

---

# RAPPORTO DI SOSTENIBILITÀ 2018

---

## Rendiconto della sostenibilità della Posta per il 2018

La Posta documenta il proprio impegno a favore della sostenibilità secondo gli standard GRI. Per sostenibilità si intende il giusto equilibrio tra successo economico, operato ecologicamente sostenibile e responsabilità sociale. L'ente Global Reporting Initiative (GRI) stabilisce parametri riconosciuti a livello internazionale per il rendiconto della sostenibilità e promuove in questo modo trasparenza e comparabilità. Tutti gli standard applicati (alla data di pubblicazione del Rapporto di sostenibilità) si basano sugli standard GRI 2016. Il presente rapporto è stato allestito in conformità all'opzione «Core» degli standard GRI.

### Vai al Rapporto di sostenibilità

#### ■ Struttura del rendiconto

Il rendiconto 2018 della Posta comprende i seguenti documenti:

- Rapporto di gestione della Posta
- Rapporto finanziario della Posta (relazione annuale, Corporate Governance, chiusure annuali del gruppo, de La Posta Svizzera SA e di PostFinance SA).
- Rapporto di sostenibilità (rapporto in base alle direttive della Global Reporting Initiative)
- cifre relative al Rapporto di gestione

#### ■ Lingue

Il Rapporto di sostenibilità è pubblicato in tedesco, inglese, francese e italiano.

Fa fede il rapporto online in lingua tedesca ([www.posta.ch/rapportodisostenibilita](http://www.posta.ch/rapportodisostenibilita)).

#### ■ Ordinazione

I documenti del rendiconto annuale possono essere consultati e scaricati all'indirizzo [www.posta.ch/rapportodigestione](http://www.posta.ch/rapportodigestione). Il Rapporto di gestione e il Rapporto finanziario sono disponibili anche in versione cartacea.

#### ■ Affermazioni riferite al futuro

Il presente rapporto contiene affermazioni riferite al futuro che si basano su stime correnti, previsioni del management e informazioni disponibili al momento della pubblicazione. Tali affermazioni non vanno intese come garanzie degli sviluppi e dei risultati futuri in esse citati. Oltre a essere influenzati da molteplici fattori, questi dati contengono infatti rischi ed elementi non calcolabili e poggiano su supposizioni che potrebbero rivelarsi inesatte.



### **Gentili Signore, egregi Signori,**

la sostenibilità come responsabilità aziendale è un principio di base della Posta che viene da noi vissuto secondo principi chiari, sanciti nei valori guida «affidabile», «proficuo» e «sostenibile». Per noi sostenibilità significa il giusto equilibrio tra successo economico, operato ecologicamente sostenibile e responsabilità sociale, tenendo conto delle esigenze delle generazioni presenti e future. Sono convinto che tale principio ci sta guidando sulla strada giusta. Per la seconda volta consecutiva l'Unione postale universale ci ha nominati la miglior posta al mondo. Questo ci spinge e ci motiva ad essere e rimanere pionieri anche nello sviluppo sostenibile.

Ogni anno nel nostro rapporto prendiamo posizione in merito ai temi fondamentali della sostenibilità e della nostra Corporate Responsibility, promuovendo il dialogo nonché la trasparenza e la comparabilità dei nostri rendiconti.

Nel 2018 le nostre priorità hanno ruotato intorno ai nostri cinque settori d'intervento strategici: «acquisti responsabili», «clima ed energia», «collaboratori», «economia circolare» e «corporate citizenship». Forte delle sue radici regionali, la Posta si contraddistingue come uno dei maggior datori di lavoro in Svizzera e fornisce un contributo significativo all'economia nazionale: solo nello scorso anno abbiamo realizzato il 90% del nostro volume d'acquisto con fornitori svizzeri. Siamo sulla buona strada verso l'obiettivo climatico, che prevede un aumento della nostra efficienza in termini di CO<sub>2</sub> del 25% entro il 2020 (anno di base 2010). La Posta promuove attivamente forme di lavoro flessibili e senza vincoli di luogo, così da consentire ai suoi collaboratori di conciliare in maniera responsabile i diversi ambiti della vita. Nell'economia circolare ci occupiamo di dare una seconda vita agli abiti postali e alle batterie usate dei nostri scooter elettrici. Infine, attraverso l'iniziativa «2 x Natale» e la promozione della cultura, mettiamo a disposizione risorse aziendali per il bene comune. Pur potendo ritenerci soddisfatti di quanto realizzato finora, guardiamo già oggi alle sfide di domani per svilupparci ulteriormente nei settori d'intervento definiti.

Pensare e agire in maniera sostenibile è una delle priorità dell'azienda che mi sta particolarmente a cuore. Noi come Posta assumiamo la nostra responsabilità nei confronti dei collaboratori, dei clienti, dei proprietari e della società.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Ulrich Hurni'. The signature is fluid and cursive.

**Ulrich Hurni**  
Direttore generale a.i.



GRI Services ha verificato per il Materiality Disclosures Service se l'indice GRI è rappresentato in modo chiaro e se i riferimenti per quanto divulgato dal punto 102-40 al punto 102-49 coincidono con i corrispondenti paragrafi nella relativa parte del rapporto. Il GRI Materiality Disclosures Service è stato messo in atto per la versione online in lingua tedesca del rapporto (cfr. [www.posta.ch/gri-index](http://www.posta.ch/gri-index)).

## Indice

<b>Standard universali</b>	<b>4</b>
101 Fondamenti 2016	4
102 Informazioni generali 2016	4
Profilo dell'organizzazione	4
Strategia	6
Etica e integrità	7
Gestione aziendale	7
Coinvolgimento dei gruppi d'interesse	7
Aspetti e ambiti fondamentali stabiliti	9
Profilo del rapporto di sostenibilità	10
103 Approccio del management 2016	11
<b>Standard specifici</b>	<b>19</b>
200 Informazioni economiche	19
GRI 201: Prestazione economica 2016	19
201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	19
201-2: Conseguenze finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	19
201-3: Impegni derivanti da piani pensionistici e altri piani previdenziali	19
201-4: Supporto finanziario da parte della pubblica amministrazione	20
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	20
202-1: Rapporto tra retribuzioni standard d'ingresso e salario minimo locale	20
GRI 205: Lotta alla corruzione 2016	20
205-1: Sedi aziendali sottoposte a controlli per rischi legati alla corruzione	20
205-2: Comunicazione e corsi di formazione sulla lotta alla corruzione	20
205-3: Casi di corruzione confermati e misure adottate	20
GRI 206: Comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza 2016	20

300 Informazioni ecologiche	21
GRI 302: Energia 2016	21
302-1: Consumo energetico all'interno dell'organizzazione	21
302-2: Consumo energetico al di fuori dell'organizzazione	21
302-3: Intensità energetica	21
302-4: Riduzione del consumo energetico	21
302-5: Riduzione del fabbisogno energetico per prodotti e servizi	23
GRI 305: Emissioni 2016	23
305-1: Emissioni dirette di gas a effetto serra (ambito 1)	23
305-2: Emissioni indirette di gas a effetto serra legate al consumo di corrente elettrica (ambito 2)	23
305-3: Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (ambito 3)	23
305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra	24
305-5: Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	24
305-6: Emissioni di sostanze che impoveriscono lo strato di ozono (ODS)	24
305-7: Emissioni NO <sub>x</sub> , SO <sub>x</sub> e altre emissioni in atmosfera rilevanti	24
GRI 308: Valutazione dei fornitori sulla base di criteri ecologici 2016	24
308-1: Nuovi fornitori, che sono stati valutati sulla base di criteri ecologici	24
308-2: Conseguenze negative sull'ambiente nella catena di distribuzione e misure adottate	25
400 Informazioni economico-sociali	25
GRI 401: Dati occupazionali 2016	25
GRI 402: Rapporto lavoratore-datore di lavoro 2016	25
GRI 403: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute 2016	26
GRI 404: Formazione e perfezionamento 2016	26
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	27
GRI 406: Non discriminazione 2016	28
GRI 407: Libertà di associazione e negoziazione delle tariffe 2016	28
GRI 408: Lavoro minorile 2016	28
GRI 409: Lavoro forzato o obbligato 2016	29
GRI 412: Verifica del rispetto dei diritti umani 2016	29
GRI 413: Comunità locali 2016	29
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	30
GRI 418: Protezione dei dati dei clienti 2016	30
GRI 419: Compliance socio-economica 2016	30

---

## Standard universali

### 101 Fondamenti 2016

### 102 Informazioni generali

#### Profilo dell'organizzazione

##### 102-1: Nome dell'organizzazione

La Posta Svizzera SA

##### 102-2: Attività, marchi, prodotti e servizi

La Posta opera nei quattro mercati della comunicazione, della logistica, dei servizi finanziari e del trasporto di persone. All'interno dei singoli mercati l'azienda copre esigenze fondamentali della clientela commerciale e privata grazie a un ampio ventaglio di soluzioni e prodotti. Alla Posta fanno capo sei unità del gruppo con poteri esecutivi: RetePostale, PostMail, PostLogistics, Swiss Post Solutions, AutoPostale e PostFinance. Sul piano giuridico, la struttura è composta dalla holding «La Posta Svizzera SA» e dalle società strategiche del gruppo «Posta CH SA», «AutoPostale Svizzera SA» e «PostFinance SA».

L'offerta della Posta comprende il trattamento degli invii nel settore della logistica e della comunicazione, soluzioni elettroniche sicure, servizi finanziari e offerte per la mobilità. Nei suoi quattro mercati, la Posta si posiziona nel suo core business come fornitore di qualità con il miglior rapporto qualità-prezzo. Soluzioni trasversali a tutti i mercati creano vantaggi su misura per i clienti (ad. es. nell'e-commerce). La Posta sviluppa continuamente i propri prodotti e servizi sulla base delle esigenze manifestate dai clienti commerciali e privati. È da vedere in tale ottica anche il costante collegamento tra mondo reale e digitale, ad esempio nell'ambito delle campagne di marketing cross-channel oppure della digitalizzazione del trattamento della posta in entrata. Sempre più spesso la Posta dà vita, in collaborazione con clienti, a soluzioni che congiungono elementi trasversali al gruppo (ad es. Working Capital Management come collegamento tra prodotti logistici e finanziari).

La Posta è uno dei marchi più conosciuti in Svizzera. Grazie alla sua forte presenza sul mercato, i valori del marchio Posta sono fortemente radicati nella popolazione e nella clientela commerciale svizzera.

L'identità e la strategia del marchio, introdotte e sviluppate ulteriormente lo scorso anno, così come le presentazioni ottimizzate del marchio hanno continuato ad essere implementate tramite l'esercizio operativo nel 2018. Le continue misure di miglioramento mirano a creare un'esperienza orientata ai clienti in ogni punto di contatto con il marchio principale Posta e i due sottomarchi PostFinance e AutoPostale. L'interazione sul piano contenutistico, formale e temporale degli strumenti di comunicazione produce inoltre sinergie e rende efficacemente fruibili i marchi attraverso tutti i punti di contatto.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Attività commerciale», pagine 6-11
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Marchi», pagine 10-11

##### 102-3: Sede principale dell'organizzazione

La Posta Svizzera SA  
Wankdorfallee 4  
Casella postale  
3030 Berna  
Svizzera

#### 102-4: Organizzazioni stabili

La Posta opera in 19 paesi con filiali proprie.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Distribuzione geografica», pagine 7-10

#### 102-5: Rapporti di proprietà e forma giuridica

Dal 26 giugno 2013 la Posta è strutturata in una holding. La Posta Svizzera SA, in qualità di holding capogruppo, è una società anonima di diritto speciale di proprietà esclusiva della Confederazione. L'organigramma a pagina 12 del Rapporto finanziario illustra le unità organizzative del gruppo. Nel paragrafo «Società affiliate, società associate e joint venture» alle pagine 172-180 del Rapporto finanziario sono elencate le partecipazioni.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Struttura del gruppo e azionariato», pagina 62

#### 102-6: Mercati serviti

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Attività commerciale», pagine 6-11
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Sviluppo aziendale», pagine 28-46
- Rapporto finanziario 2018, tabella «Informazioni di segmento», pagine 143-146

#### 102-7: Dimensioni dell'organizzazione

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, tabella «Cifre degli ultimi cinque anni», pagina 69
- Rapporto di gestione 2018, tabella «Le nostre prestazioni nel 2018» e capitolo «Mercati e segmenti» nel risvolto anteriore del Rapporto di gestione
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Società affiliate, società associate e joint venture», pagine 172-180

#### 102-8: Informazioni sull'organico e altri collaboratori

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 102, paragrafi «Organico» e «Rapporti d'impiego»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 203, paragrafo «Posti di lavoro nelle regioni»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 404

#### 102-9: Catena di distribuzione

L'organizzazione acquisti della Posta è suddivisa in tre cluster che gestiscono professionalmente gli acquisti delle unità.

