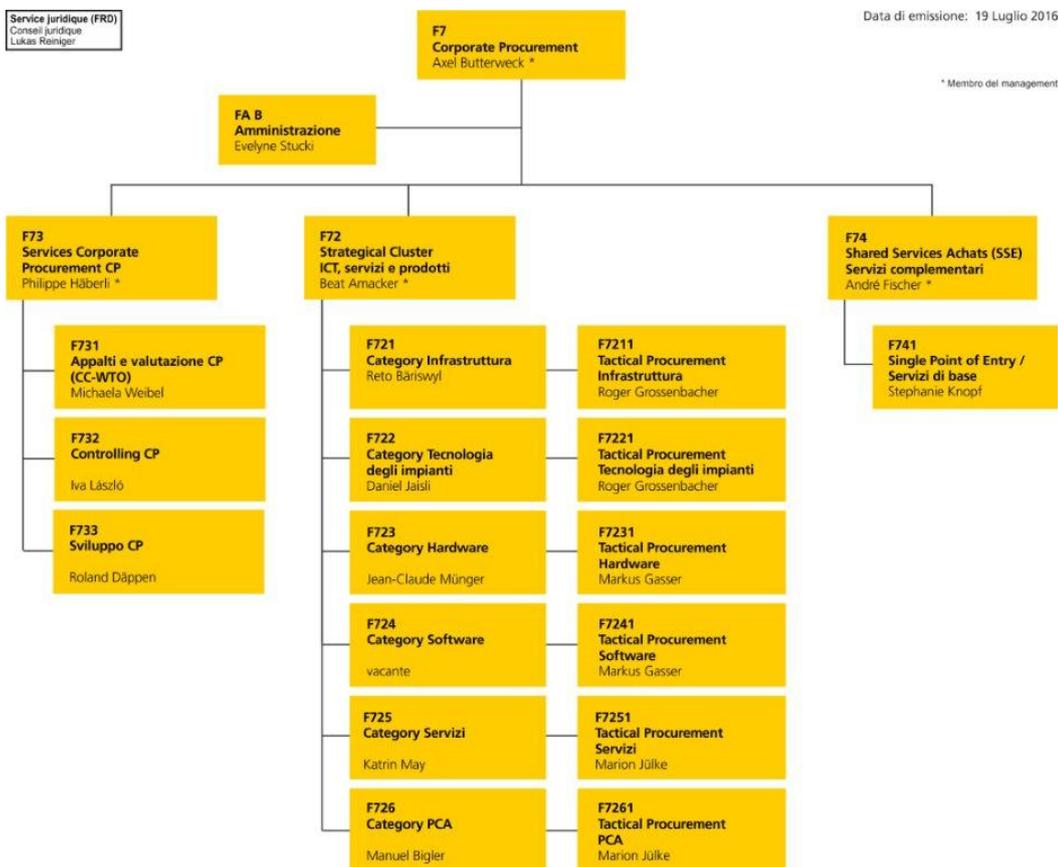


POSTA CH SA

Membro dal 13 giugno 2012

Rapporto ACQUISTO DEI CAPI DI ABBIGLIAMENTO 2016

1° gennaio – 31 dicembre 2016



Sommario: obiettivi e risultati 2016

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.

L'impegno a favore della sostenibilità è vissuto concretamente nella cultura aziendale della Posta. La Posta opera secondo principi chiari ed è consapevole della propria responsabilità sociale, ecologica ed economica. Già dal 2006 la Posta impone a tutti i suoi fornitori di sottoscrivere il Codice sociale ed etico e quindi di aderire ai requisiti etici e sociali fondamentali e ai principi ecologici del gruppo.

La strategia di Corporate Responsibility della Posta è incentrata su clima, energia e sui settori d'intervento sociali, tra i quali annoveriamo anche gli acquisti responsabili. Al centro dell'idea di organizzazione acquisti responsabile vi è il concetto di obbligo di diligenza. L'attenzione inoltre si concentra sulla catena di distribuzione e al lavoro con i fornitori, perché questi aspetti presentano i maggiori effetti leva di miglioramento.

Gli acquisti socialmente sostenibili in tempi caratterizzati da catene di creazione del valore globalizzate costituiscono una sfida sempre maggiore. Le lunghe catene di distribuzione con tanti subfornitori e leggi diverse da regione a regione richiedono partner professionali e indipendenti sul posto per la tutela dei lavoratori. Molte cose che da noi vengono date quasi per scontate, nei paesi emergenti e in via di sviluppo costituiscono un bene raro.

Un elemento caratteristico di questi paesi sono i sistemi di regolamentazione statale scarsamente sviluppati o che non funzionano in modo adeguato. Anche se tali paesi dispongono oggi di leggi moderne in materia di tutela del lavoro e dell'ambiente, la realtà effettiva si presenta in modo diverso. Al fine di garantire che i nostri capi d'abbigliamento della Posta vengano prodotti in maniera socialmente sostenibile e affinché, laddove necessario, possano essere avviate misure di miglioramento mirate in collaborazione con i produttori, abbiamo aderito alla Fair Wear Foundation.

Gli sforzi compiuti non si fermano ai fornitori diretti nella catena di creazione del valore, ma si estendono fino ai subappaltatori dei nostri fornitori. Solo così possiamo adempiere al nostro obbligo di diligenza presso i fornitori.

