



**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 2

## **Autori e autrici**

Per il servizio CSR: Stato maggiore della Direzione SUFFP

Zollikofen, 24 gennaio 2024



## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>CONTESTO</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GESTIONE AMBIENTALE</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Indicatori ambientali 2022</b>	<b>3</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Consumo di corrente</b>	<b>3</b>
<b>2.1.2</b>	<b>Energia per il riscaldamento e l'acqua calda</b>	<b>4</b>
<b>2.1.3</b>	<b>Consumo di acqua</b>	<b>5</b>
<b>2.1.4</b>	<b>Consumo di carta</b>	<b>6</b>
<b>2.1.5</b>	<b>Viaggi di lavoro</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Indicatori sul personale 2022</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Diversità alla SUFFP</b>	<b>10</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Ripartizione secondo il sesso</b>	<b>10</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Ripartizione secondo l'età</b>	<b>11</b>
<b>3.2.3</b>	<b>Linguaggio inclusivo alla SUFFP</b>	<b>12</b>
<b>3.3</b>	<b>Salute sul posto di lavoro</b>	<b>12</b>
<b>3.4</b>	<b>Promozione di nuove leve nella formazione professionale</b>	<b>13</b>



## 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.

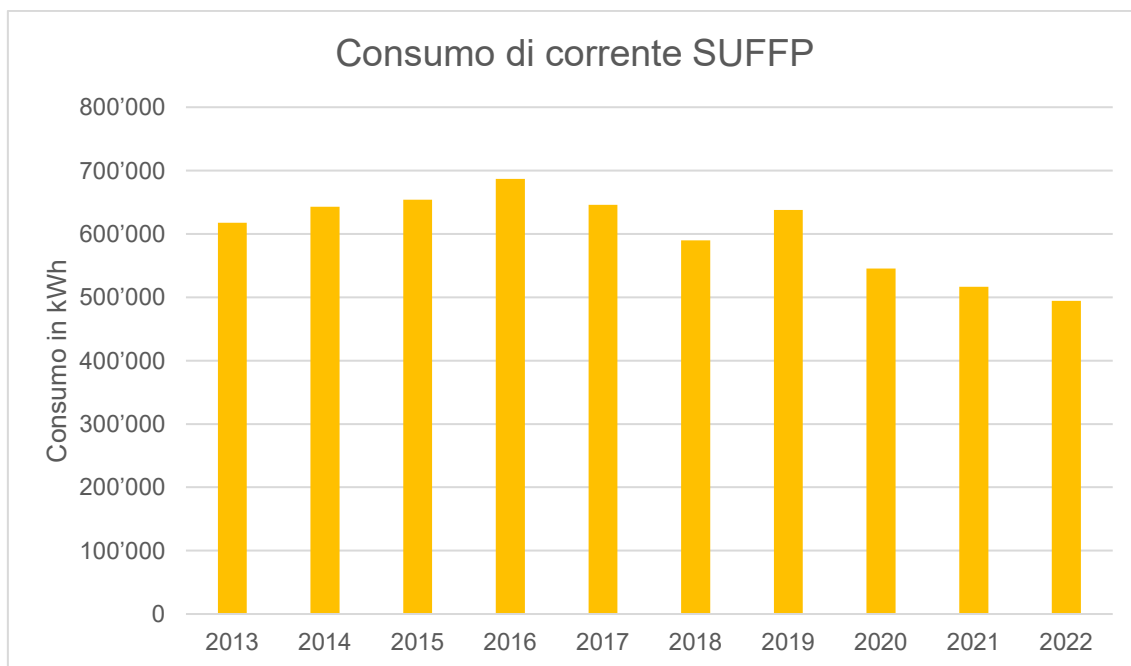
Al fine di pianificare e attuare misure sostenibili, la SUFFP ha fondato i due gruppi di lavoro interni Gestione del gender e della diversità e Gestione ambientale.