Cluster	Categorie merceologiche a maggiore rischio (per via di rischi socio-economici ed ecologici) Elenco non esaustivo
ICT, servizi e prodotti	Hardware Abbigliamento Articoli promozionali e da regalo Prodotti di terzi
Veicoli, trasporti, manutenzione	Pneumatici Batterie Parti di carrozzeria Trasporto di merci su strada effettuato da subappaltatori Trasporto di persone su strada effettuato da subappaltatori
Immobili	Prodotti per la pulizia Servizi di pulizia esterni Madati con coinvolgimento di subappaltatori

Nel 2018 il 90% del volume d'acquisto è stato realizzato con fornitori provenienti dalla Svizzera. Nel 2018 la Posta ha collaborato con 40'036 fornitori dalla Svizzera e 2270 fornitori dall'estero. Il volume d'acquisto è stato pari a 2946 milioni di franchi.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio «Catena di distribuzione»
- strategia degli acquisti Posta: [www.post.ch/it/commerciale/indice-tematico-a-z/organizzazione-acquisti/politica-degli-acquisti](http://www.post.ch/it/commerciale/indice-tematico-a-z/organizzazione-acquisti/politica-degli-acquisti)
- acquisti responsabili: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/acquisti-responsabili](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/acquisti-responsabili)

#### 102-10: Cambiamenti significativi

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Ingressi e depennazioni di società affiliate», pagine 174–175 e «Ingressi e depennazioni di società associate e joint venture» pagine 178–179

#### 102-11: Approccio di prevenzione o principio di prevenzione

La Posta opera oggi in vista del domani, con senso di responsabilità sul piano economico, ecologico e sociale, incrementa il valore dell'azienda e contribuisce a uno sviluppo sostenibile con soluzioni innovative.

L'applicazione del principio di prevenzione serve principalmente a mitigare o a prevenire effetti negativi sulla società e sull'ambiente ed è alla base della strategia della Corporate Responsibility. Per sostenibilità la Posta intende il giusto equilibrio tra successo economico, operato ecologicamente sostenibile e responsabilità sociale tenendo conto delle esigenze delle generazioni odierne e future. Su questa base, l'azienda sviluppa la strategia di Corporate Responsibility pensata in modo lungimirante e nel lungo periodo e punta a intercettare per tempo le nuove tendenze.

Al fine di garantire la propria sostenibilità a lungo termine, la Posta porta avanti anche una gestione professionale delle idee nell'ambito delle innovazioni, delle nuove attività e della sostenibilità. La sezione preposta a tale scopo mette a disposizione metodi e strumenti, accompagnando idee e processi, e porta in azienda in modo mirato conoscenze e partner esterni.

#### 102-12: Iniziative esterne

La Posta ha siglato accordi con le seguenti organizzazioni: United Nations Global Compact, act Cleantech Agentur Schweiz, Fair Wear Foundation, Environmental Monitoring and Measurement System della International Post Corporation, RE100. Collabora attivamente all'interno del gruppo «La Confederazione: energia esemplare».

Rimandi e documenti correlati:

- collaborazioni: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)

#### 102-13: Rappresentanza all'interno di associazioni

Rimandi e documenti correlati:

- collaborazioni: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)

## Strategia

#### 102-14: Dichiarazione del massimo organo decisionale

Cfr. dichiarazione del CEO nella prefazione.



Rimandi e documenti correlati:

- Carta CR: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)
- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Strategia, trasformazione e responsabilità», pagine 7-16
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Strategia di Corporate Responsibility», pagine 23-25
- codice di condotta: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it)
- vision: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision?query=vision](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision?query=vision)

## Etica e integrità

### 102-16: Valori, principi, standard e norme di condotta

Rimandi e documenti correlati:

- vision: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision?query=vision](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision?query=vision)
- codice di condotta: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it)
- factsheet Compliance: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)
- principi di gestione e collaborazione: [www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsatzefuehrung.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsatzefuehrung.pdf)
- codice sociale ed etico per fornitori: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)

## Gestione aziendale

### 102-18: Struttura di gestione

La Direzione del gruppo è composta dal direttore generale e da altri sei membri, tutti nominati dal Consiglio di amministrazione e responsabili della gestione operativa dell'unità loro assegnata. Il direttore generale rappresenta la Direzione del gruppo di fronte al Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione è responsabile verso il Consiglio federale della gestione unitaria della Posta e delle società del gruppo. La holding rappresenta l'intero gruppo di fronte alla proprietaria e risponde dell'adempimento dell'obbligo di fornire il servizio universale; per assolvere tale impegno è autorizzata ad avvalersi della collaborazione di società del gruppo.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Corporate Governance», pagine 61-75

## Coinvolgimento dei gruppi d'interesse

### 102-40: Lista dei gruppi d'interesse

La Posta si impegna a tener conto delle esigenze dei suoi gruppi d'interesse. Di seguito sono riportati i gruppi d'interesse di maggiore importanza per la Posta (elenco non esaustivo):

- Consiglio federale e autorità di regolazione
- governi cantonali
- Parlamento nazionale
- sindacati
- rappresentanti regionali e Comuni
- associazioni economiche
- organizzazioni a tutela dei consumatori
- concorrenti (International Post Corporation)
- clientela/popolazione
- collaboratori

#### 102-41: Contratti tariffari

I collaboratori impiegati con un contratto collettivo di lavoro rientrano, senza alcuna eccezione, negli accordi collettivi. Ciò riguarda l'85% dei collaboratori. I membri dei quadri sono invece soggetti a un contratto per quadri.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 102, paragrafo «Rapporti d'impiego»

#### 102-42: Identificazione e selezione dei gruppi d'interesse

Fra i principi che regolano questa scelta figurano anche la gestione dei rischi di reputazione, la richiesta di secondi pareri alternativi e punti di vista esterni, l'incremento di opportunità per una rappresentanza d'interessi politici condivisa, interessi aziendali e gestionali nonché consuetudini in ambito economico-diplomatiche.

#### 102-43: Approccio nel coinvolgimento dei gruppi d'interesse

La Posta si trova a operare in un contesto eterogeneo, divisa tra requisiti politici e normativi, accettazione sociale e interessi economici. In tale contesto, la Posta punta a coltivare il dialogo in modo da poter prendere parte ai processi decisionali e di formazione delle opinioni. Ecco perché cura i rapporti con i propri gruppi d'interesse in Svizzera e all'estero e con le organizzazioni internazionali, nell'ambito delle quali porta avanti i propri interessi politici e aziendali. Un team di esperti si adopera perché importanti rappresentanti del mondo politico, economico e sociale siano direttamente informati sulle posizioni della Posta in merito a temi di rilievo, intrattenendo con loro un dialogo costante. Il confronto avviene nell'ambito di colloqui personali o tramite piattaforme istituzionali. La Posta intende inoltre radicare e ampliare ulteriormente la comunicazione all'interno delle singole regioni della Svizzera. Nelle regioni della Svizzera romanda, della Svizzera tedesca e in Ticino, un'unità organizzativa di nuova istituzione si occupa di assumere il ruolo di interlocutore diretto dei media e della politica. Dal 2017, nell'ambito dello sviluppo di RetePostale, sono stati organizzati oltre 500 colloqui con i Comuni delle sedi, più di 270 eventi informativi per la popolazione e 52 colloqui con i Cantoni.

I gruppi d'interesse vengono, tra l'altro, coinvolti nell'ambito di incontri nonché tramite la partecipazione e la collaborazione all'interno di organizzazioni, istituzioni e iniziative. Al tempo stesso, la sezione specializzata Affari pubblici e internazionali e le unità Personale e Comunicazione si confrontano regolarmente e in maniera approfondita con i gruppi elencati al punto 102-40. In questo modo si assicura che le questioni di rilievo vengano sempre portate all'attenzione della Posta e che le opinioni e le sensazioni, in particolare dei collaboratori e dei clienti, siano oggetto di sondaggi periodici e standardizzati. I gruppi d'interesse vengono coinvolti anche tramite uno stakeholder board (salon politique).

Ogni anno, il concetto di gruppo d'interesse viene presentato agli organi decisionali e da questi approvato. Il concetto stesso è confidenziale e non viene pubblicato.

#### 102-44: Temi importanti e questioni sollevate

La necessità attuale e futura della Posta di trasformarsi in anello di congiunzione tra realtà fisica e digitale continua a essere un tema centrale nel dialogo con i gruppi d'interesse, analogamente all'ulteriore sviluppo della rete dei punti di accesso vicina ai clienti. Inoltre, il dialogo con i diversi gruppi ha evidenziato l'importanza e il ruolo della Posta nell'ambito del servizio pubblico svizzero.

Rimandi e documenti correlati:

– Posta e politica: [www.post.ch/it/chi-siamo/temi/affari-pubblici-e-internazionali](http://www.post.ch/it/chi-siamo/temi/affari-pubblici-e-internazionali)  
– posizioni ufficiali della Posta: [www.post.ch/it/chi-siamo/temi/posizioni-ufficiali](http://www.post.ch/it/chi-siamo/temi/posizioni-ufficiali)

## Aspetti e ambiti fondamentali stabiliti

### 102-45: Entità contenute nel conto del gruppo

L'ambito di rendicontazione del presente rapporto di sostenibilità comprende La Posta Svizzera SA (Posta CH SA e AutoPostale SA). Ne è esclusa PostFinance SA. Tuttavia, la maggior parte degli indici quantitativi sono stati rilevati per l'intera holding La Posta Svizzera SA, includendo dunque anche PostFinance SA.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Società affiliate, società associate e joint venture», pagine 172-180
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Chiusura annuale gruppo», pagine 84-99 (basi di allestimento dei conti)

### 102-46: Procedura per la determinazione del contenuto del rapporto e delimitazioni dei temi

Durante l'elaborazione della matrice di rilevanza della Posta, in collaborazione con gruppi d'interesse interni ed esterni, sono stati individuati dieci temi fondamentali su cui la Posta si focalizza nell'attuale periodo strategico. Il risultato si basa sul coinvolgimento di clienti privati e aziendali, uffici federali, partiti, sindacati e ONG, collaboratori e membri della Direzione del gruppo mediante intervista e gruppi target e vale sia per la Posta che per AutoPostale SA. I dialoghi svolti hanno fornito input utili per determinare i contenuti della comunicazione e del rapporto di sostenibilità nonché per definire i gruppi target (gruppi d'interesse) del rapporto. Il presente rapporto di sostenibilità poggia su questa matrice di rilevanza, che al momento è sottoposta a una completa rielaborazione. I risultati confluiranno nel prossimo periodo strategico e nel rapporto di sostenibilità 2019 della Posta.

Ai fini del presente rapporto di sostenibilità sono ritenuti fondamentali gli aspetti legati ai tre settori principali in alto a destra. L'attribuzione agli aspetti GRI è riportata al punto 102-47.

### Matrice di rilevanza



Nel rendiconto, inoltre, viene esposta la posizione dell'azienda su casi legati a temi quali ambiente, questioni economico-sociali e Governance, temi classificati come rilevanti da fonti esterne.

## 102-47: Lista dei temi fondamentali

<b>Temi fondamentali della Posta</b>	<b>Aspetti GRI</b>
Prestazione economica e valore aziendale, ripartizione del valore	Prestazione economica
Condizioni d'impiego e di lavoro, diversità (diversity) e demografia	Presenza sul mercato, dati occupazionali, rapporto datore di lavoro-lavoratori, diversità e pari opportunità, parità di trattamento, libertà di associazione, verifica del rispetto dei diritti umani
Condizioni di lavoro presso i fornitori	Valutazione dei fornitori per quanto riguarda metodi di lavoro Lavoro minorile, lavoro forzato o obbligato
Formazione e perfezionamento / Promozione delle nuove leve	Formazione e perfezionamento
Protezione dei dati e delle informazioni	Tutela della sfera privata del cliente
Rispetto delle condizioni quadro legislative	Compliance
Promozione della salute e tutela del lavoro	Sicurezza sul lavoro e protezione della salute
Ripercussioni economiche indirette Contributo a favore della società e impegno sociale	Ripercussioni economiche indirette, comunità locali
Clima ed energia, inquinanti atmosferici ed emissioni acustiche	Energia, emissioni, prodotti e servizi, ecologia in generale, valutazione dei fornitori in base a criteri ecologici
Lotta alla corruzione	Lotta alla corruzione
Sistema concorrenziale	Comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza

## 102-48: Nuova presentazione delle informazioni

Non vi sono variazioni nel confronto con il Rapporto di gestione integrato dello scorso anno.

