



SUFFP

SCUOLA UNIVERSITARIA
FEDERALE PER LA
FORMAZIONE PROFESSIONALE

*L'eccellenza svizzera
nella formazione professionale*

R A P P O R T O S U L L A S O S T E N I B I L I T À D E L S E R V I Z I O C S R 2 0 2 1

Autori e autrici

Per il servizio CSR: Stato maggiore della Direzione SUFFP

Zollikofen, 8 dicembre 2022



SOMMARIO

1	CONTESTO	3
2	GESTIONE AMBIENTALE	3
2.1	Indicatori ambientali 2021	3
2.1.1	Consumo di corrente	3
2.1.2	Energia per il riscaldamento e l'acqua calda	4
2.1.3	Consumo di acqua	5
2.1.4	Consumo di carta	6
2.1.5	Viaggi di lavoro	7
2.2	Misure 2021: stato di realizzazione	8
3	GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ	9
3.1	Indicatori sul personale	9
3.2	Diversità alla SUFFP	10
3.2.1	Ripartizione secondo il sesso	10
3.2.2	Ripartizione secondo l'età	11
3.2.3	Marchio iPunkt	12
3.3	Salute	12
3.4	Promozione di nuove leve nella formazione professionale	13
3.5	Misure 2021: stato di realizzazione	13



1 CONTESTO

La responsabilità sociale delle aziende (Corporate Social Responsibility, CSR) si riferisce alle ripercussioni delle attività aziendali sulla società e sull'ambiente. La Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP si impegna ad agire in modo responsabile in ambito sociale ed ecologico. Su questa base, nel 2017 ha istituito il servizio CSR.

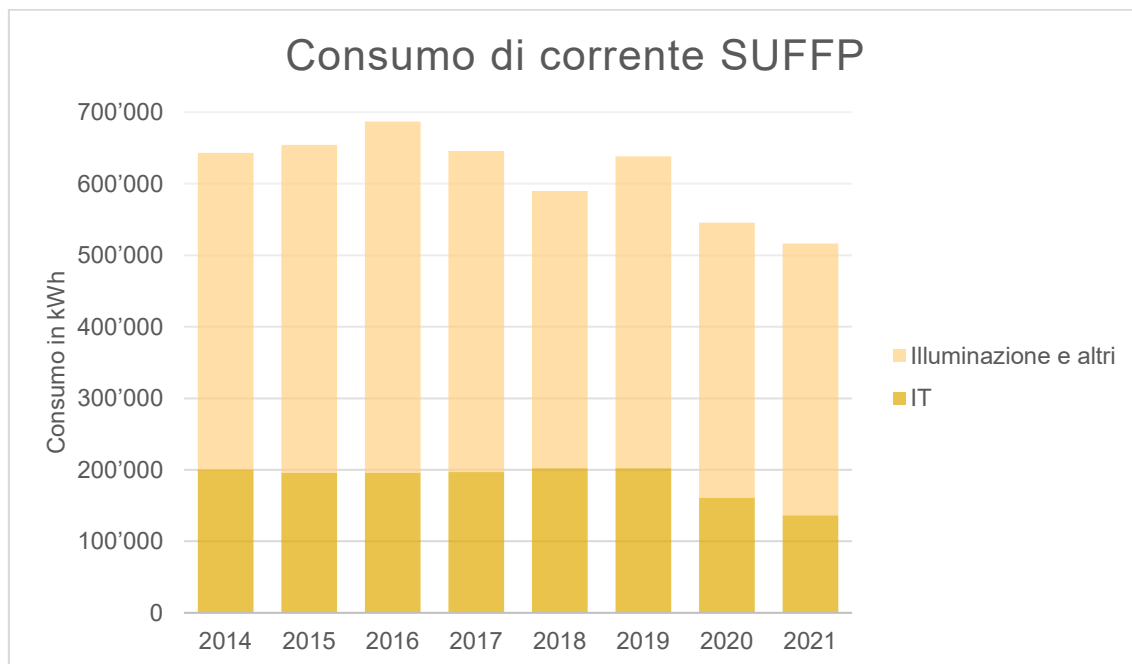
Al fine di pianificare e attuare misure sostenibili, la SUFFP ha fondato i due gruppi di lavoro interni Gestione del gender e della diversità e Gestione ambientale. Questi elaborano annualmente obiettivi che sottopongono per l'approvazione alla Direzione della Scuola. Il presente rapporto esamina l'efficacia di tali obiettivi e mira a garantire trasparenza a tutti i gruppi d'interesse della SUFFP.

