

UNIVERSITÀ

**Up** Day

RELAZIONE  
DI IMPATTO

2023

Up Day  
si qualifica come  
"Società Benefit"

Un modello innovativo  
che valorizza  
l'aspetto umano  
e sociale del fare  
impresa, che opera  
in modo responsabile  
e sostenibile nei  
confronti di persone,  
comunità, territorio  
e ambiente.

**EQUITÀ,  
TRASPARENZA,  
INCLUSIVITÀ,  
FANNO PARTE  
DEL NOSTRO DNA  
E DELLA VISIONE  
DI GESTIONE  
AZIENDALE.**

## INDICE

### LETTERA DI APERTURA

<b>UP DAY E IL GRUPPO UP</b>	<b>4</b>
• La storia di Up Day	6
• Principali milestone	10
• La governance aziendale	12
• La rete di relazioni di Up Day: Fornitori e Associazioni di settore	15
• <i>Le catene di fornitura di Up Day</i>	
• <i>Le Associazioni di settore</i>	
<b>LA SOSTENIBILITÀ IN UP DAY</b>	<b>17</b>
• Up Day, il tuo benessere quotidiano	18
• La responsabilità sociale per lo sviluppo dell'impresa	20
• Il percorso di Up Day Società Benefit	21
<b>LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DI UP DAY</b>	<b>22</b>
• Beneficio Comune 1: Trasparenza e sostenibilità nel fare impresa	23
• Beneficio Comune 2: Benessere e cura dei dipendenti	28
• Beneficio Comune 3 e 4: Agire per l'ambiente	32
• Beneficio Comune 5: Valorizzazione e supporto del territorio locale	36
• Beneficio Comune 6: Presenza positiva per la comunità	40
<b>NOTA METODOLOGICA</b>	<b>45</b>
<b>ANNEX 1: KPI ULTERIORI RELATIVI AI BENEFICI COMUNI DI UP DAY</b>	<b>46</b>
<b>ANNEX 2: GRI INDEX</b>	<b>52</b>

## LETTERA DI APERTURA



È con orgoglio che condivido la nostra prima Relazione d'impatto in qualità di Società Benefit.

In queste pagine troverete la nostra storia ed il percorso effettuato, così come gli obiettivi di beneficio comune che ci siamo prefissati per guidare la nostra strategia nel futuro.

La scelta di una modifica statutaria risiede nella necessità di impegnarci ancora di più per il raggiungimento di un equilibrio tra la creazione di valore economico e la distribuzione equa della ricchezza e per dare sempre più consistenza all'importanza di determinare un impatto positivo sulle persone e sul pianeta.

Crediamo fermamente che il successo di un'azienda non possa essere misurato solo dai suoi risultati finanziari, ma debba anche tenere conto del suo impatto sulla società e sull'ambiente. Come filiale di un Gruppo di origine cooperativa, aspiriamo ad essere non solo beneficiari della visione e dei valori del nostro Gruppo, ma anche ad esserne i promotori nel nostro ecosistema.

La trasformazione in Società Benefit rappresenta quindi la naturale concretizzazione dell'impegno già da tempo assunto dalla nostra impresa sulle tematiche di equità, trasparenza, inclusività e vicinanza al territorio, in un'ottica di valorizzazione dell'aspetto umano e sociale del fare impresa.

In questo primo anno, abbiamo compiuto passi significativi verso questo obiettivo. Abbiamo lavorato con perseveranza per ridurre il nostro impatto ambientale, migliorare il benessere dei dipendenti e coinvolgere attivamente le parti interessate nel processo decisionale. Ogni azione è stata intrapresa con passione e rispetto per il mondo che ci circonda.

Siamo tuttavia consapevoli che il nostro percorso è appena iniziato e che ci sono sfide ancora da affrontare. Continueremo ad ascoltare, imparare e migliorare, con umiltà ed apertura, perché il vero cambiamento è possibile solo attraverso il dialogo, la collaborazione ed una sincera volontà di fare la differenza.

MARC BUISSON

Presidente e Amministratore Delegato Day S.p.A. SB

# UP DAY E IL GRUPPO UP

Creata nel 1964 da militanti sindacali, la cooperativa Up (attualmente "UpCoop") contribuisce all'animazione del dialogo sociale grazie alla cultura della concertazione, basata sul modello cooperativo e sui principi di democrazia, solidarietà, responsabilità e sostenibilità. Forte della sua presenza internazionale, nel 1995 la cooperativa dà vita al Gruppo Chèque Déjeuner che nel 2015 diventa Up (di seguito anche "il Gruppo").

A livello internazionale Up sviluppa **sistemi e soluzioni** che mirano a fornire alle aziende e alle amministrazioni **i mezzi per agire sui propri territori**, al fine di incrementare il **potere di acquisto** e migliorare la **qualità della vita** degli utilizzatori, anche attraverso il sostegno del tessuto commerciale presente nei luoghi in cui opera, nonché a realizzare una crescita economica sostenibile e duratura all'interno di un modello che pone al centro dell'economia le persone.

Tali soluzioni, ad oggi, supportano la vita quotidiana di **29 milioni di persone in tutto il mondo** e promuovono un'**alimentazione più sana**, un **consumo più responsabile**, la democratizzazione della cultura, un migliore equilibrio tra vita privata e professionale e l'inclusione di tutti, per una società più equa.

**Up Day** (di seguito anche "l'azienda") **rappresenta Up in Italia**, realizzando localmente servizi e soluzioni di utilità collettiva in grado di fornire alle aziende ed agli enti locali i mezzi per agire positivamente sul territorio ed alimentare un ecosistema in cui tutte le parti in causa sono concretamente mobilitate per migliorarne la qualità, sia in ottica del fare impresa che di attenzione alla comunità.

## I SERVIZI REALIZZATI A FAVORE DI LAVORATORI DIPENDENTI E CITTADINI:



BUONI PASTO



BUONI ACQUISTO



PIANI DI WELFARE AZIENDALE



BUONI SPESA per le famiglie in condizioni di fragilità economica

### GROUPE UP



Presente in

23

PAESI



Presente in

4

CONTINENTI



+3,000

DIPENDENTI



+84 MILA

CLIENTI



300 MILA

ESERCIZI CONVENZIONATI



7,6 MILIONI

UTILIZZATORI



9,8 MILIARDI

EURO DI TRANSAZIONI ANNUE (2023)



## LA STORIA DI UP DAY

I valori - **impegno, innovazione, equità, solidarietà, imprenditorialità** - e la

**Mission** "creare servizi e soluzioni di utilità sociale per fornire alle aziende ed alle autorità locali i mezzi per agire positivamente sul territorio, per migliorare il potere d'acquisto e la qualità della vita dei lavoratori dipendenti e dei cittadini"

hanno portato, in tutti questi anni, ad immaginare e a realizzare servizi per semplificare la vita di persone ed imprese, nel quotidiano, nella comunità e nel lavoro.

La **trasformazione in Società Benefit**, avvenuta a gennaio 2023, ha rappresentato una naturale evoluzione della storia di Up Day, così divenuta la **prima filiale del Gruppo** a qualificarsi come tale. Questa forma societaria è infatti più coerente col modo di lavorare dell'azienda ed è di stimolo ed incoraggiamento per continuare a monitorare e rendicontare l'efficacia delle azioni realizzate in termini d'impatto positivo sulla sostenibilità e sulle comunità di riferimento, con un'attenzione particolare per le nuove generazioni e per l'ambiente.

Oggi Up Day è Società Benefit partecipata da due cooperative divenute, a loro volta, Società Benefit. Ciò rappresenta un'ulteriore riprova e conferma di quanto siano **solidi e profondamente radicati** i valori espressi fin dall'origine nell'unione, avvenuta ormai quasi quaranta anni fa, di due delle principali realtà cooperative francesi ed italiane.

Up Day è stata costituita a fine del 1985, inizialmente come Ristoservice srl, per divenire poi, nel 2004, Day Ristoservice Spa. Nella sua compagine societaria compare da subito Camst, cooperativa fondata a

Bologna nel 1945, che si occupa, oggi come allora, di ristorazione collettiva e che è stata protagonista della prima fase di vita dell'azienda, ovvero dagli albori fino al suo consolidamento, come uno dei principali player del mercato.

Nel **1977** la legislazione italiana introduce il buono pasto come sistema di **sussidio alimentare per i lavoratori dipendenti**. Si trattava di un titolo di legittimazione emesso da società specializzate che consentiva ai lavoratori di consumare i pasti presso esercizi convenzionati.

Il buono pasto serviva per fornire un accesso più agevole a pasti equilibrati durante la pausa pranzo, specialmente per coloro che non avevano la possibilità di rientrare a casa e non avevano accesso a strutture aziendali per la ristorazione.

Poiché il buono pasto era già assai diffuso in Francia, dove era stato introdotto nei primi anni Sessanta, Camst si rivolge all'allora Chèque Déjeuner, per replicarne il modello nel nostro Paese. Ed è così che alla fine del 1990 la cooperativa francese entra nel capitale sociale di Ristoservice srl acquisendo inizialmente il 20% delle quote societarie per stabilizzare poi per lungo tempo la partecipazione al 30%.

La composizione della compagine societaria determina dunque fin da subito una forte connotazione valoriale ispirata alla cultura della cooperazione, al dialogo sociale ed alla responsabilità sociale d'impresa basata sui principi della democrazia, della solidarietà, della responsabilità e della sostenibilità.

Questa matrice cooperativistica così profondamente radicata in Up Day tutt'oggi produce i suoi effetti nell'approccio al mercato (rispettoso equilibrio dei vantaggi per tutte le parti interessate) e nel coinvolgimento della forza lavoro (a partire dal gennaio 2023, alle riunioni del Consiglio di Amministrazione di Up Day partecipano come invitati permanenti due rappresentanti dei lavoratori).

Il primo importante impulso allo sviluppo della società è derivato, nel 1991, dall'inserimento dell'istituto del buono pasto, in sostituzione della precedente indennità in busta paga, nel contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dei bancari.

Grazie all'acquisizione d'importanti clienti nel settore bancario l'attività di Up Day si estese fino a coprire tutto il territorio nazionale per poi espandersi ad altri settori con importanti clienti che l'hanno accompagnata per gran parte della sua storia.

Prendendo spunto dal CCNL dei bancari, il buono pasto viene infatti presto introdotto in molti altri comparti (commercio, industria, ristorazione, logistica, pubblica amministrazione, ecc.) diffondendosi fino a raggiungere complessivamente 2,6 milioni di lavoratori (circa il 40% del totale dei lavoratori dipendenti) suddivisi tra settore privato (1,7 milioni) e pubblico (900.000) per un volume complessivo annuo di 3 miliardi di euro, considerato il valore facciale dei buoni spesi presso circa 170.000 esercizi convenzionati.