## 102-49: Variazioni nel rendiconto

Non vi sono variazioni rispetto al rendiconto dello scorso anno.

## Profilo del rapporto di sostenibilità

## 102-50: Periodo di riferimento del rapporto di sostenibilità

Il contenuto del presente rapporto si riferisce all'anno d'esercizio 2018 (che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018).

## 102-51: Data dell'ultimo rapporto

L'ultimo Rapporto di gestione integrato si riferisce all'anno d'esercizio 2017 ed è stato pubblicato l'8 marzo 2018.

## 102-52: Ciclo del rapporto di sostenibilità

Annuale

## 102-53: Interlocutori in caso di domande sul rapporto di sostenibilità

E-mail: [responsabilita@posta.ch](mailto:responsabilita@posta.ch)  
N. tel.: +41 58 338 11 11  
Contatto per i media: +41 58 338 13 07

## 102-54: Opzione prescelta per il rapporto di sostenibilità

Il presente rapporto è stato allestito in conformità all'opzione «Core» degli standard GRI.

#### 102-55: Indice dei contenuti del rapporto di sostenibilità

Si veda l'indice dei contenuti del rapporto di sostenibilità nella versione online che fa fede del presente rapporto alla pagina [www.post.ch/it/gri-index](http://www.post.ch/it/gri-index).

#### 102-56: Verifica esterna

Il bilancio delle emissioni di gas serra è sottoposto a verifica esterna e comprende i punti 305-1, 305-2, 305-3 e relativi principi: tra cui 302-1, 302-2.

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto Assurance relativo al bilancio delle emissioni di gas serra: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)

## 103 Approccio gestionale

### 103-1: Spiegazione degli aspetti fondamentali e relativa delimitazione

Ai fini del rendiconto, gli aspetti fondamentali sono stati rilevati mediante un sondaggio svolto tra i gruppi d'interesse interni ed esterni e sono stati rappresentati nella matrice di rilevanza di Posta CH SA e AutoPostale SA (cfr. punto 102-46).

Aspetti fondamentali che possono avere ripercussioni all'interno del perimetro aziendale della Posta sono ad esempio le condizioni d'impiego e di lavoro, la promozione della salute e la tutela del lavoro, diversità (diversity) e demografia, clima ed energia nonché gli inquinanti atmosferici e le emissioni acustiche per emissioni prodotte in modo diretto, prestazione economica e valore aziendale, ripartizione del valore, protezione dei dati e delle informazioni, contributo a favore della società e impegno sociale.

Nel caso di alcuni temi, la portata e l'influsso di tali ripercussioni non rientrano nel perimetro aziendale della Posta. Esempi significativi di questi aspetti fondamentali sono le emissioni di gas serra prodotte in modo indiretto, gli inquinanti atmosferici e le emissioni acustiche, le condizioni di lavoro presso i fornitori, il contributo allo sviluppo della società e l'impegno sociale. Già oggi vengono realizzati indirettamente, nell'ambito delle possibilità, miglioramenti della performance di sostenibilità della Posta in questi temi.

### 103-2 e 103-3: Approccio gestionale, i suoi elementi e la valutazione

La responsabilità per il coordinamento e l'attuazione della strategia di Corporate Responsibility del gruppo spetta alla sezione Corporate Responsibility (CR), la quale fornisce inoltre supporto alle unità per quanto concerne l'attuazione di tutti gli aspetti fondamentali per la sostenibilità. In collaborazione con la commissione tecnica Sostenibilità e gruppi tecnici si elaborano e si attuano misure coerenti con la strategia CR, verificandone anche la reale efficacia. Alla commissione tecnica Sostenibilità partecipano i membri della direzione di ciascuna unità operativa e di funzione.

La strategia di Corporate Responsibility è stata elaborata in collaborazione con stakeholder interni ed esterni ed è stata attuata insieme alle unità. Nel periodo strategico dal 2017 al 2020, la Posta pone l'accento soprattutto sui cinque settori d'intervento, ossia acquisti responsabili, clima ed energia, collaboratori, economia circolare e corporate citizenship.

È attiva anche la rete degli ambasciatori e delle ambasciatrici della sostenibilità, che trova un ampio sostegno nell'intera azienda e nella quale vengono proposti, discussi e affrontati temi riguardanti la Corporate Responsibility. Questa rete, che si presenta come una community vivace, è aperta a tutti i collaboratori e ha riscosso un forte apprezzamento. Tutti i collaboratori hanno la possibilità di inoltrare le proprie idee in merito alla gestione delle innovazioni nell'intento di migliorare l'operato della Posta sul piano ecologico e sociale.

### *Prestazione economica, valore aziendale, ripartizione del valore*

Per essere in grado di soddisfare le esigenze dei clienti di oggi e di domani, fino al 2020 la Posta persegue una strategia di trasformazione. La sua ambizione è quella di trasformarsi, entro il 2020, in una organizzazione in grado di offrire soluzioni adeguate alle esigenze dei clienti di domani. La strategia della Posta si basa su un mandato legale, sugli obiettivi strategici del Consiglio federale e sulla vision aziendale. Forte dei suoi quattro orientamenti strategici, ossia trasformazione, crescita, ottimizzazione e condizioni quadro, la Posta si adopera al fine di conseguire i valori da raggiungere stabiliti (obiettivi strategici della Posta). All'interno dei sette poli di crescita e sviluppo, la Posta vaglia una serie di opzioni di crescita attraverso nuovi modelli di business.

A guidare l'operato della Posta sono le esigenze in continua evoluzione dei clienti. Facendo affidamento sulle proprie competenze negli ambiti comunicazione, logistica, servizi finanziari e trasporto di persone, la Posta punta maggiormente su soluzioni integrate e continua a offrire singoli prodotti e servizi modulari. L'azienda comprende la realtà, collega e getta ponti tra il mondo fisico e quello digitale, con l'intento di convincere la propria clientela mediante offerte facilmente accessibili e applicabili e creare un'esperienza clienti omogenea attraverso tutti i punti di contatto. In questo modo la Posta assicura anche lo sviluppo e la qualità elevata del servizio universale.

Per mettere in pratica la vision, la Posta opera in linea con i suoi valori guida: «affidabile», «proficuo» e «sostenibile».

### *Efficacia e risultati*

Durante il primo anno di attuazione della strategia, l'azienda è riuscita non solo a difendere, ma anche a consolidare efficacemente la sua posizione di leadership sui mercati. La Svizzera può contare su un servizio universale efficiente, che comprende servizi postali e traffico dei pagamenti. Altri prodotti e servizi apportano un valore aggiunto che viene trasferito alla popolazione e ad altre imprese. Ogni anno la Posta forma oltre 2000 apprendisti.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Strategia Posta 2020», pagine 16-22
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Altri risultati significativi non finanziari», pagine 47-53
- panoramica sullo sponsoring: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/sponsoring?shortcut=sponsoring](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/sponsoring?shortcut=sponsoring)
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Strategia di Corporate Responsibility», pagine 23-25
- lavoro e carriera, posti di apprendistato: [www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera?shortcut=livelink-jobs-und-karriere](http://www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera?shortcut=livelink-jobs-und-karriere)

### *Comunità locali*

La Posta ha una presenza molto forte a livello regionale. È un importante datore di lavoro nelle aree montane e in altre aree rurali, dove offre quasi 18'000 posti di lavoro nel recapito, nelle filiali e nella consulenza alla clientela, contribuendo a creare un equilibrio fra città e campagna e tra le regioni economicamente forti e quelle più deboli. Nel caso di trasformazioni importanti e in relazione allo sviluppo della rete di punti di accesso nel segno della vicinanza ai clienti, la Posta coinvolge per tempo e in maniera intensiva i gruppi d'interesse rappresentativi. Per ottemperare a tale proposito, essa amplia ulteriormente la comunicazione all'interno delle regioni.

### *Condizioni d'impiego e di lavoro, diversità (diversity) e demografia*

La politica del personale della Posta definisce le regole per un rapporto equo e collaborativo e stabilisce principi vincolanti a livello di politica del personale, formulando al contempo le aspettative che la Posta nutre come datore di lavoro nei confronti del proprio management, dei propri superiori e dei propri collaboratori in Svizzera e all'estero. A tutti i dipendenti viene consegnata, unitamente al contratto di lavoro, una copia del «Codice di condotta Posta». I fornitori devono sottoscrivere il Codice sociale ed etico che si ispira alla convenzione fondamentale dell'Organizzazione internazionale del lavoro.

La Posta crea condizioni quadro che consentono ai propri collaboratori di conciliare in maniera responsabile i diversi ambiti della vita, di crescere professionalmente e di rimanere efficienti e in forma in un ambiente lavorativo in rapidissima evoluzione. In veste di membro fondatore dell'iniziativa Work Smart, la Posta promuove attivamente forme di lavoro flessibili e senza vincoli di luogo, che comprendono tra l'altro modelli di lavoro flessibili quali lavoro part time, telelavoro e job sharing, di cui si avvale oltre la metà dei collaboratori. La Posta stanziava all'incirca 1,3 milioni di franchi a favore della

custodia dei figli complementare alla famiglia, contribuendo a favorire la conciliabilità tra lavoro, famiglia e tempo libero. La Posta pubblica costantemente bandi di concorso per posti di quadro con un grado di occupazione tra l'80 e il 100%, in particolare al fine di promuovere il lavoro a tempo parziale e di aumentare la percentuale di donne in posizioni dirigenziali.

Attraverso una serie di misure, inoltre, essa assicura che il personale della Posta in età sempre più avanzata rimanga competitivo sul mercato del lavoro e in salute. Tali misure includono modelli flessibili relativi al pensionamento, le promozione di carriere ad arco e orari di lavoro flessibili. Nel 2019 sarà rivolta particolare attenzione alle possibilità offerte ai collaboratori che occupano funzioni gravose dal punto di vista fisico. Sono oggetto di valutazione misure indipendenti dall'età nei seguenti settori: promozione della salute, qualificazione e perfezionamento, mobilità interna, organizzazione del lavoro e modelli di tempo di lavoro per i collaboratori dell'esercizio.

La Posta negozia con i sindacati contraenti syndicom e transfair le condizioni quadro che regolano il rapporto tra azienda e collaboratori, conformemente alle disposizioni contenute nella Legge sull'organizzazione della Posta. I principi in materia di diritto del lavoro della politica del personale della Posta poggiano sul Codice svizzero delle obbligazioni (con riferimento alla Legge sul lavoro e/o alla Legge sulla durata del lavoro per AutoPostale). Per la maggior parte dei dipendenti si applica uno dei nove contratti collettivi di lavoro (CCL) attualmente vigenti, che vengono costantemente sviluppati in modo cooperativo e sono pubblicamente accessibili. Il rapporto di collaborazione tra associazioni dei lavoratori e datore di lavoro consente di mettere in atto soluzioni consensuali. In collaborazione con le parti sociali, la Posta persegue costantemente soluzioni orientate al futuro nell'interesse dei clienti, dei collaboratori e dell'azienda.

Rimandi e documenti correlati:

- politica del personale della Posta: [www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/personalpolitik.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/personalpolitik.pdf?la=it)
- condizioni d'impiego e contratti collettivi di lavoro della Posta: [www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/condizioni-impiego-della-posta](http://www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/condizioni-impiego-della-posta)
- codice di condotta: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it)
- codice sociale ed etico per fornitori: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)
- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Personale», pagine 55-58
- La diversità alla Posta: [www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/la-diversita-alla-posta?query=smart](http://www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/la-diversita-alla-posta?query=smart)

#### *Condizioni di lavoro presso i fornitori*

Una politica di acquisto responsabile è uno dei cinque settori d'intervento della strategia di Corporate Responsibility 2017-2020 della Posta e come tale riveste un'importanza rilevante e rientra nella sfera di competenza dell'organizzazione acquisti. Il tema della responsabilità è profondamente radicato anche nella strategia degli acquisti, in quanto rappresenta uno dei cinque orientamenti strategici e rientra nella più generale responsabilità di tutti i collaboratori che lavorano nell'ambito dell'organizzazione acquisti della Posta. Per tutte le categorie merceologiche e lungo l'intera catena di creazione del valore della Posta, svolgono un ruolo importante criteri sociali, etici ed ecologici, in particolare le pratiche di acquisto, il lavoro minorile e il lavoro forzato, i diritti umani e la valutazione dei fornitori sul piano sociale ed ecologico. Alla luce dello sviluppo degli acquisti della Posta verso un'organizzazione acquisti leader e responsabile, la Posta predilige quei partner, la cui politica commerciale si basa su una filosofia unitaria, perché un approvvigionamento non sostenibile cela rischi lungo la catena di creazione del valore per le persone, l'ambiente e anche per la Posta.