In 2016 La Posta ha ottenuto la terza volta dalla FWF il massimo stato di «leader». Le misure stabilite nell'ambito degli audit 2015 sono state attuate con successo. A fine 2016 era stato sottoposto ad audit il 100% dei fornitori.

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.

«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»

Beat Amacker

Responsabile Gestione cluster strategica

Principi della Posta relativi agli acquisti socialmente sostenibili

«Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation

Già nel 2006 la Posta ha adottato un Codice sociale ed etico per tutti i fornitori. Per l'acquisto dei capi di abbigliamento, inoltre, 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.post.ch/it/ethikkodex>

<https://www.post.ch/it/commerciale/indice-tematico-a-z/organizzazione-acquisti/acquisti-responsabili>

1. Strategia degli acquisti

1.1. 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. Perseguiamo la «strategia dei paesi a medio rischio» predefinita dalla nostra dirigenza, e indicano che qualche rischio sono presenti nella catena di distribuzione duale in Europa e Asia. Acquistiamo 83% in Europa. Di seguito i valori fondamentali della nostra strategia degli acquisti, basata sui seguenti principi:

- Fiducia: rapporti collaborativi e 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 grandi quantità di prodotto un fornitore in Asia e uno in Europa
- Economicità: miglior rapporto offerta-qualità
- Lunga durata: elevata qualità dei capi d'abbigliamento

Da 2014 attuiamo un nuovo requisito, secondo il quale ogni fornitore è tenuto a compilare un foglio di calcolo dettagliato "DNA" per prodotto con tutti i materiali utilizzati - compresi il luogo d'acquisto e con indirizzo d'internet. Ciò ci consentirà di risalire all'intera catena logistica, anche in termini di materiali e manodopera, prezzi ed dovute al modo di trasporto, per una migliore tracciabilità di ciascun articolo.

1.2. Organizzazione dell'unità Acquisti gruppo

Il team di Acquisti gruppo che si occupa dei capi d'abbigliamento della Posta è composto da quattro persone (grado di occupazione del 200%). Su incarico delle unità, tali persone svolgono la funzione di addetti agli acquisti e sono responsabili per questi ultimi e per la fornitura. L'approvazione finale viene data dal responsabile del Responsabile Gestione cluster strategica.

1.3. Ciclo produttivo

Le uniformi non hanno collezioni, come nel mondo della moda abituale. La Posta pianifica i cicli produttivi a lungo termine. In Aprile 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, alla fine dell'anno c'è al massimo una data di consegna, mentre in Europa da tre a cinque, in base alla necessità. La Posta pianifica gli acquisti con un anticipo di otto mesi in Asia e un mese e mezzo in Europa, a seconda della disponibilità del materiale.

1.4. 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, una collaborazione dura attualmente circa cinque anni. Per la selezione dei nuovi fornitori e loro subfornitori, la valutazione di quelli attuali si applica i seguenti criteri:

- Il produttore accetta il Codice sociale ed etico della Posta e si impegna a rispettarlo? È il fornitore pronto di compilare il questionario d'uniforma della Post CH SA, che richiede la trasparenza sul calcolo dei prezzi, salari e di tutta la catena di acquisto?
- Il produttore accetta il «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation e si impegna a rispettarlo? In questo caso, il management e il personale del produttore ricevono una formazione sul «Code of Labour Practices» della FWF (compresi le otto convenzioni fondamentali sul lavoro dell'ILO). L'audit dei fornitori è svolto dopo la formazione.
- Il rapporto offerta-qualità è adeguato?
- Sono disponibili il know-how, le tecnologie e i macchinari necessari per la produzione?
- Il personale è qualificato e sono garantiti gli adeguati standard qualitativi?
- Sussiste la capacità e la situazione finanziaria sufficiente per produrre il numero necessario di unità?
- Come si traduce nella pratica l'impegno a favore dell'ambiente? Ad. es. impianti solari, raccolta differenziata dei rifiuti ecc.

Nel 2016 non è stato terminato alcun rapporto di lavoro con i fornitori.

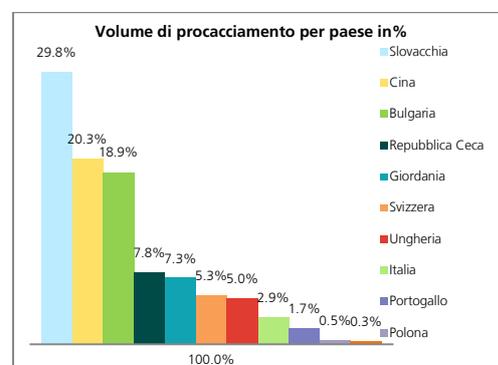
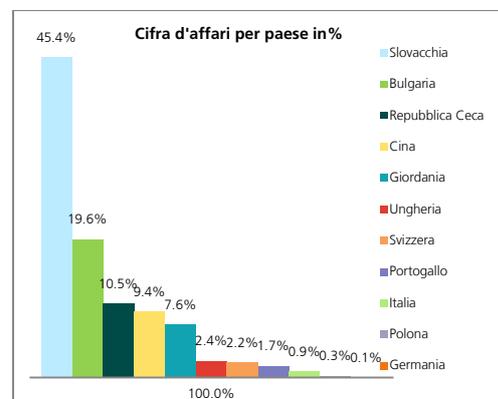
1.5. Attività di monitoraggio integrative e decisioni in materia di acquisti

Nel 2016 sono stati prodotti per la Posta in totale 284'051 capi di abbigliamento da 13 fornitori in 20 fabbriche ubicate in 11 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 90 tipi diversi di capi d'abbigliamento in più di 2'053 grandezze diverse: 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.

