

Up Day

RELAZIONE

EXTRA-FINANZIARIA

2021



**Il tuo benessere
quotidiano**

WE ARE UP



IL GRUPPO UP E UP DAY

Il Gruppo UP: 2951 collaboratori che operano in 22 paesi 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 118 dipendenti (dato al 31/12/2021), producendo un fatturato annuo di quasi 692 milioni di euro grazie a 663.250 beneficiari di 46.144 aziende clienti.

COSA FACCIAMO

Sviluppiamo soluzioni per l'intermediazione di benefit mediante sistemi di emissione e gestione di titoli di legittimazione con utilità sociale, lavorando a stretto contatto con gli operatori economici locali.

Forniamo alle aziende ed alle comunità i mezzi per agire sui propri territori per incrementare il potere di acquisto e migliorare la qualità della vita del personale dipendente e dei cittadini.

Operiamo attivamente per consentire a tutti un'alimentazione più sana, un accesso al tempo libero ed alla cultura più diffuso e per promuovere un modello di consumo più responsabile.

Coerentemente con il modello cooperativistico del gruppo Up, contribuiamo alla realizzazione di una società più sostenibile che ponga l'essere umano al centro dell'economia.

Sin dalle sue origini, Up ha saputo coinvolgere i suoi stakeholder (beneficiari, aziende clienti, commercianti affiliati, autorità pubbliche, parti sociali, organizzazioni del terzo settore, ecc.) nella realizzazione di Chèque Déjeuner e poi del Groupe Up. Questo modello originario e pionieristico ha caratterizzato la nostra diversificazione portandoci all'attuale sviluppo internazionale.

"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.

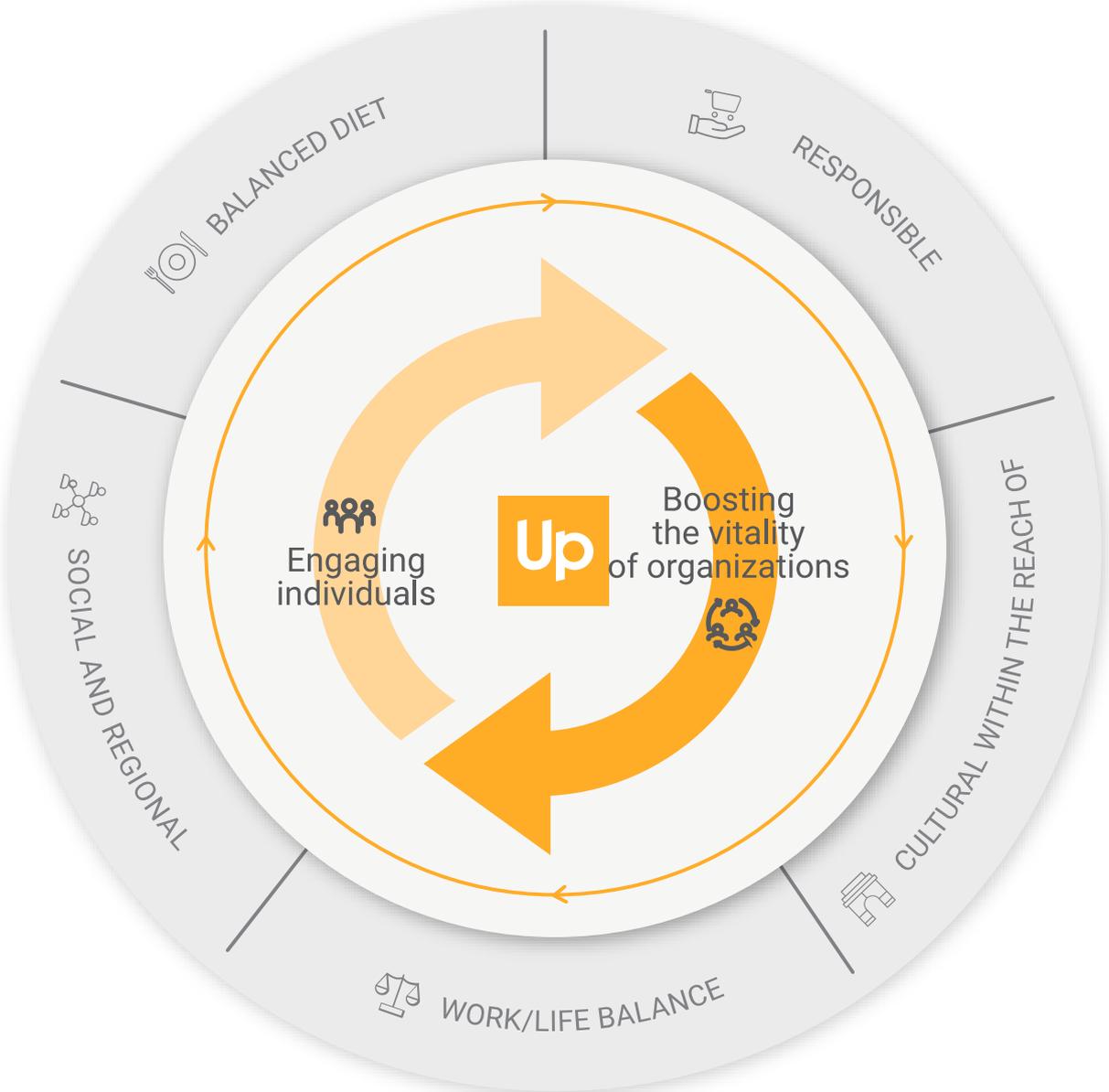
Up Day progetta e realizza soluzioni di welfare aziendale che consentono ai datori di lavoro di migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti armonizzando la dimensione professionale con gli impegni familiari e l'esigenza di sviluppare sé stessi nelle dimensioni extra professionali.

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

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

Il nostro piano strategico fissa le 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 nuovamente sulle sfide fondamentali dell'azienda a beneficio dei clienti, dei partner e delle altre parti interessate.

Anche nel 2021, così come nel 2020, la priorità del Gruppo UP è stata quella di mantenere i livelli di competitività raggiunti e sviluppare un piano di rilancio basato sul controllo dei costi, focalizzazione sul core business e digitalizzazione dell'offerta per espandere il nostro ecosistema di partnership ed alleanze su tutti i territori.

Congiuntamente è stato rielaborato il nostro approccio alla responsabilità sociale d'impresa adattandolo al contesto e potenziandolo: Up Social Impact 2025 è progettato per alimentare e completare il piano di ripresa ed al contempo istituire un nuovo modello di governance.

La componente CSR del nostro piano strategico – Up Social Impact 2025 – sarà implementata nel 2022 ed i primi risultati saranno presentati nella relazione extra finanziaria che sarà pubblicata nel 2023.

Nel 2021 il lavoro principale è stato quello di organizzare una governance specifica finalizzata alla CSR che si tradurrà nell'istituzione di un comitato direttivo strategico ed operativo che consentirà al consiglio di amministrazione del gruppo, al presidente ed a tutte le controllate di operare in stretto coordinamento riguardo a queste tematiche.

Con questa ristrutturazione del sistema CSR del gruppo, intendiamo migliorare la coerenza, l'impatto, la diversificazione e dare nuovo impulso alla crescita.

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 considerati dalle parti interessate come un partner affidabile
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	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.

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'esaustività 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 2021

Mettere in sicurezza l'azienda

Up Day è impegnata nella prevenzione e nella gestione dei rischi derivati dalle proprie attività ed è orientata alla protezione di tutte le parti interessate.

CONTESTO

L'organizzazione messa in opera per il controllo e la gestione dei rischi è basata su diversi livelli.

A livello di Gruppo Up, le procedure si inseriscono nel quadro generale definito dal Consiglio di Amministrazione (e monitorato dal Comitato Controllo e Rischi) e sono attuate sotto la diretta responsabilità della Direzione Generale, delle sue funzioni operative e funzionali (COMEX) e delle controllate francesi ed estere, tra cui Up Day. Pertanto, la gestione del rischio è un'attività che coinvolge tutti i livelli dell'organizzazione ed è sotto il diretto controllo della casa madre.



POLITICA

La gestione dei rischi in Up Day è articolata secondo sei politiche così articolate:

LA MATRICE DEI RISCHI

Compliance

Rischi di lungo termine

Rischi di breve termine o rischi operativi

LA GESTIONE DEI RISCHI

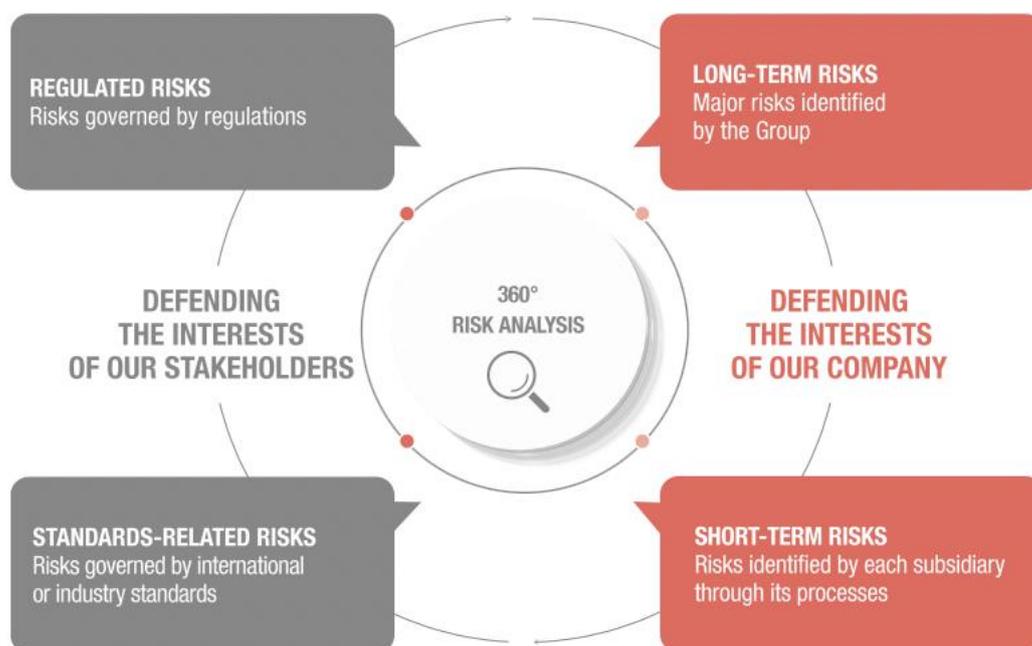
Gestione delle non conformità

Gestione dei controlli periodici

Gestione del coordinamento e della formazione

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.



GESTIONE DEI RISCHI

4. GESTIONE DELLE NON CONFORMITÀ

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

5. MONITORAGGIO

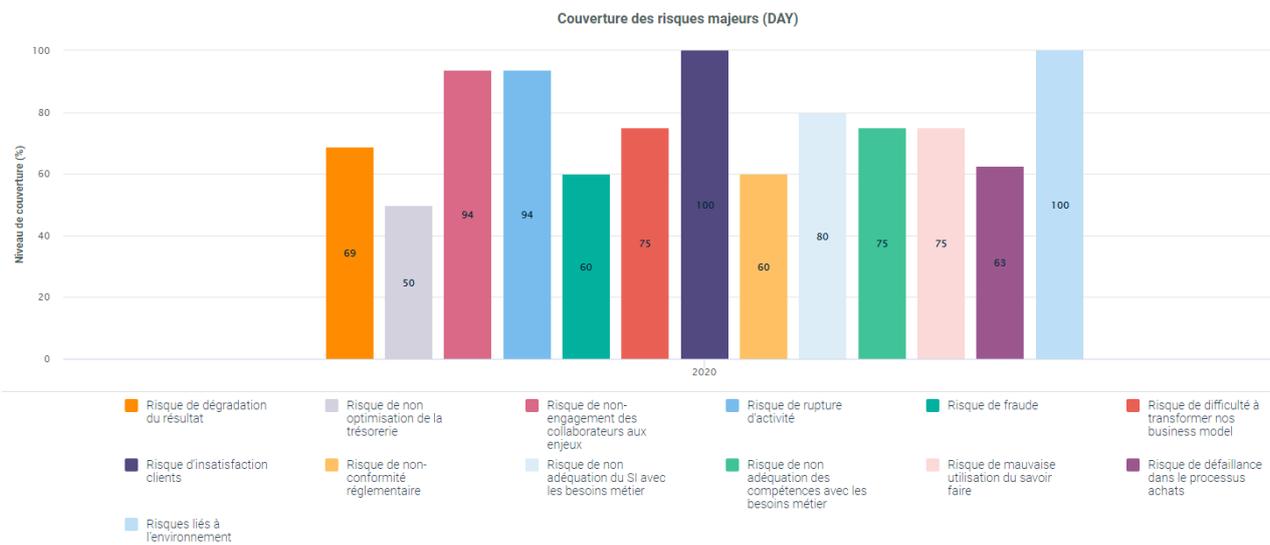
Controlli periodici per verificare la consistenza dei sistemi, l'adeguatezza delle risorse e l'efficacia della gestione.

6. COORDINAMENTO

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



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; SA8000; ISO 27001; ISO 27701.</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>

FORMAZIONE PER LA COMPLIANCE

FORMAZIONE REGOLAMENTATA SUDDIVISA PER TEMATICA – GRUPPO UP

Nombre d'heures de formation réglementaire par thème

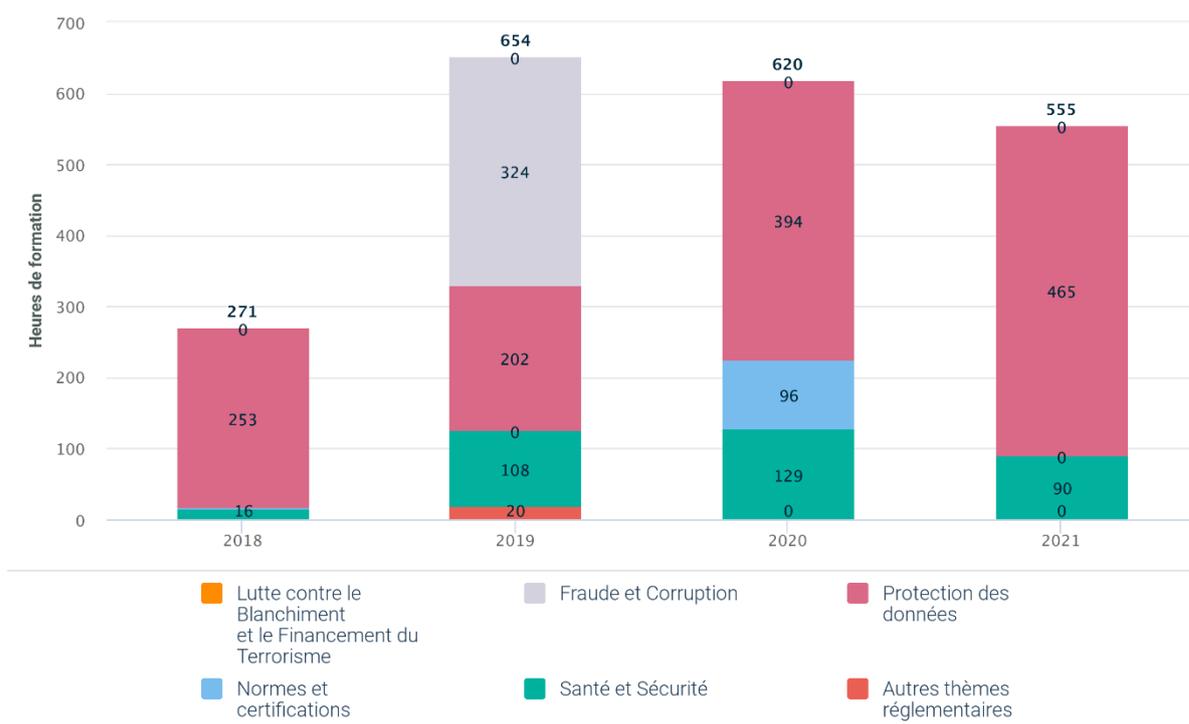
	2018	2019		2020		2021	
	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE D'HEURES	Tendance	NOMBRE D'HEURES	Tendance	NOMBRE D'HEURES	Tendance
Lutte contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme	221	1 407	536,65 %	721	-48,77 %	824	14,30 %
Fraude et Corruption	1 562	1 198	-23,28 %	1 254	4,68 %	1 454	15,97 %
Protection des données	1 769	3 691	108,65 %	3 885	5,25 %	3 268	-15,87 %
Normes et certifications	386	1 310	239,49 %	798	-39,08 %	1 059	32,64 %
Santé et Sécurité	2 529	2 825	11,71 %	3 531	25,01 %	4 078	15,49 %
Autres thèmes réglementaires	345	10 542	2 955,57 %	1 340	-87,29 %	1 541	14,98 %
GROUPE	6 811	20 972	207,92 %	11 528	-45,03 %	12 223	6,03 %

FORMAZIONE REGOLAMENTATA SUDDIVISA PER TEMATICA – UP DAY

Nombre d'heures de formation réglementaire par thème (DAY)

	2018	2019	2020	2021
Lutte contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme	0	0	0	0
Fraude et Corruption	0	324	0	0
Protection des données	253	202	394	465
Normes et certifications	2	0	96	0
Santé et Sécurité	16	108	129	90
Autres thèmes réglementaires	0	20	0	0
TOTAL	271	654	620	555

Nombre d'heures de formation réglementaire par thème (DAY)



CERTIFICAZIONI E ATTESTAZIONI DI DAY

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

- Qualità
- Responsabilità sociale e condizioni di lavoro
- Ambiente
- Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro
- Gestione delle informazioni e dei dati personali
- 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
- Uni Cei En Iso/lec 27001:2017 "Tecnologie Informatiche - Tecniche di sicurezza - Sistemi di gestione della sicurezza dell'informazione" rilasciata nel 2021 da TÜV Italia
- Uni Cei En Iso/lec 27701:2019 "Tecniche di sicurezza - Estensione a ISO/IEC 27001 e ISO/IEC 27002 per la gestione delle informazioni in ambito privacy - Requisiti e linee guida" rilasciata nel 2021 da 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 31/03/2022.

