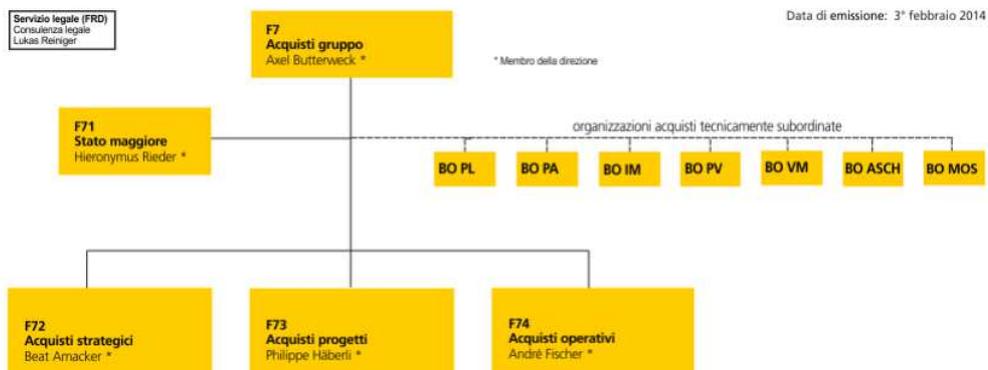


POSTA CH SA -

Membro dal 13 giugno 2012 -

Rapporto ACQUISTO DEI CAPI DI - ABBIGLIAMENTO 2013 -

1° gennaio – 31 dicembre 2013 -



1. Sommario: Obiettivi e risultati 2013

La Posta è stata la prima grande azienda elvetica di diritto pubblico a entrare a far parte nel 2012 della Fair Wear Foundation (FWF). La Fair Wear Foundation, attiva in tutto il mondo, è impegnata a favore di una produzione sostenibile dei capi d'abbigliamento. Con un approccio multistakeholder la Fair Wear Foundation riunisce, con pari diritti, associazioni industriali, sindacati e organizzazioni non governative (ONG), al fine di attuare standard minimi per i dipendenti e incentivare la trasparenza nell'industria dell'abbigliamento.

Le organizzazioni locali giocano un ruolo particolarmente importante in questo processo. Gli auditor sono generalmente esperti locali, come medici e giuristi, che vengono formati per controllare le operazioni di produzione per conto della Fair Wear Foundation. Il nostro obiettivo consisteva nel garantire un ulteriore sviluppo delle condizioni di lavoro presso i nostri fornitori di abbigliamento internazionali. Abbiamo migliorato in maniera significativa la consapevolezza della dirigenza e dei collaboratori rispetto al «Code of Labour Practices» della FWF. Nel 2013 abbiamo conseguito i seguenti risultati di rilievo.

Abbiamo effettuato sei nuovi audit e tre re-audit di organizzazioni già sottoposte a controlli in precedenza. La quota di volume acquistato dalle aziende soggette ai controlli è aumentata dall'80% all'87%, in riferimento considerando i fornitori esterni. Escludendo i fornitori esterni, il 96% di tutti i nostri fornitori di abbigliamento sono già stati sottoposti ad audit.

Abbiamo avviato un progetto pilota con il nostro partner intermediario svizzero in Bulgaria nel suo stabilimento produttivo per il pagamento di un reddito in grado di garantire il minimo vitale. I primi successi sono già visibili. Abbiamo trasferito la produzione degli ordini di pantaloni casual dalla Cina alla Bulgaria, perché lo stabilimento produttivo potesse aumentare la propria capacità d'utilizzo e consentire di conseguenza un miglioramento dei livelli salariali in ragione dell'aumento delle quantità acquistate.

L'eccessiva quantità di ore lavorative in Cina continua a costituire uno dei problemi più importanti da affrontare nell'ambito degli acquisti.

La maggior parte dei produttori pagano i collaboratori più del salario minimo del rispettivo Paese, tuttavia le retribuzioni sono solitamente più basse (senza lavoro straordinario) rispetto a quanto stabilito dalla Fair Wear Foundation.

I piani di misure correttive indicati dagli audit 2012 sono stati generalmente attuati con successo. Nel 2012 abbiamo annullato i contratti con due fornitori che non hanno espresso la volontà di collaborare secondo le regole della FWF, e con altri tre a causa dei volumi ridotti degli ordini. Si precisa che già prima dell'adesione alla FWF conoscevamo bene la catena dei fornitori, ma la conosciamo ancora meglio da quando siamo diventati membri.

«La produzione socialmente sostenibile di capi d'abbigliamento per i collaboratori ricopre per noi la massima priorità. Non vogliamo soltanto reagire alle pressioni esterne, ma anche dare il buon esempio»

Axel Butterweck
Responsabile Acquisti gruppo

La sostenibilità è una delle componenti principali della nostra strategia aziendale. La Posta ha acquistato 240'000 capi di abbigliamento per 37'000 impiegati nel 2013, principalmente nell'Europa Orientale (85%) e nell'Asia (15%). Il nostro Codice sociale ed etico stabilisce già dal 2006 requisiti minimi per la tutela dell'uomo e dell'ambiente che i nostri fornitori sono tenuti a osservare.

Tuttavia nell'industria tessile è difficile controllare se gli standard vengano effettivamente rispettati: Lunghe catene logistiche con numerosi subfornitori e leggi diverse da regione a regione per la tutela dei lavoratori richiedono partner competenti e indipendenti sul posto. Al fine di garantire condizioni di produzione socialmente sostenibili, abbiamo aderito alla Fair Wear Foundation.

Il presente rapporto contiene informazioni dettagliate sul modo in cui la Posta acquista i capi di abbigliamento e, insieme alla Fair Wear Foundation, a Better Work e UL, controlla le aziende fornitrici e avvia, in caso di necessità, misure di miglioramento. Con il presente rapporto desideriamo garantire trasparenza sulle modalità di acquisto dei capi di abbigliamento e sulle condizioni delle fabbriche.

La Posta intende adempiere in maniera sostenibile al proprio mandato, puntando pertanto su un equilibrio adeguato tra comportamento ecologico, responsabilità d'impresa e successo economico. Questo non vale soltanto per le nostre attività in Svizzera, bensì anche per l'acquisto di beni e servizi all'estero. I tessuti verranno forniti localmente, privilegiando il trasporto via mare e, per brevi tratte, su gomma dei prodotti finiti.

L'obiettivo per il 2013 era di implementare ulteriormente le direttive e i metodi della Fair Wear Foundation e mettere in atto misure correttive concordate con le aziende fornitrici durante gli audit. Abbiamo organizzato un workshop a Berna, in collaborazione con la FWF, per il pagamento di un «reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale» rivolto ai fornitori bulgari.