Nel 2016, i nostri fornitori avevano sede in Svizzera, Repubblica Ceca, Slovacchia, Ungheria, Portogallo, Polonia, Alemagna, Italia, Bulgaria, Giordania e Cina. Preferiamo produrre in Europa piuttosto per la tracciabilità della produzione e dei materiali.

Gruppi di prodotto e paesi		
Gruppo di prodotto	Paese di produzione	Ordine d'acquisto 2016
Completi classici per donna e uomo	Giordania	20'597
	Slovacchia 4	19'165
Outdoor	Slovacchia 1	11'470
	Slovacchia 2	3'477
	Slovacchia 3	12'092
	Bulgaria 1	9'355
Pantaloni casual	Bulgaria 1	33'802
Camiceria	Slovacchia 5	16'460
	Cina 1	33'659
Maglieria	Cina 2	20'443
	Ungheria	14'202
	Slovacchia 3	14'120
	Ceca, Repubblica	22'235
Abbigliamento da lavoro	Portogallo	4'955
Gilet di sicurezza	Slovacchia 3	1'650
	Cina 3	3'694
	Italia	8'297
	Germania	900
Cravatte e sciarpe	Slovacchia 3	6'700
Cinture	Svizzera	15'090
Guanti	Bulgaria 2	5'820
	Polonia 1	599
Copricapi	Polonia 2	700
	Bulgaria 2	4'569
Totale 1		284'051
Fornitori esterni		
Scarpe 1	Svizzera	8'394
Scarpe 2	Svizzera	20
Abbigliamento	Svizzera	1'616
Totale 2		10'030



Come membro della Fair Wear Foundation, siamo consapevoli del nostro impegno. Nostri decisioni in materia di acquisti vengono influenzati nel modo seguente:

Se un produttore non accetta gli standard FWF, non lavoreremo con l'azienda o interromperemo l'inoltro degli ordini. Nella maggiore parte in caso di problemi rilevanti, riscontrati durante un audit o verificatisi durante la procedura di reclamo, la Posta esorta i fornitori di capi di abbigliamento a implementare azioni immediate. Abbiamo adottato una politica di tolleranza zero nei confronti del lavoro minorile e in ambito di sicurezza sul lavoro nelle fabbriche.

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.

2. Sistema coerente per il monitoraggio e interventi correttivi

Programma di audit

Nel primo anno di adesione (2012), la Posta si è impegnata a condurre audit presso oltre il 40% dei suoi produttori. Alla fine del 2016 sono sottoposto a controlli il 100% dei fornitori di capi di abbigliamento sulla base del turnover (ad esclusione dei fornitori esterni). In tutte le fabbriche si sono svolti i corsi di formazione sul «Code of Labour Practices» della FWF. Gli audit sono stati condotti da FWF, Better Work-ILO 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 100% dei volumi acquistati proviene da fabbriche soggette a controlli. Continuiamo ad attuare tutti i miglioramenti previsti dai piani di misure correttive. Nel 2015 è già stata eliminata la maggior parte delle non conformità rilevate in materia di igiene e sicurezza.

Risultati e misure di miglioramento

Nel anno 2016 abbiamo condotto audit in due fabbriche di due paesi: uno della FWF e l'altro del programma Better Work dell'ILO. FWF ha anche condotto tre training nelle fabbriche. Nell'ambito di questi corsi il personale delle fabbriche riceve informazioni e spiegazioni sul «Code of Labour Practices» della FWF (incl. le otto convenzioni fondamentali sul lavoro dell'ILO) e prende conoscenza dei propri diritti. Tali corsi rientrano nell'offerta standard del programma Better Work dell'ILO. I membri del management sono stati informati in merito alla gestione socialmente responsabile.

Queste formazioni in fabbrica sono apprezzati sia dai fornitori sia dal personale. In tutti i casi è già stato avviato un processo di miglioramento o sono già state verificate le proposte di miglioramento presentate.

Lavoro coatto e lavoro minorile

Gli audit condotti nel 2016 non hanno fornito alcuna indicazione del ricorso a lavoro coatto o minorile.

Discriminazione

Gli audit condotti nel 2016 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 sindacale è limitata a causa del 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

I membri della FWF si impegnano a favore di salari che garantiscano il minimo vitale nei fabbriche. La maggior parte dei produttori paga i lavoratori molto più del salario minimo dei rispettivi paesi. In diversi casi si è manifestata la possibilità di miglioramento delle condizioni salariali. A inizio anno, richiediamo a tutti i fornitori i dati sui salari e li confrontiamo con il «wageindicator.org». Sosteniamo cautamente lo sviluppo dei salari, che controlliamo ogni anno.

