
RAPPORTO GRI 2017

Vai al Rapporto GRI

■ Struttura del rendiconto

Il rendiconto 2017 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)
- il Rapporto GRI (rapporto in base alle direttive della Global Reporting Initiative)
- cifre relative al Rapporto di gestione

■ Lingue

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

Fa fede il rapporto online in lingua tedesca (www.posta.ch/rapporto-gri-2017).

■ Ordinazione

I documenti del rendiconto annuale possono essere consultati e scaricati all'indirizzo 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.

Rapporto GRI 2017 – Rendiconto della sostenibilità della Posta

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 GRI) si basano sugli standard GRI 2016. Il presente rapporto è stato allestito in conformità all'opzione «Core» degli standard GRI.



Indice

Standard generali	5
102 Informazioni generali	5
Profilo dell'organizzazione	5
102-1: Nome dell'organizzazione	5
102-2: Attività, marchi, prodotti e servizi	5
102-3: Luogo della sede principale	5
102-4: Organizzazioni stabili	5
102-5: Proprietà e forma giuridica	6
102-6: Mercati serviti	6
102-7: Ordine di grandezza dell'organizzazione	6
102-8: Informazioni sull'organico e altri collaboratori	6
102-9: Catena di distribuzione	6
102-10: Cambiamenti significativi	7
102-11: Principio di prevenzione o misure precauzionali	7
102-12: Iniziative esterne	7
102-13: Rappresentanza all'interno di associazioni	7
Strategia	7
102-14: Dichiarazioni dei quadri dirigenti	7
Etica e integrità	8
102-16: Valori, linee guida, standard e norme di condotta	8
Gestione aziendale	9
102-18: Struttura di gestione	9
Coinvolgimento dei gruppi d'interesse	9
102-40: Lista dei gruppi d'interesse	9
102-41: Negoziazione delle tariffe	9
102-42: Determinazione e scelta dei gruppi d'interesse	9
102-43: Approccio nel coinvolgimento dei gruppi d'interesse	10
102-44: Temi prioritari e richieste	10
Aspetti e ambiti fondamentali stabiliti	10
102-45: Perimetro di consolidamento	10
102-46: Determinazione del contenuto del rapporto GRI e delimitazioni dei temi	11
102-47: Lista dei temi fondamentali	12
102-48: Riformulazione delle informazioni	12
102-49: Variazioni nel rendiconto	12
Profilo del rapporto GRI	12
102-50: Periodo di riferimento del rapporto GRI	12
102-51: Data dell'ultimo rapporto GRI	12
102-52: Ciclo del rapporto GRI	12
102-53: Riferimenti per domande sul rapporto GRI	12
102-54: Opzione prescelta per il rapporto GRI	13
102-55: Indice dei contenuti del rapporto GRI	13
102-56: Verifica esterna	13
103 Approccio del management	13
103-1: Spiegazione degli aspetti fondamentali e relativa delimitazione	13
103-2: L'approccio del management e suoi componenti e	
103-3: Verifica dell'approccio del management	13
Prestazione economica, valore aziendale, ripartizione del valore e presenza sul mercato	13
Comunità locali	14
Condizioni d'impiego e di lavoro, diversità (diversity) e demografia	14
Condizioni di lavoro presso i fornitori	15
Promozione della salute e tutela del lavoro	17
Contributo sociale e impegno sociale	17
Clima ed energia, inquinanti atmosferici ed emissioni acustiche	18
Compliance, protezione dei dati e delle informazioni	19

Standard specifici	21
200 Informazioni economiche	21
GRI 201: Prestazione economica	21
201-1: Valore economico conseguito direttamente e distribuito	21
201-2: Conseguenze finanziarie per effetto del cambiamento climatico; altri rischi e opportunità	21
201-3: Obbligazioni derivanti dal regime pensionistico	21
201-4: Supporto finanziario da parte del Governo	22
GRI 202: Presenza sul mercato	22
202-1: Rapporto tra retribuzioni standard d'ingresso e salario minimo locale	22
GRI 205: Lotta alla corruzione	22
205-1: Sedi aziendali che sono state sottoposte a controlli per possibili casi di corruzione	22
205-2: Informazioni e corsi di formazione sulla lotta alla corruzione	22
205-3: Casi di corruzione confermati e misure adottate	22
GRI 206: Comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza	22
206-1: Procedimento nei confronti di un comportamento lesivo delle norme sulla concorrenza, creazione di cartelli e monopoli	22
300 Informazioni ecologiche	23
GRI 302: Energia	23
302-1: Consumo energetico all'interno dell'organizzazione	23
302-2: Consumo energetico al di fuori dell'organizzazione	23
302-3: Intensità energetica	23
302-4: Riduzione del consumo energetico	23
302-5: Riduzione del fabbisogno energetico per prodotti e servizi	25
GRI 305: Emissioni	25
305-1: Emissioni dirette di gas a effetto serra (ambito 1)	25
305-2: Emissioni indirette di gas a effetto serra legate al consumo di corrente elettrica (ambito 2)	25
305-3: Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (ambito 3)	25
305-4: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra	26
305-5: Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	26
305-6: Emissioni di sostanze che impoveriscono lo strato di ozono (ODS)	26
305-7: Emissioni NO _x , SO _x e altre emissioni in atmosfera rilevanti	26
GRI 308: Valutazione dei fornitori sulla base di criteri ecologici	26
308-1: Nuovi fornitori, che sono stati valutati sulla base di criteri ecologici	26
308-2: Conseguenze negative sull'ambiente nella catena di distribuzione e misure adottate	27
400 Informazioni economico-sociali	27
GRI 401: Dati occupazionali	27
401-1: Impiegati neoassunti e fluttuazione del personale	27
401-3: Congedo parentale	27
GRI 402: Rapporto lavoratore-datore di lavoro	27
402-1: Termine minimo per la comunicazione di cambiamenti a livello di esercizio	27
GRI 403: Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	28
Sicurezza sul lavoro e protezione della salute	28
403-2: Interruzioni, infortuni e malattie	28
403-4: Temi concernenti la salute e la sicurezza, che vengono trattati nell'ambito di accordi formali con i sindacati	28
GRI 404: Formazione e perfezionamento	28
404-1: Media annua di ore dedicate alla formazione e al perfezionamento	28
404-2: Programmi finalizzati al miglioramento delle competenze dei dipendenti	29
404-3: Valutazioni del rendimento	29
GRI 405: Diversità e pari opportunità	29
405-1: Diversità all'interno degli organi direttivi e fra i dipendenti	29
405-2: Parità salariale: rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione di personale femminile e lo stipendio base e la retribuzione di personale maschile	29