Up Day, a riprova del fatto che è da sempre primaria protagonista di questo mercato, assecondandone crescita e sviluppo con soluzioni innovative e all'avanguardia, nel **1999** è già pronta ad emettere i primi buoni pasto in formato elettronico (BPE).



Le continue evoluzioni tecnologiche, alcuni specifici interventi normativi e, soprattutto, un radicale cambiamento culturale nei confronti della **digitalizzazione dei servizi** (in parte indotto anche dall'emergenza sanitaria da COVID 19) hanno portato questa soluzione a prendere oggi il sopravvento sul tradizionale formato cartaceo (a fine 2022 il 90% delle emissioni di buoni dell'azienda è BPE) fornendo un ulteriore impulso allo sviluppo delle attività imprenditoriali ma anche, e soprattutto, l'opportunità di ridurre l'impatto sull'ambiente in termini di carta utilizzata e di spedizioni tramite corrieri. Anche nel **settore pubblico** Up Day ha affermato il proprio modello di attività. Da quando, nei primi anni duemila, con la costituzione di CONSIP (la centrale d'acquisto della Pubblica Amministrazione) gli acquisti dei buoni pasto del settore sono stati centralizzati, Up Day si è aggiudicata quasi ininterrottamente uno o più lotti di fornitura. Attualmente la società ne gestisce 5, ossia il **numero massimo**

consentito dal capitolato di gara, ed il 47% dei volumi complessivamente prodotti è transato per conto di enti pubblici.

Nel frattempo, anche Up continua a crescere, in Francia, in Europa e poi in tutto il mondo. Acquisendo nuovi mercati, il Gruppo si confronta con diversi modelli di business e nascono così soluzioni innovative di successo. Tra queste, il buono acquisto Cadhoc, che dal 2011 viene sviluppato anche in Italia raggiungendo volumi straordinari

- nel 2022 sono stati emessi buoni Cadhoc per un controvalore di 95 milioni di euro
- posizionando così la soluzione per gli incentivi ed i buoni acquisto dell'azienda tra le più apprezzate del mercato.



Nel **2014**, in seguito ad un ribaltamento della compagine societaria, Chèque Déjeuner acquisisce il controllo di Up Day con il 90% delle quote. Insieme alla maggioranza delle quote, Groupe Up assume il controllo e gestisce direttamente le attività di direzione e coordinamento favorendo così una progressiva e sempre più profonda integrazione di Up Day nell'ambito del gruppo, che oggi è **uno dei più importanti al mondo nel settore dei benefit** per i lavoratori dipendenti.



Il **2016**, con la legge finanziaria del 28 dicembre del 2015, rappresenta l'anno di nascita del welfare aziendale per come lo conosciamo oggi in Italia. Questo mercato esplose quasi subito coinvolgendo diverse realtà provenienti dai settori più svariati (assicurativo, bancario, socioassistenziale, consulenziale, marketing) tra cui anche quello degli emittenti di **voucher**. Facendo leva sull'esperienza maturata in quest'ambito, Up Day decide di affermare la propria identità e di dare concretezza alla propria mission realizzando soluzioni innovative anche per il welfare e per il **benessere dei lavoratori** e dei loro familiari.

Nel **2017** prende avvio il primo **portale DayWelfare** per l'emissione on-line dei flexible benefit che riscuote un apprezzabile successo di mercato; la successiva progressione di crescita dei volumi affidati in gestione consente oggi di dire che Up Day è tra le aziende primarie anche nel mercato del welfare aziendale.

Per la stessa logica che l'ha portata ad impegnarsi in questo specifico settore, Up Day impiega nel contempo le proprie energie anche in quello che nel comparto è chiamato **"welfare sociale"**, cioè l'insieme di quei servizi e prestazioni che gli enti pubblici (prevalentemente gli enti locali e la protezione civile) erogano a sostegno delle persone e delle famiglie in condizione di fragilità socioeconomica mediante l'emissione di voucher (buoni alimentari, dote scuola, buoni sociali, ecc.).

Anche in quest'ambito, l'esperienza maturata con i buoni pasto e i buoni acquisto consente all'azienda di far fronte alle esigenze ed aspettative di committenti e beneficiari con soluzioni tecnologiche facilmente accessibili e all'avanguardia (Up Day è stata la prima a caricare i voucher sulla tessera sanitaria). Quest'attività, inizialmente piuttosto residuale e di nicchia, con l'emergenza da COVID 19 ha subito un'accelerazione alquanto importante ed oggi rappresenta una quota, seppur marginale del fatturato, oltremodo significativa; non tanto per la componente economica, quanto piuttosto per lo stimolo che fornisce in ambito di ricerca e sviluppo e ancor più per l'opportunità che rappresenta in termini d'impatto sociale positivo.

Aspetti, questi, tutt'altro che secondari e che contribuiscono a rendere Up Day ancor più fiera ed orgogliosa della crescita avvenuta negli anni e del proprio lavoro quotidiano.



# PRINCIPALI MILESTONE

1985

Costituzione di Up Day (allora Ristoservice srl)

1990

Chèque Déjeuner entra nella compagine societaria apportando la propria esperienza nel settore dell'emissione dei buoni pasto

1999

Up Day emette i primi buoni pasto in formato elettronico (BPE)

2011

Il buono acquisto Cadhoc, già commercializzato in Francia dal Gruppo viene sviluppato anche in Italia

2014

Chèque Déjeuner acquisisce il controllo della società con il 90% delle quote

2015

Il Gruppo assume la nuova denominazione "Up" e, di conseguenza, Day Ristoservice Spa acquisisce l'odierna denominazione commerciale di "Up Day"

2016

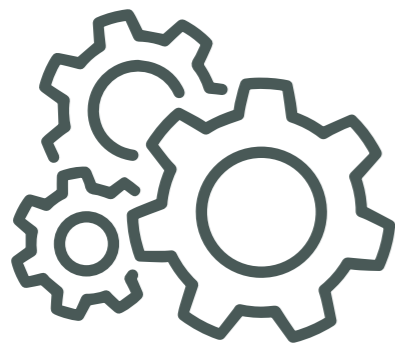
Prende avvio il primo portale DayWelfare per l'emissione on-line dei flexible benefit

2022/23

Up Day è la prima società del settore del buono pasto a qualificarsi come Società Benefit

La Capogruppo è prima società del settore ad essere "Société Coopérative à mission" ed anche Camst si trasforma in Società Benefit

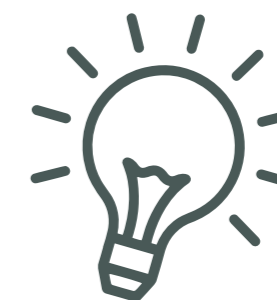
## MISSION



**Immaginare e creare servizi per semplificare la vita di persone ed imprese, nel quotidiano, nella comunità, nel lavoro.**

## VISION

**Essere creatori di soluzioni di pagamento e servizi di utilità sociale per fornire alle aziende ed agli enti locali i mezzi per agire positivamente sul territorio, per migliorare il potere d'acquisto e la qualità della vita dei lavoratori dipendenti e dei cittadini.**





# LA GOVERNANCE AZIENDALE

La governance aziendale orienta e regola le decisioni all'interno dell'azienda, delineando chiaramente **responsabilità, processi** decisionali e **valori** che la guidano.

Il Consiglio di Amministrazione di Up Day è composto da sei membri (due donne e quattro uomini), espressione diretta della governance delle cooperative che detengono le quote azionarie.

Oltre ai Presidenti delle due cooperative azioniste, in CdA siedono tre componenti del Consiglio di Amministrazione di Up Coop (tra i quali, il Presidente e Amministratore Delegato di Up Day ed un rappresentante di estrazione sindacale CGT), nonché la Direttrice Generale di Up Day che ne è anche la Vicepresidente.

Al Consiglio di Amministrazione di Up Day partecipano inoltre dal 2023, in qualità di invitati permanenti, due rappresentanti dei lavoratori liberamente eletti dagli stessi.

Con riferimento all'organizzazione aziendale, oltre alla Direttrice Generale, sono presenti altri tre dirigenti cui riportano le funzioni amministrative, quelle commerciali e quelle produttive.

L'AD, la DG e le tre direzioni si riuniscono in un comitato esecutivo, internamente chiamato "Board", cui partecipano anche i responsabili delle funzioni People Care (che ricomprende l'area HR), Marketing Strategico e Sistemi Informativi (primi riporti della Direzione Generale) ai quali riportano le corrispondenti funzioni tecniche di supporto.

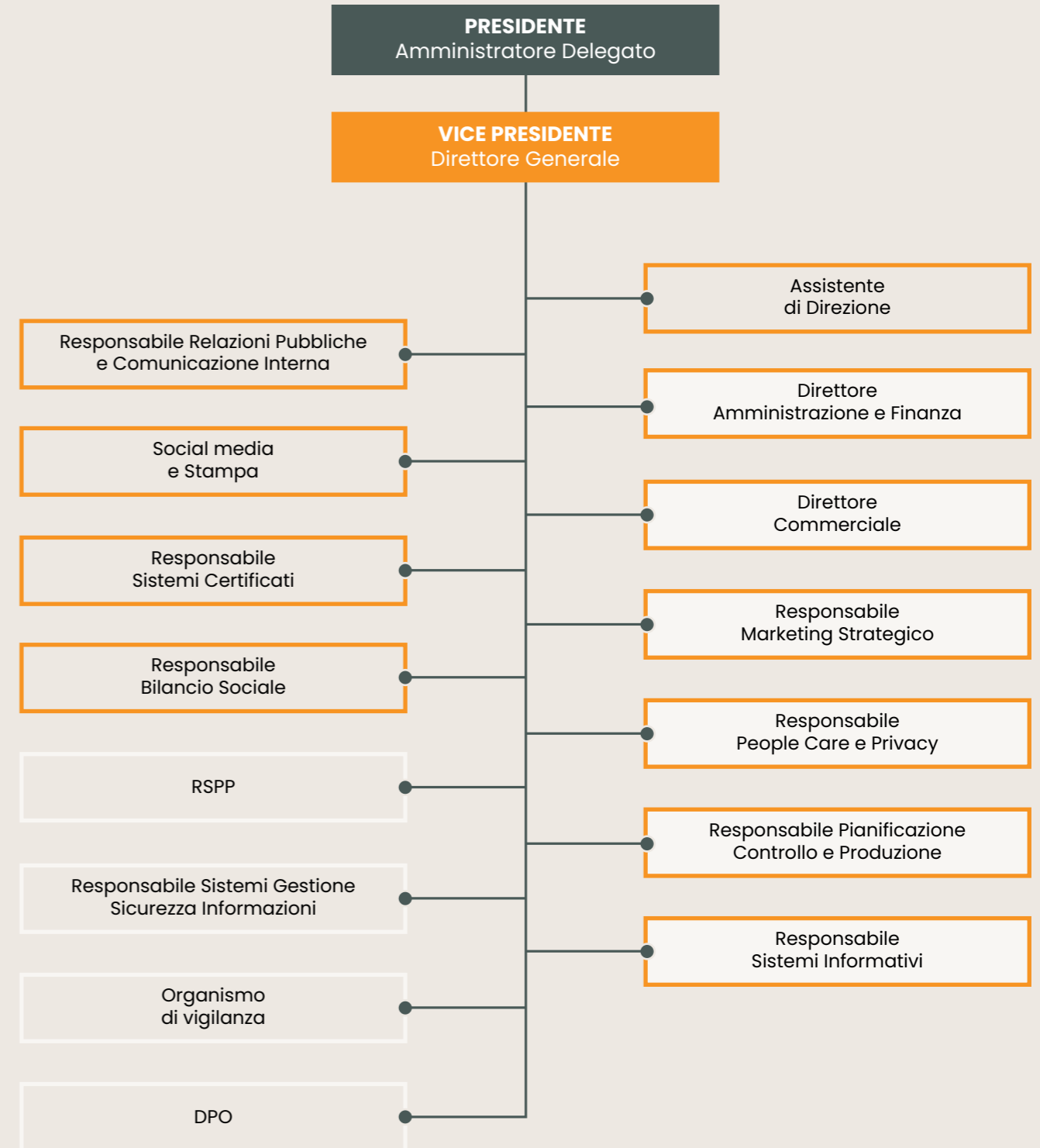
Complessivamente il Board è quindi costituito da otto membri (quattro donne e quattro uomini).

