

suva

2023

Rapporto di sostenibilità



Indice

3	Prefazione
4	Strategia di sostenibilità
8	Gestione aziendale
14	Attività primaria
18	Ambiente
26	Personale
30	Società
36	Indice
39	Impressum

Prefazione

Care lettrici, cari lettori,

è con grande piacere che vi presentiamo il nostro primo Rapporto di sostenibilità ovvero il resoconto completo del nostro impatto ambientale, sociale ed economico. La comunicazione di tali informazioni è facoltativa e il nostro intento, in qualità di importante assicurazione sociale della Svizzera, è dare il buon esempio nel campo della sostenibilità.

Dopo aver ampliato nel 2022 la nostra reportistica climatica pubblicando un rapporto sul clima e sulla gestione dei rischi basato sulle linee guida della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), ora vogliamo fare un ulteriore passo avanti. Il nuovo Rapporto di sostenibilità tiene conto sia della TCFD che del controprogetto all'iniziativa per imprese responsabili; inoltre, è redatto secondo gli standard GRI per la rendicontazione di sostenibilità che ci consente di presentare i nostri progressi in maniera organizzata e comparabile.

Per noi si tratta di una conseguenza logica: siamo la più grande assicurazione contro gli infortuni della Svizzera e gli aspetti sociali ed economici della sostenibilità sono da sempre integrati nel nostro modello di business. Ora, però, desideriamo essere sostenibili e migliorarci costantemente sotto ogni punto di vista. Per questo motivo,

quattro anni fa, confrontandoci con i nostri gruppi di interesse, abbiamo identificato quali fossero le questioni rilevanti da tenere in considerazione. Da questo confronto è scaturita la nostra «matrice di materialità» che costituisce la base per la rendicontazione sulla sostenibilità.

Negli ultimi anni abbiamo sviluppato strategie, definito obiettivi e adottato misure per ridurre gradualmente il nostro impatto sul clima. Le nostre misurazioni dimostrano che siamo sulla buona strada. Nell'anno in esame abbiamo deciso di azzerare le emissioni nette derivanti dagli investimenti immobiliari diretti già nel 2040.

Il Rapporto di sostenibilità fornirà ogni anno un'importante analisi della situazione, garantendo allo stesso tempo trasparenza nei confronti dei nostri clienti, del nostro personale e dell'opinione pubblica. Si tratta di un'opera di concerto, frutto della collaborazione tra diversi settori specialistici della Suva. Ringraziamo dunque tutte le persone coinvolte per il prezioso lavoro svolto. Nelle pagine seguenti vi forniremo informazioni dettagliate su come ci assumiamo le nostre responsabilità. Saremo lieti di accogliere qualsiasi vostro suggerimento.



Gabriele Gendotti,
presidente del Consiglio della Suva



Felix Weber,
presidente della Direzione



CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO

Strategia di sostenibilità

Nell'esercizio in esame ci siamo posti l'ambizioso obiettivo di azzerare nel 2040, anziché nel 2050, le emissioni nette degli investimenti immobiliari diretti.

Strategia di sostenibilità

Integrazione strategica della sostenibilità negli obiettivi aziendali

Figura 1

La sostenibilità nei tre ambiti	Obiettivi aziendali
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Sostenibilità ambientale: assunzione di responsabilità in materia ambientale e in particolare climatica
Società	<ul style="list-style-type: none"> Dipendenti: <ul style="list-style-type: none"> soddisfazione diversità (età, sesso, lingue) a tutti i livelli gerarchici Mix efficace di prevenzione, assicurazione e riabilitazione per offrire benefici duraturi ai clienti e rafforzare la piazza economica svizzera
Economia	<ul style="list-style-type: none"> Stabilità finanziaria e premi commisurati al rischio Spese di gestione stabili Servizi efficienti ed efficaci

La sostenibilità è al centro del nostro modello di business. Il nostro concetto di sostenibilità è globale, tant'è che il nostro impegno si concretizza a livello ecologico, sociale ed economico sia nell'assicurazione che negli investimenti immobiliari e finanziari.

La sostenibilità ha radici profonde alla Suva: con il nostro modello di business preveniamo malattie professionali e infortuni, inoltre promuoviamo il reinserimento professionale delle persone infortunate e malate. Vedi: [Missione e valori](#)

Questi compiti, unitamente al nostro impegno di datore di lavoro corretto e attrattivo, costituiscono il fulcro della nostra sostenibilità sociale. Grazie alla nostra visione globale della sostenibilità, il nostro impegno si estende anche all'ambito ecologico ed economico. I nostri sforzi si concentrano in particolare sulla riduzione dell'impatto sul clima e su una gestione aziendale consapevole.

Approccio gestionale

Gli obiettivi aziendali definiti nell'esercizio 2023 ci forniscono la bussola per attuare nei prossimi anni la strategia «avance»-plus. Allo stesso tempo, essendo ispirati alla «balanced scorecard», tali obiettivi segnano traguardi fondamentali sulla base dei quali misuriamo i nostri progressi. In alto riportiamo gli obiettivi aziendali rilevanti per la sostenibilità, suddividendoli nei rispettivi tre ambiti: ambiente, società ed economia (figura 1).

Strategia di sostenibilità

Attualmente esistono solo strategie parziali di sostenibilità in diversi settori di attività come quello immobiliare, finanziario e operativo. Un'integrazione globale nella strategia aziendale della Suva non è ancora avvenuta. Ci dedicheremo a questo compito nel 2025 con l'analisi intermedia della strategia aziendale e l'aggiornamento della matrice di materialità. Fino ad allora la responsabilità delle tematiche materiali spetta ai singoli settori di attività.

Investimenti immobiliari diretti: zero emissioni nette entro il 2040

Nell'esercizio in esame ci siamo posti l'ambizioso obiettivo di ridurre a zero le emissioni nette di gas serra degli investimenti immobiliari diretti già nel 2040 anziché nel 2050. A questo punta la nostra nuova strategia immobiliare 2024–2028. Per riuscirci vogliamo, ad esempio, sostituire i combustibili fossili con fonti rinnovabili e ridurre il fabbisogno energetico generale.

Strategia climatica

Per quanto riguarda il nostro impatto sul clima, siamo un passo avanti: abbiamo infatti già elaborato una strategia e obiettivi climatici per l'intera Suva, che si applicano sia all'azienda stessa sia agli investimenti immobiliari diretti e finanziari. La strategia e gli obiettivi climatici sono saldamente integrati nel processo di conduzione strategico: infatti vengono approvati dal nostro massimo organo direttivo, ossia il Consiglio della Suva, mentre la Direzione è responsabile dell'attuazione della strategia. La Direzione informa regolarmente la Commissione del Consiglio della Suva sullo stato dell'attuazione, affinché possa monitorare il raggiungimento degli obiettivi ed eventualmente reagire tempestivamente. La Divisione sviluppo aziendale si occupa invece del coordinamento e della gestione delle attività di sostenibilità. La responsabilità dell'attuazione di specifiche misure sostenibili compete ai rispettivi settori e processi.

Nell'esercizio 2018 ci siamo impegnati ad azzerare le emissioni nette di gas serra dell'azienda entro il 2050. Nel 2022 il Consiglio della Suva ha esteso l'obiettivo anche alle emissioni indirette derivanti dagli investimenti finanziari. Per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diret-

ti, invece, nell'esercizio 2023 ci siamo posti l'obiettivo di azzerare le emissioni nette già nel 2040 anziché nel 2050. In tutti e tre i settori – azienda, investimenti finanziari e investimenti immobiliari diretti – la Suva ha definito gli obiettivi intermedi e una data per il raggiungimento dell'obiettivo zero emissioni nette. Vedi: [capitolo 4 «Ambiente»](#)

Principio di materialità

Il nostro Rapporto di sostenibilità segue gli standard GRI per la rendicontazione di sostenibilità che garantiscono un resoconto trasparente e attendibile. Gli standard ci permettono di presentare i nostri obiettivi e i nostri progressi in maniera organizzata e comparabile. L'identificazione delle tematiche materiali secondo il metodo GRI ci aiuta a concentrare le risorse nei settori in cui possiamo raggiungere il maggior impatto sull'ambiente, sulla società e sull'economia. Per individuare queste tematiche abbiamo svolto un sondaggio online con alcuni rappresentanti, scelti casualmente, dei nostri cinque gruppi di interesse (Consiglio della Suva, personale, clienti, Confederazione e società). Ne è risultata una matrice della materialità ampiamente condivisa, che evidenzia gli ambiti di intervento più rilevanti per la Suva in termini di sostenibilità. Da un lato, la matrice contiene tematiche che rispecchiano la nostra attività primaria e con cui forniamo un contributo importante a livello sociale: il mix di prevenzione, assicurazione e reinserimento professionale. Dall'altro, affronta argomenti sui quali abbiamo sì un impatto rilevante ma che esulano dalla nostra attività primaria. Tutte queste tematiche possono essere raggruppate in cinque ambiti di intervento (gestione aziendale, attività primaria, ambiente, personale e società) che costituiscono il fulcro dei nostri attuali sforzi in materia di sostenibilità. Nel prossimo esercizio inizieremo i lavori preparatori per l'aggiornamento quinquennale della matrice della materialità, rivista l'ultima volta nel 2020 (figura 2).



«Trovo molto motivante che, già nel 2018, la Suva si sia posta volontariamente l'obiettivo di azzerare le emissioni nette entro il 2050, anticipando così il decreto del Consiglio federale del 2019 e la sua approvazione popolare del 2023 che sancisce per legge l'obiettivo del saldo netto pari a zero»

Christian Marfurt
Responsabile Gestione della sostenibilità, Sviluppo aziendale

I nostri temi materiali

Figura 2



● Rilevanza per i gruppi di interesse

● Rilevanza per la Suva



AFFIDABILITÀ E TRASPARENZA

Gestione aziendale

Il nostro Codice di condotta ci guida e accompagna giornalmente nella gestione dei rapporti con i nostri gruppi di interesse.

Gestione aziendale

La Suva è un'azienda autonoma di diritto pubblico che gestiamo in modo responsabile secondo i principi di governance, compliance e gestione del rischio, orientandoci inoltre alla nostra visione e missione aziendale.

Disponiamo di regole di governance e compliance efficaci – unitamente a un'appropriata gestione del rischio e a un sistema di controllo interno – che coprono sia gli aspetti aziendali sia le tematiche associate al clima. Vogliamo estendere questa linea di condotta consolidata ad altre aree tematiche legate alla sostenibilità, per poi svilupparla dando vita a una strategia di sostenibilità a tutto campo.

Approccio gestionale

Nell'ambito della governance, il Codice di condotta funge da guida all'operato dei nostri dipendenti e stabilisce i principi etici, la responsabilità sociale come pure la gestione responsabile e parsimoniosa delle ri-

sorse ambientali che abbiamo a disposizione. Il nostro personale ha familiarità con il Codice di condotta e grazie a formazioni periodiche conosce le vigenti disposizioni di legge e regolamentari. Il nostro sistema di gestione della compliance sorveglia e favorisce il rispetto delle prescrizioni di legge e degli atti normativi interni grazie a una pianificazione e reportistica regolari nonché ai relativi controlli e miglioramenti. Oltre a promuovere l'osservazione su misura dei rischi e creare trasparenza, la nostra gestione dei rischi aziendali identifica e valuta regolarmente i rischi, per poi ridurli tramite controlli efficaci nei processi aziendali. L'efficienza economico-aziendale e la stabilità finanziaria sono definiti nella balanced scorecard in quanto obiettivi strategici, dotati di parametri, per mettere in atto la nostra strategia aziendale.

Governance

La Suva è gestita dalle parti sociali, ossia dai rappresentanti dei suoi assicurati. Il nostro massimo organo direttivo e organo di controllo è il [Consiglio della Suva](#), che è composto da 16 rappresentanti delle organizzazioni padronali, 16 rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e otto esponenti della Confederazione. I membri del Consiglio della Suva vengono nominati dal Consiglio federale per un mandato quadriennale; le sue decisioni, solide e ampiamente condivise, sono sorrette da una governance improntata al partenariato sociale. La Commissione del Consiglio della Suva è composta da otto membri appartenenti al Consiglio della Suva e verifica in particolare la gestione aziendale e l'esercizio. Nell'anno in rassegna è stata presieduta da Gabriele Gendotti. Da quattro a cinque membri del Consiglio della Suva siedono in ciascuna delle tre commissioni Controllo delle finanze, Controllo degli immobili e Assicurazione militare.

Compliance

Con il nostro sistema di gestione della compliance assicuriamo il rispetto di tutti i pertinenti atti normativi legali, regolatori e interni. Nell'anno in esame non abbiamo subito procedimenti in seguito a un mancato rispetto delle prescrizioni di legge.

Codice di condotta

Agire in modo responsabile, onesto e affidabile è un elemento centrale della nostra cultura. Il [Codice di condotta](#) ci guida e accompagna nella quotidianità lavorativa sul piano dei rapporti con le colleghe e i colleghi, i partner d'affari, i clienti e altri gruppi di interesse. Rappresenta il fondamento del nostro principio: «Con il nostro operato creiamo fiducia, sicurezza e trasparenza». Il Codice di condotta è stato rivisto di recente e a dicembre 2023 è stato pubblicato sull'Intranet aziendale e sul sito web della Suva. In questa guida sosteniamo con convinzione il principio della sostenibilità in tutte le nostre attività e decisioni. Il Codice di condotta è stato approvato dalla Commissione del Consiglio della Suva e fa parte di un web based training obbligatorio che tutti i dipendenti svolgeranno nella primavera 2024. Ci aspettiamo che anche i nostri partner d'affari si attengano ai principali contenuti del nostro Codice di condotta, accessibile al pubblico.

Fraud risk assessment

Da fine 2021 a inizio 2022 abbiamo svolto un fraud risk assessment (valutazione del rischio di frode) con il sostegno di uno specialista esterno. Diverse divisioni sono state valutate in base al rischio e i risultati emersi hanno portato alla definizione di misure migliorative. Con l'ausilio del sistema di controllo interno (si veda più avanti il paragrafo «[Gestione del rischio](#)»), anche tutti i rischi associati alla compliance – in particolare quelli legati alla corruzione – vengono gestiti tenendo conto delle misure di miglioramento derivanti dal fraud risk assessment.

Servizio di segnalazione

Il Servizio compliance gestisce un Servizio di segnalazione a cui i dipendenti possono rivolgersi se constatano delle irregolarità. Mediante vari strumenti (web based training obbligatorio, promemoria interno, news su Intranet), le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori vengono sensibilizzati a cadenza regolare sulla presenza di questo servizio. Nel periodo in esame ci si è rivolti al Servizio di segnalazione soprattutto per notificare atti fraudolenti. Il Servizio compliance ha accertato tutte le notifiche nel quadro di un'ampia analisi dei fatti, dopodiché le ha documentate e, laddove opportuno, ha avviato ulteriori passi coinvolgendo i competenti ruoli interni.