GRI 406: Parità di trattamento	30
406-1: Casi di discriminazione e misure adottate	30
GRI 407: Libertà di associazione	30
407-1: Diritto alla libertà di associazione: sedi aziendali e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e a una negoziazione delle tariffe potrebbe essere messo a repentaglio	30
GRI 408: Lavoro minorile	30
408-1: Sedi aziendali e fornitori che presentano un rischio elevato di casi di lavoro minorile	30
GRI 409: Lavoro forzato e obbligato	30
409-1: Sedi aziendali e fornitori che presentano un rischio elevato di casi di lavoro forzato o obbligato	30
GRI 412: Verifica del rispetto dei diritti umani	31
412-1: Sedi aziendali presso le quali viene effettuata una verifica del rispetto dei diritti umani o una valutazione dell'impatto	31
GRI 413: Comunità locali	31
413-1: Sedi aziendali con coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni dell'impatto e programmi di incentivazione	31
413-2: Attività commerciali con notevoli ripercussioni negative concrete o potenziali sulle comunità locali	31
GRI 414: Valutazione dei fornitori in merito ai metodi di lavoro	31
414-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati sulla base di criteri sociali	31
414-2: Ripercussioni sociali negative nella catena di distribuzione	31
GRI 418: Tutela della sfera privata del cliente	32
418-1: Ricorsi fondati in relazione alla violazione della tutela e alla perdita dei dati del cliente	32
GRI 419: Compliance socio-economica	32
419-1: Mancato rispetto di leggi e prescrizioni di natura socio-economica	32

Standard generali

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. Inoltre, la Posta offre alla clientela in 1189 filiali e 968 filiali in partenariato un assortimento di prodotti di terzi, tra cui prodotti che hanno un'affinità con il marchio Posta, come articoli di cancelleria o carte regalo.

L'offerta per i clienti commerciali si compone, da un lato, di soluzioni lungo tutta la catena di creazione del valore nel settore dell'e-commerce e, dall'altro, di prodotti e servizi specifici per i quattro mercati della comunicazione, della logistica, dei servizi finanziari e del trasporto di persone.

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, perfezionate nel 2017, consentiranno un'esperienza ancora più omogenea del marchio principale e dei due sottomarchi PostFinance e AutoPostale. L'interazione sul piano contenutistico, formale e temporale degli strumenti di comunicazione produce sinergie e rende efficacemente fruibili i marchi attraverso tutti i punti di contatto.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Attività commerciale», pagine 6-11
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Marchi», pagina 10

102-3: Luogo della sede principale

La Posta Svizzera SA
Wankdorfallee 4
Casella postale
3030 Berna
Svizzera

102-4: Organizzazioni stabili

La Posta opera in 19 paesi.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Distribuzione geografica», pagine 7-10

102-5: 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 «Rapporti con le società affiliate», alle pagine 152-154 del Rapporto finanziario, sono riportate le partecipazioni.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Struttura del gruppo e degli azionisti», pagina 62

102-6: Mercati serviti

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Attività commerciale», pagine 6-11
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Sviluppo aziendale», pagine 25-52
- Rapporto finanziario 2017, tabella «Informazioni di segmento», pagine 94-97

102-7: Ordine di grandezza dell'organizzazione

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2017, tabella «Cifre degli ultimi cinque anni», pagina 71
- Rapporto di gestione 2017, tabella «Le nostre prestazioni nel 2017» e capitolo «Mercati e segmenti» nel risvolto anteriore del Rapporto di gestione
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Relazioni con le società affiliate», pagine 152-154

102-8: Informazioni sull'organico e altri collaboratori

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 102, paragrafi «Organico» e «Rapporto d'impiego»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 203, paragrafo «Posti di lavoro nelle regioni»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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 ad alto rischio (secondo la matrice rischi socio-economici ed ecologici)
ICT, servizi e prodotti	Hardware Abbigliamento Articoli promozionali e da regalo Prodotti di terzi
Cluster 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 Sostanze chimiche Fonti energetiche Mandati di costruzione a subappaltatori

Complessivamente, nell'anno in esame, il 95% dei fornitori proveniva dalla Svizzera (40'575) e il 5% dall'estero (2196 fornitori). Il volume d'acquisto è stato pari a 2947 milioni di franchi.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio «Catena di distribuzione»
- strategia degli acquisti Posta:
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

102-10: Cambiamenti significativi

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Ingressi e depennazioni di società affiliate», pagine 155-157

102-11: Principio di prevenzione o misure precauzionali

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

L'applicazione del principio di prevenzione serve 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: act Cleantech Agentur Schweiz, United Nations Global Compact, Fair Wear Foundation, Environmental Monitoring and Measurement System della International Post Corporation, WWF Climate Savers e 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

102-13: Rappresentanza all'interno di associazioni

Rimandi e documenti correlati:

- collaborazioni: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione

Strategia

102-14: Dichiarazioni dei quadri dirigenti

La vision della Posta, sviluppata e approvata dal più alto livello direttivo (essa è una dichiarazione dei massimi organi decisionali Consiglio di amministrazione e Direzione del gruppo), comprende il valore guida «sostenibile». Estratti della vision:

Collegiamo realtà fisica e digitale e creiamo nuovi standard di riferimento con i nostri prodotti e le nostre soluzioni integrate. In questo modo semplifichiamo le operazioni dei nostri clienti in un ambito complesso e li aiutiamo ad avere più tempo a disposizione.

Per i nostri clienti:

- trattiamo i nostri clienti da pari a pari
- le nostre offerte sono facilmente comprensibili e si distinguono per la semplicità d'impiego
- le nostre soluzioni integrate si traducono in relazioni fondate sulla collaborazione
- rendiamo possibile un'esperienza clienti omogenea lungo tutti i punti di contatto

Per la società:

- apportiamo un contributo determinante alla creazione di un'infrastruttura moderna in Svizzera
- consolidiamo i legami internazionali grazie alle nostre società del gruppo e alle nostre partnership
- coniughiamo successo economico con consapevolezza ecologica e responsabilità sociale

Per i nostri collaboratori:

- consideriamo l'impegno e lo spirito d'innovazione dei collaboratori importanti fonti di successo
- perseguiamo obiettivi comuni e curiamo all'interno dell'azienda Posta una collaborazione costruttiva e improntata al rispetto
- incentiviamo l'efficienza dei nostri collaboratori e offriamo condizioni di lavoro all'avanguardia e orientate al mercato

Sostenibilità:

- operiamo in maniera sostenibile, orientati al successo dell'azienda nel lungo periodo. Puntiamo a un equilibrio mirato tra operato ecologicamente sostenibile, responsabilità sociale e successo economico.

Come orientamento strategico, la Posta vuole creare valore aggiunto per la Svizzera, i clienti, i collaboratori e la proprietaria, garantendo un servizio pubblico postale di qualità e un operato redditizio e sostenibile, rafforzando la soddisfazione della clientela e l'impegno del personale e raggiungendo gli obiettivi finanziari fissati dalla Confederazione attraverso posizioni di mercato stabili. Come parametro essenziale essa definisce, tra l'altro, un valore da raggiungere per le proprie emissioni di CO₂.