Orario di lavoro adeguato

In Cina, le ore supplementari nel settore dell'abbigliamento sono un problema noto. Nella produzione dei capi d'abbigliamento per la Posta, tuttavia, non è stata prestata nessuna ora di lavoro supplementare, perché la Posta pianifica la produzione con i propri fornitori a lungo termine.

Posta CH SA ha concordato con la direzione di fabbriche in Cina, che non fanno ore supplementare per la produzione della Posta. Chiediamo ai fornitori i dati sulle ore supplementari e li confrontiamo con le leggi sul lavoro vigenti nel relativo paese, conformemente alle informazioni di «decentworkcheck.org». I fornitori della Posta in Cina si sono impegnati a non lavorare oltre 60 ore alla settimana per persona, per gli ordini della Posta.

Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La sicurezza sul lavoro e la protezione della salute nelle fabbriche rivestono la massima priorità per l'unità Acquisti della Posta. 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 segnala al produttore eventuali mancanze, gli mostra approcci migliorativi e video, quindi richiede per esempio fotografie che documentino l'attuazione di adeguate misure. I risultati ottenuti sono valutati positivamente.

Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante

In Cina, il settore dell'abbigliamento occupa molte lavoratrici e molti lavoratori stagionali provenienti dalle regioni rurali; nel paese manca un sistema di assicurazione sociale nazionale e quello esistente è molto complesso. 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 fornitori cinesi hanno realizzato questa misura. In due aziende 95-100% dei lavoratori hanno una assicurazione completa e la terza fabbrica 67% hanno una assicurazione completa e 33% una assicurazione locale.

Partner di produzione e audit

Gruppo di prodotto	Paese di produzione	Volume acquistato dalla Posta in %	Durata della collaborazione	% Produzione per la Posta	Audits 2012	Audits 2013	Audits 2014	Audits 2015	Training in fabbrica per il 2015	Visite 2015	Audits 2016	Training in fabbrica per il 2016	Visite 2016
Completi classici per donna e uomo	Giordania	7.6%	6	6%	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	BW-ILO	1	BW-ILO	BW-ILO	
	Slovacchia 4	7.5%	6	20%	CH Posta			CH Posta	CH Posta	1			
Outdoor	Slovacchia 1	14.4%	6	30%				CH Posta	CH Posta	1			
	Slovacchia 2	6.3%	6	30%				CH Posta	CH Posta	1			
	Slovacchia 3	8.2%	6	25%				CH Posta	CH Posta	1			
	Bulgaria 1	5.3%	10	1.7%	FWF			FWF		1		FWF	1
Pantaloni casual	Bulgaria 1	12.9%	10	16%				FWF					
Camiceria	Slovacchia 5	4.2%	>10	15%			CH Posta		CH Posta	1			
	Cina 1	6.2%	6	5%	FWF	FWF		FWF		1		FWF	
Maglieria	Cina 2	2.9%	5	1%		FWF	FLA	FWF		1	FWF		
	Ungheria	2.4%	4	1%			CH Posta						
	Slovacchia 3	4.2%	6	5%				CH Posta	CH Posta				
	Ceca, Rep.	10.5%	8	20%	CH Posta		CH Posta						
	Abbigliamento da lavoro	Portogallo	1.7%	>10	0.4%				CH Posta	CH Posta	1		
Gilet di sicurezza	Slovacchia 3	0.3%	6	0.1%	FWF			CH Posta					
Cravatte e sciarpe	Cina 3	0.3%	4	0.6%		FWF		FWF		1		FWF	
	Italia	0.9%	3	5%				CH Posta	CH Posta	1			
	Germania	0.1%	2	0.1%									
	Slovacchia 3	0.2%	6	1%				CH Posta	CH Posta				
Cinture	Svizzera	2.2%	>10	30%				CH Posta	CH Posta	1			
Guanti	Bulgaria 2	1.0%	2	5%			FWF						
Copricapi	Polonia 1	0.2%	3	0.01%			CH Posta						
	Polonia 2	0.1%	3	1%			CH Posta						
	Bulgaria 2	0.5%	2	5%			FWF			1			
		100.0%			9	4	11	16	11	14	2	4	1

Resultati di audits

Nel 2016 sono stati condotti due audit in paesi ad alto rischio.

Politiche del lavoro della Fair Wear Foundation	Valutazioni di non conformità 2016					
	Bulgaria 1 33012815	Bulgaria 2 33008536	Cina 1 33017252	Cina 2 33016048	Cina 3 33017227	Giordania 33015184
Lavoro coatto	0	0	0	0	0	0
Discriminazione	0	0	0	0	0	0
Lavoro minorile	0	0	0	0	0	0
Libertà di associazione	0	0	1*	1*	1*	1*
Diritto ai negoziati collettivi	1*	1*	1*	1*	1*	0
Reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale	1/2	1	1/2	1/2	1/2	1
Orario di lavoro adeguato	0	1	1	1	1	1/2
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	0	0	0	1	1/2	1/2
Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante	0	0	1/2	0	1	0

0 = nessuna non conformità rilevata

1 = non conformità rilevata

1/2 = Parzialmente completato

1* = caso speciale per le condizioni del Paese

Ogni anno facciamo in modo che le fabbriche situate nei paesi ad alto rischio (Cina, Bulgaria, Giordania) siano sottoposte ad audit dalla FWF e da Better Work-ILO. Nei paesi a basso rischio gli audit sono svolti direttamente da Posta CH SA. Al termine degli audit ci concentriamo in primo luogo sull'attuazione delle misure di miglioramento.

