

Rapporto di sostenibilità 2020

SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK



Indice

Prefazione	5
1 Introduzione	6
2 Collaboratrici e collaboratori	8
2.1 Strategia per le risorse umane	8
2.2 Organico	9
2.3 Sviluppo del personale	11
2.4 Condizioni di lavoro	13
3 Società	17
3.1 Formazione economica	17
3.2 Norme e valori	22
3.3 Arte e cultura	25
4 Ambiente	26
4.1 Rispetto delle risorse naturali	26
4.2 Prestazione ambientale	26
4.3 Salvaguardia del clima	35

Prefazione

Signore, signori,

la Direzione generale allargata della Banca nazionale svizzera (BNS) è lieta di presentarvi il Rapporto di sostenibilità 2020, che illustra come la BNS attua i suoi obiettivi nell'ambito della sostenibilità aziendale in relazione a personale, società e ambiente. A testimonianza dell'impegno della BNS in favore della sostenibilità vi è la decisione presa a fine 2020 di creare una nuova unità interna dedicata, che diventerà operativa nel corso del 2021.

Nell'introduzione al rapporto si fa anche riferimento alla crisi da coronavirus, che lo scorso anno ha fortemente influenzato l'attività aziendale della BNS, motivo per cui è menzionata anche in questa pubblicazione. Il capitolo «Collaboratrici e collaboratori» espone la strategia perseguita e le prestazioni offerte dalla Banca nazionale come datore di lavoro, delineando inoltre importanti sviluppi in atto nel settore delle risorse umane. Nel capitolo «Società» sono descritti il ruolo della Banca nazionale quale depositaria di sapere scientifico e il suo contributo alla formazione economica. Sono spiegate inoltre le misure che la BNS adotta, in qualità di impresa, per promuovere un comportamento del personale improntato all'integrità e al rispetto. Si mostra infine come la collezione d'arte della BNS e i progetti «Kunst am Bau» sostengano la cultura e conferiscano alla Banca nazionale un'immagine moderna. Il rapporto si conclude con il capitolo «Ambiente» che fornisce informazioni sulla maniera in cui la Banca nazionale gestisce l'impatto della propria attività sull'ambiente e illustra le soluzioni implementate ai fini di un impiego responsabile delle risorse.

Il Rapporto di sostenibilità è pubblicato online con cadenza annuale. La Banca nazionale continua a riferire sull'assolvimento del proprio mandato legale e dei compiti ad esso connessi nel Rendiconto destinato all'Assemblea federale.

Berna e Zurigo, 22 marzo 2021

Principi guida per la sostenibilità aziendale

L'esercizio di una responsabilità aziendale sensibile alla sostenibilità ha una lunga tradizione presso la Banca nazionale. Nel 1996 la BNS ha introdotto un sistema di gestione ambientale, i cui obiettivi e risultati erano descritti annualmente dapprima in un ecobilancio e successivamente, dal 2010, in un rapporto sull'ambiente. Nella sua Carta dei valori la BNS definisce i principi che guidano la propria attività aziendale: si impegna a soddisfare i criteri di efficacia, efficienza e sostenibilità, si prefigge una cultura di impresa improntata all'apertura e al rispetto e attribuisce importanza a condizioni di lavoro moderne.

Questi principi guida hanno trovato riscontro in decisioni operative e progetti concreti, sia per quanto riguarda la gestione delle risorse umane, sia nell'ambito del miglioramento dei processi aziendali o della gestione degli acquisti. Da ciò è derivata l'esigenza di estendere il reporting, che in precedenza si era limitato ai fattori ambientali, a questi altri aspetti della sostenibilità aziendale. Nel 2019 è stato quindi pubblicato il primo Rapporto di sostenibilità della BNS.

Aspetti fondamentali

La Banca nazionale ha elaborato la propria strategia di sostenibilità in più fasi. In linea con gli standard internazionali di informativa in materia, come quelli definiti dalla Global Reporting Initiative (GRI), sono stati anzitutto individuati i temi essenziali per la BNS e i suoi portatori di interesse dal punto di vista economico, sociale ed ecologico. Nell'ambito della responsabilità aziendale questi temi possono essere assegnati a tre aree operative: collaboratrici e collaboratori, società ed infine ambiente. Per le questioni relative all'adempimento dei compiti istituzionali della Banca nazionale si rimanda al Rendiconto della Direzione generale destinato all'Assemblea federale.

Aree operative

Nel quadro della prima area sono esposte la responsabilità sociale della Banca nazionale in quanto datore di lavoro e le sue prestazioni a favore dei dipendenti. In tale contesto sono trattati temi come le pari opportunità e la carriera, la diversità, la conciliabilità della vita privata con la professione, nonché la promozione e lo sviluppo del personale. Nel capitolo «Società» sono descritte le iniziative e le prestazioni della Banca nazionale sul piano della formazione economica ed è sottolineata l'importanza delle norme e dei valori orientati a garantire un comportamento integro e rispettoso all'interno dell'istituzione. Si illustra inoltre come la collezione di opere d'arte mobili e fisse («Kunst am Bau») della BNS promuova la cultura e contribuisca a un'immagine moderna della Banca nazionale. La terza area operativa ha per oggetto l'impatto dell'attività aziendale sull'ambiente e le misure volte a favorire un utilizzo responsabile delle risorse. Un elemento fondamentale in tale ambito sono le strategie intese a prevenire e ridurre le emissioni di gas a effetto serra nonché i progetti di salvaguardia del clima finalizzati alla compensazione delle stesse.

Effetti della crisi da coronavirus

Nel 2020 l'operatività aziendale della BNS è stata condizionata dalla crisi da coronavirus, il che trova riscontro in diverse parti del presente rapporto. I cambiamenti maggiori hanno riguardato l'area del personale. Nella primavera dell'anno scorso, la Banca nazionale ha elaborato un piano di protezione interno e lo ha costantemente adattato in base agli sviluppi relativi alla pandemia. Dal mese di aprile, in media il 70% circa dei dipendenti ha prestato servizio in modalità di telelavoro. Per la tutela del personale con mansioni dipendenti dal posto di lavoro fra le misure adottate figuravano il metodo della rotazione a gruppi (team splitting) e l'occupazione di postazioni alternative.

Il fatto che molte collaboratrici e molti collaboratori abbiano lavorato in remoto ha avuto forti ripercussioni sugli indicatori ecologici aziendali, e quindi sull'area operativa attinente all'ambiente. Il numero di viaggi di lavoro dei dipendenti, per esempio, è calato drasticamente. D'altro canto però, si deve talora rilevare lo spostamento dell'impatto ambientale dal contesto aziendale a quello domestico (si pensi ad esempio al consumo di energia elettrica). L'entità di tali effetti è difficilmente quantificabile.

Non da ultimo, la pandemia ha influito anche sulla dimensione legata alla società. A titolo di esempio, la conferenza annuale organizzata dalla BNS per il ciclo «Karl Brunner Distinguished Lecture Series» – in programma per settembre 2020 – non ha avuto luogo ed è stata rimandata al 2021. Ha risentito della crisi anche l'offerta formativa del Centro studi di Gerzensee fondato dalla BNS, i cui corsi sono normalmente frequentati da partecipanti provenienti da tutto il mondo.

In questo contesto difficile, la Banca nazionale ha raccolto esperienze e conoscenze importanti per la futura organizzazione aziendale, una volta che la situazione sarà tornata alla normalità. Vantaggi e svantaggi concreti del telelavoro diffuso sono ora nettamente più chiari. La nuova borsa lavoro interna, che ha permesso ad aree fortemente sollecitate sul piano operativo di occupare temporaneamente colleghe e colleghi di altre unità, è stata accolta con favore e anche in futuro vi si farà ricorso per promuovere la mobilità e lo scambio di esperienze fra i dipendenti. I corsi e seminari online per il personale, visti i riscontri positivi, potrebbero costituire un elemento chiave dell'offerta di formazione continua della BNS. Infine, l'infrastruttura video esistente potrebbe continuare a essere impiegata anche per la comunicazione interna.

2.1 STRATEGIA PER LE RISORSE UMANE

La strategia per le risorse umane si prefigge di assicurare che la Banca nazionale disponga in ogni tempo del numero necessario di dipendenti dotati delle capacità richieste che le permettano di assolvere al meglio il proprio mandato. A tal fine crea le condizioni quadro che consentono al personale di impiegare le proprie competenze operative in modo mirato ed efficace.

Learning Organisation

La Banca nazionale si considera una «Learning Organisation». La sua strategia per le risorse umane è orientata al perfezionamento costante dei processi, degli strumenti e delle competenze. Essa mira a individuare, reclutare e formare tempestivamente le capacità necessarie in prospettiva per mezzo di una pianificazione strategica del personale.

Creazione di un catalogo delle funzioni

Con l'aiuto del metodo di valutazione analitica delle funzioni – che descrive e valuta sistematicamente tutte le funzioni secondo un criterio unitario – e tramite l'ampio coinvolgimento del personale in posizione dirigenziale, nel 2020 è stato elaborato un nuovo catalogo delle funzioni. Esso illustra tutte le funzioni presenti in seno alla BNS e dovrà essere impiegato in futuro come strumento centrale di riferimento per vari processi gestionali e relativi alle risorse umane (per es. i modelli di carriera). Inoltre, esso costituirà la base per l'analisi della parità salariale, di recente prescritta dalla legge. Secondo quanto pianificato verrà ultimato nel primo trimestre del 2021.

Importanza della funzione manageriale

La funzione manageriale è un fattore fondamentale per il successo a lungo termine di un'impresa. Due importanti elementi che caratterizzano la cultura manageriale della BNS sono la fiducia e la stima. La valorizzazione delle prestazioni e il feedback reciproco costituiscono la base per il miglioramento continuo delle competenze.

Feedback sui comportamenti manageriali

Nel 2020 la Banca nazionale ha nuovamente condotto un'indagine volta a raccogliere feedback su collaboratrici e collaboratori con ruoli dirigenziali. Questi hanno ricevuto riscontri concreti da parte di colleghe e colleghi direttamente sottoposti, dai superiori diretti e dai cosiddetti «peers» (persone con funzioni di conduzione a un livello gerarchico analogo o altri colleghi) in merito all'immagine che trasmettono e al loro comportamento nello svolgimento del ruolo direttivo. I risultati sono stati del tutto soddisfacenti e rispecchiano una cultura aziendale basata su rapporti rispettosi, aperti ed equi, nonché su comportamenti leali e responsabili. In singoli ambiti gestionali sono emerse necessità di miglioramento di cui si terrà conto nei programmi di formazione iniziale e continua dedicati al personale in posizione dirigenziale. Gli organi di direzione e vigilanza hanno così ottenuto un quadro generale di come viene vissuta la cultura manageriale alla BNS.

