



IUFFP

ISTITUTO UNIVERSITARIO
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 1 7

Autori e autrici

Per il servizio CSR: Franz Lam, Katrin Müller

Zollikofen, 18 aprile 2018



SOMMARIO

1	CONTESTO	3
2	GESTIONE AMBIENTALE	4
2.1	Indicatori ambientali 2017	4
2.1.1	Consumo di corrente	4
2.1.2	Energia per il riscaldamento e l'acqua calda	5
2.1.3	Consumo di acqua	6
2.1.4	Consumo di carta	6
2.1.5	Viaggi di lavoro	7
2.2	Misure 2017: stato di realizzazione	8
2.3	Misure 2018	9
3	GESTIONE AMBIENTALE E DELLA DIVERSITÀ	10
3.1	Indicatori sul personale	10
3.2	Diversità allo IUFFP	12
3.2.1	Parità salariale	14
3.2.2	Famiglia & Professione	14
3.2.3	Salute e sicurezza sul lavoro	15
3.2.4	Formazione professionale e sviluppo del personale	15
3.3	Misure 2017: stato di realizzazione	15
3.4	Misure 2018	16



1 CONTESTO

Lo IUFFP mira all'accreditamento quale scuola universitaria. La legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero prescrive quanto segue:

La scuola universitaria o l'istituto accademico considera l'adempimento dei compiti in sintonia con lo sviluppo sostenibile sotto il profilo economico, sociale ed ecologico. Il sistema di garanzia della qualità consente di assicurare che la scuola universitaria o l'istituto accademico definisca e raggiunga obiettivi in questo ambito.

Al fine di migliorare il coordinamento interno dei temi gender, diversità e ambiente, come pure di consentire un utilizzo a lungo termine del know-how anche per progetti innovativi verso l'esterno, nel 2017 è stato istituito il servizio per Corporate Social Responsibility (CSR).

Il servizio CSR coordina i lavori dei gruppi di lavoro Gestione ambientale nonché Gestione del gender e della diversità.

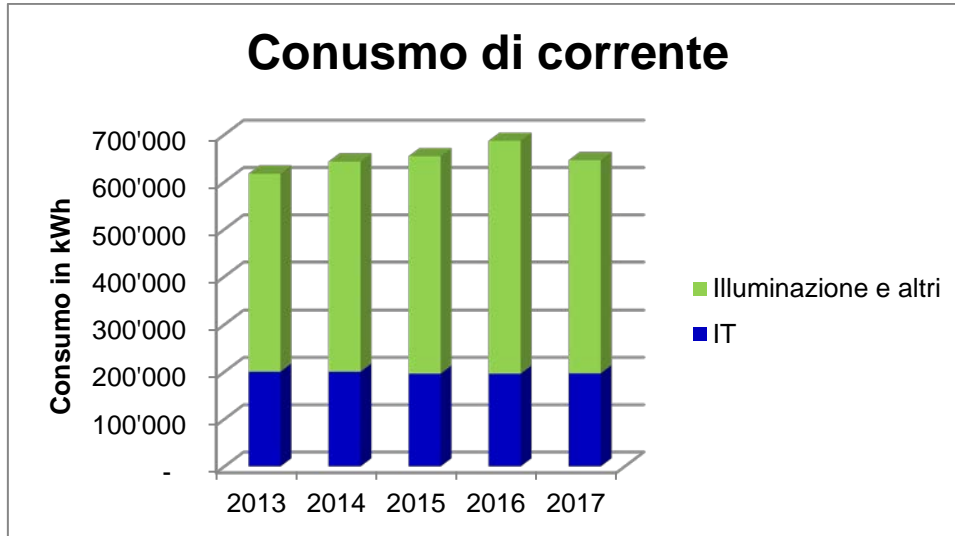
Con l'obiettivo di rendere più visibili sia i lavori del servizio CSR e dei due gruppi di lavoro, sia quelli dello IUFFP nel suo insieme in materia di ambiente e socialità, è stato deciso di redigere annualmente un rapporto sulla sostenibilità.

Il presente rapporto illustra le misure già attuate o, qualora vi siano misure ancora in fase di realizzazione, lo stato di quest'ultima. Per quanto concerne il tema ambiente, gli indicatori ambientali rilevati annualmente consentono di mostrare se le misure attuate si sono rivelate efficaci.