Nel corso del periodo d'acquisto 2013, sei tra i nostri fornitori sono stati sottoposti ad audit e tre a re-audit. Ad eccezione di due fornitori, tutti gli altri sono stati sottoposti ad audit per verificare l'applicazione delle misure di miglioramento promesse. Secondo le informazioni raccolte sulla base dei risultati dei controlli, di corrispondenze varie, sopralluoghi, colloqui tra la Posta e i fornitori, siamo stati in grado di garantire un maggior livello di trasparenza.

Siamo venuti a conoscenza del fatto che, in alcuni casi, la comunicazione tra intermediari e subfornitori relativamente all'informazione in materia di un «Code of Labour Practices» non è stata ottimale. Questo punto verrà migliorato.

«Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation

Nel 2006 la Posta ha adottato un Codice sociale ed etico per tutti i fornitori. Per l'acquisto dei capi di abbigliamento, la Posta si attiene alle direttive sul lavoro della Fair Wear Foundation, su cui si basano anche gli audit condotti tra i produttori. Questo codice è affisso nelle fabbriche nella rispettiva lingua.

La Fair Wear Foundation ha l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro nel settore delle confezioni. Le aziende aderenti alla Fair Wear Foundation si impegnano a trattare esclusivamente abiti prodotti a condizioni di lavoro eque. La Fair Wear Foundation richiede pertanto che le aziende si attengano al seguente codice di condotta:

1. Il rapporto d'impiego è volontario

Non è ammesso il lavoro coatto.

2. Nessuna discriminazione occupazionale

Il datore di lavoro è tenuto a garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla razza, dal colore della pelle, dal sesso, dalla religione, dall'orientamento politico, dall'affiliazione sindacale, dalla nazionalità, dall'estrazione sociale, dalla presenza di debolezze o handicap.

3. Nessuno sfruttamento dei minori

Non è ammesso il lavoro minorile. Non possono essere impiegati lavoratori in età scolare e che non abbiano compiuto il 15° anno di età. I ragazzi di età compresa tra i 15 e i 18 anni non possono svolgere mansioni che possano comprometterne la salute o la sicurezza. Non possono, ad esempio, svolgere mansioni notturne e avere orari di lavoro eccessivamente prolungati.

4. Libertà di associazione e diritto a negoziati collettivi

I lavoratori hanno diritto a trattare come collettività con il proprio datore di lavoro («negoziati collettivi»). Il datore di lavoro non può punire i lavoratori che esprimono la propria opinione o i propri desideri. I lavoratori hanno diritto ad aderire a un sindacato di propria scelta oppure a fondarne uno («libertà di associazione»). Se il diritto alla libertà di associazione e ai negoziati collettivi è limitato per legge, il datore di lavoro non può impedire altre forme di negoziati collettivi e di associazionismo. I rappresentanti dei lavoratori non possono essere discriminati e, qualora necessario, devono avere accesso a tutte le postazioni di lavoro al fine di poter svolgere il proprio compito.

5. Pagamento di un reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale

I salari devono corrispondere almeno al minimo stabilito per legge (qualora la legge ne stabilisca uno). Il salario di una normale settimana lavorativa deve sempre essere sufficiente a soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e della loro famiglia nonché a garantire un reddito certo, liberamente disponibile. Non sono consentite ritenute sul salario non previste dalle leggi del Paese. I lavoratori devono essere informati sulle modalità di calcolo del proprio salario nonché sulle tariffe salariali, sui termini di pagamento e sulle ritenute sul salario. Devono ricevere una distinta di paga che contenga questi dati.

6. Orario di lavoro non eccessivamente prolungato

L'orario di lavoro deve corrispondere alle disposizioni stabilite per legge. Ai lavoratori non deve essere richiesto, in alcun caso, di lavorare regolarmente più di 48 ore alla settimana. In un arco di tempo di sette giorni i lavoratori devono avere almeno un giorno libero. Il lavoro straordinario deve essere volontario e l'orario di lavoro, incluse le ore supplementari, non può superare le 60 ore a settimana. Il lavoro straordinario non può essere richiesto regolarmente e deve sempre essere compensato con un'indennità per il lavoro aggiuntivo, in conformità alle disposizioni di legge.

7. Sicurezza e salute sul posto di lavoro

Il datore di lavoro deve sempre garantire un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle norme igieniche. Il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori l'equipaggiamento di protezione, ove necessario, e formare i lavoratori sulle modalità di utilizzo dello stesso. Il datore di lavoro deve inoltre adottare misure volte a evitare infortuni e limitare i pericoli per la salute. Maltrattamenti fisici o eventuali minacce di maltrattamento, sanzioni o misure disciplinari inconsuete, molestie sessuali o di altro tipo nonché comportamenti intimidatori a opera del datore di lavoro sono severamente vietati.

8. Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante

Ogni lavoratore deve ricevere un contratto di lavoro scritto e tutti gli obblighi in materia di diritto del lavoro e di diritto sociale nei confronti del lavoratore devono essere osservati.

<http://www.posta.ch/ethikkodex>

<http://www.posta.ch/post-nachhaltigkeit-standards>

2. Strategia degli acquisti

2.1. Strategia degli acquisti e prezzi

Nell'acquistare i capi d'abbigliamento la Posta punta a vestire i propri collaboratori in maniera appropriata, piacevole e uniforme. I rapporti a lungo termine con i fornitori sono importanti per poter produrre capi d'abbigliamento in modo socialmente sostenibile. Perseguiamo la «strategia dei Paesi a medio rischio» predefinita dalla nostra dirigenza e acquistiamo prevalentemente in Europa.

Di seguito i valori fondamentali della nostra strategia degli acquisti, basata sui seguenti principi.

- Fiducia: rapporti a lungo termine con i produttori
- Sostenibilità sociale: adesione da parte dei produttori al Codice sociale ed etico della Posta e al «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation
- «Local sourcing»: materie prime provenienti dalla regione di produzione
- Rapporto duale: per ogni categoria di prodotto un fornitore in Asia e uno in Europa
- Economicità: miglior rapporto offerta-qualità
- Lunga durata: elevata qualità dei capi d'abbigliamento

Nel 2014 abbiamo attuato un nuovo requisito, secondo il quale ogni fornitore è tenuto a compilare un foglio di calcolo dettagliato per prodotto con tutti i materiali utilizzati. Ciò ci consentirà di risalire all'intera catena logistica, anche in termini di materiali e manodopera, prezzi ed emissioni di CO₂ dovute al trasporto, per una migliore tracciabilità di ciascun articolo.

2.2. Organizzazione dell'unità Acquisti gruppo

Le due persone aventi potere decisionale in materia di forniture sono i responsabili degli acquisti. L'approvazione finale viene data dal Responsabile dell'unità Acquisti gruppo.