La Banca nazionale è un datore di lavoro interessante e sociale, che si distingue in particolare per l'attività al servizio della collettività e le relative sfide professionali nonché per le condizioni di lavoro moderne. Le remunerazioni e i benefici accessori sono in linea con i parametri del mercato e le prestazioni richieste ai dipendenti. In qualità di datore di lavoro socialmente responsabile, la Banca nazionale si impegna per le pari opportunità e non tollera alcuna forma di violazione dell'integrità personale.

2.2 ORGANICO

La Svizzera è un paese di grande varietà e la BNS, quale istituzione nazionale, considera importante che questa si rispecchi anche nel suo organico. Occupa infatti persone provenienti da tutte le aree linguistiche e regioni del Paese. L'obiettivo della diversità sostenuto e promosso dalla BNS abbraccia però anche altre dimensioni quali il genere, l'età, la formazione e l'esperienza. La Banca nazionale ritiene che un organico eterogeneo, con un bagaglio di opinioni e punti di vista differenti, sia un fattore essenziale per adempiere i propri compiti a lungo termine.

Per l'assolvimento del suo mandato legale, la Banca nazionale impiega circa 950 collaboratrici e collaboratori, che dispongono prevalentemente di competenze specialistiche nelle aree economia, diritto, scienze politiche, servizi bancari, informatica, logistica e tecnica o hanno conseguito una formazione commerciale.

L'età media comparativamente elevata dei dipendenti (circa 45 anni) è dovuta sia alla lunga durata media di permanenza in seno all'istituzione (circa dieci anni) sia all'età relativamente avanzata di chi entra in servizio, tipica di un'istituzione che occupa molte persone con una formazione universitaria. Il 44,5% dei dipendenti possiede infatti un titolo di studio universitario o di scuola politecnica federale; di questi più di un terzo ha anche conseguito un dottorato. Un altro 32,1% possiede un titolo di studio di scuola universitaria professionale o un diploma di scuola specializzata superiore o ha concluso un percorso di formazione professionale superiore.

Quasi un terzo degli effettivi è costituito da donne, la cui quota a livello della Direzione è cresciuta dal 2010 di 4,5 punti percentuali, attestandosi a fine 2020 al 17,6%. Le collaboratrici occupano maggiormente posizioni di supporto alle funzioni manageriali e prestano servizio soprattutto in ambiti a orientamento economico. Sensibilmente minore è la loro presenza nei settori dell'informatica e della sicurezza. Il personale proviene da tutte le aree linguistiche e regioni della Svizzera: l'85% dei dipendenti dalla Svizzera tedesca, il 6,8% dalla Svizzera francese, il 3,2% dalla regione di lingua italiana, mentre lo 0,2% ha indicato come lingua materna il romancio e il 4,8% un'altra lingua. Il numero di collaboratrici e collaboratori di nazionalità straniera costituiva a fine 2020 l'11,6% degli effettivi.

Datore di lavoro interessante e sociale

Importanza della diversità

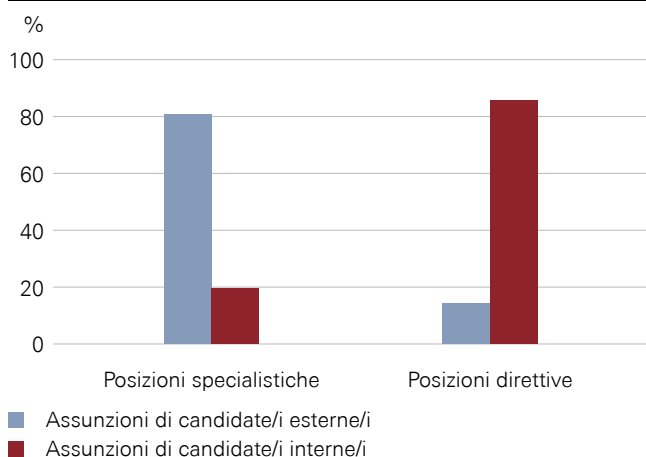
Diversità in seno alla BNS

LIVELLO DI FORMAZIONE



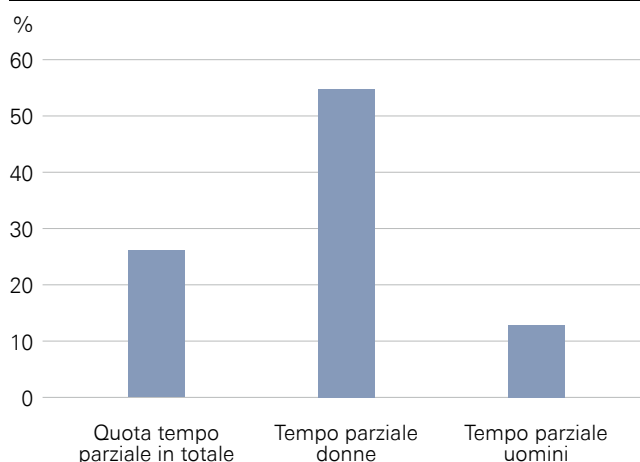
Totale: 950 dipendenti
A fine 2020

TASSO DI OCCUPAZIONE



Fonte: BNS.

QUOTE LAVORO A TEMPO PARZIALE



Fonte: BNS.

Avanzamento di carriera indipendente dal modello di orario di lavoro

Ai dipendenti con adeguate potenzialità la Banca nazionale offre la possibilità di perseguire una carriera direttiva o specialistica. Nel selezionare le persone idonee ad assumere le relative funzioni si basa sulle capacità e attitudini necessarie per l'assolvimento di tali mansioni. Per gran parte delle posizioni aperte sono assunti candidati e candidate interni; viene così promossa la mobilità del personale. Sul piano direttivo, nel 2020 è stato possibile occupare circa l'86% delle posizioni con risorse interne; sul piano specialistico invece la quota è risultata del 19% circa.

La Banca nazionale offre ai propri dipendenti condizioni generali flessibili, tali da permettere un avanzamento di carriera, a prescindere dal modello di orario di lavoro. Generalmente le posizioni sono messe a concorso all'80-100%. Nel 2020 circa il 19% del personale è stato assunto con modello di lavoro a tempo parziale.

Nel 2020, il 51% delle collaboratrici con funzione di quadro usufruiva dell'opzione part time, mentre nel caso dei collaboratori allo stesso livello gerarchico la percentuale ammontava al 17% circa, con una tendenza in leggero aumento. A livello della Direzione della Banca nazionale tale modalità di lavoro riguardava il 50% delle donne e circa il 9% degli uomini.

2.3 SVILUPPO DEL PERSONALE

Le sfide del futuro possono essere affrontate solo tramite il perfezionamento sistematico e lungimirante delle competenze dei dipendenti. In tal modo è anche possibile salvaguardare e assicurare la loro impiegabilità ed efficienza operativa per il futuro.

La Banca nazionale prepara collaboratrici e collaboratori all'assunzione di nuovi compiti in modo mirato e in base alle necessità. Particolare rilevanza è attribuita alla formazione iniziale e continua dei dipendenti chiamati ad assolvere funzioni manageriali. Nel quadro del nuovo programma di sviluppo (Management Development Programme) elaborato nel 2019, si è concluso nel 2020 il primo ciclo di formazione interna di base per responsabili. Le cinque collaboratrici e i quattro collaboratori che vi hanno preso parte hanno portato a termine con successo il corso certificato «CAS FH in Leadership SNB», che – oltre a più moduli didattici – prevede attività di apprendimento autonomo nonché lo svolgimento di due prove scritte e di un esame orale. Tramite l'istituzione di questo Certificate of Advanced Studies (CAS), la BNS offre ai partecipanti la possibilità di conseguire un titolo universitario ufficialmente riconosciuto.

Formazione iniziale
e continua

Nel 2020 è stato realizzato il nuovo programma «SNB Career Essentials», che fornisce le basi per il «CAS FH in Leadership SNB» e per un futuro CAS rivolto ai dipendenti che intendono intraprendere una carriera specialistica. Il programma mira in particolare allo sviluppo di competenze chiave quali l'autogestione, le abilità riflessive e comunicative, la disponibilità al cambiamento e altre cosiddette «soft skills», decisive per la riuscita professionale.

Gli altri corsi di formazione iniziale e continua in programma per il 2020 sono stati sensibilmente ridotti a causa della pandemia. È stato possibile adattare il formato di alcuni di essi, che si sono quindi svolti in modalità virtuale. In aggiunta, le collaboratrici e i collaboratori in telelavoro hanno potuto seguire determinati corsi e seminari online, proposti da istituti esterni. Le esperienze raccolte nel campo della formazione a distanza confluiranno nella futura offerta formativa e cultura dell'apprendimento continuo della BNS.

Tirocinio

La Banca nazionale offre ai giovani la possibilità di conseguire una formazione professionale mediante un tirocinio di commercio o in informatica. Nel 2020 otto persone hanno portato a termine la loro formazione presso la BNS.

Stage per diplomati universitari

I giovani diplomati universitari motivati e con ottimi risultati hanno l'opportunità di accedere alla vita professionale mediante uno stage presso la Banca nazionale. Il loro prezioso contributo coadiuva il lavoro della BNS in diversi ambiti operativi. L'esperienza mostra che, alla conclusione di questo praticantato, molti entrano a far parte dell'organico effettivo. A fine 2020 erano occupati 32 posti di stage. L'indagine condotta ogni anno dalla società Universum presso più di 12 000 studenti evidenzia la grande attrattiva della Banca nazionale come datore di lavoro per i diplomati in diritto ed economia.

Borsa lavoro interna

Nel corso della pandemia, il difficile contesto, le misure di politica monetaria con cui la Banca nazionale ha contribuito alla gestione della crisi e l'home office generalizzato hanno comportato un enorme carico di lavoro per determinate unità della BNS. La creazione di una borsa lavoro interna ha permesso al personale di unità con capacità inutilizzate, date le circostanze, di prestare temporaneamente servizio in altre aree particolarmente sollecitate, e di raccogliere così esperienze in ambiti specialistici diversi dal proprio. L'iniziativa ha registrato un buon grado di adesione e verrà perciò mantenuta anche in futuro.

2.4 CONDIZIONI DI LAVORO

La BNS crea condizioni quadro e di assunzione che consentono a collaboratrici e collaboratori di ogni livello di impiegare le loro competenze operative in modo mirato ed efficace, con l'impegno e la motivazione richiesti dalla mansione assegnata. Le condizioni di lavoro sono oggetto di continua verifica e, ove necessario, di adeguamento. In questo frangente riveste un ruolo importante la Commissione del personale.

Ruolo della Commissione del personale

Essa opera per il bene di collaboratrici e collaboratori, concorre a definire le condizioni di lavoro e favorisce la comunicazione fra gli organi di direzione e vigilanza e i dipendenti. I membri della Commissione sono eletti dai dipendenti per la durata di quattro anni.

