

Rapporto di sostenibilità 2022

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



Indice

Prefazione	5
1 Introduzione	6
2 Occupazione	7
2.1 Strategia per le risorse umane	7
2.2 Organico	9
2.3 Sviluppo del personale	11
2.4 Condizioni di lavoro	13
3 Pari opportunità e non discriminazione	17
3.1 Protezione dell'integrità dei collaboratori e delle collaboratrici	17
3.2 Sistema per la segnalazione di irregolarità e infrazioni	19
4 Norme e valori	20
4.1 Fondamenti	20
4.2 Approccio alla compliance	20
4.3 Temi prioritari nel periodo in esame	22
5 Prestazioni a favore della società	23
5.1 Formazione economica	23
5.2 Know-how economico	28
5.3 Arte e cultura	29
6 Ambiente	31
6.1 Rispetto delle risorse naturali	31
6.2 Prestazione ambientale	32
6.3 Salvaguardia del clima	39
7 Glossario e abbreviazioni	43

Prefazione

Signore, signori,

la Direzione generale allargata della Banca nazionale svizzera (BNS) è lieta di presentarvi il Rapporto di sostenibilità 2022. Il maggior contributo della BNS allo sviluppo sostenibile del Paese consiste nell'assolvimento del mandato conferitole di assicurare la stabilità dei prezzi tenendo conto dell'evoluzione congiunturale. Così facendo crea un presupposto importante per la crescita economica e il benessere.

Il Rapporto di sostenibilità illustra come la Banca nazionale attua i suoi obiettivi nell'ambito della sostenibilità aziendale in relazione a personale, società e ambiente. Nell'anno in esame l'operatività della BNS è stata condizionata in modo determinante da due fattori: fino a primavera inoltrata la pandemia da coronavirus ha avuto un impatto sia sul versante del personale che del consumo energetico, mentre dal tardo autunno in poi i provvedimenti adottati per far fronte a un'eventuale penuria di corrente elettrica hanno influito sull'impiego di energia negli edifici. Di questi fattori si parlerà più in dettaglio in vari passaggi del presente rapporto.

Dal 1996 la BNS adotta una gestione ambientale sistematica con l'obiettivo di ridurre il consumo di risorse e le emissioni derivanti dalla sua attività. Inoltre, dal 2018 pubblica annualmente un Rapporto di sostenibilità che riferisce anche in merito ad aree operative relative alla sua responsabilità sociale. Nel corso degli anni le prestazioni della Banca nazionale in termini di sostenibilità sono molto migliorate. Ad esempio, gli indicatori ecologici aziendali mostrano che grazie all'attuazione professionale del sistema di gestione ambientale le emissioni climalteranti degli edifici sono nettamente diminuite (cfr. capitolo «Ambiente»). Anche sul fronte della sostenibilità sociale sono stati compiuti sostanziali progressi, come testimoniano fra l'altro le misure introdotte per garantire le pari opportunità (cfr. capitoli «Occupazione» e «Pari opportunità e non discriminazione»). È parimenti cresciuta la qualità della rendicontazione stessa, in particolare grazie al lavoro svolto dal nuovo ufficio specialistico Sostenibilità, istituito nel 2020.

Il Rapporto di sostenibilità è pubblicato online con cadenza annuale. Gli aspetti ambientali relativi all'adempimento dei compiti istituzionali della Banca nazionale sono trattati nel Rendiconto della Direzione generale destinato all'Assemblea federale.

Berna e Zurigo, 21 marzo 2023

1

Introduzione

Valori La Banca nazionale svizzera (BNS) conduce quale banca centrale indipendente la politica monetaria del Paese. Il suo mandato legale consiste nell'assicurare la stabilità dei prezzi tenendo conto dell'evoluzione congiunturale. Credibilità e fiducia sono valori fondamentali ai quali si ispira nell'adempimento dei propri compiti e nello svolgimento delle proprie attività. La BNS si impegna a garantire efficacia, efficienza e sostenibilità, si prefigge una cultura di impresa improntata all'apertura e al rispetto e si adopera per creare condizioni di lavoro moderne.

Reporting Il Rapporto di sostenibilità riferisce sulle tematiche ambientali e sociali inerenti all'attività aziendale della Banca nazionale nonché sulle prestazioni che essa svolge a favore della società. In linea con gli standard internazionali di informativa in materia, come quelli definiti dalla Global Reporting Initiative, nel caso della BNS si determinano cinque principali aree operative: occupazione, pari opportunità e non discriminazione, norme e valori, prestazioni a favore della società, ambiente.

Aree operative Il Rapporto di sostenibilità si concentra su una selezione di temi afferenti alle cinque aree operative e particolarmente importanti per la BNS nell'anno in esame. Nel quadro della prima area sono espone la responsabilità sociale della Banca nazionale in quanto datrice di lavoro e le sue prestazioni a beneficio di collaboratori e collaboratrici. Vengono trattati temi quali la conciliabilità della vita privata e professionale, la diversità, la promozione e lo sviluppo del personale, nonché le conseguenze della pandemia e il passaggio a una nuova normalità lavorativa.

Nella seconda area sono illustrate le prime esperienze fatte con il sistema di segnalazione di irregolarità e infrazioni introdotto lo scorso anno, le misure messe in atto nel 2022 a tutela dell'integrità del personale e i risultati dell'analisi della parità salariale. Nella terza area vengono presentati la Carta dei valori e il Codice di condotta, nonché l'approccio alla compliance che ne deriva. Nella quarta area sono espone le prestazioni e offerte della Banca nazionale per la formazione economica. Viene inoltre descritta la funzione della raccolta di opere d'arte mobili e fisse (Kunst am Bau) della BNS.

La quinta area 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 è la strategia intesa a prevenire e ridurre le emissioni di gas a effetto serra. Questa comprende anche i provvedimenti per il risparmio energetico – attuati in vista di un'eventuale situazione di penuria di corrente elettrica – nonché i progetti di salvaguardia del clima finalizzati alla compensazione delle emissioni aziendali residue.

2

Occupazione

2.1 STRATEGIA PER LE RISORSE UMANE

Tramite la sua strategia per le risorse umane, la Banca nazionale si assicura di disporre in ogni tempo del numero necessario di collaboratori e collaboratrici dotati delle capacità richieste che le permettano di assolvere al meglio il proprio mandato.

La Banca nazionale si considera una «learning organisation». La sua strategia per le risorse umane è orientata al perfezionamento costante delle competenze del personale, dei processi e degli strumenti. Tramite una pianificazione strategica del personale è possibile individuare, reclutare e formare tempestivamente i profili necessari in prospettiva futura.

La BNS quale «learning organisation»

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

Datrice di lavoro interessante e sociale

La Svizzera è un paese vario e la BNS, quale istituzione nazionale, considera importante che questa varietà si rispecchi nel suo organico. Le persone impiegate provengono infatti 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.

Importanza della diversità

La Banca nazionale è convinta che la diversità sia di sostegno all'adempimento del suo mandato e che, al contempo, la renda più attrattiva come datrice di lavoro. Perciò crea condizioni quadro che consentano a tutti i collaboratori e a tutte le collaboratrici di lavorare con impegno e in modo efficace ai fini degli obiettivi prestazionali, promuovendo il loro senso di appartenenza all'istituzione.

Nel 2022 il Consiglio di banca ha approvato una versione riveduta e aggiornata della strategia per la diversità, la quale prevede tre linee di azione volte rispettivamente a garantire le pari opportunità e la non discriminazione, ad abbattere le barriere strutturali e culturali e a sostenere i gruppi sottorappresentati tramite ulteriori provvedimenti mirati e differenziati.

Strategia per la diversità

Nella primavera del 2022 è stato creato un ufficio specialistico interno dedicato alla diversità, all'inclusione e all'«employer branding». Esso ha avviato un programma di formazione rivolto a tutte le persone con compiti manageriali e finalizzato a consolidare e promuovere la diversità e l'inclusione. I temi ivi trattati sono inoltre stabilmente inseriti nel programma di sviluppo Management Development Programme. L'obiettivo è, anche in questo caso, assicurare le pari opportunità e la non discriminazione in tutti i processi gestionali, come quello di assunzione. La guida all'uso di un linguaggio inclusivo e neutrale dal punto di vista del genere è stata arricchita e l'intera documentazione interna nonché i mezzi di informazione conseguentemente adattati.

Del progetto Employer Branding fanno parte misure intese a raggiungere una platea più ampia di potenziali candidate e candidati appartenenti a gruppi sottorappresentati, quale quello delle donne o delle persone provenienti dalla Svizzera francese e italiana. La presenza della BNS a fiere universitarie in queste regioni nonché a eventi specifici dedicati alle donne (come il Women's Contact Day a Zurigo) è stata dunque intensificata.

Importanza della funzione manageriale

La funzione manageriale è un fattore fondamentale per il successo a lungo termine di un'organizzazione; è quindi indispensabile che le persone chiamate a esercitarla dispongano delle competenze necessarie. Tre importanti elementi caratterizzano la cultura manageriale della Banca nazionale: una comunicazione aperta, la fiducia e la stima. La valorizzazione delle prestazioni e il feedback reciproco costituiscono la base per il miglioramento continuo delle competenze. Anche il potenziamento delle qualità manageriali è un obiettivo costante. Questioni legate all'attività dirigenziale e lo sviluppo strategico continuo della BNS sono tematiche trattate a tutti i livelli in occasione di ritiri, gruppi di lavoro e altre forme di crescita organizzativa.

2.2 ORGANICO

Per l'assolvimento del suo mandato la Banca nazionale impiega 979 fra collaboratori e collaboratrici, che dispongono prevalentemente di competenze specialistiche nelle aree economia, servizi bancari, informatica, diritto, scienze politiche, logistica e tecnica o hanno conseguito una formazione commerciale. L'età media relativamente elevata (circa 46 anni) rispetto ad altre aziende è dovuta sia alla lunga durata media di permanenza in seno all'istituzione (circa dieci anni) sia all'età comparativamente avanzata di chi entra in servizio, tipica di un'istituzione che occupa molte persone con una formazione universitaria. Il 47,5% di collaboratori e collaboratrici possiede infatti un titolo di studio universitario o di scuola politecnica federale; di costoro poco più di un terzo ha anche conseguito un dottorato. Un altro 31,9% 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 si è attestata a fine 2022 al 17,1%. Le collaboratrici prestano servizio soprattutto in ambiti a orientamento economico e occupano maggiormente posizioni di supporto alle funzioni manageriali. Sensibilmente minore è la loro presenza nei settori dell'informatica e della sicurezza. L'83,5% del personale di cittadinanza svizzera afferma di avere come lingua materna il tedesco, il 6,4% il francese, il 3,2% l'italiano e lo 0,2% il romancio. Il 6,7% possiede una lingua madre diversa. Il numero di collaboratori e collaboratrici di nazionalità straniera costituiva a fine 2022 il 10,9% degli effettivi.