2 GESTIONE AMBIENTALE

Ai fini del monitoraggio delle risorse la SUFFP rileva annualmente diversi indicatori ambientali. Questi ultimi rispecchiano le categorie del «pacchetto clima per l'Amministrazione federale», pertanto sono comunicati all'Amministrazione federale nell'ambito dell'attuazione del pacchetto.

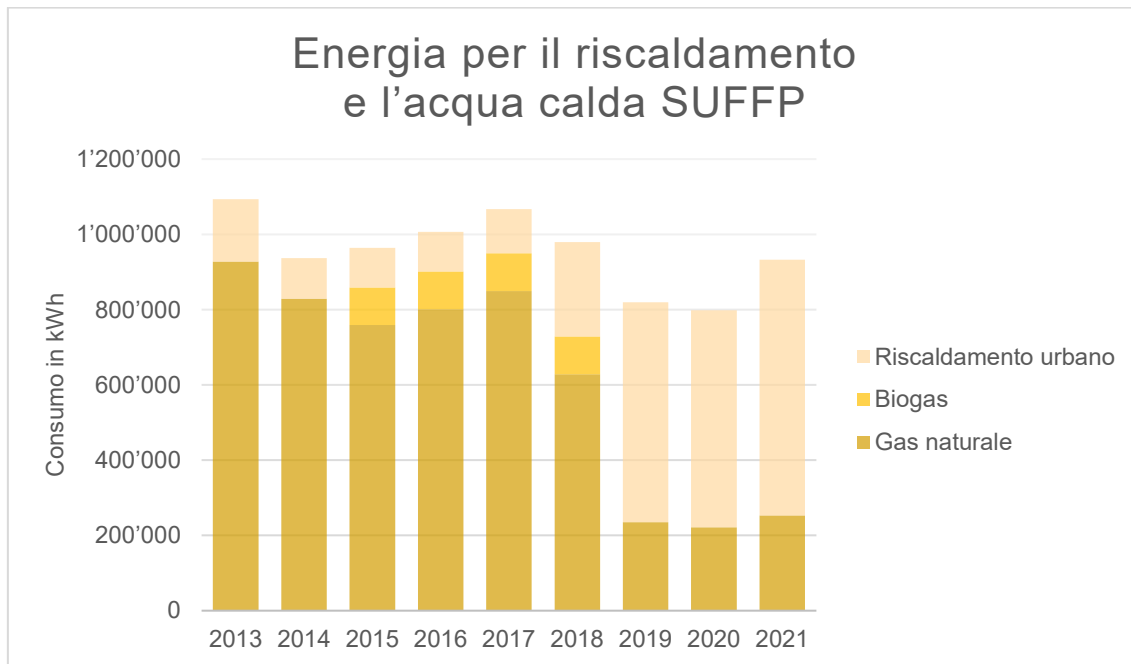
2.1 Indicatori ambientali 2021

2.1.1 Consumo di corrente



Nel 2021 il consumo di corrente è diminuito di circa il 6% rispetto al 2020, da 545'445 a 516'461 kWh. Come nel 2020, il calo registrato per il consumo di corrente nelle sedi della SUFFP è dovuto a un effetto della pandemia, vale a dire all'aumento del telelavoro. Il 2020 e il 2021 non possono pertanto servire quali anni di riferimento.