Lotta alla corruzione

La lotta alla corruzione è un cardine della nostra compliance. Per questo seguiamo chiari principi e linee guida, che abbiamo pubblicato nel nostro [Codice di condotta](#) sul sito web suva.ch al capitolo «Tangenti, corruzione, omaggi. Non ci lasciamo corrompere e non corrompiamo». Essi sono stabiliti anche nei nostri atti normativi interni relativi a rapporto di lavoro, lealtà nella gestione patrimoniale o compravendita di titoli su base privata. I dipendenti vengono invitati a contattare il Servizio di segnalazione se sospettano un caso di corruzione. Nell'anno in rassegna e nei due anni precedenti non vi sono stati episodi del genere confermati.



«In qualità di consulente per la protezione dei dati alla Suva mi fa piacere sapere che siamo in grado di ponderare abilmente il principio della trasparenza con la protezione dei dati nonché con l'interesse al mantenimento del segreto»

Andrea Klüser
Compliance officer, Segretariato generale

Gestione dei reclami

I riscontri negativi da parte dei nostri clienti ci vengono comunicati tramite diversi canali. Li prendiamo sul serio e li raccogliamo nel nostro tool di gestione dei reclami. Oltre a occuparci di ogni singolo reclamo, valutiamo intere categorie. Nel 2023 abbiamo ricevuto 7512 reclami, cifra che corrisponde a un calo del volume complessivo del 17,7 per cento rispetto al 2022. A diminuire in misura molto marcata sono stati i reclami nei settori Basi Assicurazione/Gestione dei clienti e partner (-35,0 per cento) e Assicurazione militare (-26,6 per cento). I reclami nel settore Gestione dei casi e riabilitazione continuano a dominare la scena con il 76,6 per cento del volume complessivo; anche qui, tuttavia, si è osservata una diminuzione del 13,0 per cento rispetto all'anno precedente.

I ricorsi dell'autorità di vigilanza e i reclami rivolti alla Direzione, al Consiglio della Suva e al Segretariato generale vengono gestiti in un processo a sé stante, la cui responsabilità è assunta dal Segretariato generale. Nel 2023 sono stati indirizzati alla Direzione, al presidente del Consiglio della Suva e al Segretariato generale 91 reclami complessivi, un numero del 19 per cento inferiore rispetto all'anno precedente. Nel 2023, come nel 2022, abbiamo risposto a un ricorso dell'autorità di vigilanza. In base all'analisi quantitativa e qualitativa dei reclami definiamo le misure necessarie e ne seguiamo l'attuazione.

Protezione dei dati

La gestione responsabile e legalmente corretta dei dati personali è un tema a cui annettiamo grande importanza. Già nel 2022, nella nostra direttiva in materia di etica, abbiamo formulato le prime regole vincolanti per una gestione etica dei dati personali. Nell'anno in rassegna abbiamo posto l'accento sulla corretta attuazione della nuova Legge sulla protezione dei dati, entrata in vigore il 1° settembre 2023. Le nuove tecnologie e la crescente densità normativa rendono [la protezione dei dati](#) sempre più complessa. Per far fronte alle esigenze in

tale ambito, nell'anno in rassegna abbiamo creato un ulteriore posto a tempo pieno in seno al Servizio protezione dei dati.

Al fine di rispettare la citata nuova Legge sulla protezione dei dati e sensibilizzare i dipendenti della Suva, abbiamo introdotto un web based training (WBT). Il 96 per cento del personale ha portato a termine, entro la fine del 2023, il WBT obbligatorio «Protezione dei dati». Nell'anno in esame e nei due anni precedenti non si sono verificate violazioni significative della protezione dei dati.

La Suva e il principio di trasparenza (LTras)

In qualità di organo federale siamo soggetti alla Legge federale sul principio di trasparenza dell'amministrazione (LTras). Nel rispondere alle domande di accesso a documenti ufficiali secondo la LTras occorre sempre soppesare l'interesse pubblico in termini di trasparenza confrontandolo con gli eventuali interessi preminenti, pubblici o privati, verso la tutela dei dati personali. Con le nostre azioni creiamo fiducia, sicurezza e trasparenza. Fedeli a questo principio, dove possibile rilasciamo le informazioni richieste nell'ambito della LTras, a meno che chiari interessi privati o pubblici depongano a sfavore di questa decisione. Nell'anno in rassegna ci sono pervenute quattro domande di accesso a documenti ufficiali, a cui abbiamo potuto rispondere in modo esaustivo.

Gestione del rischio

La nostra gestione dei rischi aziendali è integrata negli attuali processi direttivi. Promuove l'osservazione su misura dei rischi e si occupa dei rischi rilevanti per l'intera azienda, ossia suscettibili di condizionare negativamente il conseguimento degli obiettivi aziendali. La Commissione del Consiglio della Suva è responsabile affinché siano garantiti la gestione del rischio e il sistema di controllo interno. Insieme alla Direzione viene informata almeno due volte all'anno dal Settore risk management, mediante reporting dei rischi, sull'attuale scenario di rischio. Il Settore risk management identifica, valuta e sorveglia i rischi a cadenza periodica. Il sistema di controllo interno è parte integrante della nostra gestione dei rischi aziendali e, attraverso una sorveglianza efficace, riduce i principali rischi nei processi aziendali.

Sicurezza delle informazioni

I compiti della Suva sono molteplici. Per soddisfarli è necessario uno scambio di informazioni con servizi interni ed esterni. Siccome tali informazioni sono generalmente costituite da dati confidenziali (in particolare sulla salute), la loro sicurezza assume la massima priorità. Il Servizio sicurezza delle informazioni istruisce tutti i dipendenti, in particolare con un web based training obbligatorio dedicato anche alla gestione delle informazioni e degli strumenti IT. Oltre a questo sostiene le unità organizzative riguardo a progetti e fornisce consulenza su domande inerenti alla sicurezza delle informazioni. Contestualmente collabora da vicino con il Servizio protezione dei dati, il Servizio compliance e il Servizio sicurezza informatica. Con un sistema di gestione sempre più integrato nella sua attività, la Suva governa e controlla costantemente la sicurezza delle informazioni. Nel 2023 la Suva ha verificato la propria sicurezza delle informazioni in base ai requisiti della norma ISO/IEC 27001 e nel 2024 intende chiederne la certificazione.

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Rischi climatici

In base alla nostra strategia climatica integriamo i rischi climatici nel processo di gestione del rischio e li monitoriamo regolarmente. La significatività dei rischi climatici viene valutata annualmente dal nostro Servizio sostenibilità. Inseriamo la valutazione di questi rischi nei processi di investimento di capitale nel quadro della nostra strategia climatica. Di pari passo la Divisione investimenti finanziari valuta la materialità dei potenziali rischi climatici, operazione a cui fanno seguito la verifica ad opera della Divisione contabilità aziendale e controlling e l'approvazione da parte degli organi preposti. La valutazione dei potenziali rischi climatici dei nostri investimenti finanziari viene documentata nel processo di gestione dei rischi aziendali e confluisce nella gestione del rischio della Suva. Gli sviluppi politici e regolatori vengono inoltre sorvegliati e analizzati sistematicamente dal Settore affari pubblici. Sottoponiamo la valutazione dei rischi climatici alla Direzione e agli organi di vigilanza della Suva nel quadro della rendicontazione sulla sostenibilità.

Valutazione dei rischi climatici

Abbiamo valutato i nostri rischi e le opportunità legati al clima secondo le disposizioni della Confederazione, in linea con la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), e integrato i risultati nel presente Rapporto di sostenibilità. I rischi e le opportunità correlati al clima sono sviluppi suscettibili di modificare in forte misura la nostra attività, il patrimonio gestito e la reputazione. I rischi climatici sono raggruppabili in due tipologie: da un lato i rischi di transizione, che derivano dal passaggio a un'economia con minori emissioni di gas serra, dall'altro i rischi fisici diretti, ad esempio l'aumento dei danni a edifici e infrastrutture in seguito a eventi atmosferici avversi.

In quanto assicuratore infortuni operante in Svizzera, nella nostra attività diretta siamo esposti ai rischi climatici solo in misura limitata. Sia per l'attività di assicurazione contro gli infortuni sia per la nostra attività aziendale diretta riteniamo che i rischi di transizione e fisici non siano significativi. A medio e lungo termine non possiamo escludere dei rischi come l'aumento delle malattie professionali dovuto a temperature più elevate, ai raggi UV più intensi in estate o all'incremento degli infortuni legato alla maggiore frequenza di eventi atmosferici avversi. Questi sviluppi si manifestano tuttavia in modo graduale e sono debitamente contemplati nel calcolo annuale dei premi. Oltre a quanto descritto riteniamo che non vi siano rischi concreti e opportunità derivanti dal cambiamento climatico per la nostra attività di assicurazione infortuni.

Investimenti di capitale

Per contro, gli investimenti di capitale destinati a coprire le prestazioni assicurative sono potenzialmente interessati da rischi e opportunità legati al clima. Le aziende e gli emittenti pubblici in cui investiamo presentano opportunità e rischi di transizione e fisici che possono influire sulla loro situazione finanziaria e quindi sul valore del nostro portafoglio di investimento. A fine 2023 i nostri investimenti di capitale ammontavano a 55,9 miliardi di franchi. In base ai rischi e alle opportunità associati al clima elencati dalla TCFD, nonché ai metodi e ai dati disponibili sul mercato, abbiamo identificato potenziali rischi e opportunità legati al clima e li abbiamo riportati nella figura a pagina 12. Abbiamo effettuato la distinzione fra rischi e opportunità a breve e medio termine sulla scorta della strategia di investimento, che presenta un ciclo di pianificazione quinquennale (figura 3).

Investimenti immobiliari diretti

Negli investimenti immobiliari diretti, i danni dovuti a eventi naturali sono coperti dalle nostre assicurazioni per stabili. Inoltre, in genere gli edifici che fanno parte dei nostri investimenti immobiliari diretti non sono ubi-

Rischi e opportunità potenziali legati al clima e rilevanti per gli investimenti di capitale*

Figura 3

	A breve termine 1-5 anni	A medio termine 5-10 anni	A lungo termine > 10 anni
Possibili rischi e opportunità associati al clima	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Rischi regolatori (p. es. aumenti dei prezzi del CO₂) ⊖ Rischi reputazionali ⊕ Vincitori e perdenti del cambiamento climatico ⊕ Fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Aumento dei danni dovuti a rischi climatici fisici acuti ⊕ Vincitori e perdenti del cambiamento climatico ⊕ Elevato fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione 	<ul style="list-style-type: none"> ⊖ Forte aumento potenziale dei danni dovuti a rischi climatici cronici ⊕ Elevato fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione

* Le opportunità sono contrassegnate con il segno ⊕, i rischi con il segno ⊖ e la presenza contemporanea di opportunità e rischi con il segno ⊕

cati in zone di pericolo particolarmente esposte. I rischi conosciuti vengono controllati tramite monitoraggio e misure architettoniche. Per le nuove costruzioni e i risanamenti teniamo poi conto delle condizioni climatiche attese in futuro adottando misure come la disposizione degli edifici, la configurazione della pianta e degli spazi esterni, il fabbisogno di calore e di freddo, il rinverdimento e altro ancora, senza ovviamente ignorare i requisiti dei locatari. Così facendo provvediamo affinché i nostri investimenti immobiliari non subiscano una considerevole perdita di valore nonostante il cambiamento climatico.

Modelli e scenari impiegati

Per calcolare il potenziale impatto dei rischi climatici identificati sugli investimenti finanziari, usiamo i modelli climatici e di valutazione integrati del Network for Greening the Financial System (NGFS), una rete globale che riunisce banche centrali e autorità di vigilanza. Si tratta di modelli che riflettono i rischi climatici su base macro-

economica e li presentano sotto forma di rischi di mercato (rischio di tasso di interesse, rischio legato al mercato azionario). I risultati possono così essere integrati direttamente nei nostri attuali modelli di rischio per il calcolo del capitale richiesto. Siccome gli sviluppi dei rischi climatici e in particolare le reazioni politiche ai cambiamenti del clima sono difficili da valutare, abbiamo utilizzato quattro diversi scenari per analizzare le possibili ripercussioni sugli investimenti finanziari.

Risultati dei rischi climatici

Come emerge dall'analisi, in tutti i quattro scenari osservati i rischi climatici contemplati dagli investimenti finanziari si situano all'interno dei rischi di mercato attesi per gli investimenti finanziari. Siamo inoltre convinti che i rischi climatici attesi a breve termine siano già ampiamente contenuti nelle attuali valutazioni dei valori patrimoniali. A nostro avviso, al momento attuale i rischi climatici che non sono ancora inclusi nei prezzi di mercato non sono significativi. Considerato l'attuale scenario

economico, con prezzi energetici già elevati, non prevediamo alcun aumento sostanziale e coordinato a livello internazionale dei prezzi dei gas serra, né altre misure normative molto incisive. Di conseguenza, realizziamo con continuità e rigore le misure previste dall'attuale strategia climatica per arrivare ad azzerare le emissioni di gas serra entro il 2050.

Efficienza economico-aziendale

La Suva provvede al proprio finanziamento e non riceve sovvenzioni. In quanto organizzazione finanziariamente autonoma e non orientata al profitto, pone i clienti al centro del suo operato e versa le eccedenze agli assicurati sotto forma di riduzione dei premi. Siamo al servizio dei nostri clienti e con il nostro impegno rafforziamo la piazza produttiva svizzera. Nel contempo puntiamo a obiettivi ambiziosi in termini di efficienza ed efficacia, che sono ancorati nella strategia della Suva e nei relativi obiettivi strategici e vengono misurati. Negli ultimi anni, ad esempio, abbiamo ridotto l'infrastruttura

e gli uffici nell'ambito della strategia delle superfici e nel 2022 abbiamo completamente dismesso la sede Alpenquai a Lucerna. Negli spazi interni applichiamo standard unitari che consentono di sfruttare le stesse zone di lavoro per molteplici finalità e richiedono una minore superficie lavorativa. In tutti gli ambiti di attività utilizziamo sia i ritrovati della tecnologia, per automatizzare il più possibile i nostri processi, sia la comunicazione digitale per ridurre i viaggi e gli spostamenti di lavoro. Ma non solo: incentiviamo l'utilizzo dei nostri canali digitali da parte delle aziende assicurate, dei fornitori di prestazioni, degli assicurati e degli infortunati con lo scopo di ridurre gli oneri amministrativi per tutte le parti coinvolte.