Diversità nel quotidiano

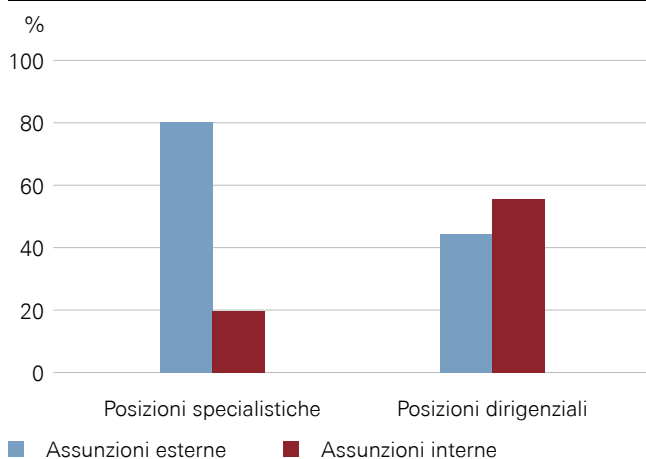
LIVELLO DI FORMAZIONE



- Senza titolo di formazione professionale **1,5%**
- Titolo di formazione professionale **19,1%**
- Formazione professionale superiore, scuola specializzata superiore **18,9%**
- Scuola universitaria professionale, alta scuola pedagogica **13,0%**
- Università, scuola politecnica federale **30,3%**
- Dottorato **17,2%**

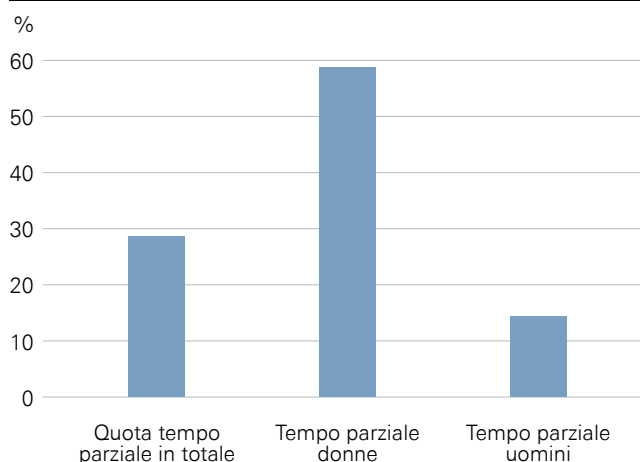
Totale: 979 dipendenti
A fine 2022

TASSO DI OCCUPAZIONE



Fonte: BNS.

QUOTE LAVORO A TEMPO PARZIALE



Fonte: BNS.

Avanzamento di carriera indipendente dal modello di orario di lavoro

A chi dispone di adeguate potenzialità, la Banca nazionale offre la possibilità di perseguire una carriera direttiva o specialistica. Nel selezionare le persone idonee si basa sulle capacità e attitudini necessarie all'assolvimento delle specifiche mansioni. Gran parte delle posizioni aperte sono coperte con candidate e candidati interni, il che favorisce la mobilità del personale. Sul piano direttivo, nel 2022 è stato possibile occupare circa il 56% delle posizioni con risorse interne; sul piano specialistico invece la quota è risultata del 20% circa.

La Banca nazionale offre a collaboratori e collaboratrici 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 2022 circa il 38% del personale è stato assunto con modello di lavoro a tempo parziale.

Nell'anno in esame, il 61,4% delle collaboratrici con funzione di quadro usufruiva dell'opzione part time, mentre nel caso dei collaboratori allo stesso livello gerarchico la percentuale ammontava al 16% circa. A livello della Direzione della Banca nazionale tale modalità di lavoro riguardava il 47% circa delle donne e l'11,3% degli uomini.

2.3 SVILUPPO DEL PERSONALE

Le sfide di oggi e di domani possono essere affrontate solo tramite il perfezionamento sistematico e lungimirante delle competenze di collaboratori e collaboratrici. In tal modo è anche possibile salvaguardare e assicurare la loro impiegabilità ed efficienza operativa in futuro.

Collaboratori e collaboratrici hanno accesso a un'ampia offerta interna di corsi di formazione continua, tramite i quali migliorare ad esempio le proprie competenze linguistiche o approfondire tematiche quali la tecnica di lavoro, l'autogestione, la comunicazione, la gestione di progetti, le competenze e abilità di presentazione. Secondo necessità e considerando le esigenze dettate dall'attualità, vengono offerti ad hoc anche corsi focalizzati su altri argomenti.

Formazione continua

Un'importante misura messa in campo per lo sviluppo del personale è rappresentata dal programma SNB Career Essentials, che promuove in particolare l'ampliamento di competenze chiave quali la capacità di autogestione, le abilità riflessive e comunicative, la disponibilità al cambiamento e altre cosiddette «soft skills», decisive per la riuscita professionale. Coloro che partecipano al programma hanno la possibilità di confrontarsi attivamente con i propri obiettivi e necessità di sviluppo professionali, accompagnati da tutor esperti durante un percorso individuale. Il programma fornisce inoltre le basi per il conseguimento di due CAS (Certificate of Advanced Studies). Sono ormai 44 collaboratori e 27 collaboratrici ad aver completato con successo l'SNB Career Essentials.

Particolare rilevanza è attribuita alla formazione continua delle persone chiamate ad assolvere funzioni dirigenziali. Il CAS FH in Leadership SNB si propone di sviluppare le competenze manageriali fondamentali e induce a riflettere sul ruolo di responsabile. Tratta inoltre dei processi e degli strumenti gestionali e approfondisce temi importanti quali la comunicazione e la gestione del conflitto. Il corso è riservato a dirigenti con mansioni di gestione del personale. A fine 2022, 22 collaboratori e 13 collaboratrici avevano conseguito questo CAS.

Il nuovo CAS FH in Future Expert Skills SNB è rivolto a coloro che dispongono di competenze specialistiche. È strutturato in moduli, consentendo così a chi partecipa di approfondire in maniera mirata i temi rilevanti per la propria situazione e carriera professionali. Il programma si focalizza in primo luogo sullo sviluppo di competenze individuali come quelle sociali, metodologiche e personali, nonché sul tema dei mutamenti e delle nuove tendenze nel mondo del lavoro. Altri punti nodali sono il networking con colleghe e colleghi della BNS o specialiste e specialisti di imprese esterne, l'analisi di questioni concrete e la capacità di trarne conclusioni. Per il completamento del corso viene richiesta la consegna di un elaborato scritto individuale.

Tramite l'istituzione di questi due CAS, la Banca nazionale offre la possibilità di conseguire un titolo di formazione continua ufficialmente riconosciuto e certificato.

La BNS attribuisce alla funzione manageriale ormai da anni grande importanza. Ecco perché ritiene essenziale offrire alle persone che la esercitano programmi formativi individuali e personalizzati a seconda della situazione e delle necessità specifiche. Le persone con ruolo dirigenziale hanno in particolare la possibilità di partecipare, oltre che a corsi interni ed esterni, a gruppi di lavoro con altre di pari grado, di usufruire di un servizio di executive coaching o di avvalersi di una consulenza di processo esterna come aiuto nell'ambito di progetti volti al cambiamento o nel quadro di misure per lo sviluppo del team.

Condivisione di informazioni

A fine 2021 è stata lanciata una nuova piattaforma Intranet che offre a collaboratori e collaboratrici ulteriori occasioni di dialogo e funge da luogo per lo scambio di informazioni tramite le community aziendali. Queste sono dedicate a tematiche specialistiche (come mercati finanziari o ricerca) e ad argomenti rilevanti per l'operatività, quali la situazione energetica, la diversità e l'inclusione o gli sviluppi pandemici.

Tirocinio

La Banca nazionale offre a ragazze e ragazzi la possibilità di conseguire una formazione professionale mediante un tirocinio di commercio o in informatica. Nel 2022 sono state nove le persone che hanno portato a termine la loro formazione di base presso la BNS.

Giovani diplomate e diplomati universitari con buoni risultati accademici hanno l'opportunità di fare un'esperienza professionale mediante uno stage presso la Banca nazionale. Il loro contributo coadiuva il lavoro della BNS in diversi ambiti operativi. I fatti mostrano che, in un secondo momento, molti entrano a far parte dell'organico effettivo. A fine 2022 erano occupati 51 posti di stage, di cui un terzo da donne. L'indagine condotta ogni anno dalla società Universum presso più di 12 000 studentesse e studenti evidenzia la grande attrattiva della Banca nazionale come datrice di lavoro per diplomate e diplomati in diritto, in economia e in informatica.

Stage

2.4 CONDIZIONI DI LAVORO

La BNS crea condizioni quadro e di assunzione che consentano a collaboratori e collaboratrici di ogni livello di impiegare le loro competenze operative in modo mirato ed efficace ai fini dei suoi obiettivi prestazionali. 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, che opera per il bene di collaboratori e collaboratrici e concorre a definire le condizioni di lavoro. Essa favorisce inoltre la comunicazione fra gli organi di direzione della banca e il personale. I membri della Commissione sono eletti da collaboratori e collaboratrici per la durata di quattro anni.

Ruolo della Commissione del personale

All'inizio del 2022 la pandemia da coronavirus ha influenzato ancora l'attività della Banca nazionale sul piano operativo. Grazie ai provvedimenti adottati, la BNS è riuscita ad assicurare sempre il pieno adempimento del proprio mandato. Il piano di protezione interno già esistente è stato continuamente verificato e adeguato agli sviluppi pandemici. In generale era orientato alla prudenza, alle misure adottate dalle autorità (Confederazione e Cantoni) e alla situazione aziendale. Le regole comportamentali prescritte erano incentrate sulla tutela della salute di collaboratori e collaboratrici. Al centro delle linee guida figurava il principio del telelavoro per il personale con mansioni non legate al luogo di lavoro al fine di ridurre il rischio di contagio. Allo stesso scopo, i team i cui compiti hanno importanza critica e richiedono la presenza sul luogo di lavoro hanno periodicamente 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 la messa a disposizione di test di screening e norme da seguire in caso di sintomi da COVID-19 o di contatto con persone positive.

Pandemia e passaggio alla nuova normalità lavorativa

Nel complesso il piano ha dato buona prova di sé. Durante l'intero corso della pandemia, il personale è stato informato regolarmente 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 collaboratori e collaboratrici in un numero sufficiente all'adempimento del proprio mandato, dimostrandosi quindi resiliente.

In primavera le misure in risposta alla pandemia da coronavirus sono state revocate e le modalità operative della BNS sono tornate gradualmente alla normalità. Al tempo stesso è stata introdotta una regolamentazione nuova e flessibile relativa al telelavoro: entro determinati limiti predefiniti, collaboratori e collaboratrici possono concordare con i, o le, loro superiori quanto lavorare da casa.

Il ricorso al telelavoro è sensibilmente aumentato rispetto al periodo prima della pandemia, fenomeno da ricondurre alla nuova regolamentazione e alle esperienze complessivamente positive del lavoro a distanza raccolte nel frattempo. Solo determinate attività non possono essere svolte in telelavoro per ragioni operative o di sicurezza.

Conciliabilità della vita professionale e privata

Le nuove regole relative al telelavoro e la combinazione fra lavoro in ufficio e da casa favoriscono la conciliabilità della vita professionale con quella privata. Lo stesso vale per la possibilità di lavorare a tempo parziale o con modello basato sul monte ore annuo. Quest'ultimo consente di sfruttare le fluttuazioni nel carico di lavoro per meglio coniugare gli impegni professionali con quelli privati.

Gestione aziendale della salute

La gestione della salute presso la Banca nazionale ha per obiettivo di salvaguardare la salute di collaboratori e collaboratrici 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, offre la possibilità di seguire webinar, corsi e seminari sul tema e di partecipare alle diverse attività proposte dall'associazione sportiva della BNS (Sportverein). Rispetto al 2021, nell'anno in esame l'interesse manifestato per le attività online è stato nettamente minore, a vantaggio di seminari e corsi in presenza, tornati nuovamente disponibili. Al fine di prevenire gli infortuni non professionali vengono pubblicate varie informazioni sul nuovo Intranet aziendale, e quindi comunicate a tutto il personale. Come parte del piano di protezione interno, durante la pandemia il personale poteva anche rivolgersi a una hotline medica esterna per ottenere sostegno e consulenza.