2 GESTIONE AMBIENTALE

2.1 Indicatori ambientali 2017

2.1.1 Consumo di corrente

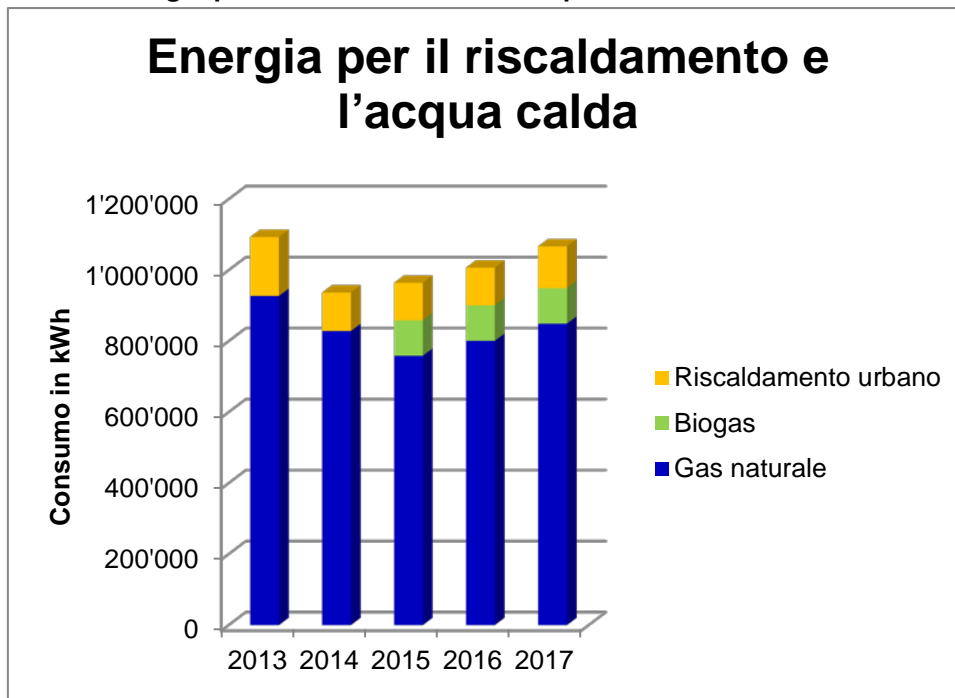


Nell'anno di riferimento il consumo di corrente è diminuito di circa il 6% rispetto all'anno precedente, attestandosi a 645'993 kWh. Si tratta di un risultato molto positivo. Il calo è da ricondurre alla sostituzione di alcuni apparecchi. A Losanna le fotocopiatrici erano già state sostituite nel mese di agosto 2016, inoltre, nel mese di aprile 2017, anche i distributori automatici di bibite sono stati sostituiti con modelli più efficienti dal punto di vista energetico.

Negli ultimi anni il consumo legato alle apparecchiature informatiche è rimasto pressoché costante, poiché in conseguenza al contratto di leasing il numero di apparecchi è rimasto invariato o è cambiato solo in misura minima. Nel 2017, ad esempio, sono stati acquistati monitor supplementari per PC a seguito della richiesta di monitor da parte del personale per le formazioni sul nuovo software aziendale di formazione, come pure del desiderio, espresso da un numero crescente di collaboratori e collaboratrici, di lavorare con due schermi.

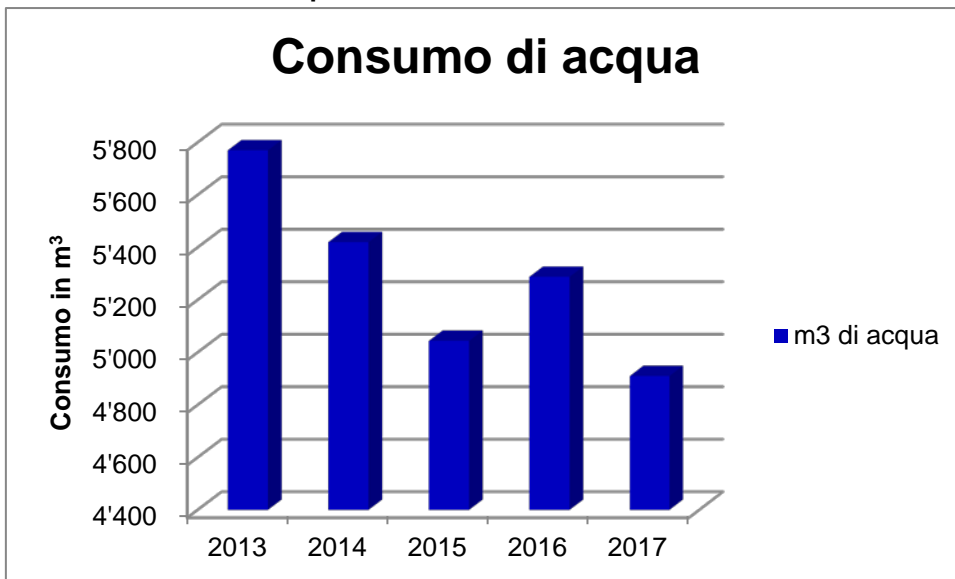
Per poterci avvicinare ulteriormente all'obiettivo di 432'229 kWh entro il 2022, nei prossimi anni continueranno a essere esaminate e realizzate misure volte a ridurre il consumo di corrente.