In particolare, sotto la funzione direttiva commerciale, l'organizzazione aziendale è articolata per funzioni tecnico-gestionali che replicano il modello di business dei titoli di legittimazione, tipicamente contraddistinto da un fronte commerciale lato clienti (privati e pubblici) ed uno lato esercizi convenzionati (ossia la cosiddetta "rete affiliati").

Le tematiche connesse alla sostenibilità sono trasversali a tutte le funzioni aziendali. Il CdA, in base ai set di valori condivisi dalle due cooperative che detengono la proprietà della società, esprime una vision ed una mission che la direzione (AD e DG) trasmette nell'ambito dell'organizzazione traducendole in politiche gestionali ed operative.

Per quanto riguarda lo specifico della Società Benefit, come da Statuto, il Presidente è anche Responsabile dell'impatto e si avvale di un comitato tecnico composto dalla Direzione amministrativa, dalla responsabile dell'area People Care e dal responsabile del Bilancio di Sostenibilità e del Welfare per il monitoraggio e la rendicontazione dei principi di beneficio comune.

Il massimo organo di governo e i dirigenti aziendali svolgono un ruolo fondamentale nello sviluppo, nell'aggiornamento e nell'approvazione delle strategie di sostenibilità. In particolare, il Consiglio di Amministrazione è responsabile della revisione e dell'approvazione del Report di Società Benefit, attività che svolge nell'ambito delle sedute annuali periodiche.





Al fine di perseguire una condotta d'impresa responsabile, Up Day si è dotata di diversi strumenti nel corso del tempo, tra cui il Codice Etico approvato a maggio 2023. In riconoscimento dell'importanza cruciale della sicurezza delle informazioni, l'azienda ha inoltre sviluppato un **Sistema di Gestione della Sicurezza** delle Informazioni conforme alla norma ISO 27001 ed ha assunto un impegno ulteriore nella protezione dei dati personali. A tal fine, ha esteso il Sistema con i requisiti della ISO 27701, che attesta ai clienti e agli stakeholder l'utilizzo di sistemi efficaci per supportare la conformità al GDPR e ad altre normative sulla privacy correlate. Per promuovere lo sviluppo della società nel rispetto della sostenibilità sociale, Up Day si impegna inoltre a **garantire** che le condizioni lavorative in azienda e presso i fornitori e subfornitori rispettino gli obblighi di legge, gli accordi sottoscritti e i requisiti dello standard

SA8000, certificazione conseguita per la prima volta nel 2017.

Infine, Up Day si impegna a garantire **condizioni di correttezza e trasparenza** nella conduzione degli affari e delle attività aziendali: in tal senso è stato adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001, al fine di rafforzare la cultura della legalità, ed è stato attivato il Portale Whistleblowing, che permette a chiunque di inviare segnalazioni circostanziate di atti o fatti che potrebbero costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività di Day SPA SB, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e nelle previsioni del Modello 231, garantendo massima riservatezza. Il Portale è altresì stato esteso alle segnalazioni riguardanti l'SA8000 e la parità di genere.

## LA RETE DI RELAZIONI DI UP DAY: FORNITORI E ASSOCIAZIONI DI SETTORE

### Le catene di fornitura di Up Day

Up Day è consapevole che la qualità dei prodotti e dei servizi offerti dipende strettamente dalla qualità e dalla solidità dei propri partner commerciali. Per questo motivo, riconosce l'importanza di instaurare e mantenere relazioni solide e di fiducia con tutte le realtà con cui collabora, così da creare valore condiviso da cui può trarre benefici sia l'azienda che i suoi fornitori. In particolare, Up Day si impegna affinché la sua catena di fornitura sia orientata verso:

- La condivisione** di conoscenze e best practice al fine di stimolare l'innovazione congiunta. Creando valore per i fornitori, si stabilisce una relazione di fiducia e si favorisce una cooperazione a lungo termine.
- La flessibilità, elasticità e tempestività** nell'affrontare i cambiamenti del mercato e le esigenze ed aspettative dei clienti e degli utenti finali. La capacità di adattarsi rapidamente alle esigenze dei clienti e agli sviluppi del settore può essere cruciale per mantenere una posizione competitiva. La partnership con i fornitori può facilitare una risposta tempestiva a tali cambiamenti.
- L'ottimizzazione delle risorse e dei costi.** Mediante una stretta collaborazione, è possibile identificare opportunità per ridurre gli sprechi, migliorare l'efficienza operativa e ridurre i costi. Ciò può portare ad una gestione più sostenibile delle risorse e ad una maggiore redditività per le parti coinvolte.

Esercenti convenzionati	Collaboratori esterni	Fornitori generici
Partner commerciali che a fronte dell'erogazione di un servizio ritirano i buoni emessi da Up Day in formato cartaceo o digitale. Essi concorrono all'erogazione dei servizi come fornitori degli utilizzatori dei buoni e non di Up Day.	Liberi professionisti e collaboratori occasionali che erogano servizi di consulenza e di convenzionamento degli esercizi affiliati.	Fornitori di beni e servizi "diversi" dall'attività tipica dell'azienda. Rientrano in questa tipologia tutti i fornitori di beni e servizi a supporto della conduzione delle attività aziendali.

### Le Associazioni di settore

Per condurre al meglio le proprie attività, in sintonia con il contesto esterno con il quale opera, Up Day ha instaurato una serie di relazioni a livello associativo di settore. Le principali:



L'Associazione Nazionale Società Emittitrici Buoni Pasto (ANSEB), che a sua volta aderisce alla Federazione Italiana Pubblici Esercizi, promossa nel 1986 da quattro storiche realtà del comparto.



L'Associazione Italiana Welfare Aziendale (AIWA), di cui Up Day è tra i soci fondatori nel 2017.



# LA SOSTENIBILITÀ IN UP DAY

L'attenzione crescente verso le tematiche di **sostenibilità** coinvolge oggi più che mai le aziende, la società e le istituzioni, che sono chiamate a svolgere il loro ruolo per un **futuro più sostenibile** e attento al pianeta. L'Agenda 2030 sottoscritta nel settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU è la guida ideale per le imprese e le nazioni di tutto il mondo: i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), rappresentano, infatti, un impegno condiviso per affrontare le sfide più urgenti del nostro tempo, spaziando dalla **riduzione della povertà** e dell'**iniquità sociale** alla promozione della **salute** e dell'**istruzione**, dall'adozione di pratiche sostenibili per la gestione delle **risorse naturali** al contrasto dei **cambiamenti climatici**.

Con l'Accordo di Parigi sul Clima, entrato in vigore il 5 ottobre 2016, il panorama internazionale ed europeo ha subito poi ulteriori cambiamenti, richiedendo un impegno sempre più tangibile verso pratiche **sostenibili e trasparenti**.

 **OBIETTIVI**  **PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE**





# UP DAY, IL TUO BENESSERE QUOTIDIANO

Up Day, consapevole dell'entità di queste sfide e dell'importanza di un approccio olistico alla sostenibilità, ha definito dei **capisaldi coerenti con i valori e i pilastri ESG del Gruppo** declinati in **5 punti**, nel rispetto dell'identità e dei valori societari.

Up Day, pertanto, riconosce l'importanza di promuovere:

## EQUILIBRIO ALIMENTARE

Il cibo è vettore di salute, benessere e piacere. Up Day si impegna a promuovere un'alimentazione equilibrata e accessibile. Le soluzioni offerte e la crescente rete di affiliati consentono di avere l'opportunità di consumare pasti di qualità vicino al luogo di lavoro o durante gli spostamenti, permettendo di risparmiare senza compromettere il gusto e la genuinità del cibo.



## CONSUMO RESPONSABILE

Up Day si impegna al massimo per permettere a ognuno di consumare in modo più consapevole e sostenibile. Promuovendo l'accesso alle reti che incoraggiano un consumo responsabile e garantendo la libertà di fare scelte individuali, l'azienda si impegna a contribuire positivamente alla costruzione di un futuro più sostenibile per tutti.

## DEMOCRATIZZAZIONE CULTURALE

Up Day si impegna a diffondere e promuovere attività culturali, con particolare attenzione alla parte della popolazione che potrebbe avere minori opportunità di accesso. L'obiettivo è quello di rendere la cultura accessibile a tutti e di valorizzare le diverse forme artistiche, contribuendo così a stimolare la vitalità degli spazi culturali e delle espressioni artistiche.

## COESIONE SOCIALE E TERRITORIALE

Up Day si impegna a favorire la creazione di una società inclusiva. L'azienda si adopera affinché la transizione al digitale diventi un'opportunità per affrontare le sfide fondamentali in ambito sociale, garantendo così un sostegno adeguato per tutti. Le soluzioni di Up Day, basate sulla tecnologia digitale e sulla dematerializzazione dei buoni, semplificano il rapporto con gli assistiti e i beneficiari, migliorano il coordinamento con le parti interessate e assicurano una distribuzione regolare e un utilizzo efficace dei fondi.

## EQUILIBRIO DI VITA

Up Day progetta e realizza soluzioni di welfare aziendale che consentono di migliorare la qualità della vita dei lavoratori, armonizzando la sfera professionale con gli impegni familiari e la possibilità di sviluppo personale al di là del lavoro.





# LA RESPONSABILITÀ SOCIALE PER LO SVILUPPO DELL'IMPRESA



Ispirandosi a questi principi, nel corso degli anni l'azienda si è dedicata a tradurre il suo impegno in azioni concrete, che l'hanno portata a diventare Società Benefit nel 2023 e ad intraprendere un percorso in grado di consolidare questo impegno nel tempo.