2.1.2 Energia per il riscaldamento e l'acqua calda

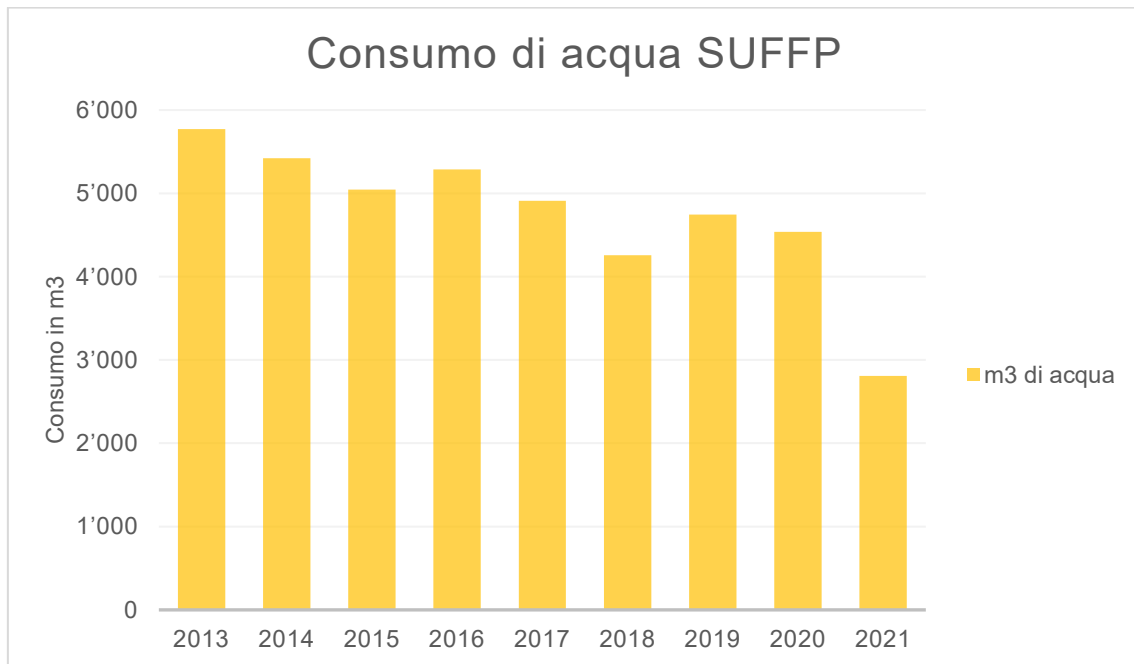


Nel 2021 il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda (mediante gas naturale e riscaldamento urbano) è aumentato di circa il 17% rispetto al 2020, attestandosi a 933'093 kWh. Con tutta probabilità questo incremento è da ricondurre all'aumento dei gradi giorno.¹ da 3107 nel 2020 a 3536 nel 2021 (+14% ca.). È dunque plausibile che nel 2021 sia aumentato anche il consumo di energia.

Questo valore è tuttavia in contrasto con il calo registrato nel consumo di corrente e di acqua (cfr. cap. 2.1.1 e 2.1.3). In linea di principio bisognerebbe partire dal presupposto che le fasi di telelavoro prolungato abbiano portato a un calo anche nel consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda. Questo valore indica tuttavia che gli edifici sono stati riscaldati «normalmente», indipendentemente dal fatto che i collaboratori e le collaboratrici lavorassero in sede o al proprio domicilio.

¹ I gradi giorno misurano il consumo di energia per il riscaldamento, causato dalla temperatura, per un determinato edificio. Sono determinati dalla temperatura giornaliera media. Se quest'ultima è inferiore a 12 gradi, nel giorno in questione sono registrati gradi giorno. I gradi giorno risultano dalla differenza tra la normale temperatura ambiente di 20 gradi e la temperatura esterna media. Esempio: in un giorno d'inverno all'esterno si misura in media 1 grado. Poiché la differenza tra la normale temperatura ambiente di 20 gradi e la temperatura esterna media dà 19 gradi, per questo giorno si registrano 19 gradi giorno (fonte: [ewb](#)).

