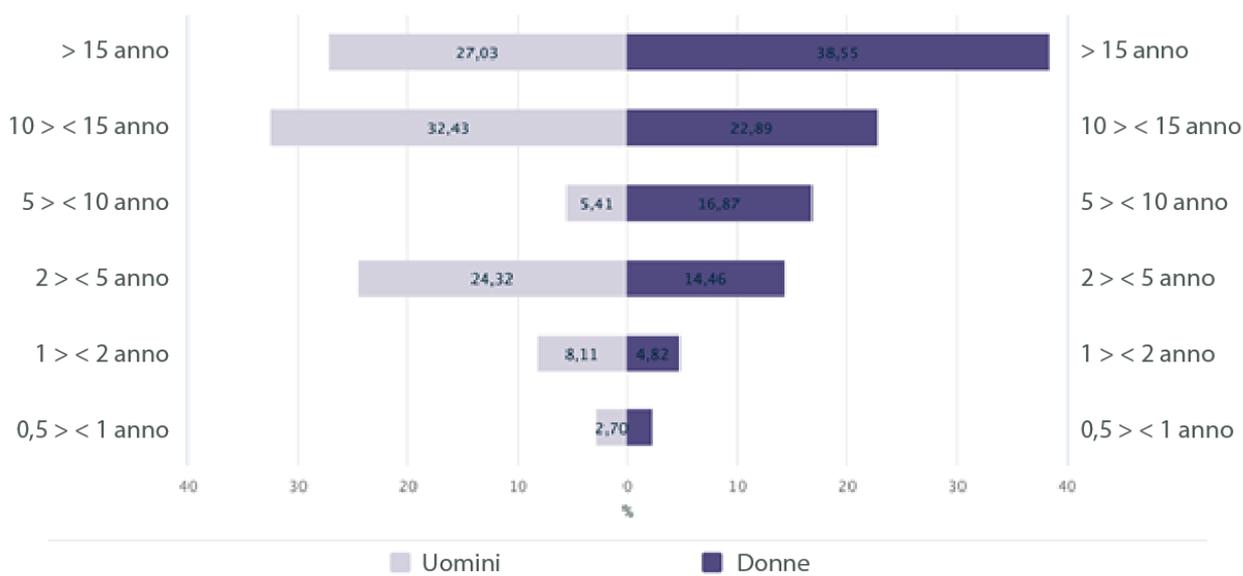
La gestione della diversità, la promozione delle pari opportunità e della qualità della vita sul lavoro rappresentano alcune delle politiche sociali più importanti del Gruppo Up.

Up Day è allineata ai parametri imposti dalle normative di riferimento sull'assunzione da 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.