2.3. Ciclo produttivo

Le uniformi non hanno collezioni, come nel mondo della moda. La Posta pianifica i cicli produttivi a lungo termine. A settembre comunica i quantitativi degli ordini pianificati per l'anno successivo, cosicché i fornitori abbiano tempo sufficiente per pianificare la produzione e l'acquisto del materiale in modo da rispettare le date di consegna. In Asia c'è una consegna nel primo semestre dell'anno e in Europa ce ne sono tre, all'inizio di febbraio, maggio e agosto. La Posta pianifica gli acquisti con un anticipo di sei mesi in Asia e tre mesi in Europa Orientale. In Europa Orientale, il periodo di consegna può essere ridotto a due mesi a seconda della disponibilità del materiale. Per il 2014 abbiamo acquistato anticipatamente tutti i capi di abbigliamento, previo tempestivo accordo con i fornitori, a causa della chiusura del centro logistico di Berna.

2.4. Relazioni con i fornitori

La Posta attribuisce una grande importanza alla collaborazione con i produttori, che costituisce l'unico modo per stabilire una relazione di fiducia e rispetto reciproci. In media, la collaborazione dura circa sei, sette anni.

La Posta reperisce i nuovi fornitori tramite una procedura di gara. Per la selezione dei nuovi fornitori e la valutazione di quelli attuali si applicano i seguenti criteri.

- Il produttore accetta il Codice sociale ed etico della Posta e si impegna a rispettarlo?
- Il produttore accetta il «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation e si impegna a rispettarlo? Il fornitore deve accettare che la fabbrica venga sottoposta a controlli preventivi, prima di inoltrare un ordine.
- Sono disponibili le tecnologie e i macchinari necessari per la produzione?
- Il fornitore dispone del know-how necessario?
- Il personale è qualificato?
- Sono garantiti gli adeguati standard qualitativi?
- Sussiste la capacità sufficiente per produrre il numero necessario di unità?
- I programmi e le scadenze potranno essere rispettati?
- La situazione finanziaria è solida?
- Il produttore dispone di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 o Bluesign? La maggior parte dei nostri fornitori sono certificati Bluesign.

Nel 2013 abbiamo posto fine alla collaborazione con cinque stabilimenti produttivi in Romania, Turchia, Taiwan e Cina.

Abbiamo rilocalizzato la produzione dei pantaloni dalla Cina alla Bulgaria, cosicché lo stabilimento produttivo potesse aumentare la propria capacità d'uso e consentire di conseguenza un miglioramento dei livelli salariali in ragione dell'aumento delle quantità acquistate. Per questo motivo, oltre al problema del tracciamento dell'origine e della qualità dei tessuti, abbiamo interrotto la collaborazione con un fornitore cinese.

Abbiamo terminato la collaborazione in Cina con un secondo stabilimento produttivo a causa di problemi di igiene e sicurezza nella fabbrica e del basso turnover. Tali articoli vengono prodotti in Polonia e Bulgaria in collaborazione con un'azienda austriaca, che garantisce una migliore qualità di tessuti e manodopera.

Abbiamo terminato la collaborazione con altre due aziende a gestione familiare che producono in Romania e Turchia, in quanto non hanno accettato le regole di trasparenza che la FWF impone ai propri membri.

A Taiwan ci siamo dovuti confrontare con problemi in materia di igiene e sicurezza, oltre a carenze del sistema di tracciabilità dei materiali. Lo stabilimento produceva lo 0,7% dei volumi dei nostri ordini. I controlli dovevano essere effettuati da UL e ci era difficile verificare l'applicazione delle misure correttive concordate. Ora produciamo interamente questo articolo in Svizzera.

2.5. Attività di monitoraggio integrative e decisioni in materia di acquisti

Nel 2013 sono stati prodotti per la Posta circa 240'000 capi di abbigliamento da 19 fornitori in 23 fabbriche ubicate in 12 Paesi. Ciò ha costituito una sfida non solo per gli acquisti e la logistica, ma anche per il monitoraggio degli standard sociali.

La Posta fornisce al proprio organico 80 tipi diversi di capi di abbigliamento: completi classici per donna e uomo, abbigliamento outdoor, maglieria, T-shirt e felpe, pantaloni casual, camicie e bluse, abbigliamento da lavoro, accessori (cinture, cravatte, copricapi e guanti) e calzature. Di seguito la provenienza dei fornitori del 2013: Svizzera, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Portogallo, Polonia, Bulgaria, Romania, Giordania, Cina e Turchia.

Gruppi di prodotti e Paesi

Gruppo di prodotti	Paese	Volume/unità ordine
Completini classici per donna e uomo	Giordania	9'554
	Slovacchia	7'326
	Romania*	5'405
Outdoor	Slovacchia	17'155
	Bulgaria	6'550
Maglieria	Turchia*	35'223
	Cina	18'188
	Ceca, Repubblica	13'060
	Slovacchia	4'500
	Ungheria	2'600
Pantaloni casual	Bulgaria	4'726
	Cina*	9'000
Camiceria	Cina	17'900
	Slovacchia	10'000
Abbigliamento da lavoro	Portogallo	4'330
Gilet di sicurezza	Cina	-
Sciarpe	Slovacchia	1'000
Cinture	Svizzera	15'820
Cravatte	Cina	6'664
	Italia	31'792
Copricapi	Bulgaria	1'400
	Polonia	2'482
	Cina*	2'500
Guanti	Romania	2'820
Fornitori esterni	Svizzera	9'110

*Collaborazione terminata nel 2013

Preferiamo produrre in Europa piuttosto che in Asia per la tracciabilità della produzione e dei materiali. Le attività di monitoraggio della FWF influenzano le nostre decisioni in materia di acquisti come di seguito riportato.

Se un produttore non accetta gli standard FWF, non lavoreremo con l'azienda o interromperemo l'inoltro degli ordini (prima diamo ai fornitori un po' di tempo per rivedere la propria decisione). In caso di problemi rilevanti, riscontrati durante un audit o verificatisi durante la procedura di reclamo, la nostra azienda esorta i fornitori di capi di abbigliamento a implementare azioni immediate. I nostri fornitori devono intraprendere continui miglioramenti sulla base dei valori della FWF e del CCL. In caso di mancata attuazione delle misure necessarie da parte del fornitore entro un anno, verrà terminata la collaborazione. Gli ordini verranno immediatamente interrotti per la fornitura successiva (gli ordini già inoltrati devono essere prodotti al fine di garantire la consegna della merce) in caso di mancata attuazione o volontà di miglioramento delle condizioni di lavoro.

3. Sistema coerente per il monitoraggio e interventi correttivi

Programma di audit

Nel primo anno di adesione, nel 2012, la Posta si è impegnata a condurre audit presso oltre il 40% dei suoi produttori. Alla fine del 2013 è stato sottoposto a controlli il 96,7% dei fornitori di capi di abbigliamento sulla base del turnover (ad esclusione dei fornitori esterni). Gli audit sono stati condotti da FWF, UL, Better Work ILO, FLO e dalla Posta. La Posta ha superato quanto richiesto dalla Fair Wear Foundation.