L'importanza della sostenibilità è illustrata pubblicamente dalla direttrice generale nella Carta della Corporate Responsibility (CR). Inoltre, la Posta dispone di una strategia di CR incentrata sui quattro settori d'intervento ritenuti fondamentali dai gruppi d'interesse: «acquisti responsabili», «clima ed energia», «economia circolare» e corporate citizenship.

Rimandi e documenti correlati:

- Carta CR: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione
- Rapporto di gestione 2017, capitolo «Strategia e trasformazione», pagine 5-18
- Rapporto di gestione 2017, capitolo «Responsabilità», pagine 57-62
- strategia CR: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione
- codice di condotta: www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it
- Vision: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision

Etica e integrità

102-16: Valori, linee guida, standard e norme di condotta

Rimandi e documenti correlati:

- Vision: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/i-nostri-principi/vision
- codice di condotta: 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
- principi di gestione e di collaborazione:
www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsatzefuehrung.pdf
- codice sociale ed etico:
www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf

Gestione aziendale

102-18: Struttura di gestione

La Direzione del gruppo è composta dalla direttrice generale e da altri sette membri, tutti nominati dal Consiglio di amministrazione e responsabili della gestione operativa dell'unità loro assegnata. La direttrice generale rappresenta la Direzione del gruppo di fronte al Consiglio di amministrazione. Il Consiglio di amministrazione deve garantire al Consiglio federale che la Posta e le società del gruppo siano gestite in modo unitario. La holding rappresenta l'intero gruppo di fronte alla proprietaria e risponde dell'adempimento dell'obbligo di fornitura del servizio di base; per assolvere tale impegno è autorizzata ad avvalersi della collaborazione di società del gruppo.

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto finanziario 2017, capitolo «Corporate Governance», pagine 61-73

Coinvolgimento dei gruppi d'interesse

102-40: Lista dei gruppi d'interesse

Per migliorare la qualità e la forza espressiva della comunicazione relativa alla Corporate Responsibility, la Posta si adopera per coinvolgere direttamente o indirettamente i principali gruppi d'interesse nel processo della rendicontazione e della comunicazione. Il coinvolgimento avviene regolarmente sia mediante un sondaggio standardizzato tra i gruppi d'interesse sia tramite la partecipazione e la collaborazione all'interno delle organizzazioni, istituzioni e iniziative citate al punto 102-13. La Posta tiene conto dei principali gruppi d'interesse nella scelta delle cifre da presentare, nella definizione dell'ambito di validità delle affermazioni e della forma del rapporto. In tal modo vuole assicurarsi che sia la forma sia il contenuto del rapporto siano in linea con le attese dei suoi interlocutori.

La Posta ha coinvolto nel dialogo i seguenti gruppi d'interesse (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: Negoziazione delle tariffe

I collaboratori impiegati con un contratto collettivo di lavoro rientrano, senza alcuna eccezione, negli accordi collettivi.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 102, paragrafo «Rapporti d'impiego»

102-42: Determinazione e scelta dei gruppi d'interesse

Fra i principi che regolano questa scelta figuravano 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 con il mondo politico 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 determinati temi di rilievo, intrattenendo con loro un dialogo costante. Il confronto avviene nell'ambito di colloqui personali o tramite piattaforme informative 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 occuperà di assumere il ruolo di interlocutore diretto dei media e della politica. Nel 2017, nell'ambito dello sviluppo di Rete-Postale, sono stati organizzati complessivamente 130 eventi informativi nei comuni. Nell'ambito di questi eventi, la popolazione ha la possibilità di esprimere i propri bisogni dal punto di vista del cliente e del lavoratore, bisogni che la Posta provvede poi ad approfondire ulteriormente.

Il coinvolgimento dei gruppi d'interesse avviene, tra l'altro, 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 prioritari e richieste

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
- posizioni ufficiali della Posta: www.post.ch/it/chi-siamo/temi/posizioni-ufficiali

Aspetti e ambiti fondamentali stabiliti

102-45: Perimetro di consolidamento

L'ambito di rendicontazione del presente rapporto GRI comprende La Posta Svizzera SA (Posta CH SA e AutoPostale SA). Ne è esclusa PostFinance SA. Tuttavia, la maggior parte delle cifre sono state rilevate per l'intera holding La Posta Svizzera SA, includendo dunque anche PostFinance SA.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Relazioni con le società affiliate», pagine 152-154
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Chiusura annuale gruppo», pagine 75-80 (basi dell'allestimento dei conti)

102-46: Determinazione del contenuto del rapporto GRI e delimitazioni dei temi

Nel 2015 la Posta ha creato una matrice di rilevanza per Posta CH SA e AutoPostale SA. Sono state condotte nel complesso dieci interviste esterne con clienti privati e commerciali, uffici federali, partiti, sindacati e organizzazioni ONG e con due gruppi target. Internamente sono state intervistate circa 35 persone, compresi quattro membri della Direzione del gruppo. I dialoghi svolti con i vari gruppi d'interesse hanno fornito input utili per determinare i contenuti della comunicazione e del rapporto GRI nonché per definire i gruppi target (gruppi d'interesse) del rapporto GRI. Il presente rapporto GRI poggia su questa matrice di rilevanza.

Ai fini del presente rapporto GRI sono ritenuti fondamentali gli aspetti legati ai tre settori principali. 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 sociali e Governance, temi classificati come rilevanti da fonti esterne. Un'altra fonte relativa a casi eventualmente già noti è, ad esempio, la banca dati RepRisk. Negli ultimi anni l'indice di rischio RepRisk della Posta è stato generalmente basso. Di conseguenza, la Posta si colloca nel confronto con altri paesi e per lo stesso settore di attività al terzo posto con il rating A.

102-47: Lista dei temi fondamentali

Temi fondamentali della Posta	Aspetti GRI
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, libertà di associazione e diritto ai negoziati collettivi, verifica del rispetto dei diritti umani
Condizioni di lavoro presso i fornitori	Valutazione dei fornitori in merito a metodi di lavoro, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligato, valutazione dei fornitori in merito a diritti umani, valutazione dei fornitori in merito a ripercussioni sociali
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 allo sviluppo 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: Riformulazione delle informazioni

La nuova presentazione delle informazioni nel presente rapporto riflette il passaggio da GRI G4 agli standard GRI. Per il resto, non vi sono altre variazioni nel confronto con il Rapporto di gestione integrato dell'anno precedente.

102-49: Variazioni nel rendiconto

Avendo scelto di concentrarsi su determinati aspetti, il rendiconto di quest'anno presenta come essenziali gli aspetti legati ai tre principali settori indicati in alto a destra nella matrice di rilevanza.