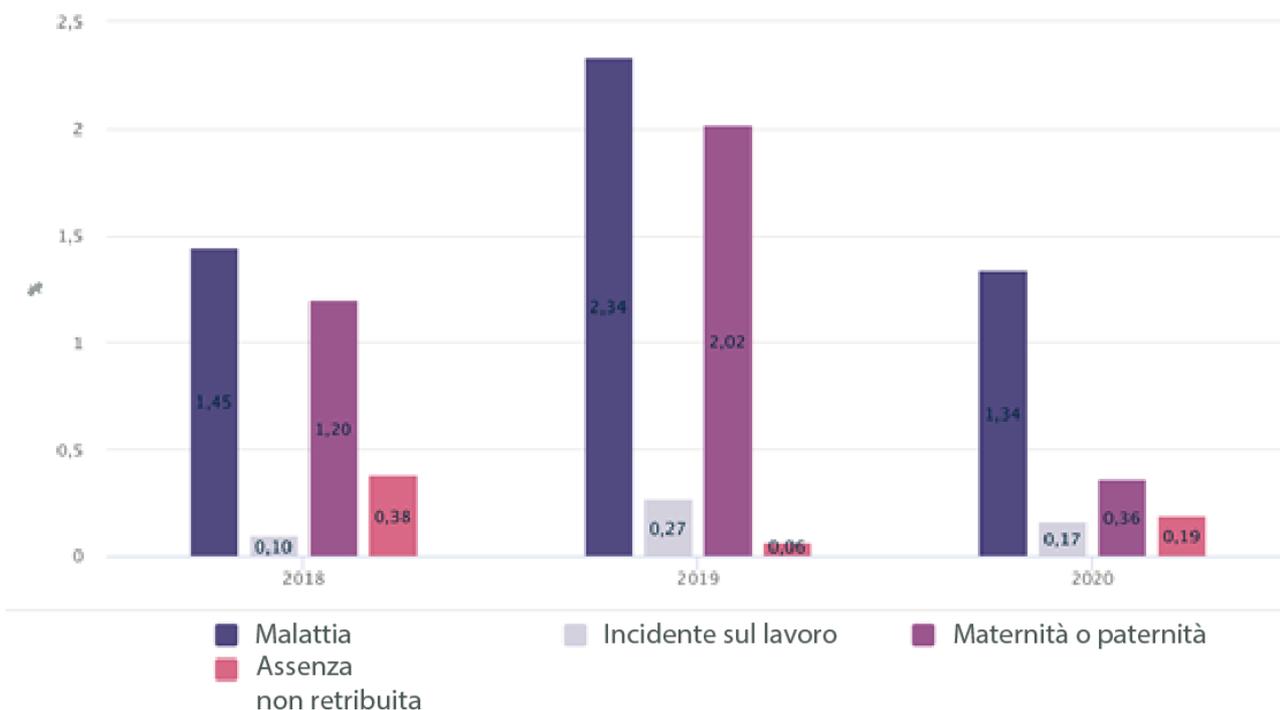
Età media



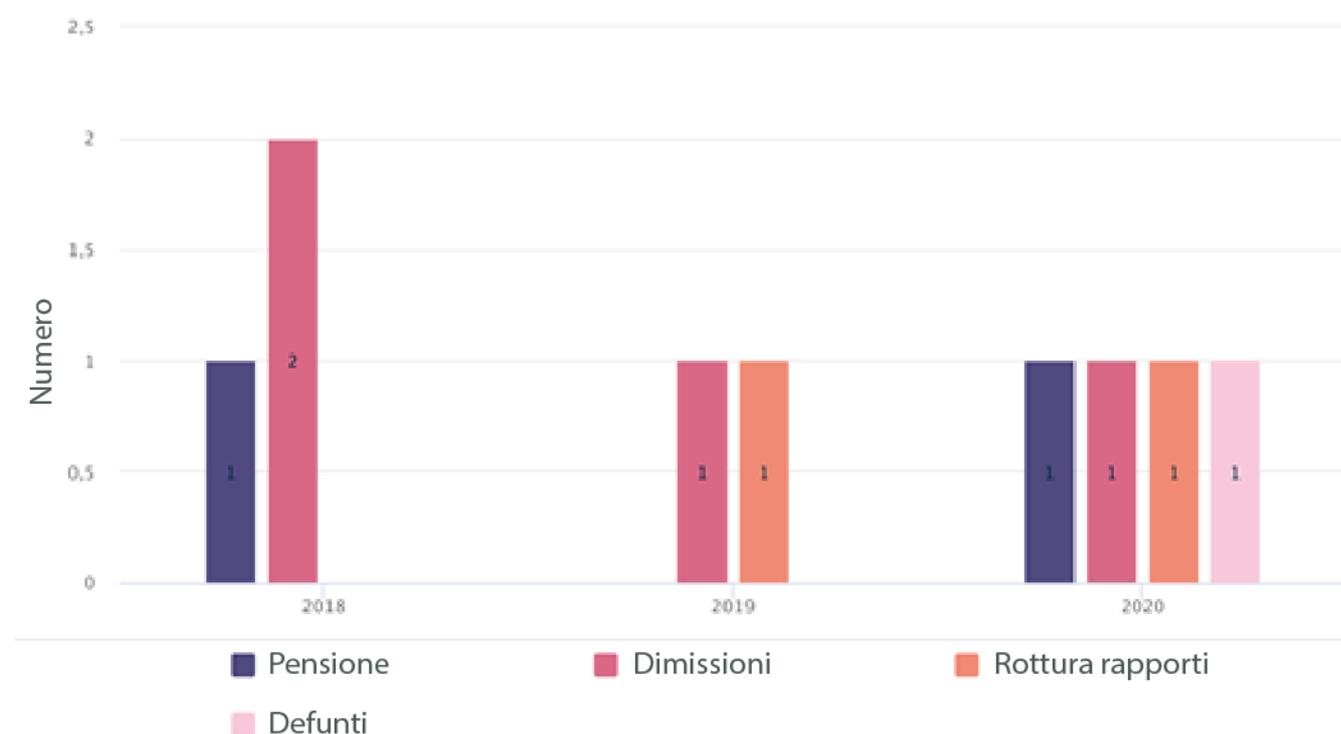
Anzianità media



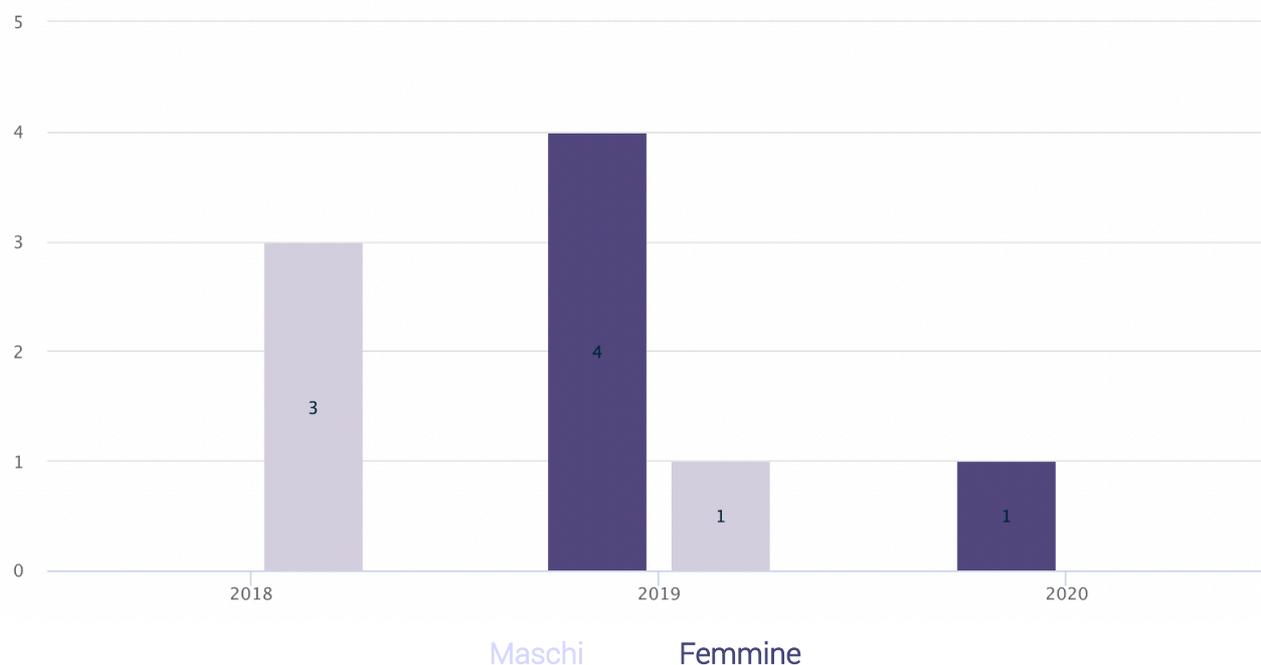
Assenteismo



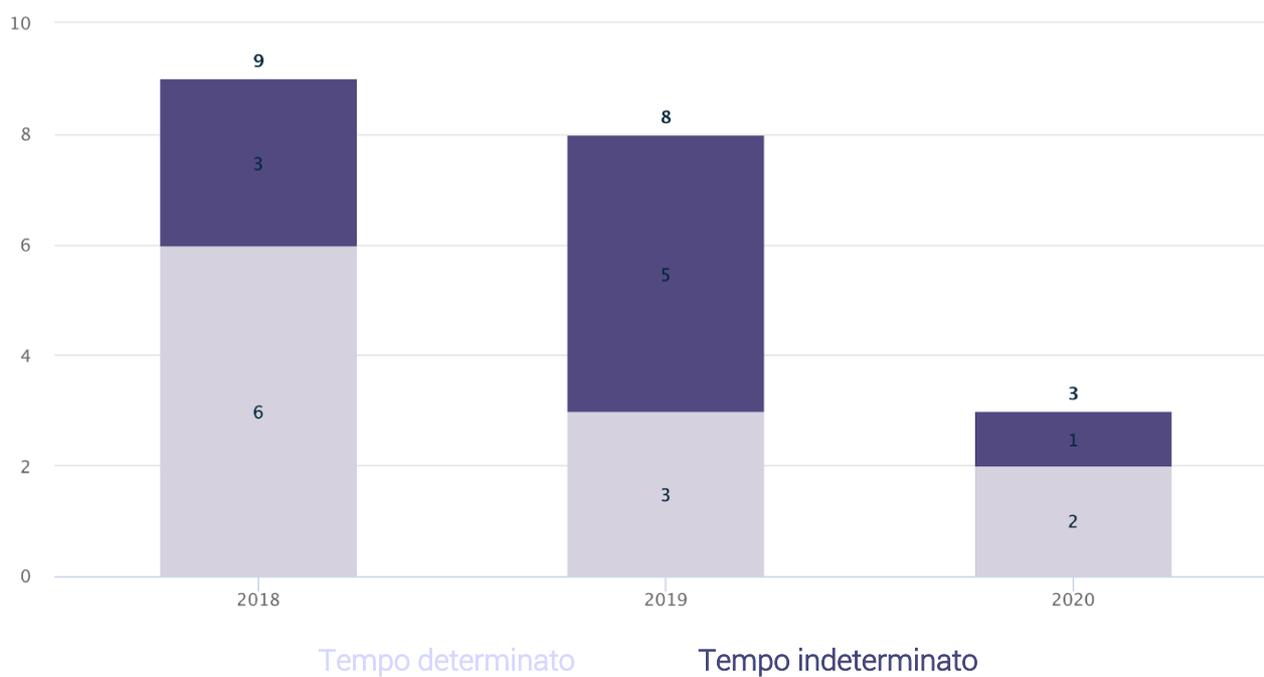
Cessati



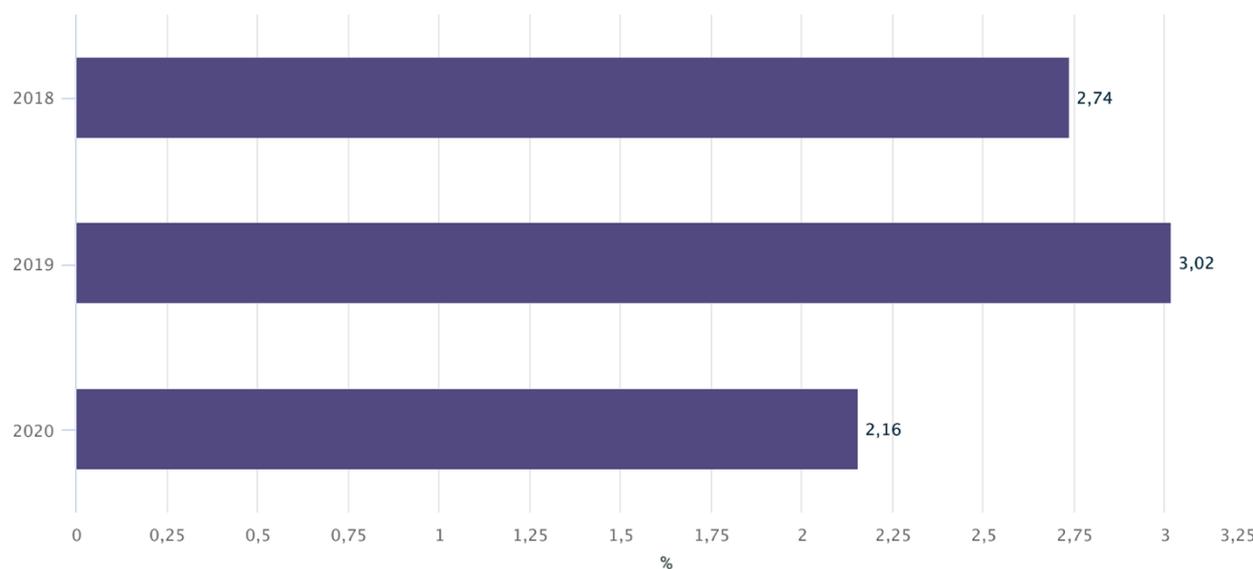
Assunti a tempo indeterminato per genere