Stabilità finanziaria

La Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) ci chiede di poter adempiere in ogni momento il nostro obbligo finanziario di fornire prestazioni. Soddisfiamo questo obbligo di legge costituendo [accantonamenti e mezzi propri](#) e tutelando così le generazioni future dagli oneri finanziari derivanti dagli infortuni occorsi in passato. Oltre ai premi, gli utili provenienti dal capitale accantonato sono un'importante fonte di entrate e contribuiscono sostanzialmente al finanziamento delle prestazioni e alla stabilità finanziaria a lungo termine della Suva. La stabilità finanziaria viene misurata con [il quoziente di solvibilità](#). Vedi anche: [Rapporto di gestione 2023](#)

COMPETENZA E SIMPATIA

Attività primaria

Il nostro obiettivo è coniugare prevenzione, assicurazione, riabilitazione e reinserimento in modo efficace creando così vantaggi duraturi per i nostri clienti.

Attività primaria

La nostra visione è rendere sicuri il lavoro e il tempo libero. Con il nostro impegno vogliamo prevenire gli infortuni e le malattie professionali o, almeno, ridurne le conseguenze negative e rafforzare, così, la piazza economica svizzera. Vista l'importante funzione da noi svolta nel sistema di sicurezza sociale svizzero, siamo consapevoli della nostra responsabilità nonché del nostro essere in prima linea e chiamati a dare il buon esempio.

La Suva è più che un'assicurazione. La nostra attività si estende infatti con successo anche alla prevenzione e alla riabilitazione e, assieme alle nostre aziende assicurate, dal 1970 abbiamo contribuito a dimezzare il rischio di infortunio sul posto di lavoro. Anche il nostro impegno nell'ambito della riabilitazione mostra esiti positivi. Basti pensare che nell'esercizio in esame, grazie al nostro sostegno, circa il 90 per cento delle 258 000 persone dichiarate incapaci di lavorare a seguito di un infortunio o una malattia hanno ripreso la

loro attività professionale e si sono quindi reinserite sul mercato del lavoro.

Approccio gestionale

Le persone sono al centro del nostro operato. Con il nostro impegno vogliamo rendere più sicuri sia il mondo del lavoro sia le attività del tempo libero e, in caso di infortunio o malattia professionale, favorire il reinserimento professionale delle persone colpite nonché tutelarle dalle conseguenze finanziarie di tali eventi. Il nostro obiettivo aziendale è coniugare efficacemente prevenzione, assicurazione, riabilitazione e reinserimento, in modo da creare vantaggi duraturi per la nostra clientela. La digitalizzazione svolge un ruolo centrale nello sviluppo dei nostri servizi e la impieghiamo in modo mirato per garantire ai nostri assicurati il massimo vantaggio nei diversi canali di comunicazione, come avviene ad esempio con il nostro portale clienti mySuva. Abbiamo integrato tempestivamente e in modo strategico la digitalizzazione sia a livello aziendale che dei singoli dipartimenti e definito, così, obiettivi a medio e lungo termine. In questo contesto, orientiamo la nostra azienda al raggiungimento degli obiettivi con una pianificazione triennale e verifichiamo i progressi nell'attuazione della strategia a cadenza annuale. Il successo globale della nostra strategia viene misurato con l'ausilio della balanced scorecard.

Modello di business

In qualità di azienda autonoma di diritto pubblico assicuriamo le persone sia sul lavoro che nel tempo libero. In Svizzera circa la metà delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti è assicurata alla Suva.

Il nostro modello si basa su quattro pilastri:

- Siamo più che un'assicurazione perché coniughiamo prevenzione, assicurazione e riabilitazione.
- Restituiamo le nostre eccedenze agli assicurati sotto forma di riduzioni di premio.

- Siamo gestiti dalle parti sociali: i rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione siedono nel Consiglio della Suva. Questa composizione paritetica permette di trovare soluzioni condivise ed efficaci.
- Ci autofinanziamo, ovvero, non godiamo di sussidi. Vedi: [Chi siamo](#)

Il nostro modello coniuga in modo globale prevenzione, copertura assicurativa, riabilitazione e reinserimento. In questo modo i nostri clienti possono contare su un fornitore unico, responsabile delle prestazioni in tutti questi settori e competente riguardo a tutte le conseguenze e implicazioni di un infortunio. Questo sistema ci permette di investire più risorse in misure di riabilitazione promettenti e quindi di aumentare le possibilità di un ritorno alla quotidianità e di un reinserimento sul lavoro. Vedi: [Reinserimento professionale dopo un infortunio o una malattia professionale](#)

Cultura della prevenzione: formiamo il nostro stesso personale

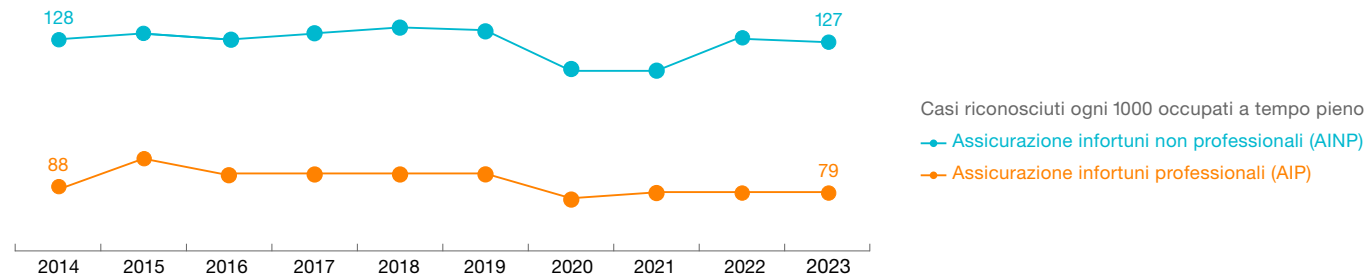
Desideriamo sostenere al meglio le aziende assicurate affinché sviluppino una cultura duratura della prevenzione. Tuttavia, poiché non possiamo trasmettere ai nostri clienti competenze che noi per primi non padroneggiamo, abbiamo deciso di proporre alle collaboratrici e ai collaboratori della prevenzione un'apposita formazione, che consenta loro di acquisire conoscenze approfondite sul tema. La formazione è strutturata su più livelli ed è disponibile nelle tre lingue nazionali tedesco, francese e italiano.

Prevenzione

Attraverso attività mirate di prevenzione puntiamo a proteggere le persone dagli infortuni, siano essi professionali o non, e dalle malattie professionali. Al contempo, la prevenzione ci aiuta a ridurre i costi degli infortuni e così a mantenere bassi i premi assicurativi. Un vantaggio del

Andamento del tasso infortunistico

Figura 4



nostro modello di business è il fatto che le conoscenze acquisite tramite le dinamiche concrete degli infortuni trovano applicazione diretta nell’attività di prevenzione. Ogniquale volta si verifica un infortunio professionale grave, infatti, ne analizziamo le cause ed elaboriamo, assieme all’azienda e alle persone coinvolte, le necessarie misure di miglioramento. Inoltre, con i settori interessati e sulla base delle conoscenze acquisite, creiamo set di regole volti a ridurre ulteriormente gli infortuni e le malattie professionali simili che, aggiornando lo stato della tecnica, diventano quindi vincolanti per tutte le altre aziende. Queste informazioni sono disponibili alla pagina [Regole vitali](#) del nostro sito suva.ch. Il nostro concetto di prevenzione si basa su tre pilastri: comunicazione, formazione nonché controllo e consulenza. Per far sì che [la cultura della prevenzione](#) venga attuata e consolidata concretamente in tutte le nostre aziende assicurate, mettiamo a loro disposizione su suva.ch i [moduli di prevenzione](#), che hanno lo scopo di sensibilizzare il personale in merito ai possibili pericoli e incen-

tivare quindi la responsabilità personale. Negli ultimi anni siamo riusciti a raggiungere sempre più aziende grazie ai progressi della digitalizzazione.

Programma di prevenzione 2020+

Per aumentare la nostra efficacia e agire in modo sinergico, abbiamo definito il «Programma di prevenzione 2020+» che si innesta nella nostra strategia «avance»-plus e fissa obiettivi fino al 2030. I punti chiave del programma, stabiliti in base ai principi dell’utilità e dell’efficacia, sono fortemente orientati alle esigenze in fatto di prevenzione dei singoli gruppi target o settori. Di seguito ne riportiamo l’elenco:

- Infortuni professionali (regole vitali, edilizia, prestito di personale, Charta della sicurezza, pericoli di inciampo)
- Malattie professionali (protezione dai raggi UV e della pelle, sostanze CMR, sovraccarico biomeccanico)
- Amianto e altre sostanze nocive nei lavori di ristrutturazione e smantellamento

- Tirocinio in sicurezza
- Disturbi lavoro-correlati (ricerca di base)
- Infortuni non professionali (nello sport, negli spostamenti a piedi e in casa)

Ulteriori informazioni sui nostri servizi di prevenzione sono contenute nel [Rapporto di gestione 2023](#) sul sito suva.ch e nella [Relazione annuale](#) della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro (CFSL) su admin.ch, nella quale inseriamo ogni anno informazioni dettagliate riguardanti le nostre misure di prevenzione come, ad esempio, i controlli svolti presso le aziende.

L’efficacia delle attività di prevenzione viene verificata regolarmente per ogni punto chiave attraverso un criterio di misurazione da noi appositamente sviluppato. Tale criterio si basa non solo sull’andamento degli infortuni e delle malattie professionali nei diversi punti chiave della prevenzione, ma anche e soprattutto sulla valutazione di un cambiamento duraturo a livello di consapevolezza e

comportamento dei gruppi target. Tale misurazione si tiene ogni tre anni, un lasso di tempo sufficiente affinché si instaurino cambiamenti comportamentali. In generale, possiamo attestare che il tasso infortunistico, ovvero il numero di infortuni ogni 1000 persone occupate a tempo pieno, è diminuito negli ultimi dieci anni del 14 per cento sul fronte dell'assicurazione infortuni professionali (AIP). Nello stesso lasso di tempo, nell'assicurazione infortuni non professionali (AINP) registriamo un valore in leggera diminuzione (figura 4).

Copertura assicurativa

Ai sensi della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), in Svizzera tutte le lavoratrici e i lavoratori sono assicurati d'obbligo contro gli infortuni e le malattie professionali dal proprio datore di lavoro, vedi: [Assicurazione contro gli infortuni](#). Ci impegniamo a offrire premi trasparenti e comprensibili nonché conformi al rischio. A tale scopo suddividiamo le aziende in differenti comunità di rischio a seconda della loro attività, il che ci consente di garantire premi equi dal punto di vista finanziario e conformi al rischio, a tutto vantaggio della soddisfazione dei clienti. In questo modo, creiamo stabilità e rafforziamo a lungo termine la piazza economica svizzera.



«Il mio compito consiste anche nel far comprendere ai clienti l'importanza di una prevenzione globale che va dal casco di protezione sul lavoro a quello da indossare in sella a una bici»

Cinzia Pacilli
Direttrice Regione Nordovest, agenzia La Chaux-de-Fonds

Riabilitazione e reinserimento

Se una persona si infortuna o è affetta da una malattia professionale, riceve un'assistenza completa. Non ci limitiamo a pagare le spese di cura ma, grazie alla nostra gestione dei casi globale, siamo in grado di sostenere le persone interessate dal momento della notifica di infortunio o malattia professionale fino al reinserimento o, eventualmente, all'assegnazione di una rendita. Il tutto per garantire loro maggiori possibilità di guarigione e, quindi, un rapido ritorno alla quotidianità e al lavoro. Con i nostri medici interni e le due cliniche di riabilitazione di Bellikon e Sion offriamo le migliori condizioni possibili per assistere in modo ottimale le persone infortunate durante la fase di riabilitazione. Inoltre, sosteniamo con diversi strumenti tutti coloro che non sono più in grado di svolgere la loro attività favorendone il reinserimento professionale, ad esempio tramite riabilitazione post-infortunio e orientata al lavoro nelle cliniche della Suva, case management individuale, incentivi per il reinserimento professionale e sostegno finanziario per la creazione di mansioni alternative. Vedi: [Rapporto di gestione 2023](#), capitolo «Gestione dei casi e riabilitazione», paragrafo sul reinserimento professionale.

Nel 2023 le aziende assicurate a titolo obbligatorio hanno notificato alla Suva circa 494000 casi tra malattie professionali e infortuni (+0,3% rispetto al 2022). Vedi: [comunicato stampa](#) «Il numero di infortuni degli assicurati Suva rimane stabile». Degli infortuni notificati, circa la metà (258000) hanno determinato un'incapacità al lavoro. Il 90 per cento circa delle persone infortunate con incapacità al lavoro ha potuto riprendere la propria attività originaria una volta usufruito delle prestazioni della Suva sotto forma di consulenza, spese di cura o indennità giornaliera.

Trasformazione digitale

La digitalizzazione svolge un ruolo centrale nello sviluppo dei nostri servizi e la impieghiamo per garantire agli assicurati il massimo vantaggio nonché aumentare l'efficienza dell'assistenza ai clienti. Nel 2022, per volgere il nostro

sguardo al futuro, abbiamo attuato profondi cambiamenti nella gestione dei casi, automatizzando ulteriormente i processi e introducendo un trattamento dei casi gestito da sistemi automatici. Se all'inizio del 2022 l'obiettivo era stabilizzare i nuovi processi, nell'anno in esame abbiamo puntato a ottimizzare l'organizzazione procedurale e ad ampliare costantemente l'automazione. Vedi: [Una nuova gestione dei casi](#) (disponibile solo in tedesco e francese)

Anche i nostri clienti beneficiano della digitalizzazione; infatti con il portale clienti offriamo alle aziende assicurate una piattaforma funzionale su cui poter scambiare informazioni in modo veloce e personalizzato. Sul portale le aziende possono inoltre usufruire di numerosi servizi digitali come, ad esempio, la dichiarazione dei salari e la notifica di infortunio nonché avere velocemente accesso ai nostri servizi di prevenzione.

La Suva è membro fondatore dell'associazione senza scopo di lucro [Swissdec](#), tramite la quale si impegna a semplificare i processi digitali nella comunicazione machine-to-machine (M2M). L'obiettivo di Swissdec è garantire la trasmissione dei dati salariali e delle prestazioni (come ad esempio notifiche di infortunio e conteggi delle indennità giornaliere) tra aziende, autorità e assicurazioni. Il tutto in modo semplice, veloce, sicuro e soprattutto senza discontinuità. I dati vengono trasmessi in modo digitale esclusivamente in forma strutturata. Insieme a diversi partner, Swissdec sviluppa standard validi in tutta la Svizzera come lo Standard salari CH (ELM) e lo Standard prestazioni CH (KLE), utilizzati attualmente da più di 100000 aziende svizzere di medie e grandi dimensioni.