2.1.3 Consumo di acqua

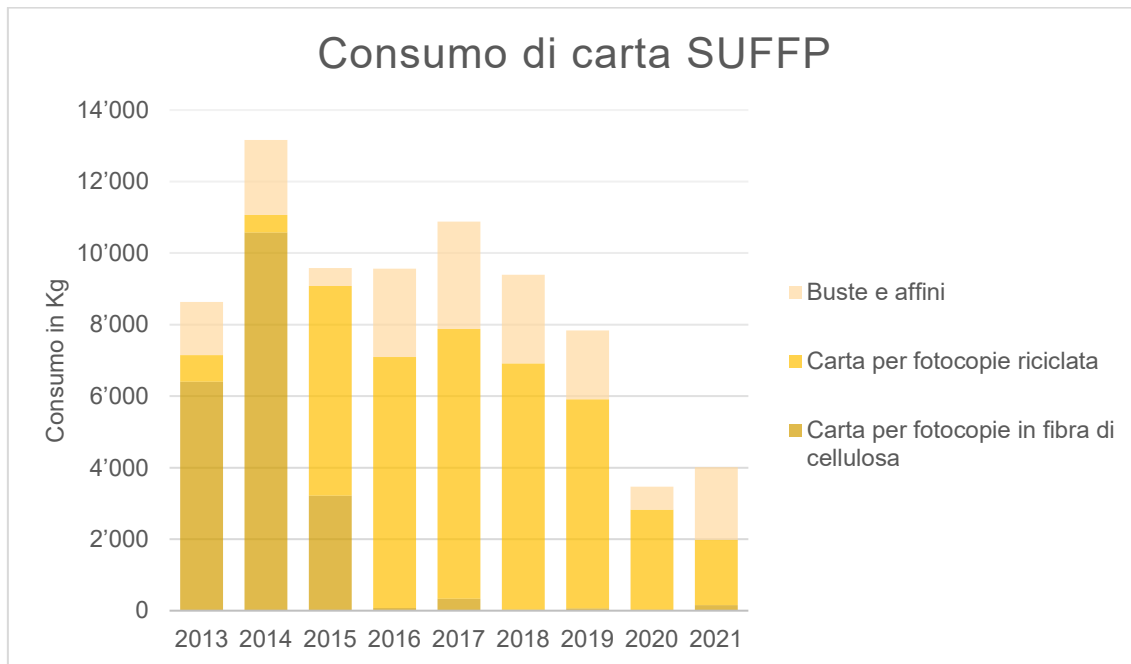


Nel 2021 il consumo di acqua è diminuito complessivamente del 38% circa. Ciò è riconducibile in particolare al calo notevole registrato per il consumo di acqua nelle sedi di Zollikofen (-34% rispetto al 2020) e Losanna (-89% rispetto al 2020).

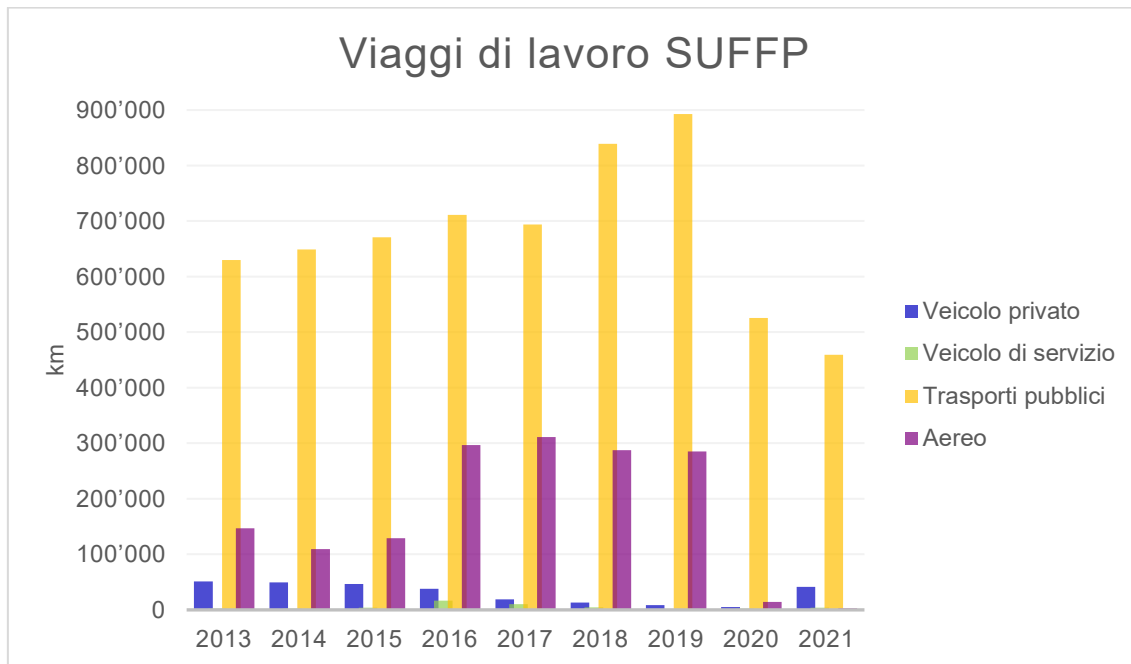
La diminuzione nella sede di Zollikofen sembra essere dovuta all'aumento del telelavoro. Inoltre, il ristorante del personale è stato chiuso temporaneamente o era aperto solo con un'offerta limitata. Riguardo alla notevole diminuzione registrata nella sede di Losanna non si può escludere una base di dati errata.



2.1.4 Consumo di carta



Dopo il calo notevole del consumo di carta registrato nel 2020, nel 2021 è risultato di nuovo un leggero aumento (da 3466 a 4014 Kg). Ciò è da ricondurre al cambiamento di nome della SUFFP. Con l'entrata in vigore della legge SUFFP il 1° agosto 2021, infatti, l'ex IUFP ha cambiato nome in SUFFP. Ciò ha portato all'ordinazione di grandi quantità di nuove buste con il nome modificato.

2.1.5 Viaggi di lavoro


La pandemia ha avuto ripercussioni anche sui viaggi di lavoro effettuati nel 2021. I viaggi in aereo sono diminuiti ulteriormente: nel 2021 sono stati percorsi in aereo complessivamente solo 2800 km. Considerato che nel 2019 erano stati percorsi in aereo ben 285'200 km, la diminuzione registrata nel 2020 e nel 2021 è considerevole.