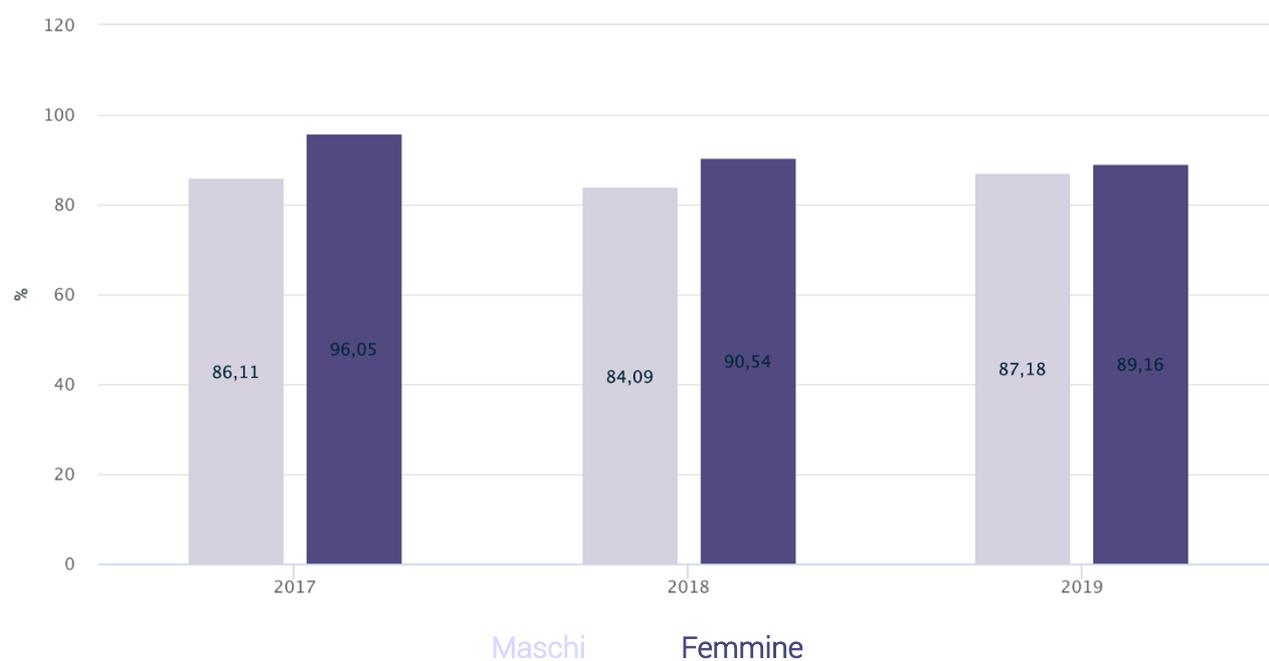
Assunti per tipologia di contratto



Turn Over (Tasso percentuale)



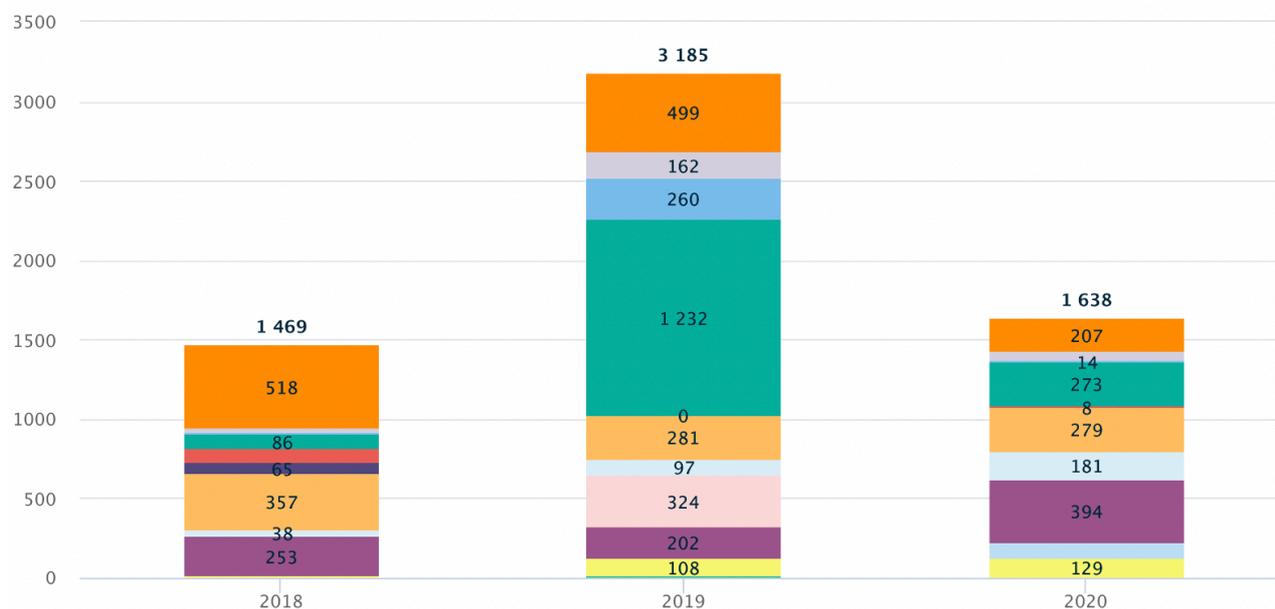
Assessment di valutazione per genere



Benefit previdenziali e retributivi

	2018		2019		2010	
	N°	%	N°	%	N°	%
Dipendenti con una copertura assicurativa sulla vita	3	2,54%	3	2,44%	3	2,44%
Dipendenti con una copertura assicurativa sanitaria	109	92,37%	117	95,12%	118	95,93%
Dipendenti con una copertura assicurativa contro l'invalidità	3	2,54%	3	2,44%	3	2,44%
Dipendenti con previdenza integrativa complementare	38	32,20%	53	43,09%	56	45,53%
Dipendenti beneficiari di un premio	30	25,42%	111	90,24%	122	99,19%

Ore di formazione suddivise per tematica



Lingua francese

Management

Gestione del cambiamento

Resp. Amministrativa (231)

Normative e certificazioni

Lingua inglese

Tecniche di vendita

Competenze specialistiche

Frode e corruzione

Salute e sicurezza

Altre lingue

Informatica

Competenze trasversali

Protezione dei dati

Altri temi regolamentati

Ore di formazione obbligatoria per tematica



Resp. Amministrativa (231)

Norme e certificazioni

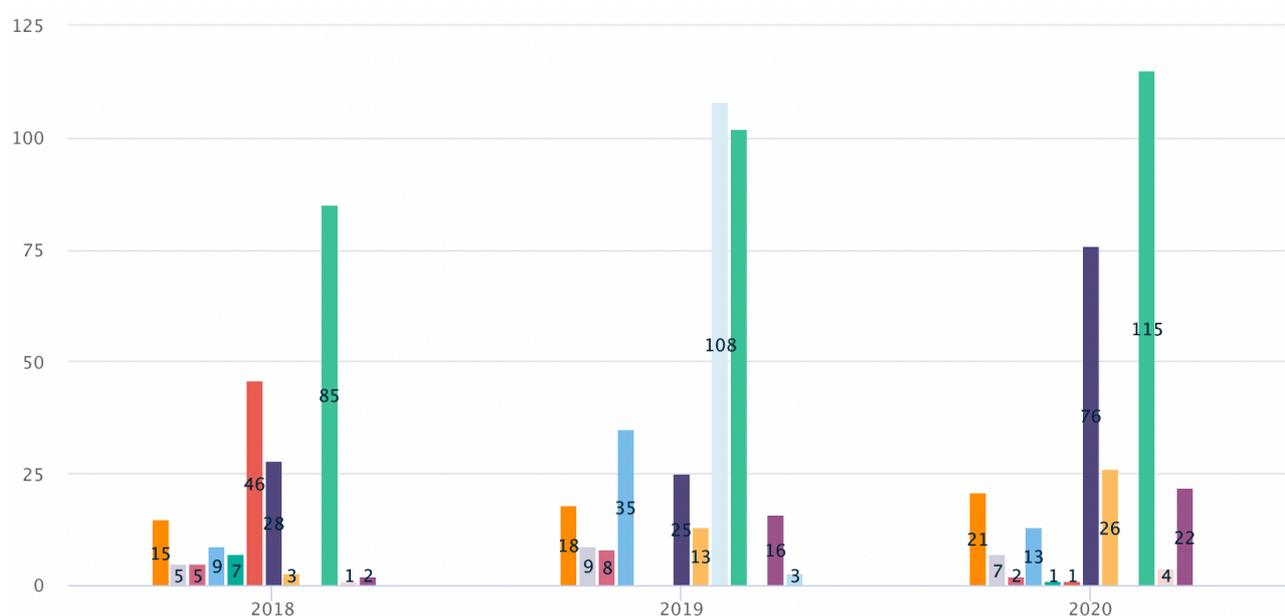
Frode e corruzione

Salute e sicurezza

Protezione dei dati

Altri temi regolamentari

Numero di dipendenti formati per tematica



Lingua francese

Tecniche di vendita

Competenze specialistiche

Protezione dei dati

Altri temi regolamentari

Lingua inglese

Informatica

Competenze trasversali

Norme e certificazioni

Management

Gestione del cambiamento

Frode e corruzione

Salute e sicurezza

Tasso di accesso alla formazione per genere

	Maschi			Femmine			TOTALE		
	Numero	Tasso	Tendenza	Numero	Tasso	Tendenza	Numero	Tasso	Tendenza
2018	36	81,82%		65	87,84%		101	85,59%	
2019	40	100%	11,11%	78	93,98%	20,00%	118	95,93%	16,83%
2020	37	97,37%	-7,50%	81	95,29%	3,85%	118	95,93%	0%

WELFARE AZIENDALE

Up Day si è attivata per migliorare la qualità della vita al lavoro e per armonizzare 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.

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.

CASSA DI SOLIDARIETÀ

Nel 1981, quando si chiamava ancora Chèque Déjeuner, l'assemblea generale straordinaria della cooperativa a capo di quello che è oggi il Gruppo Up, costituì un fondo di solidarietà a favore dei soci lavoratori – la Caisse de Solidarité – cui destinare il 3% degli utili aziendali.