## 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.

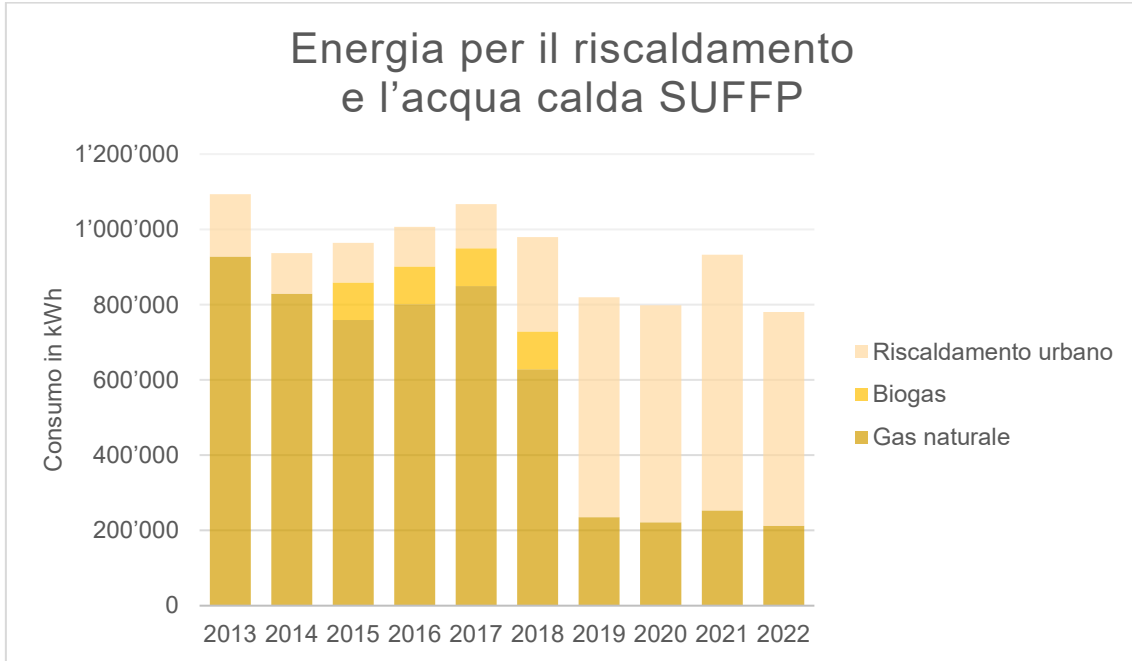
### 2.1 Indicatori ambientali 2022

#### 2.1.1 Consumo di corrente



Nel 2022 il consumo di corrente è diminuito di circa il 4% rispetto al 2021, da 516'461 a 494'567 kWh. Il calo potrebbe essere riconducibile alla minore presenza nelle tre sedi (nuova regolamentazione sul lavoro mobile a seguito della pandemia). Rispetto al 2019, anno in cui il telelavoro non era praticamente in uso, il consumo di corrente è diminuito del 23%.

### 2.1.2 Energia per il riscaldamento e l'acqua calda

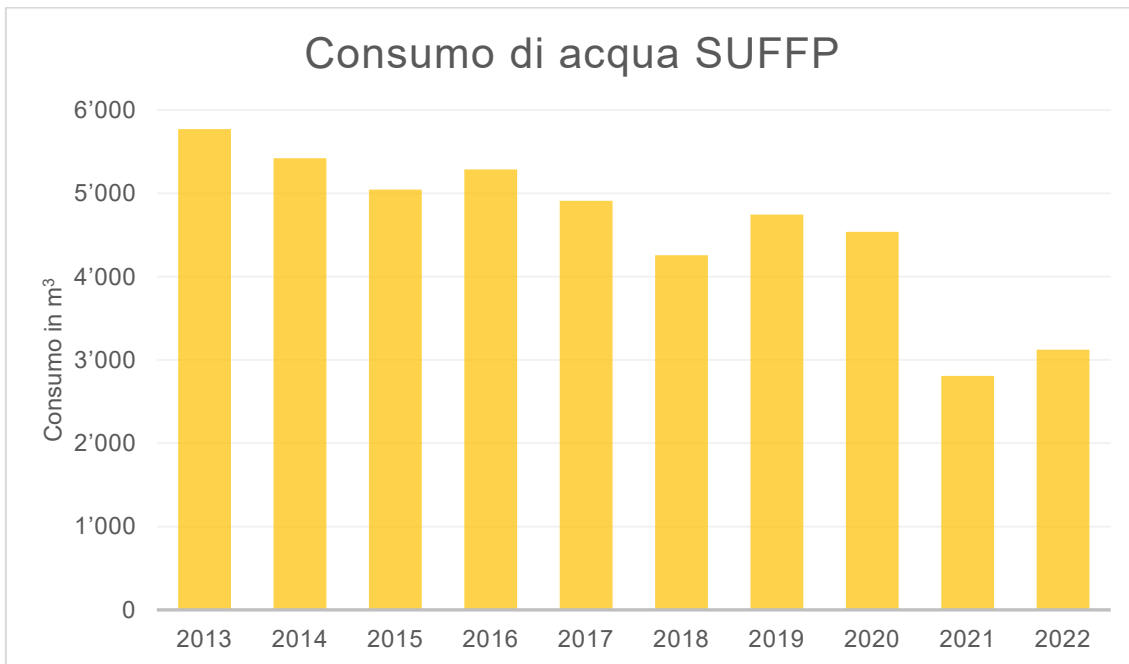


Nel 2022 il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda (mediante gas naturale e riscaldamento urbano) è diminuito di circa il 16% rispetto al 2021 attendendosi a 780'224 kWh, un valore analogo a quello degli anni 2019 e 2020. Il 2021 va considerato un caso anomalo, poiché sono stati registrati più gradi giorno<sup>1</sup> della norma (2020: 3107; 2021: 3536; 2022: 2968).