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 (la scadenza è prevista nel 2022).

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.

CERTIFICAZIONE ISO 27001 E ISO 27701

Andare oltre la conformità alle normative sulla protezione dei dati aiuta a guidare il successo aziendale.

Il processo di trasformazione digitale che UP Day ha avviato dal 2019, ha beneficiato durante il periodo caratterizzato dalla pandemia da COVID 19 di una sensibile accelerazione dovuta all'espansione della domanda di servizi dematerializzati da parte sia dei clienti, dia degli utenti.

Con l'incremento dell'offerta digitale però si sono accentuati i rischi connessi alla cybersecurity. Per questo motivo, Up Day ha deciso di ottenere la certificazione ISO 27001/27701 implementando un sistema di gestione finalizzato alla protezione dei dati e dell'architettura informatica preposta alla gestione delle interfacce con clienti, utenti, partner e personale dipendente; il tutto in continuità e coerenza con gli altri sistemi di gestione già attivi in azienda, ad esempio, quello per la qualità e per il trattamento dei dati personali (privacy).

La certificazione ISO 27001 ed ISO 27701 è stata anche occasione, in Up Day, per potenziare e rafforzare le piattaforme digitali aziendali, migliorare l'organizzazione dei processi ed intensificare la formazione del personale dipendente.

Tra i risultati più importanti che sono stati raggiunti, oltre alla certificazione, registriamo un aumento della consapevolezza del personale, a tutti i livelli, riguardo ai rischi informatici, una più efficace collaborazione tra le unità organizzative ed un miglioramento dei servizi ai clienti.

Infine, il miglioramento della percezione di sicurezza ed affidabilità trasmessa ai nostri clienti ci ha consentito di migliorare ancora il nostro posizionamento sul mercato con conseguenti vantaggi in termini commerciali ed economici.



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 consentendo in tal modo a ciascuna filiale di partecipare alla valutazione per migliorare le proprie pratiche di RSI.

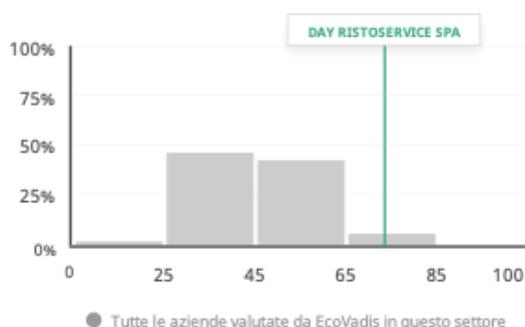
Il punteggio complessivo di EcoVadis riflette la qualità del sistema di gestione della RSI delle aziende al momento della valutazione: ci collochiamo in quel 2% di organizzazioni che operano in maniera maggiormente proattiva e responsabile, in riferimento a quella che viene definita Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Gestione innovativa e responsabilità sociale, ecologica ed economica vanno, nella nostra azienda, di pari passo

Nel 2022 Up Day ha partecipato alla valutazione Ecovadis riferita ai dati del 2021 ottenendo il punteggio di 74/100 entrando così nella fascia GOLD; nel 2020, con un punteggio di 73/100 eravamo nella fascia "PLATINUM".

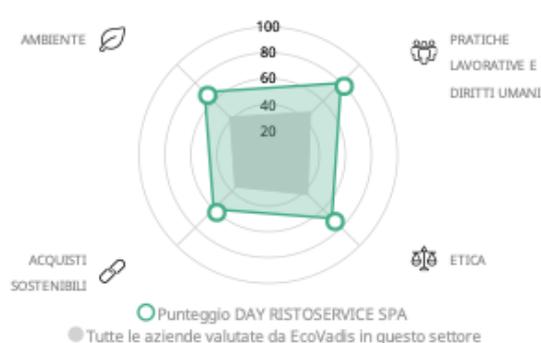
Di seguito si riporta il dettaglio della composizione del punteggio.



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.

Consiglio di Amministrazione (CA)

	2018		2019		2020		2021	
	Nombre	Nombre	Leance	Nombre	Leance	Nombre	Leance	
Nombre de femmes	2	8	300,00%	3	0,00%	8	0,00%	
Nombre d'hommes	10	8	20,00%	7	1250%	7	0,00%	
Nombre de membres	12	16	33,33%	5	-6,25%	15	0,00%	
Durée du mandat	4	4	0,00%	4	0,00%	4	0,00%	
Nombre de réunions	10	10	0,00%	14	100,00%	14	0,00%	
Taux de participation	93%	95%	2,19%	96%	1,25%	100%	448%	

Comitato Esecutivo del Gruppo (COMEX)

	2018	2019	2020	2021
	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Nombre de femmes	4	5	3	3
Nombre d'hommes	10	11	9	9
Nombre de membres	14	16	12	12
Nombre de jours de formations	-	0	2	1
Nombre de réunions	5	10	35	10
Taux de participation	100%	98%	99%	99%

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 2021, 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 rinnovato tramite elezioni 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 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 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 2021, in Up Day sono state tenute 2 assemblee sindacali per un totale di 82,54 ore/uomo.

88 lavoratori hanno partecipato ad almeno un'assemblea sindacale.

Gli iscritti al sindacato sono 10, pari al 8,4% 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 2021, 2 lavoratori hanno partecipato ad una giornata di sciopero nazionale. Non ci sono state vertenze né scioperi diretti contro l'azienda.



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.

www.improntaetica.org

PROGRAMMA ECONOMICO

Politica del 2021

Confermare ed accentuare il processo di trasformazione verso il digitale

La politica del Gruppo Up è finalizzata a favorire una crescita sostenibile mediante la trasformazione digitale di tutte le attività del gruppo.

CONTESTO

L'emergenza sanitaria che ha colpito il mondo intero ha aperto nuovi scenari e modificato l'approccio al lavoro in molti contesti. Puntando sulle proprie attività storiche (buoni pasto, buoni acquisto, welfare aziendale), Up Day compie una svolta strategica adeguandosi ai nuovi usi e consumi del mondo del lavoro offrendo soluzioni innovative che garantiscano un'esperienza utenti fluida ed affidabile.

Per accelerare ed arricchire questo processo, in particolare sul fronte della digitalizzazione dei processi, sono stati avviati diversi processi di acquisizione di partecipazioni in start-up innovative.

L'obiettivo, così come esplicitato dal presidente del Gruppo Up è quello di "Favorire alleanze innovative che contribuiscono ad accelerare la digitalizzazione delle nostre offerte 'core business' con impatto positivo per il nostro ecosistema" (Presidente della cooperativa Up, Youssef Achour).



POLITICA

Nel 2021 è stata avviata la politica di rilancio del gruppo Up nelle sue attività. È stata elaborata una tabella di marcia focalizzata su:

- sviluppo commerciale,
- ripresa economica,
- rafforzamento delle strutture organizzative
- controllo dei costi di struttura.

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Il gruppo Up è un creatore di soluzioni e servizi con utilità sociale e locale. Fornisce alle aziende ed alle comunità i mezzi per agire - il più vicino possibile ai territori di pertinenza - a favore del miglioramento del potere d'acquisto e della qualità della vita dei lavoratori dipendenti e dei cittadini.

Up opera per promuovere l'accesso a cibi, cultura e tempo libero più sani per tutti ed un consumo più responsabile. Fedele al suo modello cooperativo, il gruppo Up contribuisce così a una società più sostenibile che metta le persone al centro dell'economia.

Il programma CAP 2023 è articolato in quattro assi indipendenti ma interconnessi e 9 obiettivi specifici.



4 AXES DE DÉVELOPPEMENT



DÉVELOPPER NOS ACTIVITÉS EN EUROPE ET EN MÉDITERRANÉE



CONSOLIDER NOTRE CŒUR DE MÉTIER



ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION DIGITALE DE NOS ACTIVITÉS



ÉLARGIR NOTRE ÉCOSYSTÈME DE PARTENARIATS ET D'ALLIANCES

9 OBJECTIFS



Être identifié pour l'impact positif de nos solutions dans les territoires



Développer notre expertise au service des acteurs de l'économie de proximité



Faire de notre ancrage territorial un **levier de croissance durable partagée**



Être un tiers de confiance pour les entreprises et les pouvoirs publics, les salariés et les citoyens



Enrichir nos solutions de moyens de paiement et de services à utilité sociale et locale



Proposer des solutions digitales compétitives et adaptées aux besoins du marché



Accélérer notre transformation digitale pour répondre aux évolutions et usages



Être un partenaire reconnu pour diversifier nos offres et créer des synergies



Nouer des partenariats et alliances avec un écosystème qui partage autour de nous nos enjeux et valeurs

RISULTATI

Con questo approccio e le soluzioni conseguenti, il Gruppo Up mira a supportare i territori sostenendo le attività locali ed i lavoratori dipendenti beneficiari dei nostri servizi in un contesto che anche nel 2021 si è dimostrato molto instabile.

Questi ultimi due anni sono stati caratterizzati 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 delle consegne 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, tre importanti soluzioni hanno consentito di affrontare e superare con successo la congiuntura negativa, consentendoci di crescere nonostante la crisi.

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.).

Buoni Solidali

Sono strumenti che assistono le persone e le famiglie in difficoltà e migliorano la loro qualità di vita in linea con i valori del Gruppo. Più flessibili delle donazioni alimentari o degli assegni sociali, i buoni solidali in versione digitale, 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.

Portale web per l'erogazione dei flexible benefit

Grazie a questo portale, i datori di lavoro più illuminati riescono a mettere a disposizione dei loro dipendenti opere e servizi di utilità sociale finalizzati a ridurre il cuneo fiscale delle retribuzioni, migliorare il potere d'acquisto dei lavoratori ed agevolare pratiche di armonizzazione tra vita professionale e vita privata.

	2019	2020	2021
VOLUME D'EMISSIONE in K€	606.729	556.063	690.790
di cui in forma cartacea	369.018	205.049	173.443
di cui in forma digitale	237.711	351.014	517.347
Percentuale di cartaceo sul totale	60,8%	36,9%	25,1%

NUMERO DI CLIENTI	2019	40.372
	2020	38.439
	2021	46.144
di cui, commercianti affiliati	2019	19.671
	2020	19.358
	2021	22.446
di cui, aziende committenti	2019	20.838
	2020	19.081
	2021	23.698
NUMERO DI BENEFICIARI	2019	550.383
	2020	534.390
	2021	663.250

PROGRAMMA SOCIALE

Politica del 2021

Supportare il personale nella trasformazione del Gruppo Up

CONTESTO

La capacità del Gruppo UP di essere al fianco dei dipendenti nei momenti belli così come in quelli brutti aiuta a far vivere quotidianamente lo spirito ed i valori cooperativistici, quelli che ci rendono orgogliosi di far parte di un modello economico sociale e solidale.

Il Gruppo è stato in grado di fornire risposte adeguate e proporzionate all'emergenza sanitaria, conciliando le preoccupazioni per la protezione dei dipendenti e la sostenibilità delle attività.

La politica HR ha dovuto adeguarsi concentrandosi sempre più sulla qualità della vita al lavoro e sull'armonizzazione tra dimensione privata e dimensione professionale di ognuno di noi migliorando le relazioni con le rappresentanze dei lavoratori e ricercando soluzioni innovative a supporto della ripresa economica.

Il Gruppo Up considera l'impegno nei confronti dei dipendenti un elemento chiave del proprio successo.

Alla base della cultura Up per la gestione del personale ci sono cinque valori:

- **IMPEGNO**: "ciascuno è protagonista del successo del Gruppo";
- **INNOVAZIONE**: "apprezziamo l'apertura, la curiosità e la creatività";
- **SOLIDARIETÀ**: "mobilitiamo il nostro tempo e le nostre competenze al servizio del progetto collettivo e di un'ambizione condivisa";
- **IMPRENDITORIALITÀ**: "incoraggiamo l'iniziativa e l'assunzione di responsabilità al servizio della collettività";
- **EQUITÀ**: "prestiamo particolare alla valorizzazione delle differenze ed alla riduzione delle disuguaglianze".

POLITICA

Dal 2020 la Direzione Risorse Umane del Gruppo ha scelto di orientare le sue attività secondo due direttrici: fidelizzare i lavoratori dipendenti ed attrarre nuovi talenti. Questa linea guida, unitamente ad un Employer Brand riconosciuto è funzionale a permettere ad ogni dipendente di fare delle proprie competenze un punto di forza per una vita più semplice ed una società più equa.

Risposta all'emergenza sanitaria ed alla crisi economica



La crisi sanitaria cominciata nel 2020 si è protratta per tutto il 2021. Pertanto, il Gruppo ha mantenuto anche nel 2021 le azioni avviate nel 2020, cioè, gestire i lockdown locali e far fronte alle difficoltà economiche conseguenti, in particolare razionalizzando i costi. Dando priorità al mantenimento delle conoscenze e delle competenze, ci si è focalizzati sulla promozione ed il sostegno della mobilità interna per sostenere e rafforzare i mercati più colpiti dalla crisi. Questo approccio ha garantito la salute e la sicurezza dei dipendenti assicurando al contempo prestazioni economiche soddisfacenti.

Promuovere la qualità della vita al lavoro



La situazione generatasi nel 2020 ed il piano di ripresa del Gruppo hanno collocato la qualità della vita al lavoro tra gli elementi primari del dialogo sociale. Sono stati implementati sistemi di supporto e comunicazione, in particolare sull'organizzazione del lavoro (lavoro ibrido), sull'ambiente di lavoro e sulla valorizzazione delle risorse (collaborazione, fiducia, cultura del feedback, lavoro da remoto).

Con il progetto Up Academy è stato possibile promuovere a livello internazionale la condivisione della cultura del Gruppo e delle pratiche comuni, sempre nel rispetto dei valori del Gruppo.

Lotta alla discriminazione ed alle molestie sessuali



La principale politica del Gruppo in quest'ambito consiste nel continuare la lotta contro la discriminazione, i comportamenti sessisti, le molestie sessuali e nel promuovere la diversità, garantendo in particolare la continuità occupazionale delle persone con disabilità. Inoltre, il Gruppo ha continuato a sensibilizzare e promuovere l'apertura e l'inclusione partecipando e realizzando eventi internazionali come la Giornata internazionale della donna, la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e la Settimana europea per l'occupazione delle persone con disabilità (SEEPH).

Come firmataria della carta "La France, une chance. Les entreprises s'engage!", la Cooperativa Up ha attuato azioni di sensibilizzazione dei dipendenti riguardo all'integrazione dei giovani, dei rifugiati e delle persone con diritto d'asilo nell'ambito della lotta alle discriminazioni.

Perseguire la trasformazione digitale →

- Express Up: sistema di sensibilizzazione del personale con funzioni dirigenziali riguardo alle tematiche hi-tech;
- creazione di un gruppo dedicato a big-data e supporto allo sviluppo delle competenze mediante percorsi formativi specifici;
- digitalizzazione dell'offerta formativa con il lancio di Up Academy, articolata su tre priorità: integrazione/inserimento, formazione manageriale e tecnica normativa;
- modernizzare il sistema di gestione del personale in Francia per rendere più fluida l'esperienza di collaboratori e manager.

Mantenere una cultura comune →

Per garantire l'impegno dei dipendenti nelle sfide del Gruppo, è stata data priorità all'implementazione di iniziative internazionali, come Up Academy, l'animazione ed il sostegno della comunità HR (HR Talk e HR Lunch) e la diffusione del brand HR "We Are Up Makers".

La Presidenza la Direzione Risorse Umane hanno incontrato i dipendenti nelle filiali internazionali, per promuovere il piano strategico, la cultura ed i valori del Gruppo.



OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Nel 2021, gli obiettivi della Direzione Risorse Umane e il coinvolgimento dei dipendenti riguardano azioni sia collettive sia individuali a supporto dell'attività.

<p>Risposta all'emergenza sanitaria ed alla crisi economica</p>	<p>→</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>Adattare l'offerta formativa 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>Utilizzare al meglio gli strumenti nazionali per far fronte alla crisi economica (sussidi ed ammortizzatori sociali).</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>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>

Mantenere una cultura comune



Continuazione delle azioni "We Are Up Makers", al fine di supportare il senso di appartenenza al Gruppo.

Sviluppo di moduli Academy Up sulle competenze comuni.

Realizzazione di piani di sviluppo delle competenze per i dirigenti (mentoring internazionale, incubazione di start-up, programma Executive, coaching...).



RISULTATI

EFFETTIVI TOTALI AL 31/12/2021

Effectif total au 31/12 (DAY)

	2018	2019		2020		2021	
	EFFECTIF	EFFECTIF	Tendance	EFFECTIF	Tendance	EFFECTIF	Tendance
DAY	115	120	4,35 %	120	0,00 %	118	-1,67 %

Effectif total au 31/12 (DAY)



EFFETTIVI TOTALI PER TRIMESTRE

Effectif total - trimestriel

	2019 - T4	2020 - T1	2020 - T2	2020 - T3	2020 - T4	2021 - T1	2021 - T2	2021 - T3	2021 - T4
	EFFECTIF								
DAY	120	123	122	121	120	116	113	113	118

ORGANICO SUDDIVISO PER GENERE

Effectif par genre

		HOMME			FEMME			TOTAL	
		Nombre	%	Tendance	Nombre	%	Tendance	Nombre	Tendance
DAY	2018	42	36,52 %	-	73	63,48 %	-	115	-
	2019	38	31,67 %	-13,29 %	82	68,33 %	7,65 %	120	4,35 %
	2020	37	30,83 %	-2,63 %	83	69,17 %	1,22 %	120	0,00 %
	2021	36	30,51 %	-1,05 %	82	69,49 %	0,47 %	118	-1,67 %

Effectif par genre (DAY)



ORGANICO SUDDIVISO PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Effectif par contrat

		CDI		CDD (inclus les alternants)		Mandataire Social		TOTAL Nombre
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
DAY	2018	110	95,65 %	5	4,35 %	-	-	115
	2019	117	97,50 %	3	2,50 %	-	-	120
	2020	115	95,83 %	5	4,17 %	-	-	120
	2021	112	94,92 %	6	5,08 %	-	-	118

FULL-TIME E PART-TIME

Effectif par temps de travail

		TEMPS COMPLET		TEMPS PARTIEL		TOTAL NOMBRE
		NOMBRE	%	NOMBRE	%	
DAY	2018	97,00	84,35 %	18,00	15,65 %	115,00
	2019	101,00	84,17 %	19,00	15,83 %	120,00
	2020	99,00	82,50 %	21,00	17,50 %	120,00
	2021	96,00	81,36 %	22,00	18,64 %	118,00

CATEGORIE PROTETTE

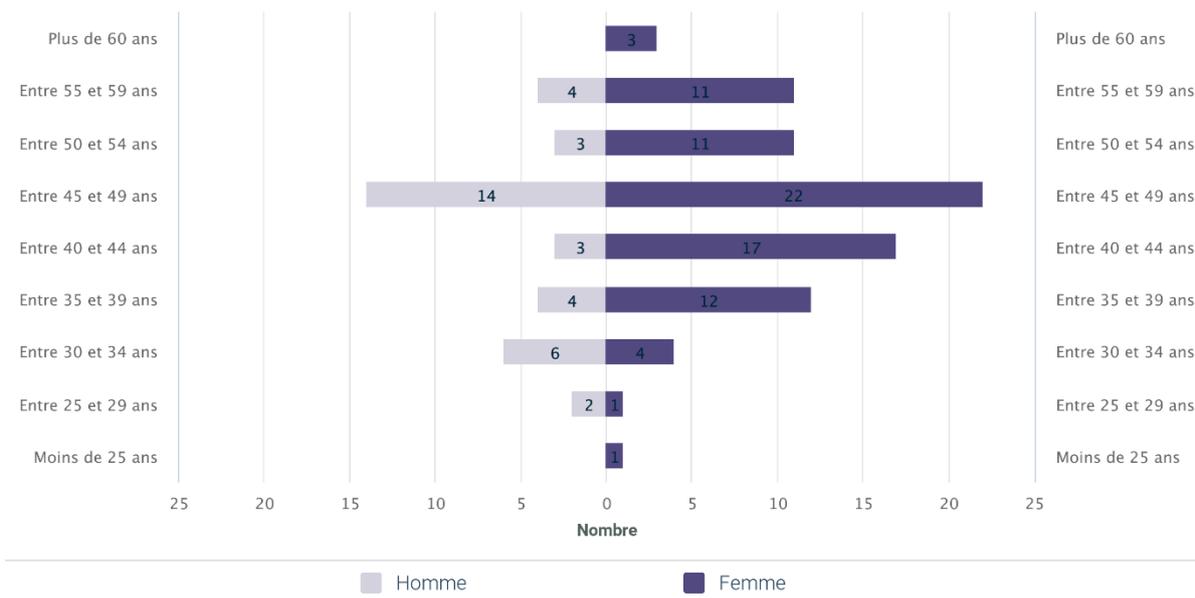
2019		2020		2021	
7	5,83%	6	5,00%	7	5,93%

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

Âge moyen (2021, DAY)



ANZIANITÀ MEDIA

Ancienneté moyenne

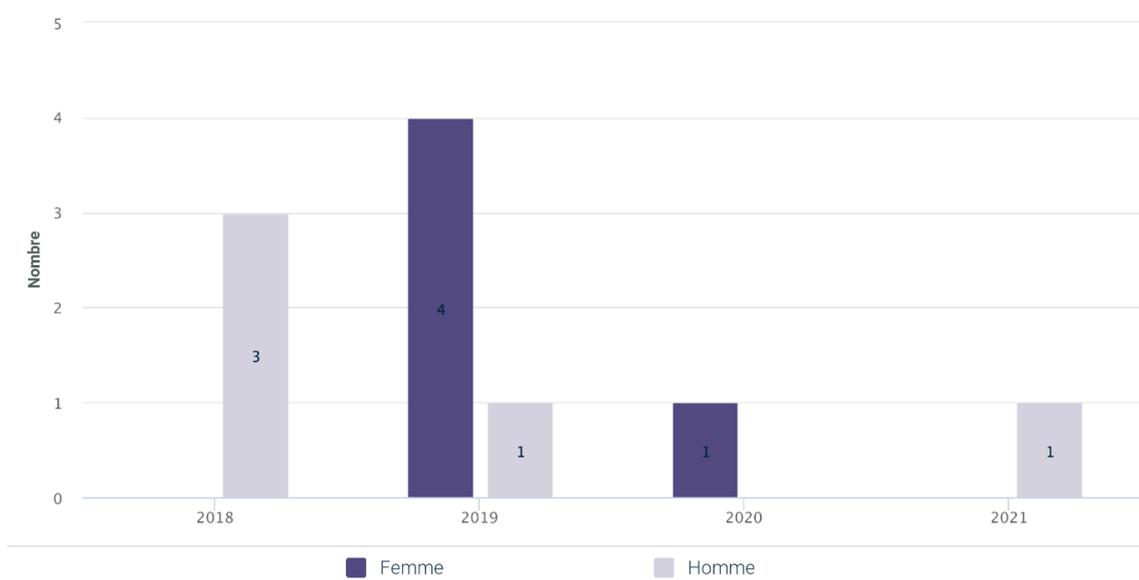
	2018		2019		2020		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
< 0,5 an	-	14,29 %	1,22 %	2,63 %	-	-	3,66 %	5,56 %
0,5 > < 1 an	-	4,76 %	4,88 %	5,26 %	2,41 %	2,70 %	-	-
1 > < 2 ans	2,74 %	14,29 %	6,10 %	7,89 %	4,82 %	8,11 %	1,22 %	2,78 %
2 > < 5 ans	97,26 %	66,67 %	14,63 %	21,05 %	14,46 %	24,32 %	12,20 %	22,22 %
5 > < 10 ans	-	-	73,17 %	63,16 %	16,87 %	5,41 %	18,29 %	11,11 %
10 > < 15 ans	-	-	-	-	22,89 %	32,43 %	25,61 %	19,44 %
> 15 ans	-	-	-	-	38,55 %	27,03 %	39,02 %	38,89 %
Moyenne d'ancienneté dans la filiale	4,51	3,34	4,96	4,50	13,28	10,97	14,01	11,73

ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO PER GENERE

Recrutement par CDI et par genre

		HOMME			FEMME			TOTAL	Tendance
		Nombre	Taux	Tendance	Nombre	Taux	Tendance		
DAY	2018	3	100,00 %	-	-	-	-	3	-
	2019	1	20,00 %	-66,67 %	4	80,00 %	-	5	66,67 %
	2020	-	-	-	1	100,00 %	-75,00 %	1	-80,00 %
	2021	1	100,00 %	-	-	-	-	1	0,00 %

Recrutement par CDI et par genre (DAY)

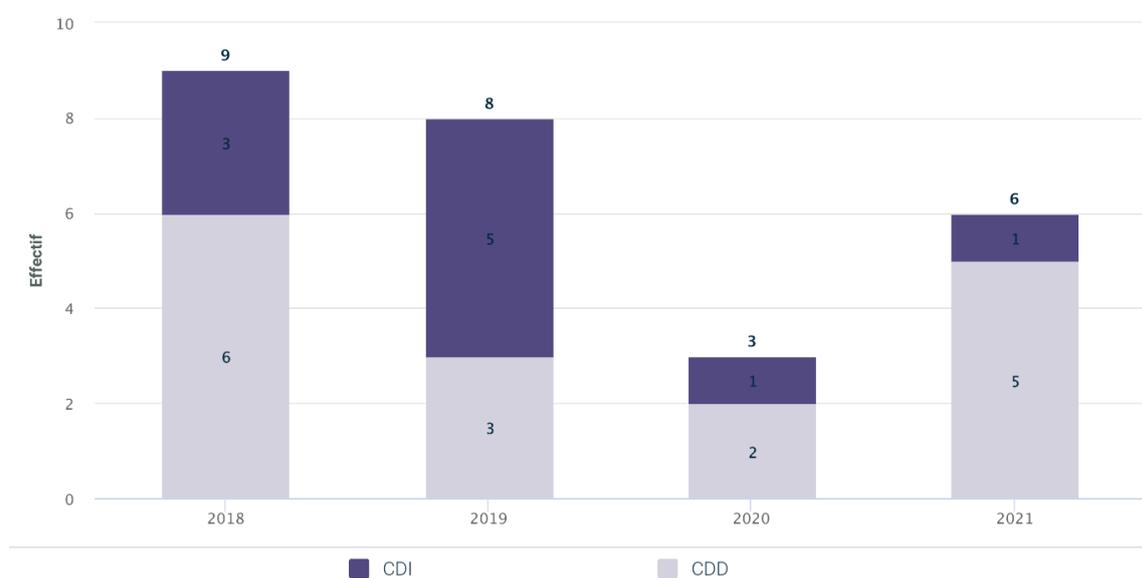


ASSUNTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Recrutement par contrat

		CDI		CDD (alternant compris)		TOTAL	Tendance
		Nombre	Tendance	Nombre	Tendance		
DAY	2018	3	-	6	-	9	-
	2019	5	66,67 %	3	-50,00 %	8	-11 %
	2020	1	-80,00 %	2	-33,33 %	3	-63 %
	2021	1	0,00 %	5	150,00 %	6	100 %

Recrutement par contrat (DAY)

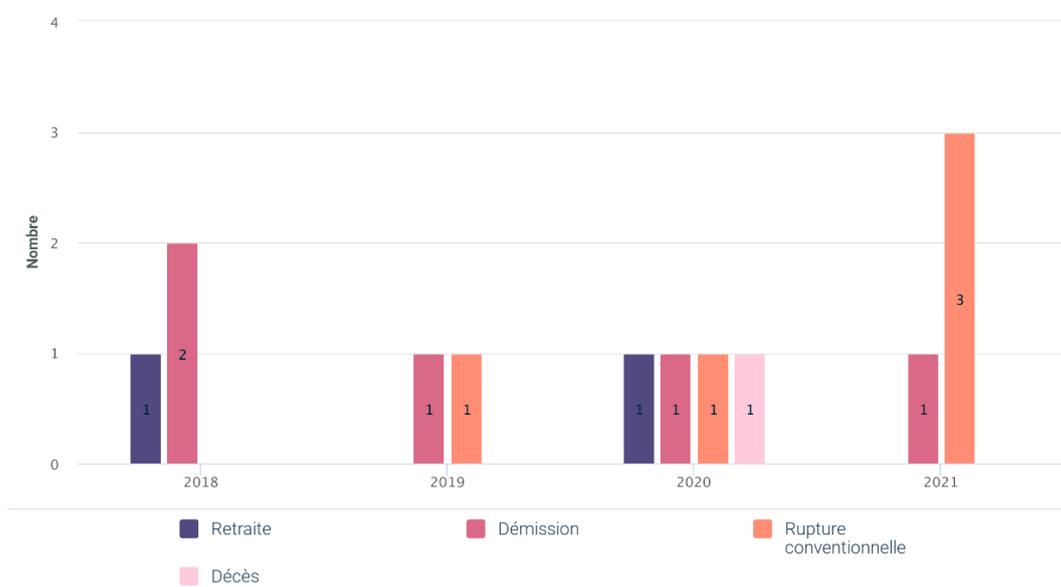


CESSATI

Départs

		2018	2019	2020	2021
DAY	Retraite	1	-	1	-
	Démission	2	1	1	1
	Rupture conventionnelle	-	1	1	3
	Décès	-	-	1	-
	TOTAL	3	2	4	4

Départs (DAY)



TURN OVER

Taux de turnover

	2018	2019		2020		2021	
	Taux de turnover	Taux de turnover	Tendance	Taux de turnover	Tendance	Taux de turnover	Tendance
DAY	2,74 %	3,02 %	10,13 %	2,16 %	-28,57 %	2,21 %	2,65 %

TURN OVER TRIMESTRALE

Taux de turnover - trimestriel

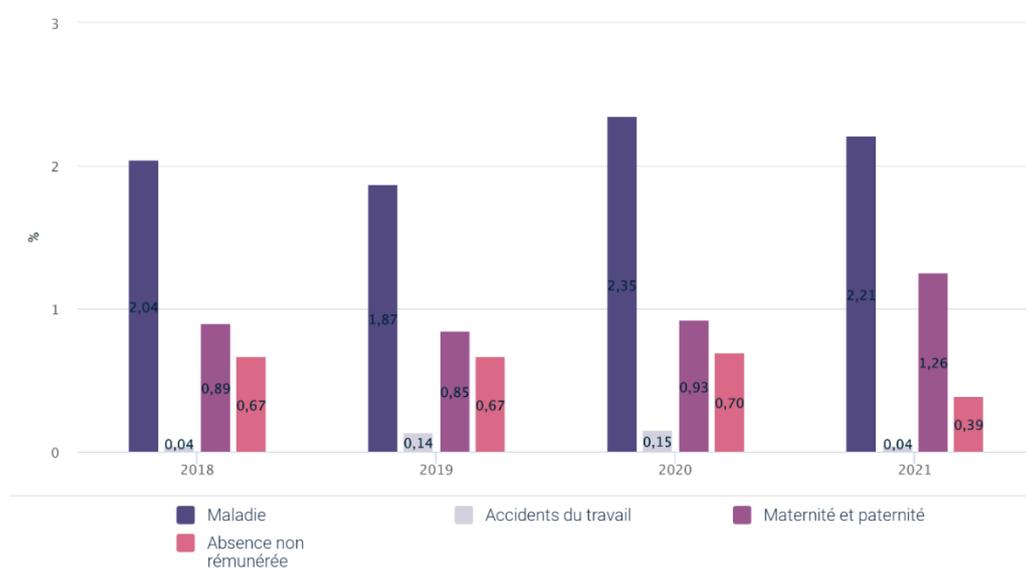
	2020 - T1	2020 - T2	2020 - T3	2020 - T4	2021 - T1	2021 - T2	2021 - T4
	Taux de turnover						
DAY	0,43 %	0,43 %	0,43 %	0,87 %	0,88 %	0,90 %	0,45 %

ASSENTEISMO

Taux d'absentéisme

		Maladie	Accidents du travail	Maternité et paternité	Absence non rémunérée	TOTAL
DAY	2018	1,45 %	0,10 %	1,20 %	0,38 %	3,13 %
	2019	2,34 %	0,27 %	2,02 %	0,06 %	4,69 %
	2020	1,34 %	0,17 %	0,36 %	0,19 %	2,06 %
	2021	1,27 %	-	1,44 %	0,00 %	2,72 %