La maggior parte dei fornitori ha sottoscritto il codice sociale ed etico della Posta o può vantare un proprio codice di ampia portata. Il codice della Posta promuove tra l'altro il rispetto dei diritti umani, il divieto del lavoro minorile, una retribuzione adeguata e il rispetto dei principi ecologici della Posta. Inoltre, il codice sociale ed etico fa riferimento ad altre norme svizzere e internazionali in materia di protezione dei lavoratori per prestazioni erogate sia in Svizzera sia all'estero. Per i fornitori di abbigliamento, il codice contiene inoltre i dati di contatto della Fair Wear Foundation in caso di reclami. Tali fornitori sono tenuti a esporre in loco il codice sociale ed etico nella rispettiva lingua nazionale.

Nel 2017 sono stati definiti sia i criteri generali di Corporate Responsibility sia quelli specifici per ciascuna categoria merceologica, i quali sono stati poi integrati in modo omogeneo nel catalogo dei

criteri di acquisto per ciascuna categoria merceologica. Tali criteri sono integrati dal 2017 in tutti i bandi di concorso pubblici. Sempre dal 2017 la Posta si affida a EcoVadis, un'organizzazione indipendente all'interno della quale i fornitori prendono posizione in merito alle pratiche aziendali adottate a livello sociale ed ecologico e sulle quali vengono valutati. Questo consentirà alla Posta, nel corso dei prossimi anni, di effettuare un'analisi del rischio e una valutazione standardizzate e di sviluppare la collaborazione in modo proficuo. Entro il 2020 si mira a valutare i circa 240 più importanti fornitori a livello strategico; al momento la valutazione è stata effettuata per oltre la metà di questi (stato aggiornato a fine 2018: 121 fornitori). La Posta intende integrare le informazioni fornite da queste valutazioni nel programma di sviluppo (Corrective Action Plan) ed estrapolarne misure volte al miglioramento della performance nell'ambito della Corporate Responsibility dei fornitori.

Poiché il settore dell'abbigliamento presenta molto frequentemente rischi elevati in termini di politica di acquisto responsabile, la Posta ha adottato misure incisive in tale ambito: dal 2012, infatti, è la prima grande azienda svizzera a diventare membro dell'organizzazione mondiale Fair Wear Foundation (FWF). Ogni anno dal 2014, la Posta è stata insignita dello status di leader. In veste di membro della FWF, la Posta si impegna a effettuare controlli severi e ad applicare a lungo termine gli standard sociali presso i propri fornitori di capi d'abbigliamento, promuovendo in modo considerevole la sensibilizzazione in merito alle pratiche di lavoro in linea con il codice FWF sia nel management sia tra i dipendenti. Nei paesi ad alto rischio come la Bulgaria, che nel 2018 rappresenta il 35% del volume di acquisto nel settore dell'abbigliamento, la FWF svolge per conto della Posta controlli sugli standard sociali e corsi di formazione del personale. Nei paesi a basso rischio, che rappresentano il 65% del volume di acquisto, la Posta svolge direttamente, con cadenza triennale, controlli sugli standard sociali e corsi di formazione nelle fabbriche sul Codice sociale ed etico e sul Code of Labor Practices della FWF. Il resto dei controlli e delle formazioni è svolto in Giordania, nell'ambito di Better Work, un programma condiviso dell'International Labour Organization (ILO) e dell'International Finance Corporation (IFC). Questi rappresentano il 6% del volume di acquisto.

Inoltre, nell'ambito di audit svolti nel settore dei trasporti viene verificato il rispetto di criteri sociali ed ecologici. Internamente, la Posta ha in programma nel 2019 di continuare a svolgere formazioni, a seconda della necessità, al fine di sensibilizzare l'organizzazione acquisti e di vagliare la possibilità di adeguare i processi di acquisto allo standard ISO 20400, nell'ottica di una loro ottimizzazione. La prevista integrazione dei criteri di sostenibilità negli accordi sugli obiettivi è stata posticipata al 2019.

#### *Efficacia e risultati*

I fornitori che rientrano in categorie merceologiche rilevanti hanno sottoscritto il Codice sociale ed etico della Posta. Una politica di acquisto responsabile è parte integrante della gestione del rischio nell'ambito della gestione dei fornitori. Sulla base di questo principio, sono stati formulati i criteri di Corporate Responsibility che sono già confluiti nei processi di acquisto. Sono disponibili cataloghi di criteri specifici per ciascuna categoria merceologica, i quali forniscono un pratico aiuto ad acquirenti e fornitori per poter prendere decisioni più sostenibili.

Già a fine 2015 è stata sottoposta a verifica la totalità del volume d'acquisto della Posta nel settore dell'abbigliamento da lavoro e questa verifica si ripete almeno con cadenza triennale. In concomitanza con le ispezioni negli stabilimenti di produzione, la Posta ha tenuto corsi di formazione in loco per il personale sui diritti dei lavoratori e sugli otto standard ILO. La Posta ha ottenuto buoni risultati: negli stabilimenti di produzione sono in vigore infatti buone condizioni di lavoro, lungo l'intera catena di distribuzione, dalla materia prima al capo di abbigliamento finito, vige massima trasparenza dei costi e i dipendenti dei fornitori della Posta non hanno riferito a FWF o alla Posta stessa nessun tipo di lamentela. Presso AutoPostale sono stati sottoposti ad audit 100 subappaltatori e presso PostLogistics l'83% dei subappaltatori totali.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018: in Strategia, capitolo «Acquisti responsabili», pagine 23-24
- codice sociale ed etico: [www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf)
- strategia degli acquisti: [www.posta.ch/acquistigruppo/documenti/strategia-degli-acquisti.pdf](http://www.posta.ch/acquistigruppo/documenti/strategia-degli-acquisti.pdf)
- acquisti responsabili: [www.post.ch/it/commerciale/indice-tematico-a-z/organizzazione-acquisti/acquisti-responsabili](http://www.post.ch/it/commerciale/indice-tematico-a-z/organizzazione-acquisti/acquisti-responsabili)
- Carta della Corporate Responsibility: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)



### *Promozione della salute e tutela del lavoro*

La salute e la sicurezza dei propri collaboratori costituiscono per la Posta una questione fondamentale. L'azienda punta a una serie di misure volte a preservare e sviluppare la capacità lavorativa dei collaboratori nel lungo periodo. L'obiettivo della gestione della salute in azienda è promuovere e mantenere la salute dei collaboratori. Un elemento centrale a tal fine è una sana cultura gestionale e del lavoro, basata sulla stima, sul rispetto e sulla trasparenza. Per questo motivo, nei prossimi anni le formazioni per dirigenti saranno in primo piano nel programma, così come la prevenzione di periodi di assenza e la rapida reintegrazione a seguito di assenze per malattia. Tali misure vengono integrate con i circoli e gli ambasciatori della salute, già ben consolidati, con offerte volte al riorientamento sul posto di lavoro, nonché con una consulenza sociale interna all'azienda, che offre supporto in modo riservato e neutrale in caso di conflitti e difficoltà nella sfera privata e professionale.

Al fine di garantire posti di lavoro sicuri a tutti i collaboratori della Posta, quest'ultima gestisce una cosiddetta soluzione per gruppi di aziende con cui si assicura il rispetto delle disposizioni di legge di ampia portata riguardanti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. La soluzione per gruppi di aziende è concordata con i sindacati ed è certificata dalle autorità competenti. Essa viene costantemente valutata dagli ispettori cantonali del lavoro e dall'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (Suva) nell'ambito di controlli esterni. Tale soluzione viene attuata nei sistemi di sicurezza sul lavoro delle unità del gruppo che vengono gestiti e sviluppati da specialisti qualificati per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute (SL/PS). Presso Posta Immobili Management e Servizi SA e PostLogistics, inoltre, questi sistemi dispongono della certificazione OHSAS 18001. Il coordinamento degli uffici specializzati competenti viene garantito grazie a gruppi tecnici che si riuniscono mensilmente. Una riunione annuale dell'organo responsabile assicura lo scambio tra la Posta, i sindacati, gli specialisti esterni per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e gli organi di vigilanza.

L'ufficio specializzato competente Sicurezza aziendale, eseguendo audit di sistema annuali, verifica l'efficacia della soluzione per gruppi di aziende, mentre le unità svolgono regolarmente audit di sicurezza e formazioni presso le loro sedi. Oltre al rapporto consolidato annuale del gruppo, le cifre riguardanti gli infortuni e le malattie vengono valutate mensilmente.

### *Efficacia e risultati*

La gestione delle presenze fornisce supporto ai superiori affinché possano rivolgersi ai collaboratori tempestivamente in caso di assenze brevi e prolungate ripetute e – eventualmente anche in collaborazione con la consulenza del personale – siano in grado di definire misure opportune che consentano un reintegro rapido e adeguato sul posto di lavoro originario o in uno nuovo. Le cifre rilevanti, relative ad esempio al numero di infortuni professionali per ogni 100 unità di personale e al numero di giorni di assenza per ogni infortunio professionale, vengono valutate una volta all'anno dall'ufficio specializzato SL/PS. Sebbene le cadute e gli inciampi continuino a essere in assoluto la causa più frequente di infortunio, specifiche misure di sensibilizzazione stanno producendo i risultati auspicati. Sulla base di una verifica approfondita e indipendente sull'attuazione del sistema di gestione della salute nel 2017 condotta dalla Promozione Salute Svizzera, la Posta ha ottenuto per la terza volta consecutiva il marchio «Friendly Work Space».

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio «Gestione della salute»
- impegno della Posta a favore dei collaboratori: [www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/impegno-della-posta](http://www.post.ch/it/chi-siamo/indice-tematico-a-z/lavoro-e-carriera/il-mondo-del-lavoro-della-posta/impegno-della-posta)
- [www.friendlyworkspace.ch/it/](http://www.friendlyworkspace.ch/it/)

### *Contributo a favore della società e impegno sociale*

In qualità di impresa parastatale con una lunga tradizione di impegno in campo sociale, la Posta promuove progetti e istituzioni sociali e di pubblica utilità, in particolare nel settore di intervento corporate citizenship della strategia di Corporate Responsibility. La Posta intende contribuire alla soluzione di problemi sociali o ecologici e a creare valore aggiunto sociale.

Il Consiglio federale si attende che la Posta fornisca in tutto il paese un servizio universale di buona qualità nei settori dei servizi postali e del traffico dei pagamenti. Nell'ambito della sua attività di base nei mercati della comunicazione, della logistica, dei servizi finanziari e dei trasporti di persone, la Posta deve offrire prodotti, servizi e soluzioni di alta qualità, capaci di affermarsi sul mercato e innovativi, in forma fisica ed elettronica. Nell'ambito delle proprie possibilità economiche, la Posta deve

perseguire una strategia imprenditoriale sostenibile e rispettosa dei principi etici e tenere conto, nella propria organizzazione, degli interessi delle diverse regioni del paese. La sua politica del personale deve essere all'avanguardia e socialmente responsabile, le sue condizioni d'impiego interessanti. La Posta è altresì tenuta in caso di trasferimento o chiusura di una filiale a coinvolgere la collettività interessata (cfr. anche 413-2).

#### *Efficacia e risultati*

- Nell'ambito della campagna «2 x Natale» destinata a persone bisognose in Svizzera e all'estero, la Posta trasporta gratuitamente pacchi contenenti donazioni nel centro logistico della Croce Rossa Svizzera (CRS), dove vengono spartiti da collaboratori della Posta e volontari.
- Campagna «Gesù Bambino»: ogni anno aiutiamo Gesù Bambino a rispondere alle lettere che gli sono state inviate da migliaia di bambini.
- «Una seconda vita per gli abiti postali»: gli abiti da lavoro dismessi vengono raccolti e donati alla CRS; una parte degli abiti non più indossabili viene trasformata in borse o custodie per laptop.
- Per quanto riguarda le attività di volontariato per i collaboratori, esistono molte offerte: tra le altre la campagna «2 x Natale», i lavori di manutenzione per l'associazione Sentieri Svizzeri o il progetto di formazione «Ogni cella conta: l'energia solare fa scuola!».
- La Posta sostiene i giovani artisti svizzeri, ad esempio attraverso la propria collezione d'arte.
- Mediante il fondo filatelico o l'emissione di francobolli con supplemento, la Posta promuove fondazioni come Pro Patria o Pro Juventute, nonché ulteriori progetti e istituzioni di carattere socio-culturale o incentrati sulle attività giovanili.

#### Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Responsabilità», pagine 15-16
- Rapporto finanziario 2018, in Strategia, capitolo «Strategia di Corporate Responsibility», pagine 23-25
- panoramica sullo sponsoring: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/sponsoring?shortcut=sponsoring](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/sponsoring?shortcut=sponsoring)
- promozione: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/impegno-e-promozione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/impegno-e-promozione)
- posizione ufficiale della Posta «La nuova legislazione postale»: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/positionspapier-postorganisationsgesetz-2011.pdf](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/positionspapier-postorganisationsgesetz-2011.pdf)
- posizione ufficiale della Posta «Servizio pubblico per la Svizzera: l'incarico di erogare il servizio universale della Posta»: [www.post.ch/it/chi-siamo/temi/posizioni-ufficiali/servizio-di-base?shortcut=grundversorgung](http://www.post.ch/it/chi-siamo/temi/posizioni-ufficiali/servizio-di-base?shortcut=grundversorgung)

#### *Clima ed energia, inquinanti atmosferici ed emissioni acustiche*

Gli obiettivi energetici e sul clima derivano dalla strategia, dagli orientamenti e dagli obiettivi fissati. In particolare viene perseguito l'obiettivo del gruppo di aumentare l'efficienza in termini di CO<sub>2</sub> di almeno il 25% entro il 2020 (anno di riferimento: 2010).

Le unità possono inoltrare alla commissione della Direzione del gruppo Innovazione, nuovi affari e sostenibilità eventuali richieste per il supporto finanziario di progetti pilota e progetti faro. Inoltre, il ricavato proveniente dalla redistribuzione della tassa sulle emissioni di CO<sub>2</sub> viene reinvestito con destinazione vincolata nella tutela del clima. In aggiunta, i sistemi di gestione delle unità con mansioni operative come Immobili, PostLogistics e Swiss Post Solutions sono certificati secondo ISO 14001 e pertanto sottostanno all'obbligo del miglioramento continuo.

#### *Efficacia e risultati*

L'obiettivo della Posta sul clima si iscrive in una prospettiva di lungo periodo ed è in linea con l'impegno volto a contenere il riscaldamento globale da qui al 2100 nettamente al di sotto di 2°C rispetto ai valori dell'era preindustriale. In questo modo la Posta si assume la propria responsabilità imprenditoriale nei confronti della società e dell'ambiente, riducendo le emissioni di CO<sub>2</sub> e contribuendo all'attenuazione dei cambiamenti climatici. In più, intende prevedere i rischi legati ai futuri cambiamenti climatici per sfruttarne le opportunità che ne derivano. La Posta vuole assicurare il proprio successo economico nel lungo termine perseguendo, attraverso una politica di riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>, le seguenti priorità: sufficienza, efficienza, sostituzione (di fonti energetiche fossili), compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub>.

Per quanto concerne l'obiettivo del gruppo «aumento dell'efficienza delle emissioni di CO<sub>2</sub> del 25% entro il 2020 (anno di riferimento 2010)», si stanno facendo progressi in termini di raggiungimento. Questo risultato trova riscontro anche in una serie di rating esterni quali l'Environmental Measurement

and Monitoring System (Sistema di controllo e monitoraggio ambientale – EMMS) dell'International Post Corporation (IPC): la Posta, che ha migliorato ulteriormente il proprio Carbon Management Proficiency Score e nel 2018 ha ottenuto per la terza volta l'etichetta Oro, si colloca nella rosa delle migliori aziende postali dell'IPC in relazione a numerosi parametri, tra cui la quota di elettricità da fonti rinnovabili e le tecnologie di propulsione alternative nel parco veicoli.

Nel rating CDP Supply Chain relativo al 2018 la Posta ha ottenuto lo status «A», il secondo migliore assegnato. Ha migliorato quindi notevolmente la propria posizione rispetto all'anno scorso, ponendosi ben al di sopra della media del settore. In linea con il CDP, la Posta si impegna a favore di un «operato coordinato e radicato nel management per tutte le questioni riguardanti il cambiamento climatico».

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Responsabilità», pagine 15-16
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Strategia Posta 2020», pagine 16-22
- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Strategia di Corporate Responsibility», pagine 23-25
- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305
- ambiente e protezione del clima: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita)  
–> Per l'ambiente

#### *Compliance, protezione dei dati e delle informazioni*

Il tema compliance rientra nelle competenze del Consiglio di amministrazione e presso la Posta ha un'importanza fondamentale. Per questo tema, la Direzione del gruppo istituisce una commissione tecnica che riferisce periodicamente ad essa e/o al Consiglio di amministrazione. Le basi di una collaborazione etica, che fungono da colonne portanti della compliance, sono state definite nel codice di condotta che è vincolante per tutti i dipendenti.

Il portafoglio di compliance elaborato dalla commissione tecnica deriva da un'analisi completa dei rischi legati alla violazione di norme di obbligo e divieto che viene svolta periodicamente. Attualmente il portafoglio comprende i seguenti temi: protezione dei dati e delle informazioni, lotta alla corruzione, diritto in materia di acquisti pubblici, diritto in materia di cartelli, diritto postale e diritto dei sussidi. Per ogni tema del portafoglio di compliance vengono elaborati programmi di compliance, in cui vengono definite le misure necessarie per ogni tema, al fine di minimizzare i rischi di violazione delle norme e delle prescrizioni. Al centro di queste misure vi è una comunicazione chiara e una formazione mirata sui singoli temi, nonché una serie di controlli del rispetto delle disposizioni. L'efficacia dei programmi di compliance viene periodicamente sottoposta a verifica procedendo in seguito a una loro eventuale modifica.

Il sistema di gestione della compliance viene potenziato e ampliato costantemente dal 2016. Una verifica effettuata da una ditta esterna nel 2018 ha confermato l'adeguatezza di tale sistema e le fasi di ampliamento previste. Il monitoraggio avviene tramite un confronto costante con tutte le unità interessate e nell'ambito dell'attuazione dei processi. Inoltre, le unità esposte sono certificate secondo ISO 9001 e ISO 14001 e pertanto sono sottoposte a controlli da parte di enti esterni almeno una volta all'anno.

Tutti i membri dei quadri e una serie di specialisti selezionati riceveranno un'apposita formazione e verranno sensibilizzati in merito al tema della compliance mediante formazioni e-learning, con controllo degli obiettivi didattici. Il sistema di gestione della compliance è documentato nel dettaglio ed è accessibile in intranet a tutti i collaboratori. Con cadenza semestrale, la Direzione del gruppo e il Consiglio di amministrazione vengono informati sulla situazione tramite un rapporto sullo stato. Tutti i collaboratori e i clienti hanno la possibilità di segnalare eventuali infrazioni in forma anonima.

Un importante tema nel sistema di compliance della Posta è costituito dalla protezione dei dati dei clienti, dei fornitori e dei collaboratori. La Posta dispone di un programma vincolante per l'intero gruppo per la tutela dei dati, compresa un'organizzazione per la protezione dei dati, in grado di garantire il rispetto delle leggi rilevanti e delle disposizioni interne.

#### *Efficacia e risultati*

L'efficacia del sistema di gestione della compliance è verificata regolarmente e, laddove necessario, modificata. Nel 2018 non è stato avviato alcun procedimento nei confronti della Posta per violazione della protezione dei dati.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Corporate Governance», pagine 59-67
- factsheet Compliance: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione)
- centro di segnalazione anonima della Posta: [www.postacoraggio.ch](http://www.postacoraggio.ch)
- codice di condotta: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it)

#### *Economia circolare*

I materiali riciclabili e i prodotti che possono essere utilizzati per lunghi periodi di tempo costituiscono il fulcro dell'economia circolare. Con i suoi prodotti e le sue competenze, la Posta intende promuovere e sostenere un'economia rispettosa delle risorse naturali e orientata alla circolarità; a tal fine, punta a sviluppare nuovi settori di attività e partenariati strategici. Attraverso i suoi servizi, contribuisce ad accrescere i tassi di recupero delle risorse e, di conseguenza, a promuovere in Svizzera abitudini di consumo più attente alle generazioni future. L'azienda concentra il proprio impegno sul riciclo di materiali selezionati, la riparazione e il riutilizzo di apparecchi e strumenti di lavoro e l'incremento di possibilità di condivisione (la cosiddetta sharing economy). Ciò le consente di sfruttare nuovo potenziale nel settore della logistica.

#### *Efficacia e risultati*

- La Posta ritira a domicilio le capsule di caffè Nespresso usate e le trasporta a un centro di riciclaggio. Alla consegna di ordinazioni e-food (ad es. coop@home), ritira bottiglie PET, borse della spesa e scatole vuote, provvedendo poi a smaltirle adeguatamente.
- Oltre a raccogliere la carta straccia su incarico dei comuni, si occupa della raccolta di articoli tessili e oggetti di uso quotidiano per il loro riutilizzo e riciclaggio in collaborazione con istituzioni quali Brocki o Texaid.
- Chi dà in prestito qualcosa (ad es. un trapano) attraverso la piattaforma sharely, può farlo spedire sfruttando i numerosi punti di accesso della Posta.
- I processi di smaltimento interni vengono ottimizzati. La Posta raccoglie e ricicla insieme alla Croce Rossa Svizzera gli abiti postali dismessi.
- Nell'ambito di un progetto pilota, la Posta impiega le batterie usate degli scooter elettrici come accumulatori di energia negli edifici dotati di impianti fotovoltaici.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, in Strategia, capitolo «Responsabilità», pagine 15-16
- Rapporto finanziario 2018, parte della strategia dedicata alla «Economia circolare», pagine 24-25
- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Sviluppo aziendale del Gruppo», pagina 21
- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Sviluppo aziendale di PostMail», pagine 24 e 27

---

## Standard specifici

### 200 Informazioni economiche

#### GRI 201: Prestazione economica

##### 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 201, paragrafi «Risultato finanziario» e «Distribuzione del valore aggiunto»

##### 201-2: Conseguenze finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico

La progressiva diminuzione delle risorse naturali aumenta la sensibilità dei clienti, degli investitori e dei legislatori nei confronti dello sviluppo sostenibile e fa lievitare la domanda di prodotti sostenibili e fa lievitare la domanda di prodotti sostenibili. Un mix ottimale di efficienza energetica ed energie rinnovabili diventerà per le aziende un fattore critico per interrompere la spirale dei costi o, in alcuni casi, per procurarsi nuovi vantaggi competitivi.

Quantificare le conseguenze finanziarie del cambiamento climatico per la Posta non è ritenuto efficace. La Posta preferisce concentrarsi piuttosto sul rilevamento delle emissioni dei gas serra e sulla definizione di misure volte a ridurre tali emissioni. Intende inoltre prevedere i rischi legati ai futuri cambiamenti climatici, sfruttare le opportunità che ne derivano e verificare possibili misure finalizzate a un adeguamento al cambiamento climatico in atto.

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto finanziario 2018, capitolo «Altri risultati significativi non finanziari», pagine 51-53

##### 201-3: Impegni derivanti da piani pensionistici e altri piani previdenziali

La Cassa pensioni Posta (CP Posta), ossia l'istituto di previdenza del gruppo, assicura circa 40'000 collaboratori della Posta in Svizzera e versa ogni anno rendite per 655 milioni di franchi a circa 30'000 persone. Alla fine del 2018 il grado di copertura era di poco superiore al 100%.

La Posta gestisce per il personale in Svizzera diversi piani di previdenza. Le prestazioni previdenziali si basano sul salario assicurato e su un avere di vecchiaia. Al momento del pensionamento, gli assicurati possono scegliere tra una rendita a vita e un prelievo di capitale. Oltre alle prestazioni di vecchiaia, le prestazioni previdenziali comprendono anche rendite d'invalidità e per i superstiti, che vengono calcolate in percentuale sul salario assicurato. La persona assicurata può inoltre effettuare riscatti di quote per migliorare la propria situazione previdenziale, fino a un importo massimo stabilito nel regolamento, oppure prelevare anche anticipatamente del denaro per l'acquisto di un'abitazione a uso proprio.

L'ammontare delle prestazioni della Cassa pensioni Posta supera il minimo prescritto a norma di legge. L'età ordinaria di pensionamento è di 65 anni.