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.

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.

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.

Piano di misure correttive

Politiche del lavoro della Fair Wear Foundation	Piano di misure correttive 2016					
	Bulgaria 1 33012815	Bulgaria 2 33008536	Cina 1 33017252	Cina 2 33016048	Cina 3 33017227	Giordania 33015184
Lavoro coatto	0	0	0	0	0	0
Discriminazione	0	0	0	0	0	0
Lavoro minorile	0	0	0	0	0	0
Libertà di associazione	0	0	1*	1*	1*	1*
Diritto ai negoziati collettivi	1*	1*	1*	1*	1*	completato
Reddito lavorativo in grado di garantire il minimo vitale	parz. complet.	avviate	parz. complet.	parz. complet.	parz. complet.	avviate
Orario di lavoro adeguato	completato	avviate	avviate	avviate	avviate	parz. complet.
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	0	0	completato	avviate	parz. complet.	parz. complet.
Rapporto d'impiego giuridicamente vincolante	0	0	parz. complet.	0	avviate	0

0 = nessuna non conformità rilevata

1 = non conformità rilevata

1/2 = Parzialmente completato

1* = caso speciale per le condizioni del Paese

2.1.Fabbriche in Europa del est

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. I giorni di congedo non pagati rappresentano una delle maggiori sfide per la verifica delle condizioni di lavoro.

Bulgaria 1

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 salari. I lavoratori sostengono che hanno iniziato a osservare questi miglioramenti dall'ultimo audit, grazie a una migliore assistenza della Posta svizzera e a una maggiore regolarità dei controlli. Il livello salariale è superiore al salario minimo previsto dalla legge. Una delle difficoltà incontrata negli audit è costituita dalle ferie non retribuite dovute ai turni stagionali. Tra gli aspetti che ci mettono maggiormente alla prova figurano le ferie non retribuite dovute ai turni stagionali. Nel 2016 FWF Fair Wear Foundation ha tenuto un Workplace Training in questa fabbrica, con risultati molto positivi.

Bulgaria 2

Piccole fabbriche con 17 operai. I lavoratori intervistati sostengono di essere soddisfatti delle loro condizioni di lavoro. Tutto il personale percepisce puntualmente un salario di importo superiore al salario minimo previsto per legge. La direttrice dell'azienda è molto ben vista dalle lavoratrici perché è molto disponibile sotto tutti i punti di vista. Anche in questa fabbrica le ferie non retribuite del personale rappresentano una sfida. Sono state individuate alcune inesattezze in merito ai documenti dei lavoratori ai quali dovrebbero essere apportati dei miglioramenti. Nella fabbrica non sono presenti CCL o sindacati (si rimanda ai commenti in materia a pagina 9).

2.2.Fabbriche in Asia

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.

Cina 1

La fabbrica che è partner della Fair Wear Foundation e dispone di un organico relativamente stabile. Il 74% del personale lavora nella fabbrica già da oltre tre anni. Gli operai sono soddisfatti delle condizioni di lavoro generali presso la fabbrica.

La fabbrica ha un sindacato interno, conformemente ai requisiti imposti dal governo. I membri non vengono eletti, ma nominati dalla dirigenza.

Le impiegate e gli impiegati vengono informati internamente sulle condizioni di impiego e sul «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation. Nel 2016 si è svolto il terzo audit della FWF.

La fabbrica dispone di un team responsabile della salute e della sicurezza, che controlla ogni giorno tutte le sezioni, mentre un team audit interno verifica le condizioni di lavoro. Due volte l'anno si tengono esercitazioni antincendio sia nei locali dei lavoratori sia nell'area produttiva, alla presenza di tutto il personale.

Il livello salariale della fabbrica al netto delle ore supplementari è superiore al salario minimo della media nel settore dell'industria. Il livello salariale della fabbrica al lordo delle ore supplementari è superiore alla media del settore dell'industria, ma inferiore a quello indicato dall'Asia floor wage.

Gli operai prestano regolarmente lavoro straordinario in fabbrica. In decenni di questa pratica e abitudine l'industria dell'abbigliamento, dal produttore al consumatore finale, si è adeguata e offre condizioni adatte alle loro particolari esigenze. D'intesa con la direzione della fabbrica è stato concordato che per gli ordini della Posta non saranno effettuati straordinari. Insieme al fornitore abbiamo analizzato i motivi (le cause alla radice) dell'utilizzo del lavoro straordinario. Questo viene impiegato per la produzione di merci destinate ad altri clienti, i quali di solito trasmettono i propri ordini in ritardo e richiedono stili sempre diversi senza mantenerne uno costante. Gli acquirenti non hanno idea di quanto tempo il produttore abbia bisogno per la produzione delle merci richieste ed esigono che gli ordini trasmessi per ultimi siano consegnati quanto prima dal momento che i marchi servono i propri clienti con un'attività stagionale su sei giorni. Inoltre di tanto in tanto si incontrano difficoltà impreviste nella produzione. La fabbrica stabilisce una capacità di produzione fissa per far fronte agli ordini della Posta. In considerazione della capacità prevista, della pianificazione a lungo termine e dello stile costante, i nostri ordini saranno evasi nell'arco di cinque o sei mesi. I nostri partner sono tenuti a fornire una conferma del fatto che le merci destinate alla Posta siano state prodotte senza l'impiego di lavoro straordinario.

