

**suva**

2024

Rapporto di sostenibilità



# Sommario

3	Prefazione
4	Strategia di sostenibilità
7	Gestione aziendale
15	Attività primaria
19	Ambiente
27	Personale
32	Società
38	Indice
43	Tabelle allegate
52	Impressum

# Prefazione

## Care lettrici, cari lettori,

per la Suva sostenibilità significa assumersi la propria responsabilità nei confronti delle persone e dell'ambiente. Con il nostro modello di business preveniamo malattie professionali e infortuni, oltre a promuovere il reinserimento nel mondo del lavoro delle persone colpite. In questo modo forniamo un importante contributo sociale ed economico e rafforziamo in modo duraturo la piazza produttiva svizzera. Allo stesso tempo, ci impegniamo per un'economia rispettosa del clima.

Nella seconda edizione del Rapporto di sostenibilità presentiamo i nostri progressi in maniera organizzata e comparabile. Come l'anno precedente, per la stesura del rapporto ci siamo attenuti a normative riconosciute, come gli standard GRI per la rendicontazione della sostenibilità e alle linee guida della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) per la rendicontazione sul clima. In questo modo garantiamo trasparenza e creiamo una base per le decisioni future. Nel 2024 abbiamo ridotto ulteriormente le nostre emissioni di gas serra (-16,5 per cento), che si sono attestate a un totale di 1 628 000 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente. Un contributo importante in questo senso è stato dato dal risanamento della sede aziendale di Zurigo, che ha previsto l'allacciamento alla rete di teleriscaldamento con il 100 per cento di energia rinnovabile del lago e il primo impianto fotovoltaico per

facciate del centro città. Circa il 99 per cento delle nostre emissioni proviene indirettamente da investimenti finanziari. Aumentando tuttavia gli investimenti in obbligazioni verdi, abbiamo risparmiato nell'anno in esame l'emissione di 222 000 tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalente.

A livello di gestione aziendale, la certificazione ISO 27001:2022 conferma l'elevato standard che adottiamo per trattare i dati sensibili. La sicurezza delle informazioni, in particolare la protezione dei dati relativi alla salute, ha per noi la massima priorità. Nel 2024 abbiamo inoltre approvato una nuova concezione della conduzione e aggiornato il nostro Regolamento del personale. A gennaio 2025 abbiamo introdotto condizioni di impiego uniformi per tutte

le collaboratrici e tutti i collaboratori dell'azienda, che ci permettono di rafforzare ulteriormente la nostra attrattiva come datore di lavoro.

Nonostante i numerosi progressi compiuti, non sono mancate le sfide. Nell'ambito dell'acquisizione di beni e servizi, ad esempio, non abbiamo ancora finalizzato il piano per la determinazione dei rischi legati alla sostenibilità. La trasparenza nella nostra rendicontazione porta alla luce non solo i successi raggiunti, ma anche il potenziale di miglioramento. Nelle pagine seguenti troverete maggiori informazioni sul nostro impegno in materia di sostenibilità e sull'assunzione delle nostre responsabilità.



Andreas Rickenbacher  
Presidente del Consiglio della Suva



Felix Weber  
Presidente della Direzione



# CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO

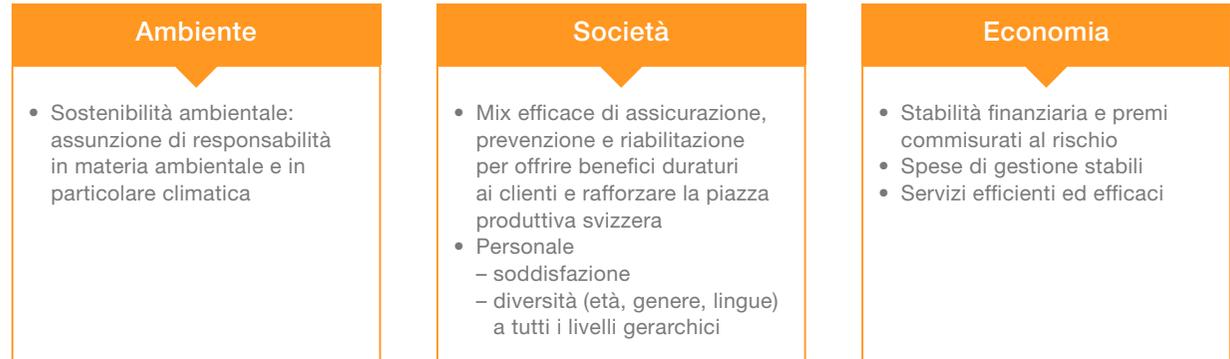
## Strategia di sostenibilità

La nostra strategia di sostenibilità si concentra su temi chiave, ovvero quelli che ci permettono di ottenere l'impatto maggiore.

# Strategia di sostenibilità

## Integrazione strategica della sostenibilità negli obiettivi aziendali

Figura 1



La sostenibilità costituisce il fulcro del nostro modello di business come assicurazione sociale. Il nostro concetto globale di sostenibilità si basa su tre ambiti fondamentali, ambiente, società ed economia, e definisce non solo il nostro modo di agire come assicuratore e datore di lavoro, ma influenza anche le nostre decisioni in materia di investimenti immobiliari diretti e finanziari.

### Strategia di sostenibilità

La sostenibilità è saldamente radicata nella nostra strategia aziendale e si riflette nei nostri obiettivi. È la bussola che ci guiderà negli anni a venire per attuare la nostra strategia «avance»-plus. Nella figura 1 gli obiettivi sono inseriti nei tre ambiti della sostenibilità: ambiente, società ed economia. Per convertirli in azioni concrete li abbiamo ulteriormente declinati nelle nostre strategie parziali. Per l'attività operativa e i settori finanze e immobili disponia-

mo inoltre di una strategia climatica dedicata, la cui attuazione rientra nella responsabilità dei rispettivi settori di attività. → Figura 1

Alla base del nostro operato sostenibile vi è ancora la [matrice della materialità](#) che aggiorneremo nel 2025 per continuare a focalizzarci sulle tematiche rilevanti per l'azienda. → Figura 2 (vedi pagina 6)

### Strategia climatica

La nostra strategia climatica formula gli obiettivi per l'intera Suva, sia per l'azienda sia per gli investimenti immobiliari diretti e finanziari. La strategia e gli obiettivi climatici sono stati approvati dal nostro massimo organo direttivo, il [Consiglio della Suva](#). La Direzione è responsabile dell'attuazione della strategia e informa regolarmente la Commissione del Consiglio della Suva sul suo stato di avanzamento. 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.

In tutti e tre i settori – azienda, investimenti immobiliari diretti e investimenti finanziari – la Suva ha definito negli ultimi anni obiettivi intermedi e un orizzonte temporale per il raggiungimento dell'obiettivo «zero emissioni nette»:

- 2018: impegno di azzerare entro il 2050 le emissioni nette complessive di gas serra dell'azienda;
- 2022: estensione dell'obiettivo di azzeramento delle emissioni nette di gas serra entro il 2050 a quelle indirette provenienti dagli investimenti finanziari;
- 2024: nuovo obiettivo di azzeramento delle emissioni nette provenienti dagli investimenti immobiliari diretti entro il 2040 anziché il 2050.

Per saperne di più: [capitolo 4, «Ambiente»](#)

### Principio di materialità

La nostra gestione della sostenibilità e il relativo rapporto seguono il principio di materialità degli standard GRI per la rendicontazione della sostenibilità. L'identificazione delle tematiche materiali seguendo il metodo GRI ci

### I nostri temi materiali

Figura 2



aiuta a concentrare in modo mirato le nostre risorse nei settori in cui possiamo raggiungere il maggior impatto ambientale, sociale ed economico.

Per individuare queste tematiche abbiamo condotto un sondaggio online con alcuni rappresentanti, scelti casualmente, dei nostri cinque gruppi di interesse: Consi-

glio della Suva, personale, clienti, Confederazione e società. Ne è risultata una matrice di materialità ampiamente condivisa, con tematiche importanti negli ambiti di intervento gestione aziendale, attività primaria, ambiente, personale e società. → Figura 2

Aggiorniamo la matrice ogni cinque anni, l'ultima volta è stato nel 2020. Nel 2025 valuteremo quindi l'importanza delle tematiche materiali e le adegueremo all'occorrenza.



# Gestione aziendale

La Suva è gestita secondo i principi di governance, compliance e gestione del rischio. In qualità di assicurazione sociale ha inoltre il compito di garantire l'efficienza economico-aziendale e la stabilità finanziaria.

## Approccio gestionale

Il nostro [↘ Codice di condotta](#) è il filo conduttore che guida il comportamento etico, la responsabilità sociale e la gestione accorta delle risorse ambientali. Tutto il personale ha familiarità con i principi del Codice e, grazie a corsi di formazione periodici, conosce le vigenti disposizioni di legge e regolamentari. Il nostro sistema di gestione della compliance sorveglia il rispetto delle prescrizioni di legge e degli atti normativi interni tramite una

pianificazione continua, controlli e reporting periodici. La nostra gestione dei rischi aziendali promuove una valutazione trasparente dei rischi e li identifica per poi provvedere alla loro riduzione con controlli efficaci nei processi aziendali. L'efficienza economico-aziendale e la stabilità finanziaria sono definite come obiettivi strategici nella balanced scorecard e dotate di parametri.

## Efficienza economico-aziendale

La Suva provvede al proprio finanziamento e non riceve sovvenzioni. In quanto azienda finanziariamente autonoma e senza scopo di lucro, poniamo al centro gli interessi dei nostri assicurati assegnando loro le eccedenze sotto forma di riduzione dei premi. In questo modo promuoviamo fra l'altro la piazza produttiva svizzera.

Questo impegno è strettamente connesso agli elevati requisiti in termini di efficienza ed efficacia, che riguardano ad esempio la nostra strategia delle superfici per gli immobili aziendali. Questo approccio è ancorato nella strategia della Suva e i risultati vengono costantemente misurati in base a indicatori interni di progetti comparabili secondo il Codice dei costi di costruzione. Ne è un

esempio l'efficace riduzione delle superfici nelle agenzie grazie all'attuazione mirata della strategia. Nella configurazione dei locali puntiamo sulla flessibilità: gli spazi vengono utilizzati in modi diversi riducendo così la superficie necessaria. Nell'anno in esame abbiamo ampiamente risanato l'agenzia di Zurigo ([vedi capitolo «Ambiente»](#)) e ridotto la superficie degli uffici del 18 per cento. Abbiamo inoltre ottimizzato gli spazi nelle sedi di Coira e Ziegelbrücke.

## 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 nei confronti degli assicurati costituendo [↘ accantonamenti e mezzi propri](#), tutelando così le generazioni future dagli oneri finanziari derivanti dagli infortuni occorsi in passato. Oltre ai premi, gli utili provenienti dal capitale accantonato 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 2024](#)

## Numero di reclami

Figura 3

	2023	2024	Variazione (in %)
Numero totale di reclami	7512	7134	- 5,0
Gestione dei casi e riabilitazione	5760	5175	- 10,2
GCP / Assicurazione	1237	1504	+ 21,6
Prevenzione	255	223	- 12,5
Assicurazione militare	215	232	+ 7,9

### Gestione dei reclami

I nostri clienti ci comunicano i loro riscontri critici attraverso diversi canali. Registriamo ogni singolo reclamo in un apposito tool di gestione, lo prendiamo sul serio e lo elaboriamo con solerzia. Oltre a ciò, analizziamo le categorie di reclamo di ordine superiore al fine di identificare il potenziale di miglioramento.

Nel 2024 abbiamo registrato 7134 reclami, cifra che corrisponde a un calo complessivo del 5 per cento rispetto al 2023. → Figura 3

Anche nel 2024 la maggior parte dei reclami, ossia il 73 per cento, riguarda il settore Gestione dei casi e riabilitazione, sebbene si sia osservata una flessione del

10,2 per cento sull'anno precedente. L'andamento dei reclami registrati non permette una chiara interpretazione.

Le denunce all'autorità di vigilanza e i reclami rivolti alla Direzione, al Consiglio della Suva e al Segretariato generale vengono evasi da quest'ultimo. Nel 2024 sono stati indirizzati alla Direzione, al presidente del Consiglio della Suva e al Segretariato generale 94 reclami complessivi, poi debitamente evasi. Rispetto all'anno precedente, il loro numero è aumentato del 4 per cento. È stata inoltre trattata una denuncia indirizzata all'autorità di vigilanza.

### Governance

Il Consiglio della Suva è il massimo organo direttivo della Suva e comprende 16 rappresentanti dei lavoratori,

### Organigramma del Consiglio della Suva (massimo organo direttivo)

Figura 4

Membri in totale	Rappresentanti dei datori di lavoro	Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori	Rappresentanti della Confederazione
40	16	16	8

### Commissione del Consiglio della Suva e commissioni

Figura 5

<b>Consiglio della Suva</b> Andreas Rickenbacher Presidente			
<b>Commissione del Consiglio della Suva</b> otto membri del Consiglio della Suva	<b>Commissione di controllo delle finanze</b> cinque membri del Consiglio della Suva	<b>Commissione di controllo degli immobili</b> cinque membri del Consiglio della Suva	<b>Commissione assicurazione militare</b> quattro membri del Consiglio della Suva

16 rappresentanti dei datori di lavoro e otto esponenti della Confederazione. La sua composizione paritetica permette di trovare soluzioni condivise ed efficaci. Il Consiglio federale nomina i membri per un mandato quadriennale. → Figura 4

La Commissione del Consiglio della Suva, formata da otto membri facenti parte del Consiglio della Suva, svolge i compiti di un consiglio di amministrazione ai sensi del diritto azionario. Sorveglia in particolare la gestione e

l'esercizio della Suva nonché la sua strategia. Dal 14 giugno 2024 il Consiglio della Suva e la Commissione del Consiglio della Suva sono presieduti da Andreas Rickenbacher, che non è un dirigente operativo all'interno dell'organizzazione. La Commissione di controllo delle finanze, la Commissione di controllo degli immobili e la Commissione assicurazione militare sostengono il Consiglio della Suva nelle rispettive sfere di competenza.