**Con la stessa intenzione Up Day ha inoltre individuato 9 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 verso i quali contribuisce attraverso lo svolgimento delle sue attività.**



# IL PERCORSO DI UP DAY SOCIETÀ BENEFIT

Le Società Benefit sono una nuova forma societaria, istituita in Italia nel 2016 con Legge n. 208/2015. La legge le definisce come imprese che, "nell'esercizio di una attività economica, oltre allo scopo di dividerne gli utili, perseguono una o più finalità di beneficio comune e operano in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse".

Queste società, quindi, decidono di perseguire, come parte integrante delle proprie attività, uno o più "benefici comuni", intesi come effetti positivi (o riduzione degli effetti negativi) su persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interessi. Secondo l'ordinamento italiano, le Società Benefit hanno tre obblighi fondamentali:

1. Modificare il proprio Statuto societario integrando nello stesso i benefici comuni identificati.
2. Nominare un "Responsabile dell'Impatto" che svolge un ruolo cruciale nel garantire che l'azienda persegua le proprie finalità di beneficio comune dichiarate. Questa figura assume una responsabilità condivisa con il management nell'assicurare che l'azienda integri gli obiettivi di sostenibilità e di impatto sociale nelle proprie attività quotidiane.
3. Redigere annualmente una "Relazione d'Impatto", concretizzata per Up Day nel presente documento, volta a descrivere l'azienda, le azioni intraprese in relazione ai benefici comuni, e gli obiettivi ad essi correlati.



Up Day ha modificato nel 2023 il proprio Statuto, prefissandosi l'obiettivo di perseguire sei finalità di beneficio comune, allineate alla strategia e ai valori aziendali, nominando Marc Buisson, Presidente del CdA e Amministratore Delegato dell'azienda, come **Responsabile dell'Impatto** di Up Day Società Benefit.



# LE FINALITÀ DI BENEFICIO COMUNE DI UP DAY



## Beneficio Comune 1: Trasparenza e sostenibilità nel fare impresa

**Promuovere una governance trasparente, efficace, etica e corretta, anche mediante il coinvolgimento dei principali stakeholder, incentrata nel “fare impresa sostenibile”.**

Up Day si impegna a promuovere una governance aziendale che sia trasparente, efficace, etica e corretta. Questo impegno si traduce nell’adozione di pratiche e politiche che favoriscano la sostenibilità a lungo termine dell’impresa e che riflettano valori di responsabilità sociale. Nel perseguimento di questo obiettivo, Up Day intende intervenire su due campi di azione distinti ma complementari: il primo si concentra sull’**ottimizzazione dei processi interni** aziendali, che implica l’implementazione di procedure chiare e trasparenti, la definizione di responsabilità ben definite e la promozione di una cultura aziendale improntata all’efficienza e al rispetto reciproco; il secondo riguarda invece il **coinvolgimento dei propri stakeholder**, con cui l’azienda si impegna al fine di instaurare relazioni solide e collaborative.

Filoni di impegno	Principali iniziative del 2023	KPI di misurazione
<b>Integrare la sostenibilità nella governance e nei processi aziendali</b>	<b>Certificazioni di sostenibilità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ottenimento certificazione di genere PdR 125</li> <li>Miglioramento e mantenimento certificazioni esistenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificazioni mantenute</li> <li>Certificazione nuova acquisita</li> </ul>
	<b>Politiche di sostenibilità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Politica di parità di genere, D&amp;I</li> <li>Istituzione di un Comitato guida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiche su temi di sostenibilità presenti</li> </ul>
<b>Coinvolgimento degli stakeholder per la sostenibilità</b>	<b>Adesioni e partnership:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Confindustria</li> <li>AIDP</li> <li>ADAPT</li> <li>Impronta Etica</li> <li>Valore D</li> <li>Rete SmartBO</li> <li>Legacoop</li> <li>Economia pulita, futuro, imprese e sostenibilità</li> <li>Albo delle aziende socialmente responsabili</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniziative di engagement e partnership con stakeholder esterni mantenute</li> </ul>
	<b>Iniziative di engagement del personale</b> dipendente sui temi di sostenibilità	



## TRASPARENZA E SOSTENIBILITÀ NEL FARE IMPRESA

Oltre al **mantenimento delle otto certificazioni** già conseguite nei precedenti anni da parte dell'azienda, tra i principali traguardi ottenuti nel corso del 2023, Up Day è orgogliosa di essere la prima realtà del settore ad ottenere la **certificazione UNI/PdR 125:2022**, che ha portato all'elaborazione di **una nuova politica di parità di genere**, incentrata sulla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e volto a contrastare ogni forma di discriminazione.

La Prassi UNI/PdR 125:2022 prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare eventuali gap esistenti, di incorporare il paradigma della parità di genere nel DNA dell'organizzazione e produrre, laddove necessario, un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Questa certificazione conferma l'impegno di Up Day nell'attuazione di un processo virtuoso, che coniuga la visione strategica aziendale con il rispetto e il benessere delle persone, allo scopo di valorizzare le caratteristiche di ciascuno e migliorare le performance individuali ed organizzative.

Up Day si impegna a **partecipare attivamente alle iniziative di sostenibilità del proprio territorio**, facendo parte di una rete di associazioni e organizzazioni con cui condivide la visione e la missione. Tra queste:



Up Day aderisce a Confindustria dell'Emilia-Romagna, che ha sede legale a Bologna. Tuttavia, l'azienda aderisce anche a diverse altre associazioni territoriali del sistema Confindustria ed è partner di diversi altri associati per fornire un'offerta integrata di supporto agli imprenditori che intendono operare per il benessere ed il welfare dei propri collaboratori.



AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del Personale) è un network che promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane. Up Day partecipa ad eventi, progetti, ricerche e pubblicazioni sul mondo del lavoro e sul futuro della direzione HR.



ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata nel 2000 per promuovere, in un'ottica internazionale e comparata, studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e di lavoro. Up Day partecipa alle attività di ADAPT come impresa attenta alla ricerca sul mondo del lavoro e, nello specifico, sul benessere dei lavoratori.



Legacoop Bologna è l'associazione di rappresentanza delle cooperative, delle imprese e degli enti bolognesi aderenti alla Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue. È articolazione provinciale di Legacoop Emilia-Romagna.



Associazione senza scopo di lucro per la promozione e lo sviluppo della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa, nonché National Partner Organization di CSR Europe.



Valore D è la prima associazione di imprese in Italia che da oltre dieci anni si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro paese. Up Day partecipa alle attività di Valore D per favorire la crescita reciproca del personale e per valorizzare sempre di più il potenziale dei collaboratori.



SmartBo è la rete di organizzazioni del territorio bolognese per la promozione di nuovi modi di lavorare come leve abilitanti di sviluppo sostenibile e di impatti positivi per le persone, per le organizzazioni e il territorio. La Rete nasce da un'idea del Comune di Bologna e della Città metropolitana di Bologna. Ad oggi sono circa 40 le organizzazioni pubbliche e private che hanno aderito e sono al lavoro su diversi tavoli tematici. Up Day ha sottoscritto l'accordo territoriale nel 2023 e partecipa attivamente alle iniziative della Rete (nella specie, è coinvolta nel Team "welfare e benessere").



L'Albo della città di Bologna delle Aziende Socialmente Responsabili raccoglie imprese e altre organizzazioni che sviluppano azioni e progetti ad alto valore sociale per il territorio. Realtà capaci non solo di essere competitive sul mercato, ma anche di saper coniugare queste capacità con un'attenzione al sociale.



Nel perseguire con determinazione una **governance sostenibile, etica e trasparente**, e nell'ambito dell'impegno a sostenere attivamente il territorio locale, Up Day focalizza la sua attenzione anche sulla **selezione dei fornitori**. Questo impegno non solo garantisce la qualità e l'affidabilità dei prodotti offerti, ma contribuisce inoltre al sostegno dell'economia locale e alla promozione di **pratiche aziendali responsabili**.

**Le linee guida seguite da Up Day sono incentrate su:**

- Garantire **tracciabilità e trasparenza** delle informazioni.
- Promuovere pratiche di **trattativa corrette e sinergie** di gruppo.
- Utilizzare **criteri oggettivi e misurabili** per valutare i fornitori, condividendo i risultati per favorire l'innovazione e il miglioramento continuo.
- Assicurare la **sicurezza delle informazioni** aziendali e dei dati personali attraverso rigorosi standard di sicurezza e compliance GDPR.
- Considerare gli **impatti ambientali** lungo tutta la catena del valore, collaborando con i fornitori per migliorare le prestazioni ambientali.
- Favorire i **fornitori locali e privilegiare la prossimità** nella selezione.
- Promuovere la responsabilità sociale, aderendo ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite e supportando fornitori che favoriscono **l'integrazione sociale** e garantiscono una giusta remunerazione del lavoro.
- Sostenere la **solidarietà ed equità**, scegliendo fornitori che promuovono l'integrazione di persone con disabilità e garantendo una remunerazione equa.



**Economia pulita, futuro, imprese e sostenibilità**

Up Day ha preso parte alla terza edizione di Economia Pulita, tenutasi il 20 e 21 Aprile 2023 a Roma e il 25 Maggio a Bologna. L'evento riprende il filo conduttore delle precedenti edizioni, la sostenibilità, vagliata nella sua duplice veste di fattore di rischio e opportunità. Il confronto con istituzioni pubbliche, imprenditori, professionisti e stakeholder qualifica Economia Pulita come punto di riferimento in questo settore in continua evoluzione, che segna e segnerà lo sviluppo nei prossimi decenni. In tale occasione, sono state affrontate principalmente le tematiche afferenti alla sostenibilità come fattore di sviluppo trasversale e di integrazione tra i diversi settori produttivi; al risparmio ed efficienza energetica, alla tutela del territorio e alla digitalizzazione nel solco delle politiche europee e nazionali.



the room

**Eventi in partnership con the Room**

Up Day in partnership con the Room in occasione dell'8 marzo e di Artefiera 2023, ha sponsorizzato la mostra "DREAMTIGERS", organizzata in risposta al gender gap in ambito creativo, con l'obiettivo di sensibilizzare sulle tematiche della diversity e delle pari opportunità. Il 12 dicembre 2023 si è svolto un talk, promosso da the room in collaborazione con Up Day, dal titolo "RES - PONS - ABIL - MENTE". Questo incontro ha offerto uno spazio di riflessione sulla parità di genere, moda sostenibile e produzioni responsabili, stimolando un dialogo costruttivo tra gli esperti presenti su questi temi rilevanti.

**OBIETTIVI 2024**

- Ulteriore strutturazione del set di politiche di **sostenibilità**
- Integrazione di **tematiche ESG** nei canali di engagement aziendali



**Up Day ha ottenuto la medaglia Platino di EcoVadis.**

Nel 2023, l'azienda ha raggiunto il più alto grado di riconoscimento in ambito sostenibilità aziendale da EcoVadis, una delle più importanti piattaforme internazionali di rating in questo settore che certifica oltre 75.000 aziende in più di 160 paesi nel mondo.