Taux d'absentéisme

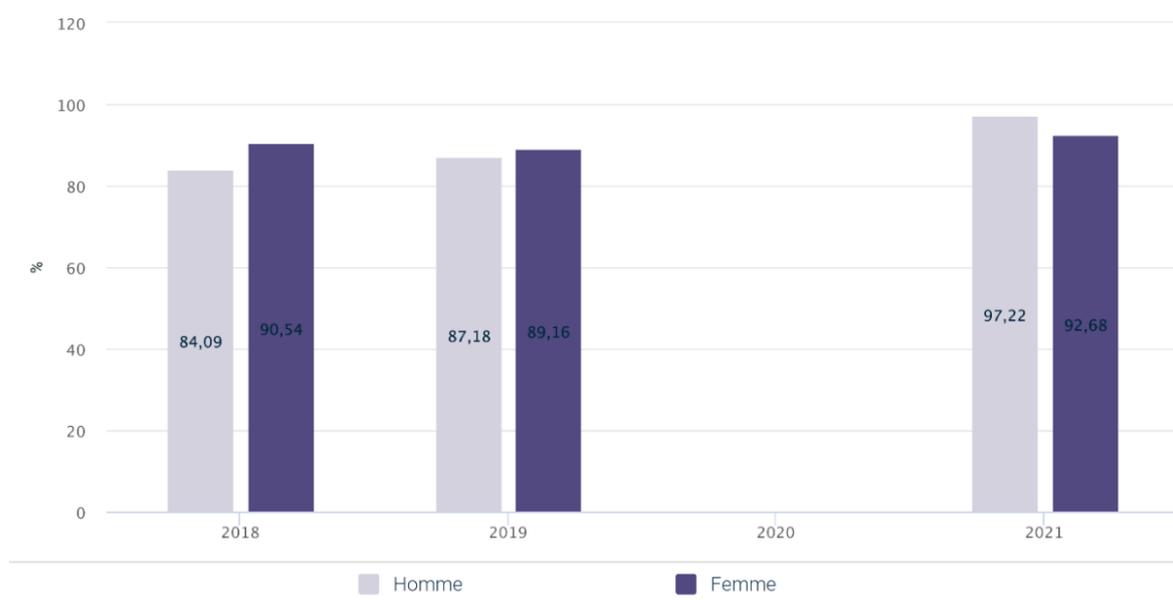


ASSESSMENT DI VALUTAZIONE PER GENERE

Entretien de progrès par genre

		Homme			Femme			TOTAL		
		Nombre	Taux	Tendance	Nombre	Taux	Tendance	Nombre	Taux	Tendance
DAY	2018	37	84,09 %	-	67	90,54 %	-	104	88,14 %	-
	2019	34	87,18 %	-8,11 %	74	89,16 %	10,45 %	108	88,52 %	3,85 %
	2021	35	97,22 %	-	76	92,68 %	-	111	94,07 %	-

Entretien de progrès par genre (DAY)



BENEFIT PREVIDENZIALI E RETRIBUTIVI

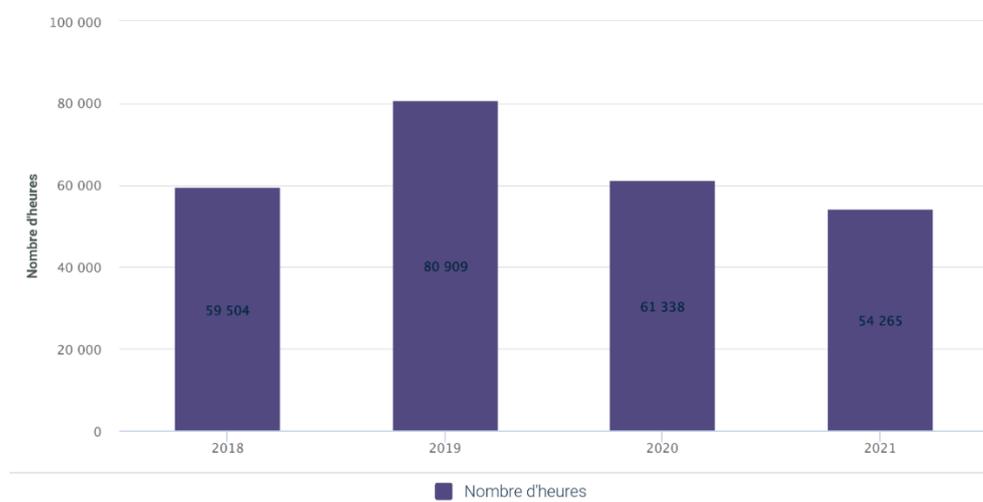
	2019		2020		2021	
	N°	%	N°	%	N°	%
Dipendenti con una copertura assicurativa sulla vita	3	2,44%	3	2,44%	3	2,40%
Dipendenti con una copertura assicurativa sanitaria	117	95,12%	118	95,93%	116	92,80%
Dipendenti con una copertura assicurativa contro l'invalidità	3	2,44%	3	2,44%	3	2,40%
Dipendenti con previdenza integrativa complementare	53	43,09%	56	45,53%	57	45,60%
Dipendenti beneficiari di un premio	111	90,24%	122	99,19%	29	23,20%

ORE DI FORMAZIONE

Nombre d'heures de formation

	2018	2019		2020		2021	
	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE D'HEURES	Tendance	NOMBRE D'HEURES	Tendance	NOMBRE D'HEURES	Tendance
DAY	1 469	3 185	116,71 %	1 638	-48,56 %	2 031	24,02 %

Nombre d'heures de formation

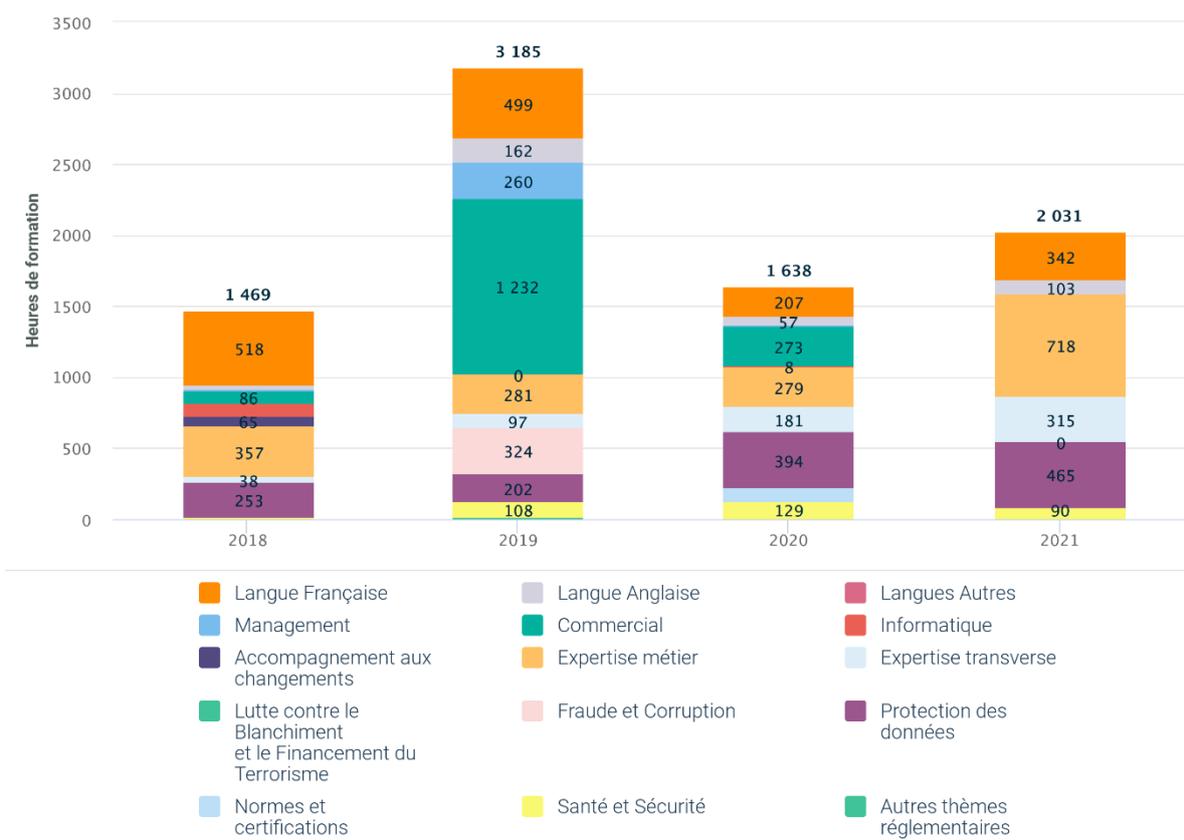


ORE DI FORMAZIONE SUDDIVISE PER TEMATICA

Nombre d'heures de formation par thème (DAY)

		2018	2019	2020	2021
	Langue Française	518	499	207	342
	Langue Anglaise	33	162	57	103
	Langue Autres	0	0	0	0
	Management	13	260	14	0
	Commercial	86	1 232	273	0
	Informatique	90	0	8	0
	Accompagnement aux changements	65	0	1	0
	Expertise métier	357	281	279	718
	Expertise transverse	38	97	181	315
Réglementaire	Lutte contre le Blanchiment et le Financement du Terrorisme	0	0	0	0
	Fraude et Corruption	0	324	0	0
	Protection des données	253	202	394	465
	Normes et certifications	2	0	96	0
	Santé et Sécurité	16	108	129	90
	Autres thèmes réglementaires	0	20	0	0
FILIALE		1 469	3 185	1 638	2 031

Nombre d'heures de formation par thème (DAY)



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

NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI PER GENERE

Nombre de salariés formés par genre

		Homme	Femme	TOTAL Nombre
DAY	2018	36	65	101
	2019	40	78	118
	2020	37	81	118
	2021	39	80	119

Nombre de salariés formés par genre (DAY)



TASSO DI ACCESSO ALLA FORMAZIONE PER GENERE

Taux d'accès à la formation par genre

		Homme			Femme			TOTAL		
		Nombre	Taux	Tendance	Nombre	Taux	Tendance	Nombre	Taux	Tendance
DAY	2018	36	81,82 %	-	65	87,84 %	-	101	85,59 %	-
	2019	40	100,00 %	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 %	0,00 %
	2021	39	97,50 %	5,41 %	80	94,12 %	-1,23 %	119	95,20 %	0,85 %

Taux d'accès à la formation par genre (DAY)

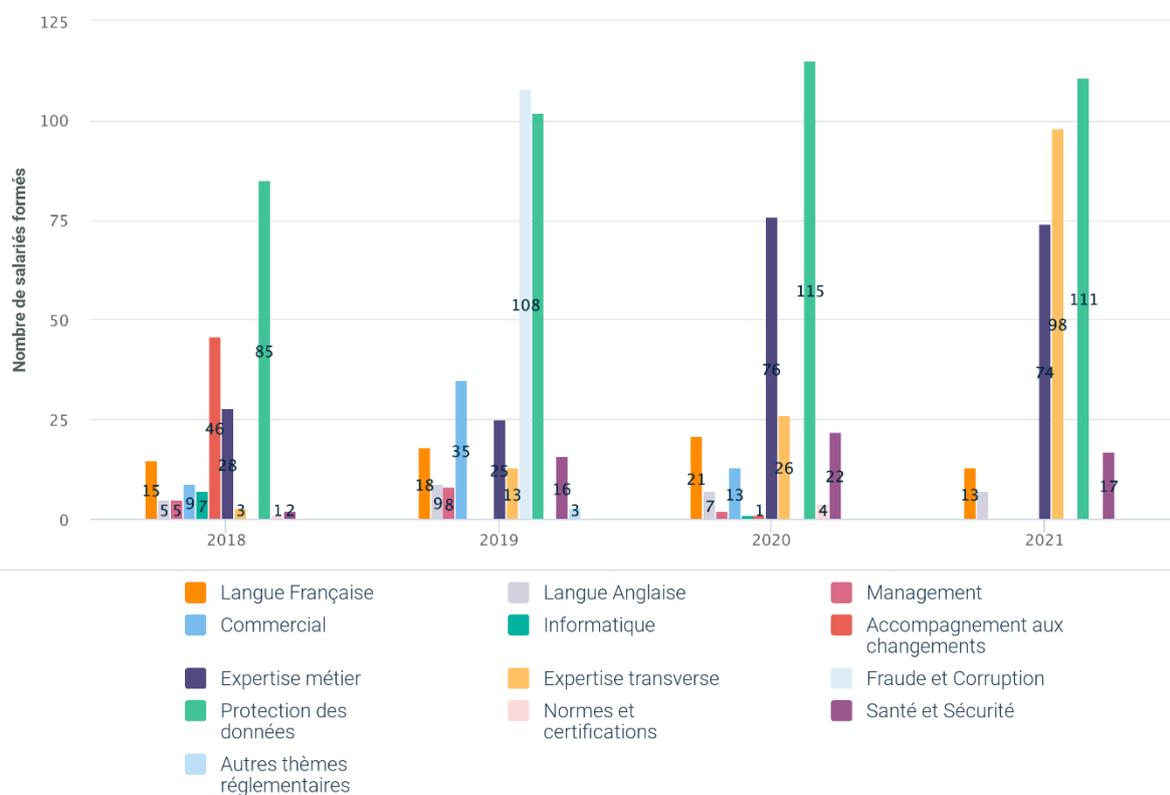


NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI PER TEMATICA

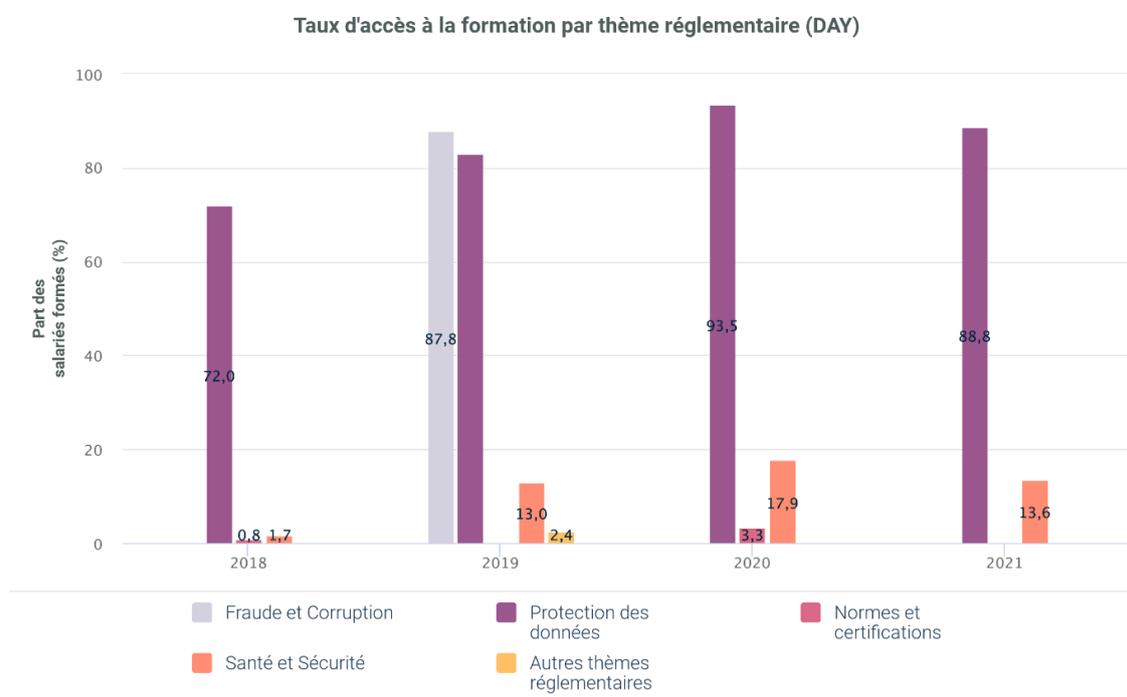
Nombre de salariés formés par thème

	2018		2019			2020			2021			
	DAY		DAY			DAY			DAY			
	Nombre de salariés	Part des salariés formés	Nombre de salariés	Part des salariés formés	Tendance	Nombre de salariés	Part des salariés formés	Tendance	Nombre de salariés	Part des salariés formés	Tendance	
Langue Française	15	12,71 %	18	14,75 %	20,00 %	21	17,36 %	16,67 %	13	11,02 %	-38,10 %	
Langue Anglaise	5	4,24 %	9	7,38 %	80,00 %	7	5,79 %	-22,22 %	7	5,93 %	0,00 %	
Management	5	4,24 %	8	6,56 %	60,00 %	2	1,65 %	-75,00 %	-	-	-	
Commercial	9	7,63 %	35	28,69 %	288,89 %	13	10,74 %	62,86 %	-	-	-	
Informatique	7	5,93 %	-	-	-	1	0,83 %	-	-	-	-	
Accompagnement aux changements	46	38,98 %	-	-	-	1	0,83 %	-	-	-	-	
Expertise métier	28	23,73 %	25	20,49 %	-10,71 %	76	62,81 %	204,00 %	74	62,71 %	-2,63 %	
Expertise transverse	3	2,54 %	13	10,66 %	333,33 %	26	21,49 %	100,00 %	98	83,05 %	276,92 %	
Réglementaire	Fraude et Corruption	-	-	108	88,52 %	-	-	-	-	-	-	
	Protection des données	85	72,03 %	102	83,61 %	20,00 %	115	95,04 %	12,75 %	111	94,07 %	-3,48 %
	Normes et certifications	1	0,85 %	-	-	-	4	3,31 %	-	-	-	
	Santé et Sécurité	2	1,69 %	16	13,11 %	700,00 %	22	18,18 %	37,50 %	17	14,41 %	-22,73 %
	Autres thèmes réglementaires	-	-	3	2,46 %	-	-	-	-	-	-	

Nombre de salariés formés par thème (DAY)



TASSO DI ACCESSO ALLA FORMAZIONE PER TEMATICA (formazione obbligatoria)



WELFARE AZIENDALE

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

SOSTEGNO AL REDDITO

Per tutti i dipendenti è attivo il portale DayWelfare per l'erogazione dei benefit previsti dalla normativa nazionale sul welfare aziendale. Si tratta di beni e servizi di utilità sociale con specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.