2.1.2 Energia per il riscaldamento e l'acqua calda



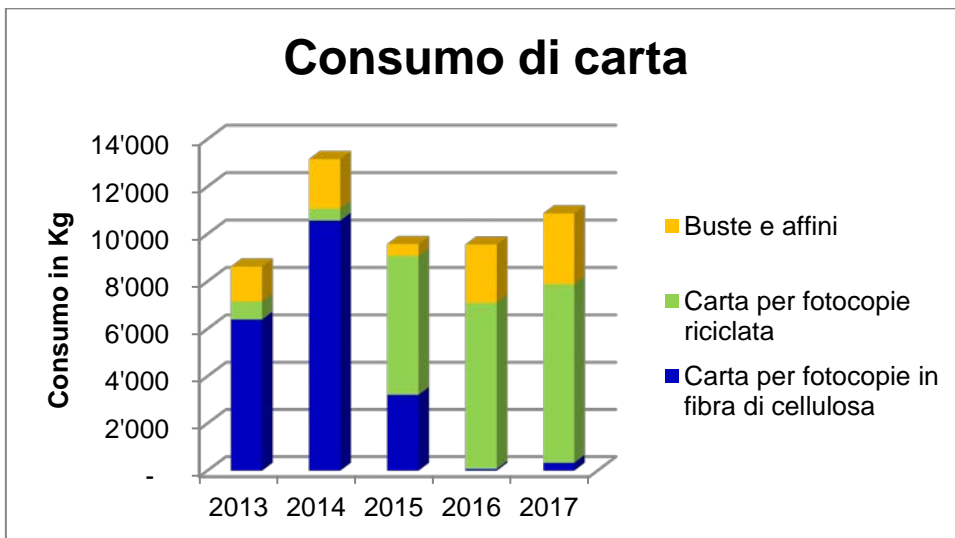
Il consumo di energia per il riscaldamento e la produzione di acqua calda è aumentato del 6% rispetto all'anno precedente. L'aumento è dovuto soprattutto al maggiore consumo di gas naturale, probabilmente a causa delle temperature basse registrate nel mese di febbraio 2017: secondo MeteoSvizzera, infatti, nel mese menzionato la media delle temperature si è attestata a 3 gradi al di sotto della norma. L'anno prossimo si prevede un miglioramento considerevole a seguito della sostituzione del riscaldamento a gas della sede di Zollikofen con un modello più efficiente dal punto di vista energetico. Dal 2015, lo IUFFP consuma annualmente una quantità predefinita di biogas (100'000 kWh). Nel 2017 il consumo di riscaldamento urbano è aumentato solo in misura minima, attestandosi a 117'640 kWh.

2.1.3 Consumo di acqua



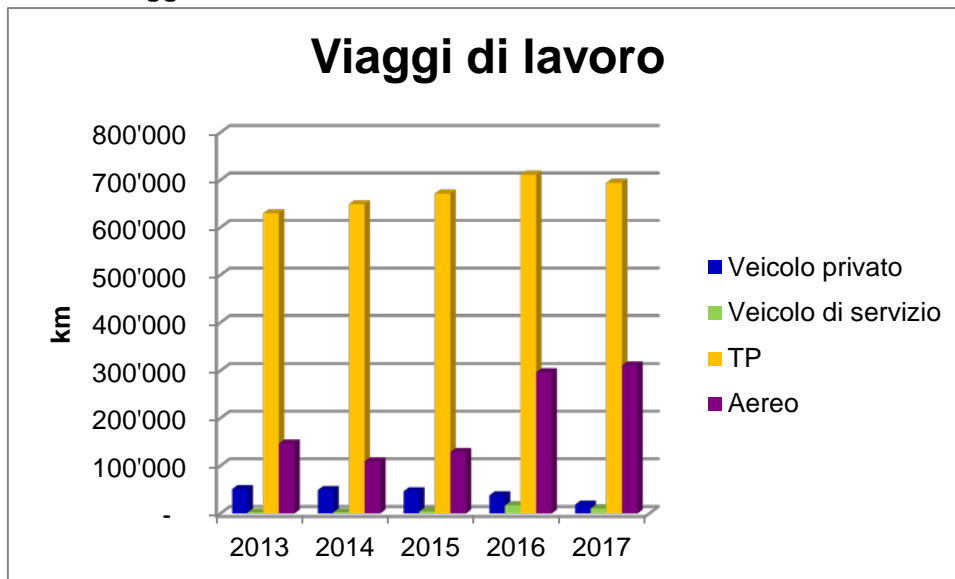
Nel 2017 è stato possibile ridurre il consumo di acqua del 7%. Con 4'910 m³ il consumo di acqua registra un nuovo record al ribasso rispetto ai quattro anni precedenti. L'obiettivo di 4'905 m³ previsto per il 2022 non è stato centrato per poco.

2.1.4 Consumo di carta



Nel 2017 il consumo di carta è tornato ad aumentare rispetto all'anno precedente. L'anno prossimo, nel quadro della digitalizzazione, si punterà su un insegnamento senza supporti cartacei. In particolare si mira a promuovere tra le persone in formazione il principio «bring your own device» («porta il tuo strumento»).

2.1.5 Viaggi di lavoro



I chilometri percorsi con un veicolo privato sono diminuiti da 38'137 nel 2016 a 18'884, il che significa che la cifra si è più che dimezzata. Molto positivo è anche il fatto che, nell'anno di riferimento, i chilometri percorsi con un veicolo di servizio sono diminuiti del 37%, attestandosi a 10'531.

Come nell'anno precedente, anche nell'anno di riferimento i voli sono aumentati. Sebbene il numero di voli sia rimasto pressoché invariato, in media sono state percorse distanze più lunghe. Le emissioni di CO₂ generate nel 2017 tramite i voli IUFFP saranno compensate. L'approccio rimarrà invariato anche in futuro. Le amministrazioni federali compensano le emissioni di gas serra non evitabili già da alcuni anni. Nel quadro della definizione degli obiettivi fino al 2019, il Consiglio federale ha deciso che i dipartimenti devono compensare la maggior parte delle emissioni di gas serra da loro generate. La compensazione avviene tramite l'acquisto centralizzato di certificati di compensazione. Ciò consente di sostenere progetti tesi a ridurre le emissioni di gas serra. Nel 2015, ad esempio, è stato sostenuto un progetto che prevedeva la costruzione di impianti di produzione di biogas in Nepal.