La fabbrica assegna una capacità di produzione fissa, in funzione dell'ordinazione della Posta. Il 95.8% del personale è iscritto interamente all'assicurazione sociale nazionale. Alle lavoratrici e ai lavoratori stagionali che non desiderano iscriversi all'assicurazione sociale statale, l'azienda offre coperture assicurative per malattia e infortunio presso compagnie private.

Cina 2

La fabbrica dispone di un buon sistema per il rispetto degli standard sociali, inoltre sono disponibili tutti i documenti, le disposizioni di servizio e i manuali. Il rapporto con le lavoratrici e i lavoratori è molto piacevole e tiene conto dell'aspetto sociale. Dopo il primo audit, che si è svolto nel dicembre 2012, sono stati attuati diversi miglioramenti, in particolare in ambito di protezione della salute e sicurezza.

Nel 2016, grazie all'aiuto del «Workplace Education Programme» della Fair Wear Foundation, nella fabbrica è stato svolto il seconda corso di formazione. Ai lavoratrice e lavoratori è stato insegnato la conoscenza del „Code of Labor Practice” della Fair Wear Foundation come parte del programma di formazione aziendale e sono stati messi al corrente di questo problema.

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 58 operai eletti democraticamente. Si tratta di un caso eccezionale in Cina. Il comitato si riunisce con la dirigenza una volta all'anno. Gli operai mostrano una conoscenza del funzionamento del comitato. In un paese come la Cina, la presenza di una simile commissione è straordinaria.

Se si considerano tutte le agevolazioni aziendali e i supplementi per le ore supplementari volontarie, il salario medio del personale è superiore alla media del settore.

Nel 2015 la fabbrica è stata ricondotta. 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).

È stato concordato che non si lavori oltre 60 ore a settimana per persona.

Cina 3

Si tratta di una piccola azienda composta da 58 impiegate e impiegati. Il primo audit sociale è stato condotto dalla FWF nel 2013 e il secondo nel anno 2015.

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. 23 di 34 lavoratori hanno una assicurazione completa (l'assicurazione pensione, sanitaria, infortuni, disoccupazione e maternità), 11 lavoratori hanno una assicurazione locale. Come e 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.

Poiché l'azienda non dispone di alcun CCL, sono presenti due rappresentanti del personale. Se si considerano tutte le agevolazioni aziendali e i supplementi per le ore supplementari, il salario netto medio del personale raggiunge il livello indicato dell'Asia Floor Wage.

Nel 2015 la fabbrica è stata ricondotta. Gli orari di lavoro settimanali sono a volte superiori a quelli stabiliti nel «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation. Il lavoro straordinario è su base volontaria e gli operai sono liberi di rifiutarsi di farlo. È stato concordato che non si lavori oltre 60 ore a settimana per persona.

Il fornitore ci ha comunicato, che 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 e 2016 FWF ha svolto un programma di formazione presso l'azienda, nel quadro del «Workplace Education Programme», per permettere agli operai di migliorare la loro conoscenza e consapevolezza del «Code of Labour Practices» della FWF.

2.3.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. Si tratta di un progetto 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. Nel 2016 sono stati svolti un audit, due valutazioni e un corso di formazione in fabbrica per gli responsabili di catena alla fabbrica. Il programma «Better Work Program» (ILO) sarà finanziato da IFC (International Finance Corporation – World Bank Group). La Segreteria 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. Nel 2015 l'ILO, il Governo giordano e l'unione degli imprenditori hanno siglato un contratto sulla manodopera straniera e uniformato i contratti di lavoro. Nel 2016 BWJ ha deciso insieme agli stakeholder di aprire un asilo nido nelle fabbriche.

Nella fabbrica è presente un Performance Improvement Consultative Committee (PICC)– un comitato di consulenza per il miglioramento del rendimento. Il PICC ha il compito di fare in modo che l'azienda rispetti le leggi sul lavoro vigenti a livello locale e che la collaborazione nella fabbrica venga migliorata. Il PICC si compone di quattro rappresentanti del management e cinque rappresentanti del personale. Le trattative per il miglioramento delle condizioni di lavoro coinvolgeranno Better Work-ILO Jordan e il ministro giordano del lavoro.

2.4.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 otto convenzioni fondamentali sul lavoro dell'ILO sono integrate nelle leggi sul lavoro e vengono rispettate. Ogni tre anni la Posta svolge audit e training aziendali. In Italia, Slovacchia, Portogallo, Ungheria, Repubblica Ceca e Svizzera, che vengono accolti con favore sia dal management, sia dai collaboratori. I collaboratori esprimono vivamente il loro ringraziamento nelle fabbriche, poiché la Posta, in qualità di committente, si adopera al fine di verificare le condizioni di lavoro sul posto e di accompagnare in modo continuo i produttori sulla via del miglioramento.