<sup>1</sup> 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](#)).



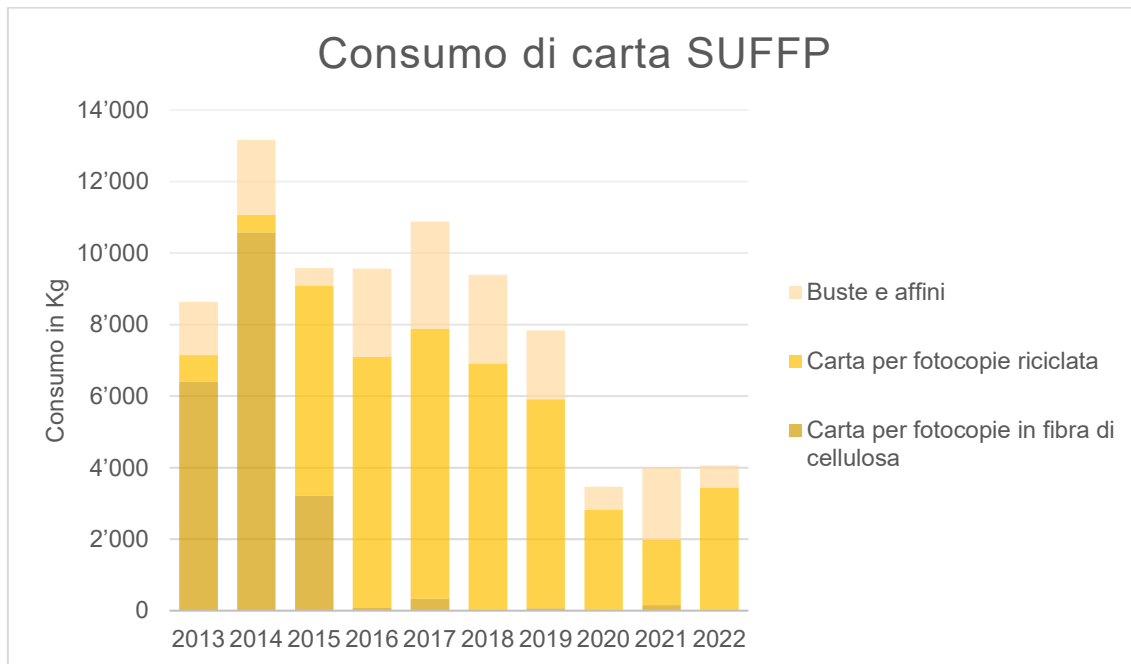
**2.1.3 Consumo di acqua**



Nel 2022 il consumo di acqua è aumentato dell'11% circa rispetto al 2021. Bisogna, tuttavia, tenere conto del fatto che il valore eccezionalmente basso registrato nel 2021 è dovuto solo in parte all'aumento del telelavoro. Non potendo escludere una base di dati errata, il confronto con il 2021 non è del tutto pertinente. Confrontando i valori del 2019, vale a dire prima della pandemia, con quelli del 2020 risulta un calo del consumo di acqua pari al 34%.