A causa della pandemia, nella primavera del 2020 la BNS ha elaborato un piano di protezione interno e formulato le relative regole comportamentali, concentrandosi primariamente sulla tutela della salute di collaboratrici e collaboratori. Orientate alla prudenza, esse sono state definite sulla base delle misure adottate dalle autorità (Confederazione e Cantoni) e della situazione aziendale. Al centro delle linee guida interne figurava il principio secondo cui il personale con mansioni indipendenti dal luogo di lavoro doveva esercitare la propria funzione prevalentemente a distanza, per ridurre il rischio di contagio. Allo stesso scopo, i team con compiti di importanza critica e dipendenti dal luogo di lavoro hanno adottato il metodo della rotazione a gruppi (team splitting) e occupato postazioni alternative. Oltre alle regole di igiene e di distanziamento generali, il piano di protezione interno prevedeva anche disposizioni da seguire in caso di comparsa di sintomi da COVID-19 o di contatto con persone positive al test. Inoltre, è stato istituito un sistema di contact tracing aziendale (tracciamento dei contatti) in modo da poter individuare internamente una potenziale catena di contagio e interromperla tempestivamente.

Crisi da coronavirus e piano di protezione interno

Nel complesso il piano ha dato buona prova di sé. Tutte le direttive e misure sono state continuamente sottoposte a verifica durante l'anno e, se necessario, adattate. Il personale è stato informato regolarmente, per tempo e in dettaglio riguardo alle valutazioni della situazione e a ogni eventuale modifica delle disposizioni vigenti. I provvedimenti adottati a tutela della salute hanno senza dubbio contribuito a far sì che la Banca nazionale potesse sempre contare su dipendenti motivati e impegnati, in un numero sufficiente all'adempimento del proprio mandato, dimostrandosi quindi resiliente.

Conciliabilità della professione con la vita privata

La Banca nazionale favorisce la conciliabilità della professione con la vita privata grazie all'opzione del lavoro a tempo parziale. Un ulteriore strumento in questo ambito è il modello basato sul monte ore annuo. Esso consente, entro limiti ragionevoli, di sfruttare le fluttuazioni nel carico di lavoro per meglio coniugare gli impegni professionali con quelli privati. Con lo stesso intento, da anni la BNS offre ai propri dipendenti la possibilità di praticare il telelavoro.

Durante la crisi da coronavirus, in media circa il 70% del personale ha lavorato in remoto. Considerata la particolarità della situazione, ai dipendenti è stato offerto un sostegno mirato sui temi ergonomia, separazione fra vita lavorativa e privata, resilienza e apprendimento durante il telelavoro. Ciò ha contribuito al buon funzionamento della collaborazione interna e del dialogo con l'esterno, anche in condizioni difficili.

Gestione aziendale della salute

La gestione della salute presso la Banca nazionale si prefigge di salvaguardare la salute di collaboratrici e collaboratori e con essa anche la loro efficienza lavorativa a lungo termine. A questo scopo la BNS sostiene la prevenzione, offrendo ad esempio check-up medici, vaccinazioni antinfluenzali, postazioni di lavoro allestite ergonomicamente, e versa un contributo annuo per la promozione individuale della salute. Inoltre, i dipendenti possono seguire webinar, corsi e seminari sul tema e partecipare alle diverse attività proposte dall'associazione sportiva della BNS (Sportverein). Date le circostanze, nel 2020 molti di questi eventi si sono svolti in modalità virtuale anziché in presenza. Come parte del piano di protezione interno, al personale è stata anche offerta la possibilità di rivolgersi a una hotline medica esterna per ottenere sostegno e consulenza.

Considerato il numero crescente di infortuni nel tempo libero, in collaborazione con l'associazione sportiva della BNS, attraverso più canali e durante tutto l'anno, sono state lanciate iniziative di sensibilizzazione sul tema della prevenzione.

Le mense aziendali delle sedi di Berna e Zurigo offrono un'alimentazione equilibrata, prediligendo prodotti stagionali, regionali e di provenienza sostenibile e offrendo menù creati secondo le direttive della Società Svizzera di Nutrizione.

L'offerta di sostegno individuale in caso di malattia o infortunio dei dipendenti («case management») mira ad assicurare che essi siano assistiti in modo ottimale e che siano create le migliori condizioni possibili per un rapido reinserimento nel processo lavorativo. È inoltre a disposizione dei dipendenti, in caso di problemi privati o professionali, una consulenza sociale esterna anonima e gratuita.

Responsabilità sociale

La Banca nazionale promuove l'impegno e le competenze sociali di collaboratrici e collaboratori accordando un giorno lavorativo all'anno per missioni di volontariato. In tale ambito, finora la BNS ha collaborato principalmente con Alpkooperation Hasliberg. Alla luce della crisi sanitaria, nel 2020 non è stato possibile svolgere alcuna missione di volontariato.

Missioni di volontariato

Per offrire ai dipendenti maggiori possibilità e più libertà di scelta, le opportunità di impegno sociale verranno ampliate. Dal 2021 si possono selezionare missioni di volontariato in tutta la Svizzera fra quelle pubblicate su un'apposita piattaforma oppure impegnarsi presso altre istituzioni ancora. Permane inoltre la possibilità di svolgere attività di volontariato per Alpkooperation Hasliberg. La BNS continuerà a concedere un giorno libero all'anno a tal scopo.

INDICATORI DEL PERSONALE

	2016	2017	2018	2019	2020
Occupazione					
Dipendenti in termini di persone ¹	870	902	923	934	950
Dipendenti in termini di impieghi a tempo pieno ¹	800,8	826,4	848,7	855,2	870,8
donne (in percentuale)	30,5	31,7	31,6	31,8	31,5
uomini (in percentuale)	69,5	68,3	68,4	68,2	68,5
Tasso di fluttuazione totale ² (in percentuale)	4,1	3,2	3,9	4,4	3,1
donne	7,5	4,0	6,2	5,1	3,4
uomini	2,5	2,8	2,9	4,1	3,0
Salute e sicurezza sul lavoro					
Giorni di assenza pro capite	5,1	4,9	5,5	5,2	4,7
per malattia	4,4	4,4	5,0	4,5	4,0
per infortunio (professionale e non)	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7
Formazione iniziale e continua					
Numero medio giornate di formazione iniziale e continua pro capite	3,8	3,4	2,7	3,8	0,9
Costi di formazione pro capite (in franchi)	2 672	2 449	1 668	2 164	1 627
Tasso di formazione (almeno una formazione all'anno, in percentuale)	63,9	49,3	67,6	45,9	21,9
Formazione delle giovani leve					
Tirocinanti (tirocinio di commercio o in informatica)	25	20	21	22	24
Stagisti scuole universitarie/università	–	28	32	34	32
Diversità					
Quota lavoro a tempo parziale ³ (in percentuale)	22,9	25,7	24,5	26,0	26,1
donne	56,2	56,3	52,9	54,9	54,8
uomini	8,3	11,5	11,4	12,6	12,9
Quota donne appartenenti ai quadri (in percentuale)	26,8	26,4	26,3	26,0	26,9
Quota donne appartenenti alla Direzione (in percentuale)	16,3	17,4	18,3	18,4	17,6
Età media	44,6	43,9	44,9	45,2	45,2
Durata media di permanenza nell'istituzione (in anni)	10,5	9,5	9,8	9,8	9,8
Tasso di occupazione interna delle posizioni ⁴ (in percentuale)	35,4	50,0	45,5	55,1	35,2
Quota dipendenti di nazionalità straniera (in percentuale)	11,0	12,0	12,3	11,9	11,6
Missioni di volontariato (numero di dipendenti)	50	46	28	22	0

1 Personale permanente al 31 dicembre, ossia tutti i dipendenti impiegati a tempo indeterminato, inclusi quelli distaccati al Fondo monetario internazionale (FMI) e all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), ma escluse le persone in formazione professionale.

2 Il tasso di fluttuazione è indicato al netto, ossia considerando tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro esclusi pensionamenti e decessi.

3 Analogamente alla prassi dell'Ufficio federale di statistica solo un tempo di lavoro inferiore al 90% viene indicato come tempo parziale.

4 Quota delle posizioni vacanti che sono state occupate da candidate e candidati interni.

– Non disponibile (dati rilevati dal 2017).

3.1 FORMAZIONE ECONOMICA

La Banca nazionale è depositaria di sapere economico. Conduce analisi e ricerche proprie che sono funzionali all'assolvimento dei suoi compiti legali. In questo modo consolida e amplia in particolare il know-how alla base delle sue decisioni di politica monetaria e assicura che il proprio personale sia sempre al passo con l'evoluzione in materia.

La BNS quale depositaria di sapere specialistico

La Banca nazionale attribuisce grande importanza alla diffusione del sapere e dell'istruzione economici in seno alla popolazione. Il suo impegno in tal senso è molteplice: dal centro studi per esperti delle banche centrali ed economisti a Gerzensee, all'offerta di un programma di formazione per le scuole, fino alla gestione del Forum BNS, un centro informativo con annessa area conferenze presso la sede di Zurigo. La Banca nazionale rende inoltre accessibile al pubblico parte del suo lavoro di ricerca accademico.

Il Centro studi di Gerzensee creato dalla BNS nel 1984 sotto forma di fondazione è destinato alla ricerca accademica, allo scambio scientifico e alla formazione di economisti ed esperti bancari provenienti dalla Svizzera e dall'estero. Particolare rilievo assumono i corsi dottorali in economia e i corsi con durata da due a tre settimane per rappresentanti di banche centrali estere. Ogni anno il centro ospita inoltre varie conferenze scientifiche.

Centro studi di Gerzensee: sede di ricerca accademica e formazione specialistica

Nel 2020, cinque dei sei corsi previsti per il personale delle banche centrali estere sono stati cancellati in seguito alla pandemia da coronavirus. Al corso svoltosi regolarmente hanno preso parte 26 persone.

Il programma dottorale (Swiss Program for Beginning Doctoral Students in Economics) prevede 13 settimane di lezione e sei giornate di esami. Le ultime cinque settimane dell'anno accademico 2019/2020 si sono tenute online e 32 partecipanti hanno completato la loro formazione con successo. All'anno accademico 2020/2021 sono iscritte 37 persone. Due settimane di lezione si sono svolte in presenza, le altre quattro si sono tenute a distanza o in forma mista.

Dei sette corsi avanzati riservati a studenti dottorali nonché a membri di facoltà universitarie (Advanced Courses in Economics e Law and Economics Courses) in programma per il 2020, è stato possibile svolgerne soltanto uno, al quale hanno partecipato 15 persone. Tutti gli altri hanno dovuto essere annullati o posticipati al 2021.