Nel 2021 Up Day ha concesso ai propri dipendenti 2000€ cadauno da impiegare sul portale DayWelfare per queste tipologie di benefit.

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 nei fondi pensione complementari che, nel caso di Up Day sono PREVIDENZA COOPERATIVA (ex COOPERLAVORO) e FONDO FON.TE.

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 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 ed il 2021 sono stati caratterizzati 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 possibile porre le basi per un eventuale nuovo regolamento per lo smart working da applicarsi quando sarà finita l'emergenza sanitaria.

Durante il periodo emergenziale che ha praticamente coperto tutto il 2021, è stato concesso 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. Inoltre, 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

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.

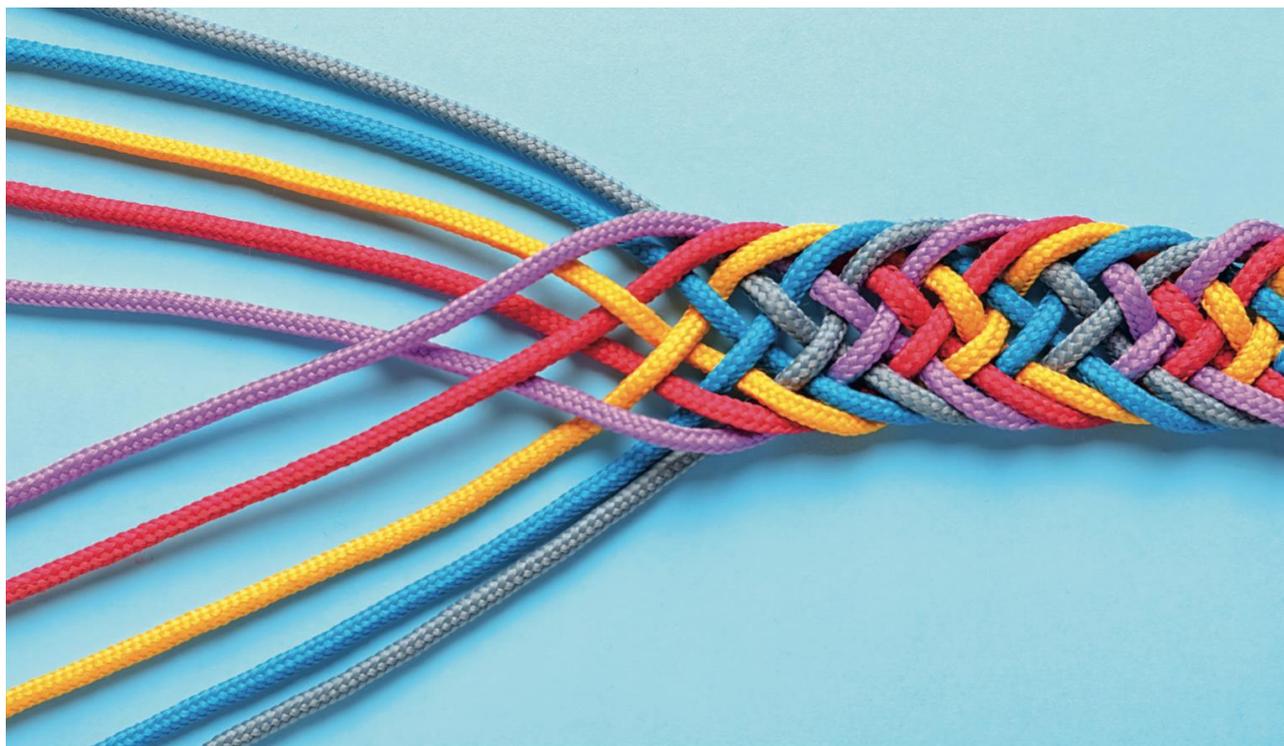
PROGRAMMA ETICO SOCIALE

Politica del 2021 Promuovere l'agire insieme e rafforzare i legami con il territorio

CONTESTO

L'appartenenza al settore dell'economia sociale orienta il Gruppo Up secondo direttrici strategiche finalizzate alla responsabilità sociale ed alla solidarietà. Le numerose azioni a sostegno della società civile intraprese da Up dimostrano, quotidianamente, la sua volontà e capacità di impegnarsi nell'interesse generale. È su questo terreno che il gruppo Up dispiega la sua politica filantropica, sostenendo i valori ed i principi dell'economia sociale e solidale.

Dal 2017 la politica filantropica del Gruppo Up ha valorizzato e concretizzato il POTERE DI AGIRE INSIEME, mediante il quale Up afferma il suo impegno e la sua volontà di contribuire a migliorare la vita quotidiana di quante più persone possibile, con l'obiettivo del progresso sociale e di generare un impatto positivo sui territori di pertinenza. La politica filantropica del gruppo è diffusa in tutti i paesi in cui opera e declinata a livello locale con progetti specifici ed il supporto fattivo della casa madre.



POLITICA

Il POTERE DI AGIRE INSIEME 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.

Les 4 domaines d'action



Alimentation

Pour tous c'est se nourrir.
Notre ambition : **Favoriser la production, le partage et l' "agir ensemble"**.



Logement

Pour tous c'est se loger.
Notre ambition : **Favoriser l'accessibilité, l'autonomie et le "vivre ensemble"**.

L'essentiel est vecteur de lien social pour développer le pouvoir d'agir et lutter contre l'exclusion.



Éducation & culture

Pour tous c'est apprendre et comprendre. Notre ambition : **Favoriser la compréhension du monde, le libre accès à la culture et "progresser ensemble"**.



Santé

Pour tous c'est prendre soin de soi. Notre ambition : **Favoriser l'épanouissement des patients comme de leur entourage, des soignants, et "faire face ensemble"**.

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

Nel 2021, Up è stata particolarmente impegnata a proseguire il lavoro intrapreso con i partner del terzo settore per rafforzare i legami sociali e aumentare il POTERE DI AGIRE INSIEME.

<p>Estendere l'incidenza del Gruppo Up sui territori locali</p>	<p>→</p>	<p>Il sostegno alle filiali da parte del Gruppo Up ha consentito di sostenere l'impegno sociale di ciascuna di esse, mediante aiuti economici e volontariato specifico. Nonostante le condizioni economiche incerte, anche nel 2021 Up Day è riuscita ad attivare nuovi progetti.</p>
<p>Facilitare l'incontro con i "project owner" al fine di monitorare, valorizzare e valutare l'impatto del progetto</p>	<p>→</p>	<p>Il Gruppo Up favorisce l'incontro tra gli attori dei territori che si occupano delle medesime tematiche.</p> <p>Mediante la Fondazione Up ed i suoi canali social è possibile promuovere ogni progetto sostenuto e condividere le informazioni con i partner coinvolti.</p> <p>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 meritino di essere rinnovati.</p>
<p>Coinvolgere il personale al servizio dei territori e dell'interesse generale</p>	<p>→</p>	<p>Oltre agli aiuti finanziari, il Gruppo Up propone diversi approcci e strumenti per coinvolgere il personale nelle sue iniziative filantropiche perché tutto ciò rende il nostro lavoro ancora più gratificante e facilita la diffusione dei valori aziendali basati sulla solidarietà.</p> <p>Uno dei principali obiettivi è aumentare il numero dei dipendenti coinvolti nelle iniziative filantropiche del Gruppo.</p> <p>Il patrocinio del Gruppo rispetto alle iniziative locali migliora la reputazione dell'azienda, sia all'interno, sia all'esterno, e contribuisce allo sviluppo economico.</p>

FOCUS

Le forme di solidarietà in seno al Gruppo Up sono:

PROGRAMMA “IMPULSE”

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

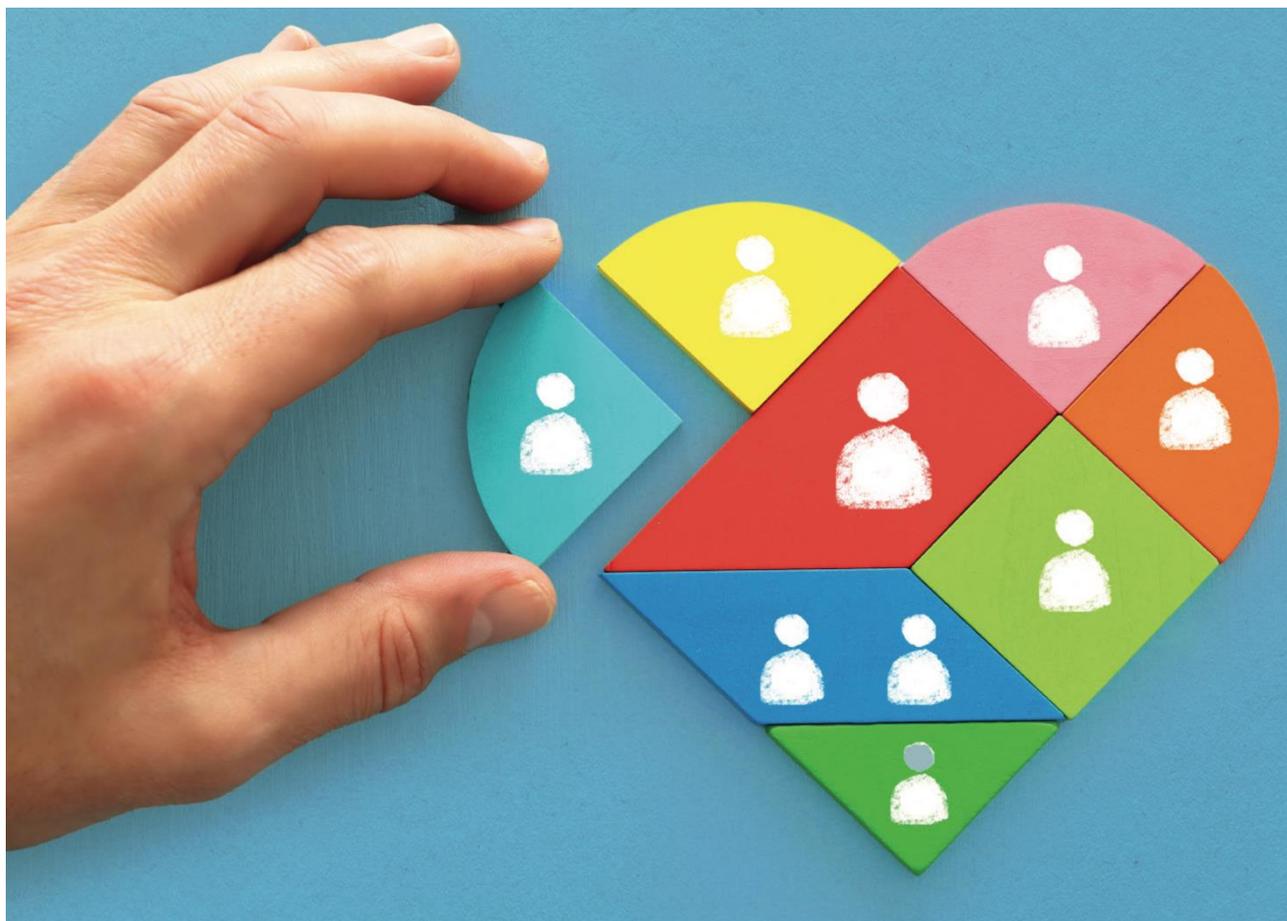
L’obiettivo è restituire il potere di agire a coloro che sono invisibili. Impegno minimo di 3 anni, senza alcun interesse commerciale, per sostenere azioni in 4 aree: cibo, alloggio, salute, istruzione/cultura.

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, reputazione ed interesse commerciale.

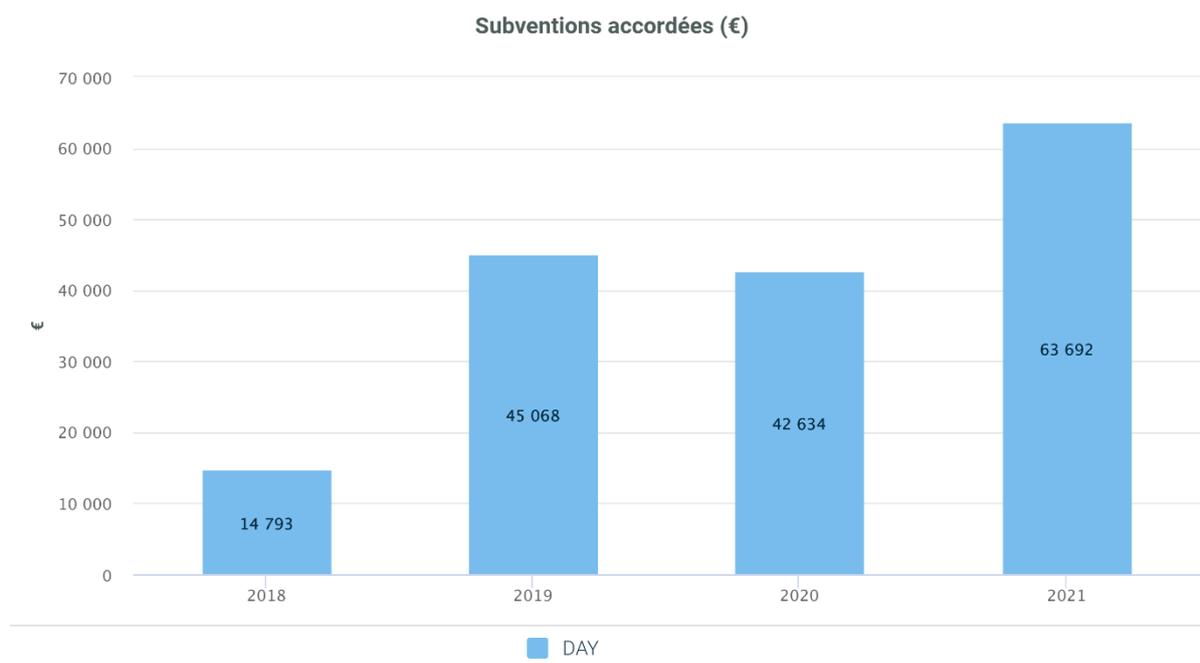


RISULTATI

Enti beneficiari	Numero di dipendenti DAY coinvolti	Importo della sovvenzione	Numero di persone beneficiarie
ABANTU		7 400,00 €	5
AGEOP - AIRC	67	961,09 €	
BIMBO TU		4 000,00 €	
CAMST per Caritas, Cucine Popolari e Antoniano		5 495,00 €	
CENTRO ANTIVIOLENZA MARIE ANNE ERIZE		1 500,00 €	1
L'ALBERO DELLA VITA	1	2 500,00 €	40
CENTRO ANTI VIOLENZA BOLOGNA		500,00 €	120
MONDO DONNA		10 000,00 €	
POLICLINICO SANT'ORSOLA		31 335,00 €	
Totale	68	63 691,09 €	166