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto finanziario 2018, capitolo «Previdenza del personale», pagine 149-155

– Rapporto finanziario 2018, capitolo «Previdenza e assicurazione sociale», pagina 51, e capitolo «Situazione di copertura», pagina 153

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 201, paragrafo «Cassa pensioni»

– I diritti e gli obblighi dei beneficiari della Cassa pensioni Posta e del datore di lavoro si basano sul Regolamento di previdenza: [www.pkpost.ch/data/docs/de/1485/PKPostVSR-de-def-20130528.pdf](http://www.pkpost.ch/data/docs/de/1485/PKPostVSR-de-def-20130528.pdf)

#### 201-4: Supporto finanziario da parte della pubblica amministrazione

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2018, capitolo «Indennità statali», pagina 144

### GRI 202: Presenza sul mercato

#### 202-1: Rapporto tra retribuzioni standard d'ingresso e salario minimo locale

Le principali sedi aziendali si trovano in territorio svizzero (85% dei collaboratori). Oltre il 85% dei collaboratori è impiegato con un rapporto di lavoro sulla base di uno dei nove contratti collettivi di lavoro attualmente vigenti. Tali contratti sono stati negoziati nel dettaglio con i sindacati contraenti syndicom e transfair. contemplano di norma fasce salariali vincolanti per ciascun livello e prescrivono il rispetto del salario minimo applicabile.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 201, paragrafo «Rapporti d'impiego»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 202

### GRI 205: Lotta alla corruzione

#### 205-1: Sedi aziendali sottoposte a controlli per rischi legati alla corruzione

In linea generale, il rischio di corruzione in ambito postale non è classificato come elevato. Le unità esposte a questo rischio sono in particolare gli Acquisti e le Vendite. In entrambe queste unità, tutti i collaboratori hanno ricevuto una formazione accurata e la Revisione interna, nell'ambito delle sue verifiche, presta loro particolare attenzione.

#### 205-2: Comunicazione e corsi di formazione sulla lotta alla corruzione

Sono state svolte formazioni e-learning complete e periodiche, compreso il controllo degli obiettivi didattici sul tema Compliance per i membri dei quadri; tali formazioni sono obbligatorie. Inoltre la Posta dispone di un regolamento vincolante per quanto riguarda l'accettazione e la distribuzione di regali e altri privilegi. Queste regole sono oggetto di comunicazione. I collaboratori che ricoprono funzioni esposte a questo rischio hanno svolto una formazione approfondita. Per autorizzazioni di deroghe esistono processi consolidati.

#### 205-3: Casi di corruzione confermati e misure adottate

Non è noto alcun caso di questo tipo.

### GRI 206: Comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza

#### 206-1: Procedimento nei confronti di un comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza, creazione di cartelli e monopoli

Nel dicembre 2017 la Commissione della concorrenza ha imposto alla Posta una sanzione di 22,6 milioni di franchi per la politica di sconti, che violerebbe il diritto in materia di cartelli, applicata ai grandi clienti dal 2009 al 2014. La Posta ritiene infondate le accuse e ingiustificata una sanzione. Pertanto ha presentato ricorso contro la decisione dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Inoltre, la Commissione della concorrenza ha avviato un'inchiesta in cui è coinvolta anche PostFinance. PostFinance è convinta di non aver violato il diritto svizzero in materia di cartelli e collabora con l'autorità garante della concorrenza al fine di consentire un esame completo e rapido della situazione. PostFinance attribuisce grande valore alla concorrenza libera e senza distorsioni.

Rimandi e documenti correlati:

- comunicato stampa della Posta: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2017/la-posta-respinge-le-accuse-della-comco](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2017/la-posta-respinge-le-accuse-della-comco)
- comunicato stampa di PostFinance: [www.postfinance.ch/de/ueber-uns/medien/newsroom/medienmitteilungen/2018\\_11\\_15.html](http://www.postfinance.ch/de/ueber-uns/medien/newsroom/medienmitteilungen/2018_11_15.html)

## 300 Informazioni ecologiche

### GRI 302: Energia

#### 302-1: Consumo energetico all'interno dell'organizzazione

La Posta utilizza sostanzialmente energia acquistata da produzione di terzi. Il consumo energetico si attesta a 902 gigawattora. In tale contesto, i carburanti costituiscono la percentuale più alta con il 74%, seguiti dalla corrente elettrica con il 15% e dai combustibili con l'11%. Un confronto con il valore dell'anno scorso non è possibile a causa di un'attribuzione erronea alla voce combustibili negli anni precedenti.

La percentuale di fonti energetiche rinnovabili si attesta al 20,4%, in quanto l'intera flotta di veicoli a due e tre ruote è azionata da corrente elettrica prodotta da fonti rinnovabili. Fin dal 2008 l'elettricità utilizzata proviene da fonti di energia rinnovabile e dal 2013 viene ricavata da fonti certificate «naturemade basic» della Svizzera. Di questa corrente elettrica il 10% consiste in energia ecologica certificata «naturemade star», prodotta in diverse piccole centrali in tutta la Svizzera.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 302

#### 302-2: Consumo energetico al di fuori dell'organizzazione

Il fabbisogno energetico al di fuori della Posta si concentra principalmente nel trasporto di merci effettuato da subappaltatori e nei beni immobili in affitto. Nell'anno in esame si è attestato a 578 gigawattora, registrando così un aumento del 2% per effetto dei maggiori trasporti di pacchi.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 302

#### 302-3: Intensità energetica

Dal 2006 è stato possibile incrementare l'efficienza energetica (l'inverso dell'intensità energetica) del 26,2%. La Posta ha così ampiamente superato l'obiettivo del 25% entro la fine del 2020 indicato dalla Confederazione per le aziende a essa legate nell'ambito dell'iniziativa «La Confederazione: energia esemplare».

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 302

#### 302-4: Riduzione del consumo energetico

Già nel 2010 la Posta ha deciso di utilizzare il ricavato proveniente dalla redistribuzione della tassa sulle emissioni di CO<sub>2</sub> dei combustibili per la tutela del clima e l'elaborazione di misure di efficienza energetica nell'ambito del programma di sostenibilità «pro clima – Siamo passati ai fatti». Dal 2010, infatti, sono stati investiti oltre 15 milioni di franchi stanziati mediante il fondo per ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> interno alla Posta in misure concrete quali autobus ibridi ed elettrici, furgoni elettrici, infrastruttura per la ricarica elettrica, biogas, biodiesel, sostituzione di impianti di riscaldamento che utilizzano ancora combustibili fossili, illuminazione a LED, misure di sensibilizzazione e molto altro ancora.

Misure importanti volte a ridurre il consumo energetico comprendono le azioni elencate di seguito:

- Programmi di ottimizzazione energetica negli edifici. Al fine di conseguire un risparmio energetico negli edifici, la Posta punta su tecnologie rispettose dell'ambiente e delle risorse optando ad esempio per server, PC, notebook e schermi a consumo energetico ridotto e impiegando tecnologie di virtualizzazione. In questo modo è stato possibile ridurre in maniera significativa sia il consumo energetico sia il numero di server, per effetto dei quali sono diminuiti il fabbisogno energetico e di raffreddamento delle installazioni IT.
- Impiego di energie rinnovabili negli edifici. Per i propri edifici in Svizzera la Posta punta su fonti di calore rinnovabili e riscalda gli edifici con pompe di calore, impiega collettori solari sui tetti per la produzione di acqua calda, utilizza il 10% di biogas negli edifici riscaldati con gas e sfrutta il calore di scarto dei centri di calcolo. Gli impianti di riscaldamento nuovi o sostitutivi da risanare vengono sostituiti da impianti che utilizzano esclusivamente energie rinnovabili.
- Edilizia a efficienza energetica e applicazione dei più moderni standard energetici negli edifici di nuova costruzione: dal 1° gennaio 2019, per i nuovi edifici e per le ristrutturazioni la Posta si affida allo standard edilizio globale sostenibile «Sistema DGNB Svizzera». La nuova sede principale della Posta a Berna-Wankdorf è certificata secondo le norme DGNB e ha ricevuto il riconoscimento più importante, l'etichetta «Platino». La sede principale di PostFinance è certificata MINERGIE-ECO.
- Impiego di energie rinnovabili. Tutta la corrente elettrica proviene al 100% da fonti energetiche rinnovabili certificate «naturemade basic», di cui almeno il 10% è costituito da corrente ecologica di alto valore certificata «naturemade star». Gran parte delle stazioni di servizio interne della Posta utilizza il 7% di biodiesel.
- Produzione di energie rinnovabili. Sui tetti dei centri lettere e pacchi la Posta gestisce alcuni dei più grandi impianti fotovoltaici della Svizzera. Gli attuali undici impianti immettono circa sei gigawattora di energia solare all'anno nella rete pubblica. In qualsiasi momento è possibile visualizzare in tempo reale il rendimento di questi impianti fotovoltaici, mentre altri tre impianti montati su edifici della Posta hanno prodotto circa 1,5 gigawattora di energia utilizzata per il consumo proprio dell'azienda. È in programma la costruzione di altri impianti con una quota elevata di autoconsumo.
- Impiego di soluzioni di trasporto su rotaia per il trasporto di lettere e pacchi tra i vari centri di spartizione. Il fulcro del trasporto combinato è il container giallo: il suo trasbordo dall'autocarro al vagone a pianale e viceversa avviene, infatti, rapidamente e senza sforzo. Grazie a questa soluzione combinata, i partner commerciali migliorano il proprio ecobilancio e riducono al tempo stesso le spese di trasporto, facendo oltretutto del bene all'ambiente, in quanto si risparmiano ogni giorno migliaia di chilometri percorsi in autocarro. Con 30 autocarri a due piani per grandi trasporti, la Posta trasporta inoltre fino al 50% di carico in più rispetto ai tradizionali autocarri con semirimorchi. In questo modo si riduce il numero delle corse e di conseguenza, anche le emissioni per ciascun autoarticolato e anno.
- Ottimizzazione dell'impiego veicoli e dei percorsi.
- Impiego di veicoli dotati di sistemi di trazione alternativi. Già oggi il 41% del parco veicoli in circolazione ad alta efficienza energetica circola con sistemi di trazione alternativi. Tutti i veicoli elettrici sono alimentati da corrente ecologica prodotta in Svizzera. Tale corrente è prodotta al 100% da piccole centrali idroelettriche ecologiche, impianti a biomassa, impianti fotovoltaici o turbine eoliche.
- Formazione dei conducenti alla tecnica di guida a risparmio energetico «Eco-Drive».
- Usufruento di interessanti agevolazioni nel trasporto pubblico, i collaboratori della Posta riducono così il consumo energetico per recarsi al lavoro: per il personale della Posta, infatti, l'abbonamento a metà prezzo è gratuito; per coloro che preferiscono invece un abbonamento generale (AG) ricevono uno sconto sulla seconda classe. L'AG è gratuito per tutte le persone in formazione.
- Per i viaggi d'affari i collaboratori utilizzano i trasporti pubblici, usufruendo di carte giornaliere di percorso gratuite. Quando non è possibile fare a meno dell'auto, è disponibile una flotta di autovetture. Inoltre, il personale della Posta può utilizzare anche i veicoli di Mobility Carsharing Svizzera.



- La Posta incentiva i propri collaboratori a recarsi al lavoro in bici, per esempio sostenendo la campagna «Bike to work» di Pro Velo. Inoltre, il personale può utilizzare gratuitamente oltre 1200 biciclette ed e-bike di PubliBike.

#### 302-5: Riduzione del fabbisogno energetico per prodotti e servizi

Ecco alcuni esempi di utilizzo di prodotti a maggiore efficienza energetica e più rispettosi dell'ambiente:

- Dal 2009, grazie all'offerta «pro clima», i clienti postali hanno la possibilità di spedire i propri invii a impatto climatico zero con un piccolo supplemento. Inoltre la Posta spedisce a impatto climatico zero anche tutte le lettere del servizio nazionale.
- Con imballaggi ecologici come il PostPac Eco in cartone riciclato e il Dispobox riutilizzabile è possibile imballare gli invii risparmiando risorse.
- Grazie agli 85 sportelli automatici My Post 24 della Posta è possibile ritirare o inviare pacchi e lettere raccomandate 24 ore su 24. Ciò permette di migliorare la quota di primo recapito e di risparmiare corse aggiuntive. Inoltre, gli scomparti degli sportelli automatici possono essere utilizzati come cassette di deposito.
- La Posta propone l'offerta di bikesharing PubliBike in molte città della Svizzera, promuovendo così una mobilità sostenibile e uno stile di vita sano. Inoltre, la Posta sostiene Carvelo2go, la piattaforma di sharing delle eCargo bike.
- I servizi online e l'offerta di e-finance consentono di risparmiare corse, tempo e tanta carta.
- Presso PostFinance è possibile investire in fondi d'investimento sostenibili.