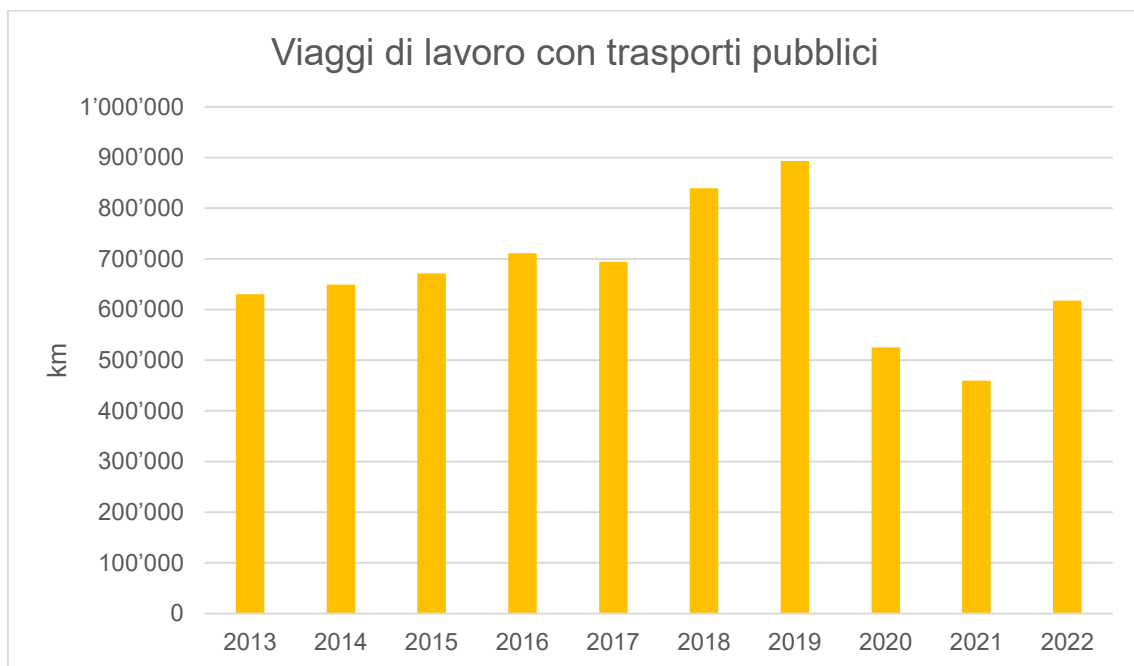
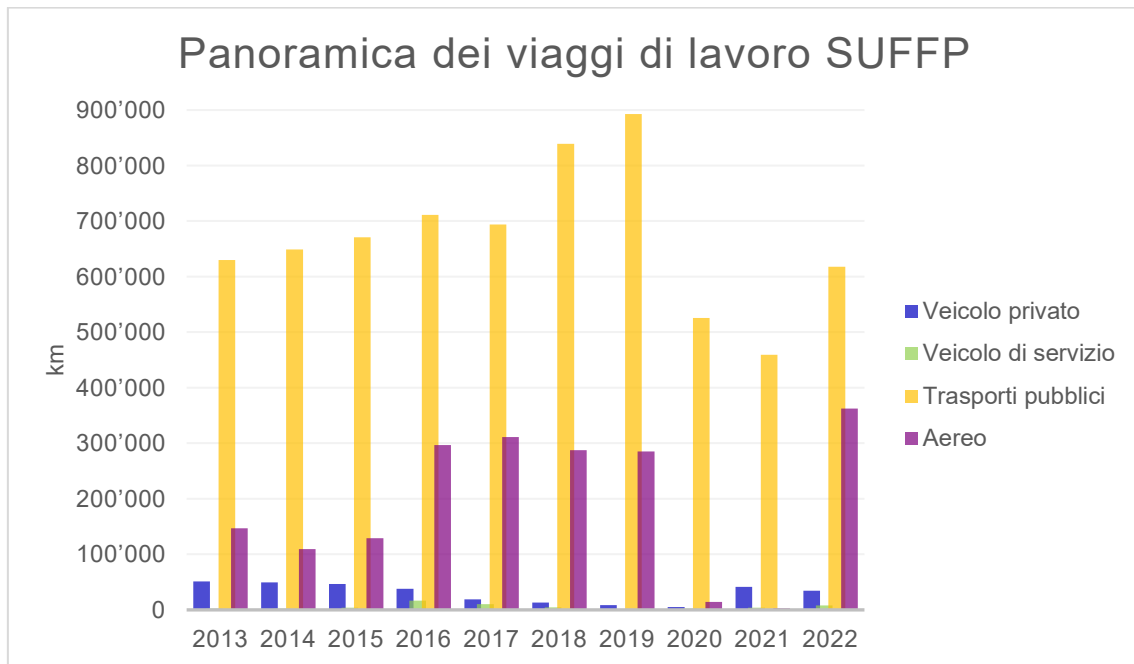