→ Figura 5

## Compliance

Il nostro sistema di gestione della compliance sorveglia e favorisce il rispetto di tutti i pertinenti atti normativi legali, regolatori e interni mediante una pianificazione e un reporting regolari nonché attraverso controlli e verifiche. L'osservanza delle disposizioni di compliance, in particolare di quelle relative alla protezione dei dati, viene costantemente monitorata. In caso di mancato rispetto vengono adottate le necessarie misure.

### Codice di condotta

Agire in modo responsabile, onesto e affidabile è un elemento centrale della nostra cultura aziendale. 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». Nel Codice di condotta promuoviamo 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, dalla primavera 2024, fa parte del web-based training (WBT) «Compliance», obbligatorio per tutto il personale della Suva. Ci aspettiamo

che anche i nostri partner d'affari si attengano ai principali contenuti del nostro Codice di condotta, accessibile al pubblico.

### 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 [Codice di condotta](#) su suva.ch al capitolo «Tangenti, corruzione, omaggi. Non ci lasciamo corrompere e non corrompiamo». Essi sono definiti anche nei nostri atti normativi interni relativi a rapporto di lavoro, lealtà nella gestione patrimoniale o compravendita di titoli su base privata. Entro il secondo trimestre 2025 verrà inoltre rivisto il regolamento interno «Conflitti di interessi», che si occupa in particolare del tema della corruzione, compresa la gestione dei regali e degli onorari. I dipendenti vengono sensibilizzati sul tema della corruzione anche mediante il WBT obbligatorio «Compliance» e invitati a contattare il Servizio di segnalazione se sospettano un caso di corruzione. Con l'ausilio del sistema di controllo interno vengono inoltre gestiti tutti i rischi associati alla compliance, in particolare quelli legati alla corruzione. Nell'anno in rassegna e nei due anni precedenti non vi sono stati episodi di corruzione confermati.

### Atti fraudolenti

Da fine 2021 a inizio 2022, nell'ambito del fraud risk assessment realizzato con uno specialista esterno, diverse divisioni e vari processi (ad es. processo di acquisizione, riconoscimento e segnalazione di conflitti di interessi, payroll) sono stati valutati in base al rischio. Da questa valutazione sono state ricavate misure migliorative. Per sensibilizzare il personale, ad esempio, i processi interessati sono stati integrati nel WBT obbligatorio «Compliance», che è stato introdotto nell'anno in esame. Ricorrendo al sistema di controllo interno vengono altresì gestiti i rischi associati alla compliance, in particolare quelli legati agli atti fraudolenti, anche tenendo conto delle misure migliorative derivanti dal fraud risk assessment.

### Servizio di segnalazione

Il Servizio compliance gestisce un Servizio di segnalazione a cui il personale può rivolgersi se viene a conoscenza di potenziali irregolarità. Mediante vari strumenti (WBT «Compliance», promemoria interno, news su Intranet), al personale viene regolarmente ricordata la presenza di questo servizio. Nel periodo in esame ci si è rivolti al Servizio di segnalazione soprattutto per notificare potenziali 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 fornito raccomandazioni sui passi da compiere. Questi sono poi stati avviati dai competenti ruoli interni. Da gennaio 2025 le potenziali irregolarità vengono segnalate utilizzando un sistema elettronico.

### **Protezione dei dati**

Gestire in modo responsabile e legalmente corretto i dati personali è per noi fondamentale. Il Servizio protezione dei dati consiglia la Suva e i suoi dipendenti su tutte le questioni inerenti alla protezione dei dati. Nell'anno in rassegna la consulenza interna ha riguardato soprattutto l'impiego di vari prodotti cloud e, in misura crescente, anche l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale. Inoltre, numerosi progetti sono stati supervisionati per garantire il rispetto delle norme sulla protezione dei dati. La revisione della Legge sulla protezione dei dati continua a influire sulla configurazione dei processi, che deve essere conforme alla legge, e sull'esame dei contratti il cui contenuto concerne la protezione dei dati. Per sensibilizzare il personale della Suva, il Servizio protezione dei dati ha svolto varie formazioni, a cui si è aggiunto l'esame di potenziali violazioni (data breach). Nell'anno in esame e nei due anni precedenti non si sono verificate violazioni

significative in questo campo e non è stato necessario effettuare segnalazioni all'incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT). Una segnalazione di questo tipo è richiesta dalla legge se un data breach comporta un rischio elevato per la personalità o i diritti fondamentali della persona interessata (art. 24 cpv. 1 LPD).

### **Gestione del rischio**

La nostra gestione del rischio aziendale è integrata negli attuali processi direttivi. Promuove una valutazione su misura dei rischi e si occupa di quelli 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 il sistema di controllo interno e la gestione del rischio. Insieme alla Direzione, la Commissione viene informata almeno due volte all'anno dal Settore risk management, mediante un apposito reporting, sull'attuale scenario di rischio. I risk owner definiti identificano, valutano e monitorano i rispettivi rischi a cadenza periodica. Il sistema di controllo interno è parte integrante della nostra gestione del rischio aziendale e, attraverso una sorveglianza efficace, riduce i principali rischi nei processi aziendali.

In aggiunta verifichiamo e miglioriamo costantemente l'efficacia delle misure di sicurezza nonché la capacità di affrontare le emergenze e le crisi.

### **Sicurezza delle informazioni**

I compiti della Suva sono molteplici e 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 tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, in particolare con un web-based training obbligatorio dedicato anche alla gestione delle informazioni e degli strumenti IT. Inoltre, sostiene le unità organizzative riguardo a progetti e fornisce consulenza in caso di domande inerenti alla sicurezza delle informazioni. Contestualmente collabora da vicino con il Servizio protezione dei dati e il Servizio sicurezza informatica.

Con un sistema di gestione governiamo e controlliamo costantemente la sicurezza delle informazioni. Nel 2024 abbiamo ottenuto la certificazione in base ai requisiti della norma ISO/IEC 27001:2022 sulla sicurezza delle informazioni.

## Valutazione dei rischi climatici

### Rischi climatici

Nell'ambito della nostra strategia climatica integriamo i rischi climatici nel processo di gestione del rischio e li monitoriamo a ciclo continuo. La loro valutazione ha luogo annualmente e in conformità alle raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). La valutazione dei rischi climatici viene documentata nel processo di gestione del rischio aziendale e confluisce nella gestione del rischio della Suva. Sottoponiamo la valutazione dei rischi climatici alla Direzione e agli organi di vigilanza della Suva nel quadro della rendicontazione sulla sostenibilità.

### Rischi climatici legati all'attività assicurativa

In quanto assicurazione infortuni operante in Svizzera, nella nostra attività primaria siamo esposti ai rischi climatici solo in misura limitata. Sia per l'attività di assicurazione contro gli infortuni sia per la nostra attività azienda-

le diretta riteniamo che i rischi di transizione e fisici siano irrilevanti. 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
- l'incremento degli infortuni legato alla maggiore frequenza di eventi atmosferici avversi.

Questi sviluppi si manifestano tuttavia in modo graduale e se dovessero concretizzarsi verrebbero contemplati nel nostro 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.

### Rischi climatici legati agli immobili

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 ubicati

in zone particolarmente esposte a pericoli. I rischi conosciuti vengono controllati tramite misure architettoniche e monitoraggio. 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, l'ottimizzazione del fabbisogno di calore e di freddo e i piani di rinverdimento. Nella pianificazione confluiscono inoltre le mutate esigenze dei locatari. Con i citati provvedimenti facciamo in modo che i nostri investimenti immobiliari non subiscano una considerevole perdita di valore nonostante il cambiamento climatico.

### Rischi climatici legati agli investimenti di capitale

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, determinando «vincitori e vinti del cambiamento climatico». Per questa ragione la

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

Figura 6

A breve termine 1–5 anni	A medio termine 5–10 anni	A lungo termine >10 anni
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rischi regolatori (p. es. aumento dei prezzi del CO<sub>2</sub>)</li> <li>- Rischi reputazionali</li> <li>± Vincitori e vinti del cambiamento climatico</li> <li>+ Fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aumento dei danni dovuti a rischi climatici fisici acuti</li> <li>± Vincitori e vinti del cambiamento climatico</li> <li>+ Elevato fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forte aumento potenziale dei danni dovuti a rischi climatici cronici</li> <li>+ Elevato fabbisogno di capitale per il finanziamento della transizione</li> </ul>

\* Le opportunità hanno il segno +, i rischi il segno - e la presenza contemporanea di opportunità e rischi il segno ±

valutazione e i rischi delle aziende e degli emittenti subisce una modifica, circostanza che a sua volta incide sul valore del nostro portafoglio di investimento. A fine 2024 i nostri investimenti di capitale ammontavano a 57,9 miliardi di franchi. In base ai rischi e alle opportunità associati al clima elencati dalla TCFD<sup>1</sup> e alle analisi del Network for Greening the Financial System (NGFS) delle banche centrali e autorità di vigilanza<sup>2</sup>, abbiamo identificato potenziali rischi e opportunità legati al clima e li abbiamo riportati nella figura su questa pagina. Abbiamo effettuato una distinzione fra rischi e opportunità a breve e medio termine sulla scorta della strategia di investimento, che presenta un ciclo di pianificazione quinquennale.

→ Figura 6

**Modelli e scenari impiegati**

Per calcolare il potenziale impatto dei rischi climatici identificati sui nostri investimenti finanziari utilizziamo gli

scenari climatici dell'NGFS. Questi modelli riflettono i rischi climatici su base macroeconomica e li presentano sotto forma di rischi di mercato (rischio di tasso di interesse, rischio legato al mercato azionario). I risultati possono 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 prevedere, abbiamo utilizzato cinque diversi scenari climatici dell'NGFS<sup>3</sup> per analizzare le possibili ripercussioni sugli investimenti finanziari.

**Risultati della valutazione dei rischi climatici legati agli investimenti finanziari**

Come emerge dall'analisi, in tutti i cinque scenari osservati i rischi climatici contemplati dagli investimenti finanziari si situano all'interno dei rischi di mercato attesi per gli investimenti finanziari. Presumiamo inoltre che i rischi

climatici attesi a breve termine siano già ampiamente contenuti nelle attuali valutazioni dei valori patrimoniali. Attualmente riteniamo che i potenziali rischi climatici non ancora inclusi nei prezzi di mercato degli investimenti finanziari non siano significativi. Considerato l'attuale scenario economico e politico, 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 dalla nostra strategia climatica per arrivare ad azzerare le emissioni di gas serra entro il 2050.



# COMPETENZA E SIMPATIA

Attività primaria

Rafforziamo la sicurezza sociale in Svizzera grazie al nostro modello, unico nel suo genere, che coniuga assicurazione, prevenzione, riabilitazione e reinserimento professionale.

# Attività primaria

Abbiamo una visione chiara: rendere sicuri il lavoro e il tempo libero. Il nostro obiettivo è prevenire le malattie professionali e gli infortuni, oltre a ridurre le conseguenze negative. Vista l'importante funzione da noi svolta nel sistema di sicurezza sociale svizzero, agiamo all'insegna della responsabilità e siamo consapevoli del nostro essere in prima linea, chiamati a dare il buon esempio.

## Approccio gestionale

Rendiamo più sicuri il lavoro e il tempo libero e, in caso di malattia professionale o infortunio, favoriamo il reinserimento nel mondo del lavoro delle persone colpite e le tuteliamo dalle conseguenze finanziarie di tali eventi. Il nostro modello di business coniuga assicurazione, prevenzione, riabilitazione e reinserimento professionale per offrire il miglior beneficio possibile ai nostri clienti. In que-

sto contesto l'innovazione e la digitalizzazione rivestono un ruolo centrale; tant'è che quest'ultima è integrata a livello strategico sia negli obiettivi dell'azienda che dei singoli dipartimenti. Il successo della nostra strategia digitale 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 tre pilastri:

- Più che un'assicurazione: oltre a fornire copertura assicurativa, la nostra attività si estende alla prevenzione, alla riabilitazione e al reinserimento professionale.
- Autonomia finanziaria: in qualità di azienda senza scopo di lucro, poniamo al centro del nostro operato l'interesse delle imprese e delle persone assicurate. Per questo restituiamo le nostre eccedenze sotto forma di riduzione di premi.
- Partenariato sociale: siamo gestiti dalle parti sociali. I rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione siedono infatti nel Consiglio della Suva. Questa composizione paritetica permette di trovare soluzioni condivise.