L'Ufficio federale dell'ambiente (UFAM), in collaborazione con il Servizio specializzato RUMBA (Gestione delle risorse e management ambientale dell'Amministrazione federale), è l'organo centrale che consente di acquistare i certificati di compensazione. Lo IUFFP ha già dichiarato il proprio interesse, ricevendo così la possibilità, insieme ad altre amministrazioni federali, di compensare le emissioni di gas serra generate.

Obiettivi 2022:

- Veicolo privato: 35'881 km
- Veicolo di servizio: 1'589 km
- Trasporti pubblici (TP): non è definito nessun obiettivo
- Aereo: 146'796 km

Il personale dello IUFFP è sempre pregato di usare, nel limite del possibile, i trasporti pubblici. Il veicolo di servizio dello IUFFP va utilizzato soltanto quando occorre trasportare una



quantità considerevole di materiale supplementare (è stato comunicato via Intranet verso la metà del 2016). Per i viaggi all'estero va, nel limite del possibile, data la preferenza al treno rispetto all'aereo.

2.2 Misure 2017: stato di realizzazione

Il 1° giugno 2017, la Direzione dell'Istituto ha approvato per la realizzazione le misure proposte per il 2017 dal gruppo di lavoro Gestione ambientale.

Misure 2017	Stato della realizzazione a fine 2017
Mine sostitutive per penne a sfera	Misura realizzata
Compensazione del CO ₂ per i voli effettuati dallo IUFFP (secondo la riunione della Direzione dell'Istituto del 1° giugno 2017). L'UFAM organizza e coordina annualmente la compensazione del CO ₂ delle amministrazioni federali interessate.	Lo IUFFP ha dichiarato all'UFAM il proprio interesse a una compensazione del CO ₂ . Il modulo di notifica della quantità di compensazione del CO ₂ è fornito allo IUFFP nella primavera 2018.
Annualmente dal 2017: elaborare un rapporto ambientale	Misura realizzata
Vignetta solare 2018	Misura realizzata. L'azione è durata da fine 2017 a inizio 2018. Nel complesso sono state vendute 101 vignette solari.
Nel quadro della digitalizzazione: cooperazione con l'ASP di Berna nel settore ESS e scambio con altre scuole universitarie nonché organi federali in campo ambientale (secondo la riunione della Direzione dell'Istituto del 1° giugno 2017)	Misura non ancora trattata. Sarà trattata nel quadro della digitalizzazione.
Nel quadro della digitalizzazione: formazione Work Smart: annotare commenti, prendere appunti ed evidenziare passaggi di testo sui documenti PDF (secondo la riunione della Direzione dell'Istituto del 1° giugno 2017)	Misura realizzata. La formazione Work Smart si è tenuta a Zollikofen il 14 settembre 2017.
Nel quadro della digitalizzazione: iniziare un insegnamento senza supporti cartacei, realizzazione dall'anno accademico 2018/2019 (secondo la riunione della Direzione dell'Istituto del 1° giugno 2017)	Inizio avviato. Il nuovo concetto di formazione prevede il principio «bring your own device» e l'insegnamento senza supporti cartacei.



2.3 Misure 2018

Durante la riunione del 1° marzo 2018, la Direzione dell'Istituto ha approvato le misure proposte dal gruppo di lavoro per il 2018.

Misure 2018 in materia di gestione ambientale

Vignette solari / Partecipazione a progetti ambientali: le vignette solari sono consegnate ai collaboratori e alle collaboratrici a prezzi vantaggiosi. Per le prossime azioni si cercano altri progetti innovativi in materia di gestione ambientale.

Il riscaldamento a gas di Zollikofen, ormai obsoleto, deve essere sostituito con un modello più efficiente dal punto di vista energetico (la sostituzione è prevista dall'UFCL per il 2018).

Compensazione di CO₂ per i voli effettuati dallo IUFFP.

Installazione di ciabatte con interruttore integrato presso le postazioni di lavoro, al fine di ridurre il consumo elettrico.

Esame di blocchi per appunti sovrascrivibili.