Tre delle sei conferenze scientifiche in calendario sono state annullate. Il centro ne ha ospitata regolarmente una con 12 partecipanti mentre altre due, distribuite su cinque giorni, si sono tenute a distanza o in forma mista. Ad esse hanno partecipato 110 persone in totale.

Iconomix: l'offerta formativa per le scuole

Un aspetto che sta particolarmente a cuore alla BNS è la promozione della formazione economica e finanziaria. Poiché la politica monetaria ha conseguenze dirette per la popolazione svizzera e questa, nell'esercizio dei suoi diritti di democrazia diretta, è regolarmente chiamata a esprimersi su questioni economiche, nel 2007 la Banca nazionale ha lanciato il programma di formazione Iconomix (www.iconomix.ch). L'obiettivo è stimolare l'interesse per le questioni economiche e spiegarne i meccanismi sottostanti.

Iconomix offre un supporto all'insegnamento delle materie economiche nelle scuole di maturità e nelle scuole professionali del livello secondario II attraverso un approccio orientato all'esperienza pratica e alla partecipazione attiva. L'offerta formativa prevede fra l'altro giochi didattici, simulazioni e studi di casi che vertono su vari temi economici, quali la divisione del lavoro e il commercio, il mercato e la formazione dei prezzi, la politica monetaria. Nel 2020, 1630 docenti di materie economiche e sociali delle scuole del livello secondario II hanno impiegato attivamente la piattaforma web di Iconomix. Tenuto conto degli oltre 4200 docenti cui si rivolge il programma, è stato quindi raggiunto circa il 39% del target, con un aumento di 6 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Questa netta progressione è probabilmente dovuta in primo luogo al ricorso all'insegnamento a distanza durante la chiusura delle scuole in primavera.

Alla fine del 2020 l'offerta di Iconomix comprendeva 100 moduli di insegnamento in italiano, francese, tedesco, e inglese, nonché 1750 link a risorse esterne (articoli, video, siti web, grafici interattivi, ecc.) su importanti temi economici di attualità, disponibili sulla sua piattaforma web. Nel 2020 quest'ultima, liberamente accessibile, ha registrato oltre 126 000 visite singole e quasi 119 000 download di contenuti didattici digitali. Le scuole, dal canto loro, hanno ordinato materiale in formato fisico, come kit di gioco e brochure, per 830 classi. A causa della pandemia, il numero di eventi destinati al corpo insegnante è stato ridotto. Ai 12 che hanno avuto luogo, di cui cinque online, hanno preso parte circa 320 docenti.

Iconomix fissa per ogni anno scolastico un tema centrale, attorno al quale ruota lo sviluppo dei suoi programmi. L'anno scolastico 2020/2021 è dedicato alle competenze di finanza digitale e alla formazione finanziaria nell'era informatica. Quello del 2021/2022 sarà incentrato sul cambiamento climatico, con particolare attenzione a concetti economici quali gli incentivi e il meccanismo dei prezzi.

DATI SALIENTI SULL'OFFERTA FORMATIVA DI ICONOMIX

	2019	2020	Variazione in %
Utilizzo nel livello secondario II			
Numero di utenti attivi ¹	1 410	1 630	+ 16
Penetrazione stimata ² (in percentuale)	33	39	+ 18
Contenuti scaricati	73 000	119 000	+ 63
Invi di materiale scolastico	900	830	-8
Risorse didattiche			
Numero di moduli	103	100	-3
di cui in DE/FR/IT/EN	42/32/22/7	37/32/23/8	
Moduli rivisti ³	19	15	-21
Eventi di formazione e formazione continua			
Numero di eventi in tutta la Svizzera	22	12	-45
Numero stimato di docenti partecipanti	540	320	-41

1 Iconomix definisce utenti attivi i/le docenti del livello secondario II che dispongono di un conto utente sulla piattaforma www.iconomix.ch a cui hanno effettuato l'accesso almeno una volta in un anno solare.

2 Per penetrazione si intende il rapporto tra gli utenti attivi e gli oltre 4200 docenti di materie economiche e sociali del livello secondario II. Tutti i dati sono rilevati dalla BNS e rappresentano un'approssimazione.

3 A seconda dell'esito della revisione un modulo viene aggiornato, rielaborato o eliminato.

«La nostra Banca nazionale»: mezzo di informazione per il grande pubblico

Il mezzo informativo «La nostra Banca nazionale» è destinato a un vasto pubblico e alle scuole. Consiste in un sito web (<http://our.snb.ch>) e in una brochure, che descrivono in forma agevole la Banca nazionale, la sua politica monetaria, l'importanza della stabilità dei prezzi e altri temi. È disponibile in italiano, francese, tedesco e inglese.

Conferenze pubbliche, pubblicazioni specialistiche, docenze a contratto

Nel 2016, per onorare il centenario della nascita dell'economista svizzero Karl Brunner (1916-1989) la Banca nazionale ha istituito un ciclo di conferenze pubbliche intitolato «Karl Brunner Distinguished Lecture Series». Sono invitate a intervenire personalità del mondo della ricerca la cui attività si è dimostrata particolarmente rilevante per l'attuazione della politica monetaria delle banche centrali. Nel 2020 avrebbe dovuto tenere l'incontro Carmen Reinhart, capo economista della Banca mondiale e titolare della cattedra sul sistema finanziario internazionale presso la Harvard Kennedy School. L'evento è stato posticipato al 2021.

Il 14 luglio Thomas Jordan, presidente della Direzione generale della Banca nazionale svizzera, ha tenuto la «Michel Camdessus Central Banking Lecture» 2020 del Fondo monetario internazionale (FMI). Il suo intervento recava il titolo «Grandi sfide per un piccolo paese: la risposta di politica monetaria della Svizzera alla pandemia da coronavirus». L'evento, svoltosi contemporaneamente a Washington, sede dell'FMI, e a Zurigo, è stato trasmesso in diretta. Il ciclo di conferenze istituito nel 2014 deve il suo nome all'ex direttore generale dell'FMI Michel Camdessus. Tra i relatori intervenuti finora figurano i governatori della US Federal Reserve, della Banca centrale europea e della Bank of England.

I lavori di ricerca e gli studi in ambito economico realizzati dal personale della Banca nazionale sono pubblicati nella serie «SNB Working Papers» e nella pubblicazione «SNB Economic Studies», nonché in riviste specializzate. Un quadro d'insieme delle attuali attività di ricerca della Banca nazionale è fornito dalla pubblicazione annuale «SNB Research Report».

Infine, economiste ed economisti della BNS insegnano presso università svizzere dove trasmettono sapere macroeconomico con un approccio orientato alla prassi, nonché conoscenze tecniche in aree particolari come la stabilità finanziaria o il mercato monetario. Nel 2020 hanno tenuto nel complesso 24 cicli di lezioni incentrate sugli ambiti specialistici della macroeconomia e dell'economia monetaria.

La Banca nazionale dispone presso la sede di Zurigo di un centro informativo e di un'area conferenze accessibili al pubblico: il Forum BNS. Il centro informativo fornisce ragguagli sulla Banca nazionale e mette a disposizione servizi bibliotecari e di archivio o supporto nel contatto con specialisti interni.

«Forum BNS»: centro informativo e area conferenze a Zurigo

Una parete mediatica interattiva e una galleria in cui è allestito un libro murale illustrano la storia e i compiti della Banca nazionale nonché la 9ª serie di banconote. Dopo la chiusura nel marzo 2020 il centro informativo ha riaperto in estate e ha proseguito l'attività a servizio ridotto fino alla fine dell'anno.

L'area conferenze ospita incontri e seminari organizzati dalla BNS e rivolti a partecipanti interni ed esterni. Le sale conferenza, dotate di impianti di trasmissione video, consentono di registrare e diffondere eventi dal vivo. Nel 2020 ne sono stati tenuti 13, in diretta e con la partecipazione di un pubblico esterno: un grande evento dedicato agli operatori del mercato finanziario (Aperitivo «Mercato monetario»), dieci seminari «Technology and Finance» e due seminari di studio BNS. Prima della chiusura delle scuole in primavera, nel Forum BNS sono state accolte due classi a cui sono stati presentati storia e compiti della Banca nazionale.

3.2 NORME E VALORI

3.2.1 FONDAMENTI

Carta dei valori

La Banca nazionale aderisce a norme e principi fondamentali sui quali basa il proprio modo di agire. Essi sono formulati anche nella sua Carta dei valori. Di questi i principali sono la credibilità, l'integrità e la professionalità, in quanto espressione della cultura aziendale della BNS e di un'azione responsabile nell'interesse generale del Paese nonché emblema di un approccio rispettoso nei confronti delle risorse umane e ambientali. La Banca nazionale ritiene che la propria credibilità sia il suo capitale più importante.

La BNS vuole creare fiducia e tutelare il buon nome dell'istituzione anche tramite la sua attività sul piano aziendale. Il governo societario («corporate governance») assicura che l'organizzazione e i processi siano orientati all'assolvimento dei compiti istituzionali e che la sua reputazione sia salvaguardata. La Banca nazionale si impegna a promuovere i principi della sostenibilità aziendale e a svolgere la sua attività di impresa nel rispetto delle risorse naturali.

Codice di condotta

Il Codice di condotta illustra i valori e i principi che devono essere alla base del comportamento delle collaboratrici e dei collaboratori della BNS. Ad esso è attribuita la massima importanza, dato che la reputazione della Banca nazionale dipende in modo determinante dall'integrità, dalle competenze tecniche e dal comportamento di ogni dipendente. Il Codice di condotta è completato da prescrizioni interne quali direttive e linee guida, a cui il personale deve attenersi.

3.2.2 COMPLIANCE

La compliance è parte integrante della buona conduzione di un'impresa. Essa promuove una cultura aziendale integra e conforme alle regole. In tal modo protegge la reputazione dell'istituzione e contribuisce a diffondere un agire economico basato sulla buona fede.

Ruolo dell'unità di compliance

L'unità di compliance della Banca nazionale appoggia le misure volte a istituire processi sostenibili e si adopera affinché la Carta dei valori, il Codice di condotta e il relativo quadro regolamentare siano rispettati. Di seguito si spiegano in dettaglio temi specifici rientranti nella sfera di competenza della compliance, quali gli investimenti finanziari e le operazioni finanziarie di natura privata del personale, la gestione di doni e inviti nonché i principi relativi agli acquisti.

Tutto il personale della Banca nazionale, compresi i membri degli organi di direzione e vigilanza, è soggetto a determinate limitazioni per quanto concerne gli investimenti e le operazioni finanziarie di natura privata; ciò al fine di impedire l'utilizzo improprio di informazioni riservate non accessibili al pubblico. Tali limitazioni sono intese inoltre a proteggere i dipendenti dalla parvenza di abuso di informazioni privilegiate. Gli investimenti e le operazioni finanziarie di natura privata dei membri degli organi di direzione e vigilanza sono sottoposti ogni anno a verifica integrale del rispetto delle disposizioni vigenti. Quelle del personale restante sono esaminate nell'ambito di un controllo a campione condotto annualmente.