## ↳ Chi siamo

Il nostro modello unico, composto da prevenzione, assicurazione, riabilitazione e reinserimento, crea un vero e proprio valore aggiunto e ci permette di adempiere in modo efficace alla nostra missione nonché di apportare un importante contributo alla sicurezza sociale del Paese.

## Prevenzione

Attraverso attività mirate di prevenzione riduciamo gli infortuni sul lavoro e nel tempo libero nonché le malattie professionali. In questo modo riusciamo a mantenere bassi i costi e, di conseguenza, i premi assicurativi per le

aziende. Un vantaggio del nostro modello è il fatto che le conoscenze acquisite tramite le dinamiche concrete degli infortuni trovano applicazione diretta nell'attività di prevenzione. Ogniqualvolta 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. Per prevenire eventi simili creiamo regole vincolanti, applicabili ai singoli settori, chiamate [regole vitali](#) e disponibili sul 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](#) [moduli di prevenzione e servizi online](#), che hanno lo scopo di sensibilizzare il personale in merito ai possibili pericoli e incentivare un comportamento responsabile verso se stessi e gli altri.

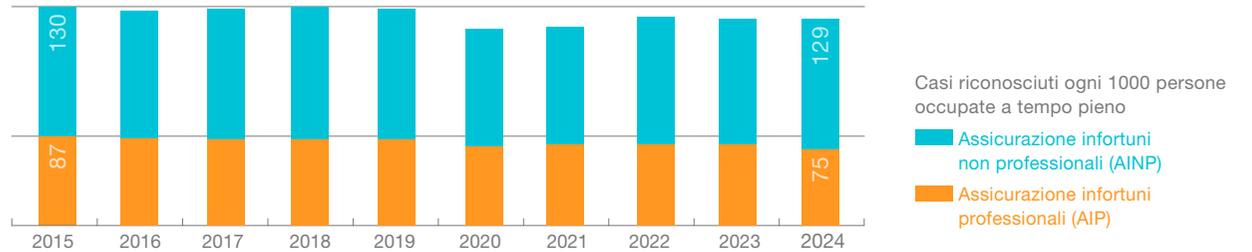
## Programma di prevenzione 2020+

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 ecc.)
- malattie professionali (protezione dai raggi UV e della pelle, sostanze CMR, sovraccarico biomeccanico ecc.)
- amianto e altre sostanze nocive nei lavori di ristrutturazione e smantellamento
- Tirocinio in sicurezza
- disturbi lavoro-correlati (ricerca di base)
- infortuni non professionali (sport sulla neve, bicicletta, calcio, casa e giardino)
- cultura della prevenzione e Charta della sicurezza.

## Andamento del tasso infortunistico

Figura 7



Ulteriori informazioni sui nostri servizi di prevenzione sono contenute nel [Rapporto di gestione 2024](#) 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, compresi i controlli svolti presso le aziende. L'efficacia dei singoli punti chiave delle nostre attività di prevenzione viene misurata regolarmente tramite una procedura standardizzata che prende il nome di [metodo RANAS](#). Oltre all'andamento delle malattie professionali e degli infortuni ci focalizziamo anche e soprattutto sulla valutazione di un cambiamento duraturo a livello di consapevolezza e comportamento dei gruppi target. Affinché si instaurino determinati cambiamenti deve passare un certo lasso di tempo, pertanto la misurazione si tiene ogni tre anni. I primi risultati saranno, quindi, disponibili nel 2026.

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 arco di tempo, nell'assicurazione infortuni non professionali (AINP) il valore è praticamente rimasto invariato (-1 per cento). → Figura 7

### 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 le malattie professionali e gli infortuni dal proprio datore di lavoro, vedi: [Assicurazione contro gli infortuni](#). Offriamo 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, a tutto vantaggio della soddisfazione dei clienti. In questo modo rafforziamo la piazza produttiva svizzera.

## Reinserimento

Figura 8

Indicatore	2024	Variazione rispetto al 2023
Infortuni e malattie professionali notificati	494 783	+ 0,2 %
Percentuale di persone reinserite al lavoro	≈ 90 %	0,0 %
Casi seguiti dal case management	3000	0,0 %

### Riabilitazione e reinserimento

Il reinserimento professionale delle persone colpite da malattia professionale o infortunio rappresenta un pilastro portante della Suva. Non ci limitiamo a pagare le spese di cura ma, grazie alla nostra gestione globale dei casi, siamo in grado di offrire sostegno dal momento della notifica di infortunio o malattia professionale fino al reinserimento o, eventualmente, all'assegnazione di una rendita. Il tutto per garantire alle persone maggiori possibilità di tornare rapidamente alla loro quotidianità e al lavoro. Con i nostri medici, i case manager e le due cliniche di riabilitazione di Bellikon e Sion assistiamo in modo ottimale le persone colpite da malattia professionale o infortuni. Inoltre, sosteniamo queste ultime e i rispettivi datori di lavoro nel reinserimento professionale con misure mirate, come incentivi o aiuti finanziari per la creazione di mansioni alternative poco affaticanti.

Nel 2024 le aziende assicurate alla Suva hanno notificato circa 500 000 casi, tra malattie professionali e infortuni (2023: 493 636). Il 90 per cento circa delle persone colpite ha potuto riprendere la propria attività originaria, mentre circa 3000 persone con gravi postumi, lunghe assenze dal lavoro o prospettive professionali incerte sono state seguite dal case management. → Figura 8

### Trasformazione digitale nella gestione dei casi

Impieghiamo le possibilità offerte dalla digitalizzazione per garantire alle nostre assicurate e ai nostri assicurati il massimo vantaggio e aumentare l'efficienza dell'assistenza ai clienti. Nell'esercizio in esame abbiamo verificato e processato automaticamente quasi 240 000 casi bagatella sulle circa 500 000 notifiche di infortunio ricevute. Dei circa 260 000 casi con incapacità al lavoro, il 54 per cento circa è stato riconosciuto dal sistema come infortunio ai sensi della LAINF. Con questi dati abbiamo superato chiaramente l'obiettivo iniziale di una gestione dei casi automatizzata pari al 14 per cento.

In questo modo disponiamo di maggiori risorse per assistere le persone che hanno subito gravi conseguenze in seguito a un infortunio o a una malattia professionale. [↘ Il processo di gestione dei casi digitalizzato è efficace](#)

Con il portale clienti mySuva offriamo alle aziende assicurate una piattaforma chiara e intuitiva su cui poter scambiare informazioni in modo veloce e individuale.

[↘ Rapporto di gestione 2024, capitolo Clienti e partner](#)



# LUNGIMIRANZA ED EFFICIENZA

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

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. Tali obiettivi e misure si applicano tanto all'azienda quanto ai suoi investimenti immobiliari diretti e finanziari.

## Approccio gestionale

Per identificare le nostre maggiori leve a livello ambientale e climatico e prendere le opportune decisioni, redigiamo 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 aumentare l'efficienza energetica e 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. Anche nelle decisioni che riguardano gli investimenti immobiliari diretti e finanziari teniamo conto della sostenibilità, che abbiamo infatti inserito nel nostro regolamento e nei nostri processi di investimento. Puntiamo a ridurre il nostro impatto ambientale anche quando acquistiamo beni e servizi. Per questo motivo abbiamo rielaborato la direttiva e le sue disposizioni sugli acquisti sostenibili.

## Gestione in ambito ambientale

Per la stesura del bilancio ambientale raccogliamo ogni anno i dati<sup>4</sup> di tutte le nostre 21 sedi aziendali, comprese le cliniche di riabilitazione di Bellikon e Sion, per poi raggrupparli 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 impe-

gnati 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 investimenti rispettosi dell'ambiente in linea con l'Accordo di Parigi sul clima. Per il periodo dal 2020 al 2030 abbiamo definito obiettivi energetici concreti:

- 100 per cento dell'elettricità derivante da fonti rinnovabili entro il 2026
- aumento dell'efficienza energetica del 15 per cento entro il 2030 (rispetto all'anno di riferimento 2018/2019)
- 40 per cento di fonti rinnovabili per energie termiche e carburanti entro il 2026 e il 56 per cento entro 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](#) e nei seguenti paragrafi.

## Consumo di energia finale

Nell'anno in esame abbiamo adottato misure per ottimizzare ulteriormente l'efficienza energetica delle nostre sedi aziendali: in due sedi abbiamo sostituito gli impianti di ventilazione e installato lampade a LED, in una delle due abbiamo sostituito le pompe di calore, mentre nell'altra abbiamo migliorato il sistema di raffreddamento. Ad aprile 2024, dopo un completo risanamento dell'edificio, abbiamo traslocato nei nuovi spazi di lavoro della sede di Zurigo. L'immobile è stato allacciato alla rete di teleriscaldamento con calore rinnovabile proveniente dall'acqua del lago. È il primo edificio del centro di Zurigo a essere dotato di un impianto fotovoltaico per facciata con una potenza installata di 133 kilowatt di picco (kWp).

### Consumo di energia finale

Figura 9



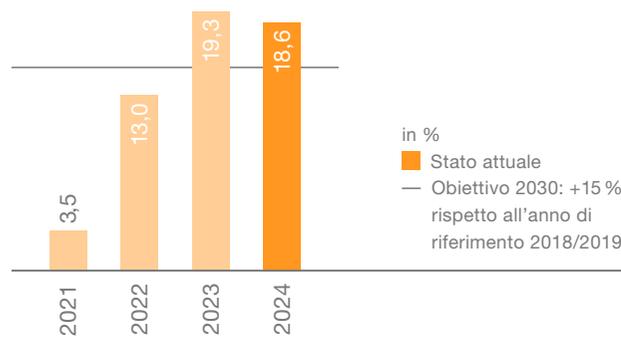
Nell'esercizio in esame il consumo finale di energia<sup>5</sup> (energie termiche, elettricità e carburanti) della sede principale, delle agenzie e delle cliniche di riabilitazione si è attestato a 29,8 GWh. Rispetto al 2023 il consumo di energia finale è aumentato dell'1,0 per cento. → Figura 9

### Efficienza energetica

Nell'anno in rassegna l'efficienza energetica<sup>6</sup> ha subito un leggero calo attestandosi al 18,6 per cento. Il motivo è da ricercare, da un lato, nell'aumento del consumo di energia termica ed elettrica pari all'1,1 per cento in tutte le sedi e, dall'altro, nella riduzione del 3,7 per cento del numero di giorni di cura presso le nostre cliniche. Ciononostante, siamo riusciti a centrare l'obiettivo prefissatoci

### Efficienza energetica

Figura 10



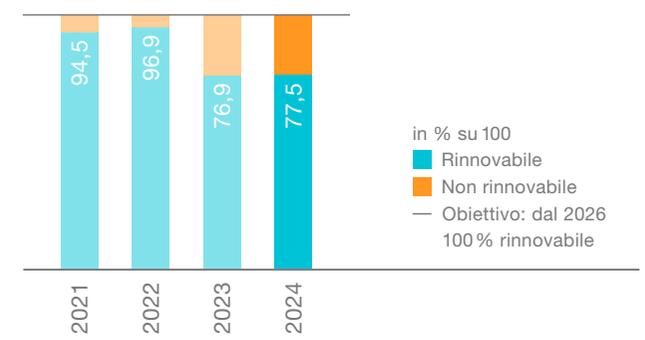
di aumentare del 15 per cento entro il 2030 l'efficienza energetica rispetto all'anno di riferimento 2018/2019 sin dall'anno 2023. Come parametri di riferimento per il calcolo dell'efficienza utilizziamo gli equivalenti a tempo pieno (FTE) per la sede principale e le agenzie, e il numero di giorni di cura per le due cliniche. → Figura 10

### Energie rinnovabili

Nell'anno in esame, la quota di energia elettrica consumata prodotta da fonti rinnovabili è rimasta pressoché invariata e si attesta al 77,5 per cento. La Suva produce energia fotovoltaica propria in tre agenzie (a Basilea, Zurigo e Wetzikon), nella sede principale Rösslimatt a Lucerna e nella clinica di riabilitazione di Sion. Nel 2024 gli im-

### Elettricità rinnovabile e non rinnovabile

Figura 11

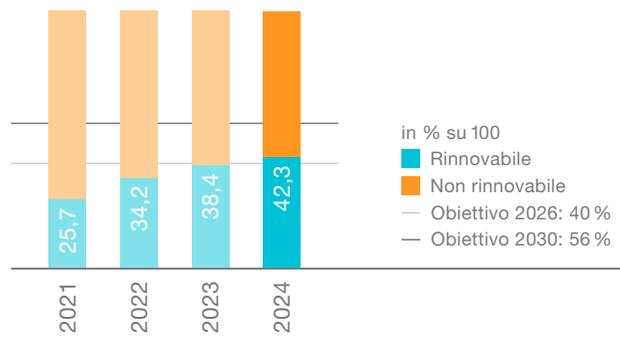


pianti fotovoltaici hanno generato complessivamente 213,6 MWh per consumo proprio. → Figura 11

Nell'anno in rassegna la quota di energie rinnovabili nel comparto delle energie termiche e dei carburanti è aumentata di 3,9 punti percentuali e ora si attesta al 42,3 per cento. L'aumento è dovuto al diverso metodo di produzione del calore: diminuzione del 7,9 per cento grazie ai combustibili e concomitante aumento del 16,8 per cento grazie alle pompe di calore. Abbiamo pertanto già raggiunto l'obiettivo intermedio di portare la quota di energie rinnovabili al 40 per cento entro il 2026 per le energie termiche e i carburanti. → Figura 12