2.5. Produzione esterna

Nel 2016 abbiamo collaborato con tre fornitori esterni: uno fornisce quantitativi di capi d'abbigliamento molto ridotti, mentre gli altri forniscono calzature. Occorre tuttavia notare che, in occasione di iniziative straordinarie per i collaboratori, in base al tipo di acquisto e a seconda se si tratta di scarpe sanitarie o da lavoro, il fornitore può cambiare ogni anno. In linea di principio sappiamo dove vengono prodotte le calzature, ossia principalmente in

paesi a basso rischio. Acquistiamo piccolissime quantità di calzature rispetto alla loro intera produzione. In tal modo, abbiamo un influsso minimo sulla catena di distribuzione dei fornitori esterni. Ciononostante, a piccoli passi cerchiamo di sensibilizzare questi fornitori in merito al nostro atteggiamento e, a seconda delle possibilità, ci adoperiamo per far sì che le aziende diventino membri della FWF o della FLA. Gli fornitori esterni hanno già compilato il questionario FWF per fornitori esterni.

3. Procedura di reclamo

In ogni fabbrica viene esposto in modo visibile il «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation nella lingua nazionale, di modo che tutti i lavoratori lo possano vedere e leggere facilmente. Sul documento affisso sono inoltre riportati i dati di contatto, inclusi numero di telefono e indirizzo e-mail, della Fair Wear Foundation, alla quale è possibile rivolgersi in caso di problemi. 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.

Il processo di reclamo è definito come seguente:

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, ma anche nel caso in cui il ricorso non sia risolto, questo viene pubblicato sul sito web www.fairwear.org. Senza tuttavia riportare il nome del produttore.

4. Training e sviluppo delle capacità

4.1. Attività per l'informazione dei collaboratori

Quattro collaboratori dell'unità Acquisti gruppo sono responsabili dell'acquisto di tutti gli abiti postali e del progetto Fair Wear Foundation. Poiché siamo membri della FWF dal 2012, le pratiche sono ormai istituzionalizzate presso l'unità Acquisti Capi d'abbigliamento. Il personale della Posta sono stati informati corrente sull'attività della Fair Wear Foundation sia nel catalogo dei capi d'abbigliamento o nel Intranet della Posta.

4.2. Attività per l'informazione degli intermediari/agenti

Gli intermediari ricevono informazioni molto convincenti sull'importanza delle direttive della Fair Wear Foundation. Essi devono trasmettere tali informazioni alle rispettive aziende di produzione. Riguardo ai nuovi partner riscontriamo che le informazioni relative alla Fair Wear Foundation non giungono direttamente ai cucitori / alle cucitrici; per questo motivo Posta CH SA instaurerà un contatto sempre più diretto con gli stabilimenti di produzione degli intermediari. Ciò avverrà d'intesa con gli intermediari. Riceviamo spesso attestazioni di stima dai produttori per il nostro impegno.

4.3. Attività di informazione dei produttori e dei lavoratori

Combiniamo le nostre visite ai fornitori finalizzate al controllo della produzione per lo più con tematiche legate alla FWF (corsi di formazione in fabbrica). Nel contesto di tali misure, illustriamo al management, alle collaboratrici e ai collaboratori il «Code of Labour Practices» della Fair Wear Foundation. Nel quadro della nostra strategia degli acquisti compiamo enormi sforzi per garantire che le lavoratrici, i lavoratori e gli altri collaboratori del settore delle confezioni conseguano miglioramenti in termini di standard sociali.

Alla fine del 2016 tutti gli stabilimenti di produzione avevano svolto un training. Gli sforzi fatti includono i seguenti ambiti:

- aspettative della Posta nei confronti dei fornitori, informazioni sul CSE (Codice sociale ed etico della Posta) e significato di tale codice nella vita quotidiana
- informazioni sulle pratiche legate al lavoro della FWF (Fair Wear Foundation)
- informazioni sulla protezione della salute e sulla sicurezza sul lavoro con le vignette dell'ILO
- processo produttivo e relativo impatto sul rispetto del codice (ad es. in caso di ore supplementari)
- 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. Sulla base delle esigenze dei singoli fornitori, vengono realizzati continuamente corsi di formazione in fabbrica durante le visite. Nel 2016 si sono svolti tre Workplace Training della Fair Wear Foundation e Better Work-ILO. Gli auditor di Better Work-ILO organizzano incontri regolari sulle aspettative in termini di soddisfazione dei clienti e rispetto dei diritti dell'uomo. Better Work-ILO 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.

5. Management dell'informazione

Le informazioni relative a tutti gli audit e alle misure di audit condotti da Fair Wear Foundation, Better Work-ILO e dalla Posta, vengono memorizzate sia nel nostro archivio sui capi d'abbigliamento Fair Wear Foundation in base all'anno e al fornitore, sia nel sistema di archiviazione aziendale della Posta. Inoltre, utilizziamo la banca dati della Fair Wear Foundation per condividere le nostre informazioni con quest'ultima.

Tutti i nostri fornitori sono obbligati a trasmetterci informazioni corrette mediante questionari loro rivolti. Pianifichiamo le visite in fabbrica per l'anno successivo già nel dicembre dell'anno precedente. Visitiamo i fornitori in un periodo di tempo nel quale producono i nostri prodotti, in combinazione con un audit e un training in fabbrica, il che presuppone una pianificazione molto efficiente.