Nel 2019 anche Up Day ha costituito una associazione non riconosciuta ai sensi degli articoli 36 e seguenti del Codice civile, senza scopo di lucro, denominata "UP CASSA DI SOLIDARIETÀ" con lo scopo di fornire sostegno sociale, solidarietà ed assistenza a favore di dipendenti di Up Day e dei loro familiari fiscalmente a carico in condizioni di fragilità e grave difficoltà socioeconomica.

Nell'ambito delle proprie attività istituzionali, la Cassa di Solidarietà si propone di sviluppare iniziative senza scopo di lucro, anche indiretto, di esclusivo carattere assistenziale. Nello specifico, la Cassa può erogare un contributo a favore di dipendenti in condizione di fragilità per sostenere i costi relativi a spese sanitarie, nonché prestazioni integrative o migliorative delle condizioni sociosanitarie in generale, con i limiti e le modalità stabilite dal consiglio di amministrazione della Cassa (composto da sei lavoratori dipendenti di Up Day) e meglio specificate dal regolamento interno della Cassa.

Per queste iniziative la Cassa utilizza un fondo comune alimentato da Up Day cui hanno contribuito a titolo personale anche il presidente ed i dirigenti.

I principali ambiti d'intervento previsti (previa richiesta del lavoratore interessato ed approvazione del consiglio d'amministrazione) sono:

- pratiche di divorzio o separazione complesse e conflittuali;
- perdita di una persona cara;
- cambiamenti nella composizione della famiglia (adozione, necessità di un servizio di badantato, ecc.);
- intervenuta disabilità;
- disastro naturale, forza maggiore ed ogni altro caso fortuito;
- malattia invalidante, lunga degenza, grandi interventi chirurgici;
- ogni altra spesa sanitaria;

e in generale, prestazioni integrative o migliorative delle condizioni sociosanitarie.

SMART WORKING E LAVORO DA REMOTO

Le condizioni dettate dall'emergenza sanitaria hanno accelerato il processo che in Up Day era già stato avviato, in via sperimentale, finalizzato all'adozione dello smart working per alcune funzioni aziendali e per specifiche tipologie di lavoratori.

In ottemperanza a quanto imposto dalle autorità governative, sia locali, sia nazionali, per far fronte all'emergenza epidemiologica da SARS COVID 19, il 2020 è stato caratterizzato da periodi di lavoro in presenza e da periodi di lavoro in remoto. In questo modo è stato testato su larga scala quanto già previsto per alcune funzioni aziendali ed è stato così possibile predisporre un nuovo regolamento per lo smart working che sarà applicato per tutte le funzioni aziendali appena le condizioni sanitarie lo permetteranno. Questo prevede un giorno di smart working per tutto il personale dipendente (il venerdì) ed un ulteriore giorno facoltativo a settimana, a scelta tra lunedì, martedì e mercoledì, per i quadri e gli impiegati di primo livello.

Durante il periodo emergenziale che ha praticamente coperto tutto il 2020, oltre alle giornate di venerdì e lunedì, è stato concesso di lavorare in remoto tutti i giorni della settimana alle seguenti categorie di lavoratori:

- dipendenti con almeno un figlio a carico minore di 14 anni (fino al 14/09/2020);
- dipendenti in regime di articolo 3 della Legge 104/1992 o con un familiare in condizioni di grave disabilità (fino al 15/10/2020);
- dipendenti con particolari condizioni di fragilità attestate dal medico competente (fino al 15/10/2020);
- dipendenti con figli studenti in DAD (didattica a distanza);
- dipendenti con figli in quarantena.

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 "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.

PROGRAMMA ETICO SOCIALE

Politica del 2020

Promuovere l'agire insieme e rafforzare i legami con il territorio

CONTESTO

Dal 2017, la politica filantropica del Gruppo Up è ispirata dal "potere di agire insieme", dall'impegno a servire l'interesse generale e dalla determinazione a contribuire fattivamente al miglioramento della qualità della vita del maggior numero di persone possibile. Il progresso sociale e l'impatto a livello locale sono gli obiettivi primari.

Le attività sociali del gruppo (sponsorizzazioni, sostegni al terzo settore ed aiuti in situazioni di emergenza), pur non avendo finalità commerciali, contribuiscono a valorizzare l'identità del Gruppo, a migliorare l'immagine aziendale ed infine anche ad agevolare lo sviluppo economico della società.

POLITICA

Il potere di agire è il legame che ci rappresenta, ci unisce e ci connette profondamente alla società.

La politica filantropica del Gruppo Up contribuisce a creare legami sociali per combattere l'esclusione delle persone "invisibili" (persone ai margini della società, isolate o dipendenti). Ha lo scopo di dare loro accesso a ciò che è essenziale per prosperare liberamente nella società, sostenendo progetti a lungo termine (minimo 3 anni), in 4 principali aree di azione:

- Alimentazione: promuovere la produzione, la diffusione e l'agire insieme;
- Abitare: promuovere l'accessibilità, l'autonomia ed il vivere insieme;
- Sanità: facilitare il quotidiano delle persone malate, dei loro familiari e degli operatori sanitari;
- Istruzione e cultura: promuovere la comprensione del mondo ed il libero accesso alla cultura

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Facilitare l'incontro con i "project owner" al fine di monitorare, valorizzare e valutare l'impatto del progetto



Il Gruppo Up favorisce l'incontro tra gli attori dei territori che si occupano delle medesime tematiche.

Mediante la Fondazione Up ed i suoi canali social è possibile promuovere ogni progetto sostenuto e condividere le informazioni con i partner coinvolti.

Fondazione Up ha stabilito una metodologia di valutazione dell'impatto delle proprie iniziative. Questa metodologia consiste nell'elaborazione di dati di impatto sociale per una migliore valutazione dell'evoluzione e dei risultati dei progetti. Le conclusioni di queste analisi consentono di determinare se i progetti debbano essere rinnovati.

Coinvolgere il personale al servizio dei territori e dell'interesse generale



Oltre agli aiuti finanziari, il Gruppo Up propone diversi approcci e dispositivi per coinvolgere il personale nelle sue iniziative filantropiche perché tutto ciò da ancora più senso al nostro lavoro e facilita la condizione dei valori aziendali basati sulla solidarietà.

Uno dei principali obiettivi è aumentare il numero dei dipendenti coinvolti nelle iniziative filantropiche del Gruppo. Purtroppo, da questo punto di vista, l'emergenza sanitaria ha molto condizionato le attività nel 2020 ed è stato necessario studiare nuovi approcci e nuove modalità operative.

FOCUS

Le forme di solidarietà in seno al Gruppo Up

PROGRAMMA "IMPULSE"

Programma "istituzionale" del Gruppo, attivo in tutti i paesi in cui è presente, compreso in Italia.

L'obiettivo è restituire il potere di agire a coloro che sono invisibili. Impegno minimo di 3 anni, senza alcun intento o considerazione commerciale, per sostenere azioni in 4 aree: cibo, alloggio, salute, istruzione/cultura.

PROGRAMMI FUORI DA "IMPULSE"

Contributi specifici, erogati senza chiedere nulla in cambio, ad organizzazioni di interesse generale per temi quali emergenze, eventi climatici avversi, sostegno a una determinata popolazione o causa. Gli obiettivi sono gli stessi del programma Impulse.

INTERVENTI SOCIALI

Partnership, azioni filantropiche concordate tra il Gruppo Up e gli attori che operano nel terzo settore che hanno un ritorno diretto sull'azione svolta quali ad esempio, ritorno d'immagine, notorietà ed interesse commerciale.