Profilo del rapporto GRI

102-50: Periodo di riferimento del rapporto GRI

Il contenuto del presente rapporto GRI si riferisce all'anno d'esercizio 2017 (che va dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017).

102-51: Data dell'ultimo rapporto GRI

L'ultimo Rapporto di gestione integrato si riferisce all'anno d'esercizio 2016 ed è stato pubblicato il 9 marzo 2017.

102-52: Ciclo del rapporto GRI

Annuale

102-53: Dati contatto in caso di domande relative al rapporto GRI

E-mail: 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 GRI

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

102-55: Indice dei contenuti del rapporto GRI

Si veda l'indice dei contenuti del rapporto GRI nella versione online che fa fede del presente rapporto alla pagina 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

103 Approccio del management

Il capitolo «Approccio del management» illustra più da vicino i temi di rilievo per l'azienda e le modalità con cui vengono trattati e portati avanti, mostrando e valutando al contempo possibili ripercussioni.

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 rappresentati nella matrice di rilevanza di Posta CH SA e AutoPostale SA (cfr. punto 102-46).

Aspetti fondamentali che possono avere delle 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 allo sviluppo 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 su questi temi la Posta ha rafforzato il proprio impegno a favore della sostenibilità in modo indiretto nell'ambito delle possibilità.

103-2: L'approccio del management e suoi componenti e

103-3: Verifica dell'approccio del management

Prestazione economica, valore aziendale, ripartizione del valore

La Posta affronta le sfide insite nel contesto in cui opera per gli anni che vanno dal 2017 al 2020 mettendo in campo una strategia della 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, la Posta lavora al raggiungimento dei valori da raggiungere stabiliti (obiettivi strategici della Posta). All'interno di sette poli di crescita e sviluppo, l'azienda 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

La Svizzera può contare su un servizio universale efficiente, dotato di 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 2017, capitolo «Strategia della trasformazione», pagine 16-22
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Altri risultati significativi non finanziari», pagine 45-52
- panoramica sullo sponsoring: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/sponsoring?shortcut=sponsoring
- strategia CR: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione
- lavoro e carriera, posti di apprendistato:
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 oltre 18'000 posti di lavoro nel recapito, nelle filiali, nei centri logistici e nei centri pacchi, negli Operation Center di PostFinance e nella consulenza alla clientela. Posti di lavoro per i quali, verrebbe da dire, è in atto una sorta di concentrazione da un punto di vista economico-aziendale. Tuttavia la Posta intende farsi carico della propria responsabilità politica a livello regionale e per questo motivo crea posti di lavoro in aree periferiche, contribuendo così a creare un equilibrio fra la città e la campagna e tra le regioni economicamente forti e quelle più depresse.

A fronte di ristrutturazioni importanti e dello sviluppo della rete di punti di accesso vicina ai clienti, la Posta coinvolge per tempo e in maniera intensiva gruppi d'interesse rappresentativi. Per ottemperare a tale proposito la Posta 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.

La Posta crea condizioni quadro che consentono ai propri collaboratori di conciliare in maniera responsabile i diversi ambiti della vita. 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. Circa 21'600 collaboratori lavorano a tempo parziale e circa 8500 usufruiscono ogni anno di una postazione di telelavoro; a questi si aggiungono anche coloro che sfruttano opportunità di job sharing. 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. Coerentemente con questa politica del personale, la Posta mette a concorso posizioni quadro con un grado di occupazione dall'80 fino al 100%. Attualmente, quasi la metà del personale lavora a tempo parziale ovvero con un grado di occupazione inferiore al 90%. Tra questi il numero degli uomini è in aumento.

Tutti i dipendenti ricevono, insieme 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.

Per via del partenariato sociale, la Posta è tenuta a negoziare con i sindacati contraenti syndicom e transfair le condizioni quadro che regolano il rapporto tra azienda e lavoratori. Il rapporto di collaborazione tra unioni dei lavoratori e degli imprenditori consente di mettere in atto delle soluzioni consensuali in grado di garantire in ampia misura la pace del lavoro. 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 dieci contratti collettivi di lavoro (CCL). In collaborazione con le parti sociali, la Posta persegue costantemente soluzioni orientate al futuro nell'interesse dei clienti, dei collaboratori e dell'azienda. In questi ultimi due anni una parte consistente dei contratti collettivi di lavoro è stata rinegoziata ed è entrata in vigore.

Rimandi e documenti correlati:

- politica del personale della Posta:
www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/personalpolitik.pdf?la=it
- condizioni d'impiego 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
- contratto collettivo di lavoro Posta:
www.post.ch/-/media/post/gav/gesamtarbeitsvertrag-postch-ag.pdf?la=it
- codice sociale ed etico:
www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf
- codice di condotta: www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it
- Rapporto di gestione 2017, capitolo «Personale», pagine 53-56

Condizioni di lavoro presso i fornitori

Gli acquisti responsabili rientrano nei quattro settori d'intervento della strategia di Corporate Responsibility 2017-2020, come tale riveste presso la Posta una grande importanza e rientra nella sfera di competenza dell'organizzazione acquisti. La sostenibilità è profondamente radicata nella strategia degli acquisti in quanto è uno dei cinque orientamenti strategici e rientra nella 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, giocano 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. Per effetto della trasformazione 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.

Oltre il 95% dei fornitori ha già sottoscritto il codice sociale ed etico della Posta o può esibire un proprio codice di ampia portata. Questo codice 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 i dati di contatto della Fair Wear Foundation in caso di lamentele. I fornitori sono tenuti ad appendere in loco il codice sociale ed etico in più lingue.

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 d'acquisto per ciascuna categoria merceologica. Inoltre, sono stati formulati criteri di sostenibilità che dal 2017 sono stati recepiti in tutte le gare d'appalto pubbliche.

Dal 2017 la Posta punta su EcoVadis, un'organizzazione indipendente all'interno della quale i fornitori devono prendere posizione in merito alle pratiche aziendali adottate a livello sociale ed ecologico e sulle quali poi 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. I primi fornitori sono stati valutati nel corso del 2017, ma si punta a valutare entro il 2020 i circa 300 più importanti fornitori a livello strategico. 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 per una politica d'acquisto responsabile, la Posta ha adottato misure incisive in tale ambito: nel 2012, infatti, è stata la prima grande azienda svizzera a diventare membro dell'organizzazione mondiale Fair Wear Foundation (FWF). Ogni anno a partire 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 in modo sostenibile gli standard sociali presso i propri fornitori di capi d'abbigliamento, sensibilizzando notevolmente sia il management sia i dipendenti in merito alle pratiche di lavoro in linea con il codice FWF. Nei paesi ad alto rischio come Cina e Bulgaria, che rappresentano il 27% del volume d'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 d'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. Better Work, un programma condiviso dell'International Labour Organization (ILO) e dell'International Finance Corporation (IFC) svolge invece controlli e corsi di formazione in Giordania. Questi rappresentano l'8% del volume d'acquisto.