LUNGIMIRANZA ED EFFICIENZA ENERGETICA

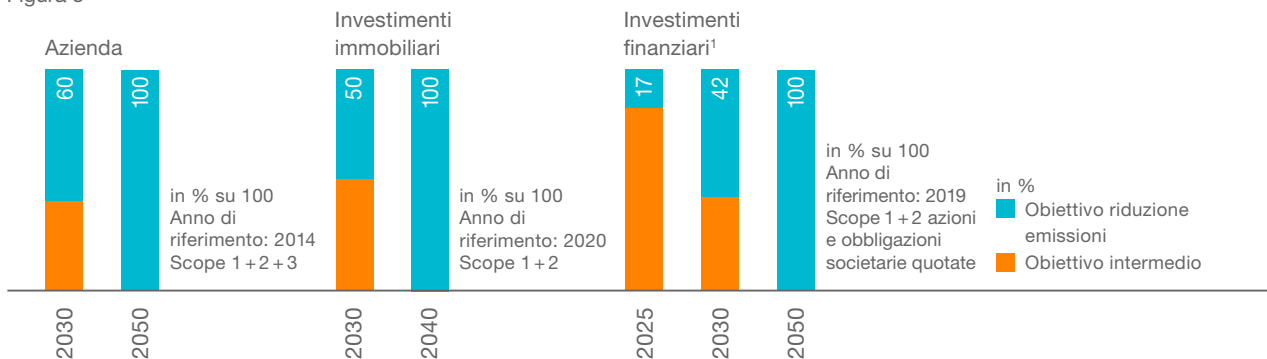
Ambiente

Puntiamo a un'elevata efficienza energetica, a un maggiore utilizzo di energie rinnovabili e a investimenti in linea con l'Accordo di Parigi sul clima.

Ambiente

Emissioni di gas serra: obiettivi nei tre ambiti

Figura 5



Il nostro impegno è rivolto a individuare e ridurre il nostro impatto ambientale. Vogliamo dare il buon esempio ponendoci obiettivi chiari e adottando misure efficaci per aumentare l'efficienza energetica e ridurre le emissioni di gas serra derivanti dall'azienda e dai suoi investimenti.

Oltre a occuparci dell'aspetto sociale della sostenibilità nell'attività primaria, nelle nostre decisioni strategiche e operative teniamo conto anche dell'aspetto ecologico. La nostra gestione aziendale in ambito ambientale e l'attuazione della nostra strategia climatica ci consentono di ridurre le emissioni di gas serra. E non solo quelle prodotte dall'azienda, ma anche dagli immobili acquistati e amministrati da noi, nonché quelle derivanti dagli investimenti finanziari che, a loro volta, comprendono investimenti immobiliari indiretti come i fondi immobiliari.

Approccio gestionale

Per poter prendere decisioni informate e identificare le nostre maggiori leve a livello ambientale e climatico, redi-

giamo ogni anno un bilancio ambientale e un inventario dei gas serra secondo il Greenhouse Gas Protocol (protocollo GHG) per tutte le nostre sedi, ossia la sede principale nonché le agenzie e le cliniche di riabilitazione. Su questa base ricaviamo progetti e misure per migliorare l'efficienza energetica e aumentare l'impiego di energie rinnovabili per la produzione di calore ed elettricità nonché per gli spostamenti per lavoro. In tali progetti coinvolgiamo attivamente collaboratrici e collaboratori, sensibilizzandoli in questo modo sulle problematiche ambientali e promuovendo un conseguente cambiamento nel loro comportamento. Con la rielaborazione della direttiva sugli acquisti sostenibili puntiamo a ridurre il nostro impatto ambientale. Anche nelle decisioni di investimento teniamo conto della sostenibilità, che abbiamo infatti inserito nel nostro regolamento e nei nostri processi di investimento.

Gestione in ambito ambientale

Per la stesura del bilancio ambientale raccogliamo ogni anno i dati di tutte le nostre 21 sedi aziendali, comprese le cliniche di riabilitazione di Bellikon e Sion, per poi rag-

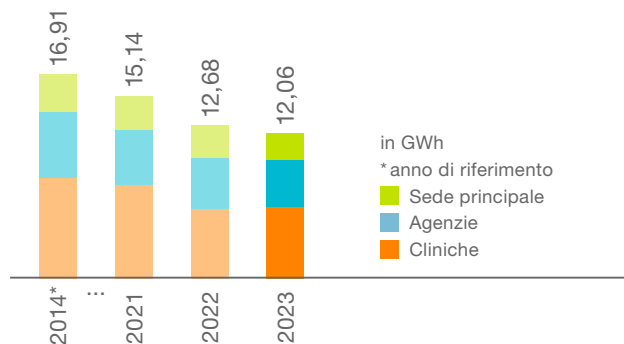
grupparli per luogo (sede principale, agenzie, cliniche), per processi centrali e per vettore energetico (calore, elettricità, mobilità, carta, rifiuti e acqua). Su questa base allestiamo infine l'inventario dei gas serra dell'azienda. Per il calcolo delle emissioni adottiamo lo standard VfU (versione 1.4 del 2018) dell'associazione tedesca per la gestione ambientale e la sostenibilità negli istituti finanziari (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten). Le misure intraprese in ambito ambientale si fondano sul nostro obiettivo climatico di azzerare le emissioni nette entro il 2050, sulle convenzioni sugli obiettivi stipulate nel quadro dell'iniziativa «Energia e clima esemplari» (ECE) e sull'accordo universale sugli obiettivi stretto con la Confederazione.

Energia e clima esemplari

Siamo parte attiva di «Energia e clima esemplari – Un'iniziativa della Confederazione» che vede attualmente impegnati altri 19 prestatori di servizi di pubblica rilevanza e investitori istituzionali, allo scopo di aumentare l'efficienza energetica, l'impiego di energie rinnovabili e gli investi-

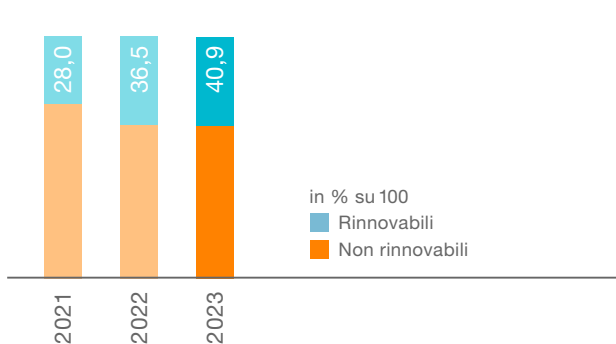
Consumo di calore generato da combustibili

Figura 6



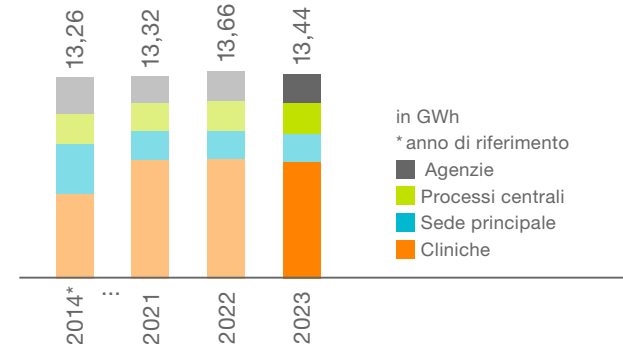
Combustibili e carburanti

Figura 7



Consumo di elettricità

Figura 8



menti rispettosi dell'ambiente in linea con l'Accordo di Parigi sul clima. Per il periodo dal 2020 al 2030 abbiamo definito obiettivi energetici concreti che costituiscono al contempo anche i nostri nuovi obiettivi climatici:

- 100 per cento dell'elettricità derivante da fonti rinnovabili entro il 2026
- aumento dell'efficienza energetica del 15 per cento entro il 2030 (anno di riferimento 2018/2019)
- 40 e 56 per cento di energie rinnovabili rispettivamente per combustibili e carburanti entro il 2026 e il 2030
- incremento della produzione fotovoltaica a 2,6 GWh entro il 2026 e un ulteriore 1,4 GWh entro il 2030.

Aderiamo all'iniziativa dal 2018 e ogni anno documentiamo i progressi raggiunti nel [Rapporto annuale ECE](#).

Nell'anno in rassegna il consumo di calore ricavato da combustibili, pari a 12,06 GWh, è diminuito del 4,9 per cento rispetto al 2022 (12,68 GWh). Il motivo di tale diminuzione è l'attuazione di numerose misure immediate per ottimizzare il consumo energetico aziendale in tutte le

sedi, come l'adeguamento delle impostazioni di riscaldamento (curva di riscaldamento e portata volumetrica). Abbiamo inoltre sensibilizzato il personale sulla necessità di regolare correttamente la temperatura dei locali usando la valvola termostatica. E non da ultimo, anche il risanamento energetico e la sostituzione degli impianti obsoleti negli edifici hanno contribuito a ridurre il consumo di calore. Nella sede di Losanna abbiamo ristrutturato il tetto e le finestre, mentre in quella di Sion abbiamo sostituito i sistemi tecnologici di misurazione, comando, automazione e controllo. Abbiamo ridotto il consumo di calore del 28,7 per cento rispetto all'anno di riferimento 2014 (16,91 GWh) (figura 6).

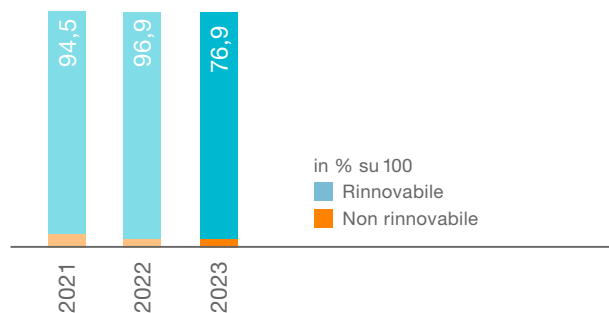
Nell'esercizio in esame la quota di combustibili e carburanti derivanti da fonti rinnovabili è aumentata di 4,4 punti percentuali e ammonta attualmente al 40,9 per cento. Abbiamo pertanto già raggiunto l'obiettivo intermedio di portare la quota di energie rinnovabili al 40 per cento entro il 2026 (figura 7).

Il consumo di energia elettrica è diminuito grazie alle misure immediate adottate per ottimizzare le attività operative dal punto di vista energetico, come l'adeguamento dell'illuminazione e delle impostazioni di ventilazione. Abbiamo inoltre condotto una campagna di sensibilizzazione per invitare il personale della sede principale e delle altre sedi operative (cliniche escluse) a usare con moderazione l'energia elettrica. Il rischio di una carenza di energia elettrica ci ha indotto a elaborare misure organizzative in caso di contingentamento e ad analizzare le ripercussioni di eventuali interruzioni cicliche della rete sui nostri processi aziendali. Nel 2023 il consumo di energia elettrica è stato pari a 13,44 GWh, rimanendo stabile rispetto all'anno precedente (13,66 GWh) con una diminuzione complessiva dell'1,6 per cento.

Abbiamo installato lampade a LED nella sede di Berna, mentre la Divisione informatica ha elaborato proprie misure di risparmio energetico aumentando, ad esempio, la temperatura dei centri di calcolo da 26 a 27 gradi Celsius e sfruttando l'imminente fine del ciclo di vita dei sistemi server e periferici per introdurre sistemi più efficienti dal

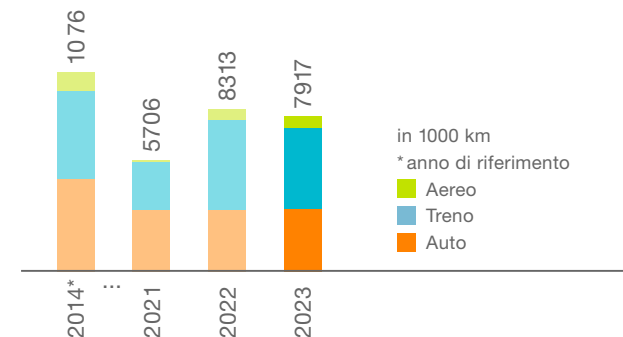
Electricità rinnovabile e non rinnovabile

Figura 9



Spostamenti per lavoro

Figura 10



punto di vista energetico. L'ottimizzazione dei processi ha inoltre consentito di individuare più velocemente le risorse non necessarie e di accantonarle. Rispetto all'anno di riferimento 2014 (13,26 GWh), il consumo di elettricità è rimasto stabile facendo registrare solo un lieve aumento dell'1,4 per cento (figura 8).

Nell'anno in esame, la quota di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili è diminuita di 20 punti percentuali a causa dell'aumento di energia nucleare impiegata e si attesta al 76,9 per cento (figura 9). La Suva produce energia fotovoltaica nelle sedi di Wetzikon e Basilea e, dall'anno in esame, anche nella sede principale Rösslimatt e nella clinica di riabilitazione di Sion. Fatta eccezione per quest'ultima sede nella quale l'energia non è stata misurata, nel 2023 gli impianti fotovoltaici hanno generato un totale di 37,9 MWh.

Attualmente nell'ambito della mobilità misuriamo soltanto gli spostamenti per lavoro, ma a medio termine includeremo anche i dati relativi al pendolarismo. Nell'anno in

esame gli spostamenti per lavoro (7 917 000 km) sono diminuiti complessivamente del 4,8 per cento rispetto all'anno precedente (8 313 000 km). I fattori trainanti di questa diminuzione sono stati i viaggi in treno con -11,2 per cento (-522 000 km), mentre i viaggi aerei sono aumentati del 9,8 per cento (53 000 km) e i viaggi in automobile del 2,3 per cento (73 000 km). Rispetto all'anno di riferimento, gli spostamenti per lavoro (10 176 000 km) sono diminuiti complessivamente di 2 259 000 km (-22,2 per cento), vedi figura 10. Entro il 2030 le emissioni di gas serra derivanti dai viaggi di lavoro dovranno essere ridotte del 10 per cento (-884 t CO₂e) rispetto alle 8835 tonnellate di CO₂e del 2014. Grazie alla mobilità elettrica e a una maggiore digitalizzazione riusciremo a centrare l'obiettivo.

Fino alla fine dell'anno in esame erano in servizio tre auto elettriche, un camion a biogas e un'automobile a biogas, ovvero il 14 per cento dell'intero parco veicoli della Suva. Entro il 2030 puntiamo a sostituire il 100 per cento dei veicoli Suva con veicoli elettrici. La Divisione immobili ha

installato stazioni per la ricarica di auto elettriche in nove sedi aziendali. All'occorrenza anche altre sedi saranno munite della stessa infrastruttura. Nella figura 7 è indicata la quota di combustibili e carburanti rinnovabili.