RISULTATI

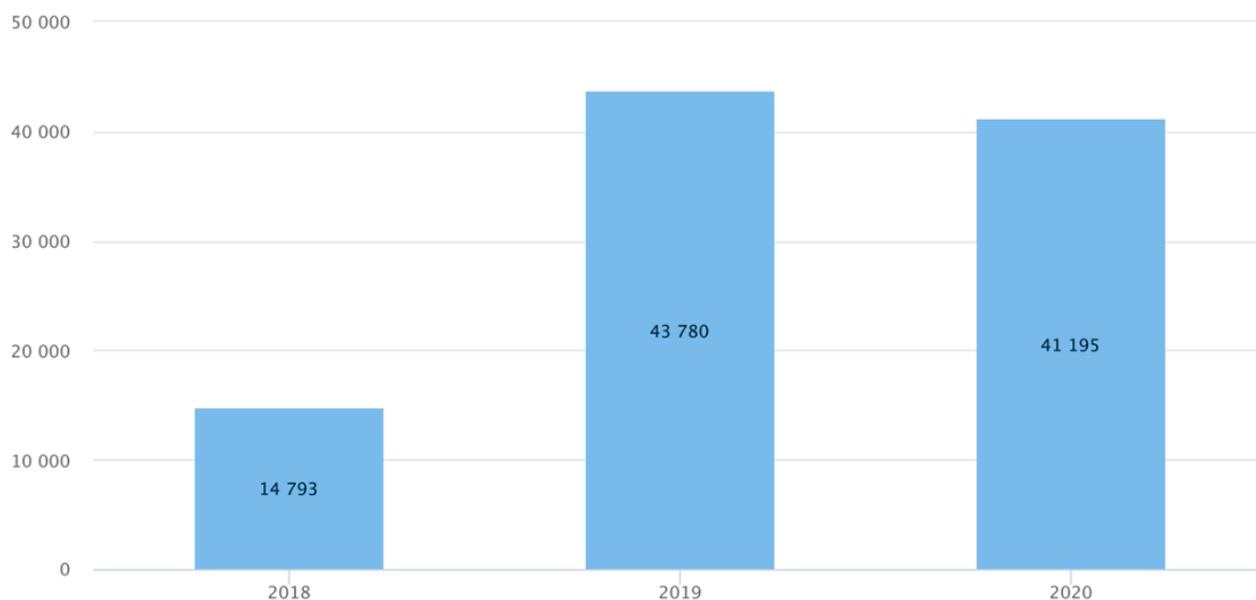
Progetti sostenuti

2017	2018		2019		2020	
Numero	Numero	Tendenza	Numero	Tendenza	Numero	Tendenza
6	12	+100%	6	-50%	5	-16,67%

Dipendenti coinvolti

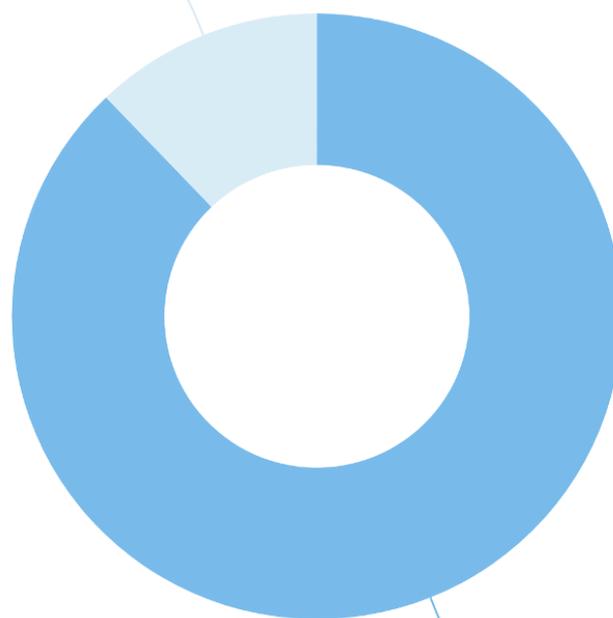
Dipendenti coinvolti nell'anno			Media dei dipendenti per progetto			% dipendenti per progetto			Tendenza		
2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
153	87	94	13	12	16	11,09%	10,36%	13,06%	-	-43,14%	8,05%

Ammontare complessivo delle sovvenzioni in €



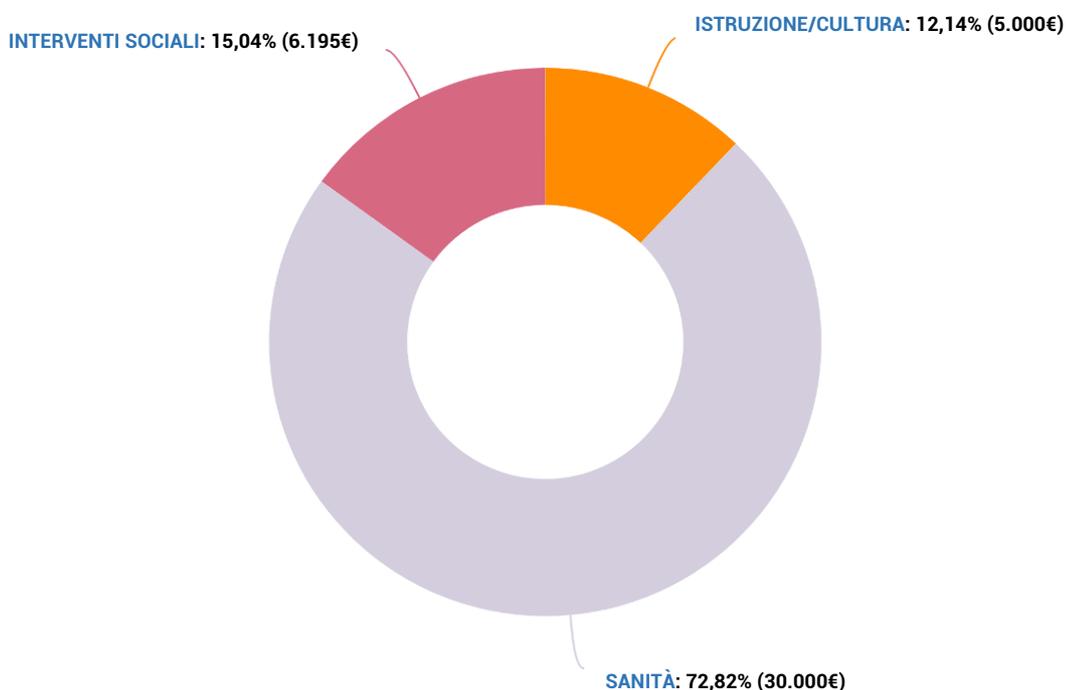
Ripartizione delle sovvenzioni per tipologia d'intervento

PROGRAMMA IMPULSE: 12,14% (5.000€)

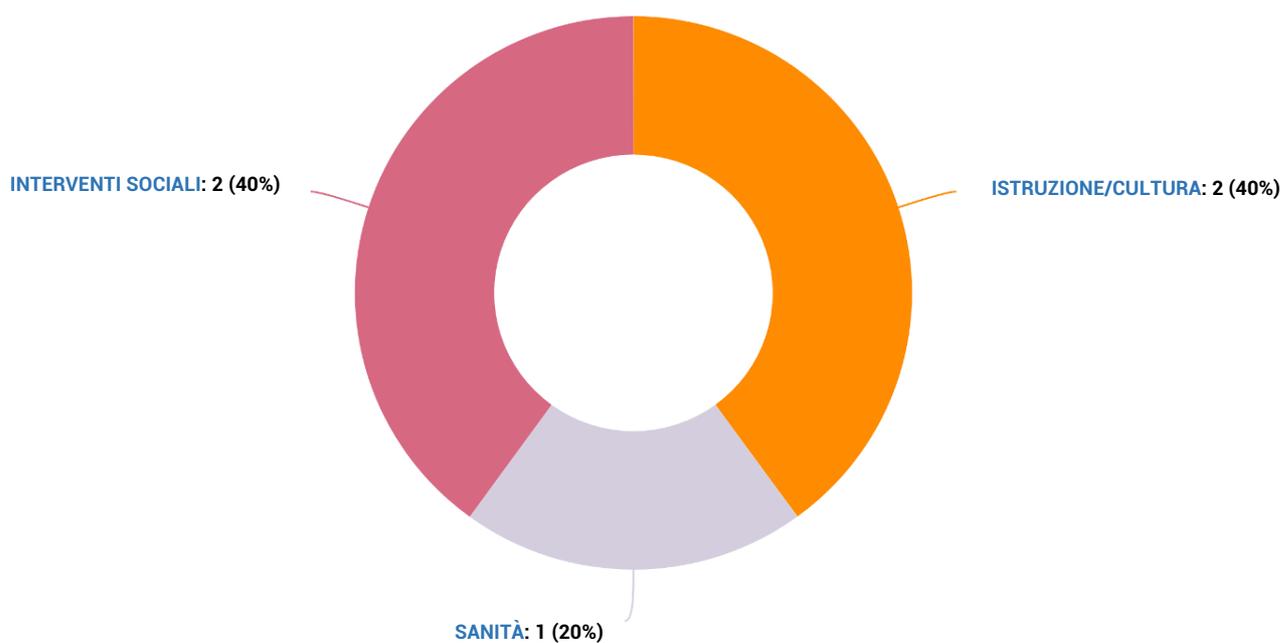


PROGRAMMI FUORI DA IMPULSE: 87,86% (36.195€)

Ripartizione delle sovvenzioni per ambito d'intervento



Progetti sostenuti per ambito d'intervento



Con il supporto della Fondazione Up, nell'ambito del programma IMPULSE, Up Day si è attivata su due progetti nel periodo 2017/2020: L'Albero della Vita e Opimm.

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.

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.



ONLUS

**L'Albero
della Vita**

PROGETTI D'AMORE
PER I BAMBINI

Orticoltura: 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 "Orticoltura: 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.

Dispensa solidale

«Il coronavirus ha provocato l'acuirsi della povertà alimentare diffusa. Non si tratta di un concetto astratto: è la disponibilità di una quantità di cibo insufficiente (non si consumano abbastanza pasti quotidiani) e una dieta inadeguata e poco diversificata. Una vera emergenza che colpisce soprattutto donne e minori»

Rapporto "La Pandemia che affama l'Italia. Covid-19, povertà alimentare e diritto al cibo", ActionAid

Per far fronte all'emergenza alimentare generata anche dall'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19, Up Day ha aderito al progetto DISPENSA SOLIDALE, contribuendo a distribuire migliaia di pacchi alimentari per un valore complessivo di 5000€.