Inoltre dal 2016, nell'ambito di audit svolti nel settore dei trasporti, viene verificato il rispetto di criteri sociali ed ecologici e nel 2017 tutti gli hotel in cui si svolgono seminari della Posta e che hanno firmato un contratto, sono stati intervistati in merito a criteri di sostenibilità e sensibilizzati in tal senso.

Internamente, la Posta ha in programma nel 2018 di svolgere ampie formazioni al fine di sensibilizzare l'organizzazione acquisti e inserire sistematicamente i criteri di sostenibilità negli accordi annuali sugli obiettivi.

Efficacia e risultati

I fornitori che rientrano in categorie merceologiche rilevanti hanno sottoscritto il codice sociale ed etico della Posta. Una politica di acquisto sostenibile 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.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2017: strategia di Corporate Responsibility, settore d'intervento Acquisti, pagina 58
- codice sociale ed etico:
www.post.ch/-/media/post/beschaffung/dokumente/sozial-ethik-kodex.pdf
- strategia degli acquisti: www.posta.ch/acquistigruppo/documenti/strategia-degli-acquisti.pdf
- acquisti responsabili:
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

Promozione della salute e tutela del lavoro

Nell'ottica di offrire a tutti i dipendenti della Posta posti di lavoro sani e sicuri, per le società del gruppo Posta CH SA, AutoPostale SA e PostFinance SA, nel 2011 è stata elaborata una soluzione per gruppi di aziende certificata dalla Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL), che consentisse l'applicazione della disposizione di servizio CFSL n. 6508 e di tutte le disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute. Questa soluzione per gruppi di aziende certificata dalla CFSL è vincolante per tutte le unità del gruppo. Viene aggiornata e rielaborata costantemente e concordata nei singoli punti con i sindacati. Sulla base dei principi corrispondenti, in tutte le unità del gruppo sono stati elaborati dei sistemi concreti di sicurezza sul lavoro tenendo conto dei rispettivi rischi e pericoli, sistemi che vengono gestiti, sviluppati e attuati in loco da specialisti della sicurezza appositamente formati.

Dieci volte all'anno si riunisce una commissione di sicurezza e un gruppo di lavoro Sicurezza sul lavoro/Protezione della salute. Durante questi incontri vengono discussi e portati avanti aspetti fondamentali riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori. La funzionalità della soluzione per gruppi di aziende è garantita mediante audit di sistema svolti ogni anno all'interno delle unità e approfonditi audit di sicurezza che specialisti della sicurezza tengono presso le singole sedi. Qui, all'occorrenza, si individuano anche rischi tematici. Inoltre, nel 2016 l'intero sistema di sicurezza è stato sottoposto a una verifica globale da parte dall'organo di revisione interna. Il risultato è stato molto soddisfacente. Completano le summenzionate misure, controlli esterni effettuati da ispettori del lavoro e dall'Istituto svizzero di assicurazione contro gli infortuni Suva, che possono svolgersi anche senza preavviso.

Le cifre riguardanti gli infortuni e le malattie vengono valutati mensilmente. Un rapporto consolidato del gruppo informa, con cadenza annuale, in merito alle cifre relative agli infortuni corredate da una puntuale interpretazione ed eventuali misure. Ogni sistema per la sicurezza sul lavoro prevede corsi di formazione completa per il personale. Per la formazione di specialisti, collaboratori e superiori la Posta punta in futuro anche sulla realtà virtuale con cui poter adattare, in modo rapido e flessibile, i contenuti della formazione alle nuove esigenze.

Efficacia e risultati

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 almeno una volta all'anno. I risultati vengono presentati nell'ambito del programma di sicurezza. In seguito all'introduzione della soluzione per gruppi di aziende si è registrato un calo significativo del numero di infortuni professionali. Sebbene le cadute e gli inciampi siano in assoluto la causa più frequente di infortunio, mirate misure di sensibilizzazione stanno fornendo i risultati auspicati. Sulla base di una verifica approfondita e indipendente sull'attuazione del sistema per la sicurezza sul lavoro condotta dalla Promozione Salute Svizzera, nel 2017 la Posta ha ottenuto per la terza volta consecutiva il marchio «Friendly Work Space».

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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
- www.friendlyworkspace.ch/it/

Contributo sociale e impegno sociale

Dal 1° gennaio 2004 la Posta dispone di un mandato infrastrutturale che è stato recepito anche dalla Legge sulle poste del 17 dicembre 2010. La Posta è tenuta a gestire una rete capillare di filiali. La filiale che offre il servizio universale deve poter essere raggiungibile a una distanza ragionevole, ossia nell'arco di 20 minuti per il 90% della popolazione. In tale contesto è determinante la possibilità di raggiungere la filiale con i mezzi pubblici o a piedi. La stessa disposizione si applica ai servizi legati al traffico dei pagamenti che devono poter essere raggiungibili nell'arco di 30 minuti.

In base all'articolo 34 dell'Ordinanza sulle poste, la Posta è tenuta in caso di trasferimento o chiusura di una filiale a coinvolgere la collettività interessata nelle modalità descritte più avanti. 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.

Nell'ambito della strategia di Corporate Responsibility della Posta, gli impegni economico-sociali sono integrati nel settore d'intervento «Corporate citizenship». Per attività di questo tipo, l'azienda investe in modo mirato una parte delle proprie risorse al servizio di temi sociali e di pubblica utilità. Un programma quadro elaborato nel 2017 contribuisce a far sì che i diversi impegni siano integrati e coordinati in modo omogeneo. In questo modo e tenendo conto delle competenze di base della Posta, è possibile sfruttare al meglio il potenziale d'efficacia di questi impegni sociali.

Efficacia e risultati

La Posta vanta una lunga tradizione sul fronte degli impegni sociali, fornendo, tra l'altro, prestazioni logistiche gratuite per la campagna di distribuzione «2 x Natale» della Croce Rossa Svizzera e consegnando doni natalizi alle persone in condizioni disagiate. La Posta si impegna anche in ambito culturale, acquistando le opere di artisti svizzeri per la propria collezione d'arte. Le fondazioni e i progetti a sfondo sociale, storico e culturale o incentrati sul lavoro giovanile vengono promossi dalla Posta mediante fondi filatelici o con l'emissione di francobolli con supplemento. Tutto ciò contribuisce a una migliore visibilità degli sforzi messi in campo e alla percezione della Posta come datore di lavoro apprezzato.