**2.1.4 Consumo di carta**

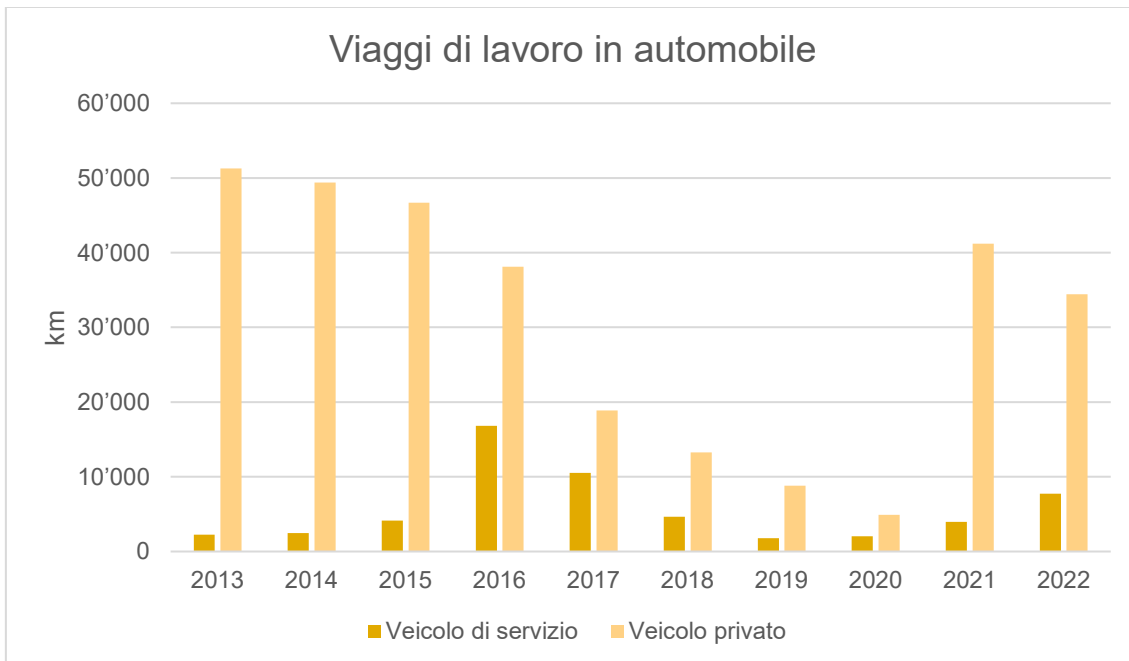


Nel 2022 il consumo di carta è aumentato. Rispetto al 2019 si constata un calo del 48%.

### 2.1.5 Viaggi di lavoro



Secondo le aspettative, nel 2022 sono stati effettuati più viaggi di lavoro dopo il calo considerevole osservato nel 2020 e nel 2021 a causa della pandemia. Nel 2022 sono stati percorsi con mezzi di trasporto pubblici nel complesso 617'874 km.



Come negli anni precedenti, anche nel 2022 è stato registrato un aumento (significativo) dell'utilizzo dei veicoli di servizio (+95%). Bisogna, tuttavia, considerare che dal 2021 il veicolo di servizio è un'automobile ibrida che causa meno emissioni di CO<sub>2</sub>. Anche l'utilizzo dei veicoli privati per i viaggi di lavoro ha registrato un aumento considerevole nel 2021 e nel 2022, pertanto sono necessarie misure di sensibilizzazione.



Nel 2022 i collaboratori e le collaboratrici della SUFFP hanno raggiunto il record di chilometri percorsi in aereo in un anno. Ciò potrebbe essere dovuto a un certo effetto di recupero, dal momento che nel 2020 e nel 2021 molti viaggi di lavoro all'estero avevano dovuto essere annullati.



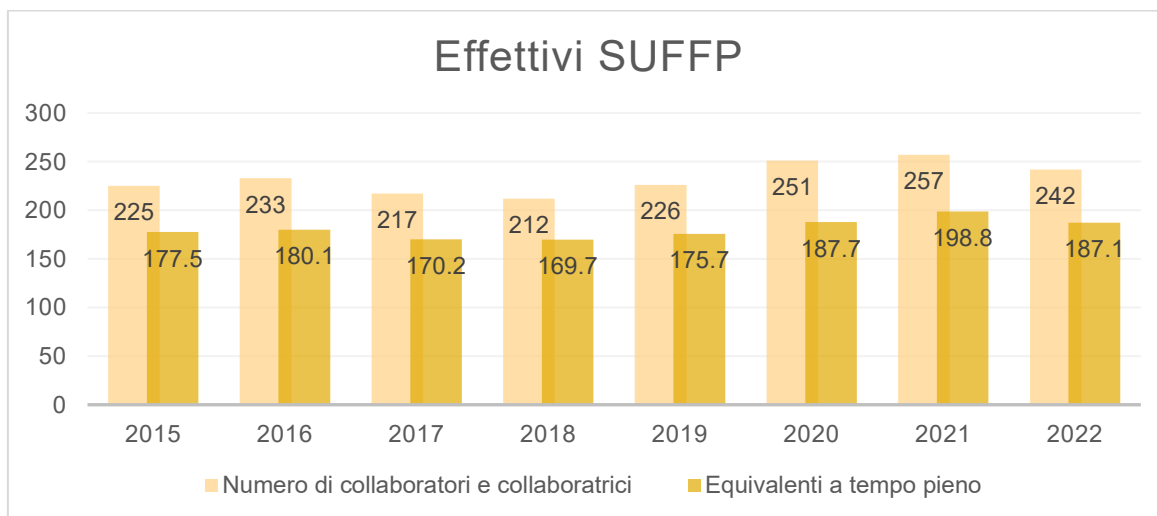
### 3 GESTIONE DEL GENDER E DELLA DIVERSITÀ

Gli indicatori seguenti relativi al gender e alla diversità si orientano al rapporto sulla gestione del personale 2022<sup>2</sup>, che è stato elaborato dai dipartimenti competenti della Confederazione in collaborazione con le unità rese autonome.