La mensa aziendale della sede di Zurigo predilige una cucina basata su prodotti stagionali, regionali e di provenienza sostenibile e offre menù creati secondo le direttive della Società Svizzera di Nutrizione. Anche nel 2022 la mensa aziendale della sede di Berna è rimasta chiusa a causa dei lavori di risanamento del Kaiserhaus.

L'offerta di sostegno individuale in caso di malattia o infortunio di collaboratori e collaboratrici («case management») mira ad assicurare un'assistenza ottimale e la realizzazione delle migliori condizioni possibili per un rapido reinserimento nel processo lavorativo. È inoltre a loro disposizione, in caso di problemi privati o professionali, una consulenza sociale esterna anonima e gratuita. Quest'ultimo servizio è stato ampliato e si estende ora anche al tema dell'assistenza ai familiari.

Responsabilità sociale

La BNS offre al proprio personale un interessante programma di previdenza professionale. Le prestazioni della sua Cassa pensioni comprendono da un lato un'elevata copertura contro i rischi finanziari da invalidità o decesso e dall'altro estese prestazioni di vecchiaia dopo il pensionamento. Inoltre, viene offerta tutta una serie di opzioni relative a piani di risparmio e prestazioni di vecchiaia. La Cassa pensioni della BNS è finanziariamente sostenibile e solida, così da poter adempiere nel tempo ai propri obblighi nei confronti delle persone assicurate e di quelle già in pensione.

Previdenza professionale

La Banca nazionale promuove l'impegno e le competenze sociali di collaboratori e collaboratrici accordando loro un giorno lavorativo all'anno per missioni di volontariato. Queste possono essere svolte presso un'istituzione in Svizzera, liberamente scelta fra quelle indicate su un'apposita piattaforma.

Missioni di volontariato

INDICATORI DEL PERSONALE

	2018	2019	2020	2021	2022
Organico in termini di persone ¹	923	934	950	950	979
Persone in termini di impieghi a tempo pieno ¹	848,7	855,2	870,8	868,6	891,3
donne (in percentuale)	31,6	31,8	31,5	31,8	32,2
uomini (in percentuale)	68,4	68,2	68,5	68,2	67,8
Tasso di fluttuazione totale ² (in percentuale)	3,9	4,4	3,1	3,3	3,4
donne	6,2	5,1	3,4	2,7	3,9
uomini	2,9	4,1	3,0	3,5	3,2

Salute e sicurezza sul lavoro

Assenze pro capite	5,5	5,2	4,7	5,7	7,1
per malattia	5,0	4,5	4,0	4,6	6,6
per infortunio (professionale e non)	0,5	0,7	0,7	1,1	0,5

Formazione continua

Numero medio giornate di formazione continua pro capite	2,7	3,8	0,9	1,7	2,0
Costi di formazione pro capite (in franchi)	1 668	2 164	1 627	2 086	1 930
Tasso di formazione (almeno una formazione all'anno, in percentuale)	67,6	45,9	21,9	33,2	37,9

Formazione delle giovani leve

Tirocinanti (tirocinio di commercio o in informatica)	21	22	24	23	24
Stagiste/i scuole universitarie/università	32	34	32	44	51

Diversità

Quota lavoro a tempo parziale ³ (in percentuale)	24,5	26,0	26,1	27,2	28,6
donne	52,9	54,9	54,8	58,9	58,7
uomini	11,4	12,6	12,9	12,3	14,3
Quota donne appartenenti ai quadri (in percentuale)	26,3	26,0	26,9	28,3	30,4
Quota donne appartenenti alla Direzione (in percentuale)	18,3	18,4	17,6	17,7	17,1
Età media	44,9	45,2	45,2	45,6	45,7
Durata media di permanenza nell'istituzione (in anni)	9,8	9,8	9,8	10,2	10,1
Tasso di occupazione interna delle posizioni ⁴ (in percentuale)	45,5	55,1	35,2	35,2	26,3
Quota collaboratori/trici di nazionalità straniera (in percentuale)	12,3	11,9	11,6	11,8	10,9
Missioni di volontariato (numero di collaboratori/trici)	28	22	0	4	18

1 Personale permanente al 31 dicembre, ossia tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici impiegati a tempo indeterminato, incluse le persone distaccate al Fondo monetario internazionale (FMI), all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e all'Innovation Hub della BRI, ma escluse quelle 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 occupate da candidate e candidati interni.

3.1 PROTEZIONE DELL'INTEGRITÀ DEI COLLABORATORI E DELLE COLLABORATRICI

La Banca nazionale pone la massima attenzione all'adempimento del proprio obbligo di tutela, in particolare per quanto riguarda le violazioni dell'integrità personale. Il sistema per la segnalazione di irregolarità vanta un'ottima accessibilità e assicura un'elevata protezione di tutte le persone coinvolte. Affinché le infrazioni siano individuate tempestivamente e possano essere adottate misure appropriate, è fondamentale che tutti i collaboratori e le collaboratrici conoscano lo scopo e il funzionamento del sistema. I principi di condotta e il sistema di segnalazione sono quindi trattati regolarmente nei seminari introduttivi e nelle formazioni sulla gestione del personale.

Obbligo di tutela

A questo proposito è importante precisare i concetti relativi alle violazioni dell'integrità personale, anche in riferimento al tema dei conflitti sul posto di lavoro. Dato che conflitti irrisolti possono favorire violazioni dell'integrità, la loro gestione continua ad avere un ruolo fondamentale nell'ambito delle misure informative e delle formazioni. Nella risoluzione dei conflitti collaboratori e collaboratrici sono accompagnati e assistiti dall'unità organizzativa Risorse umane.

Gestione dei conflitti

I processi di gestione delle risorse umane sono regolarmente valutati ed aggiornati per assicurare che siano garantite le pari opportunità e non sia ammessa alcuna forma di discriminazione. Come base decisionale in tutti i processi sono applicati sistematicamente criteri prestabiliti, e quindi trasparenti e oggettivi. Inoltre è ampliata la pluralità delle prospettive, includendo nelle procedure di assunzione e promozione una varietà di punti di vista, per esempio di persone in funzioni diverse (responsabili di linea e unità Risorse umane) e di sesso differente.

Processi di gestione delle risorse umane

Parità salariale

La Banca nazionale persegue il principio di una retribuzione commisurata alla funzione e alle prestazioni, e quindi in particolare indipendente dall'appartenenza di genere. A tal fine sono eseguite periodicamente verifiche interne.

La Banca nazionale ha condotto già nel 2021 l'analisi della parità salariale prescritta dalla legge¹ e ne ha pubblicato i risultati nel Rapporto di gestione 2021. Questi indicano che la Banca nazionale rispetta la parità salariale tra donne e uomini nei limiti della soglia di tolleranza ammessa dallo strumento fornito dalla Confederazione (Logib). La BNS ha quindi ricevuto il sigillo di qualità «We Pay Fair» del Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) dell'Università di San Gallo (HSG) e quello del Servizio di partenariato sociale per la parità salariale nel settore bancario (SP-Pssb).



¹ Conformemente all'art. 13a della Legge federale sulla parità dei sessi, se l'analisi dimostra che la parità salariale è rispettata, non è necessario ripeterla.

3.2 SISTEMA PER LA SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITÀ E INFRAZIONI

La cultura aziendale della Banca nazionale è improntata alla fiducia reciproca, all'apertura e al rispetto. Con il suo governo societario (corporate governance) la BNS assicura che la struttura organizzativa, compresi i processi operativi, siano orientati nel miglior modo possibile all'assolvimento dei suoi compiti. Tuttavia, non è possibile escludere completamente la possibilità che si verifichino irregolarità. Il sistema di segnalazione certificato in base alla norma ISO 37002 permette di comunicare eventuali infrazioni tramite diverse istanze, in particolare rivolgendosi al, o alla, responsabile della propria unità, alle unità Risorse umane o Compliance oppure servendosi di una piattaforma elettronica che consente anche l'anonimato. Le segnalazioni sono trattate dall'unità Compliance secondo i principi di confidenzialità, protezione della personalità, tutela contro le rappresaglie e conformemente alle disposizioni sulla protezione dei dati.

Sistema di segnalazione

Il sistema di segnalazione ha dato prova della sua funzionalità. Nell'anno in esame sono pervenute sei segnalazioni di potenziali infrazioni. La maggior parte di queste ha potuto essere archiviata senza dover avviare una procedura interna formale. In due casi è stata constatata un'infrazione che tuttavia non è risultata significativa ai sensi della direttiva bancaria applicabile.

Con il sistema di segnalazione, la BNS mira a riconoscere tempestivamente eventuali violazioni e lacune nella regolamentazione per poter adottare misure adeguate e realizzare miglioramenti nei processi e nei regolamenti. Inoltre il sistema rafforza la consapevolezza di collaboratori e collaboratrici nei confronti di questa problematica, contribuendo a una corporate governance efficiente. Per approfondire ulteriormente il tema delle violazioni sono stati anche organizzati incontri informativi per collaboratori e collaboratrici e workshop per le persone con funzioni dirigenziali.

Contributo alla corporate governance

La BNS esamina costantemente l'utilità, l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di segnalazione e i risultati di queste verifiche confluiscono di volta in volta nel reporting agli organi di direzione.

4

Norme e valori

4.1 FONDAMENTI

Carta dei valori

La Banca nazionale illustra nella propria Carta dei valori le norme e i principi fondamentali a cui aderisce e sui quali basa il proprio modo di agire. Tra questi valori rientrano la professionalità, l'integrità e la credibilità. Essi sono espressione della cultura aziendale della Banca nazionale e rappresentano un approccio rispettoso e consapevole nei confronti delle risorse umane e naturali. La Banca nazionale pone così i presupposti per adempiere il proprio mandato in modo responsabile ed esemplare.

La BNS intende creare fiducia e tutelare il buon nome dell'istituzione anche tramite la sua attività di impresa. La sua corporate governance assicura che l'organizzazione e i processi siano orientati all'assolvimento dei suoi compiti. In questo modo instaura un ambiente stimolante per collaboratori e collaboratrici.

Codice di condotta

Il mandato di condurre una politica monetaria nell'interesse generale del Paese conferisce alla Banca nazionale una responsabilità particolare e il Codice di condotta assume un'importanza fondamentale a tale riguardo. Collaboratori e collaboratrici sono tenuti, nell'esercizio delle proprie attività, ad attenersi alle leggi pertinenti, alle regole interne e ai principi sanciti dal Codice di condotta, affinché la Banca nazionale sia considerata dalle controparti e dal pubblico un'istituzione in cui riporre la massima fiducia. In concreto, ciò significa che devono dimostrare professionalità nello svolgimento delle loro mansioni, osservare un comportamento improntato al rispetto, trattare le informazioni con responsabilità e fare un uso accorto delle risorse.

4.2 APPROCCIO ALLA COMPLIANCE

Approccio alla compliance

La compliance è parte integrante della buona conduzione di un'impresa e rientra fra i compiti dirigenziali. Per la Banca nazionale è un concetto che va oltre la semplice aderenza a leggi, regolamenti e disposizioni interne. La compliance è una componente della gestione integrata del rischio e del sistema di controllo interno. La Banca nazionale adotta un approccio alla compliance che abbraccia tutti i livelli gerarchici e tutte le unità organizzative. Esso comprende la prevenzione delle non conformità e la risposta a casi accertati di non conformità.