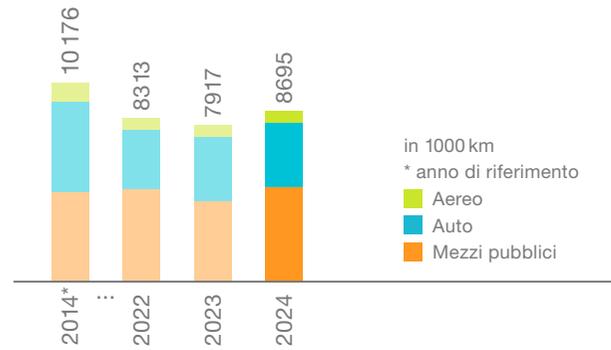
### Energie termiche e carburanti

Figura 12



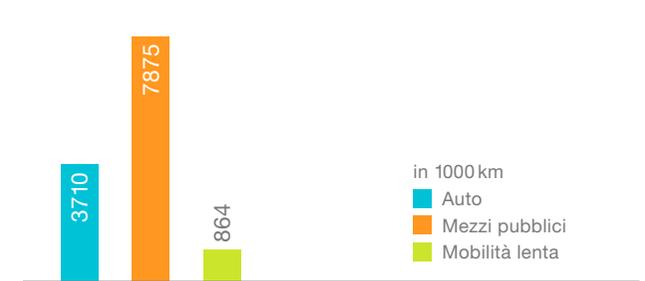
### Spostamenti per lavoro

Figura 13



### Pendolarismo

Figura 14



#### Pendolarismo e spostamenti per lavoro

Nell'anno in esame gli spostamenti per lavoro sono aumentati complessivamente del 9,8 per cento rispetto all'anno precedente. I fattori trainanti di tale aumento sono stati i viaggi con i mezzi pubblici (17,1 per cento) e in aereo (6,4 per cento), mentre quelli in automobile sono rimasti pressoché invariati (1,2 per cento). Rispetto invece all'anno di riferimento, gli spostamenti per lavoro sono diminuiti complessivamente del 14,6 per cento. Entro il 2030 le emissioni di gas serra derivanti dai viaggi di lavoro dovranno essere ridotte del 10 per cento (-884t CO<sub>2</sub>e) rispetto alle 8835t di CO<sub>2</sub>e del 2014. Grazie alla mobilità elettrica e a una maggiore digitalizzazione riusciremo a centrare l'obiettivo, che nel 2024 è già stato raggiunto

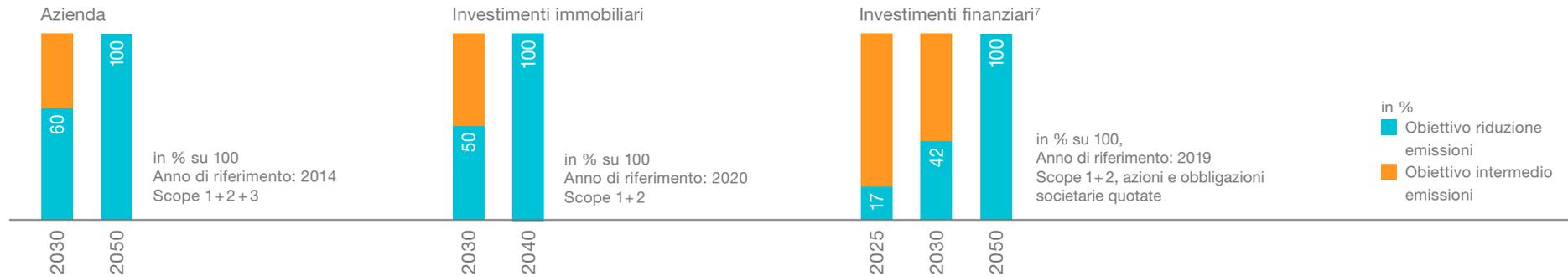
per il 64 per cento (-568t di CO<sub>2</sub>e). Maggiori informazioni sulle nostre emissioni di gas serra nel paragrafo «Gestione in ambito climatico». → Figura 13

Fino alla fine dell'anno in esame erano in servizio cinque auto elettriche, un camion a biogas e un'automobile a biogas, ovvero il 20 per cento dell'intero parco veicoli della Suva. Entro il 2030 puntiamo a sostituire il 100 per cento dei veicoli della Suva con veicoli elettrici. Finora la Divisione immobili e le cliniche hanno installato stazioni per la ricarica di auto elettriche in 15 sedi aziendali. All'occorrenza anche altre sedi saranno munite della stessa infrastruttura.

Nell'ambito della mobilità, oltre agli spostamenti per lavoro, abbiamo iniziato a misurare anche i dati relativi al pendolarismo. A dicembre 2024 abbiamo condotto un sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori della sede principale e delle agenzie (cliniche escluse), a cui ha partecipato il 67 per cento del personale. Un così elevato tasso di risposta ci ha consentito di fare una proiezione dei risultati sull'intero organico. Il personale della Suva percorre in totale 12 449 000 km all'anno per recarsi al lavoro in auto, con i mezzi pubblici o con la mobilità lenta (bicicletta o a piedi). Questo dato tiene già conto della quota di telelavoro. In futuro integreremo le emissioni prodotte dal pendolarismo nel nostro bilancio sui gas serra. → Figura 14

**Emissioni di gas serra: obiettivi nei tre ambiti**

Figura 15



**Emissioni di gas serra nei tre ambiti**

Figura 16

Ambito	Emissioni dirette (Scope 1)		Emissioni indirette derivanti dal consumo energetico (Scope 2)		Tutti le altre emissioni indirette (Scope 3)		Totale	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Azienda	1,8	1,5	0,5	0,5	2,5	2,5	4,8	4,5
Investimenti immobiliari diretti <sup>8</sup>	7,6	7,5	2,1	2,5	-	-	9,8	10,0
Investimenti finanziari (azioni e obbligazioni societarie quotate) <sup>9</sup>	-	-	-	-	1935,4	1613,9	1935,4	1613,9
<b>Totale</b>	<b>9,4</b>	<b>9,0</b>	<b>2,6</b>	<b>3,0</b>	<b>1937,9</b>	<b>1616,4</b>	<b>1949,9</b>	<b>1628,4</b>

in mgl. di tonnellate di CO<sub>2</sub>e (equivalente)<sup>10</sup>

**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 e gli investimenti finanziari.

Per quanto riguarda gli investimenti immobiliari diretti, invece, la nuova strategia di investimento per il periodo 2024–2028 persegue l'obiettivo dell'azzeramento delle emissioni nette di gas serra già entro il 2040. Come traguardo intermedio ci siamo imposti di ridurre entro il 2030 le emissioni dirette e indirette derivanti dal consumo energetico del 50 per cento rispetto all'anno di riferimento 2020. → Figura 15

**Emissioni di gas serra 2024**

Nel 2024 le nostre emissioni di gas serra ammontano a 1 628 400 tonnellate di CO<sub>2</sub>e ovvero 322 000 tonnellate di CO<sub>2</sub>e 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 pluriennale dei lavori edili.

La maggior parte delle emissioni di gas serra della Suva proviene tuttavia 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.

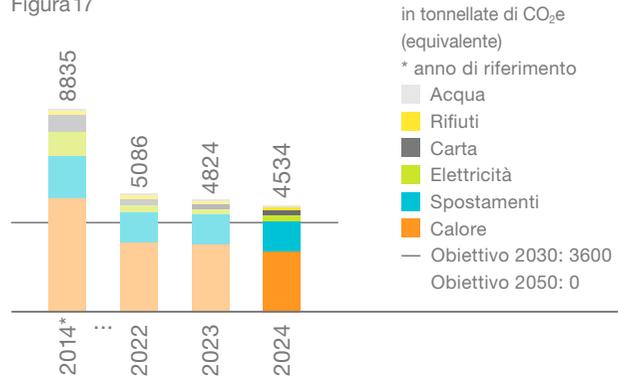
→ Figura 16

**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 per tutte le sedi le seguenti categorie:

### Emissioni di gas serra dell'azienda (secondo il protocollo GHG)

Figura 17



- 3.1. Beni e servizi acquistati (in parte)
- 3.3. Attività legate ai combustibili e all'energia (in toto)
- 3.5. Rifiuti prodotti in azienda (in toto)
- 3.6. Viaggi di lavoro (in toto)
- 3.8. Immobilizzazioni materiali prese in locazione o in leasing (in parte)

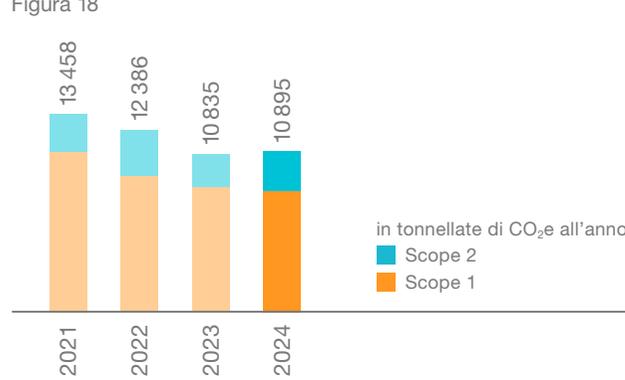
Il nostro inventario dei gas serra del 2024 mostra una netta diminuzione delle emissioni, complessivamente del 6 per cento rispetto al 2023. Rispetto all'anno di riferimento 2014 abbiamo emesso complessivamente il 48,7 per cento in meno di gas serra. Solo le emissioni di gas serra legate al consumo di energia elettrica e agli spostamenti per lavoro sono aumentate rispettivamente del 6 e 4 per cento, in seguito a un maggior consumo di elettricità per la produzione di calore e all'aumento generale della mobilità.

→ Figura 17

Nel 2024 le nostre emissioni di gas serra hanno seguito la traiettoria di riduzione definitiva; siamo dunque sulla strada giusta per raggiungere entro il 2030 il nostro obiet-

### Emissioni assolute di gas serra da investimenti immobiliari diretti (secondo la REIDA)

Figura 18



tivo intermedio. Anche nel 2024 il consumo di calore e gli spostamenti per lavoro hanno rappresentato le principali cause dirette di emissioni di gas serra dell'azienda.

#### Investimenti immobiliari diretti

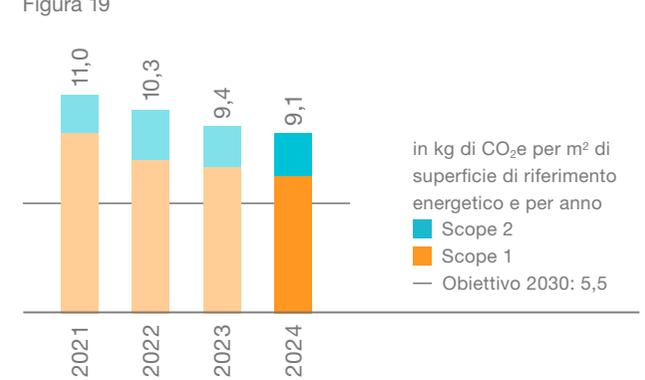
La nuova strategia per gli investimenti immobiliari diretti, in vigore a partire dall'anno in esame, tiene conto dei tre ambiti – ambiente, società ed economia – e si pone come ambizioso obiettivo l'azzeramento delle emissioni nette di gas serra entro il 2040. Nel 2024 la Suva ha aderito per la prima volta all'organizzazione REIDA (Real Estate Investment Data Association), di cui ha adottato il metodo per rendere conto delle proprie emissioni. Essendo compatibile con il protocollo internazionale GHG, tale metodo consente di effettuare preziosi confronti di benchmark con altri portafogli immobiliari svizzeri.

#### Raggiungimento degli obiettivi 2024

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

### Intensità dei gas serra da investimenti immobiliari diretti (secondo la REIDA)

Figura 19



gas naturale (Scope 1), nonché l'energia consumata indirettamente da vettori secondari, come l'elettricità degli edifici e il teleriscaldamento (Scope 2). Dato che nell'esercizio in esame il nostro portafoglio immobiliare si è ampliato e la superficie di riferimento energetico è aumentata del 3,1 per cento, anche le emissioni assolute di gas serra sono cresciute dello 0,5 per cento (10895 t/a). Per contro, le emissioni per superficie di piano sono diminuite del 3,4 per cento attestandosi a 9,1 kg/m<sup>2</sup>. L'obiettivo intermedio fissato per il 2030 può essere raggiunto solo attuando sistematicamente le misure pianificate.