I pacchi alimentari (o food box) rappresentano una soluzione efficace e concreta per contrastare la povertà alimentare che ha colpito tante famiglie nel 2020, anche nelle nostre città.

Ciascuna confezione conteneva prodotti di prima necessità e a lunga conservazione (pasta, riso, pomodori pelati, legumi, farina) da distribuire alle famiglie in difficoltà.

Il progetto è stato lanciato da Camst che si è occupata del confezionamento dei pacchi alimentari, che sono poi stati donati a realtà che da anni operano a Bologna con serietà e generosità a favore delle persone in difficoltà: Caritas, Cucine Popolari e Antoniano.



FONDAZIONE
POLICLINICO
SANT'ORSOLA

Si tratta della prima Fondazione in Emilia-Romagna alleata di un ospedale pubblico.

Up Day, insieme ad altre 8 importanti realtà economiche del territorio (8 imprese ed 1 istituto bancario) si è fatta promotrice della costituzione di questo ente non profit affinché il Policlinico Sant'Orsola (uno dei tre principali ospedali della città di Bologna) possa essere sempre più accogliente e la qualità delle sue cure sempre all'avanguardia per il bene della comunità intera.

Il Policlinico Sant'Orsola è infatti abitato da migliaia di persone ogni giorno, ogni momento. Qui la vita è forte e vulnerabile, qui insieme ci si prende cura. Ed è dall'incontro di questa relazione di cura con la passione delle imprese e di tutti i cittadini che è nata e continua a crescere questa Fondazione.

La partecipazione è co-progettazione, infatti, i progetti nascono grazie alla condivisione e valorizzazione di ogni esperienza. Nascono da chi qui lavora, da chi nelle corsie dell'ospedale si cura o assiste come familiare o volontario chi è malato o degente. Affinché i progetti rispondano alle esigenze reali di chi vive il Sant'Orsola.

Il 100% delle donazioni vanno a sostenere i progetti.

Up Day, insieme alle altre 8 realtà del territorio che per prime hanno creduto e sostengono questa buona causa, si è impegnata a versare una quota annuale che va nel fondo di gestione della Fondazione, per garantire così che il 100% di ogni donazione vada direttamente a sostegno dei progetti che potranno realizzarsi grazie alla generosità di: cittadini, associazioni, aziende, fondazioni.

Per maggiori dettagli sull'attività della fondazione si rimanda al sito www.fondazionesantorsola.it.

ACQUISTI RESPONSABILI

Politica del 2020 Co-Building con fornitori e partner

CONTESTO

Per raggiungere il successo a lungo termine, è importante tenere sotto controllo i rischi che possono avere un impatto negativo sul buon funzionamento della società. La politica di gestione dei rischi del Gruppo Up mira a proteggere tutti i suoi processi, compreso quello di approvvigionamento. La Politica per gli Acquisti Responsabili definisce il quadro procedurale entro cui si sviluppa il processo d'approvvigionamento.

Per Up Day, essere un attore economico socialmente responsabile significa anche acquistare in modo diverso. Al fine di attuare una politica di approvvigionamento coerente con la propria strategia e di costruire relazioni durature con i propri fornitori, Up ha redatto una CARTA DEGLI ACQUISTI RESPONSABILI.

Al di là dei criteri cosiddetti "standard" (qualità, costi, tempistiche), l'acquisto responsabile è sia una questione sociale sia una questione ambientale che interessa ogni fase del processo di approvvigionamento, soprattutto nella scelta di fornitori, prodotti e servizi.

Questo approccio si basa sull'implementazione di un rapporto di cooperazione con i fornitori, per ottenere il controllo bilaterale degli aspetti che riguardano lo sviluppo sostenibile.

POLITICA

La CARTA DEGLI ACQUISTI RESPONSABILI, pubblicata nel 2015, è stata sviluppata da un gruppo di lavoro che includeva dipendenti le cui posizioni non erano necessariamente legate agli acquisti. Fornisce linee guida per mantenere proficue relazioni di lungo termine con i fornitori di Up.

Nel 2018 è stata redatta una Politica di Acquisto Responsabile, collocando la Carta e l'approccio in un contesto normativo che è cambiato significativamente negli ultimi 4 anni. Questa politica riflette la volontà di Up di disciplinare le proprie pratiche di acquisto in conformità con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite, nonché con la legislazione e gli standard in vigore nei paesi in cui il Gruppo opera, compresa l'Italia.

Questo documento delinea l'impegno del Gruppo nei confronti delle questioni sociali, ne definisce i principi e offre passaggi chiave per un approccio responsabile e per costruire rapporti duraturi con i propri fornitori, basati sulla fiducia, la cooperazione, la co-costruzione e il rispetto reciproco nel quadro della prossimità e della creazione di valore condiviso.

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Distinguersi acquistando diversamente	→	<p>Incorporare criteri "responsabili" cioè legati alla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) oltre a criteri "standard" (qualità, costi, scadenze, ecc.) in tutte le fasi del processo di approvvigionamento, in particolare nella scelta dei prodotti o servizi e dei relativi fornitori.</p> <p>Avere almeno un criterio CSR nella selezione dei fornitori.</p>
Realizzare servizi in collaborazione con i nostri fornitori	→	<p>Rendere la sostenibilità una priorità assoluta quando si tratta delle nostre relazioni con fornitori e partner.</p> <p>Creare una relazione "win-win" con valore condiviso.</p> <p>Offrire prodotti e servizi innovativi.</p>
Sviluppare progetti CSR interdisciplinari	→	<p>Integrare la politica ambientale con la politica degli acquisti responsabili.</p> <p>Unire le esigenze e competenze in materia di acquisti responsabili con quelle relative alla sostenibilità in progetti interdisciplinari.</p>

RISULTATI

Fornitori con meno di 250 dipendenti

	%
2018	88,79%
2019	68,69%
2020	84,76%

Fornitori che favoriscono il progresso sociale

	%
2018	0,47%
2019	0,00%
2020	0,48%

Fornitori locali

	%
2018	34,58%
2019	71,72%
2020	90,00%

Tempo medio di pagamento dei fornitori

2018	2019	2020
45 giorni	45 giorni	45 giorni

Fornitori valutati in base a criteri CSR

2018	2019	2020
0	0	6,67%

PROGRAMMA AMBIENTALE

Politica del 2020 Tutelare l'ambiente

CONTESTO

Il riscaldamento globale è un problema che deve essere affrontato a livello mondiale e tutti insieme. Nell'affrontare questa grande sfida, Up è proattiva e responsabile.

Aderendo al Global Compact delle Nazioni Unite, inserendo la lotta al riscaldamento globale nel proprio piano strategico, incoraggiando le proprie Consociate a compiere azioni concrete e valorizzando le iniziative intraprese dai propri dipendenti... Up agisce al proprio livello ed è contribuendo a costruire un mondo migliore per le generazioni future.

POLITICA

Day Up ha sviluppato una politica per la gestione ambientale già nel 2008. Dal 2018 anche il Gruppo Up ha definito una sua politica per la tutela ambientale che vede il cambiamento climatico come principale punto di riferimento per cui è fortemente caratterizzata dall'impegno a ridurre le emissioni di carbonio.

La strategia seguita per la tutela ambientale è articolata in tre fasi.

Monitoraggio

Up Day, così come le altre principali società del Gruppo Up, spesso spingendosi anche oltre gli obblighi normativi, effettua con regolarità il calcolo delle emissioni di gas serra generate direttamente o indirettamente dalle proprie attività

Intraprendere azioni concrete e coinvolgere il personale

Le misure per ridurre i gas serra sono al centro della strategia del Gruppo Up sulla riduzione delle emissioni di carbonio.

In quest'ottica sono state individuate 5 aree ritenute rilevanti per il coinvolgimento del personale aziendale:

- Agire sull'approvvigionamento delle materie prime
- Promuovere la riduzione degli sprechi
- Ridurre l'impatto delle trasferte
- Ridurre il consumo di energia
- Fornire ai clienti prodotti e servizi eco-sostenibili.

Compensazione

Nella convinzione che si debba agire oggi per limitare l'intensificarsi dell'effetto serra, il Gruppo Up sta puntando ad ottenere la neutralità rispetto alle emissioni di carbonio. Per raggiungere questo obiettivo compatibilmente con le proprie attività produttive, la strategia del Gruppo prevede la compensazione delle emissioni residue.

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Per realizzare la propria politica ambientale ed in particolare, per ridurre le emissioni di carbonio, sono stati definiti specifici obiettivi e piani d'azione.