Efficienza energetica

Nell'anno in esame il consumo di energia finale (calore, elettricità e carburanti) della sede principale, delle agenzie e delle cliniche di riabilitazione si è attestato a 30,2 GWh, facendo registrare un calo dell'1,0 per cento rispetto all'anno precedente. Nell'anno in rassegna siamo riusciti ad aumentare la nostra efficienza energetica passando da 13,0 a 19,3 per cento. Siamo dunque riusciti a superare l'obiettivo prefissatoci di un aumento del 15 per cento entro il 2023 rispetto all'anno di riferimento 2018/2019. Come parametri di riferimento per il calcolo dell'efficienza utilizziamo gli equivalenti a tempo pieno (FTE) per la sede principale e le agenzie, e i giorni di cura per le due cliniche.

Emissioni di gas serra nei tre ambiti

Figura 11

Ambito	2023			
	Emissioni dirette (Scope 1)	Emissioni indirette derivanti dal consumo energetico (Scope 2)	Tutte le altre emissioni indirette (Scope 3)	Totale
Azienda	1,8	0,5	2,5	4,8
Investimenti immobiliari ²	7,3	3,7	–	11,0
Investimenti finanziari (azioni e obbligazioni societarie quotate) ³	–	–	1935,4	1935,4
Totale	9,1	4,2	1937,9	1951,2

in mgli. di tonnellate di CO₂e (equivalente)

Gestione in ambito climatico

Per raggiungere il nostro obiettivo di zero emissioni nette entro il 2050 puntiamo a una graduale riduzione delle emissioni di gas serra. Abbiamo pertanto definito obiettivi intermedi per l'azienda, per gli investimenti immobiliari diretti e per gli investimenti finanziari. Per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diretti, nell'esercizio in esame abbiamo rivisto la strategia di sostenibilità e la traiettoria di riduzione: ora puntiamo a una riduzione entro il 2030 del 50 per cento rispetto al 2020 delle emissioni dirette e indirette derivanti dal consumo energetico nonché all'azzeramento delle emissioni già entro il 2040 (figura 5).

Emissioni di gas serra 2023

Nel 2023 le nostre emissioni di gas serra (figura 11) ammontano a 1951200 di tonnellate di CO₂e, ovvero 293000 tonnellate di CO₂e in meno rispetto all'anno precedente. Adattando il nostro comportamento possiamo influire direttamente sulle emissioni di gas serra della nostra azienda. Anche per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diretti influenziamo direttamente le emissioni

di gas serra mediante la nostra strategia immobiliare e la pianificazione dei lavori di manutenzione. La maggior parte delle emissioni della Suva proviene dalle imprese in cui deteniamo una partecipazione tramite i nostri investimenti finanziari. Su queste emissioni possiamo influire solo indirettamente, tentando di modificare il comportamento delle imprese.

Azienda

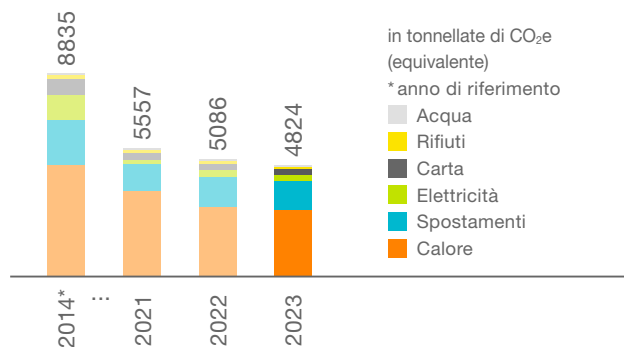
Le emissioni di gas serra aziendali comprendono le emissioni della sede principale e delle sedi delle agenzie nonché quelle delle due cliniche di riabilitazione. Questa percentuale comprende le emissioni generate dalle superfici ad uso proprio degli immobili di proprietà della Suva. Per la contabilizzazione delle emissioni seguiamo il protocollo GHG. Oltre allo Scope 1 e 2, per lo Scope 3 contabilizziamo interamente o in parte le seguenti categorie: 3.1. Beni e servizi acquistati, 3.3. Attività legate ai combustibili e all'energia, 3.5. Rifiuti prodotti in azienda, 3.6. Viaggi di lavoro e 3.8. Immobilizzazioni materiali prese in locazione o in leasing.

Il nostro inventario dei gas serra del 2023 mostra una netta diminuzione delle emissioni, complessivamente di un buon 5,1 per cento (4824 t CO₂e) rispetto al 2022 (5086 t CO₂e). Rispetto all'anno di riferimento 2014, abbiamo emesso complessivamente il 45,4 per cento in meno di emissioni di gas serra. Con le misure citate nel paragrafo «Gestione in ambito ambientale» siamo riusciti a ridurre del 4,8 per cento le nostre emissioni di gas serra derivanti dal consumo di calore. Le emissioni legate invece al consumo di elettricità sono diminuite del 27,7 per cento grazie a una quota maggiore di elettricità prodotta da fonti rinnovabili. Per quanto riguarda la mobilità, le emissioni di gas serra sono rimaste praticamente invariate (–0,3 per cento) (figura 12).

Nel 2023 le nostre emissioni di gas serra hanno seguito la traiettoria di riduzione definita, siamo dunque sulla strada giusta per raggiungere il nostro obiettivo intermedio nel 2030. Anche nel 2024 il consumo di calore e gli spostamenti per lavoro costituiranno le principali cause dirette di emissioni di gas serra dell'azienda.

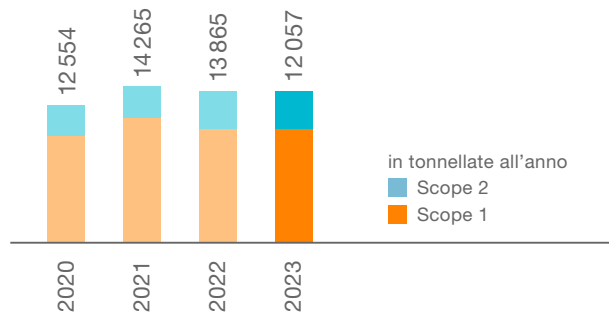
Emissioni di gas serra dell'azienda

Figura 12



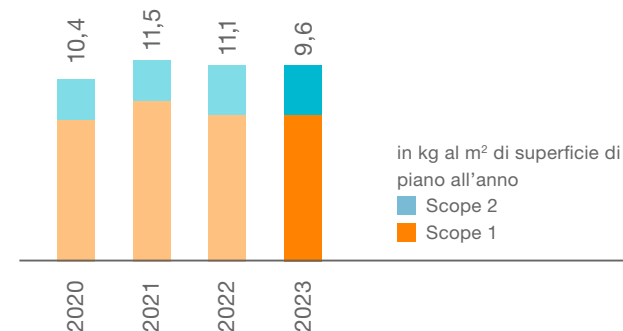
Emissioni assolute di gas serra da investimenti immobiliari diretti (secondo GHGP)

Figura 13



Intensità dei gas serra da investimenti immobiliari diretti (secondo GHGP)

Figura 14



Rinnovo energetico per l'immobile Alpenquai

Nel 2023, in sette sedi siamo passati dai combustibili fossili a fonti rinnovabili di energia per la produzione di calore. Nell'edificio Alpenquai 28-30 a Lucerna abbiamo, ad esempio, adottato le seguenti misure:

- I sistemi di riscaldamento e raffreddamento sono stati allacciati alla rete del fornitore di energia e acqua di Lucerna (EWL) che sfrutta l'energia del lago. In questo modo è possibile riscaldare e raffreddare centralmente in modo efficiente dal punto di vista energetico ed ecologico.
- Sul tetto piano è stato inoltre montato un nuovo isolamento e un impianto fotovoltaico con una potenza di 147 kWp. In questo modo possiamo produrre circa 140 000 kWh di elettricità all'anno, che corrisponde all'incirca a un consumo di elettricità di 30 abitazioni.

Con queste misure, la classe CECE «Efficienza energetica globale» dell'edificio passa dalla classe C alla B.

Investimenti immobiliari diretti

Per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diretti, dal 2014 disponiamo di una strategia che tiene conto dei tre ambiti della sostenibilità: società, ambiente ed economia. La sostenibilità dei nostri immobili viene misurata con l'«Economic Sustainability Indicator» (ESI) in cui il fattore «-1» indica un immobile con molti rischi, mentre il fattore «+1» indica un immobile con un trend di sviluppo positivo nel lungo termine. Il valore target per le nuove costruzioni è 0,5 e per quelle già esistenti 0. Considerando l'intero portafoglio immobiliare della Suva, l'ESI si colloca attualmente a 0,30.

Raggiungimento degli obiettivi 2023

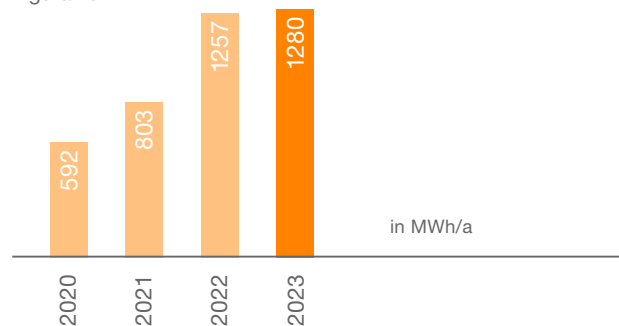
Per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diretti, le fonti di gas serra sono l'energia consumata direttamente dai vettori primari di energia, come l'olio combustibile e il gas naturale (Scope 1), nonché l'energia consumata indirettamente da vettori secondari, come l'elettricità degli edifici e il teleriscaldamento (Scope 2). Nell'esercizio in

esame il nostro portafoglio immobiliare è cresciuto e, pertanto, anche la superficie di riferimento energetico è aumentata dello 0,84 per cento.

Nell'anno in esame sono diminuite sia le emissioni assolute di gas serra pari a 12 057 t/a (-13,0 per cento) (figura 13), sia le emissioni per superficie di piano pari a 9,6 kg/m² (-13,8 per cento) (figura 14). L'obiettivo fissato per il 2030 può essere raggiunto solo attuando sistematicamente le misure pianificate. L'aumento, sia in termini assoluti che relativi, delle emissioni di gas serra dal 2020 al 2021 si spiega, da un lato, con l'acquisto di immobili non ancora ottimizzati dal punto di vista energetico e, dall'altro, dal fatto che il 2020 è stato un anno caldo (e i nostri dati non sono adeguati alle condizioni climatiche effettive) e nel 2021 il numero di gradi-giorni di riscaldamento è aumentato del 15,3 per cento rispetto al 2020. Per gli anni successivi, inoltre, occorre tenere presente che le misure edilizie per la riduzione dei gas serra si ripercuotono solo dopo uno o due anni sui dati relativi al consumo.

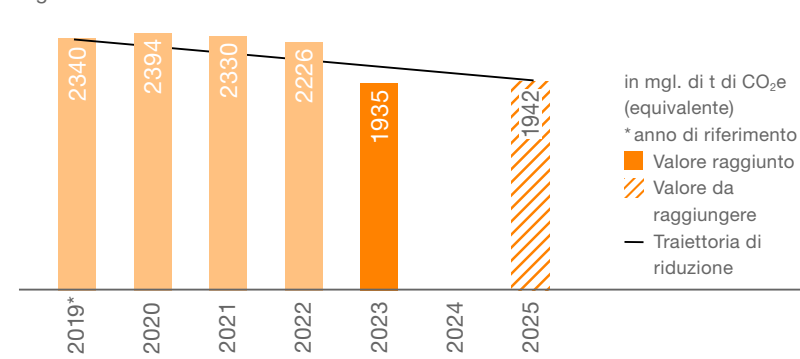
Produzione annua di energia elettrica da impianti fotovoltaici

Figura 15



Emissioni di gas serra da investimenti finanziari⁵

Figura 16



Efficienza energetica degli immobili

Valutiamo l'efficienza energetica dei nostri immobili con il **CECE (Certificato Energetico Cantonale degli Edifici)** e ci atteniamo alle disposizioni della strategia degli investimenti immobiliari diretti. Gli edifici più recenti del portafoglio corrispondono alle classi CECE A e B. Gli immobili già ristrutturati raggiungono la classe C. Di conseguenza, la maggior parte dei nostri edifici raggiunge una classe CECE compresa tra A e C.

Produzione di energia da impianti fotovoltaici

Abbiamo in programma di espandere gradualmente la produzione di energia fotovoltaica ai nostri investimenti immobiliari diretti. A ogni ristrutturazione di un tetto verifichiamo in anticipo e, se possibile, realizziamo l'installazione di un impianto fotovoltaico. Nel 2023 abbiamo montato presso sei sedi impianti fotovoltaici con una potenza installata totale di 730 kWp.

Nel 2023 i nostri impianti fotovoltaici hanno prodotto in totale 1280 MWh di energia elettrica, ovvero solo 23 MWh in più rispetto all'anno precedente (1257 MWh). Il motivo

di questo aumento minimo (+2 per cento) è stato il guasto di due invertitori nel nostro maggiore impianto. Poiché per lungo tempo non è stato possibile sostituirli a causa di problemi di fornitura, nell'anno in esame abbiamo prodotto 250 MWh in meno rispetto all'anno precedente. Con l'ampliamento degli impianti fotovoltaici contribuiamo a coprire il fabbisogno proprio di energia (figura 15).

Investimenti finanziari

Rispetto all'anno precedente, abbiamo ridotto le emissioni di gas serra degli investimenti finanziari di 291 000 tonnellate di CO₂e, portandole a quota 1,94 milioni, il che equivale a una riduzione del 13 per cento rispetto all'anno precedente e del 17 per cento rispetto all'anno di riferimento 2019. Siamo dunque sulla buona strada per raggiungere entro il 2025 il nostro obiettivo intermedio del -17 per cento rispetto al 2019 (figura 16).

Le imprese da noi finanziate hanno ridotto le loro emissioni di gas serra dell'8 per cento⁶. Questo risultato è dovuto in particolare alla riduzione registrata da Holcim in seguito ai disinvestimenti nelle attività cementifere in di-

versi Paesi, senza i quali le imprese avrebbero ridotto le loro emissioni di gas serra solo del 3 per cento. I cambiamenti nella composizione del portafoglio e gli investimenti in impianti a minore produzione di gas serra, come gli investimenti immobiliari diretti e i green bond, hanno permesso di ridurre le emissioni del 5 per cento. L'intenzione di raggiungere gli obiettivi prefissati per la riduzione dei gas serra derivanti dagli investimenti finanziari rimane ambiziosa. Tali obiettivi possono essere raggiunti solo se la velocità di riduzione dei gas serra nell'economia reale aumenterà in modo significativo.