Tutti i produttori sottoposti ad audit

La Posta ha sottoposto ad audit tutti i propri fornitori nei Paesi a rischio prima della sua adesione alla Fair Wear Foundation. Attualmente il 96,7% dei volumi acquistati proviene da fabbriche soggette a controlli. Continuiamo ad attuare tutti i miglioramenti previsti dai piani di misure correttive. Nel 2013 è stata eliminata la maggior parte delle non conformità rilevate in materia di igiene e sicurezza.

Risultati e misure di miglioramento

In due anni sono state sottoposte ad audit 20 fabbriche in undici Paesi. In tutti casi è stato avviato un processo di miglioramento.

Lavoro coatto e lavoro minorile

Gli audit condotti nel 2013 non hanno fornito alcuna indicazione del ricorso a lavoro coatto o minorile.

Discriminazione

Gli audit condotti nel 2013 non hanno fornito alcuna indicazione del ricorso a misure discriminatorie.

Libertà di associazione e diritto a negoziati collettivi

In Cina e in Giordania, la libertà di associazione è limitata dal sistema politico. La Posta ha quindi incoraggiato i fornitori a consentire la creazione di comitati di lavoratori.

Reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale

In diversi casi si è manifestata la possibilità di miglioramento delle condizioni salariali. La maggior parte dei produttori paga i lavoratori molto più del salario minimo dei rispettivi Paesi.

Orario di lavoro adeguato

Il lavoro straordinario è un problema ben noto nel settore delle confezioni. Tuttavia, per la produzione delle divise della Posta non si rende necessario il lavoro straordinario in quanto quest'ultima pianifica la produzione sul lungo periodo con i propri fornitori.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Le carenze in materia di sicurezza sul lavoro si riferiscono in particolare a errori di posizionamento degli estintori, uscite di sicurezza non contrassegnate, assenza di guanti di maglia nel reparto taglio, di protezioni per gli aghi e di tappetini antistatici per le postazioni di stiratura. La Posta informa i produttori relativamente alle loro carenze, indica delle soluzioni di miglioramento e richiede foto o video, ad esempio, per documentarne l'attuazione.

Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante

Molti lavoratori migrano dalle zone rurali per lavorare nel settore delle confezioni in Cina. La Cina non dispone di un sistema di sicurezza sociale. Come misura iniziale, la Fair Wear Foundation propone alle fabbriche di concludere delle polizze private di assicurazione contro gli infortuni per ciascun lavoratore dipendente. I nostri ultimi tre fornitori cinesi hanno realizzato questa misura. A seconda dell'azienda, dal 70% al 100% degli operai sono ora assicurati.

Partner di produzione e audit:

Paese	Volume acquistato dalla Posta in % monetaria	% Produzione del fornitore per la Posta in capi	Durata della collaborazione	Audit 2012	Audit 2013
Bulgaria	7,4%	11%	7 anni	FWF	Re-audit FWF
Bulgaria	0,2%	10%	3 anni		FWF
Cina	2,9%	1%	2 anni	Membro FWF	Membro FWF
Cina	4,7%	3%	3 anni	FWF	Re-audit FWF
Cina	0,01%	0,01%	1 anno		FWF
Cina	0,4%	0,1%	1 anno		BSCI
Cina*	0,1%	1%	4 anni	FWF	
Cina	0%	0,1%	3 anni	FWF	
Cina*	2,9%	2%	3 anni	SA 8000	
Cina	0,1%	0,1%	8 anni	BSCI	
Rep. Ceca	6,4%	14%	5 anni	La Posta	
Italia	4%	1,2%	1 anno		La Posta
Giordania	4,3%	0,04%	3 anni	Better Work	Re-audit Better Work
Polonia	1,5%	2%	15 anni		UL STR
Portogallo	2%	0,4%	>50 anni	BSCI	
Romania	0,7%	10%	9 anni	FWF	
Romania*	2,9%	7%	7 anni	FWF	
Slovacchia	4,5%	3%	3 anni	La Posta	
Slovacchia	26,6%	15%	3 anni	La Posta	
Slovacchia	3,9%	15%	>10 anni		FLO
Svizzera	2,9%	10%	>10 anni		
Svizzera Calzature	13%	0,25%	4 anni		
Turchia*	8%	8%	>10 anni	FWF	
Ungheria	0,6%	1%	1 anno		

*Collaborazione terminata nel 2013

Sono stati condotti quattro re-audit e quattro nuovi audit in Paesi a rischio:

Politiche del lavoro della Fair Wear Foundation	Valutazioni di non conformità							
	Bulgaria1 Re	Bulgaria2	Cina1 Re	Cina2 Re	Cina3	Giordania Re	Romania	Polonia
Lavoro coatto	0	0	0	0	0	0	0	0
Discriminazione	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoro minorile	0	0	0	0	0	0	0	0
Libertà di associazione	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Diritto ai negoziati collettivi	1*	1*	1*	1*	1*	1	0	0
Reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale	1	1	1	1	1	1	1	1
Orario di lavoro adeguato	0	0	1	1	1	1	0	0
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	0	1	0	1	1	1	1	1
Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante	0	0	1	0	1	0	0	1

0 = nessuna non conformità rilevata

1 = non conformità rilevata

1* = caso speciale per le condizioni del Paese

La libertà di associazione è limitata per legge in Cina. La libertà di associazione non è pienamente tutelata dalle normative sul lavoro attualmente in vigore in Giordania. In Cina non esiste una normativa nazionale che disciplini le procedure di negoziazione collettiva, ma solo regolamenti sui contratti collettivi. Tuttavia, un contratto collettivo predisposto in conformità con i regolamenti è legalmente vincolante.

In Bulgaria un contratto collettivo di lavoro (CCL) può essere sottoscritto solo tra il datore di lavoro / l'associazione dei datori di lavoro e i rappresentanti sindacali. Non esiste un modo formale/legale di siglare un CCL con un'altra forma di organizzazione dei lavoratori. La rappresentanza sindacale non è diffusa nel settore delle confezioni in Bulgaria.

Secondo gli attori locali consultati dalla FWF in Cina, tale Paese non dispone di un sistema efficace di sicurezza sociale nazionale. I lavoratori migranti perdono l'80% dell'accumulo dei loro diritti di assicurazione sociale se trasferiscono i soldi tra governi locali in caso di rientro nelle loro province di origine prima del termine del periodo di liquidazione. Le fabbriche tendono a utilizzare questa scusa per non pagare le quote di assicurazione sociale ai lavoratori migranti od offrire loro un'adeguata compensazione.