Anche l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici ha registrato un ulteriore calo (-13%). Come nel 2020 anche nel 2021 è stato registrato un aumento (significativo) dell'utilizzo dei veicoli di servizio (+94%). Ciò è dovuto al trasporto di materiale (IT) dalla sede di Zollikofen a quella di Lugano. Un aumento marcato è risultato anche nell'utilizzo dei veicoli privati per viaggi di lavoro (+840%).

Nell'ambito dell'attuazione del «pacchetto clima per l'Amministrazione federale», la SUFFP compenserà in modo retroattivo le emissioni di CO₂ causate dai viaggi in aereo (cfr. cap. 2.2).



2.2 Misure 2021: stato di realizzazione

La Direzione della Scuola ha rinunciato a definire misure CSR per il 2021. In passato erano state approvate numerose misure singole per le quali mancava un radicamento strategico. L'efficacia delle singole misure era pertanto limitata. In futuro le misure per uno sviluppo sostenibile dovranno essere integrate a livello strategico e motivate mediante analisi. Nel 2021, con le linee direttive strategiche è stata sviluppata una strategia di ordine superiore per la SUFFP. Su questa base, nella prossima fase sarà sviluppata una strategia per uno sviluppo sostenibile. Questa fase di (ri)orientamento strategico non prevede alcuna misura puntuale. Saranno tuttavia portati avanti i rapporti e gli sforzi volti a ridurre costantemente l'utilizzo delle risorse e a garantire la diversità. L'orientamento al piano d'azione per i viaggi in aereo della Confederazione sarà attuato in particolare anche in relazione all'esame del regolamento spese.

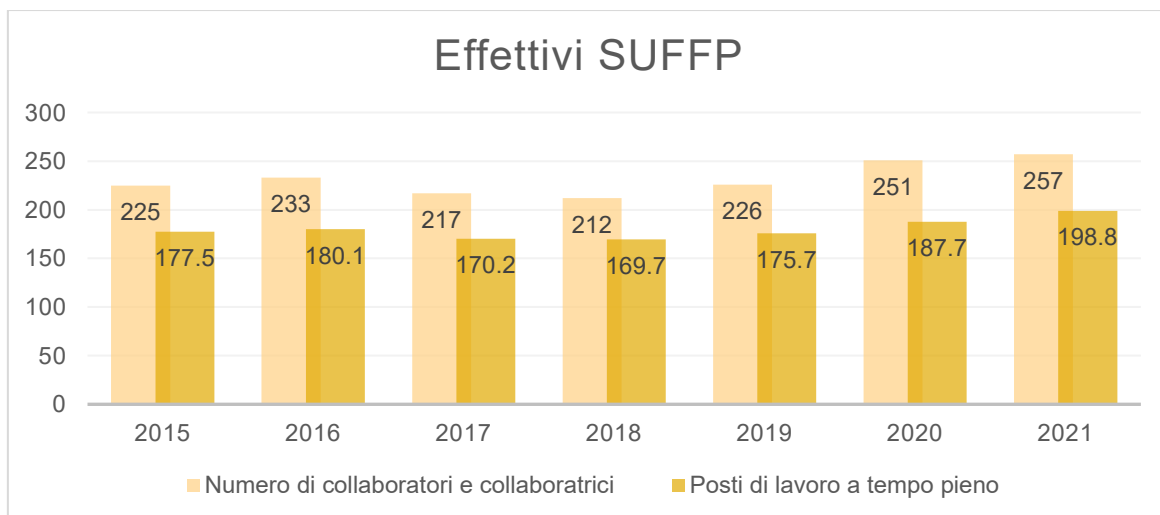
3 GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ

Gli indicatori seguenti relativi al gender e alla diversità si orientano al rapporto sulla gestione del personale 2021², che è stato elaborato dai dipartimenti competenti della Confederazione in collaborazione con le unità rese autonome.

3.1 Indicatori sul personale

Effettivi

A fine 2021, la SUFFP impiegava 257 persone in 198,8 posti di lavoro a tempo pieno (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi). Gli effettivi sono dunque aumentati ulteriormente nel 2021. Il numero di collaboratori e collaboratrici è aumentato concretamente di 6 persone risp. 11 posti di lavoro a tempo pieno rispetto all'anno precedente. L'evoluzione dettagliata degli effettivi è illustrata nel grafico seguente:

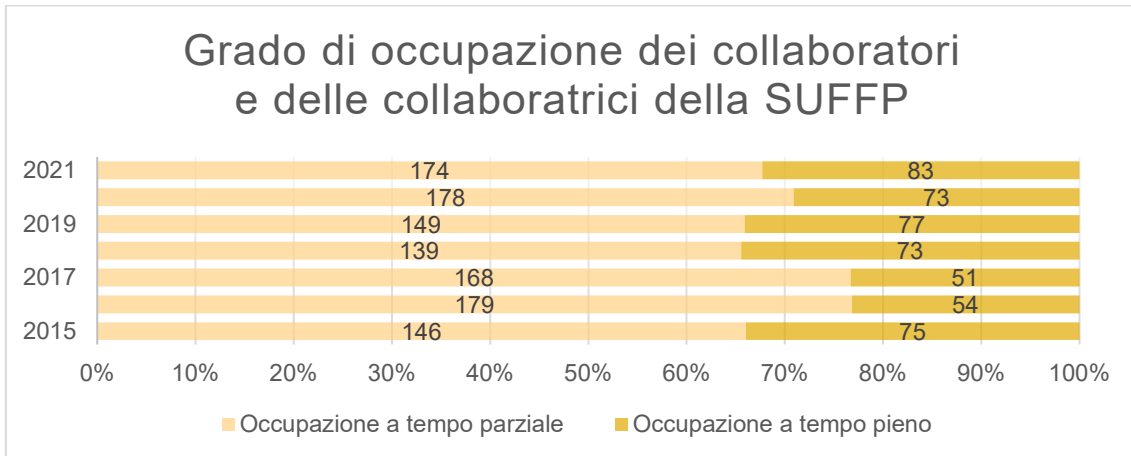


² Rapporto sulla gestione del personale 2021, unità rese autonome. Rapporto del Consiglio federale destinato alle commissioni della gestione delle Camere federali.



Grado di occupazione

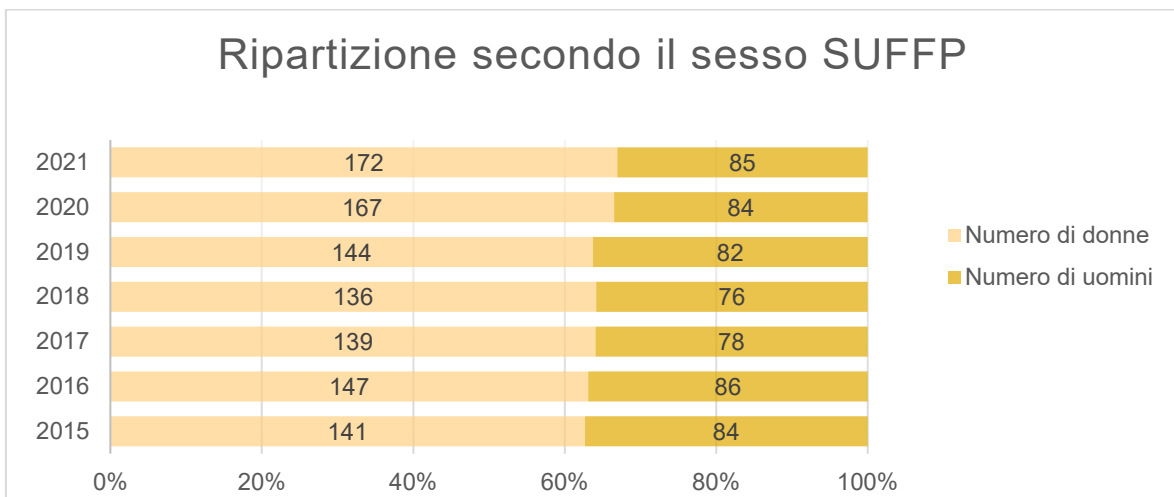
Nel 2021, il 32% dei collaboratori e delle collaboratrici della SUFFP era occupato a tempo pieno e il 68% a tempo parziale. Rispetto all'anno precedente i posti di lavoro a tempo parziale sono diminuiti leggermente (-3%).