Investimenti finanziari
e operazioni finanziarie
di natura privata

I dipendenti della Banca nazionale devono rispettare determinate regole anche riguardo a doni e inviti. Le direttive in materia intendono garantirne l'obiettività e la libertà di azione nelle relazioni di affari con terzi, evitando dipendenze e influenze indebite. In questo modo si salvaguarda la buona reputazione, l'integrità e l'indipendenza della BNS.

Doni e inviti

La gestione degli acquisti si basa su principi volti a evitare rischi che potrebbero causare un danno alla reputazione o altri pregiudizi per la Banca nazionale. Tra essi figurano la prevenzione di conflitti di interesse, il trattamento confidenziale delle informazioni e la documentazione accurata delle fasi di acquisto.

Principi relativi agli acquisti

3.2.3 SFIDE LEGATE ALLE NUOVE TECNOLOGIE

L'impiego di strumenti innovativi come i social media, la distributed ledger technology (DTL) o le soluzioni cloud può sollevare interrogativi circa il rispetto delle norme e dei valori, per esempio sul piano della sicurezza cibernetica e della reputazione.

Obiettivo primario in questo ambito è assicurare la riservatezza, la disponibilità e l'integrità dei dati, in particolare nei sistemi di trattamento elettronico. La sicurezza delle informazioni è volta a garantire l'operatività aziendale, la reputazione, il rapporto di fiducia con le controparti e il raggiungimento degli obiettivi di impresa. Le misure adottate devono quindi dimostrarsi al contempo efficaci (effettive) ed economicamente adeguate (efficienti). Esse sono di natura sia tecnica sia organizzativa, come ad esempio la cifratura dei dati per garantire la riservatezza o lo svolgimento regolare di controlli e di corsi di formazione continua.

Sicurezza delle informazioni

Sicurezza cibernetica

La Banca nazionale attribuisce massima priorità alla protezione delle informazioni riservate, dei diritti della persona e dei dati personali. Oltre a schiudere numerose opportunità, la digitalizzazione comporta anche la necessità di vigilare maggiormente sulle minacce che possono scaturire da un comportamento negligente sul piano della sicurezza informatica. Da tempo i rischi cibernetici e la cybercriminalità sono nel mirino della Banca nazionale, che affronta tali sfide con misure concrete quali il controllo e l'adeguamento dei sistemi di sicurezza esistenti nonché la sensibilizzazione e la formazione delle risorse umane, al fine di minimizzare il rischio di danni da attacchi cibernetici.

Social media

La presenza di un'azienda e del suo organico sulle piattaforme sociali ne influenza sempre più la percezione e la reputazione presso l'opinione pubblica.

La Banca nazionale annuncia regolarmente l'uscita di dati, pubblicazioni e decisioni importanti sul proprio sito web; rilascia comunicati stampa e documenti tramite il suo canale Twitter e mette a disposizione video su YouTube. L'ulteriore sviluppo della sua comunicazione digitale prevede, tra le altre cose, un impiego più intensivo dei canali sociali.

Per il proprio personale la Banca nazionale ha definito principi comportamentali e raccomandazioni concernenti l'utilizzo dei social media. Tali principi e raccomandazioni, che si rifanno alle regole del Codice di condotta, intendono promuoverne una gestione consapevole e in particolare sensibilizzare collaboratrici e collaboratori alle opportunità e ai rischi che il loro uso comporta.

3.3 ARTE E CULTURA

Dal 1980 la Banca nazionale acquista ogni anno opere d'arte contemporanea svizzera. La sua collezione ne comprende oltre 2000, che spaziano dalla pittura al disegno, dalla fotografia alla stampa, dall'arte oggettuale alla video arte. Le opere, che integrano l'arredamento dei locali della BNS, vengono prestate anche a musei per l'allestimento di esposizioni temporanee. Dal 1997 la collezione è gestita da una curatrice e ampliata in collaborazione con la Commissione arte della BNS.

Collezione d'arte della BNS

Con la cura e l'ampliamento della sua collezione d'arte la BNS risponde alle proprie esigenze aziendali e dà al contempo un contributo alla cultura, promuovendo la produzione artistica contemporanea elvetica. Tra gli obiettivi vi è quello di conferire alla Banca nazionale un'immagine moderna e concorrere alla piacevolezza degli spazi e degli ambienti lavorativi.

L'arte come contributo alla cultura

Al personale viene regolarmente offerta la possibilità di partecipare a visite guidate di musei, esposizioni o degli edifici della BNS. A causa della pandemia, nel 2020 queste attività sono state cancellate nella maggior parte dei casi. L'unico evento è stato il vernissage delle opere «Kunst am Bau» dell'edificio di Fraumünsterstrasse 8 a Zurigo, tenutosi a fine febbraio.

Oltre ad acquisire oggetti artistici mobili, in occasione di lavori di ristrutturazione la BNS commissiona anche opere d'arte inerenti alla cosiddetta «Kunst am Bau», concepite appositamente per uno spazio specifico. L'ambiente circostante, di cui diventano parte integrante, ne esalta ulteriormente l'effetto. Tre delle 13 opere «Kunst am Bau» sono accessibili al pubblico. Una si trova presso gli sportelli di cassa dell'edificio principale della BNS a Zurigo e le altre due negli atri degli immobili dell'area zurighese di Nüscherstrasse 22 e Seefeldstrasse 8.

«Kunst am Bau»

4

Ambiente

4.1 RISPETTO DELLE RISORSE NATURALI

La Banca nazionale impiega per la sua attività energia, acqua e mezzi di produzione; inoltre produce rifiuti e comporta spostamenti di beni e persone. Nella sua Carta dei valori si è impegnata a operare preservando le risorse naturali.

Gestione ambientale

Fin dal 1989 la Banca nazionale attua misure a tutela dell'ambiente. Nei primi anni l'attenzione era rivolta essenzialmente all'ottimizzazione energetica degli edifici. Nel 1996 ha introdotto un sistema di gestione ambientale e da allora redige annualmente un ecobilancio, in cui sono descritti l'impatto ambientale delle proprie attività nonché le linee d'azione per una sua progressiva riduzione. Dal 2009 al 2016 tali informazioni sono state pubblicate in un rapporto ambientale, mentre dal 2019 la Banca nazionale illustra le attività e i progressi raggiunti nella gestione dell'ambiente nel suo rapporto sulla sostenibilità aziendale.

4.2 PRESTAZIONE AMBIENTALE

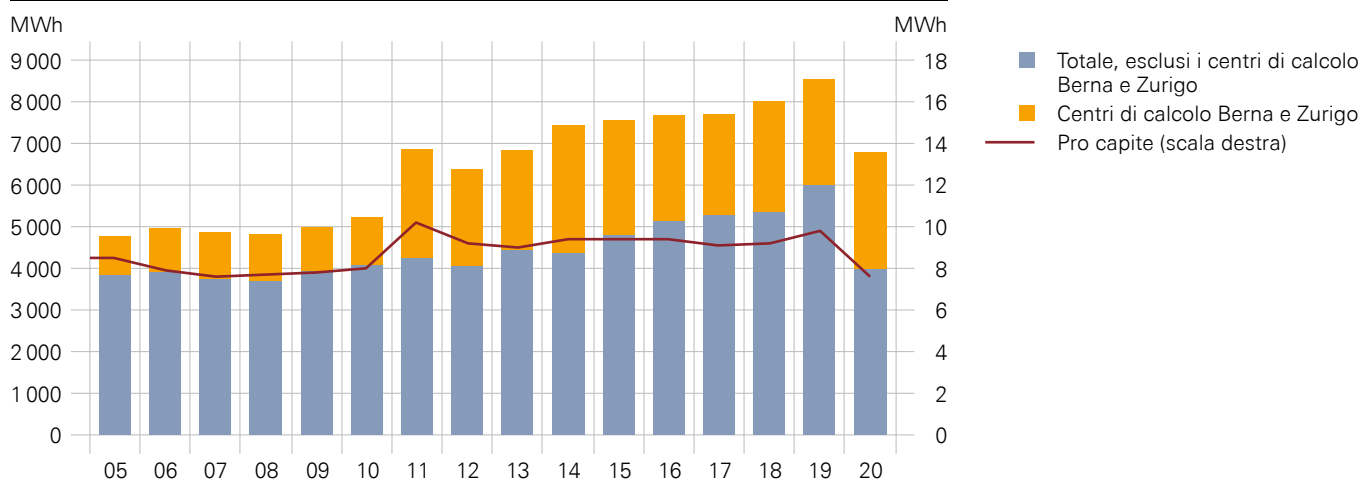
Ambito di rilevazione

L'ambito di rilevazione dei dati ambientali riportati nel presente rapporto si riferisce ai processi aziendali della Banca nazionale che hanno luogo principalmente nelle sedi di Berna e Zurigo. Tra questi figurano anche il trattamento, la distribuzione e lo smaltimento delle banconote. Nell'ambito di rilevazione rientrano inoltre le rappresentanze al di fuori delle sedi di Berna e Zurigo, la succursale a Singapore e il Centro vacanze e formazione a Hasliberg.