- Rinnovare il processo di misurazione dell'impronta di carbonio.
- Avviare e perseguire azioni concrete per la riduzione dei gas serra in linea con la politica ambientale del Gruppo Up. L'attuazione di queste azioni e la loro diffusione agli stakeholder sono monitorate mediante una roadmap specifica.
- Sensibilizzare e coinvolgere i dipendenti nella lotta al riscaldamento globale proponendo, tra l'altro, un'attività di mobilitazione interfunzionale: il World Clean Up Day.
- Rinnovare il processo di compensazione volontaria delle emissioni residue.

RISULTATI

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.

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.

In prospettiva, la tendenza globale alla dematerializzazione comporterà una significativa riduzione delle emissioni legate alla produzione ed alla lavorazione della carta.

Agire nel quotidiano

Non sono solo le attività produttive, ma anche le attività quotidiane, l'organizzazione del lavoro e le abitudini individuali che incidono sull'impatto ambientale di Up Day.

Nelle tre aree considerate più impattanti in termini di emissione di carbonio, ovvero i viaggi, l'utilizzo della carta negli uffici e il consumo di elettricità, Up Day si è impegnata ad adottare modelli di consumo responsabili. Inoltre, l'azienda sta incoraggiando il personale a seguire comportamenti virtuosi e ad essere più attenti riguardo alla gestione dei rifiuti.

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.

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

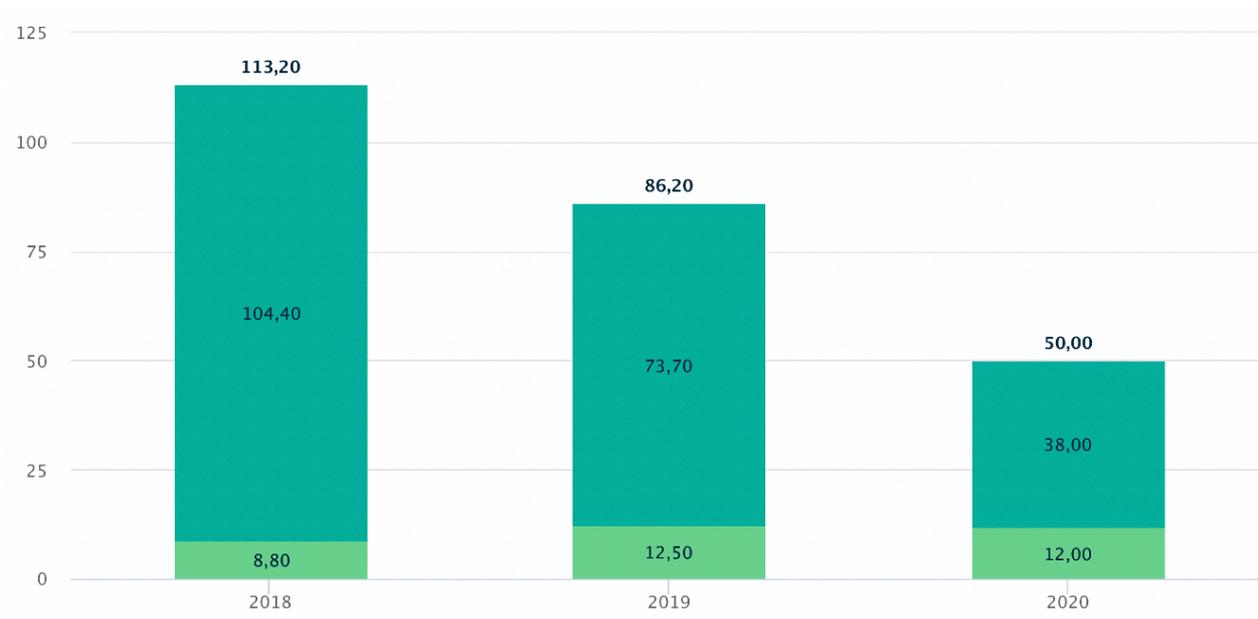
Tutte le unità locali di Up Day hanno i fini commerciali come destinazione d'uso per cui l'acqua è utilizzata solo per scopi sanitari. Anche le attività di produzione affidate a terzi (in particolare la stampa e la lavorazione dei buoni) non prevedono consumi d'acqua. Per questo motivo il consumo idrico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

Carta acquistata per la produzione dei buoni (tonnellate)



Carta per i buoni

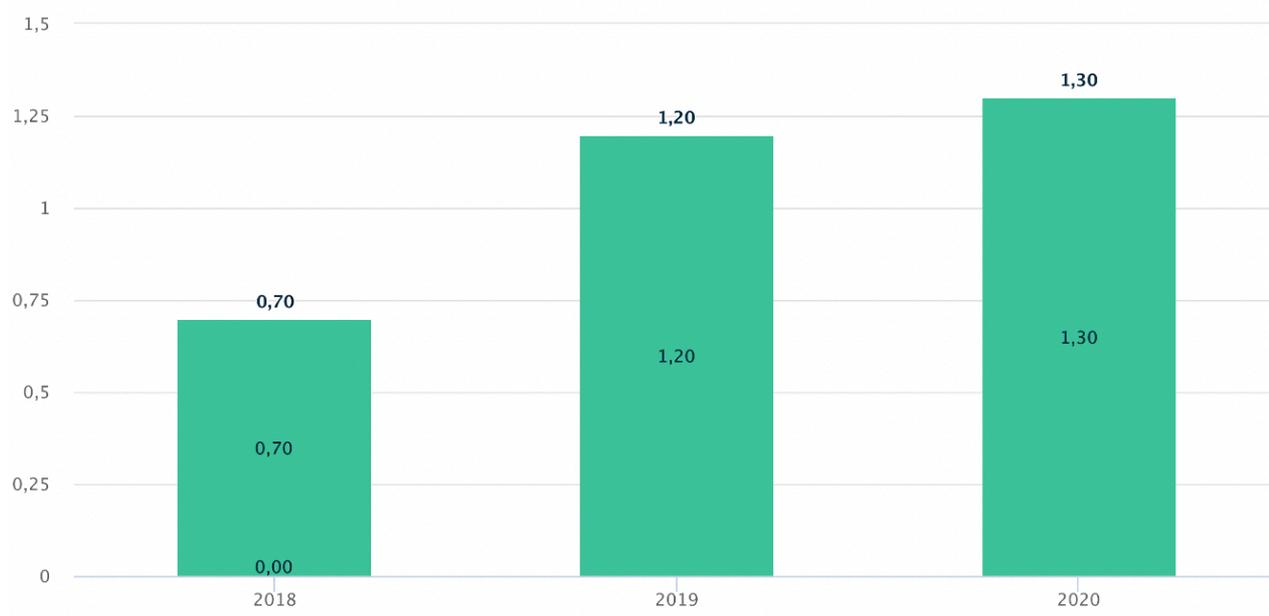
Carta per le copertine

Carta proveniente da foreste rinnovabili

2018	2019		2020	
PEFC o FSC	PEFC o FSC	Tendenza	PEFC o FSC	Tendenza
100%	85,5%	-14,58%	77,50%	-9,24%

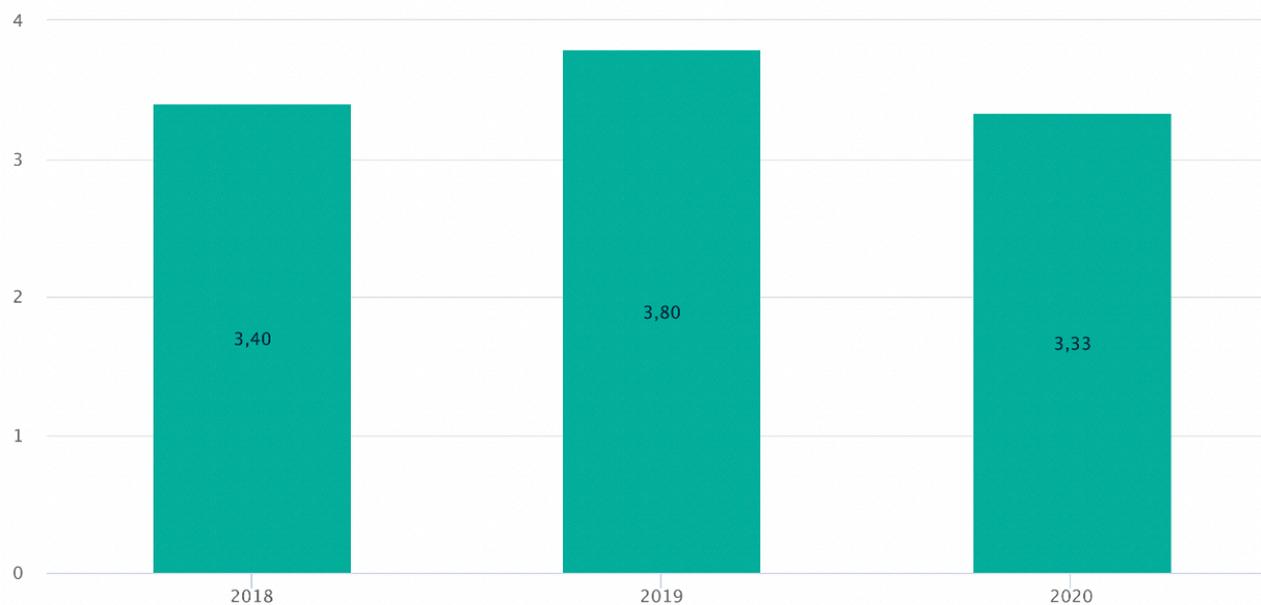
Plastica (PVC) acquistata per le tessere dei buoni pasto elettronici