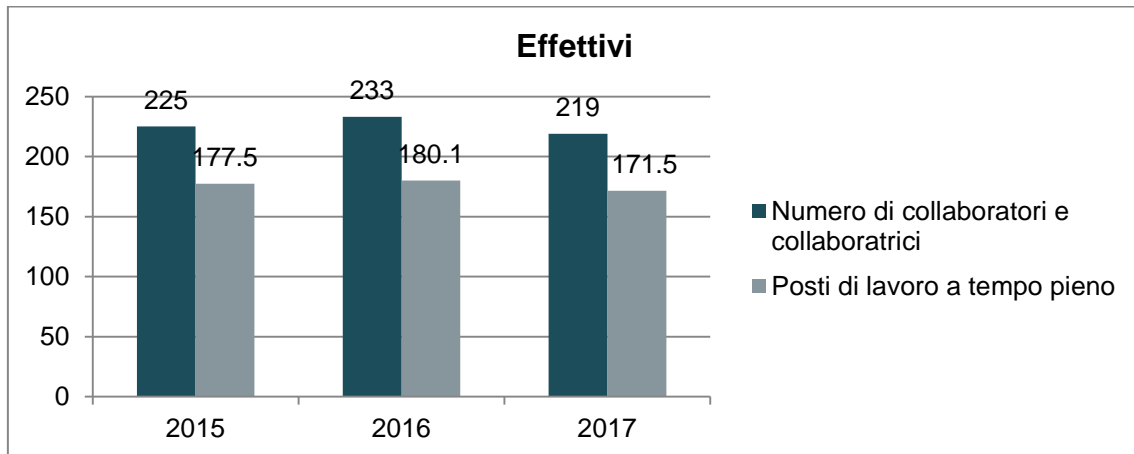


3 GESTIONE AMBIENTALE E DELLA DIVERSITÀ

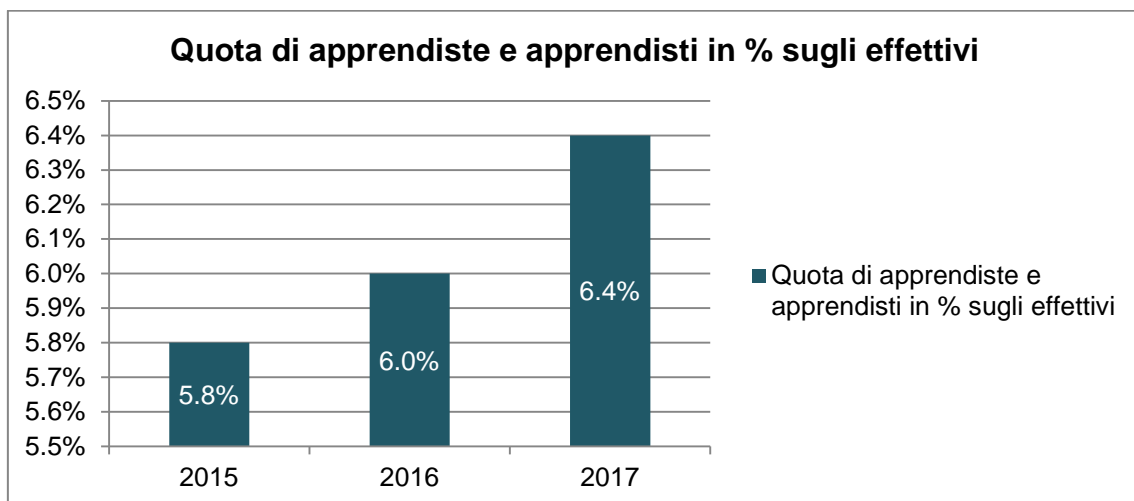
3.1 Indicatori sul personale

Effettivi

L'evoluzione del numero di collaboratori e collaboratrici allo IUFFP è illustrato nella tabella seguente:



Il numero di collaboratori e collaboratrici è diminuito di 14 persone rispetto all'anno precedente, il che equivale a un calo del 6%. Ciò è da ricondurre soprattutto alle misure di risparmio e alle conseguenti riorganizzazioni.



Lo IUFFP forma apprendiste e apprendisti nelle tre professioni seguenti:

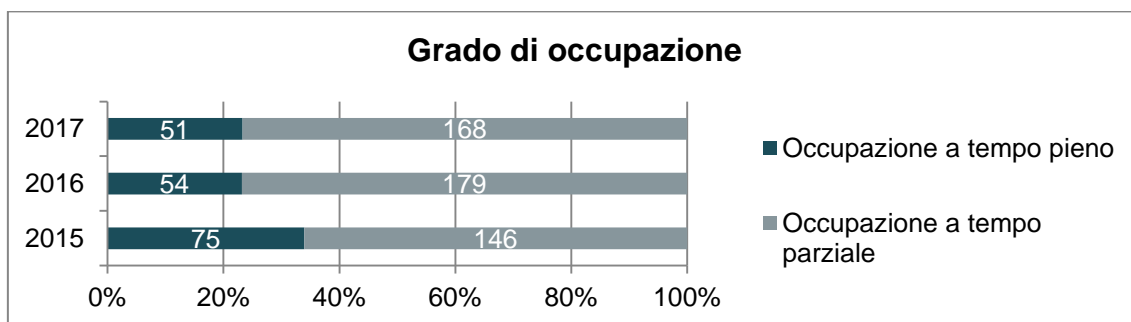
- Informatica/Informatico AFC
- Impiegata/Impiegato di commercio AFC
- Mediamatica/Mediamatico AFC



Il numero di apprendiste e apprendisti è rimasto invariato rispetto all'anno precedente (14 persone). A causa della diminuzione degli effettivi, tuttavia, la quota delle apprendiste e degli apprendisti ha subito un lieve aumento. Secondo gli indicatori degli obiettivi strategici prescritti dal Consiglio federale, lo IUFFP deve presentare una quota di apprendiste e apprendisti pari almeno al 5% degli effettivi complessivi. Questo requisito è soddisfatto.

In qualità di azienda formatrice che sostiene gli sport di punta, lo IUFFP consente a giovani talenti sportivi di accelerare la loro carriera agonistica e, parallelamente, di portare a termine una formazione professionale di base. Nell'anno di riferimento gli effettivi dello IUFFP includevano un apprendista che praticava il calcio a livello agonistico e che ha conseguito allo IUFFP una formazione di impiegato di commercio AFC. In questo modo lo IUFFP sostiene la diversità anche tra le apprendiste e gli apprendisti.