Rimandi e documenti correlati:

- posizione ufficiale della Posta «La nuova legislazione postale»: 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
- strategia CR: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione

Clima ed energia, inquinanti atmosferici ed emissioni acustiche

Gli obiettivi energetici e sul clima derivano dalla strategia, dagli orientamenti e dagli obiettivi fissati. A livello di gruppo, la sezione Corporate Responsibility (CR) è responsabile della gestione della sostenibilità ecologica, che si traduce nel coordinamento e nell'attuazione della strategia CR del gruppo per quanto riguarda i settori d'intervento clima ed energia. In collaborazione con la commissione tecnica Sostenibilità e specifici gruppi tecnici si elaborano e si attuano misure coerenti con la strategia CR, verificandone anche la reale efficacia. Della commissione tecnica Sostenibilità fanno parte membri della direzione di ciascuna unità operativa e di funzione, mentre del gruppo tecnico Clima ed energia fanno parte membri di ciascuna unità del gruppo con mansioni operative.

Le unità possono inoltrare alla commissione della Direzione del gruppo Innovazioni, nuove attività 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 CO₂ viene reinvestito con destinazione vincolata nella tutela del clima. Nel 2016 è stata anche creata la rete degli ambasciatori e delle ambasciatrici della sostenibilità, all'interno della quale vengono proposti, discussi e avviati 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. Inoltre, 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 CO₂ 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 CO₂, le seguenti priorità: sufficienza, efficienza, sostituzione (di fonti energetiche fossili), compensazione delle emissioni di CO₂.

Nella strategia di Corporate Responsibility 2017-2020 è stato definito l'obiettivo del gruppo «aumento dell'efficienza delle emissioni di CO₂ del 25% entro il 2020 (anno di riferimento 2010)», il cui raggiungimento sta facendo progressi.

Per la seconda volta consecutiva la Posta ha ottenuto il Gold Award nell'ambito dell'«IPC Environmental Measurement and Monitoring System» per la gestione strategica e l'attuazione operativa nel settore d'intervento clima ed energia. Nel 2017 ha nuovamente migliorato il proprio score relativo alla Carbon Management Proficiency, collocandosi nella rosa delle migliori aziende postali del mondo.

Nel rating CDP Supply Chain relativo al 2017 la Posta ha ottenuto al terzo posto lo status «B». Solo il 6% di tutte le aziende intervistate ha ottenuto questo status. 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 2017, capitolo «Responsabilità», pagine 57-62
- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Strategia della trasformazione», pagine 16-22
- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 305
- ambiente e protezione del clima:
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. Questo tema è stato accorpato e organizzato nell'ambito di una propria commissione tecnica che riferisce alla Direzione del gruppo e 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 deriva da un'analisi completa dei rischi legati alla violazione di norme di obbligo e divieto che viene svolta periodicamente. Ad oggi, il portafoglio comprende i temi protezione dei dati e delle informazioni, lotta alla corruzione, diritto in materia di acquisti pubblici, diritto in materia di cartelli e diritto postale. Per ogni tema del portafoglio di compliance vengono elaborati dei programmi, in cui vengono definite le misure necessarie per ogni tema, al fine di minimizzare in via preventiva 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. Periodicamente viene verificata l'efficacia dei programmi di compliance, procedendo a una loro eventuale modifica.

Dopo aver introdotto con buon esito il sistema di compliance rielaborato nel 2017, il monitoraggio avviene attualmente in un confronto continuo con tutte le unità interessate e nell'attuazione dei processi. Per il futuro è stato proposto di svolgere audit periodici trasversali a tutte le unità del gruppo. 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.

Formazioni e-learning complete e ricorrenti, compreso il controllo degli obiettivi didattici sul tema compliance per i quadri, vengono già svolte e sono obbligatorie. Inoltre, il sistema di compliance è completamente documentato su intranet ed è accessibile a tutti i collaboratori. Con cadenza semestrale, la Direzione del gruppo e il Consiglio di amministrazione vengono informati sull'avanzamento delle attività tramite un rapporto sullo stato. Tutti i collaboratori e i clienti hanno la possibilità di segnalare eventuali infrazioni in forma anonima.

Presso la Posta assume un'importanza particolare la tutela dei dati dei clienti, dei fornitori e dei collaboratori. Per questa ragione essa dispone di un'organizzazione a tutto tondo per la tutela dei dati, in grado di garantire il rispetto delle leggi rilevanti e delle disposizioni interne. In conformità alla Legge federale sulla protezione dei dati, la Posta ha nominato una persona responsabile aziendale della protezione dei dati, con l'incarico di emanare prescrizioni in materia di protezione dei dati, controllarne il rispetto collaborando con gli incaricati della protezione dei dati delle unità e suggerire misure di miglioramento.

Efficacia e risultati

L'efficacia del sistema di gestione della compliance è verificata regolarmente e, laddove necessario, modificata. Nel 2017 non è stato avviato alcun procedimento nei confronti della Posta per violazione della protezione dei dati.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2017, paragrafo «Compliance», pagina 56
- factsheet Compliance: www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/responsabilita/la-nostra-aspirazione
- centro di segnalazione anonima della Posta: www.postacoraggio.ch
- codice di condotta: www.post.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=it

Standard specifici

200 Informazioni economiche

Le informazioni di natura economica riguardano aspetti finanziari, prestazioni e rischi, dati di mercato e informazioni sulla lotta alla corruzione e sulla concorrenza.

GRI 201: Prestazioni economiche

201-1: Valore economico conseguito direttamente e distribuito

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 201, paragrafi «Risultato finanziario» e «Distribuzione del valore aggiunto»

201-2: Conseguenze finanziarie per effetto del cambiamento climatico; altri rischi e opportunità

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. 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 sulla 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 di gestione 2017, capitolo «Responsabilità», pagine 57-62

201-3: Obbligazioni derivanti dal regime pensionistico

La Cassa pensioni (CP) Posta, ossia l'istituto di previdenza del gruppo, assicura 43'600 collaboratori della Posta in Svizzera e versa ogni anno rendite per 740 milioni di franchi a 29'600 beneficiari. Alla fine del 2017 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 2017, capitolo «Previdenza del personale», pagina 99

– Rapporto finanziario 2017, capitolo «Situazione di copertura», pagina 103

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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/it/1485/PKPostVSR-de-def-20130528.pdf

201-4: Supporto finanziario da parte del Governo

Rimandi e documenti correlati:

– Rapporto finanziario 2017, capitolo «Indennità statali», pagina 95

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 95% dei collaboratori è impiegato con un rapporto di lavoro in conformità all' art. 319 segg. OR e sulla base di un contratto collettivo di lavoro che prevede fasce salariali vincolanti per ciascun livello. Di conseguenza, i sessi devono ricevere parità di trattamento e i collaboratori non possono essere impiegati con un salario inferiore a quello minimo applicabile. Per via del partenariato sociale, la Posta è tenuta a negoziare con i sindacati contraenti syndicom e transfair le condizioni quadro che regolano il rapporto tra azienda e lavoratori.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 102, paragrafo «Rapporti d'impiego»

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 202

GRI 205: Lotta alla corruzione

205-1: Sedi aziendali che sono state sottoposte a controlli per possibili casi di 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.