Le nostre visite comprendono i fornitori diretti lungo la filiera produttiva, ma anche i subfornitori di questi ultimi. Nel caso in cui i fornitori non accettino la posizione della Posta, la collaborazione con essi termina.

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 i provvedimenti interni ed esterni. Per la comunicazione interna ed esterna, l'unità Acquisti riceve il supporto di un team dell'unità «Sostenibilità» che, a sua volta, appartiene alla sezione «Comunicazione». I responsabili delle unità Acquisti e Sostenibilità si incontrano regolarmente per uno scambio di informazioni.

Le misure di comunicazione interne ed esterne vengono proposte dalla sezione Sostenibilità e pianificate e attuate secondo la procedura di comunicazione della Posta. In tal modo, la sezione Sostenibilità informa l'opinione pubblica sulla nostra adesione alla FWF e sui risultati delle misure nei piani di lavoro sul nostro sito web, in intranet e mediante la stampa.

Il management e i nostri collaboratori vengono continuamente informati in merito alla Fair Wear Foundation tramite intranet e il giornale del personale. Tutti sanno che per la Posta l'obbligo legato alla FWF relativo ai controlli più severi degli standard sociali per quanto concerne i fornitori di capi di abbigliamento rientra nell'attività quotidiana.

7. Impegno degli stakeholder

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

8. Corporate Social Responsibility

8.1 Attività di cittadinanza sociale a livello di gruppo

La Posta si assume con impegno la propria responsabilità sociale, si impegna a favore dei temi sociali, supporta numerose fondazioni e organizzazioni benefiche e promuove lo sport e la cultura. 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 del traffico dei pagamenti e postali di base in tutta la Svizzera. 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.

Pro Patria

Pro Patria, una fondazione che ha come obiettivo raccolte fondi finalizzate alla promozione di opere di tipo culturale e sociale in Svizzera, viene sostenuta con il sovrapprezzo dei francobolli speciali Pro Patria.

2 x Natale

Durante il periodo natalizio la popolazione dona alimenti e articoli di uso quotidiano. La campagna «2 x Natale» è un'iniziativa promozionale di pubblica utilità, nata dagli sforzi congiunti della Croce Rossa Svizzera (CRS), della televisione svizzera (SRG SSR) e della Posta. 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.

Nel 2016 l'iniziativa «2 x Natale» ha festeggiato il suo ventesimo anniversario, con un totale di 66'000 pacchi consegnati. Gli articoli donati sono destinati alle persone in condizioni di difficoltà del nostro paese, ma anche a famiglie ed enti sociali in Bielorussia, Moldavia, Bosnia ed Erzegovina e Armenia.

College for Collaborative Mobility (cocomo)

In vista del World Collaborative Mobility Congress, l'Accademia della mobilità realizza nuovamente, sotto l'egida della Posta, il College for Collaborative Mobility, noto come

«cocomo», promuovendo così i futuri esperti di mobilità nello sviluppo a livello pratico di piani di mobilità sostenibili e il loro collegamento in rete con i principali responsabili decisionali del mondo della mobilità in Svizzera.

Giovani e bambini

I bambini e i giovani stanno a cuore alla Posta. Per questo sosteniamo Pro Juventute, 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. Con queste entrate, Pro Juventute sostiene i bambini e i giovani, insieme ai loro genitori, offrendo numerosi programmi e prestazioni.

PostDoc

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 dai bambini circa 20 000 lettere per Babbo Natale alle quali risponde nella lingua nazionale corrispondente inviando insieme un regalo.

PostFinance Trophy

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

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.

Riciclaggio dei capi d'abbigliamento: «Una seconda vita per gli abiti postali»

Per dare una seconda vita agli abiti di servizio usati, dal 2015 collaboriamo con la Croce Rossa Svizzera di Berna-Mittelland. I capi quasi nuovi sono venduti dalla Croce Rossa ai suoi negozi di seconda mano e il ricavato va a sostenere progetti sociali. I vestiti in buone condizioni che presentano piccoli difetti vengono spediti tramite Tell-Tex all'Aiuto Svizzero

alla Montagna che li consegna gratuitamente alle famiglie di contadini di montagna. I capi che non possono più essere indossati vengono trasformati in materiale industriale come stracci per le pulizie e materiali isolanti. Gli abiti vengono consegnati gratuitamente alle famiglie di contadini di montagna. I capi d'abbigliamento che non possono più essere indossati vengono riutilizzati ai fini della termovalorizzazione riciclato.

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.

Network Global Compact Svizzera

L'iniziativa internazionale dell'ONU ha l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale nelle imprese. Le aziende si impegnano a strutturare la propria attività commerciale 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.

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 25% rispetto al 2010.

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

Vengono impiegati oltre 6000 scooter elettrici alimentati con corrente prodotta con risorse rinnovabili. A fine 2016 la Posta ha sostituito l'intera flotta di scooter a benzina.

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 volto 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. Gli edifici nuovi, come per esempio la nuova sede principale della Posta, sono progettati nel rispetto degli standard MINERGIE®, MINERGIE-ECO® o DGNB.

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 progetti faro

La Posta attua progetti pilota e progetti faro che hanno un forte impatto, ad esempio nell'ambito dei sistemi di guida alternativi, delle energie rinnovabili o delle tecnologie innovative (ad es. autobus a celle combustibili).

Trasparenza nelle operazioni

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