# BENESSERE E CURA DEI DIPENDENTI



## Beneficio Comune 2: Benessere e cura dei dipendenti

**Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, improntato alla valorizzazione dei dipendenti, in grado di garantire l'equilibrio vita-lavoro, e di fornire gli strumenti per la crescita professionale.**

Con il secondo Beneficio Comune, Up Day si impegna a promuovere la creazione di un **ambiente di lavoro inclusivo**, improntato alla **valorizzazione dei dipendenti**, capace di garantire l'equilibrio vita-lavoro e di fornire gli strumenti per la crescita professionale.

Anche in questo caso, l'azienda interviene su due campi di azione distinti, quali il **people management**, inteso come le iniziative di formazione per i dipendenti oltre a quanto previsto da legge, e il **welfare e work-life balance**, cioè l'insieme di azioni e attività volte a garantire il benessere del dipendente nella gestione della vita professionale e personale.



Filoni di impegno	Principali iniziative del 2023	KPI di misurazione
<b>People management</b>	<b>Iniziative di formazione erogate sui temi di sostenibilità:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Attivazione programma Go-Fluent</li> <li>Formazione e sensibilizzazione in tema parità di genere, D&amp;I</li> <li>Corso di autodifesa (Krav - Maga)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ore di formazione erogate</li> </ul>
<b>Welfare e work-life balance</b>	<b>Iniziative di welfare e work-life balance:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accordo sindacale per lo smart working</li> <li>Mantenimento e reintegro periodico della Cassa di solidarietà</li> <li>Riconoscimento di 2 giornate di permesso retribuito per attività di volontariato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniziative di welfare dedicate ai dipendenti</li> </ul>

## PEOPLE MANAGEMENT

Up Day si impegna nel campo del People management predisponendo annualmente un **piano di formazione** che identifica le principali aree di intervento nel campo dell'**aggiornamento professionale**, che tengono conto delle esigenze e delle richieste del personale.



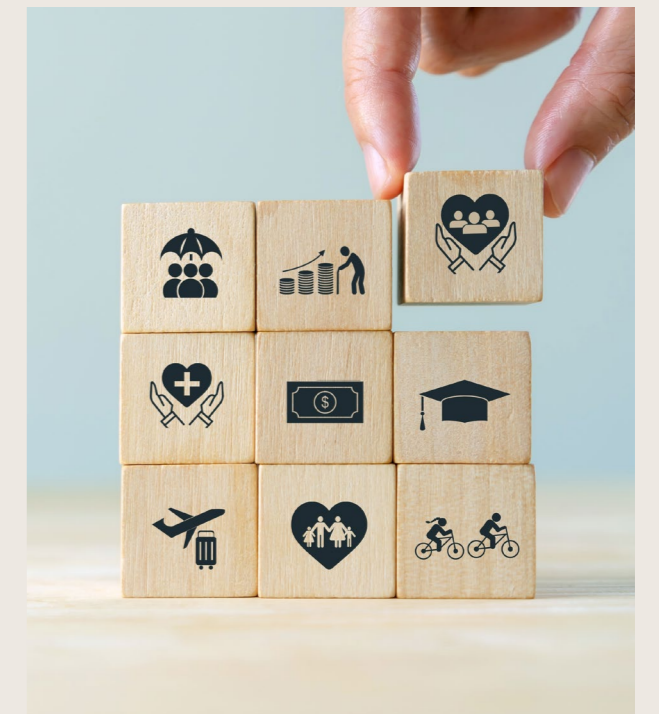
Il piano formativo abbraccia una vasta gamma di ambiti: oltre ai corsi ed aggiornamenti tematici richiesti dai responsabili per il proprio staff, vengono proposti **percorsi formativi** fruibili tramite piattaforme dedicate messe a disposizione dalla Capogruppo (come Academy Up, che propone formazione multitematica, e Go-Fluent, per i corsi di lingue) o da Up Day (come la piattaforma Cyber Guru che affronta tematiche di cybersecurity e protezione dei dati personali, utili per la vita personale, oltre che professionale).

Il piano formativo prevede inoltre specifici percorsi in ambito **parità di genere**, D&I, erogati anche attraverso i canali messi a disposizione da Valore D. Nel 2023, l'azienda ha erogato **~3.350 ore di formazione**.

## PIANI WELFARE

Attribuendo centralità al benessere dei propri dipendenti, l'azienda si impegna inoltre a supportare il proprio organico attraverso **piani welfare dedicati**. In particolare, Up Day, in applicazione del contratto integrativo aziendale, assegna un **credito welfare** destinato alla cassa Previdir per il **rimborso delle spese mediche** proprie e dei familiari. In aggiunta, ha riconosciuto ai propri dipendenti una somma a titolo di welfare on top.

Nell'ottica di favorire il benessere anche all'interno dell'azienda, Up Day ha messo a disposizione una **palestra interna** aziendale gratuita, con possibilità di lezioni con docente fitness acquistabili con credito welfare.





## SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

In tema di salute e sicurezza dei lavoratori, Up Day si è dotata di un **sistema di gestione** impostato secondo la norma UNI ISO 45001:2018, pertanto redige il Documento di Valutazione dei Rischi, il Manuale di Gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e tutte le procedure/istruzioni relative al predetto sistema di gestione.

Up Day ha, inoltre, l'obbligo di avere il **medico del lavoro**, ha un RSPP esterno e i lavoratori hanno nominato un loro rappresentante (RLS).

In sede a Bologna, Milano e Roma sono presenti e formate le **squadre di emergenza** (primo soccorso e antincendio) e viene eseguita annualmente la prova di evacuazione.

Nel 2019 Up Day ha costituito "**UP CASSA DI SOLIDARIETÀ**" con lo scopo di fornire sostegno sociale, solidarietà ed assistenza a favore di dipendenti e dei loro familiari. 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, quali:

- 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 anche temporanea
- 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.

Up Day riconosce l'importanza cruciale di promuovere un **ambiente aziendale salutare** e coeso, fondamentale per sviluppare **relazioni solide** tra colleghi e stimolare un efficace **lavoro di squadra**. Nel corso del 2023, l'azienda ha attivamente promosso diverse iniziative finalizzate al coinvolgimento dei dipendenti, come il pic-nic aziendale organizzato in collaborazione con OPIMM.

Per l'occasione, la direzione di Up Day ha invitato i dipendenti a partecipare al **Social Eating**, un'esperienza conviviale tenutasi nei giardini dell'associazione OPIMM, con possibilità di visitare gli spazi dedicati alla formazione e all'assistenza nell'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate ed interagire con le persone ivi ospitate.

## CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO COINVOLGENTE E ORIENTATO AL BENESSERE

Up Day si impegna costantemente per creare un **ambiente di lavoro piacevole, stimolante e inclusivo**. Le filiali di Bologna, Roma e Milano sono state ripensate con l'obiettivo di aumentare il **benessere** e le **funzionalità** a disposizione dei dipendenti, favorendo così la coesione e l'inclusività. Nel contesto della modernizzazione degli spazi di lavoro, la sede centrale di Bologna ha subito diverse ristrutturazioni tese a rendere gli ambienti più confortevoli e adatti alle esigenze del personale. Tra le nuove strutture disponibili, spiccano la sala ristoro per il consumo dei pasti e la palestra attrezzata per il fitness, che permettono ad Up Day di promuovere uno stile di vita sano e attivo tra i dipendenti.

In linea con l'obiettivo di **incentivare la cultura** e il benessere anche attraverso la lettura, Up Day ha istituito una **biblioteca aziendale** in collaborazione con l'associazione no profit "Equilibristi". Questa iniziativa permette ai dipendenti, collaboratori esterni, clienti e fornitori di accedere a una vasta selezione di libri, promuovendo lo scambio e la condivisione di conoscenze.



È stata inoltre istituita una biblioteca interna sulle tematiche di parità di genere, **diversity ed inclusion**. Al fine di promuovere in maniera effettiva tali tematiche, è stata affidata ad una lavoratrice con disabilità l'attività di catalogazione e gestione dei prestiti, con l'obiettivo di rendere la dipendente parte integrante dei progetti della società. La lavoratrice è affiancata in questa attività dalla propria Responsabile ed ha ricevuto formazione interna sull'utilizzo degli strumenti informatici di base.

## OBIETTIVI 2024

- **Ampliamento dell'offerta di formazioni su tematiche ESG**



# AGIRE PER L'AMBIENTE



## Beneficio Comune 3 e 4: Agire per l'ambiente

**Impegno nel ridurre gli impatti ambientali negativi e contribuire al perseguimento di quelli positivi, promuovendo la sostenibilità e la transizione ecologica.**

Nel corso del 2023, Up Day ha incrementato il proprio impegno nel **limitare gli impatti ambientali** e **promuovere** pratiche più sostenibili, contribuendo attivamente alla transizione ecologica.

L'azienda ha identificato in particolare quattro ambiti di azione legati alla **riduzione** delle emissioni gas effetto serra, all'utilizzo di **energia elettrica rinnovabile**, alla sensibilizzazione del personale sui **temi ambientali** e alla **riduzione degli impatti ambientali** lungo la catena del valore.



Filoni di impegno	Principali iniziative del 2023	KPI di misurazione
<b>Riduzione delle emissioni di GHG dirette</b>	<b>Iniziative per ridurre l'impatto diretto:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento delle automobili a bassa emissione di carbonio</li> <li>Adozione dello smart working con chiusura degli uffici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nuove auto aziendali ibride</li> <li>Energia elettrica acquistata proveniente da fonti rinnovabili</li> </ul>
<b>Utilizzo di energia elettrica derivante da fonti rinnovabili</b>	<b>Approvvigionamento più sostenibile:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisto energia elettrica certificata da garanzia d'origine</li> </ul>	
<b>Sensibilizzazione del personale sui temi ambientali</b>	<b>Iniziative di sensibilizzazione:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizzazione dei dipendenti attraverso il programma Affresco del Clima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adesione a programmi di sensibilizzazione ambientale per i dipendenti</li> </ul>
<b>Riduzione degli impatti ambientali lungo la catena del valore</b>	<b>Riduzione degli impatti derivanti dal core business di Up Day:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diminuzione di buoni pasto cartacei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buoni pasto cartacei sul totale dei Buoni pasto di Up Day</li> </ul>

Con l'impegno di **ridurre le emissioni** di GHG dirette, l'azienda si è impegnata ad aumentare le automobili a bassa emissione di carbonio, inserendo cinque nuove auto ibride nel parco auto aziendale, e ha registrato una **diminuzione del 18% dei consumi di carburante rispetto al 2021**.