#### 3.1 Indicatori sul personale 2022

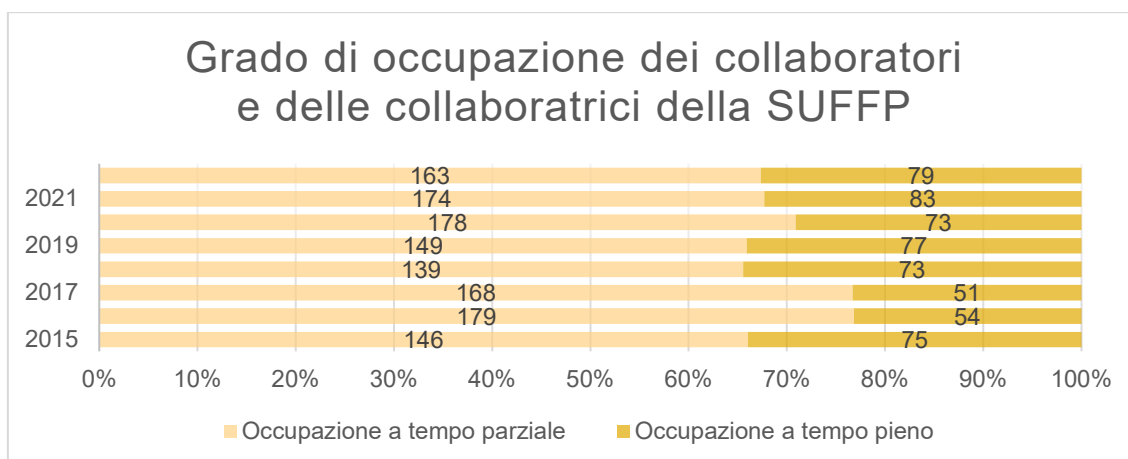
##### Effettivi

A fine 2022, la SUFFP impiegava 242 persone in 187,1 posti di lavoro a tempo pieno (apprendiste e apprendisti nonché praticanti esclusi). L'evoluzione dettagliata degli effettivi è illustrata nel grafico seguente:



##### Grado di occupazione

Nel 2022, il 33% dei collaboratori e delle collaboratrici della SUFFP era occupato a tempo pieno e il 67% a tempo parziale. Il rapporto è pressoché identico a quello del 2021.



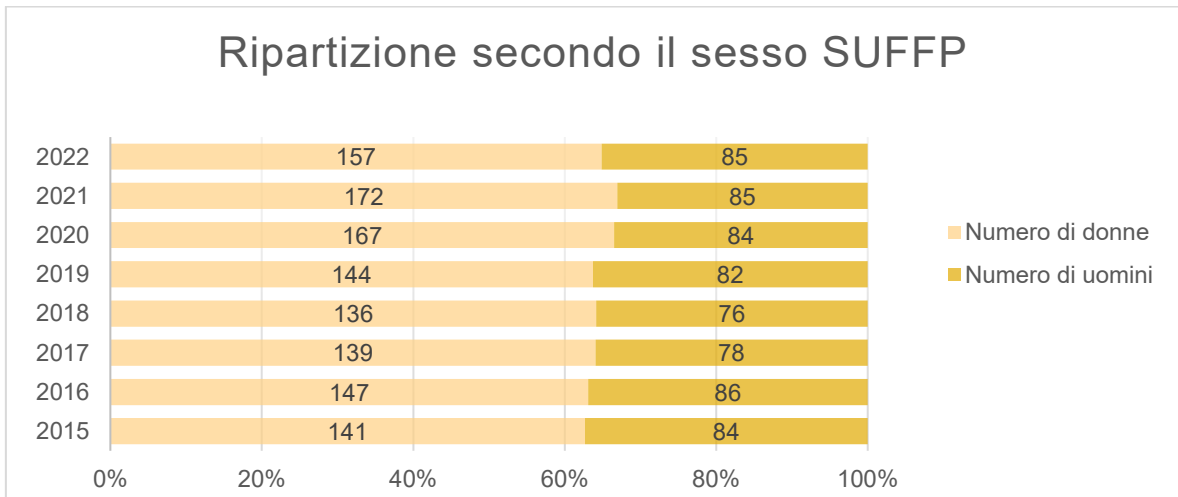
<sup>2</sup> Rapporto sulla gestione del personale 2022, unità rese autonome. Rapporto del Consiglio federale destinato alle commissioni della gestione delle Camere federali.