Agli organi di direzione della banca, alle unità organizzative nonché a collaboratori e collaboratrici della BNS l'unità Compliance fornisce consulenza e supporto nell'osservanza della Carta dei valori, del Codice di condotta e dei regolamenti interni nonché nella rilevazione, nella valutazione e nella sorveglianza dei rischi di compliance.

Per il controllo del rispetto delle disposizioni di compliance, la Banca nazionale fa affidamento su una cultura improntata alla trasparenza, alla chiarezza e al senso di responsabilità. Attraverso la definizione di linee guida semplici fa sì che tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici conoscano e comprendano il proprio ruolo e la propria responsabilità nell'esercizio di questo monitoraggio. Il livello di quest'ultima varia a seconda della funzione ricoperta. A cadenza annuale l'unità Compliance procede a una valutazione dei rischi e, sulla base degli stessi, elabora un piano di attività che sottopone agli organi di direzione della banca e al Consiglio di banca.

La prevenzione delle non conformità è perseguita attraverso controlli relativi all'attività specialistica e dirigenziale, corsi di formazione per collaboratori e collaboratrici, un vasto corpo di direttive pratiche e periodicamente aggiornate nonché soluzioni informatiche innovative. Un ruolo fondamentale a tale riguardo è rivestito dalla consulenza fornita a collaboratori e collaboratrici di tutti i livelli gerarchici e agli organi di direzione della banca.

Prevenzione delle non conformità

Nell'anno in esame l'unità Compliance ha posto particolare enfasi sull'adozione di ulteriori misure in materia di prevenzione della corruzione, dato che essa può avere conseguenze gravi e negative per la società, l'economia e lo Stato e rappresentare quindi un notevole rischio di compliance per la BNS. È su questo sfondo che la direttiva concernente doni e inviti è stata rivista.

Comportamenti contrari a disposizioni di legge, norme e regolamenti interni non sono tollerati. Il Codice di condotta, in particolare, deve essere scrupolosamente osservato nella lettera e nello spirito da tutte le persone con funzioni di direzione o con compiti manageriali nonché da tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici. Ove accertata, una violazione può condurre a conseguenze sul piano disciplinare, sul piano del diritto del lavoro e persino sul piano penale.

Correzione delle non conformità

L'unità Compliance redige rapporti sulla situazione osservata, evidenziando eventuali gravi violazioni delle regole di condotta, e li sottopone agli organi di direzione della banca e al Consiglio di banca nel rispetto dei tempi e dei livelli gerarchici.

4.3 TEMI PRIORITARI NEL PERIODO IN ESAME

Obblighi di diligenza nell'attività di impresa

L'osservanza, da parte della Banca nazionale, dei consueti standard di settore e dei pertinenti obblighi di diligenza nell'adempimento del suo mandato costituisce la base di una cultura di impresa integra e conforme alle regole. È espressione di un buon governo societario e contribuisce alla salvaguardia del buon nome della BNS.

Obblighi di diligenza nella prestazione di servizi finanziari

La Banca nazionale adotta tutte le misure appropriate e necessarie a prevenire l'abuso dei propri servizi finanziari. L'unità Compliance fornisce consulenza e supporto a collaboratori e collaboratrici, alle persone con funzioni dirigenziali nonché agli organi di direzione della banca per quanto riguarda l'attuazione degli obblighi di diligenza nella prestazione di servizi finanziari della BNS. In aggiunta a misure di prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento al terrorismo, la BNS ha introdotto controlli volti a individuare gli ordini di pagamento potenzialmente fraudolenti e a impedirne l'esecuzione. Nel farlo si basa sugli standard comunemente in uso nel settore e su pratiche riconosciute.

Operazioni di cambio

Il netto aumento delle operazioni di cambio nel 2022 è riconducibile in particolare al ritiro delle banconote dell'8ª serie nell'aprile 2021. Oltre ad osservare gli obblighi di diligenza nelle operazioni di cassa, la Banca nazionale presta particolare attenzione al rispetto delle sanzioni nazionali e internazionali, subordinando all'occorrenza il cambio di banconote fuori corso a ulteriori accertamenti sulla provenienza del denaro. A tale scopo l'unità Compliance tiene periodici corsi di formazione continua per il personale e, nel quadro dei servizi finanziari prestati dalla Banca nazionale, verifica il rispetto degli obblighi di diligenza, delle sanzioni e i relativi processi operativi.

Compliance nelle contrattazioni

La BNS ha creato un insieme di norme per il controllo dell'osservanza delle regole di condotta in materia di negoziazione. Esso contribuisce a preservare l'immagine e la reputazione della BNS sulla piazza finanziaria. Tra i compiti dell'unità Compliance rientra la sorveglianza sul rispetto di tali regole e la formazione del personale addetto. Il sistema di controllo è stato introdotto nel gennaio 2023 e sarà implementato gradualmente.

Acquisti

Ma non è soltanto riguardo ai servizi finanziari che la Banca nazionale adotta provvedimenti atti a evitare potenziali danni di reputazione o altri pregiudizi. Anche il personale coinvolto nelle operazioni di acquisto è tenuto ad agire in modo sempre indipendente e oggettivo nell'interesse della BNS, a prescindere da qualsivoglia fine personale. Questa disposizione trova riscontro, tra l'altro, nei principi relativi agli acquisti.

5.1 FORMAZIONE ECONOMICA

La Banca nazionale attribuisce grande importanza alla formazione economica della popolazione. Il suo impegno al riguardo spazia dall'offerta formativa per le scuole medie e professionali alla gestione di un centro informativo con annessa area conferenze presso la sede di Zurigo, il Forum BNS, fino all'organizzazione di un ciclo di conferenze pubbliche, la Karl Brunner Distinguished Lecture Series.

Trasmissione
di sapere economico

Nel 2007 la Banca nazionale ha istituito l'offerta formativa Iconomix (www.iconomix.ch) con l'obiettivo di promuovere l'educazione economica e finanziaria in Svizzera. Iconomix si rivolge a insegnanti di materie economiche e sociali delle scuole svizzere del livello secondario II (scuole medie superiori e professionali). L'alfabetizzazione economica e finanziaria è, nell'ambito delle competenze per la vita («life skills»), un elemento essenziale per orientarsi nella complessità del mondo attuale. Con Iconomix la BNS intende dare il suo contributo per incentivarla.

Iconomix: l'offerta
formativa per le scuole

Il fulcro dell'offerta formativa è un approccio orientato all'esperienza pratica e alla partecipazione attiva, che si declina fra l'altro in giochi didattici, simulazioni e casi pratici su principi e concetti relativamente semplici e largamente applicabili, utili a comprendere numerose tematiche economiche quali la divisione del lavoro e il commercio, la demografia o anche il credito al consumo. Iconomix affronta inoltre, naturalmente sempre in chiave economica, argomenti di attualità e sfide del nostro tempo, per esempio la digitalizzazione, l'invecchiamento della popolazione e il cambiamento climatico. Una terza priorità è l'educazione finanziaria, che comprende anche aspetti legati alle finanze personali, come la gestione del denaro o l'utilizzo di servizi bancari.

Nel 2022, circa 1700 docenti del livello secondario II hanno impiegato attivamente la piattaforma web di Iconomix. Il programma ha quindi raggiunto circa il 40% del gruppo target, riferito al numero totale di docenti di materie economiche e sociali del livello secondario II, registrando analoghe buone percentuali di utilizzo e di diffusione in tutte e tre le aree del Paese.

Alla fine del 2022 l'offerta di Iconomix comprendeva 100 moduli di insegnamento in italiano, francese, tedesco e inglese, oltre a una raccolta di link a contenuti esterni, tra cui articoli, video, siti web, grafici interattivi ecc. riguardanti temi economici attuali e di rilievo. In chiusura d'anno, circa 1700 di questi link erano attivi sulla piattaforma web liberamente accessibile che ha registrato 116 000 visite singole e 65 000 download. Le scuole, dal canto loro, hanno ordinato materiale in formato fisico, come kit di gioco e brochure, per 570 classi. Inoltre, per il corpo docente sono stati organizzati complessivamente 18 eventi in tutta la Svizzera a cui hanno preso parte circa 440 insegnanti.

Iconomix fissa per ogni anno scolastico un tema centrale dedicato a un argomento di attualità economica. Quello scelto per il 2022-2023 è incentrato sulla previdenza di vecchiaia e sul patto generazionale. Nel 2023-2024 l'approfondimento riguarderà le big tech e il funzionamento dei mercati digitali. Per i contenuti specialistici Iconomix si avvale del supporto di Stefan Bühler, titolare della cattedra di microeconomia applicata dell'Università di San Gallo.

DATI SALIENTI SULL'OFFERTA FORMATIVA DI ICONOMIX

	2021	2022	Variazione in %
Utilizzo nel livello secondario II			
Utenza attiva ¹	1 655	1 730	+ 5
Penetrazione stimata ² (in percentuale)	39	41	+ 5
Singole visite al sito web	113 000	116 000	+ 3
Invii di materiale scolastico ³	860	570	-34
Risorse didattiche			
Moduli	102	100	-2
di cui in DE/FR/IT/EN	42/35/18/7	41/34/18/7	
Moduli rivisti ⁴	32	26	-19
Eventi di formazione e formazione continua per docenti			
Eventi in tutta la Svizzera	17	18	+ 6
Numero stimato di docenti partecipanti	380	440	+ 16

- 1 Iconomix definisce utenza attiva 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. Tutti i dati sono rilevati dalla BNS e rappresentano un'approssimazione.
- 2 Per penetrazione si intende il rapporto tra l'utenza attiva e gli/le oltre 4200 docenti di materie economiche e sociali del livello secondario II.
- 3 Eventuali oscillazioni di questo indicatore sono determinate principalmente dal lancio o meno di un nuovo gioco didattico o di una nuova brochure durante il periodo in esame.
- 4 A seconda dell'esito della revisione un modulo viene aggiornato, rielaborato o eliminato. Nel 2021, in concomitanza con un rilancio del sito web, il numero di moduli revisionati è stato superiore alla media.

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, offre servizi bibliotecari e di archivio nonché supporto nel contatto con personale specialistico interno.

Forum BNS: centro informativo e area conferenze a Zurigo

L'area conferenze ospita classi scolastiche e gruppi studenteschi per presentazioni su storia e compiti della Banca nazionale nonché sulla nuova serie di banconote. Inoltre, negli spazi del Forum la BNS organizza conferenze, seminari e workshop rivolti a persone interne ed esterne e tiene eventi virtuali.

Informazioni destinate al pubblico

Il sito web «La nostra Banca nazionale» (our.snb.ch) e la brochure omonima presentano in forma agevole la Banca nazionale, la sua politica monetaria, l'importanza della stabilità dei prezzi e ulteriori temi. La brochure «La Banca nazionale in breve» offre in 50 pagine una panoramica sulle modalità con cui l'istituzione adempie il suo mandato di politica monetaria e altri importanti compiti nonché sull'organizzazione e i fondamenti giuridici della Banca nazionale e della sua attività. Il sito web e le pubblicazioni cartacee sono disponibili in italiano, francese, tedesco e inglese. Gli stampati possono essere ordinati gratuitamente (library@snb.ch).