### GRI 305: Emissioni

#### 305-1: Emissioni dirette di gas a effetto serra (ambito 1)

Le emissioni dirette di CO<sub>2</sub> sono state di 192'396 tonnellate. In questo quadro i carburanti rappresentano, con il 92,1% di emissioni, la principale fonte di CO<sub>2</sub>, seguiti dai combustibili con il 6,3% e dalle emissioni volatili con l'1,6%. Un confronto con il valore dell'anno scorso non è possibile a causa di un'attribuzione erronea alla voce combustibili negli anni precedenti.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

#### 305-2: Emissioni indirette di gas a effetto serra legate al consumo di corrente elettrica (ambito 2)

Le emissioni indirette di CO<sub>2</sub> legate al consumo di corrente elettrica sono state pari a 20'188 tonnellate e si sono quindi attestate al livello dell'anno precedente. Esse rappresentano circa il 10% delle emissioni dirette di gas serra. Tutta la corrente elettrica proviene al 100% da fonti energetiche rinnovabili certificate «naturemade basic», di cui almeno il 10% è costituito da corrente ecologica di alto valore certificata «naturemade star».

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

#### 305-3: Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (ambito 3)

Le altre emissioni indirette di CO<sub>2</sub> sono costituite principalmente da emissioni prodotte dalle attività a monte relative a carburanti ed energia, dai trasporti effettuati da subappaltatori e dal trasporto pendolari. Queste emissioni sono state pari a 227'371 tonnellate, il che corrisponde all'incirca alla somma delle emissioni dell'ambito 1 e 2.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

#### 305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra

Lo scorso anno le emissioni di gas a effetto serra sono rimaste invariate per valore aggiunto, ricavo d'esercizio e posto di lavoro. La riduzione delle emissioni ha in qualche modo controbilanciato il crescente valore aggiunto, il ricavo d'esercizio in contrazione e una riduzione dei posti di lavoro.

Tra il 2010 e la fine del 2018 è stato possibile migliorare del 20,4% le emissioni di CO<sub>2</sub> misurate nell'ambito delle prestazioni di base (ad es. quantità di invii, numero di transazioni, frequenza di passaggio dei clienti nelle filiali, passeggeri-chilometro, metri quadri).

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

#### 305-5: Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra

Già nel 2010 la Posta ha deciso di utilizzare il ricavato proveniente dalla redistribuzione della tassa sulle emissioni di CO<sub>2</sub> dei combustibili per la tutela del clima e l'elaborazione di misure di efficienza energetica nell'ambito del programma di sostenibilità «pro clima – Siamo passati ai fatti». Dal 2010, infatti, sono stati investiti oltre 15 milioni di franchi stanziati mediante il fondo per ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub> interno alla Posta in misure concrete quali autobus ibridi ed elettrici, furgoni elettrici, infrastruttura per la ricarica elettrica, biogas, biodiesel, sostituzione di impianti di riscaldamento che utilizzano ancora combustibili fossili, illuminazione a LED, misure di sensibilizzazione e molto altro ancora. Le misure adottate per ridurre il consumo energetico contribuiscono pienamente alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra. Tutte le lettere indirizzate per la Svizzera e gli invii PromoPost viaggiano a impatto climatico zero. La Posta riscuote i supplementi «pro clima» per la compensazione delle emissioni di CO<sub>2</sub> investendoli, tra l'altro, in un progetto interno della Posta di compensazione delle emissioni in Svizzera.

#### 305-6: Emissioni di sostanze che impoveriscono lo strato di ozono (ODS)

Le emissioni di sostanze che impoveriscono lo strato di ozono provengono soprattutto dai fluidi refrigeranti utilizzati negli impianti di refrigerazione e climatizzazione. Da anni queste emissioni sono in diminuzione.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

#### 305-7: Emissioni NO, SO e altre emissioni in atmosfera rilevanti

Attraverso l'impiego di veicoli che soddisfano gli standard più moderni in fatto di emissioni e l'utilizzo di un olio combustibile povero di zolfo, la Posta cerca di ridurre le emissioni di NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> e altre emissioni in atmosfera rilevanti. Dal 2010 l'impatto di inquinanti atmosferici prodotti dalle attività della Posta si è ridotto.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 305

### GRI 308: Valutazione dei fornitori sulla base di criteri ecologici

#### 308-1: Nuovi fornitori, che sono stati valutati sulla base di criteri ecologici

A partire dal 2017, tutti i nuovi fornitori che partecipano alle gare d'appalto pubbliche devono prendere posizione in merito a criteri di aggiudicazione sociali ed ecologici. Le informazioni rilasciate confluiscono nelle decisioni sulle aggiudicazioni.

Nel settore dell'abbigliamento, la certificazione Ökotex 100 è un requisito indispensabile ai fini dell'accettazione di un nuovo fornitore, la quale garantisce che una materia prima non contiene in modo comprovabile alcuna sostanza chimica dannosa per l'ambiente. Inoltre, per le stampanti viene acquistata esclusivamente carta certificata FSC.

#### 308-2: Conseguenze negative sull'ambiente nella catena di distribuzione e misure adottate

Nell'ambito di EcoVadis, entro il 2020 tutti i fornitori strategici saranno valutati sulla base di criteri ecologici. Attualmente EcoVadis sta valutando 121 fornitori. I risultati conseguiti in media si attestano con grande soddisfazione al di sopra del benchmark di EcoVadis.

Non sono note ripercussioni negative sull'ambiente importanti e concrete nella catena di distribuzione e nell'anno in esame non è stato necessario definire misure specifiche con i singoli fornitori. Se in futuro fossero necessarie eventuali misure, queste dovranno essere riportate e tracciate nei Corrective Action Plan di EcoVadis. La Posta fa fronte alle potenziali ripercussioni negative nell'ambito degli acquisiti rispettando standard più restrittivi quali Ökotex 100, FSC ecc.

## 400 Informazioni economico-sociali

### GRI 401: Dati occupazionali

#### 401-1: Impiegati neoassunti e fluttuazione del personale

Nel 2018 il tasso di fluttuazione è salito al 5,5% parallelamente a una lieve diminuzione dell'organico. Malgrado il leggero aumento, il tasso di fluttuazione è adeguato.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni, è stato possibile accrescere il numero di 553 persone rispetto al 2017, il che corrisponde a un incremento occupazionale del 25,7%.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 401, paragrafo «Fluttuazioni del personale e partenze»

#### 401-3: Congedo parentale

In linea di principio tutti i collaboratori, madri e padri, al di là delle disposizioni di legge, hanno diritto alla retribuzione del congedo parentale al momento della nascita o dell'adozione di un figlio e possono presentare richiesta di congedo non pagato. La Posta stanziava all'incirca 1,3 milioni di franchi a favore della custodia dei figli complementare alla famiglia, contribuendo a favorire la conciliabilità tra lavoro, famiglia e tempo libero.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 401, paragrafo «Congedo parentale»

### GRI 402: Rapporto lavoratore-datore di lavoro

#### 402-1: Termine minimo per la comunicazione di cambiamenti a livello di esercizio

In linea di principio, i diritti di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in materia di cambiamenti a livello di esercizio si basano sulla legge (Codice delle obbligazioni) e sono stati ulteriormente regolati d'intesa con i sindacati contraenti syndicom e transfair nei rispettivi contratti collettivi di lavoro (CCL). I termini minimi per la comunicazione di cambiamenti a livello di esercizio sono stabiliti dal Codice delle obbligazioni.

In collaborazione con le parti sociali, la Posta persegue costantemente soluzioni orientate al futuro nell'interesse dei clienti, dei collaboratori e dell'azienda e intrattiene uno scambio regolare e tempestivo con gli stakeholder rilevanti, ad esempio mediante commissioni specializzate e del personale (partenariato sociale).

## GRI 403: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute

### 403-1: Commissioni relative alla sicurezza sul lavoro e protezione della salute: rappresentanze di lavoratori all'interno di commissioni formali datore di lavoro-lavoratori per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute

Conformemente alla Legge sulla partecipazione, presso tutte le sedi che hanno più di 50 dipendenti è possibile istituire, su richiesta degli stessi, commissioni del personale che si occupano tra l'altro di temi riguardanti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Commissioni del personale di questo tipo sono presenti in oltre 50 sedi sparse in tutta la Svizzera. Ciascuna unità del gruppo ha inoltre nominato almeno un interlocutore qualificato, al quale il personale può rivolgersi in qualsiasi momento per ricevere consulenza e porre domande sul tema sicurezza sul lavoro e nel tempo libero.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 403

### 403-2: Tempi di interruzione, infortuni e malattia: tipo e tasso di infortuni, malattie professionali, giorni di inabilità al lavoro e assenze nonché numero di decessi legati al lavoro

Tutte le informazioni riguardanti le voci summenzionate vengono rilevate a livello centrale tramite un sistema di segnalazione e reporting. Le cadute e gli inciampi rappresentano in assoluto la causa più frequente di incidenti e riguardano prevalentemente le estremità. Misure mirate di sensibilizzazione si stanno tuttavia rivelando efficaci e la percentuale di infortuni professionali è relativamente bassa. Particolare attenzione in questo ambito viene posta durante il servizio di recapito, in quanto è qui che ha luogo la maggior parte degli infortuni.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 403

### 403-4: Temi concernenti la salute e la sicurezza, che vengono trattati nell'ambito di accordi formali con i sindacati

La soluzione per gruppi di aziende viene perfezionata d'intesa con i sindacati. Per il resto, i temi concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute vengono discussi con questi ultimi nell'ambito delle riunioni delle commissioni specializzate che si svolgono a livello di gruppo da due fino a quattro volte l'anno presso PostFinance, AutoPostale, PostMail, PostLogistics e RetePostale.

## GRI 404: Formazione e perfezionamento

### 404-1: Media annua di ore dedicate alla formazione e al perfezionamento

Per avere successo oggi e anche in futuro, la Posta necessita di collaboratori competenti e fornisce loro supporto nel rafforzamento delle loro competenze. La Posta, da un lato, propone offerte di perfezionamento interne, dall'altro promuove la partecipazione alle offerte disponibili sul mercato esterno mediante accordi di perfezionamento individuali. Essa fornisce il proprio sostegno finanziario per progetti di perfezionamento individuali concedendo altresì riduzioni delle ore di lavoro.

La Posta è fortemente impegnata anche nell'ambito della promozione delle giovani leve: nel 2018, complessivamente 2001 apprendisti hanno seguito una formazione in 16 professioni, ossia il 5,9% dell'organico di tutta la Svizzera. La Posta figura quindi tra le principali aziende di formazione del paese. La percentuale di successo agli esami finali di tirocinio è stata del 99%, mentre quattro su cinque dei neo professionisti hanno potuto mantenere un'occupazione presso la Posta. Nell'ambito dei propri programmi Trainee, l'azienda ha inoltre consentito a 27 neolaureati di entrare nel mondo

del lavoro. Dal 2018 la Posta offre corsi di formazione anche a operatori e operatrici ICT. Con il tirocinio integrativo in logistica, essa apporta anche un contributo significativo all'integrazione dei rifugiati nel mondo del lavoro. La Posta è stata una delle sole due aziende pilota in tutta la Svizzera a presentare tale offerta e nel 2018 ha potuto estenderla anche alla Svizzera romanda.

Rimandi e documenti correlati:

– [lehrstellen.post.ch/it](http://lehrstellen.post.ch/it)

#### 404-2: Programmi finalizzati al miglioramento delle competenze dei dipendenti

A livello strategico, il programma FutureSkill sostiene lo sviluppo nell'ambito della trasformazione digitale, rafforzando le competenze dei collaboratori della Posta in vista delle future sfide. Parallelamente, nel 2018 è stata armonizzata la formazione per i dirigenti, che verrà introdotta in tutte le unità operative dal 2019. Con un'elevata percentuale di metodi di apprendimento moderni e digitali, l'attenzione verrà focalizzata sulla moderna cultura di gestione e del lavoro, su forme più agili di collaborazione e sull'approccio da adottare riguardo agli elementi specifici della Posta quali strategia, cultura e processi di gestione. I collaboratori hanno la possibilità di rivolgersi autonomamente in qualsiasi momento al Centro carriera della Posta per effettuare un bilancio della situazione professionale, per pianificare un percorso di perfezionamento professionale e la carriera nonché per definire un nuovo indirizzamento professionale.