Rispetto all'anno precedente, l'impronta dei gas serra degli investimenti finanziari si è ridotta del 16 per cento, attestandosi a 80 tonnellate di CO₂e per milione di franchi investiti⁷. L'intensità dei gas serra⁸ dei nostri investimenti finanziari è diminuita del 35 per cento, attestandosi a 103 tonnellate di CO₂e per milione di franchi di fatturato, ma ciò è riconducibile soprattutto all'aumento del fatturato delle aziende dovuto, non da ultimo, all'inflazione.

Dal 2013 teniamo conto dei vari **aspetti della sostenibilità** nei nostri investimenti finanziari. La base normativa è costituita dalla legislazione svizzera, dagli accordi internazionali ratificati dalla Svizzera e dai dieci principi dell'UN Global Compact. Per raggiungere i nostri obiettivi climatici per gli investimenti finanziari, il Consiglio della Suva ha definito **una strategia climatica** globale comprendente le misure di seguito riportate.

Impegno

Siamo convinti che il dialogo diretto con le aziende in cui abbiamo investito sia un mezzo efficace per promuovere cambiamenti sociali e ambientali positivi. Un simile «impegno» può determinare nel lungo termine un aumento di valore e una riduzione del rischio per investitrici e investitori. In ultima analisi, anche l'esclusione di un'azienda dal portafoglio investimenti della Suva è una misura legittima. Nel 2023, insieme ad altre investitrici e investitori, abbiamo dedicato il nostro impegno a 460 aziende, 334 delle quali si sono poste l'obiettivo di ridurre le emissioni di gas serra per rispettare l'Accordo di Parigi sul clima. Il nostro impegno in favore del clima coinvolge aziende che sono responsabili di circa il 43 per cento delle nostre emissioni di gas serra. Grazie anche all'impegno di investitrici e investi-



«La prima pubblicazione dell'andamento delle emissioni di gas serra è un passo importante per capire l'impatto climatico dei nostri investimenti finanziari. I dati raccolti ci consentono di definire ulteriori misure per ridurre le emissioni di CO₂.»

Patrick Fankhauser
Analista senior Sostenibilità, Investimenti finanziari

tori, la percentuale di aziende del nostro portafoglio che hanno obiettivi climatici credibili e in linea con quelli dell'Accordo di Parigi è aumentata di 4 punti percentuali, raggiungendo il 26 per cento⁹.

Esercizio del diritto di voto

Ci assumiamo la nostra responsabilità di investitore e azionista istituzionale ed esercitiamo il diritto di voto nelle società anonime in maniera sistematica, coerente e comprensibile, seguendo i principi di una buona corporate governance. Nel 2023 abbiamo partecipato a 93 votazioni: complessivamente abbiamo respinto il 15 per cento dei punti iscritti all'ordine del giorno, la maggior parte dei quali riguardanti retribuzione, nomina dei consigli di amministrazione e dell'ufficio di revisione e modifiche agli statuti. Per quanto riguarda le azioni estere, l'86 per cento dei nostri asset manager esterni ha esercitato il proprio diritto di voto⁹.

Gestione dei rischi climatici

Nella selezione dei titoli e dei gestori esterni teniamo sempre più conto dei criteri ESG, con particolare attenzione ai rischi e alle opportunità in ambito climatico. Per ragioni di rischio e per restare in linea con la nostra strategia climatica non investiamo più, ad esempio, in aziende che ricavano più del 30 per cento del loro fatturato da energia prodotta dal carbone. La riduzione della produzione di elettricità da carbone è una delle misure più urgenti per non superare la soglia di 1,5 gradi centigradi; gli investimenti nelle centrali elettriche a carbone sono pertanto esposti a un rischio transitorio considerevole¹⁰.

Investimenti a impatto

Con investimenti a impatto puntiamo a ottenere un effetto positivo e quantificabile sull'economia reale per ridurre le emissioni di gas serra. A tal fine abbiamo investito 791 milioni di franchi in obbligazioni verdi ovvero il 23 per cento in più rispetto all'anno precedente. Le emissioni di gas serra finanziate in questo modo sono inferiori di circa

l'80 per cento rispetto alle normali obbligazioni emesse dalle rispettive imprese. Inoltre, i progetti avviati hanno evitato circa 224 000 tonnellate di CO₂e. Ciò dimostra che le obbligazioni verdi possono sia ridurre le emissioni di gas serra del portafoglio sia generare benefici positivi in termini di prevenzione delle emissioni di gas serra.

Acquisto di beni e servizi

Dal momento che è aumentata la sensibilità nei confronti degli acquisti sostenibili, nell'anno in esame abbiamo rielaborato la corrispondente direttiva interna in cui discipliniamo il nostro processo di acquisto di beni e servizi, definendo al contempo cosa intendiamo per acquisto sostenibile e rispettoso dell'ambiente. La direttiva, che entrerà in vigore nel 2024, stabilisce inoltre che l'unità acquirente centrale dovrà elaborare nel 2024 le basi necessarie e metterle a disposizione delle altre unità decentralizzate. L'unità acquirente centrale ha il compito di far rispettare il processo di acquisto, mentre spetta alle unità richiedenti e acquirenti accertarsi che siano adempiuti i criteri di efficienza energetica, che la durata di utilizzo sia lunga, che i materiali siano ecocompatibili e che i tragitti per il trasporto siano brevi. L'unità acquirente centrale verifica con controlli a campione il rispetto della direttiva.

Finora abbiamo controllato che i nuovi fornitori rispettassero i criteri ambientali specifici e non producessero un impatto ambientale negativo all'interno della catena di approvvigionamento. Nel 2023 la nostra unità acquirente centrale ha iniziato a sviluppare un piano per la determinazione dei rischi di sostenibilità nel processo di acquisto che dovrebbe essere completato e implementato nel prossimo anno in esame.



ATTRATTIVA E CORRETTEZZA

Personale

Le pari opportunità ricoprono per noi un ruolo molto importante sin dalla fase di reclutamento.

Personale

In qualità di azienda impegnata in prima linea nella protezione delle lavoratrici e dei lavoratori della piazza economica svizzera vogliamo essere un modello da seguire. Con la nuova politica del personale, elaborata nel 2022, poniamo i nostri dipendenti in una posizione ancor più centrale e rivolgiamo con ambizione il nostro sguardo al futuro con lo scopo di creare un modello sostenibile per il mondo del lavoro della Suva.

In tutta la Svizzera, 4670 dipendenti¹¹ (2689 collaboratrici e 1981 collaboratori) si impegnano attivamente per rendere la piazza economica svizzera più sicura e incentivare la riabilitazione nonché il reinserimento professionale. In qualità di maggiore assicurazione contro gli infortuni in Svizzera forniamo importanti servizi nell'ambito assicurativo e, per farlo, sono necessarie elevate conoscenze specialistiche. Sul mercato del lavoro ci muoviamo in un ambiente competitivo e ricco di sfide, dove incombono una sempre più marcata carenza di personale qualificato e un'ondata di pensionamenti entro i prossimi dieci anni.

Approccio gestionale

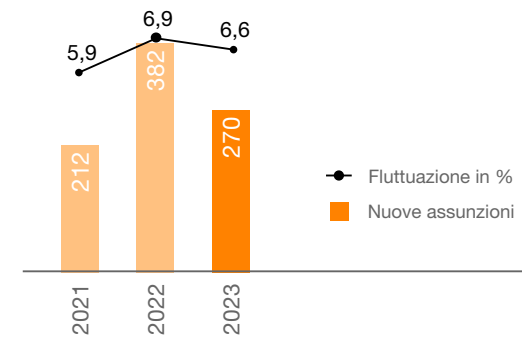
Solo con un personale motivato e altamente qualificato siamo in grado di gestire i compiti impegnativi e talvolta complessi che siamo chiamati a svolgere. Di conseguenza, dobbiamo aumentare costantemente la nostra attrattiva come datore di lavoro e assumere la nostra responsabilità nella società, sorretti da un forte partenariato sociale. Con la nuova politica del personale del 2022, approvata dal Consiglio della Suva, intendiamo creare un modello lavorativo più attrattivo, corretto e paritario. Tale politica si colloca come apripista e punto iniziale del nostro viaggio culturale e dei suoi quattro obiettivi strategici: «Ambiente di lavoro», «Coesione culturale», «Organizzazione» e «Responsabilità sociale». Inoltre, nell'esercizio in esame, con la rielaborazione del Codice di condotta abbiamo voluto ribadire con ancora più decisione la nostra tolleranza zero nei confronti di qualsivoglia discriminazione.

Attrattiva

Abbiamo definito l'ambizioso obiettivo della nostra politica del personale assieme ai nostri dipendenti, i quali hanno

Fluttuazione e nuove assunzioni

Figura 17



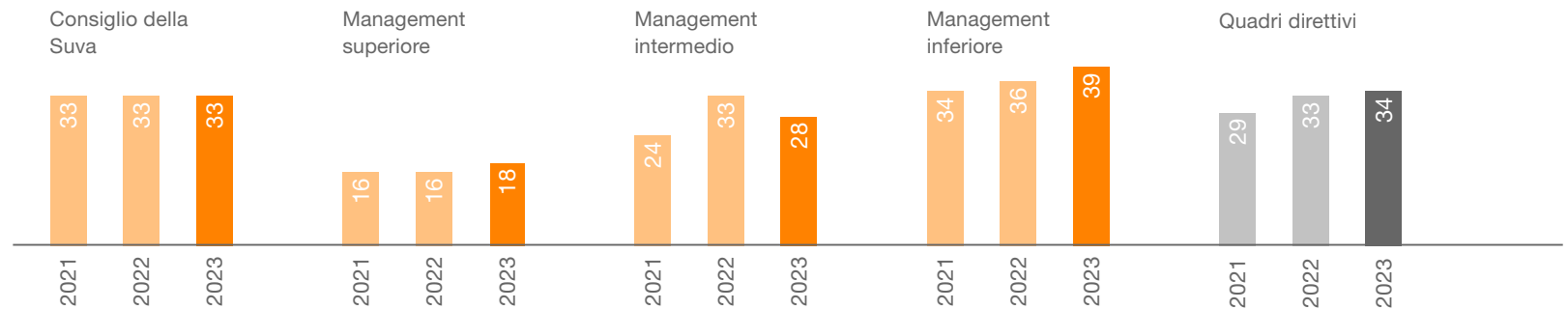
partecipato attivamente sin dall'inizio attraverso sondaggi periodici (Pulse Check) e diverse piattaforme di dialogo. Finita la fase di definizione, per tutto l'esercizio in esame, abbiamo realizzato alcuni incontri con il personale in tutte le sedi, compresa quella principale. Durante questi 23 eventi abbiamo presentato l'obiettivo della nuova politica e, nei workshop, abbiamo potuto discutere delle misure concrete. Il barometro della cultura derivante dai Pulse Check viene inoltre costantemente utilizzato per misurare la soddisfazione dei nostri dipendenti in relazione all'attuazione della strategia del personale nonché per identificare eventuali tematiche importanti. In questo modo è possibile discutere per tempo le possibili misure di miglioramento da adottare. Oltre al sondaggio sulla soddisfazione del personale, anche la fluttuazione rappresenta uno dei più importanti indicatori di valutazione della nostra attrattiva.

Fluttuazione e nuove assunzioni

Possiamo contare su un personale molto fedele. Nell'esercizio in esame, la fluttuazione si è attestata al 6,6 per cento, confermando i livelli costantemente bassi degli ul-

Quota femminile in percentuale nel Consiglio della Suva e nel management

Figura 18



timi anni. Anche le nuove assunzioni sono un indicatore di valutazione della nostra attrattiva (figura 17): tutte le funzioni scoperte sono state occupate, tuttavia abbiamo notato che il tempo di reclutamento (time to hire) per determinate posizioni è costantemente aumentato negli ultimi anni. Anche per questo dobbiamo continuare a impegnarci ed essere così in grado, anche in futuro, di far fronte adeguatamente alla carenza di figure specializzate. Inoltre, per puntare in modo ancora più mirato sui gruppi target basandoci su dati oggettivi, nel 2024 ridefiniremo le linee guida della strategia di reclutamento. Come evidenziato in un sondaggio realizzato nel 2022, con un Net Promoter Score > 50 (tasso di passaparola), le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori rappresentano un fattore chiave nella ricerca di nuovo personale poiché consigliano attivamente la Suva come datore di lavoro attrattivo. Il prossimo sondaggio è previsto nel 2024.

Strategia delle superfici

Durante l'esercizio in esame, oltre allo sviluppo della nostra cultura, abbiamo lanciato una strategia delle superfici

ci riguardante l'intera Suva, con la quale desideriamo fornire al personale spazi multifunzionali pensati per favorire un ambiente rilassante, in cui i dipendenti possono lavorare da soli o in gruppo. Nel corso dell'anno in esame sono già partiti i primi lavori nelle agenzie e, a dicembre 2023, abbiamo aperto il primo showroom presso la sede centrale a Lucerna. Quest'ultimo non ha solo la funzione di presentare come sono concepiti i nuovi spazi, ma rappresenta un vero e proprio posto di lavoro collaudato dal personale. Con le nostre iniziative puntiamo a incentivare la collaborazione e la cultura della fiducia, per rafforzare la soddisfazione delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori e presentarci quindi come datore di lavoro ancora più attrattivo.

Pari opportunità

La dimensione «Responsabilità sociale» della strategia del personale si concentra sui temi centrali delle pari opportunità e della tutela antidiscriminatoria. In tale dimensione ricade il reinserimento professionale delle persone con disabilità che per noi ricopre un'importanza centrale. In que-

sto ambito vogliamo essere un esempio da seguire e, per questo, offriamo 40 posti di lavoro dedicati appositamente al reinserimento professionale. Nei prossimi anni puntiamo a promuovere l'offerta in modo ancora più attivo, poiché al momento non tutti i posti disponibili sono occupati.

La fiducia è alla base del nostro sviluppo culturale

L'applicazione della nostra politica del personale si basa su fondamenta solide, ovvero sulla nostra cultura della fiducia, con la quale poniamo le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori in una posizione ancor più centrale. Nell'esercizio in esame abbiamo svolto un sondaggio sulla «Coesione culturale», a cui ha partecipato il 57 per cento del personale che ha potuto esprimere, così, le proprie esigenze in fatto di cultura della fiducia. Tra i risultati è emerso il desiderio di una maggior consapevolezza digitale nonché il bisogno di confronti a cadenza più regolare. Due temi, questi, molto importanti a cui daremo largo spazio nei prossimi anni tramite misure concrete.