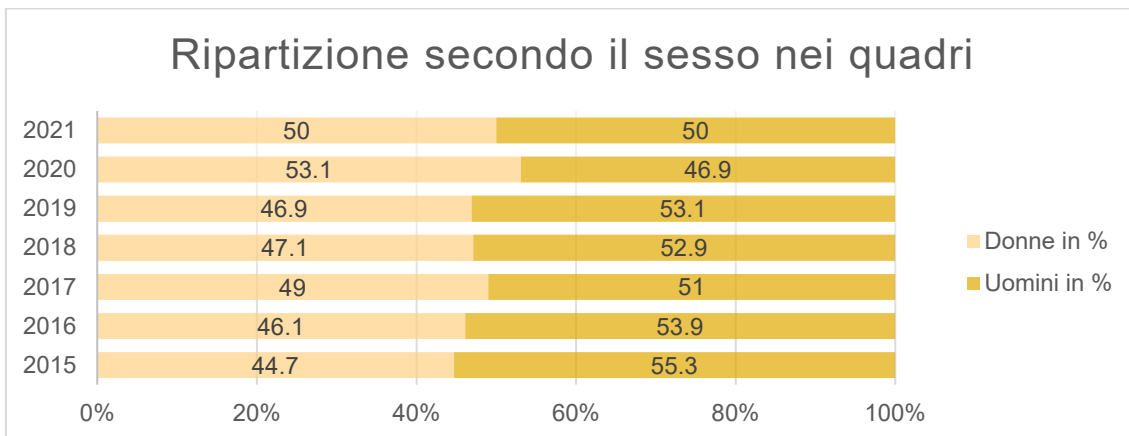
3.2 Diversità alla SUFFP

3.2.1 Ripartizione secondo il sesso

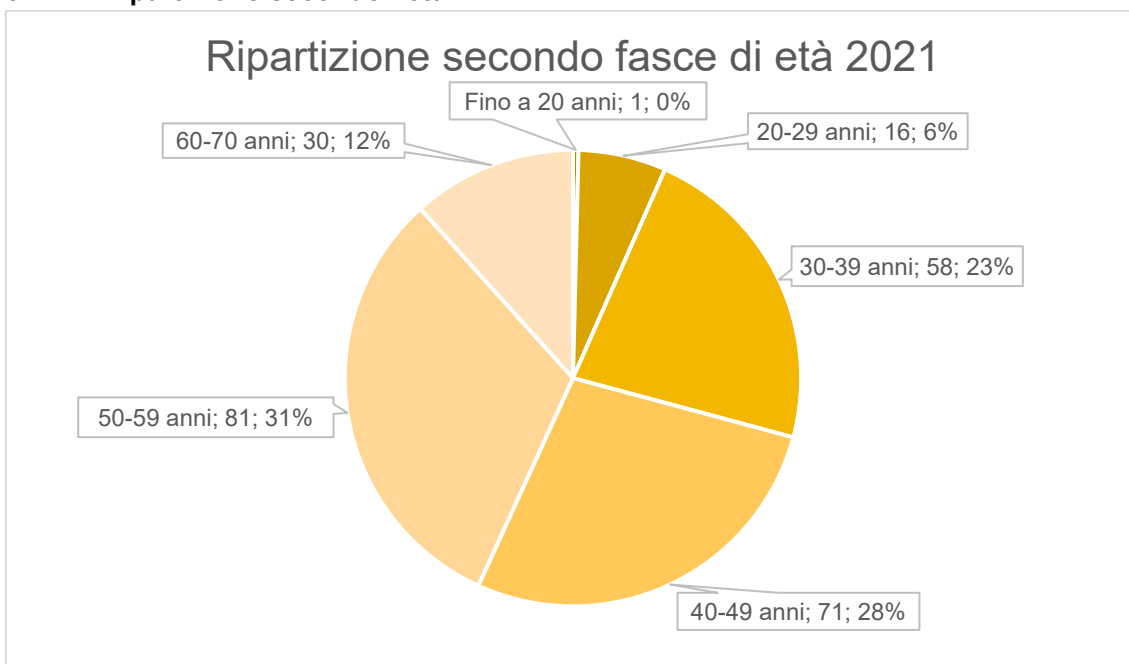
La ripartizione secondo il sesso è rimasta praticamente invariata rispetto all'anno precedente. La quota di donne, già elevata nel 2020, ha segnato nuovamente un lieve aumento: nel 2021 le donne rappresentavano il 66% del personale della SUFFP (2020: 65,5%).



Nel personale dirigente la quota di donne è invece diminuita leggermente. Nel 2020, per la prima volta, le posizioni nei quadri erano coperte più da donne che da uomini (53%), mentre nel 2021 la quota di donne nei quadri era pari al 50%.



3.2.2 Ripartizione secondo l'età



La rappresentazione della ripartizione secondo l'età del personale della SUFFP (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi) mostra che la fascia di età compresa tra 50 e 59 anni è quella più rappresentata (31%). Nel 2020 la fascia più rappresentata era quella di età compresa tra 40 e 49 anni. Non stupisce, pertanto, che anche l'età media è tornata ad aumentare, attestandosi nel 2021 a 46,4 anni (2020: 46,2 anni).



3.2.3 Marchio iPunkt

La SUFFP vanta il marchio iPunkt dal 2018. Il marchio è conferito dall'associazione Impulse alle imprese che si impegnano a creare un ambiente di lavoro inclusivo e a impiegare nel mercato del lavoro primario persone con una disabilità fisica o mentale. Il conferimento del marchio presuppone un contratto di assunzione a tempo indeterminato con una persona con disabilità (criteri di conferimento di base). Inoltre, chi vanta il marchio iPunkt si impegna a definire e adottare, con il sostegno dell'associazione Impulse, misure volte a promuovere ambienti di lavoro inclusivi (criteri di conferimento di sviluppo). La SUFFP ha avviato il processo di sviluppo nel 2021.