SOVVENZIONI ACCORDATE

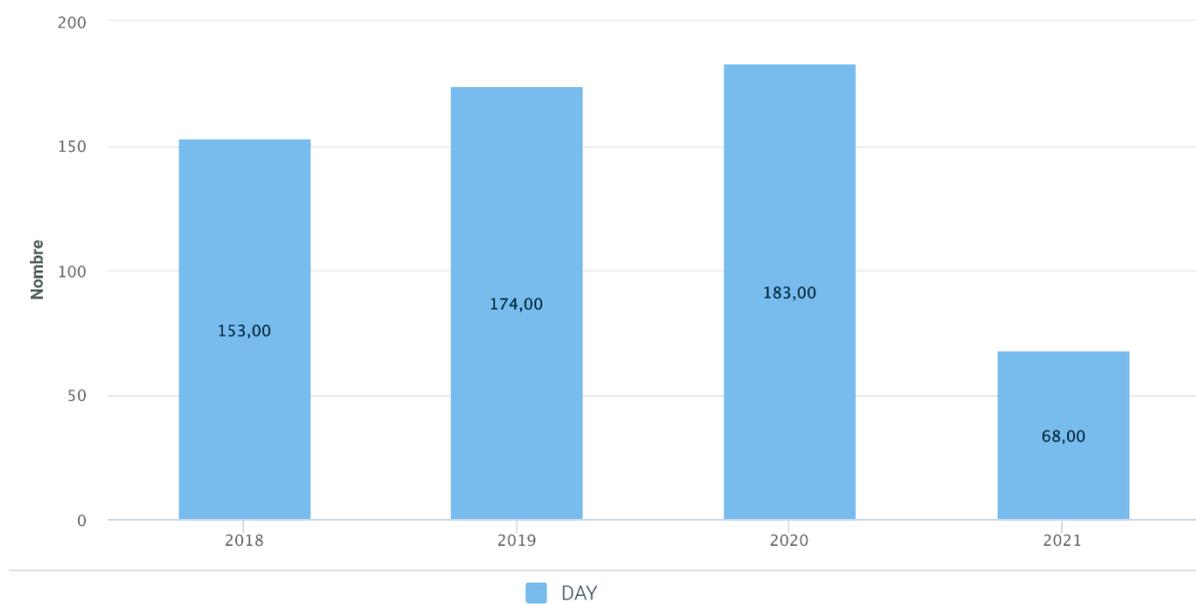
2018	2019		2020		2021	
€	€	Tendenza	€	Tendenza	€	Tendenza
14.792,97	45.067,59	+204,66%	42.634,08	-5,40%	63.691,69	+49,39%



DIPENDENTI COINVOLTI E TASSO DI COINVOLGIMENTO

Dipendenti coinvolti nell'anno			Media dei dipendenti per progetto			% dipendenti per progetto			Tendenza		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
174	183	68	25	31	7	20,71%	25,42%	5,76%	13,73%	5,17%	-62,84%

Nombre de salariés sensibilisés à l'engagement sociétal, cumulés par année

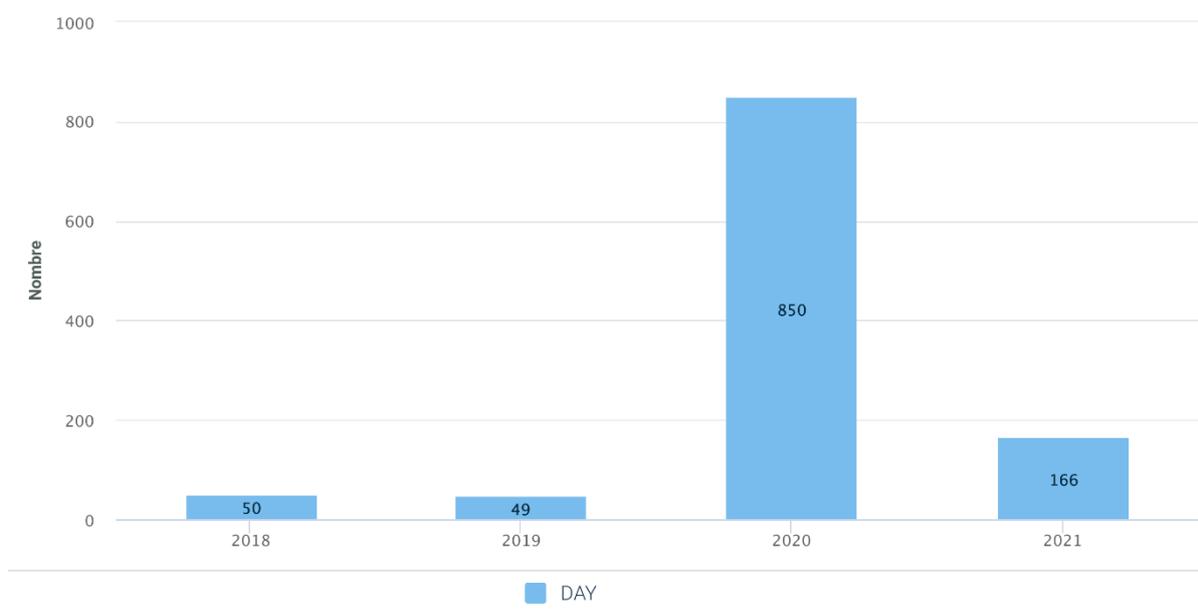


BENEFICIARI

Nombre de bénéficiaires

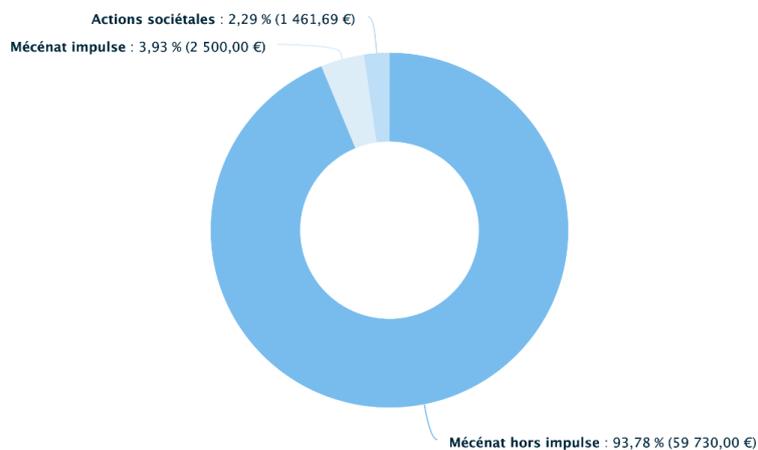
	2018	2019		2020		2021	
	Nombre	Nombre	Tendance	Nombre	Tendance	Nombre	Tendance
DAY	50	49	-2,00 %	850	1 634,69 %	166	-80,47 %

Nombre de bénéficiaires



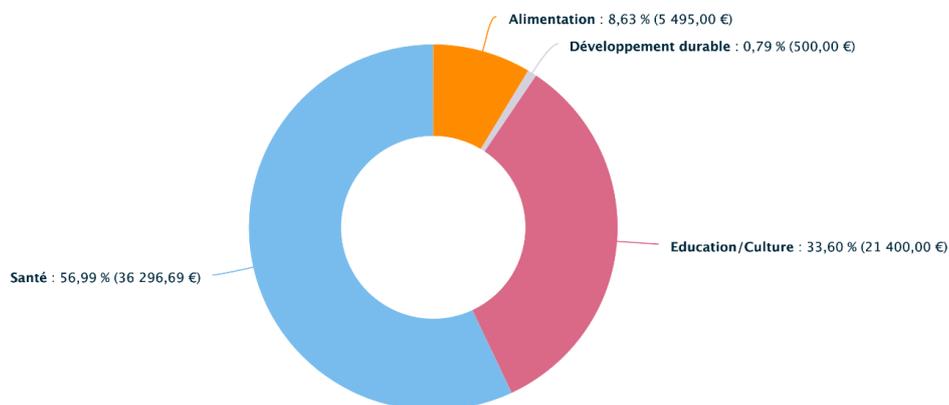
RIPARTIZIONE DELLE SOVVENZIONI PER TIPOLOGIA D'INTERVENTO

Répartition des subventions par type d'actions (2021, DAY)



RIPARTIZIONE DELLE SOVVENZIONI PER AREA D'INTERVENTO

Répartition des subventions accordées par domaine d'action (2021, DAY)

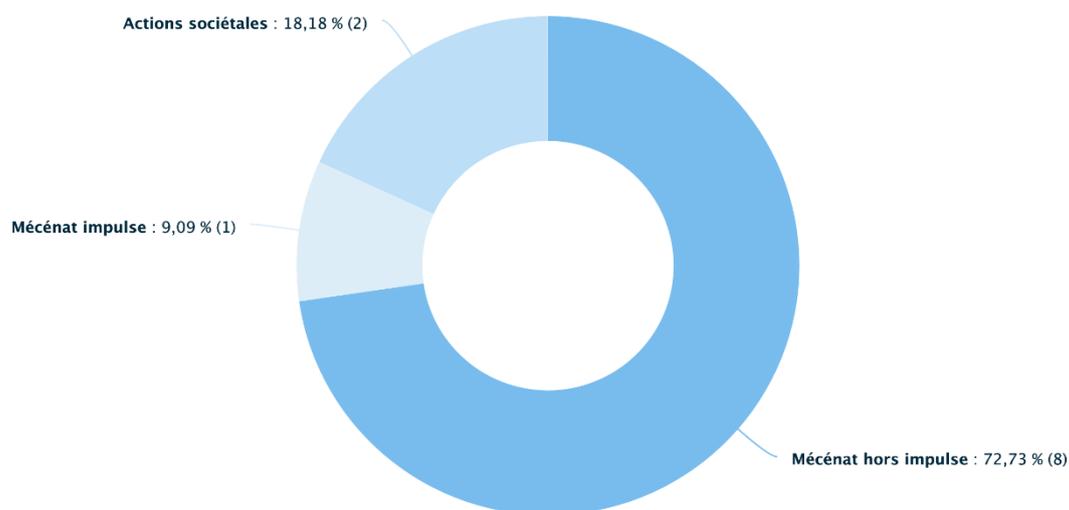


PROGETTI SOSTENUTI

Projets soutenus

	2018	2019		2020		2021	
	Nombre	Nombre	Tendance	Nombre	Tendance	Nombre	Tendance
DAY	12	7	-41,67 %	6	-14,29 %	11	83,33 %

Projets soutenus (2021, DAY)





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.



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.



Nata nel 1995 a Bologna, l'Associazione MondoDonna Onlus fonda la prima comunità mamma-bambino della città. Da allora il mondo ha visto molti cambiamenti, ma la violenza e le crisi umanitarie continuano a colpire soprattutto le donne, in particolare quelle che devono lasciare la loro terra. Venticinque anni dopo, MondoDonna è sempre al loro fianco, gestendo numerose comunità di accoglienza sul territorio, in autonomia o in partnership con altre realtà.

Dal 2013 MondoDonna è un Centro Antiviolenza presente nella Città Metropolitana di Bologna e nel Distretto di Riccione con gli sportelli CHIAMA chiAMA. Per offrire opportunità d'inclusione alle persone accolte, dal 2016 all'Associazione si affianca la Cooperativa MondoDonna.

Oggi MondoDonna è un punto di riferimento per il contrasto alla violenza di genere, per l'accoglienza di donne e famiglie migranti e in generale per il sostegno alle persone con fragilità. I nostri progetti sono finanziati da istituzioni come la Commissione Europea, la Regione Emilia-Romagna, le Prefetture, le Aziende Pubbliche per i Servizi alle Persone, il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e da altri enti del territorio.

L'obiettivo è superare le logiche della semplice assistenza, accompagnando le persone nel percorso verso l'autonomia. La metodologia è basata sull'ascolto individuale e sulla valorizzazione delle capacità personali. La storia dell'associazione nasce dalla passione civile.

Le équipe di MondoDonna sono composte da professioniste: educatrici, antropologhe, psicologhe, mediatrici, counselor e avvocate, coordinate da uno staff di grande capacità. Perché per sostenere i diritti umani serve il coraggio di immaginare nuovi percorsi e, prima di tutto, competenza.

ACQUISTI RESPONSABILI

Politica del 2021

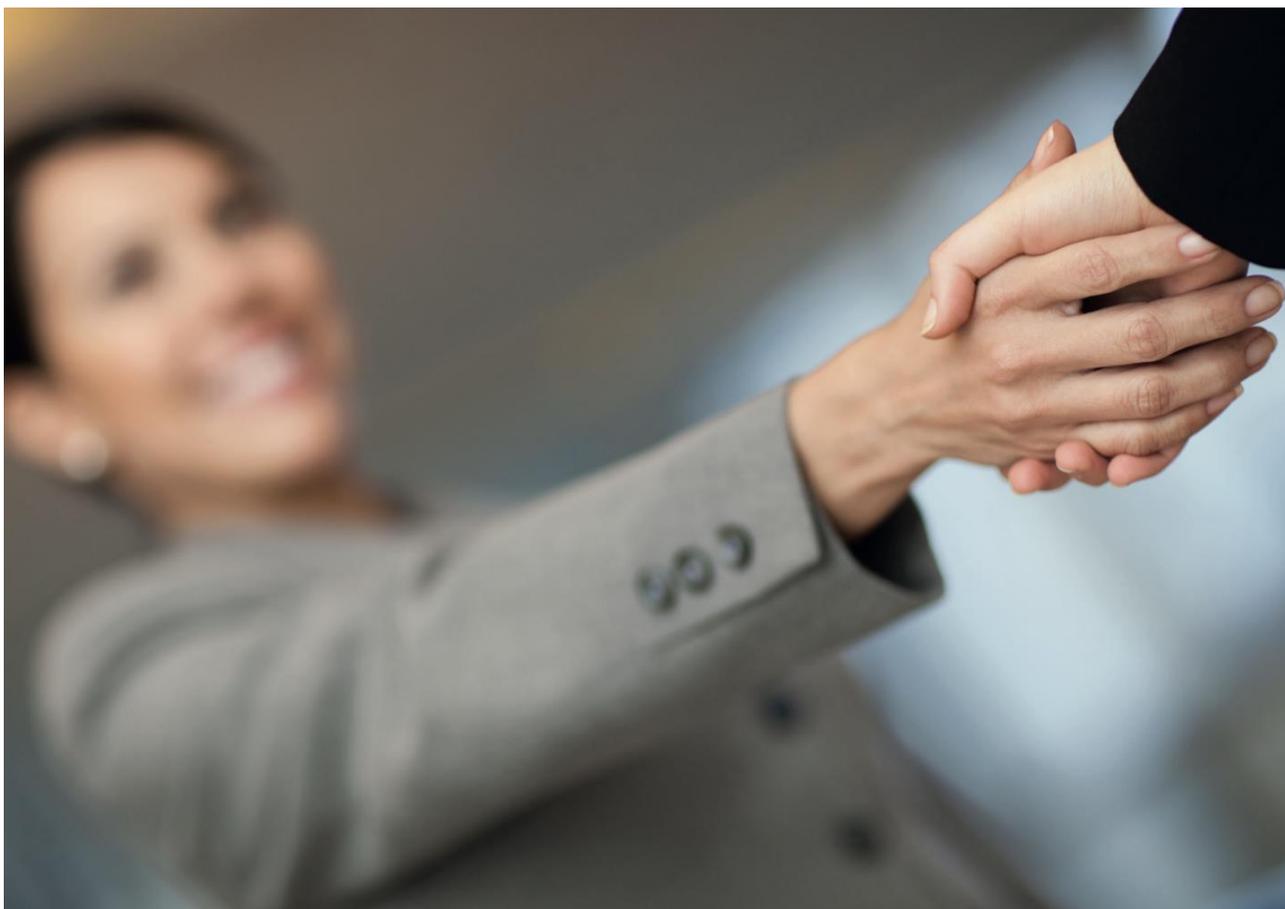
Co-Building con fornitori e partner

CONTESTO

Per Up Day, essere un attore economico socialmente responsabile significa 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 implementato un approccio agli acquisti responsabile.

Questo approccio si basa sulla cooperazione e solide relazioni con i fornitori per lo sviluppo sostenibile e per la gestione dei rischi nel processo di approvvigionamento.

Al di là dei cosiddetti criteri "standard" (qualità, costi, scadenze), l'acquisto responsabile integra la dimensione sociale, sociale e ambientale nelle fasi del processo di approvvigionamento, in particolare mediante la selezione di fornitori, prodotti e servizi.



POLITICA

Per contribuire alla propria performance complessiva, riguardo agli acquisti responsabili, il Gruppo Up attribuisce tanta importanza ai concetti della responsabilità sociale d'impresa quanto a quelli della creazione di valore condiviso e del controllo dei costi.

L'adesione del Gruppo Up al Global Compact delle Nazioni Unite nel 2006, il quadro giuridico e normativo si è notevolmente evoluto negli ultimi anni in termini di acquisti responsabili. Una norma internazionale (ISO 20400) e tre leggi francesi, di impatto per il gruppo Up e per le sue filiali, ridefiniscono nuove basi per l'attuazione degli acquisti responsabili: la legge sul dovere di vigilanza, la legge Sapin II e, più recentemente, la legge anti-rifiuti per un'economia circolare. La politica per un approvvigionamento responsabile è stata rivista per tenerne conto e per continuare gli sforzi intrapresi dal 2015 per costruire relazioni durature con i nostri fornitori.