Elettricità

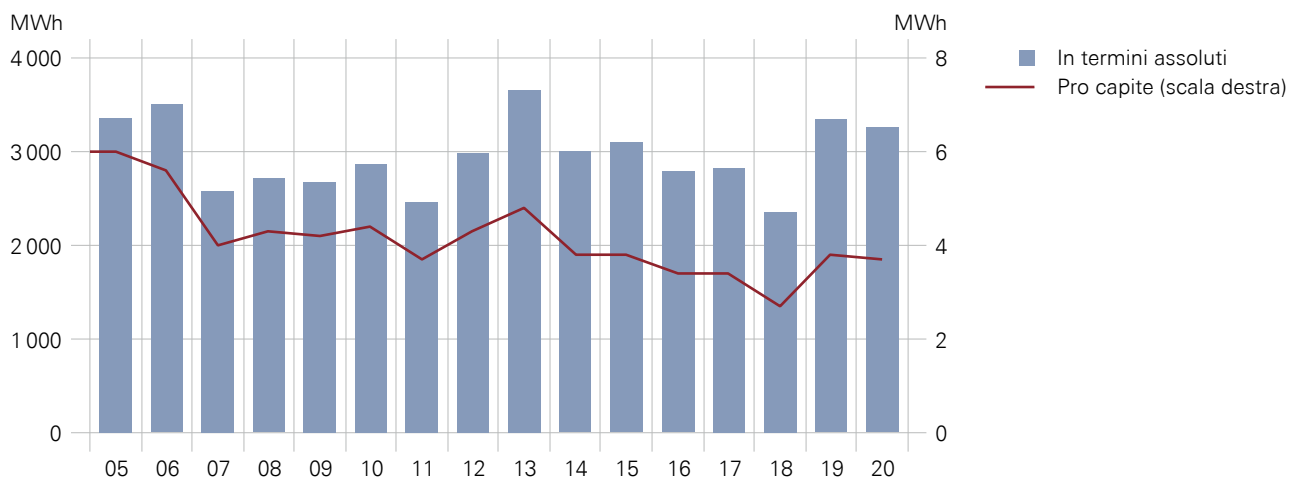
Nel 2020 il consumo di energia elettrica della Banca nazionale è diminuito del 20,7% rispetto all'anno precedente, portandosi a 6,8 milioni di kWh. In termini pro capite ciò corrisponde a una riduzione del 22,3% a 7600 kWh. Il calo da un lato è riconducibile ai lavori di risanamento a Berna (Kaiserhaus) e Zurigo (edificio Metropol), dall'altro – nei singoli edifici – è una conseguenza del telelavoro. L'elettricità consumata dai dipendenti in telelavoro risulta infatti inferiore a quella impiegata in condizioni di ordinaria operatività degli uffici. Essa è stata stimata in circa 100 000 kWh secondo lo standard dell'associazione per la gestione ambientale e la sostenibilità nelle istituzioni finanziarie (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, VfU) ed è contenuta nel consumo di elettricità qui indicato. Un aumento dei consumi energetici si è registrato nell'edificio principale di Berna e nell'immobile in Fraumünsterstrasse 8 a Zurigo in quanto, dopo gli interventi di risanamento, a partire dal 2020 erano di nuovo pienamente operativi. Il consumo dei centri di calcolo è salito del 10%.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA



Fonte: BNS.

CONSUMO DI ENERGIA PER RISCALDAMENTO



Fonte: BNS.

Riscaldamento

Il consumo di energia per riscaldamento è sceso del 2,4% attestandosi a 3,26 milioni di kWh. A determinare la contrazione sono stati principalmente i lavori di risanamento a Berna e Zurigo, ma anche il minor numero di gradi-giorno di riscaldamento registrati in entrambe le città (-6%) rispetto al 2019. È per contro aumentato il consumo degli edifici risanati a Berna e Zurigo, anche in questo caso a causa del ritorno alla piena operatività nel 2020. A ciò si aggiunge in alcuni immobili un accresciuto consumo che potrebbe essere imputabile all'effetto telelavoro: il minor carico di calore prodotto da apparecchiature per ufficio, impianti di illuminazione e collaboratori ha reso necessario un maggior apporto di riscaldamento per mantenere negli edifici la temperatura ambiente richiesta.

Altri consumi di energia

Nel centro di Hasliberg è in funzione dal 1999 un impianto solare termico. Nel 2020 esso ha prodotto calore per 31 900 kWh, sufficienti a coprire il 16,3% del proprio fabbisogno energetico per riscaldamento. Rispetto al 2019 il consumo complessivo di energia è salito del 3,1%. Nello specifico, il consumo di elettricità è cresciuto del 5,3%, quello di calore dell'1,3%.

Nelle città di Basilea, Ginevra, Losanna, Lucerna, Lugano e San Gallo la Banca nazionale dispone di rappresentanze che osservano l'evoluzione economica nelle varie regioni. Nel 2020 il consumo di energia elettrica di queste rappresentanze ha totalizzato 18 900 kWh, in leggero calo rispetto all'anno precedente.

Il consumo di elettricità nella succursale della BNS a Singapore è impiegato soprattutto per esigenze di climatizzazione. Nel 2020 è stato pari a 57 900 kWh, con un calo dell'1,4% rispetto al 2019.

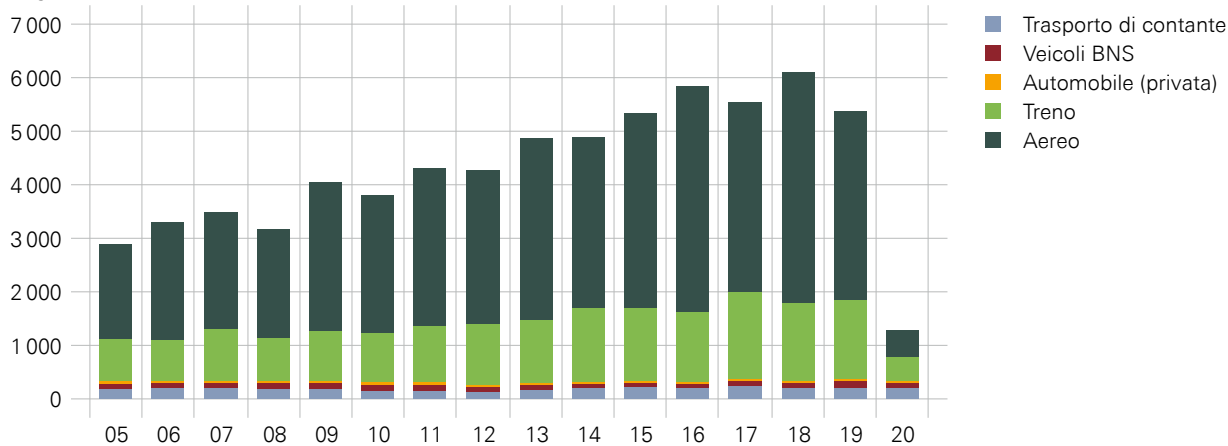
Percorrenze aziendali

Le percorrenze aziendali della Banca nazionale comprendono i viaggi del personale per missioni di lavoro e il trasporto di contante. Per effetto delle restrizioni di spostamento imposte a seguito dell'emergenza coronavirus, nel 2020 hanno registrato rispetto al 2019 una forte riduzione, pari al 76,2%, attestandosi a 1,3 milioni di km e, in termini pro capite, pari al 76,7%, a 1430 km. Le percorrenze in aereo dal canto loro sono diminuite addirittura dell'86,1% su base annua. I viaggi in treno sono calati di quasi il 70% e i chilometri percorsi per motivi professionali con veicoli sia aziendali sia privati sono scesi del 34%. Solo il trasporto di contante è rimasto stabile.

La maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori si reca al lavoro con i mezzi pubblici o in bicicletta; la Banca nazionale incoraggia questa abitudine offrendo abbonamenti metà-prezzo delle FFS a tutti i dipendenti e parcheggi per bici.

PERCORRENZE AZIENDALI

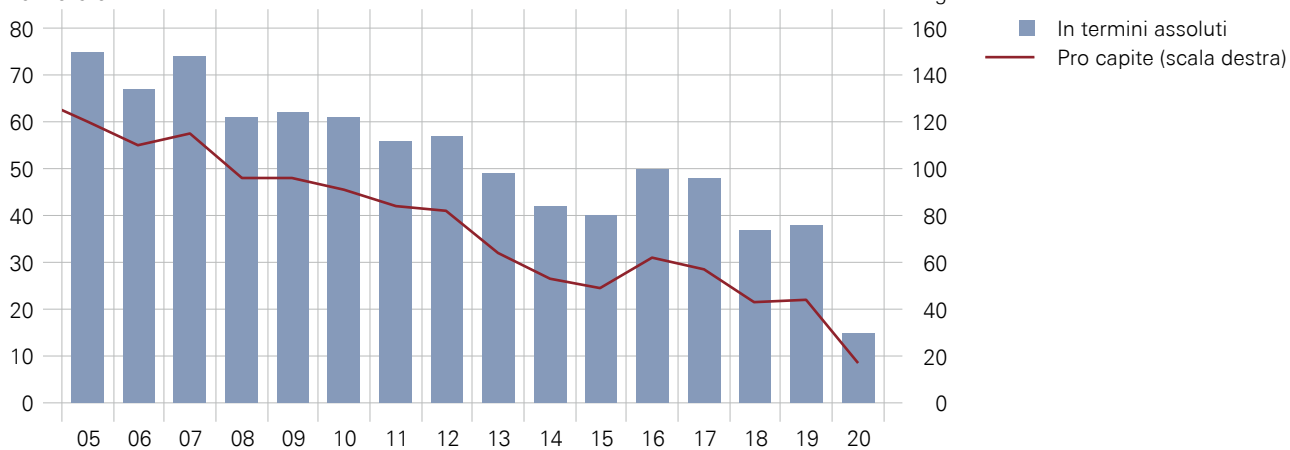
Migliaia di km



Fonte: BNS.

CONSUMO DI CARTA

Tonnellate



Fonte: BNS.

Carta	Nel 2020 il consumo complessivo di carta è stato pari a 15,1 tonnellate e quello pro capite pari a 17 kg (–61%). La sensibile flessione è dovuta da un lato all’effetto telelavoro, dall’altro al forte calo della pubblicazione di brochure informative sulla 9ª serie di banconote.
Acqua	Nel 2020 il consumo di acqua è diminuito del 27,8% rispetto all’anno precedente totalizzando 9120 m³. Il consumo medio pro capite si è attestato a 10 330 litri, corrispondenti a 41 litri per giorno di lavoro (–29,3%). Anche in questo caso il telelavoro ha contribuito notevolmente alla riduzione dei consumi.
Rifiuti	I rifiuti di ufficio (inclusi carta, imballaggi, rifiuti elettronici, ecc., esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote) sono scesi a 80 tonnellate (–14,9% rispetto all’anno precedente), ossia a 91 kg pro capite.
Indicatori	<p>Per la determinazione e presentazione degli indicatori ecologici aziendali la BNS si basa sulla versione 2018 dello standard VfU. Gli indicatori VfU e il relativo strumento di calcolo costituiscono uno standard riconosciuto in tutto il mondo per la contabilizzazione degli indicatori ecologici da parte delle istituzioni finanziarie e rappresentano quindi un importante elemento per la gestione ambientale delle oltre 300 imprese aderenti, attive prevalentemente nel settore dei servizi finanziari.</p> <p>A intervalli regolari di tre anni gli indicatori e lo strumento di calcolo vengono rivisti da un gruppo di progetto VfU per tenere conto dei criteri dei sistemi di indicatori ambientali internazionali (Global Reporting Initiative) nonché degli standard di misurazione dell’impronta dei gas serra, quali il «Greenhouse Gas Protocol». Il sistema di indicatori VfU corrisponde pertanto agli standard internazionali di rendicontazione su sostenibilità e clima.</p>

TERMINI E DEFINIZIONI

CO ₂	Diossido di carbonio o anidride carbonica
CO ₂ equivalente	Gas a effetto serra convertiti nella corrispondente quantità di CO ₂
kWh; MWh	Kilowattora; Megawattora: unità di misura del consumo di energia; 1 kWh corrisponde all'incirca all'energia prodotta da 1 dl di gasolio da riscaldamento; 1 MWh è pari a 1000 kWh
Gradi-giorno di riscaldamento	Somma delle differenze giornaliere tra la temperatura interna (20 °C) e la temperatura media esterna in un dato periodo di riscaldamento
Gas a effetto serra (o gas serra)	Sostanze volatili che contribuiscono all'effetto serra: diossido di carbonio (CO ₂ , che funge da termine di riferimento), metano (CH ₄), ossido di diazoto (gas esilarante, N ₂ O), perfluorocarburi (PFC) ed esafluoruro di zolfo (SF ₆)

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹, ASSOLUTI

	2019	2020	Variazione in %
Energia (MWh)	11 890	10 040	-15,6
elettricità (MWh)	8 550	6 780	-20,7
calore (MWh)	3 340	3 260	-2,4
Percorrenze aziendali (in migliaia di km)	5 370	1 280	-76,2
treno (in percentuale)	27	35	
veicoli (in percentuale)	7	27	
aereo (in percentuale)	66	38	
Carta (kg)	38 240	15 120	-60,5
carta riciclata (in percentuale)	60	87	
Acqua (m³)	12 640	9 120	-27,8
Rifiuti² (tonnellate)	94	80	-14,9
rifiuti riciclati (in percentuale)	50	53,6	
rifiuti combustibili (in percentuale)	49	46	
rifiuti portati in discarica (in percentuale)	0	0	
rifiuti speciali (in percentuale)	1	0,4	
Emissioni di gas serra (tonnellate di CO₂ equivalente)	1 640	767	-53,2

1 Gli indicatori sono riportati secondo lo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. La metodologia di calcolo per le emissioni di gas a effetto serra si basa sullo standard 2018. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de.