L'adesione all'Accordo di Parigi del Gruppo UP, ha implicato un'attività di **monitoraggio delle emissioni di CO<sub>2</sub>** relative a tutte le sedi aziendali. Up Day si è impegnata in particolare ad aumentare la percentuale di energia elettrica acquistata proveniente da **fonti rinnovabili**, che al momento rappresenta **più dell'80% dell'energia elettrica acquistata totale**. Nel corso del 2023, la sede italiana, già certificata ISO 14001:2015 per il sistema di gestione ambientale, ha ottenuto la certificazione per l'impronta di carbonio (UNI EN ISO 14064-1).



Nell'ambito dell'ISO 14001:2015 è stata svolta un'**analisi ambientale**, dalla quale è emerso, tra l'altro, un significativo cambiamento rispetto alla tipologia dei buoni pasto che l'azienda commercializza, attestando un aumento di più dell'**88% dei buoni pasto emessi in forma elettronica ed una diminuzione di circa il 73% del consumo di carta per i buoni pasto**<sup>1</sup>.



<sup>1</sup> La % rappresenta la variazione in percentuale della carta consumata per i buoni pasto Up Day dal 2019 al 2022.



Inoltre, al fine di identificare i propri impatti ambientali, nel 2023, e nell'ambito della ISO 14064-1, Up Day ha avviato un'analisi del ciclo di vita dei buoni pasto, sia cartacei che elettronici.

Dall'analisi è emerso che i principali impatti ambientali sono in buona parte imputabili alla sfera di impatto dei propri fornitori.

Per questo l'azienda intende realizzare azioni per il miglioramento della propria catena di fornitura e a tal fine applica una specifica procedura per la valutazione dei fornitori concentrata su questi aspetti.

Parallelamente, Up Day si impegna anche in attività per sensibilizzare il personale sulle tematiche ambientali, e nel corso del 2023 ha organizzato incontri e laboratori interattivi come il progetto "Affresco del Clima" su iniziativa del Gruppo.

## COMPRENDERE PER AGIRE: COS'È L'AFFRESCO DEL CLIMA

L'Affresco del Clima (in francese, "La Fresque du Climat") è un laboratorio coinvolgente e innovativo, ideato da Cédric Ringenbach nel 2015 con l'obiettivo di sensibilizzare, informare e coinvolgere le persone sul tema del cambiamento climatico attraverso l'intelligenza collettiva. Originariamente concepito in lingua francese, questo gioco utilizza 42 carte che sintetizzano i dati cruciali dei rapporti dell'IPCC (Gruppo Intergovernativo sul Cambiamento Climatico).

I partecipanti sono chiamati a confrontarsi e a stabilire legami di causa-effetto tra le carte, creando così un affresco dinamico del clima.

Questo approccio interattivo offre un modo coinvolgente per comprendere la complessità dei cambiamenti climatici e per stimolare azioni concrete volte a mitigarne gli effetti.

**La Fresque è ora presente in 50 paesi grazie a 20.000 volontari.**

Up Day ha preso parte a questa iniziativa per rispondere alle sfide ambientali e sociali dell'approccio CSR:

- Formare, supportare e coinvolgere i dipendenti, in particolare sulle transizioni ambientali
- Proteggere attivamente l'ambiente, in particolare nelle pratiche commerciali e nel comportamento dei dipendenti

## OBIETTIVI 2024

- **Incentivo sulle bici elettriche** (rastrelliere, punti di ricarica)
- **100% materiali riciclati** per le card
- **Incremento** delle iniziative di sensibilizzazione



# VALORIZZAZIONE E SUPPORTO DEL TERRITORIO LOCALE



## Beneficio Comune 5: Valorizzazione e supporto del territorio locale

**Promuovere il tessuto economico locale, supportando e collaborando con piccoli esercizi commerciali del territorio, e fornendo strumenti per scelte economiche responsabili e sostenibili.**

Up Day opera al fine di **favorire i commercianti locali** e **valorizzare le attività di piccole dimensioni**. Questo impegno si manifesta, ad esempio, attraverso l'introduzione di una particolare tipologia di buoni pasto spendibili esclusivamente presso i piccoli esercizi locali (ne è un esempio l'iniziativa sviluppata nella Regione Sardegna per sostenere l'economia locale e promuovere la diversità commerciale nella comunità).

In aggiunta, l'azienda si impegna attivamente nella **promozione di scelte di consumo più responsabili**. A tal fine, ha stabilito una convenzione con la PMI innovativa anti-spreco alimentare LastMinuteSottoCasa, di cui Up Day è proprietaria al 100%.



Filoni di impegno	Principali iniziative del 2023	KPI di misurazione
<b>Supporto locale</b>	<b>Collaborazioni con imprenditori locali:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Affiliazione con commercianti locali per la promozione di prodotti che valorizzano il territorio (doc, dop, km 0)</li> <li>Istituzione di buoni spesa spendibili in piccoli esercizi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affiliazioni stipulate con commercianti locali</li> </ul>
<b>Promozione di scelte responsabili</b>	<b>Attività legate alla promozione di scelte responsabili e riduzione degli sprechi alimentari:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Convenzione con Last Minute Sotto Casa</li> <li>Istituzione di un filtro di ricerca su app e sito web di Day per selezionare categorie di prodotti come, ad esempio, km zero e prodotti DOP e DOC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iscrizioni all'app Last Minute Sotto Casa ed esercizi che aderiscono a LastMinuteSottoCasa</li> </ul>

## BUONO PASTO "BUONISSIMO"

Nel 2023, l'azienda ha progettato un nuovo prodotto: il **Buono Pasto "Buonissimo"**. Questo nuovo buono, che sarà ufficialmente lanciato sul mercato nel 2024, testimonia l'impegno di Up Day nel creare valore per tutta la filiera mediante **iniziative sostenibili**.

**Con Buonissimo, le aziende potranno offrire agli utilizzatori la libertà di decidere dove e come spendere i loro buoni, estendendo le possibilità non solo ai supermercati, ma anche ai ristoranti e ai negozi di prossimità, privilegiando il consumo responsabile e promuovendo le realtà locali e a basso impatto ambientale.**





## UP DAY APP

I prodotti Up Day sono accompagnati da una app che include una sezione di ricerca dedicata a individuare i punti vendita che offrono prodotti salutari, rispettosi dell'ambiente e delle persone.

Questo strumento assiste i consumatori nella scelta responsabile, offrendo la possibilità di **identificare locali sostenibili** attraverso un filtro dedicato.

Gli utilizzatori saranno incentivati con buoni acquisto per le transazioni presso locali virtuosi e verranno sensibilizzati ed informati su pratiche di **consumo etico e responsabile** attraverso chatbot AI, blog e campagne in-app dedicate. Inoltre, l'azienda si impegna a implementare maggiori funzionalità volte a migliorare **l'impatto ambientale** e a **ridurre gli sprechi alimentari**.

Questo comprende l'integrazione di strumenti e tecnologie che favoriscono una gestione più sostenibile delle risorse, garantendo così un contributo concreto alla promozione di uno stile di vita più salutare e consapevole.

## LAST MINUTE SOTTO CASA

Last Minute Sotto Casa (LMSC) è stata creata con l'obiettivo di **facilitare la connessione** tra la **comunità dei consumatori** e quella degli **esercenti** al fine di ridurre gli invenduti e **contrastare il grave problema dello spreco alimentare**, il quale ha impatti significativi sull'ambiente e sulla salute del pianeta.

**Con oltre 100.000 utenti, l'app consente ai negozi con prodotti prossimi alla scadenza di offrire il 50% di sconto ai cittadini nelle vicinanze.**

La soluzione ideata permette ai consumatori di **selezionare gli esercizi commerciali** di maggior interesse da cui ricevere le notifiche relative alle offerte.

Il negoziante, a sua volta, può proporre i propri **prodotti prossimi alla scadenza oppure in eccedenza**, lanciando quindi il proprio "food alert" indirizzato agli utenti della piattaforma. Grazie a queste caratteristiche, LMSC si rivolge principalmente ai piccoli negozi di quartiere, che spesso non dispongono di sistemi strutturati per la promozione delle loro offerte commerciali, sostenendo attivamente il tessuto locale e le imprese del territorio.

Con l'obiettivo di creare una community impegnata nella prevenzione dello spreco alimentare e nel sostegno agli esercenti locali, **l'app è stata costantemente aggiornata** e arricchita con nuove funzionalità, come la "Offerta Emergenza Covid19", introdotta per affrontare le sfide dell'emergenza pandemica del 2019.



## OBIETTIVI 2024

- **Incremento** del numero di piccoli esercenti affiliati
- **Lancio** del buono responsabile «**Buono buonissimo**» nel mercato



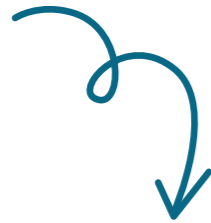
# PRESENZA POSITIVA PER LA COMUNITÀ



## Beneficio Comune 6: Presenza positiva per la comunità

Supportare economicamente organizzazioni no-profit locali e non, promuovendone l'inclusione sociale e culturale nella comunità, nonché riducendo le disuguaglianze socio-economiche e sostenendo le persone fragili.

Up Day, nel corso del 2023, ha delineato e implementato una serie di **iniziative** mirate a **sostenere economicamente organizzazioni no-profit**, promuovendo **l'inclusione sociale e culturale** nella comunità, nonché **riducendo le disuguaglianze socioeconomiche** e fornendo **sostegno alle persone fragili**.