Politiche del lavoro della Fair Wear Foundation	Piano di misure correttive							
	Bulgaria1 Re	Bulgaria2	Cina1 Re	Cina2 Re	Cina3	Giordania Re	Romania	Polonia
Lavoro coatto	0	0	0	0	0	0	0	0
Discriminazione	0	0	0	0	0	0	0	0
Lavoro minorile	0	0	0	0	0	0	0	0
Libertà di associazione	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Diritto ai negoziati collettivi	in sospeso	in sospeso	1*	1*	1*	eseguite	0	0
Reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale	avviate	in sospeso	avviate	in sospeso	in sospeso	in sospeso	in sospeso	in sospeso
Orario di lavoro adeguato	0	0	avviate	in sospeso	in sospeso	avviate	0	0
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	0	avviate	avviate	avviate	avviate	avviate	in sospeso	in sospeso
Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante	0	0	avviate	0	in sospeso	0	0	in sospeso

0 = nessuna non conformità rilevata

1 = non conformità rilevata

1* = caso speciale per le condizioni del Paese

3.1. Fabbriche in Bulgaria

Bulgaria

Il livello di disoccupazione è elevato ed è aumentato nell'ultimo anno, contribuendo così alla diffusione della povertà in diverse regioni della Bulgaria. Non vi sono abbastanza giovani qualificati da impiegare nel settore delle confezioni.

Bulgaria1

Abbiamo trasferito la produzione degli ordini di pantaloni casual dalla Cina alla Bulgaria, affinché lo stabilimento produttivo potesse aumentare la propria capacità d'uso e consentire di conseguenza un aumento dei 5,7% dei salari in ragione dell'aumento delle quantità acquistate. I lavoratori sostengono che hanno iniziato a osservare questi miglioramenti dall'ultimo audit, grazie a una migliore assistenza e a una maggiore regolarità dei controlli. Il livello delle retribuzioni supera il salario minimo ed è aumentato fino a raggiungere il livello medio per il settore. Nel 2013 non si è reso necessario il lavoro straordinario. Nelle fabbriche vengono eletti «Working Conditions Committee» e gruppi di prevenzione incendi. Nella fabbrica non sono presenti CCL o sindacati.

Bulgaria2

Piccole fabbriche con 11 operai. I lavoratori intervistati sostengono di essere soddisfatti per le loro condizioni di lavoro. L'atmosfera è amichevole. Tutti i dipendenti percepiscono una retribuzione che supera il salario minimo legale. La fabbrica ha redatto regole interne per stabilire i salari dei lavoratori, in conformità con le normative bulgare sulla struttura e l'organizzazione dei salari dei dipendenti. L'azienda versa i contributi della sicurezza sociale e dell'assicurazione sanitaria sul salario minimo legale. Nel 2013 non si è reso necessario il lavoro straordinario. Nella fabbrica non sono presenti CCL o sindacati (si rimanda ai commenti in materia a pagina 10). È presente un «Working Conditions Committee».

3.2. Fabbriche in Cina

Cina

I salari minimi in Cina vengono definiti a livello locale e sono molto diversi da provincia a provincia, anche a solo un'ora di automobile.

La generazione più giovane, cresciuta sotto una sempre maggiore influenza occidentale, è meno interessata a lavorare nel settore delle confezioni. Mostrano inoltre una grande conoscenza dei loro diritti riguardo agli orari di lavoro e agli straordinari. Le fabbriche moderne sono consapevoli del fatto che i giovani lavoratori sono la chiave del loro successo per il futuro e cercano di rendere i posti di lavoro più appetibili per reclutare forza lavoro più giovane in Cina.

Cina1

L'azienda è membro della FWF e dispone di forza lavoro relativamente stabile, di cui circa il 51% degli operai lavora nella fabbrica da più di tre anni. Più del 60% della forza lavoro è composta da persone locali, mentre il 40% da lavoratori migranti provenienti dalle province cinesi vicine. Gli operai sono soddisfatti delle condizioni di lavoro generali presso la fabbrica.

L'azienda ha condotto controlli interni mensili per verificarne la conformità, identificare eventuali aree di miglioramento e attivare interventi correttivi immediati.

La libertà di associazione è limitata per legge in Cina. Nell'azienda è stato creato un sindacato composto da 60-70 persone in rappresentanza di ciascun reparto, che si riunisce regolarmente per discutere le preoccupazioni dei lavoratori.

Gli operai vengono informati circa i termini e le condizioni di lavoro, nonché sul «Code of Labour Practices» della FWF.

Nel 2013 è stato realizzato un importante risultato. Il livello salariale dell'80% dei lavoratori a cottimo è aumentato fino a raggiungere o superare il livello del salario minimo in Asia.

Per il 2014 sono stati regolamentati gli orari di lavoro per gli ordini della Posta. La fabbrica ha dedicato agli ordini della Posta la capacità di produzione fissa di una linea che, senza lavoro straordinario, consentirà la produzione in un periodo di cinque o sei mesi, sulla base della capacità concordata.

Circa il 70% degli operai sono iscritti al sistema di sicurezza sociale nazionale. Per i lavoratori migranti che non desiderano registrarsi presso il sistema di sicurezza sociale statale, l'azienda fornisce un'assicurazione medica e contro gli infortuni privata.

Cina 2

Questa azienda, così come altre fabbriche di abbigliamento in Cina che producono per l'esportazione, viene spesso sottoposta a audit sugli standard sociali. L'impresa applica un buon sistema di rispetto degli standard sociali e sono disponibili tutti i documenti, le polizze e i manuali.

Nel 2013 la FWF ha svolto un programma di formazione per gli ordini della Posta presso l'azienda, nel quadro del «Workplace Education Programme». I lavoratori hanno acquisito maggior conoscenza e consapevolezza del «Code of Labour Practices» della FWF nel corso della formazione.

Sono stati apportati alcuni miglioramenti nel dicembre 2012 in seguito al primo audit, in particolare nell'ambito dell'igiene e della sicurezza.

La dirigenza ha inoltre effettuato investimenti per il risparmio energetico e per il conseguimento di alcuni obiettivi in materia di rispetto dell'ambiente. Tutte le luci nei reparti sono state sostituite con lampadine a basso consumo e sono stati installati trasformatori a risparmio energetico nelle macchine da cucire, garantendo così una riduzione del consumo di energia fino al 25%.

È presente un comitato dei lavoratori composto da 60 operai eletti democraticamente. Si tratta di un caso eccezionale in Cina. La dirigenza non è coinvolta nelle operazioni o nelle funzioni del comitato. La funzione principale del comitato è quella di discutere lo sviluppo delle carriere dei lavoratori, la cultura aziendale e la strategia con la dirigenza. Il comitato si riunisce con la dirigenza una volta all'anno. Tuttavia gli operai mostrano una scarsa conoscenza del funzionamento del comitato.

La fabbrica dà lavoro ad almeno dieci disabili per dare il proprio contributo alla comunità locale e alla società.

I salari sono aumentati del 10% rispetto all'ultimo audit, ma sono ancora al di sotto dei parametri di riferimento per il reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale. Tuttavia, considerando tutte le indennità e i bonus derivanti dal lavoro straordinario volontario, la media dei salari per i lavoratori supera il salario minimo in Asia.

Gli orari di lavoro settimanali sono definiti in maniera inequivocabile dal «Code of Labour Practices» della FWF e dovrebbero essere migliorati. Gli operai sono liberi di rifiutarsi di prestare ore di lavoro straordinario.