Nell'ambito del processo di sviluppo è stato definito il tema «Posto di lavoro accessibile» quale misura di sviluppo. Al fine di raggiungere tale obiettivo, sono state concordate due misure: l'istituzione di un gruppo di lavoro interdisciplinare e intersettoriale e la partecipazione dello stesso a workshop sulla trasmissione delle conoscenze. La partecipazione ai workshop consentirà al gruppo di lavoro di elaborare raccomandazioni operative specifiche all'impresa.

Un primo workshop sul tema «Conoscenze di base sull'inclusione» si è tenuto nel mese di ottobre 2021. Dopo la partecipazione al secondo workshop, entro l'estate 2023 il gruppo di lavoro formulerà delle raccomandazioni operative all'attenzione della Direzione della Scuola.

3.3 Salute

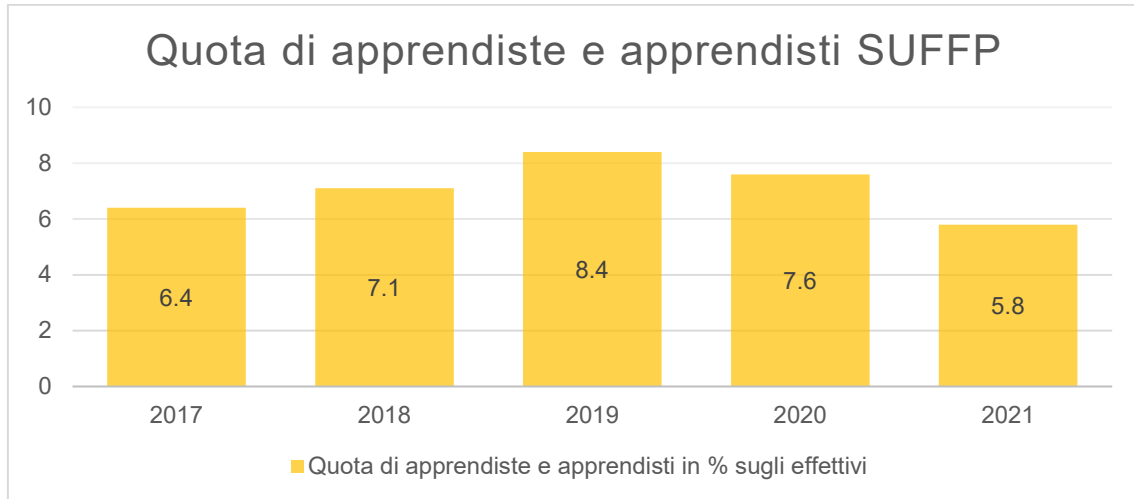
Nell'ambito del Case management, il servizio di Care management istituito nel 2020 ha portato avanti il proprio lavoro. Il servizio accompagna i collaboratori e le collaboratrici con problemi inerenti al posto di lavoro o alla salute. Tutti i collaboratori e le collaboratrici che nel 2021 sono stati assistiti da un Case management hanno ripreso con successo il lavoro. Non sono state segnalate ricadute.

L'offerta di massaggi per i collaboratori e le collaboratrici della sede di Zollikofen ha dovuto essere interrotta tra metà febbraio e fine agosto 2021, mentre nei mesi rimanenti ha potuto essere portata avanti nel rispetto delle norme sanitarie in vigore. Il 50% dei costi è coperto dalla SUFFP quale datrice di lavoro.

La corsa aziendale non ha potuto essere proposta nemmeno nel 2021, come pure l'iniziativa «Bike to Work».

3.4 Promozione di nuove leve nella formazione professionale

La SUFFP forma apprendiste e apprendisti nelle tre professioni seguenti: Informatica/Informatico AFC, Impiegata/Impiegato di commercio AFC e Mediamatica/Mediamatico AFC.



A fine 2021 erano impiegate 15 apprendiste e apprendisti, pertanto la quota di questo gruppo sugli effettivi era pari al 5,8%. Secondo gli indicatori degli obiettivi strategici prescritti dal Consiglio federale, la SUFFP deve presentare una quota di apprendiste e apprendisti pari almeno al 6% degli effettivi complessivi. Nel 2021 questo requisito non è stato soddisfatto per poco.

3.5 Misure 2021: stato di realizzazione

Cfr. capitolo 2.2