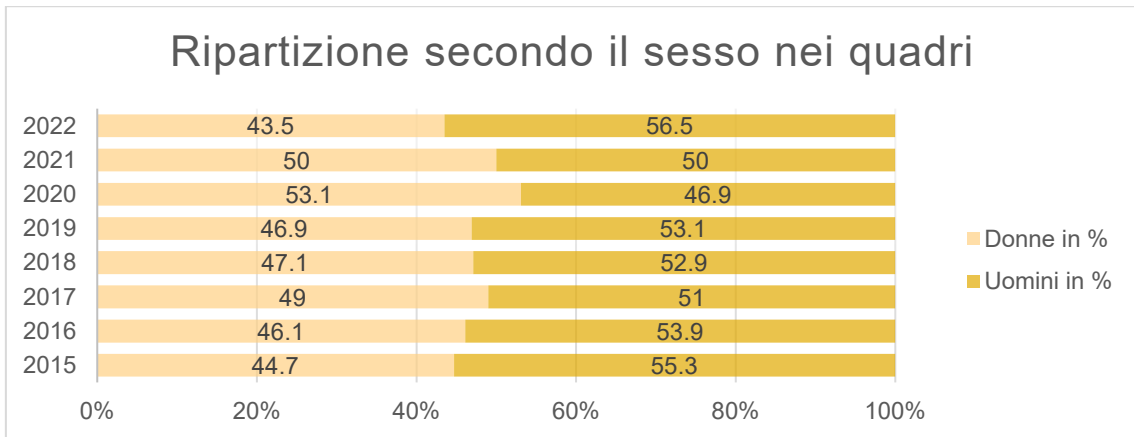
### 3.2 Diversità alla SUFFP

#### 3.2.1 Ripartizione secondo il sesso

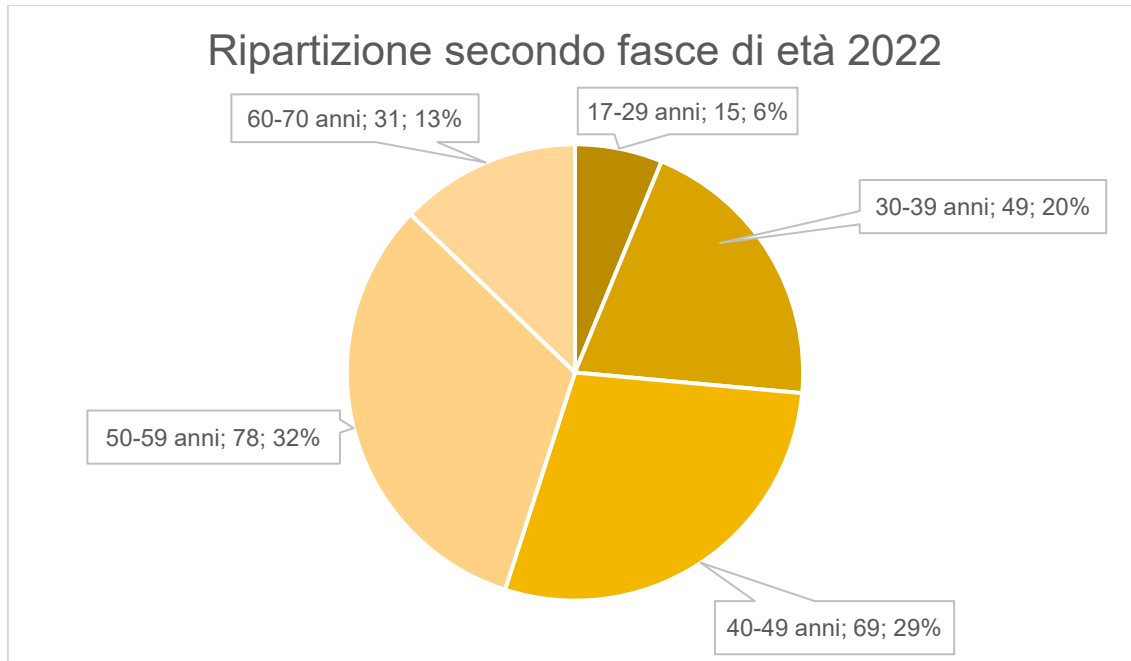
La ripartizione secondo il sesso è rimasta praticamente invariata rispetto all'anno precedente. La quota elevata di donne è diminuita leggermente (-2%). Nel 2022 le donne rappresentavano poco meno del 65% del personale della SUFFP.