In qualità di datore di lavoro responsabile, ci impegniamo attivamente e con vigore per garantire parità di genere e, quindi, anche salariale. Già nell'anno 2019/2020 abbiamo sancito il nostro impegno assieme all'Associazione del personale della Suva e, nel 2021, abbiamo sottoscritto la Carta per la parità salariale nel settore pubblico. Nel 2022 e nel 2023 abbiamo svolto ampie **analisi della parità salariale con Logib**, uno strumento a disposizione di tutte le aziende svizzere che stabilisce la conformità legislativa in materia di parità salariale. Con una differenza salariale pari rispettivamente al 4,8 (2022) e al 4,1 per cento (2023), in entrambe le occasioni ci siamo attestati al di sotto del valore limite richiesto del 5 per cento. Poiché con il metodo Logib risulta difficile analizzare a fondo tutta la nostra complessa ed eterogenea gamma di posizioni lavorative, nel 2022 abbiamo condotto ulteriori analisi. Queste si basavano pur sempre su Logib, ma prendevano in esame tutte le nostre 23 classi di stipendio in modo più dettagliato. In occasione dell'adeguamento delle retribuzioni del 2023, abbiamo investito per la prima volta lo 0,3 per cento della massa salariale per appianare le differenze retributive. Nel 2023 abbiamo misurato anche le differenze ingiustificate pari allo 0,8 per cento. Parallelamente abbiamo perfezionato il nostro sistema salariale: grazie a un nuovo programma di calcolo, sviluppato nell'esercizio in esame, siamo in



«Il viaggio culturale della Suva mi ha convinta sin da subito. Il mio scopo è proiettare al mondo del lavoro futuro il modo in cui si concepisce la conduzione della Suva. Per questo sosteniamo il personale nel suo percorso di crescita collettivo verso un team collaborativo, senza mai perdere di vista la sostenibilità.»

Regula Grüter
Caposettore Cultura e learning, Risorse umane

grado di garantire la parità salariale sin dal momento dell'assunzione. Continueremo ad attuare in modo mirato tali misure anche nei prossimi anni con l'obiettivo di eliminare del tutto qualsiasi disparità salariale.

Quota femminile nelle funzioni direttive

Oltre a garantire salari equi, vogliamo aumentare la quota femminile nelle posizioni direttive. A tal proposito, nell'anno in esame abbiamo messo a punto le misure necessarie per rendere il nostro modello di lavoro più moderno e flessibile. Così facendo, abbiamo esteso la possibilità di svolgere compiti direttivi anche alle persone che lavorano a tempo parziale, per lo più donne, che possono usufruire appieno di questa politica. Dal 2021 la quota femminile tra tutti i quadri direttivi è aumentata del 5 per cento e si attesta, nell'anno in esame, al 34 per cento. Le pari opportunità ricoprono per noi un ruolo molto importante sin dalla fase di reclutamento, anche per le posizioni tradizionalmente occupate da uomini. In questo modo, ci impegniamo attivamente a bilanciare ulteriormente il divario tra collaboratrici e collaboratori nelle posizioni direttive (figura 18).

Tutela antidiscriminatoria

La tutela contro le discriminazioni è chiaramente regolata all'interno delle nostre direttive e linee guida e il personale è esortato a notificarne attivamente qualsiasi violazione. Incoraggiamo, inoltre, le collaboratrici e i collaboratori interessati da atti discriminatori a rivolgersi al Servizio esterno di assistenza dipendenti ICAS per ricevere consulenza e supporto. Tutelando ampiamente il nostro personale contro le discriminazioni vogliamo ancora una volta ribadire la nostra visione che punta alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo nel quale, al di là delle condizioni e scelte di vita dei singoli individui, ci si possa riconoscere semplicemente come persone e, per questo, meritevoli di rispetto. Nel 2023 non è stato registrato alcun caso di discriminazione, molestia o mobbing.

Tutela della salute

In qualità di azienda specializzata in prevenzione e grazie alla nostra gestione interna della salute in azienda, disponiamo di diversi programmi e misure rivolti direttamente al nostro personale. Il nostro obiettivo è infatti quello di vivere la prevenzione anche all'interno dell'azienda. In questo contesto, dal 2022, abbiamo formato più di 300 quadri direttivi attraverso il workshop «Stile di conduzione sano». Inoltre, con il «Box delle risorse» abbiamo fornito a tutto il personale uno strumento importante per la promozione del movimento fisico e di un'alimentazione sana, che funge anche da manuale ricco di utili consigli per la gestione dello stress e l'applicazione della mindfulness nella vita di tutti i giorni. Nell'anno in esame, caratterizzato dal ritorno massiccio del personale in ufficio a seguito del lungo periodo in home office, abbiamo lanciato una campagna con lo scopo di sensibilizzare le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori sull'importanza dell'ergonomia. Con questa campagna il personale ha potuto ricevere utili consigli nonché una consulenza sull'ergonomia da parte dei responsabili nella loro divisione, che restano sempre a disposizione per ulteriori consigli futuri. Inoltre, nell'ambito di un progetto pilota svolto nell'anno in esame, abbiamo introdotto uno strumento SelfScan per una maggior consapevolezza digitale, con il quale è possibile effettuare una prima autovalutazione dei propri fattori di stress. Lo strumento sarà lanciato in tutta la Svizzera nel 2024. Questa misura riflette i risultati del primo Pulse Check nel 2022, in cui il personale ha espresso con forza il desiderio di una maggiore sensibilizzazione e riflessione sul tema del digitale. Il label «Friendly Work Space», che nel 2021 ci è stato rinnovato per altri tre anni, conferma ancora una volta che, grazie alle nostre misure di tutela della salute, stiamo percorrendo la strada giusta.



RESPONSABILITÀ SOCIALE E FIDUCIA

Società

Oltre a operare in veste di assicurazione sociale e di datore di lavoro, ci mettiamo al servizio della società su diversi fronti.

Società

La Suva, principale assicurazione contro gli infortuni del Paese, è una componente essenziale del sistema di assicurazione sociale svizzero. Pertanto, assumiamo una notevole responsabilità nei confronti della società attraverso i servizi da noi offerti e gli impegni di cui ci facciamo carico.

Operiamo in un contesto dinamico, in cui interagiscono i più svariati gruppi di interesse con esigenze, sinergie e conflitti di obiettivi in costante evoluzione. Il nostro compito consiste nel confrontarci regolarmente con questi gruppi e, ove necessario, fungere da intermediari. Ci impegniamo inoltre attivamente a favore del progresso sociale e dei cambiamenti economici tramite molteplici progetti e iniziative.

Approccio gestionale

La composizione paritetica del Consiglio della Suva, al cui interno siedono rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione, permette di trovare soluzioni condivise ed efficaci. Il confronto tra i diversi grup-

pi di interesse è prescritto dalla legge. In veste di assicurazione sociale adempiamo un mandato sociale, che abbiamo radicato nella nostra strategia aziendale, ed esigiamo un comportamento responsabile anche da parte dei nostri fornitori. Pertanto, osserviamo i nostri doveri di diligenza in materia di diritti umani, lavoro minorile e corruzione. Ci atteniamo alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e alla guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), orientandoci inoltre sulla base della nostra direttiva «Criteri per l'acquisizione di beni e servizi».

Comunicazione con i gruppi di interesse

Manteniamo contatti regolari con i nostri gruppi di interesse e collaboriamo con innumerevoli attori del mondo dell'economia, della politica e della società. I gruppi di interesse sono costituiti da tutti coloro che influiscono in qualche modo sulle nostre attività e sul nostro mandato oppure sono interessati dalle decisioni e dall'operato della Suva. Tra i principali gruppi di interesse rientrano i nostri clienti, il personale, l'opinione pubblica, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) quale autorità di alta vigilanza, gli altri enti dell'Amministrazione federale, i rappresentanti delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, la politica nonché gli assicuratori sociali e privati (figura 19).

Questo dialogo costante è volto a mettere in luce le problematiche e le esigenze dei diversi gruppi di interesse, individuare il potenziale di miglioramento, prevedere eventuali cambiamenti delle condizioni quadro nonché trasmettere ai gruppi di interesse le nostre conoscenze e la nostra lunga esperienza in materia di assicurazione contro gli infortuni, prevenzione e riabilitazione. Il dialogo punta inoltre a sensibilizzare sistematicamente tali gruppi sul nostro modello di business e si svolge tramite colloqui personali e altri canali di comunicazione a livello nazionale, regionale, cantonale e comunale. Nei rapporti con i nostri gruppi di interesse dimostriamo sempre impegno, correttezza, affidabilità e simpatia.

Impegno sociale e politico

Oltre a operare in veste di assicurazione sociale e di datore di lavoro, ci mettiamo al servizio della società su diversi fronti.

Lotta alle frodi assicurative

Nell'ambito delle frodi assicurative attuiamo una politica di tolleranza zero. Contrastiamo in modo rigoroso questo fenomeno e ci impegniamo a favorire l'equità e la correttezza delle prestazioni e dei premi nonché della piazza economica e del mercato sanitario svizzeri. Ogni anno provvediamo a pubblicare i risultati relativi all'esercizio precedente: nel 2023 la Suva ha esaminato 2969 casi di sospetta frode (2022: 2916). La lotta alle frodi assicurative ha permesso di risparmiare 32,6 milioni di franchi e dall'istituzione del servizio antifrode, il risparmio complessivo ammonta a 272 milioni di franchi.

Vedi: [Frode assicurativa](#)

Campagne di prevenzione

Con le nostre campagne di sensibilizzazione intendiamo richiamare l'attenzione sui rischi che si corrono sul lavoro e nel tempo libero. Nell'ambito della tutela della salute, incentiviamo la consapevolezza dell'opinione pubblica mediante campagne nazionali come quella dedicata all'amianto o quella sul reinserimento professionale «We miss you». Per quanto riguarda il tempo libero, sensibilizziamo la società anche mediante campagne nazionali dedicate agli sport sulla neve e al calcio. Le nostre campagne si prefiggono di motivare le persone a prestare la dovuta attenzione alla sicurezza. Tutte le campagne sui temi prioritari sono pluriennali e vengono realizzate ogni anno in base alla pianificazione, con un occhio di riguardo per l'attualità annuale.

Misure di comunicazione con i gruppi di interesse

Figura 19

Principali gruppi di interesse	Misure di comunicazione selezionate
Clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Contatti personali da parte delle agenzie Suva • Eventi per clienti e workshop • Sondaggi tra i clienti, sondaggi sulla soddisfazione dei clienti, feedback dei clienti • Portale clienti e sito web • Newsletter e rivista per i clienti
Personale	<ul style="list-style-type: none"> • Sondaggi online periodici (Pulse Check) • Sondaggi tra collaboratrici e collaboratori • Gestione delle idee istituzionalizzata • Associazione del personale • Rivista per le collaboratrici e i collaboratori
Opinione pubblica	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa • Pubblicazioni e Rapporto di gestione • Campagne • Richieste tramite l'ufficio stampa
Alta vigilanza da parte dell'UFSP e altri enti dell'Amministrazione federale	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo istituzionalizzato con l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP), quale autorità di alta vigilanza • Confronto istituzionalizzato con la consigliera o il consigliere federale a capo del Dipartimento federale dell'interno (DFI) • Colloqui personali e incontri in base alle necessità
Rappresentanti delle associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni del Consiglio della Suva (due volte all'anno) • Riunioni della Commissione del Consiglio della Suva (almeno sei volte all'anno) • Colloqui annuali con le associazioni • Progetti comuni e impegno condiviso • Colloqui personali e incontri in base alle necessità
Politica	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo istituzionalizzato (tra cui consultazioni e audizioni) • Colloqui personali e incontri in base alle necessità
Assicuratori sociali e privati	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione istituzionalizzata con gli assicuratori sociali • Confronto regolare con l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA) e gli assicuratori privati • Progetti comuni e impegno condiviso • Colloqui personali e incontri in base alle necessità

La ricerca medica alla Suva

La ricerca medica alla Suva è volta a migliorare gli apprezzamenti medici e le successive cure. Nel 2023 sono stati completati quattro progetti di ricerca da noi promossi, uno dei quali riguardava tre comuni interventi chirurgici alle articolazioni a sella della spalla, del gomito e del pollice. Questo prevedeva un confronto tra le spese di cura legate a tali operazioni e i risultati ottenuti in termini di qualità della vita, limitazioni funzionali, capacità lavorativa, perdita di produttività e costi complessivi. Per la ricostruzione artroscopica della cuffia dei rotatori si è osservato ad esempio che l'operazione comporta un netto miglioramento della qualità di vita e della funzionalità della spalla. Ulteriori esempi di progetti conclusi sono consultabili alla pagina «Die Suva forscht» (in tedesco e francese).

Ricerca

Per svolgere in modo efficace il nostro mandato di prevenzione, assicurazione e riabilitazione, siamo tenuti ad accertare le questioni inerenti alla causalità e alla responsabilità. Anche la scelta e l'apprezzamento delle cure mediche rivestono un ruolo molto importante e devono fondarsi su basi scientifiche valide. Per colmare le lacune scientifiche che hanno un impatto sulla nostra attività, provvediamo a effettuare internamente, commissionare o promuovere ricerca medica applicata. A tal fine, è disponibile un Fondo per progetti di ricerca medica nonché uno per partenariati strategici di ricerca medica, che prevedono anche la collaborazione con il Politecnico Federale di Zurigo (ETH). L'assegnazione delle risorse provenienti dai fondi è regolamentata in modo chiaro in una direttiva e ci assicuriamo che non sussistano conflitti di interesse affidando la decisione a persone che ne sono esenti. La verifica di eventuali conflitti di interesse in sede di assegnazione di progetti di ricerca è documentata nel sistema di controllo interno. L'obiettivo primario delle nostre attività di ricerca è far sì che le persone infortunate e malate rice-

vano un apprezzamento medico basato su evidenze scientifiche e cure adeguate e ottimizzate sotto il profilo dei costi. Nell'anno in esame, grazie al sostegno della Suva, sono stati portati a termine quattro progetti di ricerca e a fine 2023 ne erano in corso altri 16.

Scambio di esperienze

Condividiamo il nostro know-how anche a livello internazionale, ad esempio con l'Associazione Internazionale della Sicurezza Sociale (AISS), in cui siamo attivi in diverse sezioni dedicate alla prevenzione. Il nostro impegno in seno all'Associazione è finalizzato allo scambio di esperienze e alla condivisione mirata di competenze in materia di prevenzione con altri Paesi. Nelle sezioni dell'AISS preposte alla sanità, alla sicurezza delle macchine e dei sistemi nonché alla chimica, la vicepresidenza è esercitata dalla Suva. Si tengono riunioni a cadenza regolare e nell'anno in esame abbiamo organizzato e svolto a Lucerna la riunione del comitato direttivo della sezione Chimica, dalla quale nel 2023 è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc sulla legge relativa alla dovuta diligenza nella catena di fornitura. Il nostro responsabile Gestione della sostenibilità fa parte del suddetto gruppo di lavoro. La nostra capodivisione Medicina del lavoro, in occasione del 23° Congresso mondiale sulla sicurezza e la salute al lavoro tenutosi nel novembre 2023, ha dato un importante input per incentivare il confronto su un palcoscenico internazionale e far progredire il tema.