Nel sito BNS (www.snb.ch), sotto la voce Pubblico, si trovano numerose domande e risposte su temi riguardanti la Banca nazionale: dalla BNS come impresa all'attuazione della politica monetaria passando per le monete e le banconote. La Banca nazionale risponde anche a quesiti inviati da cittadine e cittadini: nel 2022 ha risposto a circa 370 domande.

Esposizione «L'argent déchaîné»

Il Kaiserhaus a Berna, di proprietà della Banca nazionale dal 1971, è attualmente oggetto di una ristrutturazione pluriennale volta alla valorizzazione architettonica ed estetica dell'edificio. Nella nuova struttura, situata in posizione centrale nelle immediate vicinanze della Piazza federale, la Banca nazionale intende realizzare uno spazio espositivo interattivo dedicato al tema del denaro. A tal fine ha stretto una partnership strategica con il Museo storico di Berna (BHM). Un primo risultato di questa collaborazione è stata l'esposizione temporanea «L'argent déchaîné – Histoire d'une invention» a cura del BHM, allestita da gennaio 2022 a gennaio 2023. La mostra è stata frequentata da oltre 10 000 persone, comprese le studentesse e gli studenti che hanno partecipato alle circa 130 visite guidate interattive organizzate per le classi del livello secondario I e II.

Conferenze e discorsi pubblici

I membri degli organi di direzione della banca tengono regolarmente interventi con cui informano l'opinione pubblica circa la politica della Banca nazionale e le considerazioni alla base della stessa. Nel 2022, oltre alle tre conferenze stampa sono stati pronunciati otto discorsi, incentrati tra l'altro sulle conseguenze della guerra in Ucraina per la politica monetaria della Banca nazionale, sul futuro del contante nell'era digitale e sulla sostituzione del Libor in franchi con il SARON. I testi sono stati pubblicati sul sito web della BNS.

Come negli anni prima della pandemia da coronavirus, l'Assemblea generale delle azioniste e degli azionisti della Banca nazionale, tenutasi a Berna il 29 aprile 2022, ha nuovamente visto la partecipazione di due classi liceali svizzere. Nell'anno in esame sono stati invitati studenti e studentesse di Locarno e San Gallo.

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, la Karl Brunner Distinguished Lecture Series. Sono invitate a intervenire personalità la cui attività scientifica si è dimostrata particolarmente rilevante per la politica monetaria delle banche centrali. Nell'anno in esame l'invito è stato rivolto a Benjamin M. Friedman. Friedman è professore di economia politica all'Università di Harvard e autore di numerosi influenti lavori nell'ambito della politica monetaria e fiscale. Il suo intervento, «The Influence of Religious Thinking on Economic Thinking: The Origins of Modern Economics», si è tenuto presso l'auditorio Audi Max del Politecnico di Zurigo (ETH) ed è stato trasmesso dal vivo sul sito web della BNS.

Nell'anno in esame è stato pubblicato dalla casa editrice MIT Press in collaborazione con la Banca nazionale il saggio «Karl Brunner and Monetarism». Il libro presenta gli atti di un simposio organizzato dalla Banca nazionale nel 2016 in onore del centenario della nascita di Karl Brunner e alla vigilia della prima conferenza del ciclo Karl Brunner Distinguished Lecture Series. Vi sono raccolti gli interventi di illustri esponenti del mondo economico – in buona parte provenienti dall'entourage di Brunner – riguardanti l'influenza del suo monetarismo negli attuali dibattiti sulla politica monetaria.

Pubblicazioni specialistiche

In occasione del centenario dell'edificio principale a Zurigo, la BNS ha pubblicato il volume «Die Schweizerische Nationalbank in Zürich, das Gebäude der Gebrüder Pfister 1922-2022». L'opera documenta l'architettura e la storia di questa costruzione, dalla progettazione a oggi, illustrando anche gli interventi edilizi resi necessari dalle mutate esigenze. Vi sono trattate altresì la nascita della piazza finanziaria di Zurigo e la fondazione della Banca nazionale nonché gli effetti sul paesaggio urbano intorno a Paradeplatz. Il libro è edito da Scheidegger & Spiess ed è in vendita nelle librerie in versione sia tedesca che inglese.

5.2 KNOW-HOW ECONOMICO

La BNS quale depositaria di sapere specialistico

La Banca nazionale conduce analisi e ricerche proprie che sono funzionali all'assolvimento dei suoi compiti. 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 rende accessibile al pubblico parte del proprio lavoro di ricerca e organizza conferenze scientifiche. Promuove in tal modo la diffusione di conoscenze economiche negli ambienti specialistici. A questo stesso fine è dedicato anche il Centro studi di Gerzensee, una fondazione della Banca nazionale.

Conferenze, pubblicazioni specialistiche e docenze a contratto

La Banca nazionale organizza regolarmente conferenze e seminari. Nell'anno sotto rassegna hanno avuto luogo cinque conferenze di ricerca e si sono tenuti 28 seminari di ricerca e 20 seminari Technology and Finance. Il numero degli eventi è rimasto pressoché stabile rispetto al 2021.

I lavori di ricerca e gli studi realizzati dal personale della Banca nazionale sono pubblicati nelle serie SNB Working Papers e SNB Economic Studies nonché in note riviste di settore. La pubblicazione annuale SNB Research Report offre un quadro d'insieme delle attuali attività di ricerca all'interno dell'istituto.

Economiste ed economisti della BNS insegnano presso università svizzere, dove trasmettono sapere macroeconomico con un approccio orientato alla prassi, nonché conoscenze specialistiche in aree particolari come la stabilità finanziaria o il mercato monetario. Nel 2022 hanno tenuto complessivamente 42 cicli di lezioni.

Centro studi di Gerzensee

Il Centro studi di Gerzensee creato dalla BNS nel 1984 sotto forma di fondazione offre formazione specializzata in ambito economico e bancario a persone provenienti dalla Svizzera e dall'estero, cura la ricerca accademica e lo scambio scientifico. Particolare rilievo assumono i corsi dottorali in economia e i corsi con durata da due a tre settimane rivolti al personale di banche centrali estere. Ogni anno il centro ospita inoltre varie conferenze scientifiche.

In aprile vi è stato un avvicendamento alla direzione. Dopo dodici anni Dirk Niepelt ha lasciato la guida a Martin Brown, il quale ha conseguito il dottorato presso l'Università di Zurigo e, prima di assumere la nuova carica a Gerzensee, era professore di scienze bancarie all'Università di San Gallo.

Nell'anno in esame il centro ha organizzato sei corsi per collaboratori e collaboratrici di banche centrali estere. Vi hanno preso parte 160 rappresentanti di 71 banche centrali, di cui 63 in modalità online.

Il programma dottorale Swiss Program for Beginning Doctoral Students in Economics prevede 13 settimane di lezione e sei giornate di esami. Nell'anno accademico 2021-2022 hanno concluso la formazione 26 partecipanti. All'anno accademico 2022-2023 sono iscritte 34 persone.

I corsi avanzati riservati a studenti dottorali nonché a membri di facoltà universitarie (Advanced Courses in Economics e Courses in Law and Economics for Doctoral Students and Faculty Members) hanno abbracciato complessivamente otto settimane e sono stati frequentati da 169 persone in totale.

Nel Centro studi di Gerzensee sono state anche organizzate cinque conferenze scientifiche su vari temi, alle quali hanno partecipato 195 persone. È stata infine ospitata per la prima volta, in collaborazione con l'Ufficio federale dell'energia di Berna, la tavola rotonda The Economics of Climate Change Policy, alla quale sono intervenute 23 personalità del mondo politico e scientifico.

5.3 ARTE E CULTURA

La Banca nazionale acquista opere d'arte contemporanea svizzera dal 1966. La sua raccolta ne comprende circa 2000, che spaziano dalla pittura al disegno, dalla fotografia alla stampa, dall'arte oggettuale alla video arte. Le opere, che arredano gli spazi della Banca nazionale, sono concesse in prestito anche a musei per l'allestimento di esposizioni temporanee. Dal 1997 la raccolta è gestita e ampliata da una curatrice in collaborazione con una commissione d'arte interna.

Raccolta d'arte

L'arte come contributo alla cultura

Con la cura e l'ampliamento della raccolta d'arte la BNS dà 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. Al personale viene regolarmente offerta la possibilità di partecipare a visite guidate di musei, esposizioni o degli edifici della BNS. Dal 2021 la raccolta è visibile al pubblico tramite la parete mediatica interattiva del Forum BNS di Zurigo. Nel settembre 2022 la Banca nazionale ha pubblicato, in collaborazione con l'Istituto svizzero di studi d'arte (SIK-ISEA) il volume «L'art à la BNS – un aperçu» (ordinabile tramite: library@snb.ch). Il libro offre una breve panoramica – la prima in assoluto – della storia collezionistica della BNS e, attraverso una selezione di 56 opere rappresentative (pari al numero di anni trascorsi dalla prima acquisizione), apre una finestra sulla raccolta d'arte e sul filo che la lega alla Banca nazionale.

Kunst am Bau

Oltre ad acquisire opere mobili, nel quadro dei lavori di ristrutturazione dei suoi edifici la BNS commissiona anche creazioni artistiche inerenti alla Kunst am Bau, concepite appositamente per uno spazio specifico. L'ambiente circostante, di cui diventano parte integrante, ne esalta ulteriormente l'effetto. Tre delle 16 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 atrii degli immobili dell'area zurighese di Nüscherstrasse 22 e Seefeldstrasse 8. Un'ulteriore opera, destinata al cortile interno del Kaiserhaus a Berna, è in fase di pianificazione dettagliata.

Cultura negli spazi pubblici

Il Kaiserhaus presso la sede di Berna è oggetto di una ristrutturazione in corso ormai da tempo nel cuore della città. Per ovviare almeno in parte al disagio causato dai lavori, le pareti del cantiere lungo la Marktgasse ospitano diverse installazioni culturali e riscuotono notevole interesse da parte delle persone che attraversano il centro storico.

Ugualmente aperte al pubblico sono le mostre di manifesti, riallestite quattro volte all'anno, che animano le vetrine del Forum BNS. Organizzata dal 2000 in collaborazione con il Museum für Gestaltung di Zurigo, propone un ampio spettro di tematiche di rilevanza sociale. Nell'anno in esame, nel quadro del centenario dell'edificio principale della BNS di Börsenstrasse 15, sono state anche esposte le foto architettoniche del progetto dei fratelli Pfister.

6.1 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.

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 una gestione ambientale sistematica che mette in rilievo l'impatto dell'attività aziendale della banca e definisce linee d'azione per una sua progressiva riduzione. Dal 2009 al 2016 tali informazioni venivano pubblicate in un rapporto ambientale, mentre dal 2019 la Banca nazionale illustra le iniziative e i progressi raggiunti nella gestione dell'ambiente nel suo Rapporto di sostenibilità.

Gestione ambientale

Dal 1999 è membro dell'Agenzia dell'energia per l'economia (AEnEC). Con la dichiarazione di adesione e l'accordo sugli obiettivi si è impegnata a ridurre attivamente le emissioni a effetto serra e a ottimizzare l'efficienza energetica attraverso un catalogo di misure elaborato in comune. L'accordo sugli obiettivi è rinnovato ogni dieci anni ed è riconosciuto dalla Confederazione e dai Cantoni.