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

La Posta dispone di un regolamento vincolante per quanto riguarda l'accettazione e la devoluzione 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. La decisione è quindi oggetto di ricorso da parte della Posta dinanzi al Tribunale amministrativo federale. Un ulteriore procedimento è stato sospeso senza conseguenze nel 2017.

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

300 Informazioni ecologiche

Le informazioni ecologiche contengono dati relativi al fabbisogno energetico, alle emissioni prodotte e agli aspetti ecologici nella catena di distribuzione.

GRI 302: Energia

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

La Posta utilizza sostanzialmente energia acquistata da produzione di terzi. Nell'anno in esame il consumo energetico si è ridotto del 4%, attestandosi a 887 gigawattora, dove i carburanti con il 74% costituiscono la percentuale più alta, seguiti dalla corrente elettrica con il 17% e dai combustibili con il 9%.

La percentuale di fonti energetiche rinnovabili si attesta, nel caso dei carburanti e dei combustibili, al 19,6%, in quanto l'intera flotta di veicoli a due e tre ruote utilizzati nel recapito sono azionati da corrente elettrica prodotta da fonti rinnovabili e tutti i veicoli a gas utilizzati nel recapito sono azionati al 100% da biogas. Già dal 2008 la corrente elettrica proviene da fonti energetiche rinnovabili certificate, mentre dal 2016 il 10% di questa corrente consiste in energia ecologica di alto valore, certificata «naturemade star», prodotta da una turbina eolica sul Mont Crosin nel Giura svizzero e da varie fattorie, piccole imprese e piccole centrali idroelettriche ecologiche sparse in tutta la Svizzera. Il restante 90% di questa corrente è totalmente certificata «naturemade basic».

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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 567 gigawattora, registrando così una riduzione del 3%.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 302

302-3: Intensità energetica

Dal 2006 è stato possibile incrementare l'efficienza energetica (l'inverso dell'intensità energetica) del 29,6%. 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 2017, 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 CO₂ 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». Nel 2017, infatti, sono stati investiti oltre 2 milioni di franchi in misure concrete quali autobus ibridi ed elettrici, furgoni elettrici, 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 voci 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 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, tenendo conto degli standard MINERGIE, MINERGIE-ECO o DGNB. 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 l'attuale rendimento di questi impianti fotovoltaici. Altri dodici impianti sono in fase di pianificazione entro il 2020.
- 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 di 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 autarticolato e anno.
- Ottimizzazione dell'impiego veicoli e dei percorsi.
- Impiego di veicoli dotati di sistemi di trazione alternativi. Già oggi il 45% circa del parco veicoli in circolazione è dotato di sistemi di trazione alternativi quali motori elettrici o a biogas. L'intero parco veicoli elettrici è alimentato da corrente ecologica prodotta al 100% in Svizzera da piccole centrali idroelettriche, impianti a biomassa, impianti fotovoltaici o turbine eoliche.
- Formazione dei conducenti alla tecnica di guida a risparmio energetico «Eco-Drive».
- Usufruendo 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 il nostro personale utilizza 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 1000 bici ed e-bike di PubliBike.

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

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

- 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.
- Presso la Posta è possibile consegnare vecchi elettrodomestici e le capsule di caffè Nespresso usate, che vengono poi smaltiti a norma di legge.
- 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.
- 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.

GRI 305: Emissioni

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

Le emissioni dirette di CO₂ ammontano a 188'245 tonnellate, che corrisponde a una riduzione del 2%. In questo quadro i carburanti rappresentano, con il 93,1% di emissioni, la principale fonte di CO₂, seguiti dai combustibili con il 5,5% e dalle emissioni volatili con l'1,4%.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 305

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

Le emissioni indirette di CO₂ legate al consumo di corrente elettrica sono state pari a 20'123 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 2017, foglio 305

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

Le altre emissioni indirette di CO₂ 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 228'182 tonnellate, che corrisponde all'incirca alla somma delle emissioni dell'ambito 1 e 2.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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 2017 è stato possibile migliorare del 19% le emissioni di CO₂ 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 2017, 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 CO₂ 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». Nel 2017, infatti, sono stati investiti oltre 2 milioni di franchi in misure concrete quali autobus ibridi ed elettrici, furgoni elettrici, 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 CO₂ 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 2017, 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 NO_x, SO_x 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 2017, 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 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 48 fornitori. Ad oggi, i risultati provvisori si attestano con grande soddisfazione al di sopra del benchmark di EcoVadis.

Non sono note ripercussioni negative importanti e concrete 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

Le informazioni economico-sociali comprendono sia informazioni relative ai dati occupazionali, alle condizioni d'impiego e di lavoro, alla formazione e perfezionamento e alla diversità, sia informazioni relative alla compliance e alle condizioni di lavoro presso i fornitori.

GRI 401: Dati occupazionali

401-1: Impiegati neoassunti e fluttuazione del personale

Non viene effettuata una ripartizione per fasce di età, sesso e regione in quanto la Posta ritiene questo grado di dettaglio irrilevante: la Posta fornisce un rendiconto sulla «regione Svizzera» nel suo complesso. Non vengono rese note le ripartizioni per sesso e fasce di età.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 401, paragrafo «Fluttuazioni del personale e partenze»

401-3: Congedo parentale

In linea generale, tutti i collaboratori hanno diritto al congedo parentale al momento della nascita o dell'adozione di un figlio. Allo scadere dei termini stabiliti da contratto possono rientrare al loro posto di lavoro.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, 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

Per via del partenariato sociale, la Posta è tenuta a negoziare con i sindacati syndicom e transfair le condizioni quadro che regolano il rapporto tra azienda e lavoratori. 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 dieci contratti collettivi di lavoro (CCL).

In collaborazione con le parti sociali, la Posta persegue costantemente soluzioni orientate al futuro nell'interesse dei clienti, dei collaboratori e dell'azienda. In questi ultimi due anni una parte consistente dei contratti collettivi di lavoro è stata rinegoziata ed è entrata in vigore. I termini minimi per la comunicazione di cambiamenti a livello di esercizio sono stabiliti dal Codice delle obbligazioni.

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. È anche possibile creare delle commissioni del personale presso sedi che hanno meno di 50 dipendenti. Commissioni del personale di questo tipo sono presenti in oltre 50 sedi sparse su 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. All'interno delle commissioni del personale è rappresentato circa il 25% dei dipendenti.