Politica

In qualità di maggiore assicurazione contro gli infortuni in Svizzera nonché azienda di diritto pubblico investita di un mandato di legge, la Suva deve interfacciarsi con la politica, la società e l'economia. Grazie alla nostra competenza specialistica ed esperienza pluriennale in veste di assicurazione contro gli infortuni, gestore di due cliniche di riabilitazione e organo di esecuzione nel settore della sicurezza sul lavoro, vogliamo contribuire alle riflessioni e ai percorsi decisionali in ambito politico, rappresentando gli

interessi dei nostri clienti nel processo politico. In adempimento al nostro mandato di legge, partecipiamo pertanto a procedure di consultazione istituzionalizzate e, su invito, a consultazioni in seno a commissioni di esperti. La Suva non versa contributi a partiti né a singoli politici e sostiene il sistema di milizia in Svizzera consentendo al proprio personale di ricoprire una carica pubblica a livello nazionale, cantonale o comunale. D'intesa con il o la superiore, le collaboratrici e i collaboratori possono dedicare a tale carica pubblica fino a 15 giorni di lavoro all'anno.

Interconnessione digitale

In veste di membro fondatore dell'Associazione Swissdec, ci impegniamo a creare un ecosistema efficiente che consenta la standardizzazione della comunicazione machine-to-machine (M2M), a certificare gli standard nonché a garantire una trasmissione dei dati sicura e priva di discontinuità. Tale ecosistema comprende oltre 100 000 aziende svizzere, più di 100 produttori di software (produttori ERP) di sistemi di contabilità salariale e 131 destinatari dei dati affiliati, come casse di compensazione, amministrazioni delle contribuzioni e assicurazioni. Swissdec ritiene essenziale semplificare i processi digitali e punta quindi a sgravare le aziende dagli oneri amministrativi a cui sono soggette. In particolare, i processi elettronici Swissdec consentono alle aziende di trasmettere



«Nel 2023 con Swissdec siamo riusciti a semplificare per le aziende, dal punto di vista amministrativo, l'attuazione dell'accordo con l'Italia sui lavoratori frontalieri. Svolgiamo un importante lavoro dietro le quinte e ne andiamo fieri.»

Thomas Bächler
Caposettore Logistica premi Suva
Direttore Swissdec

le notifiche dei salari con un semplice clic a tutti i destinatari, senza discontinuità, nel rispetto della protezione dei dati e in tutta sicurezza. Il che riduce notevolmente gli oneri amministrativi sia per le aziende sia per i destinatari.

Obbligo di diligenza

Con il controprogetto all'iniziativa per imprese responsabili, il 1° gennaio 2022 è entrata in vigore la relativa Ordinanza sugli [obblighi di diligenza e trasparenza in relazione a minerali e metalli originari di zone di conflitto e al lavoro minorile \(ODiT\)](#). Poiché la Suva non impiega né minerali né metalli provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio, è soggetta esclusivamente all'obbligo di diligenza e a riferire in merito al lavoro minorile. Noi e le aziende da noi incaricate garantiamo di attenerci ai seguenti regolamenti per la prevenzione del lavoro minorile e accettiamo l'eventuale ricorso a strumenti di controllo¹² da parte della Suva:

- Convenzioni OIL n. 138 en. 182
- OIL-IOE¹³ Child Labour Guidance Tool for Business del 15 dicembre 2015

Conformemente alla guida dell'OCSE del 30 maggio 2018, confermiamo l'adempimento del dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile come pure dei Principi guida dell'ONU per l'economia e i diritti umani. Parallelamente abbiamo inserito quanto previsto dall'ODiT nelle nostre [Condizioni Generali \(CG\)](#) per l'acquisizione centralizzata di beni e servizi. Pertanto, in caso di esclusione delle nostre Condizioni Generali, abbiamo richiesto di sottoscrivere la conferma di conformità all'ODiT. Il 1° gennaio 2021 tutte le aziende fornitrici di materiali dell'unità acquirente centrale hanno ricevuto le CG da noi aggiornate o la conferma per la sottoscrizione entro il 1° gennaio 2023. Fanno eccezione unicamente i fornitori in fallimento, le ordinazioni una tantum e gli importi complessivi inferiori ai 5000 franchi. Dal 1° gennaio 2023 abbiamo provveduto a verificare che tutti i partner di acquisizione dell'u-

nità acquirente centrale avessero sottoscritto l'ODiT (CG o conferma) prima dell'acquisizione. Le nostre CG o la conferma del rispetto dell'ODiT sono vincolanti per ogni ordinazione. In linea di principio, tutte le nostre unità acquirenti, compresa quella centrale, sono tenute a garantire il rispetto dell'ODiT.

Criteri sociali

Oltre a considerare i doveri di diligenza, valutiamo i nostri fornitori anche in base a criteri sociali. Prendiamo in considerazione solo partner di acquisizione che attribuiscono grande importanza alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute dei loro dipendenti e che si attengono ai Principi guida dell'ONU per l'economia e i diritti umani nonché alla Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile. Nell'anno in esame abbiamo verificato che tutte le nuove aziende fornitrici si attennero ai suddetti obblighi di diligenza. Assumiamo inoltre la nostra responsabilità sociale prediligendo, in caso di rapporto qualità-prezzo comparabile, istituzioni di utilità pubblica come fornitori.

Controlli a campione esterni

Nell'esercizio in esame, la nostra unità acquirente centrale ha effettuato controlli a campione presso i fornitori di prodotti provenienti da Paesi in cui, secondo l'indice del Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia (UNICEF), sussiste un rischio di lavoro minorile più che modesto. Per l'esecuzione dei controlli a campione in loco, incarichiamo un'azienda partner specializzata che, mediante audit, valuta aspetti come i diritti umani o la possibilità di corruzione. In caso di mancato rispetto delle nostre disposizioni, interrompiamo la relazione commerciale con il fornitore. Se si riscontrano delle carenze, provvediamo a informare il partner di acquisizione, definiamo misure di miglioramento e disponiamo un ulteriore controllo in occasione di un incarico successivo. Nel 2023 abbiamo effettuato tre controlli a campione e tutti e tre i prodotti sono stati approvati.

Note a piè di pagina

- 1 L'obiettivo zero emissioni nette degli investimenti finanziari entro il 2050 comprende gli Scope da 1 a 3 per tutti gli investimenti. Secondo la Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030, l'obiettivo della Svizzera per il 2030 è ridurre del 50 per cento le emissioni di gas serra rispetto al 1990. Nel 2019 è già stata ottenuta una riduzione del 13 per cento. Rispetto all'anno di riferimento 2019 sarà pertanto necessaria un'ulteriore riduzione del 42 per cento entro il 2030.
- 2 Escluse le superfici edificate a uso proprio.
- 3 In base al Greenhouse Gas Protocol (protocollo GHG), le emissioni di gas serra degli investimenti finanziari sono classificate come emissioni indirette.
- 4 CO₂e sta per biossido di carbonio equivalente e illustra l'effetto di diversi gas serra, come ad es. il biossido di carbonio (CO₂), il metano, il protossido di azoto ecc., sull'atmosfera sotto forma di equivalente in CO₂.
- 5 Il calcolo si basa sulle emissioni di gas serra riferite dalle aziende o stimate dal nostro fornitore di dati ISS ESG e viene effettuato utilizzando i più recenti dati disponibili sulle emissioni, proiettati sull'intero portafoglio di azioni e obbligazioni societarie quotate in borsa. Nel calcolo vengono ora considerati anche gli strumenti finanziari derivati su azioni e obbligazioni societarie. Per i green bond vengono utilizzate le emissioni dirette riferite o stimate dei progetti finanziati in base ai dati S&P. Poiché i dati riferiti e stimati sono incompleti, le emissioni di gas serra riportate sono soggette a elementi di incertezza.
- 6 Variazione in valori assoluti delle emissioni degli Scope 1 e 2 delle aziende, ponderate in base alla quota di portafoglio.
- 7 L'impronta di gas serra degli investimenti finanziari della Suva viene calcolata dividendo le emissioni di gas serra degli Scope 1 e 2 degli investimenti finanziari della Suva per la somma delle quote detenute dalla Suva in tutte le aziende presenti nel suo portafoglio investimenti.
- 8 L'intensità dei gas serra si evince dalle emissioni di gas serra in valori assoluti degli Scope 1 e 2 di un'azienda in rapporto al fatturato, moltiplicate per la quota di capitale di quell'azienda detenuta dalla Suva, sommate a tutte le aziende appartenenti al nostro portafoglio di investimenti.
- 9 Ponderazione in base alla quota di portafoglio.
- 10 IEA, Phasing Out Unabated Coal, ottobre 2021.
- 11 Queste cifre si riferiscono ai dipendenti, comprese le cliniche di riabilitazione di Bellikon e Sion. Le affermazioni seguenti si riferiscono solo alle collaboratrici e ai collaboratori della sede principale e delle agenzie.
- 12 Secondo l'art. 10 cpv. 2 ODiT.
- 13 Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) – Organizzazione internazionale dei datori di lavoro (IOE).

Indice

Rendicontazione di sostenibilità GRI

Dichiarazione d'uso

La Suva ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 con riferimento agli standard GRI.

GRI 1 utilizzato

GRI 1: Principi di rendicontazione 2021

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-1 Dettagli sull'organizzazione	La Suva è un istituto autonomo di diritto pubblico dotato di personalità giuridica con sede a Lucerna. La Suva è presente sul territorio elvetico.
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	La Suva ha la sua sede principale a Lucerna ripartita in due sedi, sull'intero territorio elvetico dispone di 18 sedi aziendali (agenzie) e di due cliniche di riabilitazione a Bellikon e Sion. Tutte queste entità sono incluse sia nel Rapporto di gestione sia nel Rapporto di sostenibilità.
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	La rendicontazione di sostenibilità della Suva fa riferimento all'anno civile 2023 e il relativo rapporto, edito separatamente dal Rapporto di gestione, è stato pubblicato il 14 giugno 2024. La rendicontazione della Suva ha cadenza annuale. In caso di domande: medien@suva.ch (vedi Impressum).
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-4 Restatement delle informazioni	Si tratta del primo Rapporto di sostenibilità della Suva.
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-5 Assurance esterna	Il Rapporto di sostenibilità non è stato oggetto di assurance esterna.
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Capitolo Attività primaria: modello di business
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-7 Dipendenti	Capitolo Personale: introduzione
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-9 Struttura e composizione della governance	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-11 Presidente del massimo organo di governo	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Capitolo Strategia di sostenibilità: strategia climatica
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Capitolo Strategia di sostenibilità: strategia di sostenibilità
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il massimo organo direttivo della Suva revisiona e approva il Rapporto di sostenibilità.
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-15 Conflitti d'interesse	La gestione dei conflitti d'interesse è disciplinata nel Codice di condotta .
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-16 Comunicazione delle criticità	Capitolo Gestione aziendale: gestione dei reclami
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Prefazione

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-23 Impegni assunti tramite policy	Capitolo Società: obbligo di diligenza Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo Società: obbligo di diligenza
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Capitolo Gestione aziendale: gestione dei reclami
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Capitolo Gestione aziendale: compliance
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-28 Adesione ad associazioni	Capitolo Società: impegno sociale e politico
GRI 2: Informativa generale 2021	GRI 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Capitolo Società: comunicazione con i gruppi di interesse
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-1 Processo per determinare i temi materiali	Capitolo Strategia di sostenibilità: principio di materialità
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-2 Elenco di temi materiali	Capitolo Strategia di sostenibilità: principio di materialità
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo Gestione aziendale: approccio gestionale
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo Attività primaria: approccio gestionale
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo Ambiente: approccio gestionale
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo Personale: approccio gestionale
GRI 3: Temi materiali 2021	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Capitolo Società: approccio gestionale
GRI 201: Performance economiche 2016	GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Vedi Rapporto di gestione 2023 , pag. 10 e pag. 18
GRI 201: Performance economiche 2016	GRI 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Nessuna
GRI 205: Anticorruzione 2016	GRI 205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Capitolo Gestione aziendale: compliance
GRI 205: Anticorruzione 2016	GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Capitolo Gestione aziendale: Codice di condotta
GRI 205: Anticorruzione 2016	GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Capitolo Gestione aziendale: lotta alla corruzione
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	GRI 206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Capitolo Gestione aziendale: compliance
GRI 302: Energia 2016	GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 302: Energia 2016	GRI 302-4 Riduzione del consumo di energia	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 305: Emissioni 2016	GRI 305-5 Riduzione delle emissioni di GHG	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	GRI 308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Capitolo Ambiente: acquisto di beni e servizi
GRI 401: Occupazione 2016	GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	Capitolo Personale: figura 17
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	GRI 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Personale: tutela della salute
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	GRI 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Personale: tutela della salute

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	GRI 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Capitolo Personale: tutela della salute
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	GRI 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Il 100 per cento del personale (cliniche escluse) è coperto dal sistema di gestione della salute della Suva.
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Capitolo Personale: figura 18
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Capitolo Personale: pari opportunità
GRI 406: Non discriminazione 2016	GRI 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Capitolo Personale: tutela antidiscriminatoria
GRI 408: Lavoro minorile 2016	GRI 408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Capitolo Società: obbligo di diligenza
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Capitolo Società: obbligo di diligenza – criteri sociali
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	GRI 414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	Capitolo Società: obbligo di diligenza – criteri sociali
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Capitolo Gestione aziendale: compliance – protezione dei dati

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)/Ordinanza concernente la relazione sulle questioni climatiche

Dichiarazione d'uso

La Suva ha rendicontato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti TCFD per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 tenendo conto delle raccomandazioni 2017 della TCFD.

Informativa	Ubicazione
Strategia	Capitolo Strategia di sostenibilità: strategia climatica
Governance	Capitolo Gestione aziendale: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) – rischi climatici
Gestione dei rischi	Capitolo Gestione aziendale: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) – rischi climatici
Metriche e obiettivi	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico; Ambiente: gestione in ambito ambientale



Impressum

Suva

Comunicazione d'impresa
Casella postale, 6002 Lucerna
+41 41 419 56 26
medien@suva.ch

Corporate Sustainability

Christian Marfurt, Gestione della sostenibilità
Arabelle Frey, Comunicazione d'impresa

Consulenza sulla rendicontazione di sostenibilità

Polarstern, Soletta, Lucerna
Suco Sustainability Consulting, Soletta

Design e attuazione

Linkgroup AG, Zurigo

Download

Download del Rapporto di sostenibilità:
www.suva.ch/1281-23.i

Codice

1281-23.i

Data di pubblicazione

14 giugno 2024

suva

Sede principale

Suva
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna
Tel. 058 411 12 12
www.suva.ch