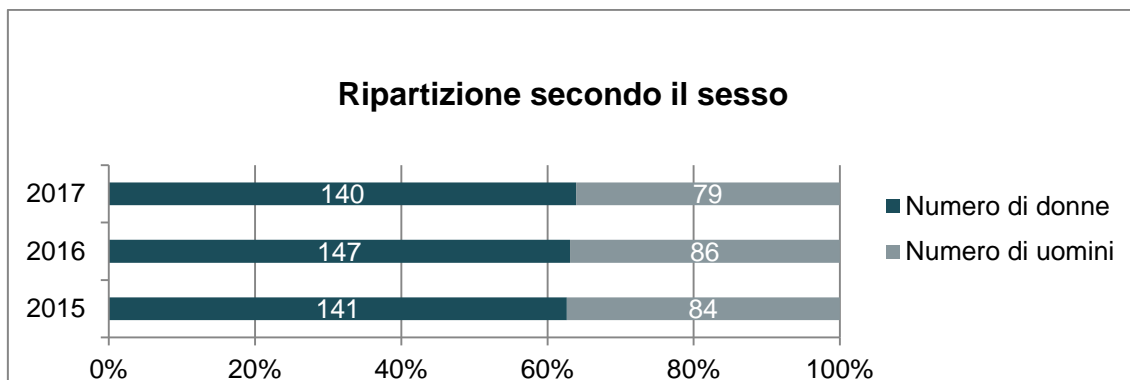
Grado di occupazione



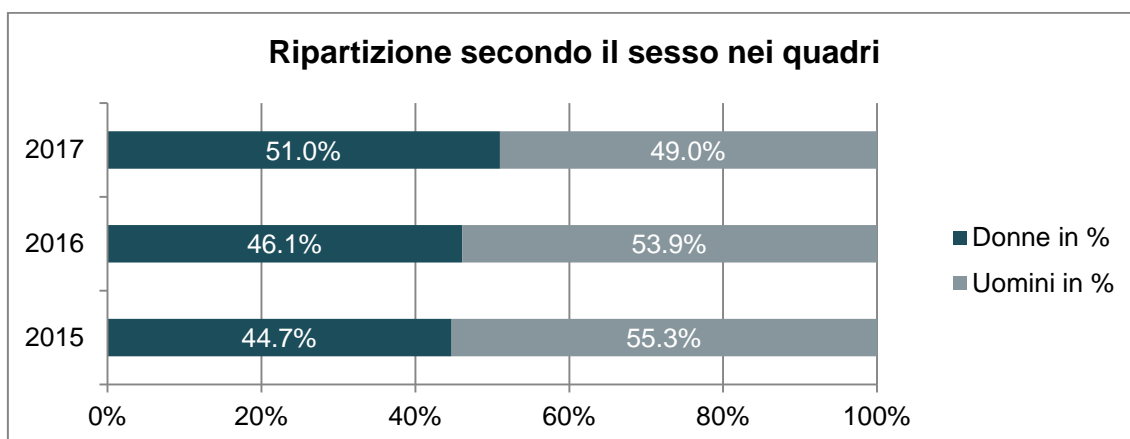
Le occupazioni a tempo parziale sono sempre più apprezzate allo IUFFP. Già nel 2016 il numero di collaboratori e collaboratrici assunte a tempo parziale era aumentato da circa il 66% a quasi il 77%. Nel 2017 questa cifra è rimasta pressoché invariata.

3.2 Diversità allo IUFFP

Ripartizione secondo il sesso



Negli ultimi anni la quota di donne allo IUFFP è aumentata in modo costante, raggiungendo un nuovo record (64%). Conformemente all'Ufficio federale di statistica, a titolo di paragone nel 2016 la quota media di donne in tutte le alte scuole pedagogiche e in altre istituzioni volte a formare docenti era pari al 58%¹.

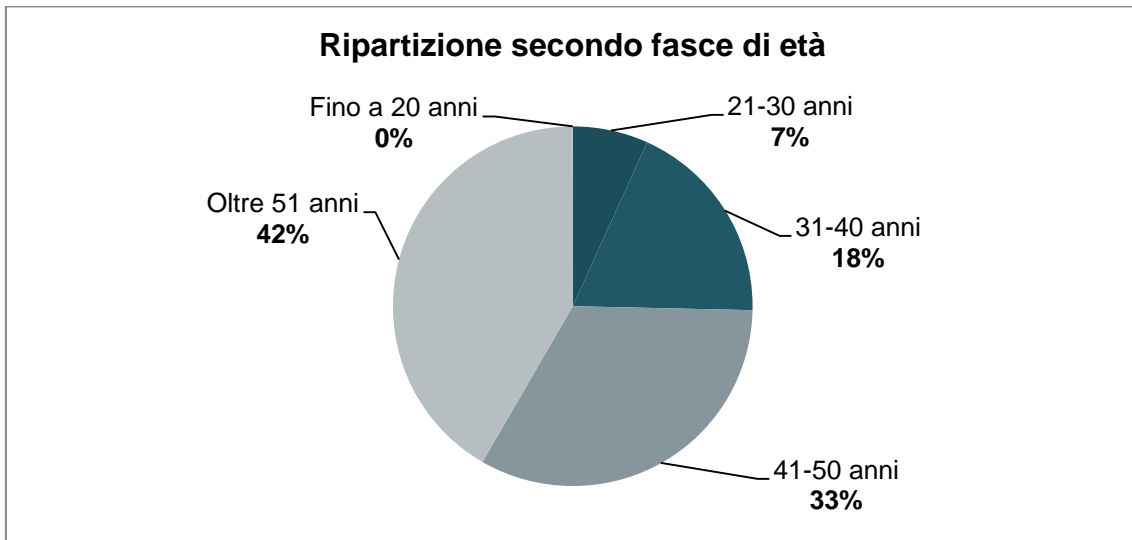


Anche l'evoluzione della ripartizione secondo il sesso nei quadri dello IUFFP fornisce un quadro positivo. Nell'anno di riferimento la quota di donne nei quadri ha superato per la prima volta la soglia del 50%.