Questo aggiornamento consente di:

- integrare le problematiche ambientali del Gruppo e creare una connessione con le sue ripercussioni economiche;
- anticipare e rispondere ai nuovi standard e regolamenti ambientali;
- presentare piani e mezzi d'azione concreti per stabilire un approccio di approvvigionamento responsabile;
- dimostrare la propria differenza ai propri stakeholder esterni e sviluppare relazioni vantaggiose per tutti con i propri fornitori.

Questa politica è articolata secondo due obiettivi:

- I. **Differenziarsi acquistando in modo distinto;**
- II. **Creare nuove partnership e sinergie con i fornitori.**

OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

I^ DIFFERENZIAZIONE DEL BRAND MEDIANTE UN APPROCCIO DISTINTIVO ALL'APPROVVIGIONAMENTO

Mappatura	→	Mappatura dei fabbisogni d'acquisto Mappatura dei fornitori
Responsabilità sociale	→	Integrare nelle procedure per la selezione dei fornitori e per gli acquisti, i valori ed i principi della responsabilità sociale del Gruppo
Formazione e sensibilizzazione	→	Formazione dei fornitori Consapevolezza del personale

II^ CREARE NUOVE PARTNERSHIP E SINERGIE CON I FORNITORI

Valutazione dell'approccio RSI	→	Valutazione della responsabilità sociale dei fornitori Sistema di gestione per gli approvvigionamenti
Sviluppare relazioni win-win	→	Rispettare i termini di pagamento Co-progettazione con i fornitori responsabili
Approccio sistemico all'approvvigionamento	→	Integrazione nel processo d'approvvigionamento delle funzioni aziendali dedite alla responsabilità sociale d'impresa ed alla sostenibilità ambientale

RISULTATI

TEMPO MEDIO DI PAGAMENTO DEI FORNITORI

2018	2019	2020	2021
51 gg	54 gg	10 gg	47 gg

PROGETTI DI COMAKERSHIP CON I FORNITORI

2018	2019	2020	2021
Dato non disponibile	10	0	4

FORNITORI SENSIBILI ALLE TEMATICHE SOCIALI

	%
2018	0,47%
2019	0,0%
2020	0,48%
2021	3,64%

FORNITORI SENSIBILI ALLE TEMATICHE AMBIENTALI

	%
2018	6,67%
2019	5,88%
2020	6,25%
2021	6,67%

FORNITORI VALUTATI SECONDO CRITERI RSI

	%
2018	0%
2019	0%
2020	6,67%
2021	5,67%

FORNITORI CON MENO DI 250 DIPENDENTI

	%
2018	88,79%
2019	68,69%
2020	84,76%
2021	87,85%

FORNITORI LOCALI

	%
2018	34,58%
2019	71,72%
2020	90,00%
2021	95,55%

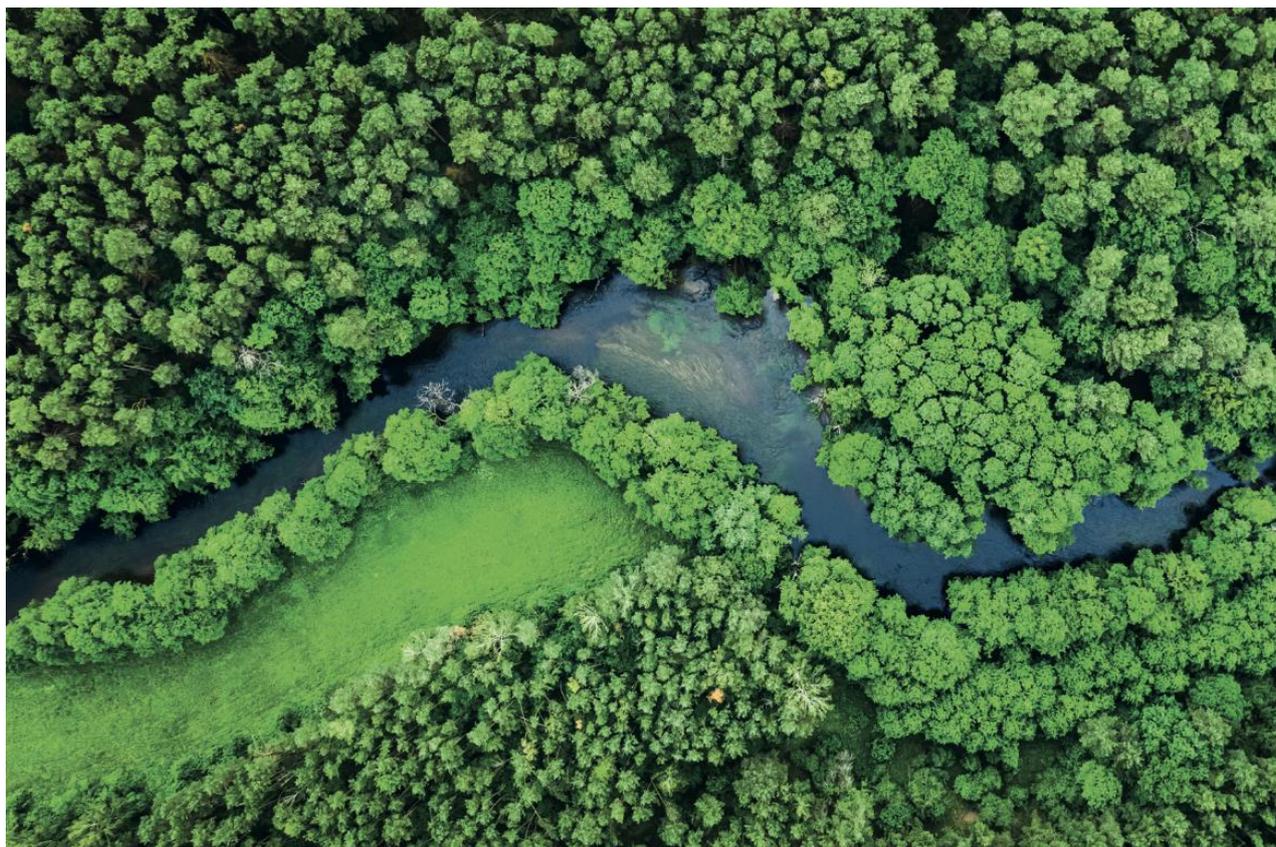
PROGRAMMA AMBIENTALE

Politica del 2021

Proteggere insieme il nostro ambiente

CONTESTO

Il riscaldamento globale è un problema globale a cui è urgente rispondere collettivamente. Di fronte a questa grande sfida, Up si impegna in modo proattivo e responsabile. Aderendo al Global Compact delle Nazioni Unite, mettendo la lotta al riscaldamento globale al centro della sua strategia, incoraggiando le controllate a svolgere attività concrete e promuovendo le iniziative intraprese dai dipendenti, Up partecipa attivamente per realizzare un mondo migliore da lasciare alle generazioni future. Dall'accordo di Parigi sul clima del 2015, il quadro giuridico di rendicontazione extra finanziaria si è notevolmente evoluto. La bozza di direttiva europea sulla CSRD nel 2021 (Direttiva sulla rendicontazione di sostenibilità aziendale) e due leggi francesi (la legge anti-spreco per un'economia circolare nel 2020 e la legge sul clima e resilienza nel 2021), di impatto per il gruppo Up e le sue controllate, ridefiniscono nuove basi per l'attuazione della politica ambientale e della rendicontazione di "sostenibilità".



POLITICA

Avviata nel 2018, la politica ambientale è stata rivista nel 2021 in considerazione delle novità normative e con l'intenzione di proseguire gli sforzi intrapresi per ridurre gli impatti delle attività del gruppo, assegnandovi un ordine di priorità in funzione del loro peso.

Grazie alle misurazioni della carbon footprint delle attività del Gruppo effettuate negli ultimi anni, è stato possibile individuare le principali fonti d'emissione, ovvero dove gli impatti sono più significativi riguardo alle problematiche ambientali ed in particolare ai cambiamenti climatici.

Sulla base di queste osservazioni, il Gruppo ha ridefinito i propri obiettivi ambientali, identificato le priorità dei piani d'azione ed i mezzi adeguati a raggiungerli, nonché gli indicatori per il monitoraggio.

Questa nuova versione mira a rendere concreti i risultati, ad aiutare le unità organizzative a declinare le proprie azioni ambientali ed a fornire evidenza dei propri impegni.

Up si pone così due obiettivi ambiziosi, coerenti con il principio di un'economia sostenibile, per contribuire ogni giorno a preservare il pianeta a beneficio delle generazioni future:

- I. **Contrastare il riscaldamento globale**
- II. **Contrastare il degrado ambientale**



OBIETTIVI E PIANI D'AZIONE

I^ CONTRASTARE IL RISCALDAMENTO GLOBALE

Monitorare	→	Elaborando un Carbon Footprint Report delle proprie attività
Ridurre	→	Determinando un piano d'azione ed implementandolo
Compensare	→	Investendo in progetti specifici
Combustibili fossili	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Favorendo mezzi di trasporto alternativi▶ Stabilendo politiche per la gestione del parco mezzi più responsabili▶ Tendendo verso una riduzione di consumi ed energia
Approvvigionamenti	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Integrando i criteri RSI e tenendo conto dell'impatto ambientale nei processi di approvvigionamento
Immobili	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Razionalizzando gli spazi▶ Facilitare l'accesso ai luoghi di lavoro (modelli alternativi di trasporto delle persone) e forme di lavoro da remoto

II^ CONTRASTARE IL DEGRADO AMBIENTALE

Materie prime sostenibili	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Innovando nell'approvvigionamento di soluzioni, materiali e supporti sostenibili▶ Integrare la Green IT negli usi o nell'offerta digitale
Imballaggi e trasporti sostenibili	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Ridurre gli imballaggi e privilegiare quelli riciclati, riutilizzabili o riciclabili▶ Scegliere partner logistici attenti alle tematiche ambientali o dei sistemi di trasporto sostenibili
Riciclo	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Recuperare e riciclare i buoni cartacei▶ Recuperare e riciclare le card in plastica
Offerte responsabili	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Sviluppare e valorizzare offerte che portano benefici ambientali▶ Sviluppare e valorizzare offerte che portano benefici sociali
Coinvolgimento del personale	→	<ul style="list-style-type: none">▶ Suggestire al personale comportamenti ecologici▶ Coinvolgere il personale in iniziative locali ed internazionali



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.

Il processo di dematerializzazione e digitalizzazione dei buoni pasto ha già comportato 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 l'emergenza sanitaria ha fortemente ridotto l'impatto grazie all'incremento degli incontri da remoto.

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

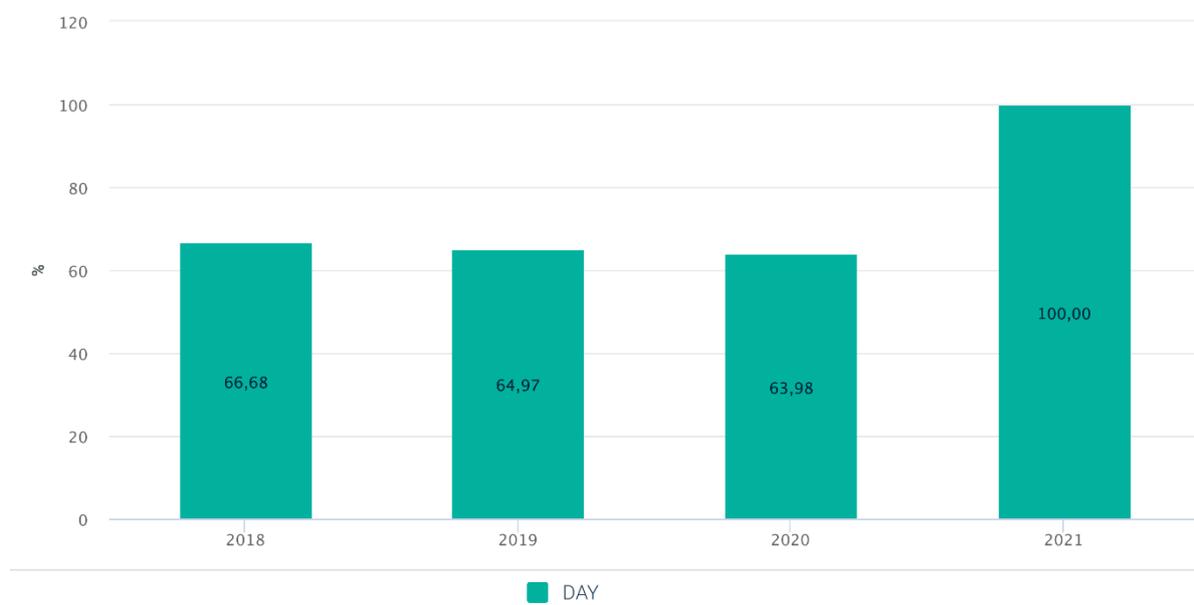
Up Day è una società di servizi con basso impatto ambientale. Tutti i siti in cui opera sono adibiti ad attività commerciali.

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.

RISULTATI

CARTA PROVENIENTE DA FORESTE RINNOVABILI

Part du papier production issue de forêts gérées durablement



PARCO AUTO PER TIPO DI ALIMENTAZIONE

Véhicules par motorisation

		2018	2019	2020	2021
		Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
DAY	Essence/Diesel	33	31	28	-
	Diesel	-	-	-	23
	Essence	-	-	-	1
	Hybride	0	1	3	3
	Électrique	0	0	0	0
	FILIALE	33	32	31	27

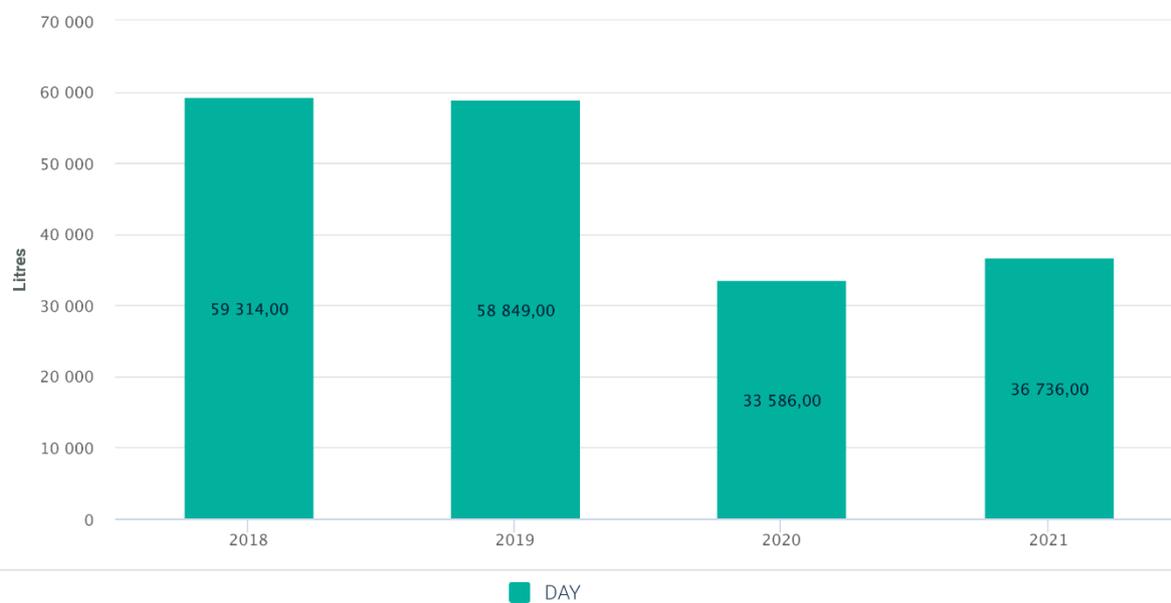


CONSUMO DI CARBURANTE IN LITRI

Consommation de carburant en litres

		2018		2019		2020		2021	
		Nombre	Litres/véhicule	Nombre	Litres/véhicule	Nombre	Litres/véhicule	Nombre	Litres/véhicule
DAY	Esence/Diesel	59 314	1 797,39	58 849	1 898,35	33 586	1 199,50	-	-
	Diesel	-	-	-	-	-	-	30 653	1 332,74
	Esence	-	-	-	-	-	-	6 083	6 083,00
	Autres carburants	-	-	-	-	-	-	0	-
	Totale	59 314	1 797,39	58 849	1 839,03	33 586	1 083,42	36 736	1 360,59