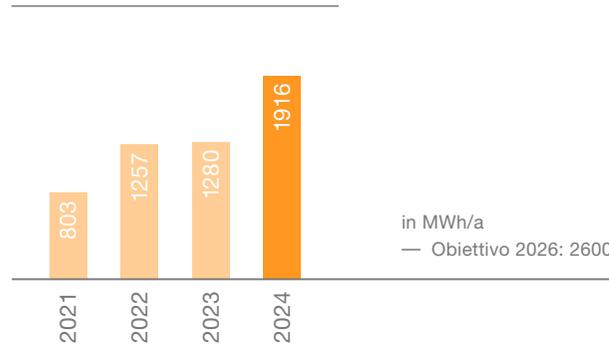
→ Figure 18/19

#### 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 rientra in una

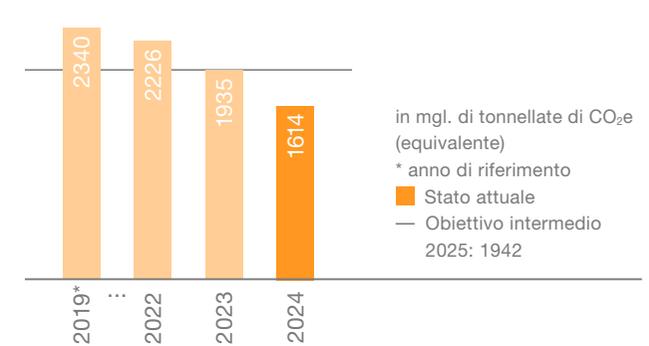
**Produzione annua di energia elettrica da impianti fotovoltaici**

Figura 20



**Emissioni di gas serra finanziate con investimenti finanziari<sup>11</sup>**

Figura 21



classe CECE compresa tra A e C. Nell'anno in rassegna abbiamo allestito in 78 unità economiche 188 CECE in totale, di cui 31 erano completamente nuovi e 157 rinnovi. Oltre alle scale di efficienza dell'involucro edilizio e al bilancio energetico complessivo, dal 2023 il CECE indica quante emissioni dirette di gas serra genera l'edificio (combustibili fossili per il riscaldamento dei locali e dell'acqua). Non è possibile pertanto fare un confronto con le scale delle emissioni di CO<sub>2</sub> degli anni precedenti.

**Produzione di energia da impianti fotovoltaici**

Stiamo espandendo 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 2024 abbiamo montato presso cinque sedi impianti fotovoltaici con una potenza installata totale di 637 kWp.

Nel 2024 i nostri impianti fotovoltaici (incluse le nostre sedi aziendali) hanno prodotto 1916 MWh. Rispetto all'anno precedente (1280 MWh) la produzione è aumentata di 636 MWh.

Questo considerevole aumento del 50 per cento è dovuto, oltre all'aggiunta di nuovi impianti nel 2024, al fatto che nel 2023 il nostro maggiore impianto non aveva praticamente prodotto corrente a causa di due invertitori guasti, tornati tuttavia in funzione nell'anno in esame.

Con l'ampliamento degli impianti fotovoltaici contribuiamo a coprire il nostro fabbisogno energetico e a garantire l'approvvigionamento delle regioni. → Figura 20

**Investimenti finanziari**

Rispetto all'anno precedente, le emissioni di gas serra delle imprese finanziate dai nostri investimenti finanziari sono diminuite di 321 000 tonnellate di CO<sub>2e</sub>, raggiungendo quota 1,61 milioni, il che equivale a una riduzione

del 17 per cento rispetto all'anno precedente e del 31 per cento rispetto all'anno di riferimento 2019. Ciò significa che entro il 2025 avremo già superato il nostro obiettivo intermedio del -17 per cento rispetto al 2019. → Figura 21

Nel 2024 la quota di investimenti finanziari su cui rendiamo conto nel quadro del Rapporto di sostenibilità è aumentata del 3 per cento, toccando quota 51 punti percentuali del totale degli investimenti finanziari della Suva. Nonostante l'incremento del volume degli investimenti, le emissioni di gas serra finanziate sono diminuite. Questo grazie alla relativa diminuzione dei valori nominali e a una riduzione del 21 per cento dell'impronta dei gas serra, pari a 63 tonnellate di CO<sub>2e</sub> per milione di franchi investiti<sup>12</sup>. Ciò è dovuto agli spostamenti di valore nel portafoglio nonché a una significativa riduzione dell'impronta dei gas serra delle aziende. Questo calo è riconducibile, inoltre, anche all'incremento dei valori aziendali dovuto all'andamento positivo delle borse<sup>13</sup>.

L'intensità dei gas serra<sup>14</sup> dei nostri investimenti finanziari è diminuita dell'1 per cento, attestandosi a 102 tonnellate di CO<sub>2</sub>e per milione di franchi di fatturato.

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*

Grazie a un impegno che si traduce in colloqui, valutazioni, questionari ecc., vogliamo influire sul comportamento delle imprese in cui investiamo con l'ottica di azzerare le emissioni nette, nel rispetto delle norme internazionali riconosciute dalla Svizzera e della legislazione nazionale. Per ottenere un impatto maggiore, prendiamo impegni collaborando con altri investitori. Abbiamo aderito ad esempio all'ASIR (Associazione Svizzera per gli investimenti responsabili) e alla Climate Action 100+. Nel 2024, insieme ad altre investitrici e investitori, abbiamo dedicato il nostro impegno a 549 aziende del nostro portafoglio di investimento, 350 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 49 per cento delle nostre emissioni di gas serra. La percentuale di aziende del nostro portafoglio che ha obiettivi climatici in linea con quelli dell'Accordo di Parigi e obiettivi intermedi verificati esternamente è aumentata di 0,8 punti percentuali, raggiungendo il 14,4 per cento<sup>15</sup>.

### *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 2024 abbiamo reso pubblici per la prima volta la nostra [▶ politica e comportamento di voto](#) ed esercitato i diritti di voto anche per le azioni internazionali direttamente detenute. Nel complesso abbiamo partecipato a 224 votazioni e respinto il 19 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, modifiche agli statuti e struttura del capitale.

### *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 di transizione considerevole<sup>16</sup>.

### *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 939 milioni di franchi in obbligazioni verdi<sup>17</sup> ovvero il 19 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 l'emissione di circa 222 000 tonnellate di CO<sub>2</sub>e. 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. Nel 2024 abbiamo inoltre iniziato a costituire un portafoglio di investimenti infrastrutturali che comprende anche investimenti in energie rinnovabili e infrastrutture energetiche sostenibili, contribuendo così alla transizione dell'economia verso l'obiettivo di azzerare le emissioni nette.

### *Acquisto di beni e servizi*

Dal momento che la sensibilità nei confronti degli acquisti sostenibili continua ad aumentare, nell'anno in esame abbiamo rielaborato la direttiva interna «Criteri per l'acquisizione di beni e servizi», in vigore dal 1° settembre 2024. Il servizio centrale acquisti ha elaborato le basi, fornendole poi agli altri servizi decentralizzati per la relativa approvazione. Il servizio centrale acquisti ha il compito di far rispettare i criteri definiti per gli acquisti, mentre spetta ai servizi 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. Il servizio centrale acquisti verifica ogni anno, 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 fornitura. Nel 2024 il nostro servizio centrale acquisti non ha ancora finalizzato il piano per la determinazione dei rischi di sostenibilità nel processo di acquisto.



# Personale

In qualità di datore di lavoro responsabile con un importante mandato sociale, incentiviamo lo sviluppo condiviso. Con la nostra politica del personale vogliamo creare un ambiente in cui i nostri 4754 dipendenti<sup>18</sup> possano sviluppare appieno il loro potenziale; il tutto senza perdere di vista l'obiettivo primario di rendere più sicura la piazza produttiva svizzera grazie al loro lavoro e impegno.

## Approccio gestionale

In qualità di datore di lavoro attrattivo, capace di ispirare, diamo forma al futuro mondo del lavoro e plasmiamo una cultura aziendale corretta, stimolante, fondata sulla fiducia.

Nell'esercizio in esame abbiamo raggiunto un traguardo significativo nella nostra politica di gestione delle risorse umane grazie alla revisione del Regolamento del personale e delle sue direttive. Dal 1° gennaio 2025 tutte le colla-

boratrici e tutti i collaboratori della Suva godono di nuove condizioni di impiego che definiscono nuovi standard, soprattutto per quanto riguarda i [benefit aziendali](#), incentrati in particolare su equità e pari opportunità. Indipendentemente dal livello gerarchico, dal reddito e dalla sede, tutto il personale gode infatti di:

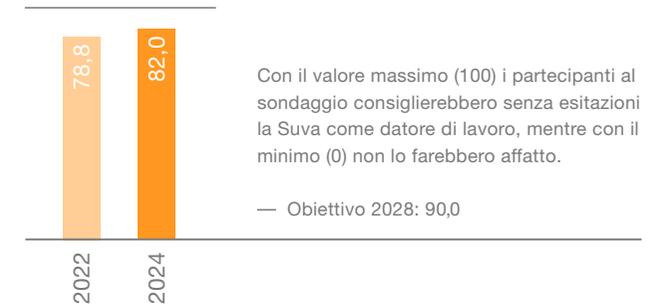
- una regolamentazione uniforme delle festività,
- un forfait per le spese professionali e
- premi di fedeltà non legati al salario.

Inoltre, i nostri benefit incentivano l'equilibrio e la conciliabilità tra lavoro e vita privata. Le collaboratrici e i collaboratori possono, ad esempio, acquistare ulteriori giorni di vacanza o richiedere un congedo sabbatico ogni sette anni al quale contribuiamo aggiungendo ulteriori dieci giorni di vacanza. Vogliamo inoltre premiare la mobilità sostenibile: chi si reca al lavoro il 75 per cento dei giorni lavorativi con i mezzi pubblici, la bicicletta o a piedi ha diritto a un ecobonus annuale di 300 franchi.

Con questo nuovo pacchetto di benefit puntiamo non solo a incentivare la motivazione del nostro personale, ma anche a rafforzare la nostra attrattiva come datore di lavoro e ad acquisire, quindi, talenti qualificati.

## Net Promoter Score (NPS)

Figura 22



Anche la strategia di reclutamento approvata nell'anno in esame dalla Direzione serve a consolidare la nostra posizione come datore di lavoro. Dal 2025, grazie a misure specifiche e coerenti al nostro marchio, possiamo rivolgerci ai nostri gruppi target in modo ancor più mirato ed essere più competitivi nell'acquisizione di personale specializzato.

## Attrattiva

Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori consiglierebbero attivamente la Suva come datore di lavoro. Tale dato, rilevato ogni due anni in occasione di un sondaggio sulla soddisfazione del personale, rappresenta un indicatore chiave della nostra attrattiva.

Come parametro centrale per svolgere tale valutazione utilizziamo il Net Promoter Score (NPS; tasso di raccomandazione), grazie al quale siamo in grado di analizzare quanto effettivamente le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori ci consiglierebbero come datore di lavoro. In una scala da 100 (consiglierei la Suva senza esitazioni) a 0 (non consiglierei assolutamente la Suva) abbiamo raggiunto, nell'esercizio in esame, un NPS di 82 punti contro i 78,8 del 2022. Rispetto allo scorso sondaggio, il dato del

## Concezione della conduzione

Figura 23



**Mantengo l'equilibrio nella mia attività di conduzione quotidiana.**

2024 ci dimostra quindi come il legame tra il personale e l'azienda si sia rafforzato e di come i nostri dipendenti siano maggiormente predisposti a consigliare attivamente la Suva. Per spronarci a fare sempre meglio, ci siamo prefissati di raggiungere un valore NPS di 90 punti entro il 2028. → Figura 22

Altri aspetti valutati in modo particolarmente positivo dal nostro personale sono il senso di appartenenza alla Suva e l'identificazione con l'azienda che hanno ricevuto rispettivamente 81 e 83 punti su 100; si tratta di dati chiaramente al di sopra della media del settore. Il solido legame tra il personale e la Suva si riscontra anche nel tasso di fluttuazione nuovamente molto basso, che si attesta al 5 per cento rispetto al 6,6 del 2023.

### Nuova concezione della conduzione

Nel 2024 abbiamo approvato una nuova concezione della conduzione che è stata presentata a circa 300 quadri di-

rettivi in occasione di un evento a loro dedicato. Le cinque nuove dimensioni della conduzione, tra loro complementari, hanno lo scopo di incentivare lo sviluppo delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori, offrire una visione comune dove convogliare i nostri ambiziosi obiettivi e dare un orientamento chiaro. Inoltre, nella nostra concezione della conduzione, non potevano mancare una maggior attenzione alla consapevolezza e all'equilibrio nelle attività di ogni giorno nonché il fondamento su cui tutto si regge: la nostra cultura della fiducia. → Figura 23

In linea con la nuova concezione della conduzione, abbiamo introdotto nell'esercizio in esame il nuovo performance management «Dialogo@Suva», con il quale incentiviamo il dialogo all'interno dell'azienda, proponendo scambi regolari tra i quadri direttivi e il relativo personale. Oltre agli obiettivi di rendimento acquisiscono nuovamente maggiore importanza gli obiettivi di sviluppo, con i quali vogliamo incentivare al meglio l'evoluzione personale e

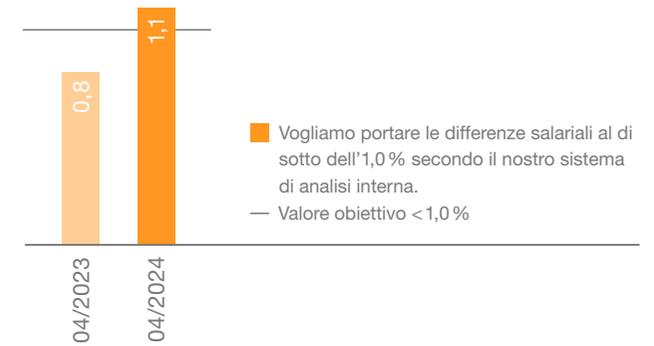
professionale delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

### Nuovi ambienti di lavoro

Nell'ambito della strategia delle superfici, riguardante l'intera Suva, creiamo ambienti che rispecchino le mutate richieste del mondo del lavoro. Il tutto prendendo in considerazione un utilizzo efficiente delle risorse e tenendo conto delle esigenze professionali del nostro personale come, ad esempio, ambienti in cui poter lavorare senza distrazioni. In futuro vogliamo inserire la strategia delle superfici in un contesto più ampio nel quale creare spazi lavorativi capaci di coniugare la dimensione culturale, direttiva e cooperativa nell'ottica dell'«activity-based working» ovvero spazi funzionali alle attività da svolgere; il tutto senza tralasciare i nuovi trend come il telelavoro o nuovi modelli di lavoro. Nell'anno in esame abbiamo attuato questa nuova concezione in tre sedi (Zurigo, Coira e Ziegelbrücke).