¹ UFS (2017): <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnel-institutions-formation/degre-tertiaire-hautes-ecoles.assetdetail.3243777.html>



Ripartizione secondo l'età



L'età media allo IUFFP equivale a 47,5 anni. La fascia più rappresentata è quella dei collaboratori e delle collaboratrici di oltre 51 anni (42%).

Varietà culturale allo IUFFP

Lo IUFFP considera la varietà culturale parte della propria cultura d'impresa e si impegna a promuoverla. Allo IUFFP sono impiegati collaboratori e collaboratrici provenienti dagli ambienti culturali più disparati (indipendentemente dalla nazionalità). Di seguito sono riportati alcuni esempi:

- Egitto
- Albania
- Algeria
- Bulgaria
- Cina
- Germania
- Italia
- Cambogia
- Kosovo
- Spagna
- Tibet



Persone svantaggiate

Nell'anno di riferimento anche questo tipo di diversità è stato considerato maggiormente nella cultura d'impresa dello IUFFP. Nel 2017, infatti, lo IUFFP ha impiegato tre persone svantaggiate: una ha conseguito la formazione di Impiegata di commercio AFC e due hanno potuto essere impiegate nel mercato del lavoro primario. Lo IUFFP spera che in futuro si possa continuare a offrire a persone svantaggiate un posto fisso nel mondo del lavoro.

3.2.1 Parità salariale

Lo strumento della Confederazione per verificare la parità salariale, LOGIB, è stato applicato per l'ultima volta allo IUFFP nel 2013.

LOBIG è uno strumento di autocontrollo programmato in Excel e destinato ad aziende con oltre 50 collaboratori e collaboratrici. La componente centrale è costituita dalla procedura statistica dell'analisi di regressione. Si tratta di determinare quale parte della differenza salariale tra donna e uomo è riconducibile a caratteristiche personali legate alle qualifiche (formazione, anzianità di servizio e potenziale esperienza professionale) oppure a differenze dovute a fattori inerenti al posto di lavoro (posizione professionale e livello dei requisiti richiesti) e quale parte è invece riconducibile al genere.

Poiché altri fattori esplicativi oggettivi, che l'analisi LOGIB non considera, potrebbero pure determinare differenze salariali, la Confederazione e il Cantone di Berna hanno fissato una soglia di tolleranza pari al 5%. Si presume che un'impresa garantisca la parità salariale tra donna e uomo soltanto se il valore riscontrato per le differenze salariali riconducibili al genere, e pertanto non spiegabili, è inferiore alla suddetta soglia di tolleranza oppure non la supera in modo significativo. Al contrario, si parte dal presupposto che un'impresa non garantisce la parità salariale se la differenza tra il salario di donne e uomini supera in modo significativo la soglia di tolleranza del 5%.

Secondo gli obiettivi strategici del Consiglio federale, la prossima analisi LOGIB allo IUFFP dovrà essere svolta nel 2019. Lo IUFFP ha tuttavia deciso di anticipare l'analisi di un anno e di svolgerla già nell'estate 2018, al fine di poter adottare eventuali misure già a partire dal 2019.

3.2.2 Famiglia & Professione

Dal 2015 a fine 2017 lo IUFFP vantava il predicato UND «Famiglia & Professione». Con questo marchio il servizio UND premia le imprese che adottano misure a favore della conciliabilità tra professione, famiglia e vita privata e che promuovono la parità di genere. La durata del marchio era limitata a fine 2017, ma il processo di ricertificazione dello IUFFP è già stato avviato. Il processo di ricertificazione vero e proprio è previsto nel primo trimestre 2018.

3.2.3 Salute e sicurezza sul lavoro

A fine 2016, la Direzione dell'Istituto ha approvato la versione rielaborata del piano sanitario dello IUFFP, che tratta gli ambiti della promozione della salute in azienda, della gestione delle assenze e del case management nonché della sicurezza sul lavoro e della protezione della salute. Tale piano e l'attuazione dello stesso sono necessari in particolare in vista dell'accreditamento dello IUFFP quale scuola universitaria. Il piano comprende anche un catalogo di possibili misure che hanno dovuto essere realizzate nell'anno 2016/2017. Sono state realizzate le seguenti misure:

- Quali sono le caratteristiche di uno stile direttivo che promuove la salute? Input a un incontro dei quadri.
- Gestione uniforme di assenze di lunga durata.
- Riduzione di ostacoli amministrativi.
- Impostazione ergonomica del posto di lavoro.
- Sondaggi sull'onere di lavoro e sullo stato di salute.