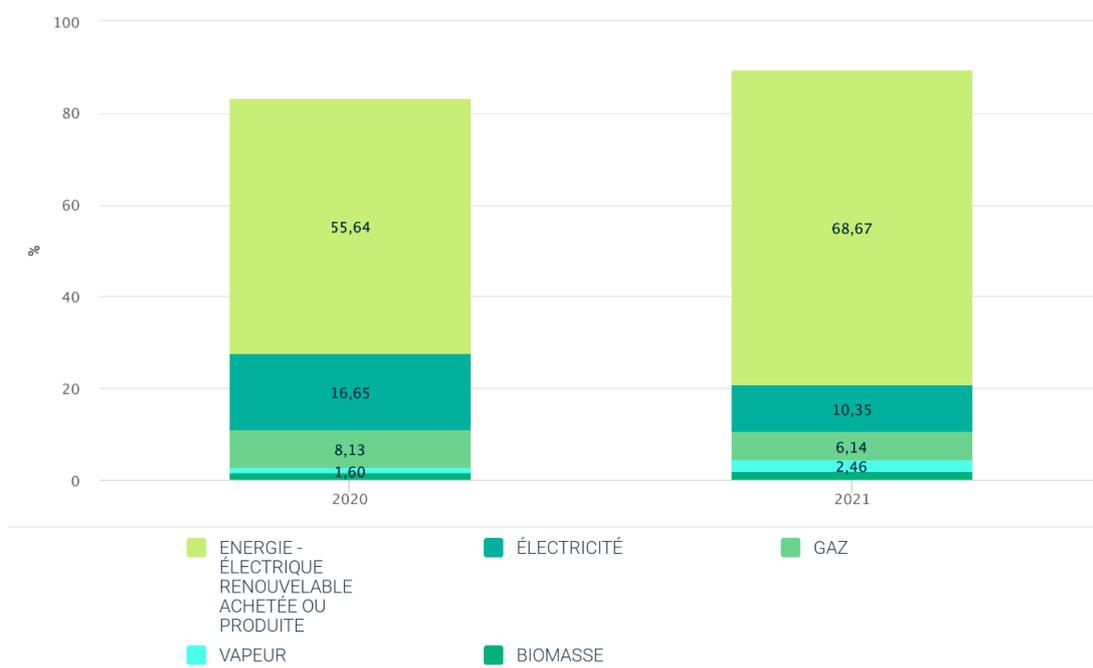
Consommation de carburant en litres Filiale



CONSUMO DI ENERGIA PER TIPOLOGIA

Consommation d'énergie par type

		ÉLECTRICITÉ	GAZ	VAPEUR	BIOMASSE	TOTAL	Tendance
		kWh	kWh	kWh	kWh		
DAY	2020	0,00	0,00	-	180 000,00	180 000,00	-
	2021	0,00	0,00	-	186 000,00	186 000,00	3,33 %



Consommation d'énergie par type (2021, DAY)

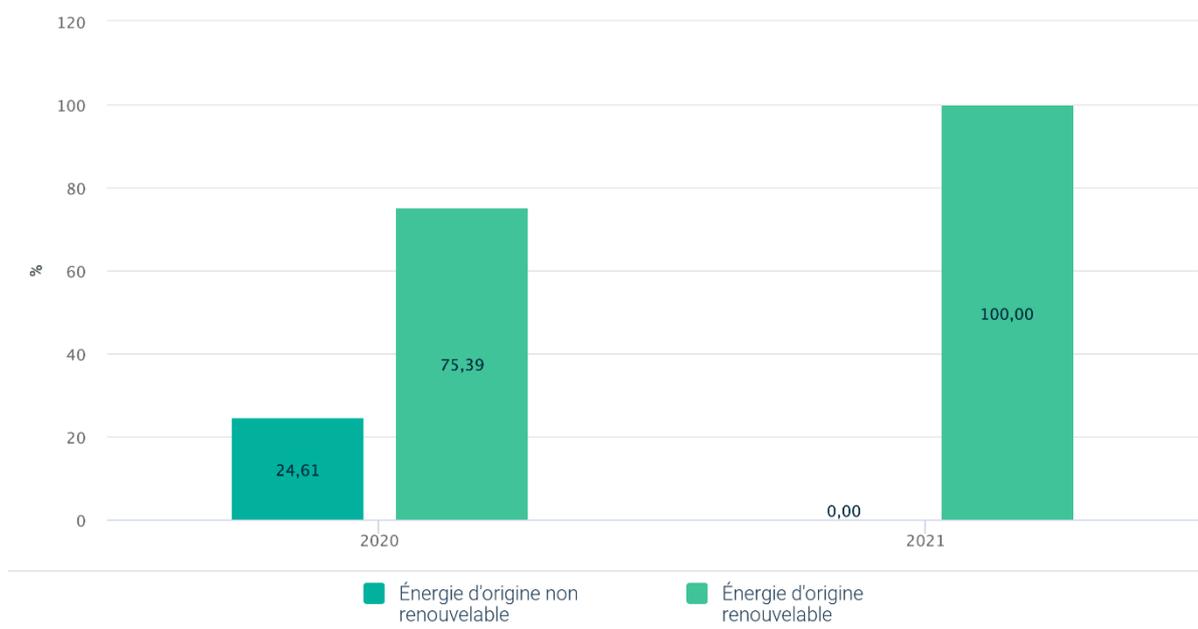


CONSUMO DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI

Part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie de l'ensemble des sites

	2020		2021	
	%	Tendance	%	Tendance
DAY	75,39 %	75,39 %	100,00 %	100,00 %

Part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie de l'ensemble des sites (DAY)



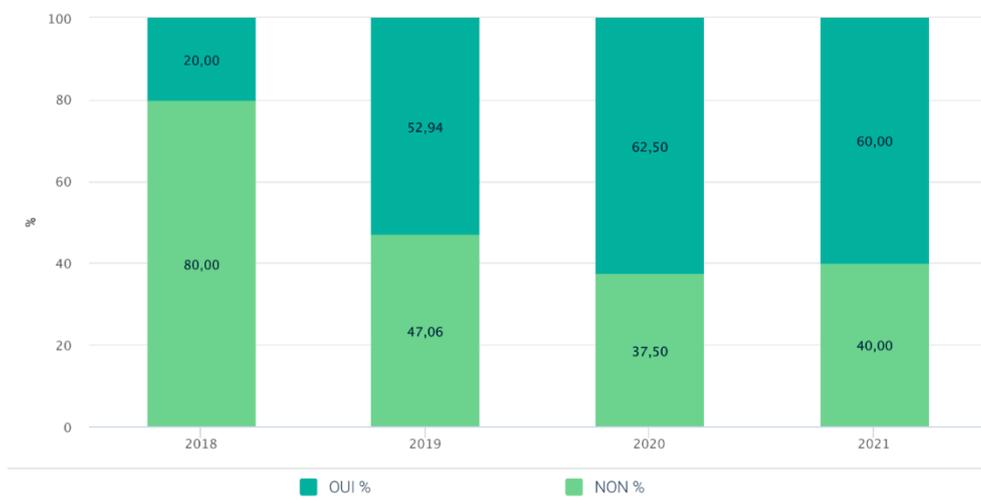
FORNITORI LOCALI

Part de fournisseurs locaux

		%
DAY	2018	34,58 %
	2019	71,72 %
	2020	90,00 %
	2021	95,55 %

ACQUISTI FATTI CON CRITERI DI SALVAGUARDIA AMBIENTALE

Part des filiales réalisant des achats avec des critères environnementaux



CHILOMETRI PERCORSI PER IL TRAGITTO CASA-LAVORO

Distance parcourue pour les déplacements professionnels

		Voiture	Train	Avion	TOTAL	Tendance
		km parcourus	km parcourus	km parcourus		
DAY	2018	8 031,40	249 033,00	41 762,50	298 826,90	-
	2019	8 382,00	233 510,00	152 457,00	394 349,00	31,97 %
	2020	1 266,00	91 268,00	49 244,00	141 778,00	-64,05 %
	2021	1 266,00	40 132,00	59 671,00	101 069,00	-28,71 %

LAVORATORI CHE UTILIZZANO MEZZI DI TRASPORTO ALTERNATIVI ALL'AUTO PERSONALE PER RECARSI AL LAVORO

Part des salariés utilisant des transports alternatifs (hors véhicules motorisés individuels) réguliers pour se rendre à leur site de travail

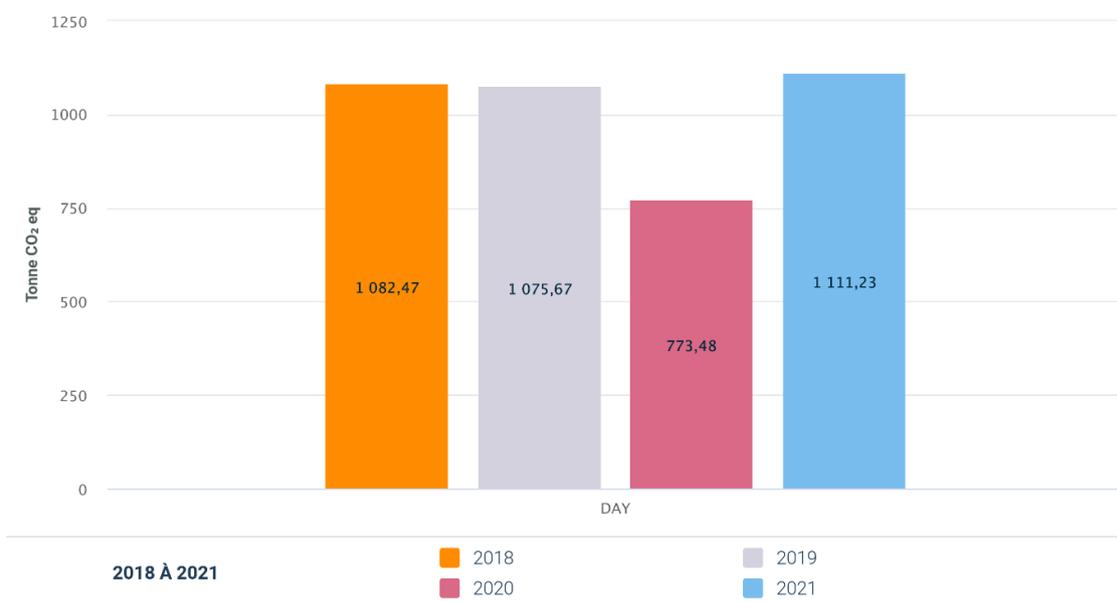
		Part des salariés utilisant des transports alternatifs	Part des salariés n'utilisant pas des transports alternatifs	Sans réponse
DAY	2020	13,9 %	9,8 %	76,3 %
	2021	8,9 %	91,1 %	0,0 %

IMPRONTA AMBIENTALE GLOBALE

Empreinte environnementale globale

	2018	2019	2020	2021
	tonne CO ₂ eq			
DAY	1 082,47	1 075,67	773,48	1 111,23

Empreinte environnementale globale

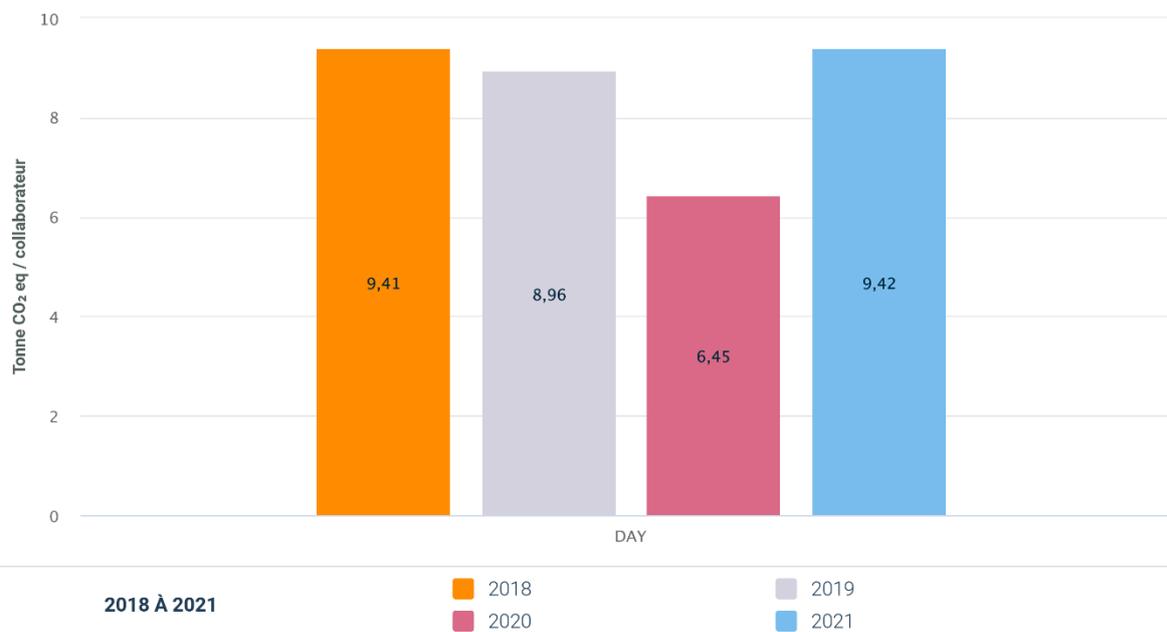


IMPRONTA AMBIENTALE PER COLLABORATORE

Empreinte environnementale par collaborateur

	2018	2019	2020	2021
	Tonne CO ₂ eq* / collaborateur			
DAY	9,41	8,96	6,45	9,42

Empreinte environnementale par collaborateur

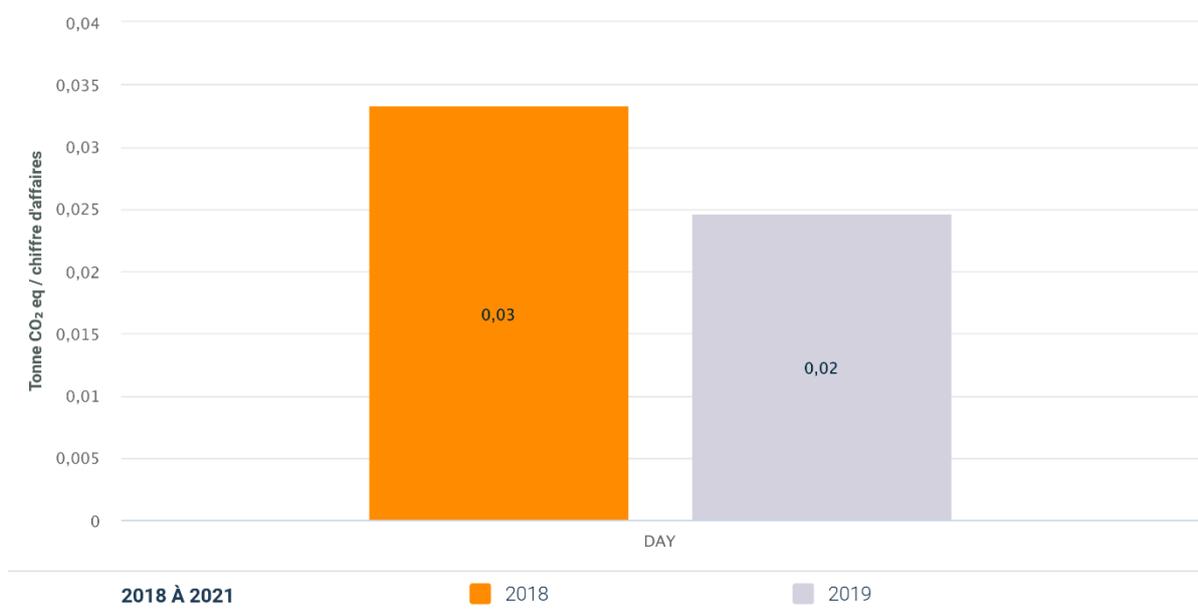


IMPRONTA AMBIENTALE PER FATTURATO

Empreinte environnementale rapportée au chiffre d'affaires

	2018	2019
	Tonne CO ₂ eq* / chiffre d'affaires	Tonne CO ₂ eq* / chiffre d'affaires
DAY	0,03	0,02

Empreinte environnementale rapportée au chiffre d'affaires



IMPRONTA AMBIENTALE PER TIPO DI ATTIVITÀ

Scope	Poste	Sous-poste	2020	2021
			Tonne CO ₂ eq*	Tonne CO ₂ eq*
Scope 1	Déplacements	1,2 Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique	82,35	89,71
	Energie	1,1 Emissions directes des sources fixes de combustion	3,38	3,50
	Hors énergie	1,4 Emissions directes fugitives	8,73	8,73
Scope 2	Energie	3,6 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	1,86	1,88
Scope 3	Déplacements	3,8 Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	19,95	21,67
		3.13 Déplacements professionnels	11,51	13,48
		3.22 Déplacements domicile travail	13,63	137,37
	Energie	3,8 Emissions liées à l'énergie non incluses dans les postes 1 à 7	1,93	1,99
	Fin de vie des produits vendus	3,19 Fin de vie des produits vendus	0,39	0,56
	Fret	3,12 Transport de marchandise amont	0,32	0,20
	Immobilisations	3,10 Immobilisations de biens	133,12	126,93
	Intrants	3,9 Achats de produits ou services	496,31	705,22
Total			773,48	1 111,23

Empreinte environnementale détail par postes d'émissions (DAY)



www.day.it