In vista di una possibile penuria di elettricità durante l'inverno 2022-2023 la BNS ha preso provvedimenti di ampia portata per aumentare la resilienza delle infrastrutture della piazza finanziaria e della propria operatività. Ha inoltre contribuito in vario modo al risparmio energetico, principalmente abbassando la temperatura in tutti i suoi edifici, rinunciando all'illuminazione di vetrine e facciate nonché alle tradizionali luci natalizie e rivolgendo a collaboratori e collaboratrici un appello a ridurre il consumo di energia.

Durante l'anno in esame la Banca nazionale ha inoltre aderito all'Alleanza risparmio energetico della Confederazione, che riunisce le organizzazioni che sostengono le iniziative per un approvvigionamento sicuro in inverno mettendo in atto volontariamente misure finalizzate a un utilizzo energetico più efficiente e parsimonioso.

6.2 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. Nello stesso ambito rientrano inoltre le sei rappresentanze di Basilea, Ginevra, Losanna, Lucerna, Lugano e San Gallo nonché la succursale di Singapore.

Indicatori

Per la determinazione e presentazione degli indicatori ecologici aziendali la BNS si basa sulle direttive dell'associazione per la gestione ambientale e la sostenibilità negli istituti finanziari (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, VfU). Gli indicatori VfU comprendono anche la stima della corrente consumata durante il telelavoro, nella quale è considerato l'impiego sia dei computer sia di altri dispositivi. Gli indicatori VfU e il relativo strumento di calcolo costituiscono un sistema riconosciuto per la contabilizzazione degli indicatori ecologici da parte delle istituzioni finanziarie.

Elettricità

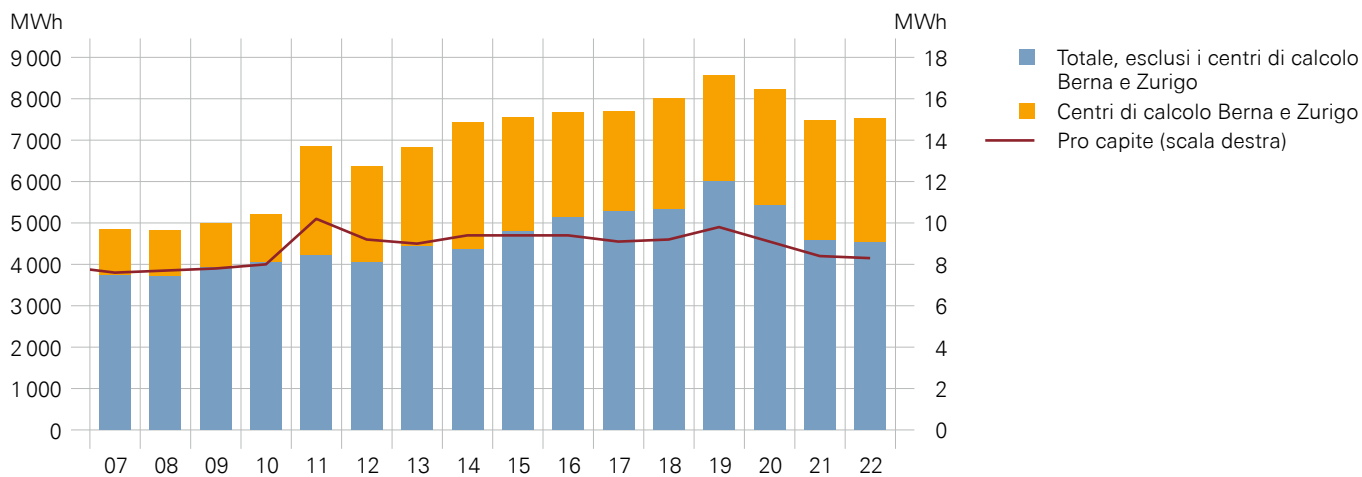
Il consumo complessivo di energia elettrica della Banca nazionale è composto dai prelievi di corrente degli edifici utilizzati a fini operativi di Zurigo e Berna, da quelli dei centri di calcolo, dal consumo stimato relativo al telelavoro, nonché dai prelievi delle sei rappresentanze della BNS in Svizzera e della succursale di Singapore.

Nel 2022 il consumo complessivo è aumentato leggermente dello 0,6% rispetto all'anno precedente, portandosi a 7,5 milioni di kWh. In ragione dell'aumento di personale, in termini pro capite il consumo è sceso del 2,1% a 8260 kWh.

Negli edifici della BNS la corrente prelevata nell'anno in esame, circa 4,4 milioni di kWh, è risultata stabile rispetto al 2021. Ciò è riconducibile principalmente a due sviluppi contrapposti: l'incremento dovuto alla maggiore presenza di personale negli uffici è stato compensato da misure di risparmio attuate in previsione di una eventuale penuria di elettricità (cfr. capitolo 6.1). La corrente consumata nei centri di calcolo è invece salita del 3,3% a circa 3 milioni di kWh.

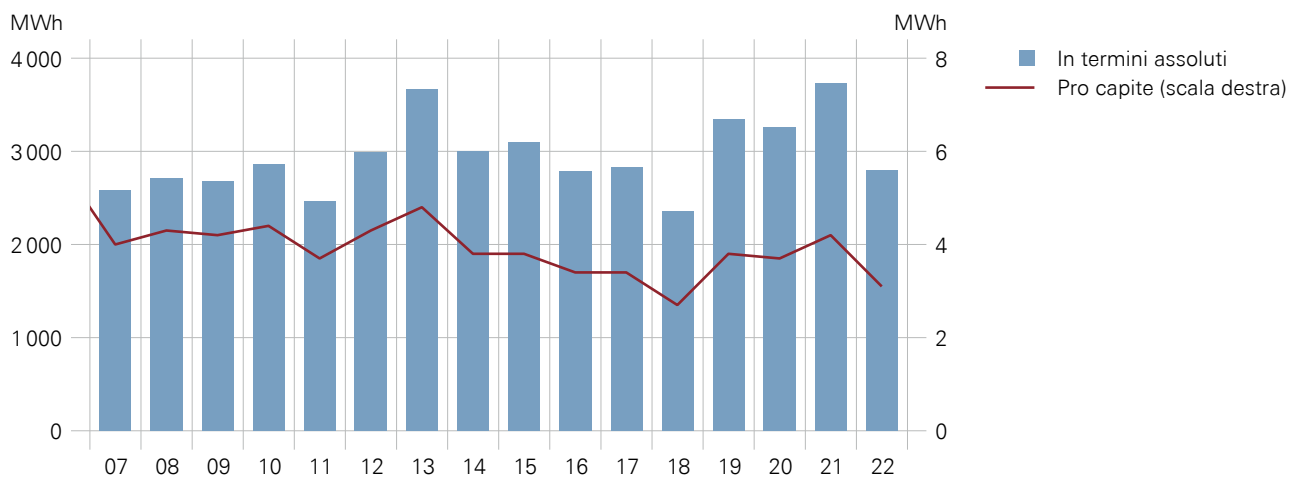
Con il passaggio alla nuova normalità dopo la pandemia, il consumo di elettricità generato dalle attività di telelavoro si è ridotto di quasi il 25%, a circa 0,09 milioni di kWh. Il consumo di corrente elettrica registrato dalle rappresentanze della BNS in Svizzera si è attestato intorno a 0,02 milioni di kWh, quello della succursale di Singapore a circa 0,05 milioni di kWh.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA



Fonte: BNS.

CONSUMO DI ENERGIA PER RISCALDAMENTO

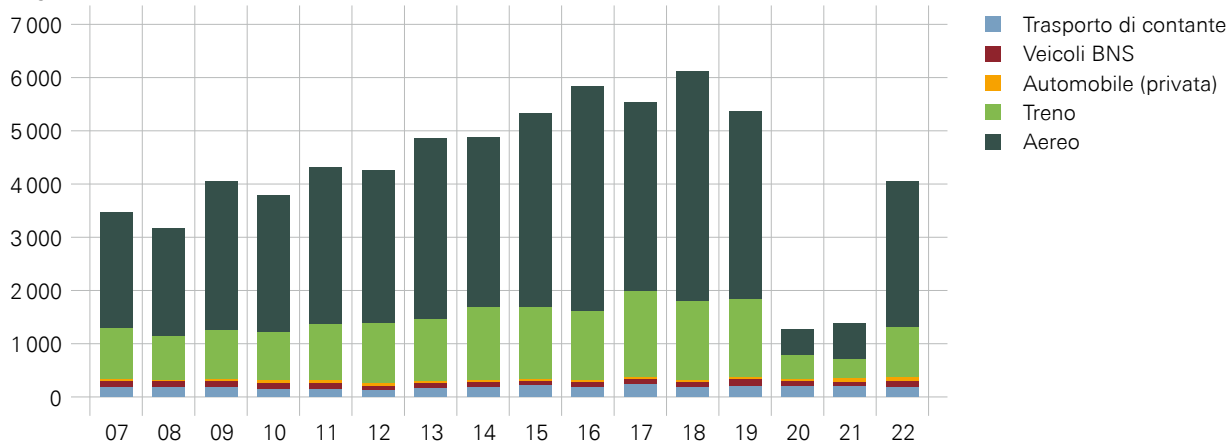


Fonte: BNS.

Riscaldamento	<p>Il consumo di energia per riscaldamento è sceso del 25% attestandosi a 2,8 milioni di kWh. A determinare questa variazione sono stati il minor numero di gradi-giorno di riscaldamento registrati a Berna (-16%) e a Zurigo (-18%) e le misure di risparmio energetico già attuate in vista di una possibile penuria di gas nell'inverno 2022-2023. La maggiore presenza di personale negli uffici dopo la fine della pandemia ha inoltre contribuito a un maggior carico di calore da fonti interne (prodotto da apparecchiature per ufficio, impianti di illuminazione e dal personale stesso).</p>
Altri consumi di energia: Centro di Hasliberg	<p>In aggiunta ai dati di sostenibilità riferiti ai processi aziendali, la Banca nazionale rileva anche informazioni sull'impatto ecologico delle attività nel Centro vacanze e formazione di Hasliberg (cfr. anche il riquadro a pag. 37). Qui è in funzione dal 2001 un impianto solare termico che nel 2022 ha prodotto calore per 30 500 kWh, coprendo quasi il 15% del fabbisogno energetico per riscaldamento. Rispetto al 2021 il consumo complessivo di energia è sceso di poco meno del 21%. Nello specifico, il consumo di elettricità è diminuito del 5,6%, quello di calore del 29,7%.</p>
Percorrenze aziendali	<p>Rispetto all'anno di pandemia 2021 le percorrenze aziendali della Banca nazionale, che comprendono i viaggi del personale per missioni di lavoro e il trasporto di contante, sono aumentate del 191% a 4,0 milioni di km, ovvero del 183% a 4420 km in termini pro capite. Rispetto al 2021 le percorrenze in aereo sono cresciute del 311% e i viaggi in treno del 151%. In confronto al 2019 le percorrenze aziendali registrate nell'anno in esame si situano tuttavia a un livello inferiore di circa il 25%.</p> <p>La maggior parte dei collaboratori e delle collaboratrici si reca al lavoro con i mezzi pubblici o in bicicletta; la Banca nazionale incoraggia questa abitudine offrendo a tutto il personale abbonamenti metà-prezzo delle FFS e mettendo a disposizione parcheggi per bici dove le condizioni lo consentono.</p>
Carta	<p>Nel 2022 il consumo complessivo di carta è stato pari a 14,8 tonnellate e quello pro capite pari a circa 16 kg (+4,5%).</p>
Acqua	<p>Nel 2022 il consumo idrico è cresciuto del 31% rispetto all'anno precedente totalizzando 9900 m³. Quello medio pro capite si è attestato a 11 000 litri, corrispondenti a 44 litri per giorno di lavoro (+28%). Anche in questo caso il ritorno negli uffici ha inciso notevolmente sul consumo, che rimane tuttavia ancora nettamente inferiore a quello registrato prima della pandemia. Nel 2019, ad esempio, sono stati utilizzati 12 600 m³ di acqua.</p>
Rifiuti	<p>I rifiuti di ufficio (carta, imballaggi, rifiuti elettronici, ecc., esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote) sono aumentati a 71 tonnellate (+2,6%) rispetto all'anno precedente, ossia a 78 kg pro capite.</p>