Filoni di impegno	Principali iniziative del 2023	KPI di misurazione
<b>Charity</b>	<p><b>Supporto e partecipazioni a progetti sociali:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Progetto Cartiera</li> <li>Fondazione del Policlinico Sant'Orsola di Bologna</li> <li>Iniziativa di Confagricoltura Donna attraverso l'acquisto di clementine</li> <li>Fondazione UP</li> <li>OPIMM</li> <li>Aiuto a cooperativa sociale durante l'alluvione in Romagna</li> <li>Atletico Borgo (scuola calcio per bambini in difficoltà)</li> <li>La città delle donne</li> <li>Fondazione Pupi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Budget per donazioni</li> <li>Iniziative sociali supportate</li> </ul>
<b>Iniziative di sensibilizzazione</b>	<p><b>Iniziative avviate per sensibilizzare contro lo spreco alimentare e tutela ambientale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Iniziative di volontariato aderite dai dipendenti</li> </ul>	

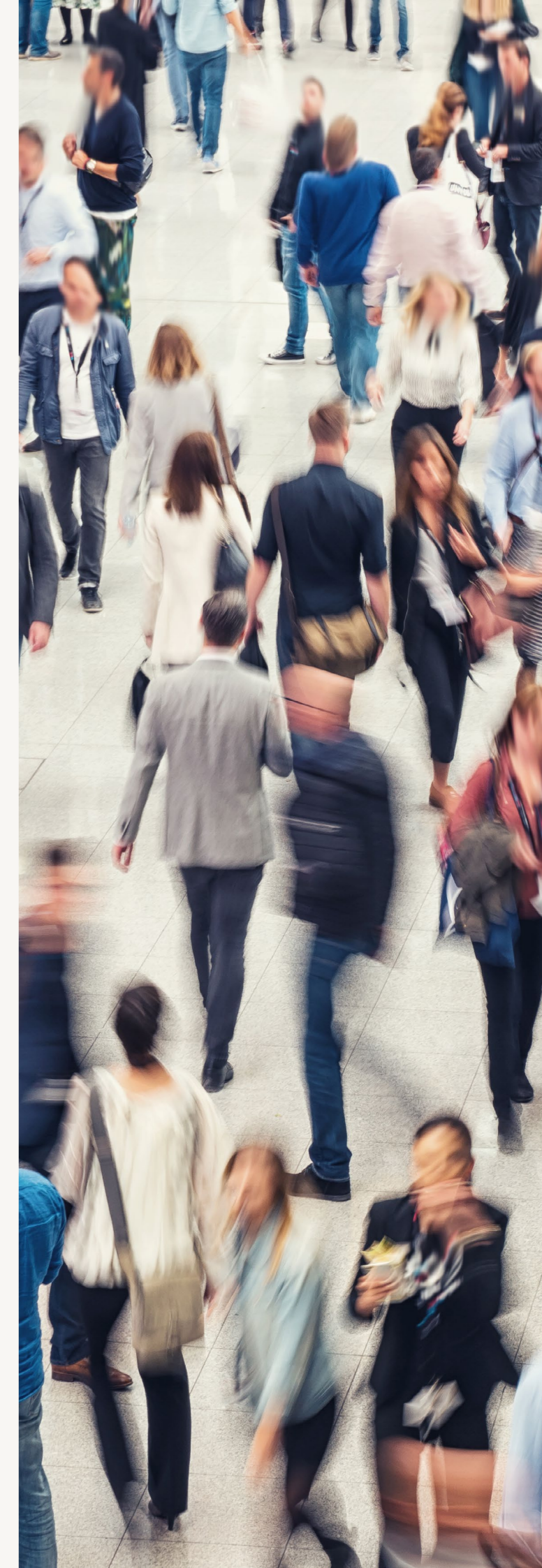
[GRI 413-1]

**Nel 2023, l'azienda ha destinato più di 80.000 € in donazioni ed è stata coinvolta in 17 iniziative volte a generare un impatto sociale positivo in vari settori, tra cui la cultura, l'istruzione, l'alimentazione, la salute e la sensibilizzazione su tematiche sociali rilevanti, come la violenza contro le donne.**

Tra i progetti di lunga durata e continuità, spicca il progetto **"Clementine antiviolenza"**, per il quale nel 2023 Up Day ha acquistato 100 chili di clementine da Confagricoltura Donna, da donare ai dipendenti, come iniziativa d'informazione e sensibilizzazione.

Inoltre, Up Day supporta l'associazione **OPIMM**, che promuove lo sviluppo personale e professionale delle persone vulnerabili attraverso la formazione e il sostegno al lavoro. Il 21 marzo 2023 Up Day ha festeggiato l'arrivo della primavera e la Giornata mondiale delle persone con sindrome di Down acquistando le viole dell'associazione. Il ricavato sarà utilizzato per portare avanti il progetto di orticoltura nella nuova sede OPIMM di Bologna.

Infine, l'azienda è tra i promotori della **Fondazione Policlinico Sant'Orsola** e come tale aderisce ad iniziative di beneficenza e sensibilizzazione a sostegno del principale ospedale di Bologna. Nel 2023, ad esempio, l'azienda ha partecipato alla Maratona di Bologna, con alcuni dipendenti che hanno corso uniti in questo evento di solidarietà nel cuore della città per sostenere il reparto di oncologia dell'Ospedale Sant'Orsola.





Oltre alle attività di sostegno nel continuo, Up Day è attiva e presente sul territorio anche nelle situazioni emergenziali.

Ad esempio, nel 2023 in seguito all'alluvione avvenuta in Emilia-Romagna nel mese di maggio, l'azienda ha deciso di dimostrare la propria vicinanza, **sospendendo immediatamente le commissioni ai propri esercenti del territorio**, come gesto di solidarietà e sostegno.

## LA FONDAZIONE POLICLINICO SANT'ORSOLA

La Fondazione nasce da un'idea del Policlinico condivisa da 9 promotori sul territorio dell'Emilia-Romagna, tra cui Up Day, con l'obiettivo di sostenere progetti per migliorare la qualità della cura e dell'assistenza per i pazienti e familiari del Policlinico Sant'Orsola di Bologna.

I progetti possono abbracciare una vasta gamma di iniziative, come miglioramenti e riqualificazioni delle aree di degenza e degli spazi comuni, supporto alla ricerca,

investimenti in tecnologie innovative per la cura, nonché servizi di comunicazione e campagne di sensibilizzazione.

Il finanziamento della Fondazione avviene attraverso le quote annuali dei promotori e altre donazioni. Le 9 realtà del territorio che hanno dato vita a questa iniziativa sono ora diventate 13, dimostrando un sostegno sempre più diffuso da parte dei soggetti economici del territorio.

Da quando è stata fondata quattro anni fa, la Fondazione Sant'Orsola continua, infatti, a crescere per garantire un miglior percorso di cura ai pazienti e alle loro famiglie.

## OBIETTIVI 2024

- Elaborazione di una **strategia di Charity aziendale**

# NOTA METODOLOGICA

In conformità con la legge 208/2015, Up Day, in qualità di Società Benefit, è tenuta a redigere annualmente una **Relazione**, per documentare l'impatto perseguito durante l'anno di riferimento, attraverso l'adozione di uno standard di rendicontazione.

La presente Relazione d'Impatto di Up Day, approvata dal Consiglio di Amministrazione, costituisce il primo documento elaborato in qualità di Società Benefit e **descrivere le iniziative intraprese e i principali risultati ottenuti in termini di performance e impatto positivo** generato da Up Day nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023. Le iniziative e i dati riportati sono relativi ad Up Day, filiale italiana del Gruppo Up, cooperativa sociale francese. Il perimetro include, oltre che la sede centrale di Bologna, anche le unità locali costituite unicamente da uffici distaccati presenti a Roma, Milano, Torino e Padova.

Up Day ha scelto come standard di rendicontazione lo **Standard GRI**, considerandolo uno strumento efficace per misurare e monitorare l'impatto dell'organizzazione nel tempo, nonché allineato alle richieste normative del D.lgs. 208/2015. Attraverso la selezione degli indicatori quantitativi più significativi, la filiale ha strutturato la presente Relazione d'Impatto integrando in appendice i KPI quantitativi derivanti dallo standard GRI.

Rispetto agli indicatori scelti si riportano di seguito alcune note relative alle modalità di calcolo dei dati raccolti.

## INDICATORI AMBIENTALI: EMISSIONI GENERATE (Scope 1, 2 e 3)

Per garantire un'accurata rappresentazione delle emissioni di gas serra (GHG) derivate dalle attività dell'organizzazione, la rendicontazione degli Scope 1, 2 e 3 si riferisce alle **emissioni di CO<sub>2</sub>** generate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

I dati sono stati sottoposti all'attività di verifica condotte ai sensi della norma ISO 14064-3:2012, della norma ISO 14065:2013 e del Regolamento per l'accreditamento degli organismi di verifica e convalida delle emissioni di GHG (rG-01-05), processo completato nel luglio 2023, che ne attesta l'affidabilità.

L'approccio adottato per quantificare le emissioni di GHG è basato sul principio del controllo. Ciò implica che sono state prese in considerazione solo le emissioni generate dalle attività sottoposte al controllo operativo e finanziario dell'organizzazione. In questo contesto, sono state incluse tutte le emissioni di GHG prodotte dalle unità locali, le quali consistono esclusivamente in uffici distaccati, oltre alla sede centrale italiana dell'organizzazione, ubicata a Bologna.

## Annex 1: KPI ulteriori relativi ai Benefici Comuni di Up Day

[GRI 2-7]

I dipendenti di Up Day	UdM	2023
<b>Numero totale dei dipendenti al 31/12</b>	<b>N.</b>	<b>121</b>
- Uomini	N.	35
- Donne	N.	86
- Sotto i 30 anni di età	N.	2
- Tra i 30 e i 50 anni di età	N.	77
- Sopra i 50 anni di età	N.	42
<b>Numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato e una ripartizione per sesso</b>	<b>N.</b>	<b>115</b>
- Uomini	N.	34
	%	30%
- Donne	N.	81
	%	70%
<b>Numero totale dei dipendenti a tempo determinato e una ripartizione per sesso</b>	<b>N.</b>	<b>6</b>
- Uomini	N.	1
	%	17%
- Donne	N.	5
	%	83%
<b>Numero totale dei dipendenti a tempo pieno</b>	<b>N.</b>	<b>102</b>
- Uomini	N.	35
	%	34%
- Donne	N.	67
	%	66%
<b>Numero totale dei dipendenti a tempo parziale</b>	<b>N.</b>	<b>19</b>
- Uomini	N.	0
	%	0%
- Donne	N.	19
	%	100%

## Annex 1: KPI ulteriori relativi ai Benefici Comuni di Up Day

[GRI 405-1]

Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti	UdM	2023
<b>Numero totale di individui all'interno del CdA</b>	<b>N.</b>	<b>6</b>
- Totale Uomini	N.	4
- Totale Donne	N.	2
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>0</b>
- Uomini	N.	0
- Donne	N.	0
<b>Tra i 30 e 50 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
- Uomini	N.	2
- Donne	N.	1
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
- Uomini	N.	2
- Donne	N.	1
<b>Numero totale di dipendenti (suddivisione per categoria di inquadramento)</b>	<b>N.</b>	<b>121</b>
<b>Numero totale di dirigenti</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
- Totale Uomini	N.	1
- Totale Donne	N.	2
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>0</b>
- Uomini	N.	0
- Donne	N.	0
<b>Tra i 30 e 50 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>0</b>
- Uomini	N.	0
- Donne	N.	0
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>3</b>
- Uomini	N.	1
- Donne	N.	2
<b>Numero totale di quadri</b>	<b>N.</b>	<b>12</b>
- Totale Uomini	N.	6
- Totale Donne	N.	6
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>0</b>
- Uomini	N.	0
- Donne	N.	0

SEGUE →

[GRI 405-1]

Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti	UdM	2023
<b>Numero totale di quadri</b>	<b>N</b>	<b>12</b>
<b>Tra i 30 e 50 anni di età</b>	<b>N.</b>	<b>5</b>
- Uomini	N.	2
- Donne	N	3
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>7</b>
- Uomini	N	4
- Donne	N	3
<b>Numero totale di impiegati</b>	<b>N</b>	<b>106</b>
- Totale Uomini	N	28
- Totale Donne	N	78
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>2</b>
- Uomini	N	1
- Donne	N	1
<b>Tra i 30 e 50 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>72</b>
- Uomini	N	23
- Donne	N	49
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>32</b>
- Uomini	N	4
- Donne	N	28
<b>Numero totale di dipendenti appartenenti alle categorie protette</b>	<b>N</b>	<b>8</b>
- Totale Uomini	N	1
- Totale Donne	N	7
<b>Sotto i 30 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>0</b>
- Uomini	N	0
- Donne	N	0
<b>Tra i 30 e 50 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>5</b>
- Uomini	N	1
- Donne	N	4
<b>Sopra i 50 anni di età</b>	<b>N</b>	<b>3</b>
- Uomini	N	0
- Donne	N	3

## Annex 1: KPI ulteriori relativi ai Benefici Comuni di Up Day

[GRI 401-1]

Nuovi dipendenti assunti e turnover dei dipendenti per età e genere	UdM	2023
<b>Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno per genere</b>	<b>N.</b>	<b>10</b>
- Uomini	N.	2
- Donne	N.	8
<b>Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno per fasce d'età</b>	<b>N.</b>	<b>10</b>
- Sotto i 30 anni di età	N.	1
- Tra i 30 e i 50 anni di età	N.	6
- Sopra i 50 anni di età	N.	3
<b>Numero totale dei nuovi dipendenti assunti durante l'anno per genere</b>	<b>N.</b>	<b>9</b>
- Uomini	N.	4
- Donne	N.	5
<b>Numero totale dei dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione durante l'anno per fasce d'età</b>	<b>N.</b>	<b>9</b>
- Sotto i 30 anni di età	N.	1
- Tra i 30 e i 50 anni di età	N.	6
- Sopra i 50 anni di età	N.	2
<b>Turnover dei dipendenti per genere</b>		
- Uomini	%	17%
- Donne	%	15%
<b>Turnover dei dipendenti per fasce d'età</b>		
- Sotto i 30 anni di età	%	100%
- Tra i 30 e i 50 anni di età	%	16%
- Sopra i 50 anni di età	%	12%

[GRI 401-3]

Congedo parentale	UdM	2023
<b>Numero totale di dipendenti, per genere</b>	<b>N.</b>	<b>121</b>
- Uomini	N.	35
- Donne	N.	86
<b>Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, per genere</b>	<b>N.</b>	<b>12</b>
- Uomini	N.	1
- Donne	N.	11

## Annex 1: KPI ulteriori relativi ai Benefici Comuni di Up Day

[GRI 404-3]

Percentuale di dipendenti che ricevono valutazioni regolari delle performance e dello sviluppo della propria carriera	UdM	2023
<b>Totale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera per genere</b>	<b>N.</b>	<b>121</b>
- Uomini	N.	35
- Donne	N.	86
<b>Totale di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione regolare delle performance e del piano di carriera, per categoria di inquadramento</b>	<b>N.</b>	<b>121</b>
- Dirigenti	N.	3
- Quadri	N.	12
- Impiegati	N.	106

[GRI 404-1]

Ore medie di formazione annue per dipendente	UdM	2023
<b>Totale ore di formazione erogate per genere</b>	<b>h</b>	<b>3.350,25</b>
- Uomini	h	1.090,00
- Donne	h	2.260,25
<b>Totale ore di formazione erogate per categoria</b>	<b>h</b>	<b>3.350,25</b>
- Dirigenti	h	148,00
- Quadri	h	815,75
- Impiegati	h	2.386,50
<b>Totale ore medie di formazione erogate per genere</b>	<b>h</b>	<b>57,4</b>
- Uomini	h	31,1
- Donne	h	26,3
<b>Totale ore medie di formazione erogate per categoria</b>	<b>h</b>	<b>139,8</b>
- Dirigenti	h	49,3
- Quadri	h	68,0
- Impiegati	h	22,5
<b>Totale ore di formazione erogate per tipologia / ambito</b>	<b>h</b>	<b>93,75</b>
Totale ore di formazione su Salute e sulla Sicurezza	h	93,75

## Annex 1: KPI ulteriori relativi ai Benefici Comuni di Up Day

[GRI 301-1]

Carta acquistata in tonnellate	UdM	2023
<b>Totale carta acquistata</b>	<b>t</b>	<b>3,45</b>
di cui carta certificata FSC	t	3,3
di cui carta FSC astucci Cadhoc	t	0,15
di cui carta non certificata	t	0,015

[GRI 302-1]

Energia consumata all'interno dell'organizzazione	UdM	2023
<b>Totale energia consumata</b>	<b>kWh</b>	<b>305.130</b>
Consumi per teleriscaldamento <sup>2</sup>	kWh	224.080
Consumo energia elettrica non rinnovabile acquistata da rete	kWh	15.133
Consumo di energia elettrica rinnovabile acquistata	kWh	65.917

[GRI 305-1, 305-2, 305-3]

Emissione di GHG (approccio Location-based)	UdM	2022 <sup>3</sup>
<b>Totale CO2 equivalente emessa</b>	<b>tCO2eq.</b>	<b>1459,1</b>
Scope 1	tCO2eq.	290,1
Scope 2	tCO2eq.	128,9
Scope 3	tCO2eq.	1040,1

<sup>2</sup> Rispetto ai consumi per teleriscaldamento è stato possibile rendicontare il dato della sola sede centrale di Bologna, per la quale si segnala che i consumi del teleriscaldamento sono condominiali. La quota di consumi di Day è il ~50% dei consumi totali.

<sup>3</sup> La rendicontazione degli Scope 1, 2 e 3 si riferisce alle emissioni di CO2 generate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022. I dati sono stati sottoposti all'attività di verifica condotte ai sensi della norma ISO 14064-3:2012, della norma ISO 14065:2013 e del Regolamento per l'accreditamento degli organismi di verifica e convalida delle emissioni di ghg (rG-01-05), processo completato nel luglio 2023, che ne attesta l'affidabilità.

## Annex 2: GRI Index

GRI-Standards	Ubicazione	Omissioni	Note
Dichiarazione d'uso	Up Day Ristoservice ha redatto la Relazione d'Impatto ai sensi del L. 28-12-2015 N. 208 con riferimento agli Standard GRI per il periodo dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.		
<b>GRI 2: Informativa generale 2021</b>			
2-1: Dettagli dell'organizzazione	Paragrafi "Up Day e il Gruppo Up", pag. 5 e "Il percorso di Up Day Società Benefit", pag. 21		
2-2: Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Paragrafo "Nota metodologica", pag. 45		
2-3: Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Paragrafo "Nota metodologica", pag. 45		
2-4: Restatement delle informazioni			Non sono stati fatti restatement, trattandosi della prima Relazione d'Impatto dell'azienda.
2-5: Assurance esterna			La Relazione non è soggetta ad assurance esterna.
2-6: Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Paragrafo "Up Day e il Gruppo Up", pag. 5 e "La rete di relazioni di Up Day: Fornitori e Associazioni di settore", pag. 15		
2-7: Dipendenti	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 46		
2-9: Struttura e composizione della governance	Paragrafo "La governance aziendale", pag. 12 e 13		
2-11: Presidente del massimo organo di governo	Paragrafi "La governance aziendale", pag. 12 e "Il percorso di Up Day Società Benefit", pag. 21		
2-12: Ruolo del massimo organo di governo	Paragrafo: "La governance aziendale", pag. 12		
2-13: Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Paragrafo: "Il percorso di Up Day Società Benefit", pag. 21		

SEGUE →

GRI-Standards	Ubicazione	Omissioni	Note
2-14: Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Paragrafi "La governance aziendale", pag. 12 e "Il percorso di Up Day Società Benefit", pag. 21		
2-16: Comunicazione delle criticità	Paragrafo "La governance aziendale", pag. 14		Non sono state ricevute segnalazioni.
2-22: Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Paragrafo "Lettera di apertura", pag. 3		
2-24: Integrazione degli impegni in termini di policy	Paragrafo "La governance aziendale", pag. 14		
2-26: Meccanismi per richiedere chiarimenti	Paragrafo "La governance aziendale", pag. 14		
2-27: Conformità a leggi e regolamenti			Non sono stati registrati casi di non conformità nel 2023.
2-28: Appartenenza ad associazioni	Paragrafo "Le associazioni di settore", pag. 15		
2-30: Contratti collettivi			Il 100% dei dipendenti è coperto da CCNL.

SEGUE →

GRI-Standards	Ubicazione	Omissioni	Note
<b>Benessere e cura dei dipendenti</b>			
401-1: Nuovi dipendenti assunti e turnover dei dipendenti per età e genere	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 49		
401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato			Esistono differenze rispetto ai benefit riconosciuti per dipendenti a tempo determinato, come previsto da CCNL e dal contratto integrativo aziendale applicati.
403-1: Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Paragrafo "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 30		
403-2: Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Paragrafo "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 30		
403-3: Servizi di medicina del lavoro	Paragrafo "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 30		
403-6: Promozione della salute dei lavoratori	Paragrafo "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 30		
404-1: Ore medie di formazione annue per dipendente	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 50		
404-2: Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Paragrafo "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 28 e 29		
404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono valutazioni regolari delle performance e dello sviluppo della propria carriera	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 50		
405-1: Diversità negli organi di governo dell'impresa e dei dipendenti	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Beneficio Comune 2 - Benessere e cura dei dipendenti", pag. 47 e 48		

GRI-Standards	Ubicazione	Omissioni	Note
<b>Agire per l'ambiente</b>			
301-1: Materiali utilizzati per peso o volume	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Benefici Comuni 3 e 4 - Agire per l'ambiente", pag. 51		
302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Benefici Comuni 3 e 4 - Agire per l'ambiente", pag. 51		
305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Benefici Comuni 3 e 4 - Agire per l'ambiente", pag. 51		
305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Benefici Comuni 3 e 4 - Agire per l'ambiente", pag. 51		
305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Annex 1: Gli impatti di Up Day; "Benefici Comuni 3 e 4 - Agire per l'ambiente", pag. 51		
<b>Presenza positiva per la comunità</b>			
413-1: Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Paragrafo "Beneficio Comune 6 - Presenza positiva per la comunità", pag. 41		

SEGUE →

# SIAMO

CONSAPEVOLI CHE IL NOSTRO PERCORSO È APPENA INIZIATO E CHE CI SONO SFIDE ANCORA DA AFFRONTARE. CONTINUEREMO AD ASCOLTARE, IMPARARE E MIGLIORARE, CON UMILTÀ ED APERTURA, PERCHÉ IL VERO CAMBIAMENTO È POSSIBILE SOLO ATTRAVERSO IL DIALOGO, LA COLLABORAZIONE ED UNA SINCERA VOLONTÀ DI FARE LA DIFFERENZA.



Day Ristoservice S.p.A. Società Benefit  
Via Dei Trattati Comunitari Europei 1957-2007, 11, 40127 Bologna BO  
Tel. 051. 210.66.11 | [info@day.it](mailto:info@day.it) | [www.day.it](http://www.day.it)