La quota di donne nel personale dirigente, che aveva registrato un calo già nel 2021, nel 2022 è diminuita ulteriormente di circa il 6,5%.



### 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 sempre quella più rappresentata (32%). L'età media è aumentata ulteriormente, attestandosi nel 2022 a 47,0 anni (2021: 46,4; 2020: 46,2).



### **3.2.3 Linguaggio inclusivo alla SUFFP**

Nel 2020 la Direzione della Scuola ha approvato la «Guida per un linguaggio inclusivo alla SUFFP», che mira a promuovere un linguaggio rispettoso. La guida elenca diverse strategie ed esempi volti, in particolare, a garantire un uguale riconoscimento del femminile e del maschile. Nell'autunno 2022 il gruppo di lavoro CSR Gestione del gender e della diversità ha lanciato una serie di eventi interni per presentare la guida nelle tre regioni linguistiche, al fine di aumentare la consapevolezza di un utilizzo sensibile del linguaggio in seno alla SUFFP e di trattare le domande dei collaboratori e delle collaboratrici della SUFFP in merito all'applicazione. La serie di eventi era accompagnata esternamente da collaboratori specializzati e collaboratrici specializzate di settore.

### **3.3 Salute sul posto di lavoro**

Dal 2020 la SUFFP dispone di un servizio di Care management interno, che offre al personale consulenza e sostegno nelle situazioni difficili sul posto di lavoro o nel reinserimento a seguito di problemi di salute. Nel 2022 le assenze a lungo termine sono diminuite rispetto all'anno precedente e non sono state segnalate ricadute.

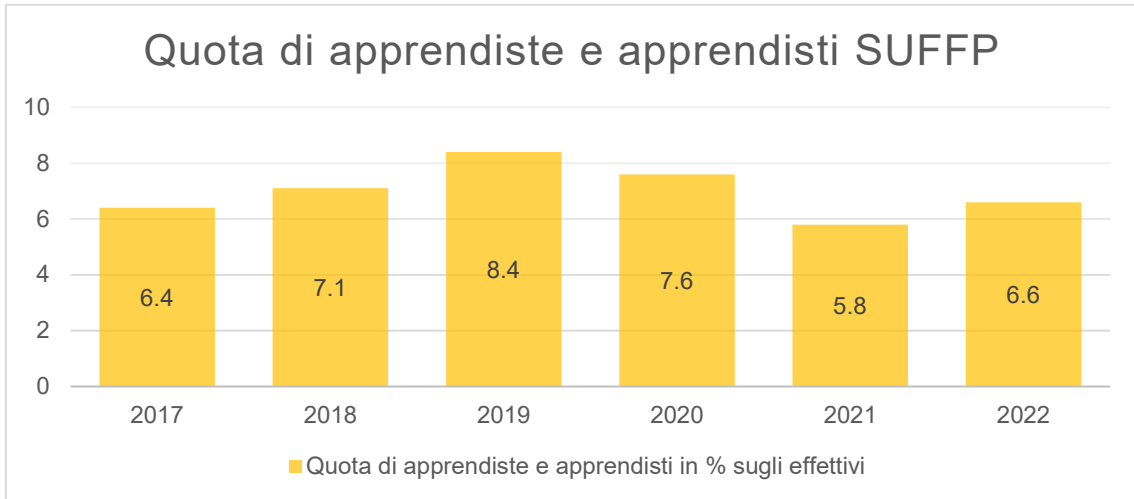
Nella sede di Zollikofen l'offerta di massaggi ha potuto essere portata avanti anche nel 2022 (il 50% dei costi è coperto dalla SUFFP quale datrice di lavoro). Dopo due anni di pausa i collaboratori e le collaboratrici della SUFFP hanno potuto tornare a partecipare alla corsa aziendale a Berna e Losanna. Alla corsa hanno partecipato 21 collaboratori e collaboratrici delle tre sedi.

Nel 2022 la SUFFP ha potuto tornare a partecipare anche all'iniziativa «Bike to Work». L'iniziativa mira a promuovere un maggiore utilizzo della bicicletta e la mobilità attiva, migliorando così la salute delle persone partecipanti e contribuendo attivamente a ridurre le emissioni di CO<sub>2</sub>. I collaboratori e le collaboratrici delle tre sedi hanno partecipato all'iniziativa nei mesi di maggio e giugno 2022.



### 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 2022 erano impiegate 16 apprendiste e apprendisti, pertanto la quota di questo gruppo sugli effettivi era pari al 6,6%. 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, pertanto nel 2022 l'obiettivo è stato centrato.