PERCORRENZE AZIENDALI

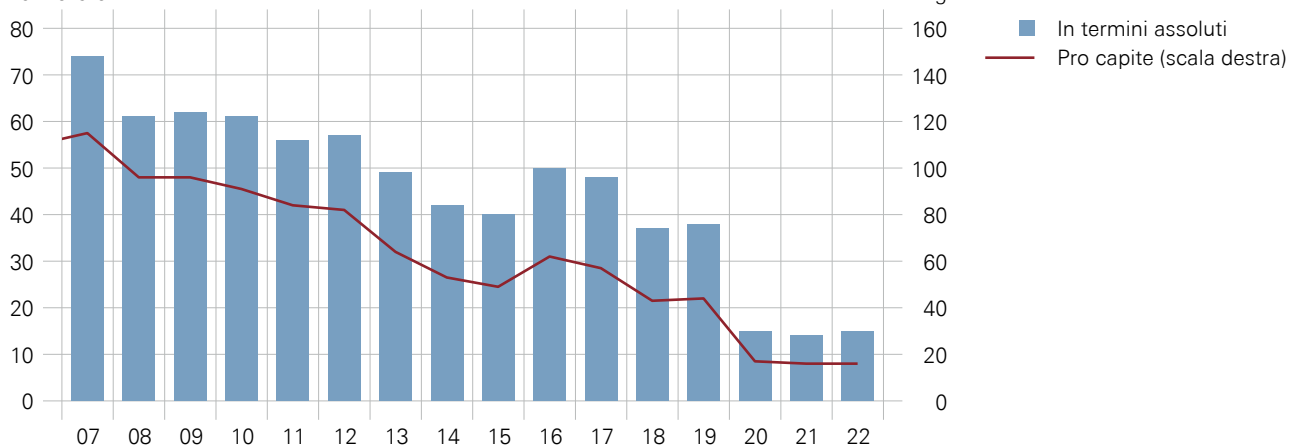
Migliaia di km



Fonte: BNS.

CONSUMO DI CARTA

Tonnellate



Fonte: BNS.

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹

	2021	2022	Variazione in %
Energia (MWh)	11 220	10 330	-7,9
elettricità (MWh)	7 490	7 530	+0,6
calore (MWh)	3 730	2 800	-25,0
Percorrenze aziendali (in migliaia di km)	1 390	4 040	+190,9
treno (in percentuale)	27	23	
veicoli (in percentuale)	25	9	
aereo (in percentuale)	48	68	
Carta (kg)	13 860	14 810	+6,9
carta riciclata (in percentuale)	87	85	
Acqua (m³)	7 540	9 900	+31,3
Rifiuti² (tonnellate)	69	71	+2,6
rifiuti riciclati (in percentuale)	62	52,4	
rifiuti combustibili (in percentuale)	37,7	46,8	
rifiuti portati in discarica (in percentuale)	0,1	0,6	
rifiuti speciali (in percentuale)	0,2	0,2	
Perdite di refrigerante ed estinguente (kg)³	1,4	27,6	

1 Gli indicatori si basano sullo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de. La tabella presenta valori arrotondati.

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

3 Dal 2021 le perdite di refrigerante ed estinguente sono registrate nell'inventario dei gas serra della BNS.

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹, PRO CAPITE

	2021	2022	Variazione in %
Energia (kWh)	12 630	11 320	-10,4
elettricità (kWh)	8 430	8 260	-2,1
calore (kWh)	4 200	3 070	-27,0
Percorrenze aziendali (km)	1 560	4 420	+ 183,2
Carta (kg)	15,5	16,2	+ 4,5
Acqua (litri)	8 590	10 980	+ 27,8
Rifiuti ² (kg)	79	78	-0,7

1 Gli indicatori si basano sullo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de. La tabella presenta valori arrotondati.

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

Centro vacanze e formazione della BNS a Hasliberg

Creazione e scopo

Nel settembre 1981 a Hasliberg-Wasserwendi è stato inaugurato il Centro vacanze e formazione della BNS adibito, tra l'altro, a ospitare corsi di formazione continua per collaboratori e collaboratrici della BNS e a offrire possibilità di svago e relax al personale della banca e ai relativi familiari.

Il centro, progettato e costruito da Oskar Burri, è composto dai due chalet Panorama e Murmeli. Falegname di formazione nonché artista, Oskar Burri è stato anche un architetto (allievo, tra l'altro, di Le Corbusier), noto per la sua predilezione per i materiali naturali lavorati artigianalmente. Nel 1982 il centro ha ottenuto il riconoscimento per l'architettura di qualità (Auszeichnung für gutes Bauen) conferito dalla sezione bernese dell'associazione Patrimonio svizzero. La struttura ricettiva del Panorama comprende camere e appartamenti, piscina coperta e ristorante. Lo chalet Murmeli, inizialmente previsto per accogliere campi vacanze in quanto dotato di camere piccole, bagni al piano e aree comuni, negli anni ha visto scemare le prenotazioni, al contrario del Panorama, la cui capacità si rivelava sempre più inadeguata a soddisfare la domanda. Di conseguenza, nel 2012 il Murmeli è stato ricostruito e dispone ora di otto appartamenti.

Misure ambientali attuate

Sin dall'edificazione del centro è stata prestata particolare attenzione agli aspetti ecologici, come testimoniano i numerosi interventi migliorativi, edili e tecnici, che si sono succeduti nel tempo. Nel 2001 sul tetto del Panorama esposto a sud sono stati installati pannelli solari termici che consentono di produrre circa 34 000 kWh di energia per l'acqua calda. Nel periodo 2003-2007 è stato eseguito, in più tappe, il montaggio di finestre a maggiore efficienza energetica. Inoltre dal 2005 al 2009 è stato aggiunto un ulteriore isolamento a parapetti e pareti esterne. Nel 2011 l'infrastruttura della cucina è stata rinnovata e provvista di celle frigorifere efficienti con produzione del freddo centralizzata.

Una tappa importante è stata la ricostruzione del Muremeli. Anch'esso è stato realizzato utilizzando materiali il più possibile naturali e tenendo conto dell'efficienza energetica. Nel 2016 la falda a nord del tetto del Panorama è stata risanata e ulteriormente isolata. Quattro anni dopo, infine, in un'ottica di sostenibilità ambientale il riscaldamento a nafta è stato sostituito con uno a pellet. L'ultima miglioria in ordine di tempo è stata la messa in funzione, a fine 2022, di tre stazioni di ricarica per veicoli elettrici.

Questi provvedimenti hanno consentito di ridurre di circa il 40% il consumo di calore nel corso degli anni e oggi l'energia utilizzata è rinnovabile al 100%. Ora il centro dispone di un'infrastruttura energetica a prova di futuro.

Per gli anni a venire sono in programma ulteriori interventi. Ad esempio, nel 2023 sarà progettato un impianto fotovoltaico che verrà installato nel 2024. Il risanamento della copertura sud del Panorama, con una migliore coibentazione, e il contestuale rinnovo dell'impianto solare sono previsti a partire dal 2025.

6.3 SALVAGUARDIA DEL CLIMA

La Banca nazionale considera il cambiamento climatico una grande sfida 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 2016.

Obiettivi di salvaguardia del clima

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

	Obiettivo per il 2025	Stato al 2022	Anno di riferimento 2016	Variazione fino al 2022 in %
1. Continuare a coprire il 100% del consumo di elettricità con fonti di energia rinnovabili (in %).	100	100	100	–
2. Produrre almeno l'1% dell'elettricità con propri impianti fotovoltaici (in %).	1	0	0	–
3. Stabilizzare e se possibile diminuire le percorrenze aziendali pro capite (in km).	7 153	4 418	7 153	–38,2
4. Ridurre le emissioni pro capite di gas a effetto serra del 10% (in kg di CO ₂ equivalente).	1 913	1 362	2 126	–35,9
5. Continuare a compensare al 100% le emissioni di gas a effetto serra inevitabili (in %).	100	100	100	–

Nel 2022 le emissioni totali pro capite di gas a effetto serra erano inferiori di quasi il 36% rispetto all'anno di riferimento 2016. Le percorrenze aziendali pro capite sono scese del 38,2%.

Obiettivi di salvaguardia del clima raggiunti

L'obiettivo di produrre almeno l'1% dell'elettricità con propri impianti fotovoltaici si sta rivelando difficile da raggiungere. Una grande sfida consiste nel fatto che i tetti degli edifici operativi della Banca nazionale su cui collocare gli impianti sono sottoposti alle prescrizioni previste in materia di conservazione dei monumenti storici. I palazzi della BNS sono situati nei centri storici di Zurigo e Berna, e nella capitale costituiscono patrimonio culturale dell'umanità UNESCO.

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.

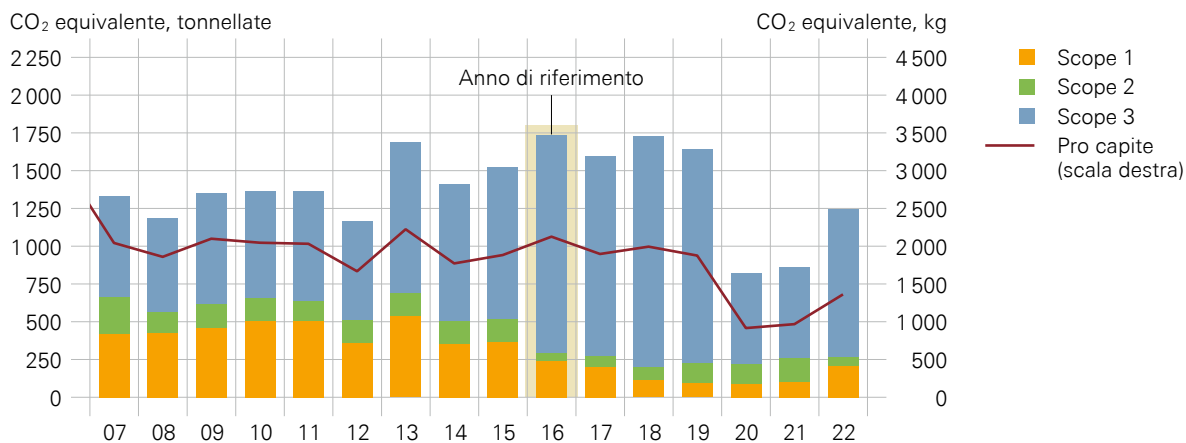
Al primo livello – evitare le emissioni – sono costantemente verificati i consumi energetici delle installazioni tecniche e le loro regolazioni. Se necessario, si procede a correzioni e ottimizzazioni. È inoltre promosso un comportamento rispettoso dell'ambiente da parte del personale impiegato.