3.2.4 Formazione professionale e sviluppo del personale

Nel 2016 è stato approvato il concetto di sviluppo del personale, in cui sono definiti obiettivi e misure per il periodo 2016-2020. Per gli anni 2017 e 2018 sono state pianificate le seguenti misure per lo sviluppo del personale:

Misura	Gruppo destinatario	Obiettivo da raggiungere
Principi di conduzione	Quadri	Sulla base dell'evento dei quadri «Concezione della conduzione» occorre definire principi di conduzione vincolanti nonché esigenze di base per il personale dirigente.
Sviluppo di competenze tra i diversi dipartimenti	Quadri, tutto il personale	Le competenze dei collaboratori e delle collaboratrici vanno ampliate in modo sistematico tramite la collaborazione in progetti comuni a diversi dipartimenti.
Valutazione del potenziale / delle competenze	Quadri, tutto il personale	Per la valutazione e lo sviluppo sistematico delle competenze dei collaboratori e delle collaboratrici occorre elaborare uno strumento di valutazione del potenziale e implementarlo quale strumento direttivo.
Focus «collaboratori e collaboratrici più anziane»	Collaboratori e collaboratrici più anziane	I collaboratori e le collaboratrici più anziane dispongono di molta esperienza e conoscenze specialistiche. Affinché possano rimanere efficienti fino al pensionamento, occorre offrire diverse misure (pianificazione con il o la superiore, impiego mirato e ampliamento del know-how, esame del modello del tempo di lavoro, gestione delle conoscenze, ecc.).

3.3 Misure 2017: stato di realizzazione

Il 4 maggio 2017, la Direzione dell'Istituto ha approvato per la realizzazione le misure proposte per il 2017 dal gruppo di lavoro Gestione del gender e della diversità.

Misure 2017	Stato della realizzazione a fine 2017
Precisazione della definizione di CSR, gender e diversità volta a garantire una comprensione uniforme. Il servizio CSR mette in atto questa misura.	Misura realizzata. La definizione precisata dal servizio CSR è stata autorizzata dal gruppo di lavoro.
Integrazione delle competenze in materia di gender e diversità quale categoria nella lista	La matrice delle competenze dei e delle docenti è attualmente in fase di rilevamento



delle competenze dei collaboratori e delle collaboratrici. Applicazione di tali competenze mediante informazioni sul gender e sulla diversità fornite in occasione di convegni dei quadri ed eventi informativi per collaboratori e collaboratrici.	da parte delle RU. È previsto l'ampliamento a tutto il personale.
Promozione della diversità mediante l'assunzione di persone svantaggiate	Nell'anno di riferimento sono state impiegate tre persone svantaggiate: la prima ha conseguito la formazione di Impiegata di commercio AFC, la seconda ha svolto uno stage nell'unità Finanze e la terza è stata assunta quale collaboratore specializzato nello Stato maggiore della Direzione.
Formazione di collaboratori specializzati e collaboratrici specializzate quale primo contatto per le studentesse e gli studenti in materia di compensazione degli svantaggi (formazione tramite il servizio CSR e il Servizio giuridico)	Il modulo sul tema della compensazione degli svantaggi non era completamente conforme ai principi della compensazione degli svantaggi, pertanto è stato adattato. Una formazione tramite il servizio CSR sarà intrapresa in collaborazione con il dipartimento Formazione non appena il futuro responsabile del dipartimento avrà assunto la sua funzione.

3.4 Misure 2018

Durante la riunione del 1° marzo 2018, la Direzione dell'Istituto ha approvato le misure proposte dal gruppo di lavoro per il 2018.

Misure 2018 nell'ambito della gestione del gender e della diversità

Partecipazione al progetto intercantonale sullo scambio linguistico per neo-diplomate e neo-diplomati (Swiss Mobility).

Certificazione per predicato UND «Famiglia & Professione».

Ottimizzazione delle direttive linguistiche / della guida gender: il Servizio linguistico completa costantemente la guida gender e sensibilizza i collaboratori e le collaboratrici sulle possibilità di utilizzo di un linguaggio non sessista.

Accessibilità degli edifici: anche se un edificio accessibile pubblicamente è soggetto alle disposizioni della legge concernente costruzioni adeguate alle esigenze delle persone con disabilità, occorre accrescere la sensibilità verso questo tema e adottare soluzioni pragmatiche. Proposte di ottimizzazione dell'accessibilità degli edifici da parte di persone cieche e ipovedenti esistono già e sono in fase di realizzazione. Inoltre, soluzioni semplici ed economiche consentiranno di ottimizzare l'accessibilità degli edifici da parte di persone con disturbi deambulatori o in sedia a rotelle.

Rielaborazione e sviluppo continuo del concetto per persone in formazione (apprendiste e apprendisti). Obiettivo: promozione della diversità tra le persone in formazione (per il reclutamento occorre considerare in ugual misura sia i giovani con un passato migratorio sia le persone in formazione con disabilità).

Marchio iPunkt: il marchio iPunkt premia le imprese che impiegano persone con disabilità nel mercato del lavoro primario e tengono conto delle pari opportunità a livello professionale. Il marchio è conferito dall'associazione Impulse a imprese che impiegano almeno un collaboratore o una collaboratrice con disabilità, si impegnano a considerare le persone con disabilità con pari opportunità in fase di reclutamento e preparano risorse in termini di personale per il progetto.