### Differenze salariali ingiustificate in % (analisi interna)

Figura 24



#### Parità salariale

Il nostro impegno attivo per garantire pari opportunità non può prescindere dal perseguimento della parità salariale. Siamo infatti convinti che ricevere lo stesso stipendio per la stessa attività svolta sia centrale per garantire equità nel mondo del lavoro.

In linea con le disposizioni di legge e come richiesto dalla Confederazione, svolgiamo regolarmente l'analisi della parità salariale con Logib. Con una differenza salariale pari al 4,3 per cento (2023: 4,1), ci siamo posizionati anche nel 2024 al di sotto del valore limite richiesto del 5 per cento. Tali risultati ci forniscono un orientamento affidabile su cui continuare a migliorare la parità salariale.

Inoltre, abbiamo affinato ulteriormente la nostra analisi interna<sup>19</sup> che adesso comprende tutti i livelli di funzione della Suva e ha quindi una maggiore rilevanza statistica.

Da questa analisi è stato possibile rilevare differenze ingiustificate pari all'1,1 per cento nei dati salariali di aprile 2024. Il nostro obiettivo è quindi portare tale disparità al di sotto dell'1,0 per cento. A tale scopo, la Divisione risorse umane, in collaborazione con i quadri direttivi, verificherà regolarmente eventuali disparità nei salari a partire dal 2025 e provvederà a fornire informazioni trasparenti sugli sviluppi inerenti al sistema salariale. In questo modo garantiamo che la determinazione del salario e la sua evoluzione siano eque e paritarie. → Figura 24

Riteniamo che tali misure possano avere un effetto positivo sui valori dei prossimi anni, ma siamo altresì convinti che possano incentivare già nell'immediato la parità salariale e le pari opportunità.

#### Quota femminile nelle funzioni direttive

Oltre a garantire salari equi, vogliamo aumentare la quota femminile nelle posizioni direttive che, nel 2024, è aumentata di tre punti percentuali. Dal 2025 abbiamo reso più conciliabili tra loro la sfera lavorativa con quella familiare, garantendo 18 settimane di congedo di maternità e 20 giorni lavorativi di congedo di paternità.

### Posti per il reinserimento

Impegnarsi per le pari opportunità significa anche favorire il reinserimento nella vita professionale delle persone con disabilità. Nell'esercizio in esame abbiamo occupato 34 posti dei 40 disponibili per il reinserimento. Per poter utilizzare tutti i posti, nel 2024 abbiamo sviluppato, in collaborazione con le varie regioni, un processo che verrà testato gradualmente a partire dal 2025.

### Tutela antidiscriminatoria

La tutela contro le discriminazioni è chiaramente regolata all'interno delle nostre direttive e linee guida, mentre il personale è esortato a notificare attivamente qualsiasi violazione del nostro Codice di condotta presso il Servizio [compliance](#).

Al contempo diamo alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori ulteriori possibilità di confronto. Per le questioni che riguardano la propria persona, le collaboratrici e i collaboratori possono rivolgersi direttamente al proprio

superiore di riferimento o alla Divisione risorse umane. Incentiviamo, inoltre, il personale a rivolgersi al servizio esterno di assistenza dipendenti [«Lyra Wellbeing»](#) per ricevere consulenza e assistenza professionali in caso di questioni lavorative o private; il tutto in modo assolutamente confidenziale, discreto e anonimo.

Sulla base della nostra direttiva inerente alla protezione della personalità, dal 2024 la Divisione risorse umane raccoglie le segnalazioni in modo accurato e anonimo su tematiche come mobbing, molestie sessuali e discriminazione di ogni genere. Grazie alla nuova procedura di registrazione agiamo in favore di una maggiore protezione della personalità e ribadiamo chiaramente la nostra politica di tolleranza zero verso ogni discriminazione o molestia sul posto di lavoro. Nell'anno in esame sono stati registrati e analizzati 19 casi sospetti di lesione della personalità: alcuni di questi sono ancora in fase di chiarimento, mentre in quattro casi sono state adottate misure disciplinari.

### Tutela della salute

Anche il nostro personale beneficia, da un lato, delle campagne di prevenzione Suva in materia di sicurezza in bici, sport sulla neve, protezione solare e sicurezza nel tempo libero e, dall'altro, di programmi per la tutela della salute mentale nonché per il rafforzamento delle capacità cognitive e della resilienza. Le nostre collaboratrici e i nostri collaboratori possono partecipare anche a corsi per il movimento e il rilassamento, creati in collaborazione con la nostra [clinica CRR di Sion](#). Nelle diverse sedi della Suva sono presenti, inoltre, team dedicati alla gestione della salute in azienda (GSA) che completano, così, il nostro impegno per la tutela della salute delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori.

# RESPONSABI- LITÀ SOCIALE E FIDUCIA

## Società

Ci mettiamo al servizio della società, non solo in quanto assicurazione sociale e datore di lavoro, ma anche con una disponibilità e una dedizione che vanno oltre questo ruolo.

# Società

**In veste di principale assicurazione infortuni della Svizzera siamo una presenza importante nel panorama svizzero delle assicurazioni sociali. Ci assumiamo quindi una grande responsabilità verso la società e lo facciamo attraverso i nostri servizi e altre forme di impegno.**

## Approccio gestionale

Nel ruolo di assicurazione sociale espletiamo un mandato sociale. Il dialogo con i nostri gruppi di interesse è stabilito dalla legge, ragion per cui lo abbiamo saldamente integrato nella nostra strategia aziendale. Nel Consiglio della Suva, il nostro massimo organo direttivo, sono rappresentate in modo paritetico, oltre alla Confederazione, anche le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. Questa composizione equilibrata ci permette di trovare soluzioni ampiamente condivise ed efficaci in tutte le principali questioni, come ad esempio la tariffazione dei premi. Rispettiamo i nostri obblighi di diligenza in materia di diritti umani, lavoro minorile e corruzione e ci atteniamo

alle convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) nonché alle linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE). Ci orientiamo inoltre alla nostra direttiva interna «Criteri per l'acquisizione di beni e servizi». Anche dai nostri fornitori esigiamo un comportamento responsabile e il rispetto degli obblighi di diligenza previsti dalla legge.

## Dialogo con i gruppi di interesse

Collaboriamo con numerosi attori del mondo economico, politico e sociale e curiamo regolarmente i contatti con i nostri gruppi di interesse, nei quali si annoverano tutti coloro che hanno un influsso sulle nostre attività e il nostro mandato o che sono interessati dalle nostre decisioni e azioni. Tra i principali gruppi di interesse rientrano i nostri clienti, il personale, l'opinione pubblica, l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) quale organo di alta vigilanza e 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 25 (a pagina 34)

Il nostro dialogo è volto a conoscere le richieste ed esigenze dei diversi gruppi di interesse, individuare il potenziale di miglioramento, prevedere per tempo 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. All'interno di questo confronto puntiamo sempre a sensibilizzare i gruppi di interesse sul nostro [modello di business](#). Il dialogo con i nostri gruppi di interesse avviene tramite colloqui personali e altri canali di comunicazione e si articola a livello nazionale, regionale, cantonale e comunale. Il nostro comportamento nei loro confronti è sempre improntato a impegno, correttezza, affidabilità e simpatia.

## Impegno sociale e politico

### Impegno politico

In qualità di maggiore assicurazione infortuni della Svizzera e azienda di diritto pubblico chiamata a eseguire un mandato di legge, la Suva si colloca al crocevia tra politica, società ed economia. Con la nostra competenza specialistica e la nostra pluriennale esperienza 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 alla formazione delle opinioni e ai percorsi decisionali in ambito politico con lo scopo di trovare soluzioni equilibrate per la piazza produttiva e la sicurezza sociale in Svizzera. In tale contesto rappresentiamo gli interessi dei nostri clienti nel processo politico e lo facciamo partecipando a procedure di consultazione istituzionalizzate e, su invito, ad audizioni in seno a commissioni di esperti. La Suva non versa contributi a partiti o a singoli esponenti politici e sostiene il sistema di milizia svizzero. Alle nostre collaboratrici e ai nostri collaboratori diamo la possibilità di ricoprire cariche pubbliche a livello nazionale, cantonale o comunale. D'intesa con la o il superiore, ogni anno possono dedicare a una carica pubblica fino a 15 giorni di lavoro.

### Lotta alle frodi assicurative

La Suva contrasta con determinazione gli abusi assicurativi e si impegna a favore di prestazioni e premi corretti, a tutto vantaggio della piazza produttiva e del mercato della salute in Svizzera. Le prestazioni versate indebitamente o il mancato pagamento dei premi penalizzano gli assicurati onesti, ragion per cui contrastiamo rigorosamente qualsiasi frode assicurativa. Nel 2024 la Suva ha esaminato 2562 segnalazioni di sospetto abuso (nel 2023 erano state 2969), di cui 934 sono state confermate e archiviate. Questo deciso impegno ha permesso di rispar-

## Misure di comunicazione con i gruppi di interesse

Figura 25

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

miare 31,2 milioni di franchi. Dal 2007, ossia da quando è stato istituito, il servizio antifrode ha permesso alla Suva di risparmiare complessivamente 303 milioni di franchi. [suva.ch/frode](https://suva.ch/frode) → Figura 26

### Risparmi grazie al controllo delle fatture

Oltre alla lotta alle frodi assicurative, la Suva si dedica al controllo sistematico delle fatture. Nell'anno in rassegna ha verificato 2,7 milioni di fatture mediche e ospedaliere, di cui il 10 per cento circa (273 000) presentava errori e imprecisioni ed è stato respinto. Grazie a tale controllo sono stati risparmiati 124 milioni di franchi (+17 milioni rispetto all'anno precedente), un importo che va a beneficio degli assicurati della Suva sotto forma di riduzione dei premi. [↪ Rapporto di gestione 2024, capitolo Gestione dei casi e riabilitazione](#)

### Campagne di prevenzione

Con le nostre campagne di sensibilizzazione intendiamo richiamare l'attenzione sui rischi legati al lavoro e al tempo libero. Nel campo della prevenzione degli infortuni ricor-

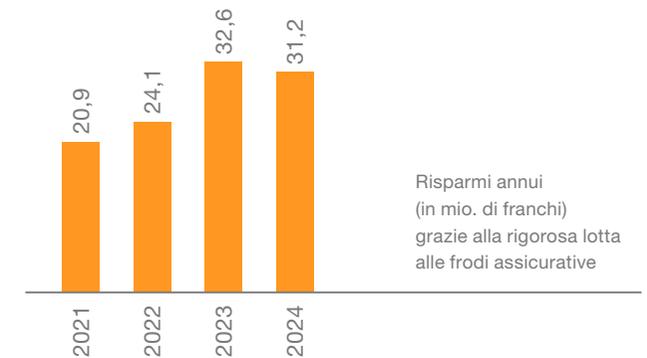
riamo a campagne nazionali, come quella promossa nel 2024 sulla cultura della prevenzione. Per quanto attiene alla sicurezza nel tempo libero poniamo l'accento sugli sport della neve e sul calcio. Le nostre campagne vogliono motivare le persone a interiorizzare un comportamento consapevole riguardo alla sicurezza. Tutte le campagne sui temi prioritari si estendono sull'arco di più anni.

### Scambio di esperienze

Trasmettiamo ad altri le nostre conoscenze sui temi tutela della salute e prevenzione, fra l'altro in seno all'Associazione Internazionale della Sicurezza Sociale (AISS). Nell'ambito di questo impegno condividiamo in modo mirato con altri Paesi le nostre competenze in materia di prevenzione. L'AISS è suddivisa in più sezioni. Alla vicepresidenza delle sezioni preposte alla sanità, alla sicurezza delle macchine e dei sistemi nonché alla chimica siedono collaboratrici e collaboratori della Suva. Le riunioni si tengono a cadenza regolare. Nell'anno in esame le esperte e gli esperti della Suva hanno moderato un convegno della piattaforma informativa «Präventionsforum

## Frodi assicurative

Figura 26



Plus» nonché un seminario dedicato alla manutenzione e ai prodotti chimici, fornendo inoltre alcuni contributi. In diversi gruppi di lavoro hanno collaborato a varie pubblicazioni sulla sicurezza sul lavoro e tutela della salute, occupandosi inoltre degli obblighi di diligenza nella catena di fornitura in ottica sostenibile. A questo prezioso scambio di esperienze hanno inoltre contribuito le visite, presso la sede principale di Lucerna, delle colleghe e dei colleghi dell'Istituto austriaco di assicurazione contro gli infortuni (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt, AUVA) e dell'Assicurazione sociale tedesca contro gli infortuni (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV).