Con il programma per l'innovazione PostVenture, la Posta si propone di cercare nuove idee con cui portare avanti l'offerta nei propri poli di sviluppo strategici. L'azienda si impegna a cooperare con giovani talenti e persone che hanno una visione imprenditoriale che vogliono conquistare il mercato con nuovi modelli di business e li aiuta a realizzare progetti interessanti, affiancando loro degli esperti.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 404, paragrafo «Centro carriera»

– [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/innovazione/postventure?shortcut=postventure](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/innovazione/postventure?shortcut=postventure)

#### 404-3: Valutazione del rendimento: quota percentuale di dipendenti che vengono periodicamente valutati per quanto riguarda il rendimento e l'avanzamento professionale

Per la gran parte del personale viene svolto ogni anno un colloquio finalizzato alla valutazione del rendimento e allo sviluppo del collaboratore. Il 62% circa di tutti i collaboratori sostiene inoltre un colloquio per l'accordo sugli obiettivi (circa 34'000 collaboratori). Tutti gli altri collaboratori sostengono un cosiddetto colloquio di gestione per via del loro grado di occupazione ridotto (a seconda dell'unità operativa da meno del 20 fino al 40%).

## GRI 405: Diversità e pari opportunità

### 405-1: Diversità all'interno degli organi direttivi e fra i dipendenti

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto finanziario 2018, capitolo «Corporate Governance», pagine 61-75

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 102, paragrafo «Distribuzione per genere»

– cifre relative al Rapporto di gestione 2018, foglio 405

### 405-2: Parità salariale: relazione tra lo stipendio di base e l'indennizzo di personale femminile e lo stipendio di base e l'indennizzo di personale maschile

Le principali sedi aziendali si trovano in territorio svizzero (85% dei collaboratori). Oltre il 85% dei collaboratori è impiegato con un rapporto di lavoro sulla base di uno dei nove contratti collettivi di lavoro attualmente vigenti. Tali contratti sono stati negoziati nel dettaglio con i sindacati contraenti syndicom e transfair. I contratti contemplano fasce salariali vincolanti per ciascun livello e prescrivono la parità di trattamento tra i sessi. Nel 2018 la Posta ha potuto prendere visione dei risultati dell'ultima analisi sulla parità di salario. L'azienda indipendente esterna incaricata di condurre tale analisi ha confermato l'ottimo risultato raggiunto dalla Posta, un risultato di gran lunga inferiore alla soglia di

tolleranza (+/-5%) in vigore nei controlli della Confederazione nell'ambito degli acquisti pubblici. Nel 2019 sarà condotta un'ulteriore verifica della parità salariale, questa volta su base volontaria.

## GRI 406: Non discriminazione

### 406-1: Casi di discriminazione e misure adottate

Un ambiente lavorativo senza discriminazione di alcun genere è un requisito fondamentale affinché i collaboratori possano essere sereni e soddisfatti. Al fine di evitare casi di discriminazione, i superiori vengono sensibilizzati ad affrontare tempestivamente i conflitti e a coinvolgere per tempo la Consulenza HR e la Consulenza sociale. A tutti i dipendenti viene consegnata, unitamente al contratto di lavoro, una copia del «Codice di condotta Posta». In diverse unità organizzative, la Consulenza sociale ha tenuto corsi di formazione su rapporti improntati al rispetto e sulla procedura da adottare in caso di mobbing e molestie sessuali.

Nell'anno in corso, oltre 60 collaboratori si sono rivolti al Servizio sociale Posta a causa di mobbing o molestie sessuali. In otto casi, dalle richieste presentate sono risultati audit sociali dettagliati relativi alle unità interessate, mentre in quattro casi è stata avviata un'indagine interna (tre casi di mobbing e un caso di molestie sessuali). In tutti gli altri casi, al fine di chiarire i conflitti con i soggetti coinvolti, si è cercato di svolgere colloqui orientati a una soluzione, di raggiungere una mediazione e, laddove possibile, di trovare soluzioni consensuali.

## GRI 407: Libertà di associazione e negoziazione delle tariffe

### 407-1: Diritto alla libertà di associazione: stabilimenti aziendali e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e a una negoziazione delle tariffe potrebbe essere messo a repentaglio

I collaboratori della Posta sono liberi di aderire a un sindacato. In Svizzera tale diritto è regolamentato per legge. Inoltre, presso tutte le sedi aziendali con più di 50 collaboratori è possibile costituire commissioni del personale su richiesta dell'organico. Commissioni del personale di questo tipo sono presenti in oltre 50 sedi sparse in tutta la Svizzera.

Con la sottoscrizione del Codice sociale ed etico, i fornitori della Posta si impegnano a tutelare i diritti dei collaboratori inclusa la libertà di associazione e la tutela del diritto di associazione. Il rischio di una violazione della libertà di riunione, del lavoro minorile (408) o del lavoro forzato e obbligato (409) al di fuori del settore dell'abbigliamento è considerato minimo. Per quanto riguarda il settore dell'abbigliamento, il 100% dei capi viene prodotto in Europa e tutti i fornitori si impegnano a garantire la libertà di associazione.

## GRI 408: Lavoro minorile

### 408-1: Stabilimenti aziendali e fornitori che presentano un rischio elevato di casi di lavoro minorile

Presso le sedi aziendali della Posta non è stato rilevato alcun rischio significativo. Esiste un rischio elevato di sfruttamento del lavoro minorile per le notevoli quantità acquistate dalla Posta nelle categorie merceologiche legate all'industria delle scarpe e dell'abbigliamento. La stretta collaborazione con Fair Wear Foundation e Better Work è finalizzata appunto alla riduzione di questo rischio.

## GRI 409: Lavoro forzato o obbligato

### 409-1: Stabilimenti aziendali e fornitori che presentano un rischio elevato di casi di lavoro forzato o obbligato

Presso le sedi aziendali della Posta non è stato rilevato alcun rischio significativo. Nell'ambito dei fornitori è presente un rischio soltanto per le categorie merceologiche dell'IT. I fornitori di queste categorie

sono, senza alcuna eccezione, membri della Responsible Business Alliance, organizzazione che verifica il rispetto di condizioni di lavoro eque, tra l'altro, per mezzo di audit svolti presso le aziende associate.

## GRI 412: Verifica del rispetto dei diritti umani

### 412-1: Stabilimenti aziendali presso i quali viene effettuata una verifica del rispetto dei diritti umani o una valutazione dell'impatto

Presso le sedi aziendali della Posta non è stato rilevato alcun rischio significativo.

## GRI 413: Comunità locali

### 413-1: Stabilimenti aziendali con coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni dell'impatto e programmi di incentivazione

Come azienda che eroga essenzialmente servizi, la Posta esercita una certa influenza sulle comunità locali attraverso le molteplici e già esistenti interazioni con collaboratori e clienti. In caso di cambiamenti pianificati in seno all'organizzazione della rete postale, tutti i Comuni interessati vengono coinvolti in un dialogo approfondito nell'ottica di trovare la migliore soluzione possibile per l'erogazione del servizio postale nella regione interessata. Inoltre, in caso di riorganizzazioni che riguardano più di 30 posti di lavoro, vengono svolte procedure di consultazione con i collaboratori e i Cantoni.

### 413-2: Attività commerciali con notevoli ripercussioni negative concrete o potenziali sulle comunità locali

Lo sviluppo della Posta in una rete di filiali ha un impatto sulla collettività locale. Per questa ragione la Posta svolge sempre, in via preliminare, approfonditi colloqui con Cantoni, Comuni e gruppi d'interesse di rilievo, coinvolgendoli in modo proattivo nello sviluppo della rete e riducendo al minimo eventuali ripercussioni negative.

In particolare, la Posta è tenuta in caso di trasferimento o chiusura di una filiale a coinvolgere la collettività interessata nelle modalità descritte di seguito. Il Consiglio federale considera filiali anche le agenzie. Il servizio a domicilio è riconosciuto come servizio sostitutivo della filiale per garantire il servizio universale.

- Prima di trasferire o chiudere una filiale, la Posta consulta le autorità dei Comuni interessati e si adopera per trovare una soluzione consensuale;
- Nel caso in cui non venga trovata una soluzione consensuale, il dossier relativo alle decisioni con le prese di posizione delle autorità competenti viene inoltrato alla Commissione permanente e indipendente delle poste (PostCom) istituita dal Consiglio federale. La commissione valuta la modalità di accesso al servizio universale nella regione interessata e rilascia una propria raccomandazione.
- La Posta decide in via definitiva tenendo conto, in particolare, del risultato della consultazione e della raccomandazione rilasciata dalla commissione. La Posta ha inoltre l'obbligo di documentare lo sviluppo del servizio universale e di comunicarlo alle autorità di regolazione.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2018, capitolo «Sviluppo aziendale della rete postale», pagine 34-39
- [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/cambiamenti-nella-rete-postale](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/cambiamenti-nella-rete-postale)
- [www.post.ch/it/chi-siamo/temi/la-rete-postale-del-futuro](http://www.post.ch/it/chi-siamo/temi/la-rete-postale-del-futuro)

## GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori

### 414-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati sulla base di criteri sociali

A partire dal 2017, tutti i nuovi fornitori che partecipano alle gare d'appalto pubbliche devono prendere posizione in merito a criteri di aggiudicazione sociali ed ecologici. Queste informazioni confluiscono nelle decisioni sulle aggiudicazioni.

### 414-2: Ripercussioni sociali negative nella catena di distribuzione e misure adottate

Nell'ambito di EcoVadis, entro il 2020 i 240 fornitori più importanti sul piano strategico saranno valutati sulla base di criteri sociali. Non sono note ripercussioni negative importanti e concrete e la definizione e il monitoraggio di misure specifiche con i singoli fornitori vengono effettuati costantemente nei rispettivi Corrective Action Plan nell'ambito di EcoVadis.

La Posta affronta le potenziali ripercussioni negative identificate nel settore dell'abbigliamento avvalendosi della stretta collaborazione con Fair Wear Foundation e Better Work. I fornitori delle categorie merceologiche IT devono essere, senza eccezione alcuna, membri dell'organizzazione Responsible Business Alliance.

## GRI 418: Protezione dei dati dei clienti

### 418-1: Ricorsi fondati in relazione alla violazione della tutela e alla perdita dei dati del cliente

Nel 2018 non è stato avviato alcun procedimento nei confronti della Posta per violazione della protezione dei dati.

Rimandi e documenti correlati:

- codice di condotta: [www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it](http://www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it)
- centro di segnalazione anonima della Posta: [www.postacoraggio.ch](http://www.postacoraggio.ch)

## GRI 419: Compliance socio-economica

### 419-1: Mancato rispetto di leggi e prescrizioni di natura socio-economica

L'Ufficio federale dei trasporti (UFT) ha riscontrato, per quanto concerne la società affiliata AutoPostale, una prassi contabile non a norma di legge. Tra il 2007 e il 2015 AutoPostale ha applicato una prassi contabile non conforme alle norme sull'impiego dei sussidi e per questo ha percepito indennità troppo alte per l'erogazione di servizi di trasporto pubblico. La direzione della Posta ha adottato i necessari provvedimenti e AutoPostale ha rimborsato a Confederazione e Cantoni l'integralità delle indennità indebitamente percepite.

Rimandi e documenti correlati:

- comunicato stampa di dicembre 2018: [www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2018/l-accordo-sui-rimborsi-entra-in-vigore-la-posta-puo-restituire-ora-tutte-le-somme-dovute](http://www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2018/l-accordo-sui-rimborsi-entra-in-vigore-la-posta-puo-restituire-ora-tutte-le-somme-dovute)

Cfr. anche 206-1



---

## Colophon e contatto

### **Editrice**

La Posta Svizzera SA  
Wankdorffallee 4  
Casella postale  
3030 Berna  
Svizzera

N. tel.: +41 58 338 11 11  
Contatto per i media: +41 58 338 13 07  
[www.posta.ch/responsabilita](http://www.posta.ch/responsabilita)

In caso di domande sul Rapporto di sostenibilità, si prega di inviare un'e-mail all'indirizzo: [responsabilita@posta.ch](mailto:responsabilita@posta.ch).

La Posta Svizzera SA  
Wankdorffallee 4  
Casella postale  
3030 Berna  
Svizzera

N. tel. +41 58 338 11 11  
[www.posta.ch](http://www.posta.ch)

**LA POSTA** 