Tutti i lavoratori godono della sicurezza sociale (caso eccezionale in Cina).

Cina3

È una piccola azienda di 55 operai. Si tratta del primo audit sociale condotto dalla FWF per monitorare le condizioni di lavoro in fabbrica. I lavoratori sono prevalentemente locali e più del 57% della manodopera lavora nella fabbrica da almeno tre anni. La fabbrica è un posto di lavoro che piace agli operai in quanto vi si sentono a proprio agio e al sicuro, senza alcuna preoccupazione in materia di igiene e sicurezza.

I lavoratori possono scrivere o rivolgersi al direttore o al proprietario dello stabilimento in caso di lamentele. Trattandosi di una piccola azienda, la dirigenza predilige i rapporti stretti di lavoro con i propri dipendenti e un approccio aperto di dialogo sulle loro necessità, i loro suggerimenti e le loro lamentele. Nella fabbrica non sono presenti CCL o sindacati. Gli operai non hanno un grande interesse a costituire sindacati od organizzazioni. Sono invece più interessati alla produzione nell'ottica di poter guadagnare di più. Non credono che i sindacati o le organizzazioni dei lavoratori possano cambiare in maniera radicale gli standard lavorativi di una particolare fabbrica nella loro regione.

Secondo la dirigenza i salari sono aumentati del 10% rispetto al 2012, ma sono ancora al di sotto dei parametri di riferimento per il reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale. Tuttavia, considerando tutte le indennità e i bonus derivanti dal lavoro straordinario volontario, il salario netto medio supera il salario minimo in Asia.

Gli orari di lavoro settimanali sono definiti in maniera inequivocabile dal «Code of Labour Practices» della FWF e dovrebbero essere migliorati. Il lavoro straordinario è su base volontaria e gli operai sono liberi di rifiutarsi di farlo.

L'80% della forza lavoro dispone di una copertura previdenziale per pensione, assicurazione medica e contro gli infortuni, disoccupazione e maternità. La fabbrica fornisce inoltre un'assicurazione privata contro gli infortuni per i dipendenti che non sono iscritti al sistema di sicurezza sociale statale.

Nel 2014 la FWF svolgerà un programma di formazione per gli ordini della Posta presso l'azienda, nel quadro del «Workplace Education Programme», in modo che gli operai possano migliorare la loro conoscenza e consapevolezza del «Code of Labour Practices» della FWF.

3.3. Fabbrica in Giordania

La fabbrica è ubicata nelle cosiddette zone industriali qualificate (Qualified Industrial Zones, QIZ). Le zone QIZ vengono individuate dalle autorità giordane, egiziane e israeliane e in seguito approvate dal governo degli Stati Uniti. Si tratta di un progetto guidato politicamente dal governo statunitense per promuovere la pace nella regione tramite lo sviluppo economico e l'integrazione, aumentando gli scambi commerciali tra le parti coinvolte.

La fabbrica è costantemente monitorata da Better Work Jordan, che si occupa anche della formazione su base continuativa, e l'ILO ha facoltà in materia di occupazione. Il programma «Better Work Program» (ILO) sarà finanziato da IFC (International Finance Corporation – World Bank Group). La Segretaria di Stato dell'economia (SECO) della Svizzera è uno dei donatori.

Nel maggio 2013 è stato siglato un contratto collettivo di lavoro (CCL) tra due associazioni parallele di datori di lavoro e il sindacato del settore abbigliamento della Giordania.

La libertà di associazione non è pienamente tutelata dalle normative sul lavoro attualmente in vigore. Nella fabbrica è presente un Performance Improvement Consultative Committee (PICC). Il PICC ha lo scopo di accompagnare la fabbrica a conformarsi con il diritto del lavoro locale e migliorare la collaborazione sul posto di lavoro. Il Comitato è costituito da quattro rappresentanti della dirigenza e sei rappresentanti dei lavoratori.

Le trattative per il miglioramento delle condizioni di lavoro coinvolgeranno Better Work Jordan e il ministro giordano del lavoro. Se l'azienda non accetta i CCL concordati, le verrà annullata la licenza per l'esportazione.

3.4. Fabbrica in Romania

Romania

È una piccola azienda di 26 operai. Si tratta del primo audit sociale condotto dalla FWF per monitorare le condizioni di lavoro in fabbrica. Vi è una buona comunicazione tra i lavoratori e la dirigenza. I salari nel settore delle confezioni sono tra i più bassi nell'economia nazionale. Tutti i dipendenti percepiscono una retribuzione che supera il salario minimo legale. Il lavoro straordinario è raro e, quando si verifica, gli operai ricevono un bonus del 50% per le ore extra. In Romania solo pochissime aziende del settore delle confezioni ad avere delle organizzazioni sindacali. La fabbrica ha dei rappresentanti dei lavoratori e ha allestito e registrato il CCL a livello aziendale.

Verranno condotti dei re-audit quest'anno al fine di valutare i miglioramenti concordati con la Posta.

3.5. Fabbrica in Polonia

Polonia

È un'azienda di 87 operai. Si tratta del primo audit sociale condotto da UL per monitorare le condizioni di lavoro in fabbrica. Non sono presenti sindacati o rappresentanti dei lavoratori. Il proprietario è quotidianamente in contatto con gli operai in quanto è presente ogni giorno nello stabilimento produttivo. Il lavoro straordinario è raro. Sono state rilevate delle carenze in materia di igiene e sicurezza e di documentazione dei dipendenti. È necessario un miglioramento in questo senso.

Verranno condotti dei re-audit quest'anno al fine di valutare i miglioramenti concordati con la Posta.

3.6. Fabbriche in Paesi a basso rischio

Fabbriche in regioni a basso rischio

Gli altri fornitori in Italia, Slovacchia, Repubblica Ceca, Ungheria, Portogallo e Svizzera sono delle piccole e medie imprese (PMI) a gestione familiare. Sono consapevoli delle responsabilità sociali e assistono gli operai con cura e attenzione. Le fabbriche rispettano tutti gli otto standard principali dell'ILO in materia di lavoro e li integrano quotidianamente nelle loro prassi aziendali. Va inoltre specificato che gli operai in Slovacchia, Ungheria e Repubblica Ceca non hanno interesse a iscriversi ai sindacati.

3.7. Produzione esterna

Abbiamo quattro fornitori per la produzione esterna, due per quantità molto piccole di capi di abbigliamento e due per le calzature. Sappiamo dove sono state prodotte le calzature, cioè per la maggior parte in Paesi a basso rischio. Acquistiamo piccolissime quantità di calzature rispetto alla loro intera produzione.

Le attività di monitoraggio vengono condotte presso i fornitori di produzione esterna, mentre il personale della FWF nel relativo Paese viene informato di eventuali irregolarità. Il bando per le calzature è stato vinto nel 2012 da un'azienda svizzera che è a conoscenza della nostra appartenenza alla FWF.