(tonnellate)



Carta acquistata per uso interno a Day

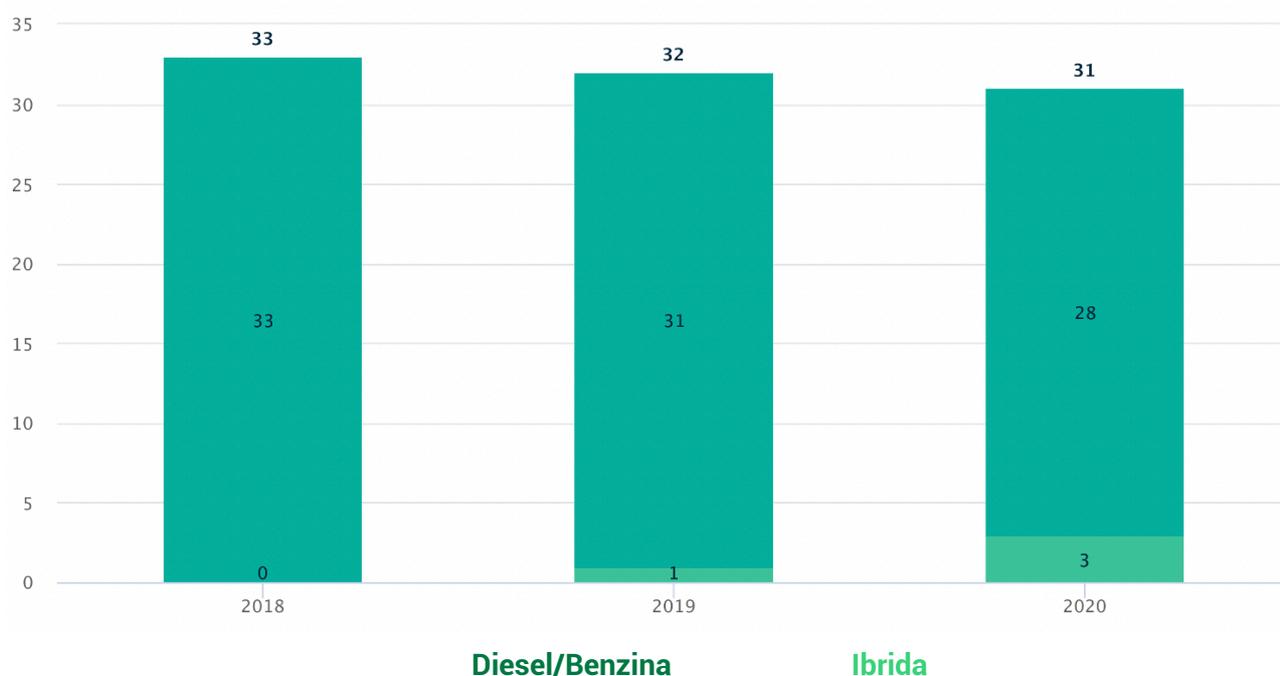
(tonnellate)



Carta acquistata per uso ufficio per dipendente

2017		2018		2019		2020	
Kg	Kg	Tendenza	Kg	Tendenza	Kg	Tendenza	
22,22	29,57	+33,04%	31,67	+7,11%	22,75	-12,37%	

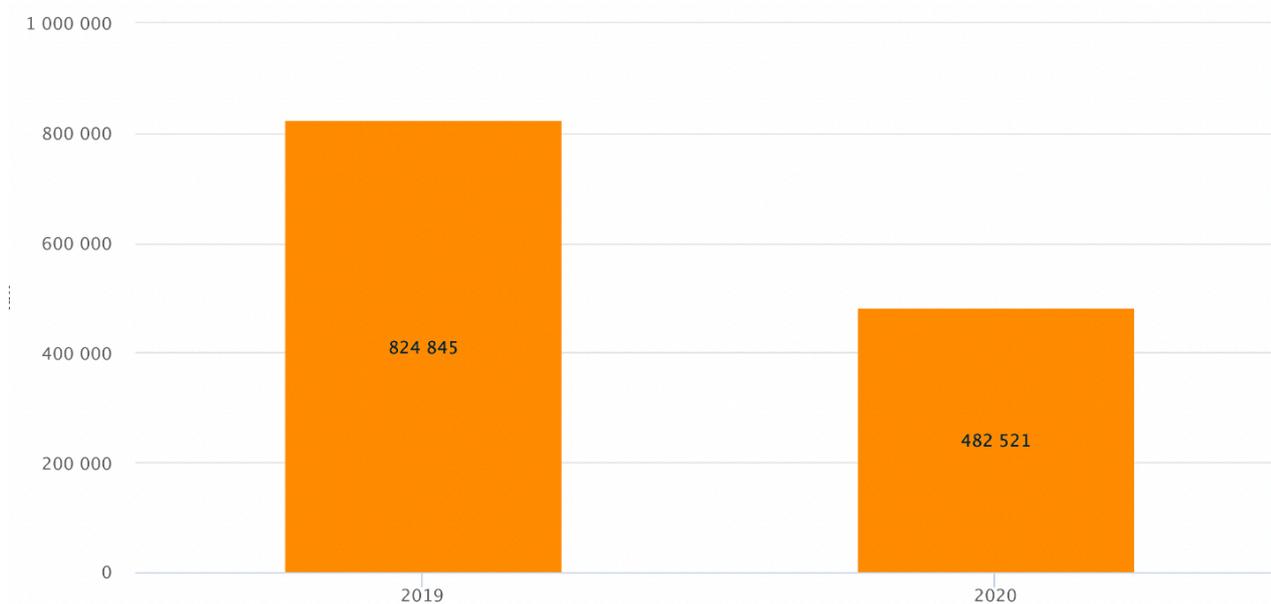
Ripartizione dei veicoli per tipologia di alimentazione



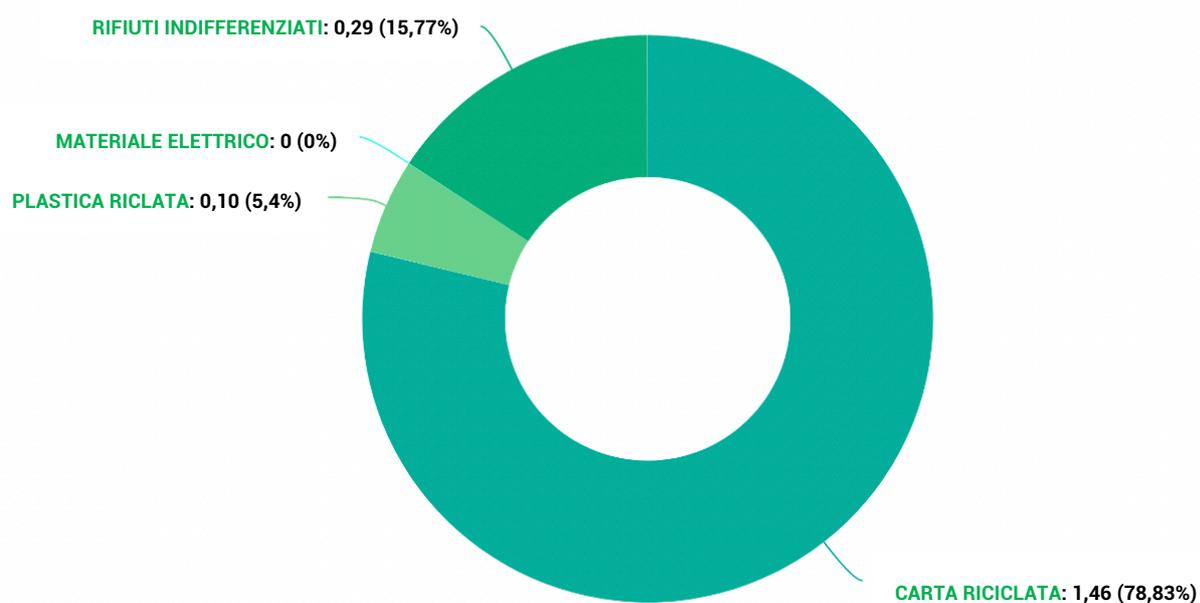
Consumo di carburante in litri

2018		2019			2020		
Totale	Per veicolo	Totale	Per Veicolo	Tendenza	Totale	Per Veicolo	Tendenza
59.314	1.797,39	58.849	1.839,03	-0,78%	33.645	1.085,32	-42,83%

Chilometri percorsi per il tragitto casa-lavoro



Quantità di rifiuti



www.day.it