Ai fini della riduzione delle emissioni di gas serra, negli investimenti l'attenzione è rivolta all'abbattimento 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 è fatto ricorso a fonti di energia rinnovabili. A Zurigo, dal 2018 la BNS soddisfa il proprio intero fabbisogno di gas con biomassa prodotta in impianti regionali da rifiuti organici come scarti vegetali o resti alimentari. Inoltre, dal 2009 le sedi 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 residue che non possono essere evitate sono compensate con certificati relativi a progetti di salvaguardia climatica. Dal 2021 la BNS pareggia anche le emissioni risultanti dalla produzione e dallo smaltimento delle banconote tramite una compensazione retroattiva dei gas climalteranti generati fin dall'introduzione della 9^a serie di banconote nel 2016.

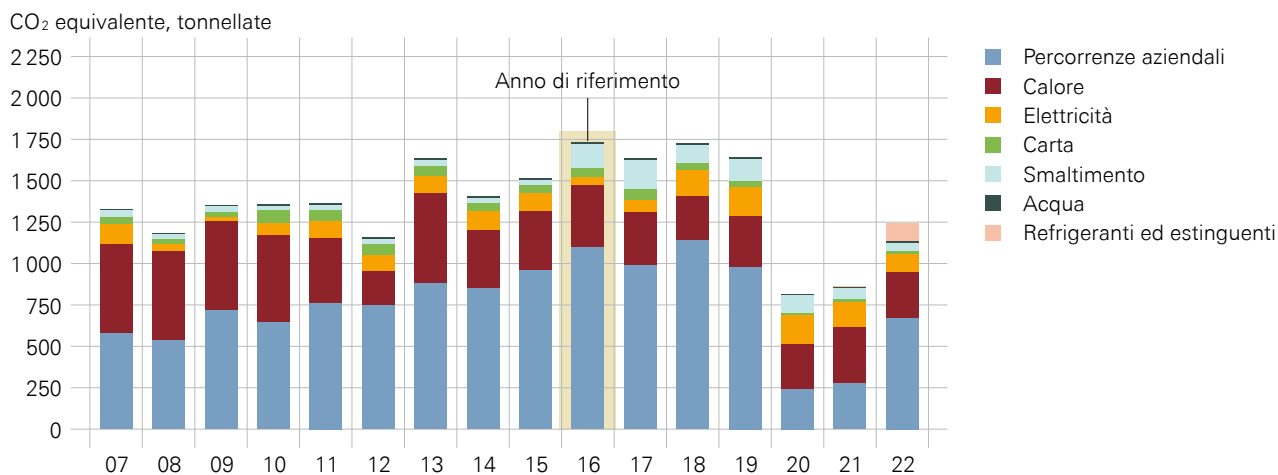
Mediante pagamenti compensatori volontari, nel 2022 è stato nuovamente sostenuto il progetto svizzero di tutela del clima di Oberallmig. Questo programma di ottimizzazione della selvicoltura nel Cantone di Svitto prevede di sottrarre dall'aria e stoccare nel legno circa 245 000 tonnellate di CO₂ su un periodo di 30 anni. Il progetto è stato validato da TÜV SÜD secondo lo standard della Climate Community and Biodiversity Alliance (CCBA). Per la compensazione delle emissioni la BNS sfrutta anche certificati di progetti all'estero, tutti conformi al Gold Standard.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, PER SCOPE



Per gli anni 2007-2012 l'assegnazione delle emissioni agli scope è basata su stime.
Fonte: BNS.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, PER FONTE



Fonte: BNS.

Emissioni di gas serra nel 2022

Nel 2022 le emissioni climalteranti della BNS sono aumentate del 44,3% a 1240 tonnellate di CO₂ equivalente. A causa dell'impiego di combustibili fossili, le loro principali fonti sono risultate il consumo di calore (22,5%) e le percorrenze aziendali (54%). Il consumo di elettricità e le perdite di refrigerante ed estinguente hanno contribuito in egual misura (9%) alle emissioni di gas serra, mentre il consumo di carta vi ha inciso per l'1%, lo smaltimento dei rifiuti per il 4% e il consumo di acqua per lo 0,5%. I gas serra emessi pro capite sono stati pari a 1362 kg, in aumento del 40,7% rispetto al 2021.

Emissioni di gas serra per scope

Per calcolare le proprie emissioni climalteranti la Banca nazionale si avvale dello standard di misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. In linea con il Greenhouse Gas Protocol, uno standard riconosciuto mondialmente per la contabilizzazione delle emissioni di gas serra, la BNS suddivide le emissioni in cosiddetti scope (ambiti di validità). A questi vengono attribuite le emissioni dirette (scope 1), le emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia (scope 2) e le altre emissioni indirette (scope 3).

L'attività della Banca nazionale genera emissioni dirette (scope 1) attraverso la produzione termica da combustibili, il trasporto di contante, gli spostamenti del personale per missioni di lavoro con veicoli aziendali o privati nonché attraverso le perdite di refrigerante ed estinguente.

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 energia e carburante, della fabbricazione di carta, del trattamento delle acque, dei viaggi di lavoro nonché dello smaltimento dei rifiuti.

Anche nel 2022 la parte preponderante delle emissioni di gas serra era riconducibile allo scope 3 (78%). Poco meno del 17% è derivato dall'attività diretta della Banca nazionale (scope 1) e un altro 5% dal prelievo di elettricità e telecalore (scope 2).

CAS	Certificate of Advanced Studies
CCBA	Climate, Community & Biodiversity Alliance
CO ₂	Diossido di carbonio o anidride carbonica
CO ₂ equivalente	Effetto climalterante dei gas a effetto serra, convertito nella corrispondente quantità di CO ₂
Ecobilancio	Strumento usato per calcolare l'impatto ambientale associato a un prodotto considerando le fasi del ciclo di vita dello stesso
FH	Fachhochschule (scuola universitaria professionale)
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)
Gold Standard	Standard fondato sulle regole del protocollo di Kyoto utilizzate per calcolare il risparmio di CO ₂ ottenuto attraverso specifiche iniziative. Oltre alla riduzione delle emissioni, esso attesta il valore aggiunto ecologico, sociale ed economico di un progetto
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
Greenhouse Gas Protocol	Il Greenhouse Gas Protocol è uno standard internazionale per la contabilizzazione e rendicontazione delle emissioni di gas a effetto serra rivolto a imprese, altre organizzazioni e settore pubblico. L'elaborazione del protocollo è coordinata dal World Resources Institute (WRI) e dal World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (www.ghgprotocol.org)
GRI	Global Reporting Initiative, linee guida per la stesura di rapporti di sostenibilità destinate a imprese e altre organizzazioni (www.globalreporting.org)
ISO	International Organization for Standardization
kWh; MWh	Kilowattora; Megawattora: unità di misura del consumo di energia; 1 MWh è pari a 1000 kWh
TÜV SÜD	Ente di ispezione tecnica con sede principale a Monaco di Baviera, Germania (www.tuvsud.com)
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (associazione per la gestione ambientale e la sostenibilità nelle istituzioni finanziarie), Francoforte sul Meno, Germania (www.vfu.de)

Editrice

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

Lingue

Italiano, francese, tedesco e inglese

Grafica

Interbrand SA, Zurigo

Composizione

NeidhartSchön SA, Zurigo

Copyright

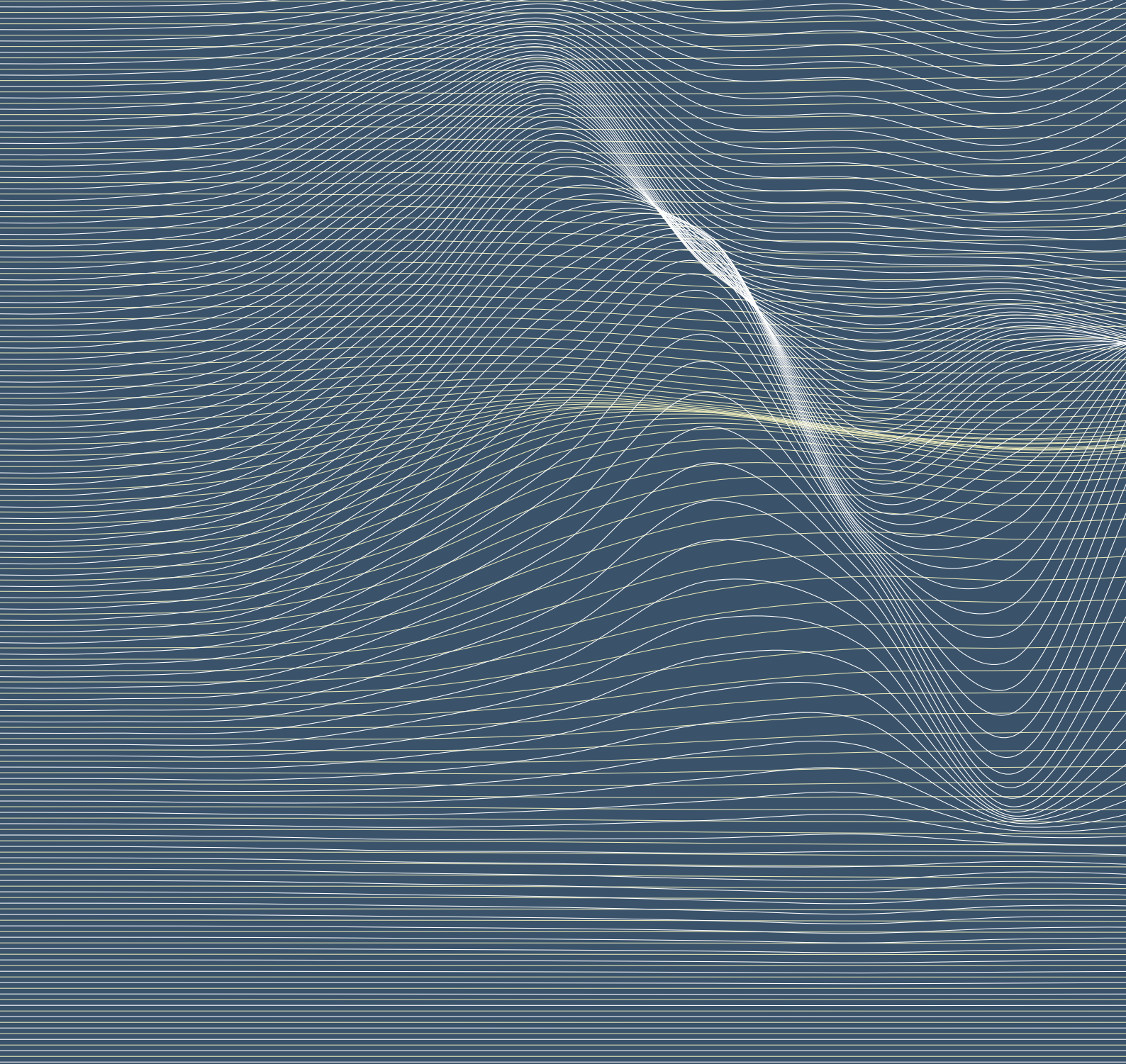
Riproduzione e utilizzo dei dati con scopo
non commerciale autorizzati con l'indicazione
della fonte.

Per quanto la provenienza delle informazioni
o dei dati da fonti esterne sia riconoscibile,
chi ne fa uso è tenuto a osservare gli eventuali
diritti d'autore e a procurarsi presso tali fonti
le necessarie autorizzazioni.

Data di pubblicazione

Marzo 2023

ISSN 2624-9200 (edizione online)



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