### Interconnessione digitale

In veste di membro fondatore di [↪ Swissdec](#), la Suva contribuisce a creare un ecosistema digitale efficiente e sicuro. Questa associazione ha lo scopo di standardizzare la comunicazione machine-to-machine e permette lo scambio di dati salariali, finanziari e sulle prestazioni fra imprese, autorità e assicurazioni senza discontinuità dei media e nel rispetto della protezione dei dati.

A beneficiare degli standard di Swissdec sono attualmente circa 113.000 imprese svizzere, 115 produttori di software e tutti i destinatari di dati affiliati come casse di compensazione, assicuratori privati e amministrazioni delle contribuzioni. Nell'anno in rassegna Swissdec ha rivisto la propria strategia e sviluppato, su incarico della Conferenza svizzera delle imposte, lo Standard bilancio elettronico, con cui in futuro le imprese potranno trasmettere i loro dati di bilancio alle autorità fiscali con un semplice clic. In questo modo Swissdec fornisce un ulteriore e importante contributo alla digitalizzazione e alla semplificazione delle mansioni amministrative in Svizzera.

### Obbligo di diligenza

Con il controprogetto all'iniziativa per imprese responsabili, il 1° gennaio 2022 è entrata in vigore la relativa ordinanza esecutiva sugli [obblighi di diligenza e trasparenza in relazione a minerali e metalli originari di zone di conflitto e al lavoro minorile \(ODiT\)](#). Poiché non acquisisce minerali o metalli provenienti da zone di conflitto o ad alto rischio, la Suva è soggetta esclusivamente all'obbligo di diligenza e di riferire in merito al lavoro minorile. Noi e i fornitori da noi incaricati confermiamo l'osservanza dei seguenti standard volti a evitare il lavoro minorile e accettiamo l'eventuale ricorso a strumenti di controllo<sup>20</sup> da parte della Suva:

- Convenzioni n. 138 e n. 182 dell'OIL
- Child Labour Guidance Tool for Business dell'OIL-IOE<sup>21</sup> del 15 dicembre 2015

Conformemente alla guida dell'OCSE del 30 maggio 2018, confermiamo di adempiere il dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile e di attenerci ai Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani. Abbiamo inoltre integrato i contenuti dell'ODiT nelle nostre [Condizioni generali \(CG\)](#) per il servizio centrale acquisti. In caso di mancata accettazione delle nostre Condizioni generali è stato necessario firmare la conferma dell'osservanza dell'ODiT. Nel 2024 abbiamo poi verificato che prima dell'ordinazione tutti i partner del servizio centrale acquisti avessero sottoscritto l'ODiT (CG o conferma). Le nostre CG o la conferma dell'osservanza dell'ODiT sono vincolanti per ogni ordinazione. Tutti i nostri servizi acquisti sono tenuti a garantire che l'ODiT venga osservata. Tale obbligo riguarda il servizio acquisti centrale unitamente agli altri servizi acquisti.

### Criteri sociali

Oltre ad adempiere gli obblighi di diligenza, valutiamo i nostri fornitori anche in base ad altri criteri sociali. Prendiamo in considerazione i partner di acquisizione che annettono grande importanza alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute dei loro dipendenti e che si attengono ai Principi guida dell'ONU su imprese e diritti umani nonché alla Guida dell'OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile. Nell'anno in rassegna abbiamo verificato il rispetto degli obblighi di diligenza presso 205 fornitori nuovi. Inoltre, ci assumiamo la nostra responsabilità sociale prediligendo come fornitori,

in caso di rapporto qualità-prezzo comparabile, istituzioni di utilità pubblica.

### Controlli a campione esterni

Per i prodotti forniti da partner di acquisizione di Paesi in cui, secondo l'indice del Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia (UNICEF), il rischio di lavoro minorile non è modesto e supera questa soglia, il nostro servizio centrale acquisti organizza controlli a campione. Per la loro esecuzione sul posto incarichiamo un'azienda partner specializzata che, mediante audit, valuta vari aspetti come il lavoro minorile, i diritti umani o la corruzione. In caso di mancato rispetto delle nostre disposizioni, interrompiamo la relazione commerciale con il fornitore.

Se vengono riscontrate carenze, informiamo il nostro partner di acquisizione, definiamo misure di miglioramento concrete e le controlliamo in occasione di incarichi successivi. Nell'esercizio in esame sono stati effettuati 12 controlli a campione, in uno dei quali è emerso che un subfornitore non soddisfaceva i requisiti; per questo motivo abbiamo messo termine alla collaborazione e preso in considerazione un subfornitore alternativo. Negli altri 11 controlli il servizio acquisti ha rilasciato la propria autorizzazione.

# Note a piè di pagina

- 1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, October 2021, pagina 74 segg.
- 2 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, November 2023, pagina 12.
- 3 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, November 2023; sono stati utilizzati gli scenari a pagina 8 segg. dell'NGFS, escluso lo scenario «Low Demand».
- 4 Utilizziamo i dati attualmente disponibili, quindi i periodi di tempo possono differire.
- 5 Modifiche del calcolo rispetto al 2023 con correzione retroattiva dovuta al doppio conteggio della corrente utilizzata per la produzione di calore e freddo mediante pompe di calore.
- 6 L'efficienza energetica indica l'evoluzione dell'intensità energetica annua, ossia il rapporto tra il consumo di energia e una grandezza di riferimento scelta, rispetto all'intensità energetica di riferimento. Il riferimento è costituito dal consumo finale medio di energia nel 2018/2019 e dal valore di riferimento medio del 2018/2019.
- 7 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 era già stata raggiunta 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.
- 8 Escluse le superfici edificate a uso proprio. Le cifre riferite al 2023 e 2024 sono calcolate secondo il metodo della REIDA adottato di recente.
- 9 In base al Greenhouse Gas Protocol (protocollo GHG), le emissioni di gas serra finanziate con gli investimenti finanziari sono classificate come emissioni indirette.
- 10 CO<sub>2</sub>e sta per biossido di carbonio equivalente e illustra l'effetto di diversi gas serra, come ad es. il biossido di carbonio (CO<sub>2</sub>), il metano, il protossido di azoto, ecc. sull'atmosfera sotto forma di equivalente in CO<sub>2</sub>.
- 11 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 considerati anche gli strumenti finanziari derivati su azioni e obbligazioni societarie. Per stimare le emissioni di gas serra dei «green bond» vengono utilizzate le emissioni dirette riferite o stimate dei progetti finanziati in base ai dati S&P. Tali emissioni sono inferiori di circa l'80 per cento rispetto alle emissioni delle normali obbligazioni delle aziende con «green bond». Poiché i dati riferiti e stimati sono incompleti, le emissioni di gas serra riportate sono soggette a elementi di incertezza.
- 12 L'impronta di gas serra degli investimenti finanziari della Suva viene calcolata dividendo le emissioni di gas serra degli Scope 1 e 2 finanziate con gli investimenti finanziari della Suva per la somma dei valori di investimento di tutte le aziende presenti nel suo portafoglio investimenti.
- 13 L'impronta di gas serra di un'azienda corrisponde alle sue emissioni di gas serra (Scope 1 e 2) diviso per il valore dell'azienda, che è calcolato in base al valore di borsa o al capitale proprio più debiti e liquidità.
- 14 L'intensità dei gas serra degli investimenti finanziari della Suva si ricava dalle emissioni di gas serra (Scope 1 e 2) di un'azienda in rapporto al fatturato, moltiplicate per la quota percentuale che l'azienda occupa nel portafoglio di investimento, sommate a tutte le aziende appartenenti al portafoglio di investimenti della Suva.
- 15 Ora la quota di aziende il cui impegno per azzerare le emissioni nette di gas serra è stato verificato viene indicata seguendo gli Swiss Climate Scores.
- 16 IEA, Phasing Out Unabated Coal, ottobre 2021.
- 17 Le obbligazioni verdi si basano sulla classificazione dei nostri fornitori di dati S&P e Bloomberg, che fanno riferimento allo standard Green Bonds della Climate Bonds Initiative.
- 18 Queste cifre si riferiscono al personale, 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.
- 19 L'analisi interna alla Suva sulla parità salariale si basa sull'analisi della regressione Logib e impiega come livelli di competenza tutti i 16 livelli di funzione disponibili alla Suva. Questo conferisce ai nostri dati una significatività statistica maggiore rispetto all'analisi dei salari Logib, basata invece solo su cinque livelli di funzione.
- 20 Secondo l'art. 10 cpv. 2 ODIT.
- 21 Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) – International Organisation of Employers (IOE), organizzazione internazionale dei datori di lavoro.

# 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 2024 – 31 dicembre 2024 con riferimento agli standard GRI.

### GRI 1 utilizzato

GRI 1: Principi di rendicontazione 2021

### L'organizzazione e le sue pratiche di rendicontazione

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
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 2-2	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 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	La rendicontazione di sostenibilità della Suva fa riferimento all'anno civile 2024 e il relativo rapporto, edito separatamente dal Rapporto di gestione, è stato pubblicato il 13 giugno 2025. La rendicontazione della Suva ha cadenza annuale. In caso di domande: <a href="mailto:medien@suva.ch">medien@suva.ch</a> (vedi Impressum).
GRI 2-4	Restatement delle informazioni	Se nel presente rapporto sono state apportate correzioni o rettifiche ai dati rispetto agli esercizi precedenti, ciò è opportunamente indicato e spiegato nei rispettivi capitoli.
GRI 2-5	Assurance esterna	Il Rapporto di sostenibilità non è stato oggetto di assurance esterna.

### Attività e personale

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Capitolo Attività primaria: modello di business
GRI 2-7	Dipendenti	Tabelle allegate Personale

**Gestione aziendale**

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2-11	Presidente del massimo organo di governo	Capitolo Gestione aziendale: governance
GRI 2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Capitolo Strategia di sostenibilità: strategia climatica
GRI 2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Capitolo Strategia di sostenibilità: strategia climatica
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 2-15	Conflitti d'interesse	La gestione dei conflitti d'interesse è disciplinata nel <a href="#">Codice di condotta</a> .
GRI 2-16	Comunicazione delle criticità	Capitolo Gestione aziendale: gestione dei reclami

**Strategia, politiche e procedure**

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Prefazione
GRI 2-23	Impegni assunti tramite policy	Capitolo Società: obbligo di diligenza Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico
GRI 2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Capitolo Società: obbligo di diligenza
GRI 2-25	Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Capitolo Gestione aziendale: gestione dei reclami
GRI 2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Capitolo Gestione aziendale: servizio di segnalazione
GRI 2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Capitolo Società: dialogo con i gruppi di interesse

**Temi materiali**

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 3-1	Processo per determinare i temi materiali	Capitolo Strategia di sostenibilità: principio di materialità
GRI 3-2	Elenco di temi materiali	Capitolo Strategia di sostenibilità: principio di materialità
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	Approccio gestionale nei capitoli Gestione aziendale, Attività primaria, Ambiente, Personale, Società

### Performance economica

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Vedi <a href="#">Rapporto di gestione 2024, pag. 10 e pag. 16</a>
GRI 201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Nessuna
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Tabelle allegate Gestione aziendale

### Energia

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Capitolo Ambiente: gestione in ambito ambientale
GRI 302-4	Riduzione del consumo di energia	Capitolo Ambiente: gestione in ambito ambientale
GRI 305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico e tabelle allegate Ambiente, tabella 1
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico e tabelle allegate Ambiente, tabella 1
GRI 305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico e tabelle allegate Ambiente, tabella 1
GRI 305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico e tabelle allegate Ambiente, tabella 1
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di GHG	Capitolo Ambiente: gestione in ambito climatico e tabelle allegate Ambiente, tabella 1
GRI 308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Capitolo Ambiente: acquisto di beni e servizi

### Impiego e occupazione

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	Tabelle allegate Personale, tabelle 4 e 5
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Personale: tutela della salute
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Capitolo Personale: tutela della salute
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Capitolo Personale: tutela della salute
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.

### Diversità e pari opportunità

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Tabelle allegate Personale, tabella 1
GRI 405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Capitolo Personale: parità salariale, posti per il reinserimento

### Non discriminazione

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Capitolo Personale: tutela antidiscriminatoria

### Lavoro minorile

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
GRI 408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Capitolo Società: obbligo di diligenza e tabelle allegate Società

### Valutazione sociale dei fornitori

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
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 414-2	Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	Capitolo Società: obbligo di diligenza – criteri sociali

### Privacy dei clienti

Standard GRI	Informativa	Ubicazione
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 2024 – 31 dicembre 2024 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 e capitolo Strategia di sostenibilità: strategia climatica
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

## Rendicontazione su aspetti extrafinanziari secondo l'art. 964a segg. CO

### Dichiarazione d'uso

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 di riferire in merito al lavoro minorile.