Rimandi e documenti correlati:

– cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 403

403-2: Interruzioni, infortuni e malattie: 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 e sintetizzate nel rendiconto annuale. In seguito all'introduzione della soluzione per gruppi di aziende si è registrato un calo significativo del numero di infortuni professionali. 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. 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 2017, foglio 403

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

Una soluzione per gruppi di aziende funge da guida e da strumento di attuazione per le diverse unità della Posta al fine di garantire i requisiti in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute. In questo modo si vuole ridurre sistematicamente il numero degli infortuni e delle malattie legati al lavoro. I temi della sicurezza sul lavoro e protezione della salute sono istituzionalizzati all'interno di una direttiva che si applica a tutto il gruppo. Questa soluzione per gruppi di aziende è stata discussa con rappresentanti dei sindacati al momento della sua introduzione nel 2011 e della sua riorganizzazione avvenuta nel 2014 e, dalla sua ricertificazione avvenuta nel 2017, questo si ripete una volta all'anno. Per il resto, i temi concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute vengono discussi con i sindacati 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, Post-Logistics e RetePostale.

GRI 404: Formazione e perfezionamento

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

Nel 2017, presso la Posta, complessivamente 2106 apprendisti hanno seguito una formazione in 15 professioni, ossia il 5,7% dell'organico di tutta la Svizzera. La Posta figura quindi tra le principali aziende di formazione del paese. Nel 2017, ben 750 tra apprendisti e apprendiste hanno concluso con successo la loro formazione professionale di base. La percentuale di successo agli esami finali di tirocinio è stata del 98,6%, mentre tre su cinque dei neo professionisti hanno mantenuto un'occupazione presso la Posta. Nell'ambito dei propri programmi Trainee, l'azienda ha inoltre consentito a 25 neolaureati di entrare nel mondo del lavoro. All'inizio dell'apprendistato per l'anno 2018, la Posta ha introdotto la nuova figura professionale di operatrice / operatore ICT.

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.

Non sono ancora disponibili dati precisi sul numero di ore dedicate alla formazione e al perfezionamento di tutti i collaboratori, in quanto le informazioni sulle attività di formazione sono al momento incomplete e vengono gestite in numerosi sistemi differenti.

Rimandi e documenti correlati:

- www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2017/la-posta-si-impegna-a-favore-della-formazione-di-base
- <https://apprendistato.post.ch/it>
- www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/innovazione/postventure?shortcut=postventure

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

I collaboratori hanno la possibilità di rivolgersi 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. Per effetto della trasformazione digitale cambiano anche i requisiti delle competenze richieste ai collaboratori. Al fine di preparare le collaboratrici e i collaboratori a questo cambiamento e di accompagnarli nel processo di trasformazione in atto, la Posta ha creato un gruppo di lavoro che ha il compito di coordinare e avviare le misure necessarie finalizzate allo sviluppo delle competenze digitali.

Rimandi e documenti correlati:

- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 404, paragrafo «Centro carriera»

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 retribuito con salario mensile viene svolto ogni anno un colloquio finalizzato alla valutazione del rendimento e allo sviluppo del collaboratore. Sono esclusi i collaboratori assunti con contratti collettivi di lavoro che prevedono un grado di occupazione inferiore al 20-40%.

Una volta all'anno viene svolto un colloquio con i collaboratori di ogni livello, che è obbligatorio per i superiori. Il 66% circa di tutti i collaboratori sostiene un colloquio per l'accordo sugli obiettivi (circa 41'000 collaboratori). Tutti gli altri collaboratori sostengono un cosiddetto colloquio di gestione per via del loro grado di occupazione ridotto. I collaboratori neoassunti sostengono un colloquio durante il periodo di prova.

GRI 405: Diversità e pari opportunità

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

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto finanziario 2017, capitolo «Corporate Governance», pagine 61-73
- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 102, paragrafo «Distribuzione per genere»
- cifre relative al Rapporto di gestione 2017, foglio 405

405-2: Parità salariale: rapporto tra lo stipendio base e la retribuzione di personale femminile e lo stipendio base e la retribuzione di personale maschile

Nel 2017 la Posta ha condotto un'analisi approfondita sulla parità di salario, partecipando in modo proficuo al dialogo su questo tema. Al momento dell'allestimento del presente rapporto GRI, i risultati di questa analisi non erano ancora disponibili.

GRI 406: Parità di trattamento

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 consegnato, unitamente al contratto di lavoro, il Codice di condotta Posta. In diverse unità organizzative, la Consulenza sociale ha tenuto corsi di formazione su rapporti improntati al rispetto, sul mobbing e sulle molestie sessuali.

Nell'anno in corso, oltre 70 collaboratori si sono rivolti al Servizio sociale Posta a causa di tensioni sul posto di lavoro. Per poter chiarire i conflitti esistenti sono stati svolti dei colloqui, audit o mediazioni orientati a una soluzione con le persone interessate.

Complessivamente sono pervenute alla Consulenza sociale otto ricorsi concreti contro colleghi e colleghe di lavoro. Sulla base di approfonditi accertamenti sono state avviate misure concrete e, laddove necessario, si sono cercate soluzioni consensuali.

GRI 407: Libertà di associazione

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

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, l'85% dei capi viene prodotto in Europa e tutti i fornitori si impegnano a garantire la libertà di associazione. Il 15% della produzione avviene in Cina, paese in cui in generale non vige libertà di associazione. Presso i fornitori cinesi della Posta sono stati nominati dei rappresentanti interni dei lavoratori. Nel 2018 la produzione in Cina sarà tuttavia notevolmente ridimensionata.

GRI 408: Lavoro minorile

408-1: Sedi 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 e obbligato

409-1: Sedi 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'Information Technology. 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: Sedi aziendali presso le 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: Sedi 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.

Rimandi e documenti correlati:

- Rapporto di gestione 2017, capitolo «Sviluppo aziendale della rete postale», pagine 37-40
- www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/comunicati-stampa/2016/la-posta-sviluppa-la-rete-del-futuro
- www.post.ch/it/chi-siamo/azienda/media/cambiamenti-nella-rete-postale
- www.post.ch/it/chi-siamo/temi/la-rete-postale-del-futuro

GRI 414: Valutazione dei fornitori per quanto riguarda metodi di lavoro

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

Nell'ambito di EcoVadis, entro il 2020 i 300 fornitori più importanti sul piano strategico saranno valutati sulla base di criteri sociali.

Non sono note ripercussioni negative importanti e concrete 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 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: Tutela della sfera privata del cliente

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

Nel 2017 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
- centro di segnalazione anonima della Posta: www.postacoraggio.ch

GRI 419: Compliance socio-economica

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

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. La decisione è quindi oggetto di ricorso da parte della Posta dinanzi al Tribunale amministrativo federale.

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

In caso di domande sul Rapporto GRI, si prega di inviare un'e-mail all'indirizzo: responsabilita@posta.ch.

La Posta Svizzera SA
Wankdorfallee 4
Casella postale
3030 Berna
Svizzera

N. tel. +41 58 338 11 11
www.posta.ch

LA POSTA 