2 Esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote così come gli imballaggi riutilizzabili di bevande.

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹, PRO CAPITE

	2019	2020	Variazione in %
Energia (kWh)	13 610	11 260	-17,3
elettricità (kWh)	9 780	7 600	-22,3
calore (kWh)	3 830	3 660	-4,4
Percorrenze aziendali (km)	6 150	1 430	-76,7
Carta (kg)	44	17	-61,0
Acqua (litri)	14 620	10 330	-29,3
Rifiuti ² (kg)	109	91	-16,5
Emissioni di gas a effetto serra (kg di CO ₂ equivalente)	1 880	860	-54,3

1 Gli indicatori sono riportati secondo lo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. La metodologia di calcolo per le emissioni di gas a effetto serra si basa sullo standard 2018. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de.

2 Esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote così come gli imballaggi riutilizzabili di bevande.

La crisi da coronavirus e gli effetti sugli indicatori ecologici

La pandemia ha avuto molteplici e profonde conseguenze per il bilancio ambientale della BNS. L'assenza di viaggi di lavoro in aereo e la riduzione degli spostamenti in treno ha ridotto di quasi l'80% le percorrenze aziendali, con ricadute significative sulle emissioni di gas serra.

A seguito dell'emergenza coronavirus, la maggior parte dei dipendenti ha lavorato in telelavoro. Ciò ha comportato per gli edifici della banca una diminuzione dei consumi visibile in quasi tutti gli indicatori ambientali. Un calo è stato registrato nelle aree elettricità, carta, acqua e rifiuti, mentre in alcuni immobili si è osservato un effetto inverso riguardo al consumo di energia per riscaldamento.

Per poter valutare l'impatto ambientale del telelavoro, lo standard degli indicatori VfU è stato integrato con una simulazione dei consumi di elettricità e delle conseguenti emissioni di gas serra. La simulazione ha determinato, per la BNS, un consumo di 107 000 kWh ed emissioni pari a 20 tonnellate.

Sostenibilità negli acquisti

Oltre che su prezzo e qualità, una gestione degli acquisti sostenibile si basa anche su criteri ecologici (consumo di risorse) e sociali (p. es. retribuzione equa, standard di sicurezza negli stabilimenti di produzione). Negli acquisti destinati all'esercizio dell'attività di impresa la BNS tiene conto degli aspetti di sostenibilità. Al riguardo, nella sua Carta dei valori ha definito i seguenti principi: «Nel quadro delle procedure di acquisto teniamo conto di criteri economici, ecologici e sociali. Nella collaborazione con i nostri partner attribuiamo importanza alla parità di trattamento e all'integrità».

Già nel 2006 la BNS aveva introdotto una procedura di valutazione che prevede specifici criteri in base ai quali vagliare i fornitori. Nelle gare d'appalto si verifica se i fornitori dispongono di sistemi di gestione in materia di ambiente e sostenibilità, se hanno formulato obiettivi ambientali e sociali nonché la loro percentuale di personale in formazione. I prodotti e servizi legati ad esempio all'infrastruttura informatica, alle opere edili, alle forniture per ufficio nonché agli indumenti di lavoro e alla pulizia di tessuti vengono inoltre valutati in base a parametri ecologici. I progetti di costruzione sono realizzati conformemente alle direttive dell'edilizia sostenibile secondo il Codice dei costi di costruzione (Eco-CCC), che impone l'impiego di materiali ecocompatibili.

L'esempio seguente illustra come la BNS attua in concreto la sostenibilità negli acquisti. Da metà 2017, le collaboratrici e i collaboratori addetti alla sicurezza, agli sportelli nonché alla manutenzione e pulizia degli immobili hanno ricevuto nuove divise da lavoro che soddisfano i criteri di sostenibilità fissati per gli acquisti. Nei bandi di gara, alla sostenibilità è stata assegnata una ponderazione elevata e i criteri ambientali nel loro complesso pesano quanto il prezzo. La produzione dell'impresa fornitrice selezionata dalla BNS avviene esclusivamente in Europa e i singoli indumenti sono in larga parte fabbricati addirittura in Svizzera. Così l'inquinamento si riduce anche grazie alle brevi distanze di trasporto.

4.3 SALVAGUARDIA DEL CLIMA

La Banca nazionale considera il cambiamento climatico una sfida particolare che investe l'ambiente, l'economia e la società. Già per il periodo 2009-2016 si era prefissata obiettivi ambientali incentrati sulla protezione del clima che tenessero conto anche delle aree operative relative a salvaguardia delle risorse ed efficienza energetica. Aveva quindi definito una strategia climatica specifica per la propria attività, da cui ha derivato le misure da adottare. Per il periodo 2016-2025 gli obiettivi sono focalizzati sul consumo di elettricità da fonti rinnovabili, sulle percorrenze aziendali e sulle emissioni di gas a effetto serra. Ogni anno si procede a una verifica dei risultati conseguiti rispetto all'anno di riferimento.

Obiettivi di salvaguardia del clima

Obiettivi di salvaguardia del clima 2016-2025

1. Continuare a coprire il 100% del consumo di elettricità con fonti di energia rinnovabili.
 2. Produrre almeno l'1% dell'elettricità con propri impianti fotovoltaici.
 3. Stabilizzare e se possibile diminuire le percorrenze aziendali pro capite.
 4. Ridurre le emissioni pro capite di gas a effetto serra del 10%.
 5. Continuare a compensare al 100% le emissioni di gas a effetto serra inevitabili.
-

La strategia della Banca nazionale per ridurre le emissioni aziendali di gas serra e contribuire alla salvaguardia del clima si articola su quattro livelli: evitare le emissioni, ridurle, sostituirle impiegando fonti di energia a basso impatto e compensarle.

Emissioni di gas a effetto serra: strategia e misure adottate

Al primo livello – evitare le emissioni – sono costantemente verificati i consumi energetici delle installazioni tecniche e le loro regolazioni. Se necessario, si procede a correzioni e ottimizzazioni. È inoltre promosso un comportamento rispettoso dell'ambiente da parte dei dipendenti.

Ai fini della riduzione delle emissioni di gas serra, negli investimenti l'attenzione è rivolta alla riduzione del consumo di risorse e all'aumento dell'efficienza energetica. Nel risanamento di immobili si adottano misure tecniche e costruttive come ad esempio il raffreddamento con acqua di lago.

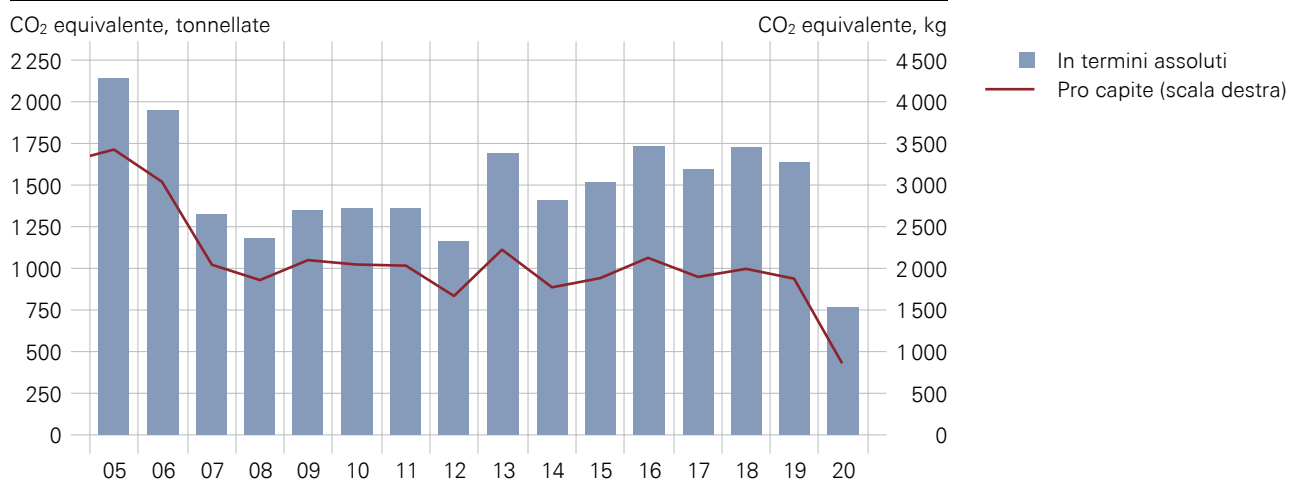
Per la sostituzione del gas naturale fossile si fa ricorso a fonti di energia rinnovabili. A Zurigo, dal 2018 la BNS soddisfa il proprio intero fabbisogno di gas con biogas svizzero di Energie 360°, prodotto in impianti regionali da rifiuti organici come scarti vegetali o resti alimentari. Inoltre, dal 2009 le sedi ubicate in Svizzera utilizzano elettricità ecologica prodotta da impianti idroelettrici e solari.