4. Procedura di reclamo

In ogni fabbrica è affisso il «Code of Labour Practices» della FWF nella lingua locale affinché tutti i dipendenti possano leggerlo. Su di esso verranno inoltre riportate le coordinate dei referenti presso la Fair Wear Foundation, che i dipendenti potranno contattare in caso di reclamo. I responsabili degli acquisti della Posta informano personalmente gli operai durante le visite nelle fabbriche. Finora non sono stati riportati reclami nelle fabbriche ove viene prodotta la merce per la Posta.

La Fair Wear Foundation affigge presso ogni produttore dei rispettivi membri i propri dati di contatto, inclusi numero di telefono e indirizzo e-mail, a cui inoltrare eventuali reclami.

Se le condizioni di lavoro non sono conformi alle disposizioni della Fair Wear Foundation, i dipendenti, eventuali terzi coinvolti o organizzazioni non governative (ONG) possono rivolgersi a questa istanza indipendente, che inoltra il ricorso in forma anonima alla Fair Wear Foundation. La Fair Wear Foundation esamina il reclamo e lo trasmette alla Posta, che avvia a sua volta misure di miglioramento nello stabilimento di produzione interessato. Una volta attuate con successo le misure di miglioramento, il ricorso viene pubblicato sul sito web www.fairwear.org, senza tuttavia riportare il nome del produttore.

5. Training e sviluppo delle capacità

5.1. Attività per l'informazione dei collaboratori

Due collaboratori dell'unità Acquisti gruppo sono responsabili dell'acquisto di tutti gli abiti postali e del progetto Fair Wear Foundation. Comunicheranno internamente tramite e-mail e, se necessario, organizziamo degli incontri con altre unità della Posta. Nel nuovo catalogo delle uniformi per il 2015 saranno contenute delle brevi informazioni per i dipendenti sulle attività della FWF.

5.2. Attività per l'informazione degli intermediari/agenti

La FWF ha svolto attività di formazione degli intermediari coinvolti nell'esecuzione delle operazioni di monitoraggio direttamente sul luogo di lavoro in Cina. Durante le nostre visite presso i fornitori, spieghiamo loro e al personale l'importanza del rispetto del «Code of Labour Practices» della FWF. Non lavoriamo con agenti.

5.3. Attività di informazione dei produttori e dei lavoratori

Di seguito si riporta una descrizione della strategia e della portata degli sforzi volti a rafforzare la capacità della dirigenza, dei lavoratori e dei collaboratori di migliorare i risultati in termini di standard sociali:

Misure nei confronti dei produttori

La Posta ha informato per iscritto la dirigenza delle fabbriche in merito all'adesione della Posta alla Fair Wear Foundation. I collaboratori negli stabilimenti di produzione sono stati informati in merito all'adesione della Posta alla Fair Wear Foundation tramite un avviso in bacheca nella rispettiva lingua.

La nostra strategia per gli acquisti prevede la profusione di grandi sforzi volti a garantire il miglioramento del livello degli standard sociali per i lavoratori e i collaboratori delle fabbriche del settore delle confezioni, tra cui:

- gestione del personale
- competenze gestionali
- diritti del lavoro
- igiene e sicurezza
- processo produttivo e relativo impatto sul rispetto del codice
- meccanismi di comunicazione, lamentele e/o reclami

Tutte queste questioni verranno sottoposte a controlli durante gli audit e monitorate per verificarne i progressi tramite CCL e re-audit

Sulla base dei risultati degli audit la Posta ha elaborato misure (Corrective Action Plans) in funzione delle esigenze dei singoli fornitori. Ad esempio, nel 2013 è stato tenuto un corso di formazione in Cina.

Un fornitore cinese ha partecipato a una sessione di formazione sul posto di lavoro tenuta dalla FWF sul tema dei salari e del lavoro straordinario, rivolta sia ai lavoratori che alla dirigenza con ruoli di responsabilità in Cina. La formazione è stata organizzata congiuntamente dalla FWF e dalla Posta. La dirigenza e i lavoratori sono inoltre stati messi a conoscenza dei propri diritti tramite l'affissione delle direttive in materia di lavoro. Il livello di partecipazione è stato valutato in maniera molto positiva dal fornitore.

È stata pianificata una seconda sessione di formazione in Cina nel 2014, che verrà sempre tenuta dalla Fair Wear Foundation.

Gli auditor di Better Work organizzano incontri regolari sulle aspettative in termini di soddisfazione dei clienti e rispetto dei diritti dell'uomo. Better Work ha fatto realizzare per i lavoratori in Giordania una sequenza di filmati di animazione che illustrano in maniera divertente le tematiche della sicurezza sul lavoro e della prevenzione degli infortuni.

6. Trasparenza e comunicazione

Comunicando sulla Fair Wear Foundation la Posta intende garantire trasparenza e informare l'opinione pubblica sul proprio agire sostenibile. Questo riguarda provvedimenti interni ed esterni.

Per la comunicazione interna ed esterna sull'appartenenza alla Fair Wear Foundation, la divisione Sostenibilità – appartenente alla divisione Comunicazione – coadiuva l'unità Acquisti. I responsabili delle unità Acquisti e Sostenibilità si incontrano regolarmente. Le misure di comunicazione interne ed esterne vengono proposte dalla divisione Sostenibilità e pianificate e attuate conformemente al processo di comunicazione della Posta.

Misure di comunicazione interne

La dirigenza e i nostri collaboratori sono stati informati dell'adesione alla Fair Wear Foundation e dell'assegnazione del Premio dell'etica tramite un comunicato pubblicato in intranet. Due articoli pubblicati sul giornale del personale «La Posta» hanno illustrato gli obblighi che ora la Posta deve assumersi per rafforzare i controlli degli standard sociali presso i rispettivi fornitori di capi d'abbigliamento.

Misure di comunicazione esterne

I clienti e l'opinione pubblica sono stati informati con le seguenti modalità: l'opinione pubblica è stata informata sull'appartenenza alla FWF e sui risultati delle attività previste dal piano di lavoro tramite le divisioni sostenibilità e comunicazione sul nostro sito web, intranet e giornale.

7. Impegno degli stakeholder

Siamo in contatto con Brot für alle ed Erklärung von Bern.

8. Corporate Social Responsibility

8.1 Attività di cittadinanza a livello di gruppo

La Posta si assume la propria responsabilità sociale, impegnandosi sul fronte sociale, sostenendo diverse fondazioni e organizzazioni a scopo benefico e promuovendo iniziative sportive e culturali. La Posta è inoltre coinvolta in attività a livello internazionale, quali, ad esempio, la cooperazione con organizzazioni postali nei Paesi in via di sviluppo ed è orientata verso una politica di acquisti sostenibili.

Società

Con la propria offerta di servizi la Posta fornisce un importante contributo alla raggiungibilità di tutte le persone e di tutte le regioni in Svizzera. Fornisce servizi di pagamenti e postali di base in tutta la Svizzera, ad esempio i clienti possono consegnare lettere e pacchi o effettuare pagamenti. AutoPostale dà un valido contributo allo sviluppo e al progresso della Svizzera, rendendo accessibili paesini e piccoli borghi fuori mano, aumentando in maniera sostanziale la mobilità dei loro abitanti.

Attività per i giovani e i bambini

Bambini e giovani stanno a cuore alla Posta. Per questo sosteniamo Pro Juventute e l'iniziativa beesmart, forniamo gratuitamente materiale didattico alle scuole, lanciamo progetti di formazione per i giovani e aiutiamo Gesù Bambino con la corrispondenza natalizia.

Pro Juventute

La Posta applica un supplemento sui francobolli Pro Juventute che viene corrisposto all'associazione. Con questo denaro Pro Juventute sostiene bambini e giovani, insieme ai genitori, con le offerte e i programmi più diversi.

PostDoc Servizio scolastico

La Posta offre gratuitamente diversi strumenti didattici in materia di comunicazione dedicati alle scuole, dall'asilo agli istituti professionali. PostDoc promuove un insegnamento stimolante e pratico, rapportandosi ai vari piani didattici cantonali.

Campagna Gesù Bambino

Ogni anno la Posta riceve circa 16'000 letterine che i bambini scrivono a Gesù Bambino e a Babbo Natale. La Posta interviene rispondendo ai bambini nella loro lingua e inviando loro un regalo.

PostFinance Trophy

«PostFinance Trophy», il maggiore torneo scolastico di hockey su ghiaccio a livello nazionale, entusiasma i giovani sportivi.

2 x Natale

2 X Natale è un'azione caritatevole sostenuta dagli sforzi congiunti della Croce Rossa svizzera (CRS), della televisione svizzera (SRG SSR) e della Posta. Durante il periodo natalizio la popolazione dona alimenti e articoli di uso quotidiano. La Posta li trasporta gratuitamente al centro logistico della CRS, dove collaboratori della Posta e volontari della CRS li smistano e li ridistribuiscono a persone in difficoltà. Durante la campagna «2 x Natale», alla sua 17a edizione, sono stati raccolti 73'000 pacchi. Le merci raccolte vengono donate a persone in difficoltà in Svizzera e una parte viene distribuita anche a famiglie e istituzioni sociali in Moldavia, Bulgaria, Bielorussia e Bosnia-Erzegovina.

Progetti internazionali

Know-how e supporto tecnico per esercizi postali: la Posta sostiene le organizzazioni postali nei Paesi in via di sviluppo direttamente o in stretta collaborazione con l'Unione postale universale (UPU). La Posta supporta l'Unione postale universale al fine di migliorare la qualità del servizio postale nel mondo e rendere così più efficiente la rete postale internazionale. Mettiamo a disposizione esperti per i progetti all'estero, sosteniamo finanziariamente i seminari o apportiamo la nostra esperienza nella formazione dei superiori. Aiutiamo inoltre le aziende postali nei Paesi in via di sviluppo fornendo loro risorse, come nel caso dell'Ecuador e di Cuba che nel 2010 hanno ricevuto 8000 caselle postali.

Acquisti sostenibili

La Posta, nei suoi acquisti, aderisce a standard economici, etici, sociali ed ecologici (ad esempio FWF e FSC) e si aspetta che i propri partner e fornitori facciano altrettanto.

Appartenenza ad altre organizzazioni

WWF Climate Savers

La Posta è membro di WWF Climate Savers. I membri del gruppo perseguono tutti l'obiettivo ambizioso di ridurre le emissioni, condividendo esperienze in maniera attiva e impegnandosi in progetti congiunti



Associazione per un'energia rispettosa dell'ambiente (VUE)

In veste di membro della VUE la Posta sostiene la promozione di nuove energie rinnovabili e di prodotti energetici ecologici.

United Nations Global Compact

Lo United Nations Global Compact (UNGC) è un patto globale stipulato tra le aziende e l'ONU con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e l'impegno sociale. Le aziende si impegnano a strutturare la propria attività aziendale e le proprie strategie sulla base di dieci principi universalmente riconosciuti riguardanti i diritti dell'uomo, le norme sul lavoro, la tutela ambientale e la lotta alla corruzione.

L'adesione al patto costituisce per la Posta un ulteriore importante riconoscimento del suo impegno a favore della sostenibilità come parte integrante della sua cultura aziendale e dirigenziale.

Iniziative del settore postale a tutela del clima

Partecipiamo alle iniziative di PostEurop e dell'International Post Corporation (IPC). Insieme definiamo standard internazionali per il settore e riduciamo le emissioni di CO₂ legate ai servizi postali. Entro il 2020 il settore postale internazionale intende ridurre le emissioni di CO₂ almeno del 20% rispetto al 2008.

8.2 Attività in materia di ambiente

La tutela dell'ambiente è una missione a lungo termine che richiede azioni mirate. La Posta ha quindi predisposto un piano d'azione per aumentare del 10% l'efficienza in termini di emissioni di carbonio entro la fine del 2016 (rispetto al 2010). Le nostre azioni possono essere sintetizzate come segue.

Una vision di recapito postale senza emissioni

Sono già in uso più di 5000 ciclomotori elettrici alimentati con energie rinnovabili. La Posta ha stabilito di sostituire tutta la flotta di scooter a benzina entro il 2016. Ciò pone l'accento sulle soluzioni di mobilità innovative. L'azienda continua a modernizzare il proprio parco veicoli al fine di ridurre l'inquinamento ambientale e utilizza un numero sempre maggiore di veicoli elettrici, ibridi o a biogas.

Logistica efficiente

Con un pacchetto di misure volta a ottimizzare l'impiego dei veicoli e dei percorsi, la Posta sta riducendo i viaggi a vuoto e risparmiando carburante e costi.

Eco-Drive

La Posta offre ai propri autisti dei corsi di tecnica di guida Eco-Drive. Strumenti di misurazione e altri incentivi garantiscono l'applicazione quotidiana delle tecniche di guida a risparmio energetico nello svolgimento delle operazioni.

Ottimizzazione degli edifici

La Posta ottimizza i suoi edifici in termini di efficienza energetica e risorse. Realizziamo nuove costruzioni secondo gli standard Minergie®, MINERGIE-ECO® o SNBS.

Elettricità solare dai tetti della Posta

La Posta installa sempre più impianti fotovoltaici sui tetti dei propri edifici e contribuisce alla produzione ecocompatibile di elettricità.

Progetti pilota e faro

La Posta attua progetti pilota e iniziative faro ad elevato impatto per l'implementazione di sistemi di trazione alternativi, energie rinnovabili e tecnologie innovative.

Trasparenza nelle operazioni

Le emissioni di CO₂ della Posta vengono misurate e riportate in conformità alle rigide normative internazionali (quali la ISO 14064-1, Protocollo sui gas serra, edizione rivista 2004).