Informativa CO art. 964b cpv.1	Ubicazione
Ragguagli sulle questioni ambientali	Capitolo Ambiente
Ragguagli sugli aspetti sociali	Capitolo Personale, capitolo Società
Ragguagli inerenti al personale	Capitolo Personale
Ragguagli sul rispetto dei diritti dell'uomo	Capitolo Gestione aziendale: compliance Capitolo Personale: parità salariale, tutela antidiscriminatoria
Ragguagli sulla lotta alla corruzione	Capitolo Gestione aziendale: compliance
Obblighi di diligenza	Capitolo Società: obbligo di diligenza



# Tabelle allegate

## Gestione aziendale

Allegato 1

Informativa	Ubicazione		2024	2023	Variazione in %
Lotta alla corruzione	Episodi di corruzione nell'anno in esame	Numero	0	0	0
Protezione dei dati e sicurezza delle informazioni	Reclami riguardanti la privacy dei clienti	Numero	0	0	0

**Ambiente**

Allegato 2

Tabella 1: dati ambientali			2024	2023	Variazione in % o in punti percentuali
Consumo energia finale azienda e investimenti immobiliari diretti a uso aziendale	Energia termica	GWh	16,1	16,0	0,4
	Elettricità	GWh	13,5	13,2	2,0
	Carburanti	GWh	0,2	0,3	-10,5
	<b>Totale</b>	<b>GWh</b>	<b>29,8</b>	<b>29,5</b>	<b>1,0</b>
Energie rinnovabili azienda e investimenti immobiliari diretti a uso aziendale	Energia termica e carburanti	Percentuale	42,3	38,4	3,9
	Elettricità	Percentuale	77,5	76,9	0,6
Impianti fotovoltaici (investimenti immobiliari diretti)	Produzione di energia elettrica	MWh	1916	1280	49,7
Emissioni di gas serra	<b>Scope 1</b>	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)			
	Azienda	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	1,5	1,8	-15,4
	Investimenti immobiliari diretti <sup>8</sup>	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	7,5	7,6	-1,8
	Investimenti finanziari	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	-	-	-
	<b>Scope 2</b>	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)			
	Azienda	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	0,5	0,5	0,4
	Investimenti immobiliari diretti <sup>8</sup>	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	2,5	2,1	17,3
	Investimenti finanziari	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	-	-	-
	<b>Scope 3</b>	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)			
	Azienda	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	2,5	2,5	-0,8
	Investimenti immobiliari diretti	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	-	-	-
	Investimenti finanziari	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	1613,9	1935,4	-16,6
	<b>Totale (Scope 1, 2 e 3)</b>	<b>Tonnellate di CO<sub>2</sub>e (in mgl.)</b>	<b>1628,4</b>	<b>1949,9</b>	<b>-16,5</b>
Intensità investimenti immobiliari diretti	Consumo energetico	kWh/m <sup>2</sup>	83,7	79,5	5,4
	Emissioni di gas serra	kg CO <sub>2</sub> e/m <sup>2</sup>	9,1	9,4	-3,4
Acqua azienda	Acqua	m <sup>3</sup>	90 246	109 118	-17,3
Rifiuti azienda	Rifiuti dell'azienda	Tonnellate	216	243	-11,1
	Carta / cartone	Tonnellate	130	143	-9,0
	Rifiuti generici riciclati (incluso PET)	Tonnellate	99	128	-22,2
	Rifiuti speciali	Tonnellate	40	15	171,5
	<b>Totale rifiuti</b>	<b>Tonnellate</b>	<b>485</b>	<b>529</b>	<b>-8,0</b>

Tabella 2: dati ambientali degli investimenti finanziari			2024	2023	Variazione in % o punti percentuali
Quota degli investimenti finanziari con dati climatici rispetto al totale degli investimenti di capitale	Quota degli investimenti finanziari nella rendicontazione sul clima	Percentuale	51	48	3
	Quota con dati sulle emissioni di gas serra	Percentuale	100	100	0
	Quota con dati sull'impronta di gas serra	Percentuale	100	100	0
	Quota con dati sull'intensità dei gas serra	Percentuale	87	85	2
Emissioni di gas serra finanziate con gli investimenti finanziari (esclusi invest. immobiliari diretti) Scope 1 e 2	Emissioni di gas serra	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	1614	1935	-17
	Impronta di gas serra	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e per milione di CHF	63	80	-21
	Intensità dei gas serra	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e per milione di CHF	102	103	-1
Impegno	Aziende in portafoglio	Numero	549	417	32
	di cui impegnate in favore del clima	Numero	350	334	5
	Emissioni di gas serra finanziate	Percentuale	49	43	6
	Aziende con obiettivo «zero emissioni» e obiettivi intermedi verificati	Percentuale	14,4	13,6	0,8
Esercizio del diritto di voto	Assemblee generali	Numero	224	92	143
	Assemblee generali con ordini del giorno respinti	Percentuale	89	92	-3
	Ordini del giorno respinti	Percentuale	19	15	4
Obbligazioni verdi	Investimenti	milioni di CHF	939	791	19
	Emissioni risparmiate	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (in mgl.)	222	224	-1

Fonte: calcolo Suva con i dati dell'ISS ESG, S&P, Bloomberg, ASIR

**Personale**

Allegato 3

Tabella 1: distribuzione per età e sesso		2024		2023	
		Numero	in %	Numero	in %
<b>Suva assicurazione e cliniche</b>					
Totale dipendenti di qualsiasi livello		4754	100	4670	100
Sesso	Donne	2745	57,7	2689	57,6
	Uomini	2009	42,3	1981	42,4
Fasce di età	fino a 30 anni	1035	21,8	1006	21,5
	tra 30 e 50 anni	2159	45,4	2101	45,0
	oltre 50 anni	1560	32,8	1563	33,5
<b>Totale cliniche Suva*</b>					
Totale dipendenti di qualsiasi livello		1247	26,2	1182	25,3
Sesso	Donne	884	70,9	840	71,1
	Uomini	363	29,1	342	28,9
Fasce di età	fino a 30 anni	310	24,9	284	24,0
	tra 30 e 50 anni	617	49,5	599	50,7
	oltre 50 anni	320	25,6	299	25,3
<b>Quadri direttivi cliniche Suva*</b>					
Totale quadri direttivi		124	9,9	122	10,3
Sesso	Donne	68	54,8	67	54,9
	Uomini	56	45,2	55	45,1
Fasce di età	fino a 30 anni	7	5,7	6	4,9
	tra 30 e 50 anni	68	54,8	65	53,3
	oltre 50 anni	49	39,5	51	41,8
<b>Dipendenti non esercitanti funzioni quadro (cliniche)*</b>					
Totale dipendenti		1123	90,1	1060	89,7
Sesso	Donne	816	72,7	773	72,9
	Uomini	307	27,3	287	27,1
Fasce di età	fino a 30 anni	303	27,0	278	26,2
	tra 30 e 50 anni	549	48,9	534	50,4
	oltre 50 anni	271	24,1	248	23,4

\* Non incluso nel capitolo «Personale» del Rapporto di sostenibilità

**Personale**

Allegato 3

Tabella 1: distribuzione per età e sesso		2024		2023	
		Numero	in %	Numero	in %
<b>Totale Suva assicurazione (cliniche escluse)</b>					
Totale dipendenti di qualsiasi livello		3507	73,8	3488	74,7
Sesso	Donne	1861	53,1	1849	53,0
	Uomini	1646	46,9	1639	47,0
Fasce di età	fino a 30 anni	725	20,7	722	20,7
	tra 30 e 50 anni	1542	44,0	1502	43,1
	oltre 50 anni	1240	35,3	1264	36,2
<b>Quadri direttivi Suva assicurazione escluse cliniche e Consiglio della Suva</b>					
Totale quadri direttivi		405	11,5	402	11,5
Sesso	Donne	145	35,8	137	34,1
	Uomini	260	64,2	265	65,9
Fasce di età	fino a 30 anni	9	2,2	12	3,0
	tra 30 e 50 anni	212	52,4	202	50,2
	oltre 50 anni	184	45,4	188	46,8
<b>Dipendenti non esercitanti funzioni quadro Suva assicurazione (cliniche escluse)</b>					
Totale dipendenti		3102	88,5	3086	88,5
Sesso	Donne	1716	55,3	1711	55,4
	Uomini	1386	44,7	1375	44,6
Fasce di età	fino a 30 anni	716	23,1	710	23,0
	tra 30 e 50 anni	1330	42,9	1300	42,1
	oltre 50 anni	1056	34,0	1076	34,9

**Personale**

Allegato 3

		2024		2023	
		Numero	in %	Numero	in %
Tabella 2: distribuzione per sesso e occupazione (Suva assicurazione, cliniche escluse)					
Sesso	Donne	1861	53,1	1849	53,0
	Uomini	1646	46,9	1639	47,0
Tempo parziale di cui	Numero	1141	32,5	1132	32,5
	Donne	879	77,0	878	77,6
	Uomini	262	23,0	254	22,4
Persone in formazione	Donne	74	53,2	73	55,3
	Uomini	65	46,8	59	44,7

Tabella 3: quota femminile nel Consiglio della Suva e nel management  
(Suva assicurazione, cliniche escluse)

		2024	2023
Consiglio della Suva	Percentuale	48	33
Management superiore	Percentuale	21	18
Management intermedio	Percentuale	28	28
Management inferiore	Percentuale	41	39
Quadri direttivi	Percentuale	37	34

**Personale**

Allegato 3

		2024		2023	
Tabella 4: entrate e uscite (Suva assicurazione, cliniche escluse)		Numero	in %	Numero	in %
<b>Entrate*</b>		<b>206</b>	<b>5,9</b>	<b>270</b>	<b>7,7</b>
Sesso	Donne	121	58,7	182	67,4
	Uomini	85	41,3	88	32,6
Fasce di età	fino a 30 anni	77	37,4	112	41,5
	tra 30 e 50 anni	112	54,4	139	51,5
	oltre 50 anni	17	8,2	19	7,0
<b>Uscite*</b>		<b>246</b>	<b>7,0</b>	<b>271</b>	<b>7,8</b>
Sesso	Donne	131	53,3	150	55,4
	Uomini	115	46,7	121	44,6
Fasce di età	fino a 30 anni	64	26,0	73	26,9
	tra 30 e 50 anni	70	28,5	106	39,2
	oltre 50 anni	112	45,5	92	33,9

\* Solo nuove entrate/uscite, esclusi trasferimenti interni del personale dipendente

Tabella 5: fluttuazione (Suva assicurazione, cliniche escluse)		2024	2023
Tasso di fluttuazione 1*	Percentuale	8,7	10,0
Tasso di fluttuazione 2**	Percentuale	5,0	6,6

\* Include tutte le uscite degli ultimi 12 mesi in rapporto all'effettivo medio di personale.

\*\* Include solo le uscite in seguito a disdetta degli ultimi 12 mesi in rapporto all'effettivo medio di personale.

## Personale

Allegato 3

		2024		2023	
Tabella 6: giorni di formazione e formazione continua (Suva assicurazione, cliniche escluse, apprendiste/i incluse/i)		Numero	in %	Numero	in %
<b>Totale giorni di formazione e formazione continua*</b>		<b>16 307,8</b>		<b>16 288,5</b>	
Sesso	Donne	8 272,3	50,7	8 324,5	51,1
	Uomini	8 035,5	49,3	7 964	48,9
Numero medio di giorni di formazione continua	per equivalente a tempo pieno	5,3		5,3	
	pro capite	4,7		4,7	
Fasce di età	fino a 30 anni	11 264,5	69,1	11 497,1	70,6
	tra 30 e 50 anni	2 946,3	12,9	2 833,7	17,4
	oltre 50 anni	2 097	18,0	1 957,7	12,0

\*Tutti i numeri comprendono anche le apprendiste e gli apprendisti

Tabella 7: spese per corsi esterni di formazione e formazione continua  
(Suva assicurazione)

		2024	2023
Spese per corsi di formazione e formazione continua	milioni di CHF	2,98	2,82

Tabella 8: tutela della salute  
(Suva assicurazione, cliniche escluse)

		2024	2023	Variazione in %	
Totale Suva	Infortuni	Numero	33	59	-44,1
	... con gravi conseguenze (durata superiore a tre giorni)	Numero	3	4	-25,0
	Malattie	Numero	2	0	-

**Società**

Allegato 4

			2024	2023*	Variazione in %
Politica di acquisto sostenibile	Nuovi fornitori che nell'anno in esame sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Numero	205	-	-
	Nuovi fornitori che nell'anno in esame sono stati valutati utilizzando criteri ambientali e hanno avuto impatti negativi	Numero	0	-	-
	Percentuale di nuovi fornitori valutati utilizzando criteri ambientali	Percentuale	100	-	-
	Nuovi fornitori che nell'anno in esame sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Numero	205	-	-
	Nuovi fornitori che nell'anno in esame sono stati valutati utilizzando criteri sociali e hanno avuto impatti negativi	Numero	1	-	-
	Percentuale di nuovi fornitori che nell'anno in esame sono stati valutati utilizzando criteri sociali	Percentuale	100	-	-
Obblighi di diligenza Lavoro minorile	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Numero	0	-	-

\* Nel 2023 i dati non sono stati raccolti



# 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 realizzazione**

Design: Linkgroup AG, Zurigo  
Realizzazione: Franziska Bürki, Suva  
Publishing: Deborah Burri, Suva

**Download**

Download del Rapporto di sostenibilità:  
[www.suva.ch/1281-24.i](http://www.suva.ch/1281-24.i)

**Codice**

1281-24.i

**Data di pubblicazione**

13 giugno 2025

# suva

Sede principale

Suva  
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna  
Tel. 058 411 12 12  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)