Dal 2011 i processi aziendali della Banca nazionale sono neutri in termini di gas serra: le emissioni prodotte che non possono essere evitate sono compensate. Mediante pagamenti compensatori volontari la BNS sostiene tre progetti di salvaguardia del clima: fattorie eoliche in Nuova Caledonia, nelle regioni di Prony e Kafeate; il progetto geotermico Dora II in Turchia; impianti fotovoltaici in Thailandia, nelle regioni Kanchanaburi e Suphanburi (cfr. Rapporto di sostenibilità 2019, riquadro «Progetti di salvaguardia del clima e certificati di riduzione delle emissioni»). I rapporti di validazione dei tre progetti sono pubblicati in registri ufficiali e sono consultabili su Internet nel «Gold Standard Registry» (<https://registry.goldstandard.org>). I registri riportano anche le descrizioni dei progetti e i rapporti sui controlli effettuati.

Emissioni di gas serra secondo il «Greenhouse Gas Protocol»

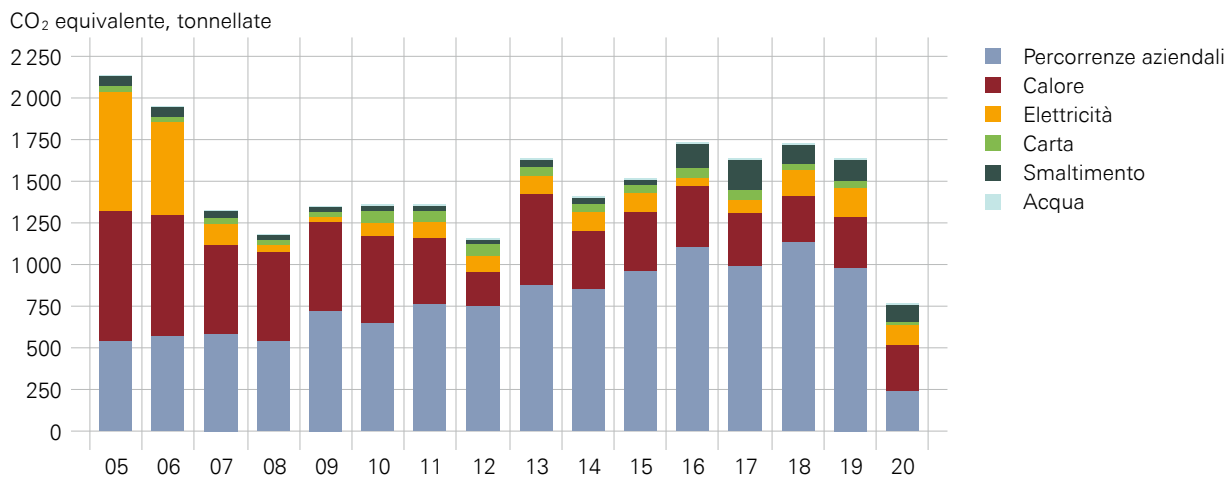
Il «Greenhouse Gas Protocol» è uno standard riconosciuto mondialmente per la quantificazione delle emissioni di gas serra (<http://ghgprotocol.org>). Esso suddivide le emissioni in cosiddetti «scopes» (ambiti di validità): emissioni dirette, emissioni indirette e altre emissioni indirette.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, TOTALE



Fonte: BNS.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, PER FONTE



Fonte: BNS.

L'attività della Banca nazionale genera emissioni dirette (scope 1) attraverso la produzione termica a base di combustibili, il trasporto di contante e gli spostamenti del personale per missioni di lavoro con veicoli aziendali. Le emissioni indirette (scope 2) risultano dalla produzione di elettricità e telecalore presso i rispettivi fornitori. Le altre emissioni indirette (scope 3) sono generate durante le fasi a monte e a valle della produzione di biogas, della fabbricazione di carta, del trattamento delle acque, dei viaggi di lavoro in treno e in aereo, dello smaltimento dei rifiuti nonché delle trasferte aziendali con auto privata. Anche nel 2020 la parte preponderante delle emissioni di gas serra era riconducibile agli scope 2 e 3 (rispettivamente il 17% e il 71%). Poco meno del 12% è derivato direttamente dall'attività della Banca nazionale (scope 1). Tuttavia, per effetto della drastica riduzione dei viaggi in aereo nel 2020, rispetto agli anni precedenti la quota delle emissioni di scope 1 è risultata relativamente più elevata, in quanto i voli vengono contabilizzati nello scope 3.

Emissioni di gas a effetto serra nel 2020

Nel 2020 le emissioni di gas a effetto serra sono diminuite del 53,2%, portandosi a 767 tonnellate di CO₂ equivalente. A causa dell'impiego di combustibili fossili, nel 2020 il consumo di calore (36%) e le percorrenze aziendali (31,5%) hanno costituito le principali fonti di emissioni di gas serra. Il consumo di elettricità ha totalizzato il 16% delle emissioni, il consumo di carta il 2%, mentre l'incidenza dello smaltimento dei rifiuti e del consumo di acqua è stata rispettivamente del 13,5% e dell'1%.

Le emissioni di gas serra pro capite sono state pari a 860 kg, in diminuzione del 54,3% rispetto al 2019.

Obiettivi di salvaguardia del clima raggiunti

Nel 2020 le emissioni totali pro capite di gas a effetto serra si sono ridotte di quasi il 60% rispetto all'anno di riferimento 2016. Le percorrenze aziendali pro capite sono calate addirittura dell'80%, cosicché diversi obiettivi di salvaguardia del clima sono stati ampiamente superati. Occorre tuttavia tenere presente che, a causa degli effetti prodotti dall'emergenza coronavirus, questi valori non indicano un'evoluzione regolare, ma forniscono soltanto l'istantanea della realtà condizionata dalla pandemia del 2020.

OBIETTIVI DI SALVAGUARDIA DEL CLIMA 2016-2025: GRADO DI CONSEGUIMENTO

	Obiettivo per il 2025	Stato al 2020	Anno di riferimento 2016	Variazione fino al 2020 in %
Cambiamento climatico				
100% dell'elettricità da fonti energetiche rinnovabili (in percentuale)	100	100	100	–
Almeno l'1% dell'elettricità da propri impianti fotovoltaici (in percentuale)	1	0	0	–
Riduzione del 10% delle emissioni pro capite di gas a effetto serra (kg di CO ₂ equivalente)	1 913	860	2 126	–59,5
Compensazione al 100% delle emissioni di gas a effetto serra inevitabili (in percentuale)	100	100	100	–
Percorrenze aziendali				
Stabilizzazione delle percorrenze aziendali pro capite (km)	7 153	1 430	7 153	–80,0

Editore

Banca nazionale svizzera
CH-8022 Zurigo
Telefono +41 58 631 00 00

Lingue

Italiano, francese, tedesco e inglese

Grafica

Interbrand SA, Zurigo

Composizione

NeidhartSchön AG, Zurigo

Copyright

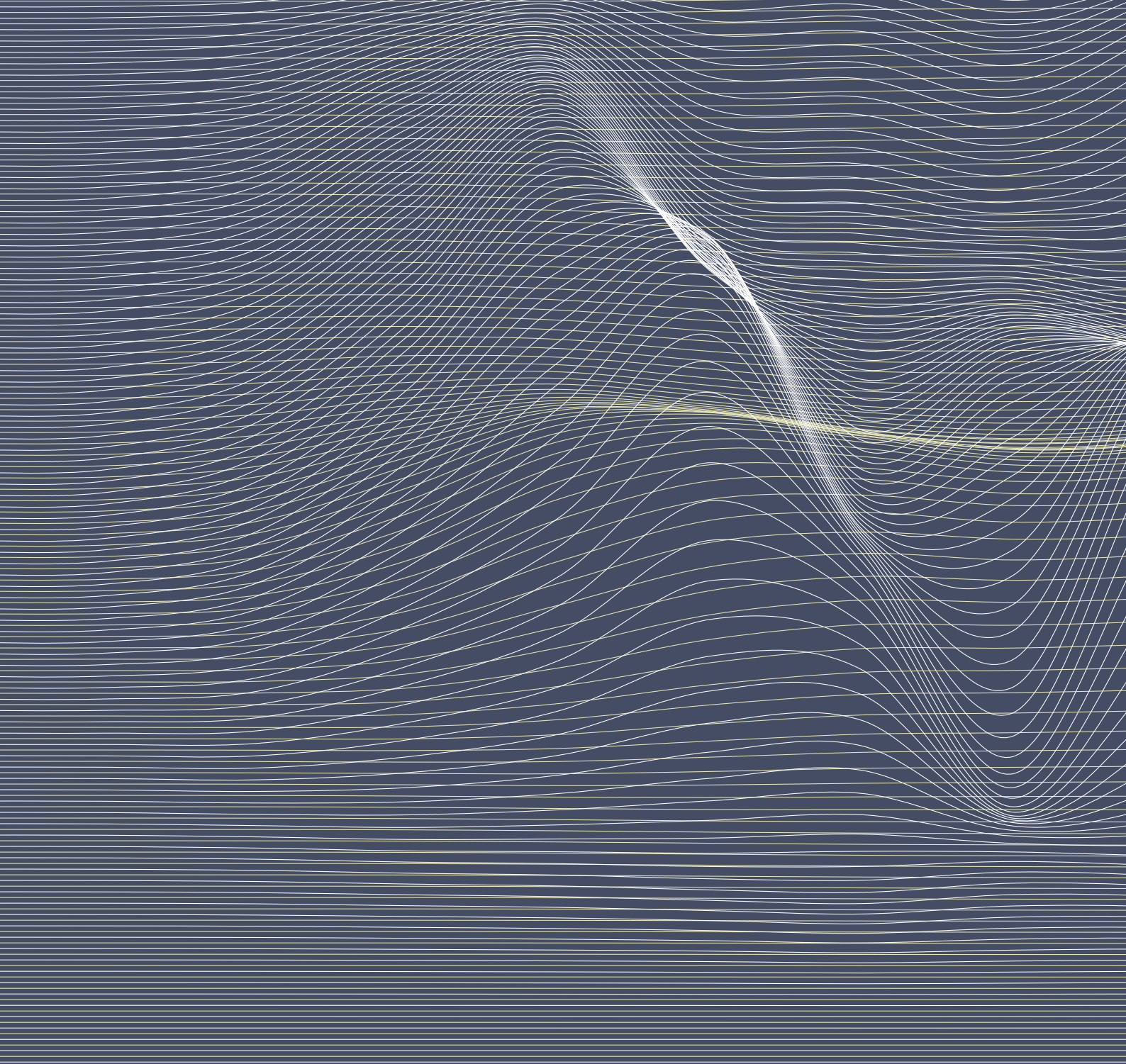
Riproduzione e utilizzo dei dati con scopo
non commerciale autorizzati con l'indicazione
della fonte.

Per quanto la provenienza delle informazioni
o dei dati da fonti esterne sia riconoscibile,
gli utilizzatori sono tenuti a osservare essi
stessi gli eventuali diritti d'autore e a procurarsi
presso tali fonti le necessarie autorizzazioni.

Data di pubblicazione

Marzo 2021

ISSN 2624-9200 (edizione online)



SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK

