

Rapporto di sostenibilità 2021

SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK



Indice

Prefazione	5
1 Introduzione	6
2 Occupazione	8
2.1 Strategia per le risorse umane	8
2.2 Organico	9
2.3 Sviluppo del personale	11
2.4 Condizioni di lavoro	13
3 Pari opportunità e non discriminazione	17
3.1 Protezione dell'integrità delle collaboratrici e dei collaboratori	17
3.2 Sistema per la segnalazione di irregolarità e infrazioni	19
4 Norme e valori	20
4.1 Fondamenti	20
4.2 Piano di compliance	20
4.3 Temi prioritari nel periodo in esame	22
5 Prestazioni a favore della società	24
5.1 Formazione economica	24
5.2 Know-how economico	27
5.3 Arte e cultura	29
6 Ambiente	30
6.1 Rispetto delle risorse naturali	30
6.2 Prestazione ambientale	30
6.3 Salvaguardia del clima	37
7 Glossario e abbreviazioni	43

Prefazione

Signore, signori,

la Direzione generale allargata della Banca nazionale svizzera (BNS) è lieta di presentarvi il Rapporto di sostenibilità 2021, che illustra le priorità perseguite dalla Banca nazionale nel quadro del suo impegno per la sostenibilità per quanto concerne le tematiche sociali e ambientali legate alla sua attività nonché le prestazioni a favore della società.

Nel 2021 la pandemia da coronavirus ha continuato a condizionare l'operatività aziendale della BNS e, di riflesso, anche i contenuti del presente rapporto. Nell'anno in esame, in media dal 70% all'80% del personale ha lavorato da remoto e molti eventi, seminari e corsi di formazione continua si sono svolti in modalità virtuale o ibrida. Ciò ha influenzato gli indicatori ecologici aziendali, che si sono mossi su livelli analoghi a quelli del 2020, anno anch'esso caratterizzato dalla pandemia. Nel 2021, soprattutto i valori relativi a percorrenze aziendali, emissioni di gas serra e consumo di acqua e di carta sono risultati nuovamente molto ridotti.

Sul fronte delle pari opportunità e della non discriminazione, la BNS ha raggiunto l'anno scorso traguardi importanti, tra cui spiccano l'introduzione di un sistema certificato per la segnalazione di irregolarità e infrazioni, il perfezionamento e la concretizzazione di una strategia per la diversità e lo svolgimento dell'analisi della parità salariale prescritta dalla Legge federale sulla parità dei sessi. Da quest'ultima è emerso che la Banca nazionale rispetta l'equità salariale fra donne e uomini nei limiti della soglia di tolleranza del 5% stabilita dalla Confederazione.

Nell'anno in esame è diventato operativo il nuovo ufficio specialistico Sostenibilità, che ha lavorato in particolare all'ulteriore avvicinamento del reporting aziendale sulla sostenibilità agli standard internazionali e ha fornito un sostegno specialistico a vari progetti come lo studio alla base dell'ecobilancio della 9ª serie di banconote, riassunto nel capitolo «Ambiente».

Il Rapporto di sostenibilità è pubblicato online con cadenza annuale. La Banca nazionale continua a riferire sull'assolvimento del proprio mandato legale e dei compiti ad esso connessi nel Rendiconto destinato all'Assemblea federale.

Berna e Zurigo, 22 marzo 2022

1

Introduzione

Valori

La Banca nazionale svizzera (BNS) conduce quale banca centrale indipendente la politica monetaria del Paese. Il suo mandato legale consiste nell'assicurare la stabilità dei prezzi tenendo conto dell'evoluzione congiunturale. Credibilità e fiducia sono valori fondamentali ai quali si ispira nell'adempimento dei propri compiti e nello svolgimento delle proprie attività. La BNS si impegna per garantire efficacia, efficienza e sostenibilità, si prefigge una cultura di impresa improntata all'apertura e al rispetto e si adopera per creare condizioni di lavoro moderne.

Reporting

Il Rapporto di sostenibilità riferisce sulle tematiche ambientali e sociali inerenti all'attività aziendale della Banca nazionale nonché sulle prestazioni che essa svolge a favore della società. In linea con gli standard internazionali di informativa in materia, come quelli definiti dalla Global Reporting Initiative (GRI), nel caso della BNS si determinano cinque principali aree operative: occupazione, pari opportunità e non discriminazione, norme e valori, prestazioni a favore della società, ambiente. Gli aspetti ambientali relativi all'adempimento dei compiti istituzionali della Banca nazionale sono trattati nel Rendiconto della Direzione generale destinato all'Assemblea federale.

Aree operative

Il Rapporto di sostenibilità si concentra su una selezione di temi afferenti alle cinque aree operative e particolarmente importanti per la BNS nell'anno in esame. Nel quadro della prima area sono esposte la responsabilità sociale della Banca nazionale in quanto datrice di lavoro e le sue prestazioni a beneficio di collaboratrici e collaboratori. Vengono trattati temi quali la carriera e la diversità, la conciliabilità della vita privata e professionale, nonché la promozione e lo sviluppo del personale. Nella seconda area sono illustrati il sistema di segnalazione di irregolarità e infrazioni recentemente introdotto, le misure messe in atto nel 2021 a tutela dell'integrità del personale e i risultati dell'analisi della parità salariale.

Nella terza area vengono presentati la Carta dei valori e il Codice di condotta, nonché il piano di compliance che ne deriva. Nella quarta area sono esposte le prestazioni e offerte della Banca nazionale per la formazione economica. Viene inoltre descritto come la raccolta di opere d'arte mobili e fisse («Kunst am Bau») della BNS promuova la cultura e contribuisca a un'immagine moderna dell'istituzione. La quinta area ha per oggetto l'impatto dell'attività aziendale sull'ambiente e le misure volte a favorire un utilizzo responsabile delle risorse. Un elemento fondamentale in tale ambito sono le strategie intese a prevenire e ridurre le emissioni di gas a effetto serra nonché i progetti di salvaguardia del clima finalizzati alla compensazione delle stesse.

Effetti della pandemia da coronavirus

Nel 2021 l'operatività aziendale della BNS ha continuato a essere condizionata dalla pandemia, il che trova riscontro in diverse parti del presente rapporto. Ancora una volta, gli effetti per le collaboratrici e i collaboratori sono stati considerevoli. Il piano di protezione interno – elaborato durante il primo anno di pandemia, poi mantenuto e continuamente adeguato – ha dato buona prova di sé. Rispetto al 2020, la situazione epidemiologica ha permesso in alcuni periodi di aumentare le presenze sul luogo di lavoro, favorendo la ripresa dei contatti sociali. Tuttavia, anche nel 2021 in media dal 70% all'80% circa del personale ha lavorato da remoto, il che si è nuovamente riflesso negli indicatori ecologici aziendali e quindi nelle prestazioni ambientali della BNS.

La pandemia ha inciso anche sulle prestazioni a favore della società. A titolo di esempio, la conferenza organizzata dalla BNS per il ciclo Karl Brunner Distinguished Lecture Series – in programma per settembre 2021 – si è svolta in modalità virtuale. Anche l'offerta formativa del Centro studi di Gerzensee, fondato dalla BNS e i cui corsi sono normalmente frequentati da partecipanti provenienti da tutto il mondo, è risultata ridotta nell'anno in esame.

In questo contesto straordinario, la Banca nazionale ha raccolto esperienze e conoscenze importanti per l'organizzazione aziendale, che potrà mettere a frutto una volta che la situazione sarà tornata alla normalità. Nel 2021 si è infatti constatato che il telelavoro funziona bene, motivo per cui questa opzione verrà accordata con più frequenza anche in futuro. La borsa lavoro interna, istituita durante il primo anno di pandemia per consentire alle aree fortemente sollecitate sul piano operativo di occupare temporaneamente colleghe e colleghi di altre unità, verrà mantenuta per continuare a promuovere anche nei prossimi anni la mobilità interna, lo scambio di esperienze e le opportunità di crescita professionale. Infine, i corsi e i seminari online per il personale – visti i riscontri positivi – rimarranno un elemento chiave dell'offerta di formazione continua della Banca nazionale.

2

Occupazione

2.1 STRATEGIA PER LE RISORSE UMANE

La strategia per le risorse umane assicura che la Banca nazionale disponga in ogni tempo del numero necessario di collaboratrici e collaboratori dotati delle capacità richieste che le permettano di assolvere al meglio il proprio mandato.

Learning Organisation

La Banca nazionale si considera una «Learning Organisation». La sua strategia per le risorse umane è orientata al perfezionamento costante delle competenze del personale, dei processi e degli strumenti. Tramite una pianificazione strategica del personale è possibile individuare, reclutare e formare tempestivamente le capacità necessarie in prospettiva.

Importanza della diversità

La Svizzera è un paese di grande varietà e la BNS, quale istituzione nazionale, considera importante che questa si rispecchi anche nel suo organico. Essa impiega infatti persone provenienti da tutte le aree linguistiche e regioni del Paese. L'obiettivo della diversità sostenuto e promosso dalla BNS abbraccia però anche altre dimensioni quali il genere, l'età, la formazione e l'esperienza. La Banca nazionale ritiene che un organico eterogeneo, con un bagaglio di opinioni e punti di vista differenti, sia un fattore essenziale per adempiere i propri compiti a lungo termine.

Strategia per la diversità

Quelle della diversità e delle pari opportunità sono tematiche importanti e parte integrante sia della Carta dei valori della BNS che della sua strategia per le risorse umane. Quest'ultima ha per obiettivo anche quello di evitare carenze sul piano operativo sfruttando il potenziale disponibile, accrescendo la diversità e promuovendo talenti e capacità di ogni gruppo. Nel 2021, la BNS ha ampliato e precisato la sua Carta dei valori in merito al tema della diversità. La Banca nazionale è convinta che la diversità sia di sostegno all'adempimento del suo mandato e che, al contempo, la renda più attrattiva come datrice di lavoro. Perciò crea condizioni quadro che consentano a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori di lavorare con impegno e in modo efficace ai fini degli obiettivi prestazionali, promuovendo il loro senso di appartenenza all'istituzione.

La strategia per la diversità prevede misure che si articolano su tre livelli. Esse sono volte da un lato a garantire le pari opportunità e la non discriminazione, ad abbattere inoltre gli ostacoli strutturali e culturali (ad esempio tramite adeguamenti delle condizioni quadro e di assunzione), e infine a favorire in modo mirato e differenziato i gruppi sottorappresentati tramite ulteriori provvedimenti. Un sistema di controllo interno dedicato e la regolare partecipazione a uno studio comparativo (benchmarking) sono intesi a misurare nel tempo gli sviluppi in relazione a diversità e inclusione.

Importanza della funzione manageriale

La funzione manageriale è un fattore fondamentale per il successo a lungo termine di un'organizzazione. Tre importanti elementi che caratterizzano la cultura manageriale della Banca nazionale sono una comunicazione aperta, la fiducia e la stima. La valorizzazione delle prestazioni e il feedback reciproco costituiscono la base per il miglioramento continuo delle competenze.

Anche il potenziamento delle qualità manageriali è un obiettivo costante. I relativi argomenti e lo sviluppo strategico continuo della BNS sono tematiche trattate a tutti i livelli in occasione di ritiri, gruppi di lavoro e altre forme di sviluppo dell'organizzazione.

La Banca nazionale è una datrice di lavoro interessante e sociale, che si distingue in particolare per l'attività al servizio della collettività, le tante sfide professionali e le condizioni di lavoro moderne. Le remunerazioni e i benefici accessori sono in linea con le prestazioni richieste a collaboratrici e collaboratori e con i parametri del mercato. In qualità di datrice di lavoro socialmente responsabile, la Banca nazionale si impegna per le pari opportunità e non tollera alcuna forma di violazione dell'integrità personale.

2.2 ORGANICO

Per l'assolvimento del suo mandato la Banca nazionale impiega 950 collaboratrici e collaboratori, che dispongono prevalentemente di competenze specialistiche nelle aree economia, diritto, scienze politiche, servizi bancari, informatica, logistica e tecnica o hanno conseguito una formazione commerciale.

L'età media relativamente elevata (circa 46 anni) rispetto ad altre aziende è dovuta sia alla lunga durata media di permanenza in seno all'istituzione (circa dieci anni) sia all'età comparativamente avanzata di chi entra in servizio, tipica di un'istituzione che occupa molte persone con una formazione universitaria. Il 46,1% di collaboratrici e collaboratori possiede infatti un titolo di studio universitario o di scuola politecnica federale; di costoro poco più di un terzo ha anche conseguito un dottorato. Un altro 32,1% possiede un titolo di studio di scuola universitaria professionale o un diploma di scuola specializzata superiore o ha concluso un percorso di formazione professionale superiore.

Datrice di lavoro interessante e sociale

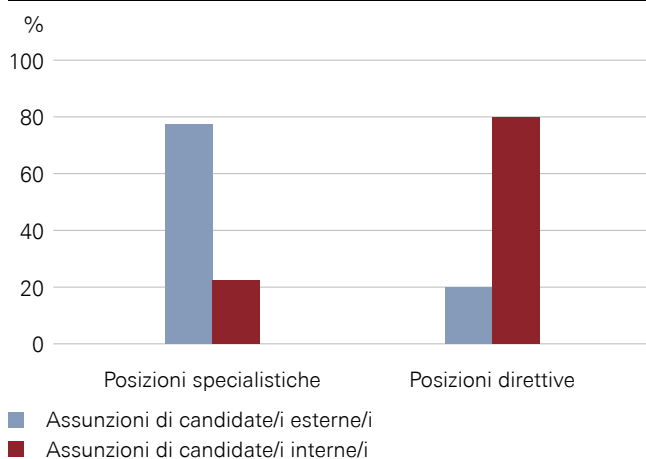
Diversità nel quotidiano

LIVELLO DI FORMAZIONE



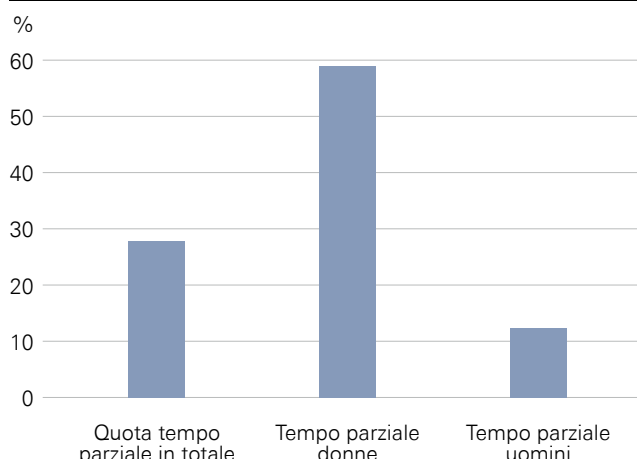
Totale: 950 dipendenti
A fine 2021

TASSO DI OCCUPAZIONE



Fonte: BNS.

QUOTE LAVORO A TEMPO PARZIALE



Fonte: BNS.

Quasi un terzo degli effettivi è costituito da donne, la cui quota a livello della Direzione è cresciuta dal 2010 di 4,6 punti percentuali, attestandosi a fine 2021 al 17,7%. Le collaboratrici prestano servizio soprattutto in ambiti a orientamento economico e occupano maggiormente posizioni di supporto alle funzioni manageriali. Sensibilmente minore è la loro presenza nei settori dell'informatica e della sicurezza. Il personale di cittadinanza svizzera proviene da tutte le aree linguistiche e regioni del Paese: l'84,2% dalla Svizzera tedesca, il 6,7% dalla Svizzera francese e il 3,5% dalla regione di lingua italiana. Lo 0,2% ha indicato poi come lingua materna il romancio e il 5,4% un'altra lingua. Il numero di collaboratrici e collaboratori senza nazionalità svizzera costituiva a fine 2021 l'11,8% degli effettivi.

Avanzamento di carriera indipendente dal modello di orario di lavoro

A chi dispone di adeguate potenzialità, la Banca nazionale offre la possibilità di perseguire una carriera direttiva o specialistica. Nel selezionare le persone idonee si basa sulle capacità e attitudini necessarie all'assolvimento delle specifiche mansioni. Gran parte delle posizioni aperte sono coperte con candidate e candidati interni, il che favorisce la mobilità del personale. Sul piano direttivo, nel 2021 è stato possibile occupare circa l'80% delle posizioni con risorse interne; sul piano specialistico invece la quota è risultata del 23% circa.

La Banca nazionale offre a collaboratrici e collaboratori condizioni generali flessibili, tali da permettere un avanzamento di carriera, a prescindere dal modello di orario di lavoro. Generalmente le posizioni sono messe a concorso all'80%-100%. Nel 2021 circa il 29% del personale è stato assunto con modello di lavoro a tempo parziale.

Nell'anno in esame, il 55% delle collaboratrici con funzione di quadro usufruiva dell'opzione part time, mentre nel caso dei collaboratori allo stesso livello gerarchico la percentuale ammontava al 16% circa. A livello della Direzione della Banca nazionale tale modalità di lavoro riguardava il 51% delle donne e circa il 7% degli uomini.

2.3 SVILUPPO DEL PERSONALE

Le sfide di oggi e di domani possono essere affrontate solo tramite il perfezionamento sistematico e lungimirante delle competenze di collaboratrici e collaboratori. In tal modo è anche possibile salvaguardare e assicurare la loro impiegabilità ed efficienza operativa in futuro.

La Banca nazionale prepara collaboratrici e collaboratori all'assunzione di nuovi compiti in modo mirato e in base alle necessità. Particolare rilevanza è attribuita alla formazione iniziale e continua delle persone chiamate ad assolvere funzioni manageriali. Nel quadro del programma di sviluppo Management Development Programme la formazione di base per responsabili è impartita attraverso il corso certificato CAS FH in Leadership SNB. Il corso si propone di sviluppare le competenze manageriali fondamentali in base al modello delle competenze e ai principi della BNS per la gestione del personale e induce a riflettere sul ruolo di responsabile. Tratta inoltre dei processi e degli strumenti gestionali nonché di temi importanti quali la comunicazione e la gestione del conflitto. Oltre a una combinazione di moduli didattici, esso prevede attività di apprendimento autonomo nonché lo svolgimento di due prove scritte e di un esame orale. Tramite l'istituzione di questo Certificate of Advanced Studies (CAS), la Banca nazionale offre alle persone partecipanti la possibilità di conseguire un titolo di formazione continua ufficialmente riconosciuto. Il secondo ciclo del CAS FH in Leadership SNB ha preso il via nel 2021 e si concluderà nel secondo trimestre del 2022. Vi partecipano in totale 13 persone, tra cui 4 donne.

Formazione iniziale
e continua

Ideato nel 2020, il programma SNB Career Essentials, che fornisce le basi per il CAS FH in Leadership SNB e per il nuovo CAS FH in Future Expert Skills SNB, si è svolto per la prima volta nel 2021. In totale vi hanno partecipato 43 persone, di cui 27 lo hanno già completato con successo. Il programma mira in particolare allo sviluppo di competenze chiave quali la capacità di autogestione, le abilità riflessive e comunicative, la disponibilità al cambiamento e altre cosiddette «soft skills», decisive per la riuscita professionale.

Il CAS FH in Future Expert Skills SNB è rivolto a coloro che già dispongono delle qualifiche di base necessarie. È strutturato in moduli, consentendo così a chi partecipa di approfondire in maniera mirata i temi rilevanti per la propria situazione e carriera professionali. Il programma si focalizza in primo luogo sull'ulteriore sviluppo di competenze individuali come quelle sociali, personali e metodologiche, essenziali nell'attuale mondo del lavoro.

Come nel 2020, a causa della pandemia da coronavirus anche l'anno scorso è stata ridotta la restante offerta di corsi di formazione iniziale e continua (ad esempio sui temi autogestione, tecnica di lavoro, comunicazione, competenze e abilità di presentazione, gestione di progetti, sviluppo delle capacità manageriali), che si sono svolti perlopiù in modalità virtuale o ibrida.

Tirocinio

La Banca nazionale offre a ragazze e ragazzi la possibilità di conseguire una formazione professionale mediante un tirocinio di commercio o in informatica. Nel 2021 sono state sette le persone che hanno portato a termine la loro formazione di base presso la BNS.

Stage

Giovani diplomate e diplomati universitari con buoni risultati accademici hanno l'opportunità di accedere alla vita professionale mediante uno stage presso la Banca nazionale. Il loro contributo coadiuva il lavoro della BNS in diversi ambiti operativi. L'esperienza mostra che, alla conclusione di questo percorso, molti entrano a far parte dell'organico effettivo. A fine 2021 erano occupati 44 posti di stage. L'indagine condotta ogni anno dalla società Universum presso più di 12 000 studentesse e studenti evidenzia la grande attrattiva della Banca nazionale come datrice di lavoro per diplomate e diplomati in diritto, in economia e, più di recente, anche in informatica.

La borsa lavoro interna, introdotta nel 2020 in seguito alla pandemia, è rimasta attiva anche nel 2021. La sua creazione ha permesso al personale di prestare temporaneamente servizio in altre aree particolarmente sollecitate, e di raccogliere così esperienze in ambiti specialistici diversi dal proprio. L'iniziativa ha continuato a registrare un buon grado di adesione e sarà mantenuta anche dopo la fine della pandemia.

Borsa lavoro interna

2.4 CONDIZIONI DI LAVORO

La BNS crea condizioni quadro e di assunzione che consentano a collaboratrici e collaboratori di ogni livello di impiegare le loro competenze operative in modo mirato ed efficace ai fini degli obiettivi prestazionali. Le condizioni di lavoro sono oggetto di continua verifica e, ove necessario, di adeguamento. In questo frangente riveste un ruolo importante la Commissione del personale.

Ruolo della Commissione del personale

Essa opera per il bene di collaboratrici e collaboratori, concorre a definire le condizioni di lavoro e favorisce la comunicazione fra gli organi di direzione della banca e il personale. I membri della Commissione sono eletti da collaboratrici e collaboratori per la durata di quattro anni.

Il piano di protezione interno, sviluppato nella primavera del 2020 contestualmente alla crisi da COVID-19, è stato continuamente verificato nonché adeguato nell'anno in esame a seconda degli sviluppi pandemici. Le regole comportamentali prescritte erano incentrate sulla tutela della salute di collaboratrici e collaboratori. In generale il piano era orientato alla prudenza, alle misure adottate dalle autorità (Confederazione e Cantoni) e alla situazione aziendale. Al centro delle linee guida figurava il principio del telelavoro per il personale con mansioni non legate al luogo di lavoro al fine di ridurre il rischio di contagio. Inoltre, i team i cui compiti hanno importanza critica e richiedono la presenza sul luogo di lavoro hanno adottato il metodo della rotazione a gruppi (team splitting) e occupato postazioni alternative. Oltre alle regole di igiene e di distanziamento generali, il piano di protezione interno prevedeva anche un programma di test di screening a livello istituzionale e disposizioni da seguire in caso di sintomi da COVID-19 o di contatto con persone positive. Inoltre, è stato mantenuto il sistema di contact tracing aziendale (tracciamento dei contatti) volto a individuare internamente una potenziale catena di contagio e a interromperla tempestivamente.

Pandemia e piano di protezione interno

Nel complesso il piano ha dato buona prova di sé. Anche nel 2021 il personale è stato informato regolarmente riguardo alle valutazioni della situazione e a ogni eventuale modifica delle disposizioni vigenti. I provvedimenti adottati a tutela della salute hanno senza dubbio contribuito a far sì che la Banca nazionale potesse sempre contare su collaboratrici e collaboratori in un numero sufficiente all'adempimento del proprio mandato, dimostrandosi quindi resiliente.

Conciliabilità della vita professionale e privata

La Banca nazionale favorisce la conciliabilità della professione con la vita privata grazie all'opzione del lavoro a tempo parziale. Un ulteriore strumento in questo ambito è il modello basato sul monte ore annuo. Esso consente di sfruttare le fluttuazioni nel carico di lavoro per meglio coniugare gli impegni professionali con quelli privati. Con lo stesso intento, da anni la BNS offre a collaboratrici e collaboratori la possibilità di praticare il telelavoro. Anche durante il secondo anno di pandemia, in media dal 70% all'80% del personale ha lavorato da remoto.

Gestione aziendale della salute

La gestione della salute presso la Banca nazionale si prefigge di salvaguardare la salute di collaboratrici e collaboratori e con essa anche la loro efficienza lavorativa a lungo termine. A questo scopo la BNS sostiene la prevenzione, offrendo ad esempio check-up medici, vaccinazioni antinfluenzali, postazioni di lavoro allestite ergonomicamente, e versa un contributo annuo per la promozione individuale della salute. Inoltre, offre la possibilità di seguire webinar, corsi e seminari sul tema e di partecipare alle diverse attività proposte dall'associazione sportiva della BNS (Sportverein). Date le circostanze, nel 2021 molti di questi eventi si sono svolti in modalità virtuale anziché in presenza. Come parte del piano di protezione interno, il personale poteva anche rivolgersi a una hotline medica esterna per ottenere sostegno e consulenza.

La mensa aziendale della sede di Zurigo predilige una cucina basata su prodotti stagionali, regionali e di provenienza sostenibile e offre menù creati secondo le direttive della Società Svizzera di Nutrizione. Nel 2021 la mensa aziendale della sede di Berna è rimasta chiusa per lavori di ristrutturazione.

L'offerta di sostegno individuale in caso di malattia o infortunio di collaboratrici e collaboratori («case management») mira ad assicurare un'assistenza ottimale e la realizzazione delle migliori condizioni possibili per un rapido reinserimento nel processo lavorativo. È inoltre a loro disposizione, in caso di problemi privati o professionali, una consulenza sociale esterna anonima e gratuita.

Responsabilità sociale

La Banca nazionale promuove l'impegno e le competenze sociali di collaboratrici e collaboratori accordando loro un giorno lavorativo all'anno per missioni di volontariato. A causa della pandemia, nel 2021 non è stato possibile svolgere attività in favore di Alpkooperation Hasliberg. Tuttavia, durante l'anno era attiva per la prima volta una nuova opzione che permetteva di scegliere liberamente un'istituzione in Svizzera presso cui svolgere una missione di volontariato, fra quelle offerte su un'apposita piattaforma.

Missioni di volontariato

INDICATORI DEL PERSONALE

	2017	2018	2019	2020	2021
Occupazione					
Organico in termini di persone ¹	902	923	934	950	950
Persone in termini di impieghi a tempo pieno ¹	826,4	848,7	855,2	870,8	868,6
donne (in percentuale)	31,7	31,6	31,8	31,5	31,8
uomini (in percentuale)	68,3	68,4	68,2	68,5	68,2
Tasso di fluttuazione totale ² (in percentuale)	3,4	3,9	4,4	3,1	3,3
donne	4,0	6,2	5,1	3,4	2,7
uomini	2,8	2,9	4,1	3,0	3,5
Salute e sicurezza sul lavoro					
Assenze pro capite	4,9	5,5	5,2	4,7	5,7
per malattia	4,4	5,0	4,5	4,0	4,6
per infortunio (professionale e non)	0,5	0,5	0,7	0,7	1,1
Formazione iniziale e continua					
Numero medio giornate di formazione iniziale e continua pro capite	3,4	2,7	3,8	0,9	1,7
Costi di formazione pro capite (in franchi)	2 449	1 668	2 164	1 627	2 086
Tasso di formazione (almeno una formazione all'anno, in percentuale)	49,3	67,6	45,9	21,9	33,2
Formazione delle giovani leve					
Tirocinanti (tirocinio di commercio o in informatica)	20	21	22	24	23
Stagiste/i scuole universitarie/università	–	32	34	32	44
Diversità					
Quota lavoro a tempo parziale ³ (in percentuale)	25,7	24,5	26,0	26,1	27,2
donne	56,3	52,9	54,9	54,8	58,9
uomini	11,5	11,4	12,6	12,9	12,3
Quota donne appartenenti ai quadri (in percentuale)	26,4	26,3	26,0	26,9	28,3
Quota donne appartenenti alla Direzione (in percentuale)	17,4	18,3	18,4	17,6	17,7
Età media	43,9	44,9	45,2	45,2	45,6
Durata media di permanenza nell'istituzione (in anni)	9,5	9,8	9,8	9,8	10,2
Tasso di occupazione interna delle posizioni ⁴ (in percentuale)	50,0	45,5	55,1	35,2	35,2
Quota collaboratrici/tori di nazionalità straniera (in percentuale)	12,0	12,3	11,9	11,6	11,8
Missioni di volontariato (numero di collaboratrici/tori)	46	28	22	0	4

1 Personale permanente al 31 dicembre, ossia tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori impiegati a tempo indeterminato, incluse le persone distaccate al Fondo monetario internazionale (FMI), all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e all'Innovation Hub della BRI, ma escluse quelle in formazione professionale.

2 Il tasso di fluttuazione è indicato al netto, ossia considerando tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro esclusi pensionamenti e decessi.

3 Analogamente alla prassi dell'Ufficio federale di statistica solo un tempo di lavoro inferiore al 90% viene indicato come tempo parziale.

4 Quota delle posizioni vacanti che sono occupate da candidate e candidati interni.

– Non disponibile (determinati dati sono rilevati solo dal 2018).

3.1 PROTEZIONE DELL'INTEGRITÀ DELLE COLLABORATRICI E DEI COLLABORATORI

La Banca nazionale pone la massima attenzione all'adempimento del proprio obbligo di tutela, in particolare per quanto riguarda le violazioni dell'integrità personale. A tal fine nel 2021 ha ulteriormente sviluppato il suo sistema per la segnalazione di irregolarità e infrazioni in modo da facilitarne ancor di più l'impiego e garantire un'elevata protezione di tutte le persone coinvolte. Le novità al riguardo sono descritte in dettaglio nel capitolo seguente. Affinché le infrazioni siano individuate tempestivamente e possano essere adottate misure appropriate, è fondamentale che dipendenti e responsabili conoscano lo scopo e il funzionamento del sistema adattato. Attività di informazione e corsi su questo argomento hanno rivestito quindi un ruolo di primo piano nel 2021. I principi di condotta e il sistema di segnalazione saranno trattati anche in futuro nei seminari introduttivi e nelle formazioni sulla gestione del personale.

Obbligo di tutela

Lo sviluppo del sistema di segnalazione ha offerto al contempo l'opportunità di precisare i concetti relativi alle violazioni dell'integrità personale e di rapportarli al tema dei conflitti sul posto di lavoro. Dato che conflitti irrisolti possono favorire violazioni dell'integrità, alla gestione di questi ultimi continua a essere attribuita grande importanza nell'ambito delle misure informative e delle formazioni. Le collaboratrici e i collaboratori sono guidati e aiutati dall'unità organizzativa (UO) Risorse umane.

Gestione dei conflitti

Nel 2021 la Banca nazionale ha operato un riesame approfondito dei suoi processi in merito ad assunzioni, promozioni, nonché determinazione ed evoluzione salariale. Nel farlo si è avvalsa anche di servizi esterni specializzati e un comitato del Consiglio di banca ha seguito l'insieme dei lavori. Lo scopo era assicurare che la Banca nazionale disponesse di processi efficaci e aggiornati, che garantissero in particolare le pari opportunità e non ammettessero alcuna forma di discriminazione. Come base decisionale in tutti i processi sono applicati sistematicamente criteri prestabiliti, e quindi trasparenti e oggettivi. Inoltre è ampliata la pluralità delle prospettive, includendo nelle procedure di assunzione e promozione una varietà di punti di vista, per esempio di persone in funzioni diverse (responsabili di linea e UO Risorse umane) e di entrambi i sessi.

Processi di gestione delle risorse umane

I processi adeguati sulla base dei risultati dell'esame sono stati attuati già nel corso del 2021. Sono stati uniformati a livello istituzionale e il ruolo dell'UO Risorse umane è stato notevolmente potenziato. Anche nella formazione delle persone con compiti manageriali si tiene conto di tali cambiamenti.

Parità salariale

La Banca nazionale persegue il principio di una retribuzione commisurata alla funzione e alle prestazioni, e quindi indipendente dall'appartenenza di genere. A tal fine sono condotte periodicamente verifiche interne. Inoltre, in adempimento alle prescrizioni legali è stata svolta per la prima volta, con data di riferimento al 1° febbraio 2021, un'analisi della parità salariale conformemente alla Legge federale sulla parità dei sessi. Essa si basava su un catalogo delle funzioni elaborato mediante un metodo di valutazione analitica.

L'analisi è stata effettuata dal Competence Centre for Diversity and Inclusion dell'Università di San Gallo applicando il metodo Logib della Confederazione e ha riguardato 939 dipendenti che in quel momento rientravano nei criteri stabiliti dalla legge. I risultati mostrano che la Banca nazionale rispetta internamente la parità salariale tra donne e uomini nei limiti della soglia di tolleranza del 5% ammessa dalla legge. La BNS ha quindi ricevuto il sigillo di qualità «We Pay Fair» dell'Università di San Gallo. L'esito dell'analisi è stato anche verificato da un ente indipendente, il Servizio di partenariato sociale per la parità salariale nel settore bancario (SP-Pssb), che ha confermato la corretta esecuzione dell'analisi e l'adempimento di tutti i requisiti necessari all'ottenimento del sigillo di qualità del servizio stesso.



3.2 SISTEMA PER LA SEGNALAZIONE DI IRREGOLARITÀ E INFRAZIONI

La cultura aziendale della Banca nazionale è improntata alla fiducia reciproca, all'apertura e al rispetto. Con il suo governo societario («corporate governance») la BNS assicura che la struttura organizzativa, compresi i processi operativi, siano orientati nel miglior modo possibile all'assolvimento dei suoi compiti. Tuttavia, come è il caso anche per le altre aziende, non è possibile escludere completamente la possibilità che si verifichino irregolarità. Pertanto, nel 2021 la BNS ha introdotto un nuovo sistema che permette di segnalare infrazioni tramite diverse istanze. Esso si basa sui principi della norma ISO 37002 per la gestione delle segnalazioni ed è stato certificato da un'azienda esterna nell'ambito di una procedura a due fasi basata su tale standard.

Sistema di segnalazione

Un elemento fondamentale del nuovo sistema di segnalazione della BNS è la creazione di diversi canali per l'inoltro di una segnalazione messi a disposizione sia di collaboratrici e collaboratori sia delle persone esterne che lavorano per la BNS. È possibile rivolgersi al, o alla, responsabile della propria unità, all'UO Risorse umane o all'UO Compliance, nonché servirsi di una piattaforma elettronica, certificata e fornita da una società indipendente, che consente anche segnalazioni in forma anonima. Tutte le segnalazioni di un'infrazione sono trattate secondo i principi di confidenzialità, protezione della personalità, tutela contro le rappresaglie, e nel rispetto della protezione dei dati.

Istanze competenti per le segnalazioni

Con il nuovo sistema di segnalazione, la BNS mira a riconoscere tempestivamente eventuali violazioni per poter adottare misure adeguate, ad esempio individuando possibilità di miglioramento nei processi e nei regolamenti. Inoltre essa punta a rafforzare la consapevolezza delle collaboratrici e dei collaboratori nei confronti di questa problematica e ad apportare un contributo all'efficienza del sistema di corporate governance.

Corporate governance

La BNS esamina costantemente l'utilità, l'adeguatezza e l'efficacia del sistema di segnalazione e i risultati di queste verifiche confluiscono di volta in volta nel reporting agli organi di direzione.

4

Norme e valori

4.1 FONDAMENTI

Carta dei valori

Nella sua Carta dei valori, la Banca nazionale afferma la propria adesione a norme e principi fondamentali sui quali basa costantemente il proprio operato, fra cui la credibilità, l'integrità e la professionalità. Essi sono espressione della sua cultura aziendale e rappresentano un approccio rispettoso e consapevole nei confronti delle risorse umane e naturali. La Banca nazionale stabilisce così i presupposti che le permettono di adempiere il proprio mandato in modo responsabile ed esemplare.

La BNS intende creare fiducia e tutelare il buon nome dell'istituzione anche tramite la sua attività di impresa. Il governo societario garantisce che organizzazione e processi siano incentrati sull'assolvimento dei compiti istituzionali e favorisce un ambiente lavorativo stimolante e propizio al conseguimento di prestazioni elevate da parte del personale.

Codice di condotta

La Banca nazionale è investita di un mandato che le conferisce una responsabilità particolare e il Codice di condotta assume un'importanza fondamentale a tale riguardo. Collaboratrici e collaboratori sono tenuti, nell'esercizio delle proprie attività, ad attenersi alle leggi pertinenti, alle regole interne e ai principi sanciti dal Codice di condotta. In concreto, ciò significa che devono dimostrare professionalità nello svolgimento delle loro mansioni, osservare un comportamento improntato al rispetto, trattare le informazioni con responsabilità e fare un uso accorto delle risorse naturali.

4.2 PIANO DI COMPLIANCE

Piano di compliance

Con il termine di compliance la Banca nazionale intende una conformità alle regole consapevole e volontaria che va oltre la semplice aderenza a leggi, regolamenti e disposizioni interne. La compliance così com'è concepita dalla BNS è un'impostazione comportamentale e fa parte del buon governo di un'azienda. Il piano di compliance della Banca nazionale comprende la prevenzione, rilevazione e correzione delle non conformità.

Al fine di prevenire episodi di non conformità, la Banca nazionale adotta un approccio integrato che include tutti i livelli gerarchici e tutte le unità organizzative. Alla BNS la responsabilità della compliance ricade sulle persone con compiti manageriali.

Prevenzione delle non conformità

L'UO Compliance fornisce consulenza e supporto agli organi di direzione della banca, a tutte le unità organizzative nonché a collaboratrici e collaboratori della BNS per quanto riguarda la rilevazione, la valutazione e il monitoraggio dei rischi di compliance. Essa assiste inoltre le persone con funzioni di direzione o con compiti manageriali ai fini del rispetto della Carta dei valori, del Codice di condotta e dei relativi regolamenti della BNS.

Ulteriori elementi della sua cultura di compliance sono, tra l'altro, i controlli a livello specialistico e direttivo, corsi di formazione per il personale, un quadro di direttive completo e pratico nonché soluzioni informatiche innovative.

Per monitorare il rispetto delle disposizioni di compliance, la Banca nazionale fa affidamento su una cultura improntata alla trasparenza, alla chiarezza e al senso di responsabilità. La compliance è una componente della gestione integrata del rischio e del sistema di controllo interno. Attraverso la definizione di linee guida chiare la Banca nazionale fa sì che tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori conoscano e comprendano il proprio ruolo e la propria responsabilità in questo processo. Il livello di quest'ultima varia a seconda della funzione ricoperta.

Rilevazione delle non conformità

A cadenza annuale l'UO Compliance procede a una valutazione dei rischi di compliance e, sulla base degli stessi, elabora un piano di attività che sottopone agli organi di direzione della banca e al Consiglio di banca.

L'UO Compliance redige rapporti sullo stato della compliance, comprese eventuali violazioni di regole di condotta, e li sottopone agli organi di direzione della banca e al Consiglio di banca nei tempi, nelle modalità e ai livelli gerarchici appropriati.

Correzione delle non conformità

Comportamenti contrari a disposizioni di legge, norme e regolamenti interni non sono tollerati. Il Codice di condotta, in particolare, deve essere scrupolosamente osservato nella lettera e nello spirito da tutte le persone con funzioni di direzione o con compiti manageriali nonché da tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori. Ove accertata, una violazione può condurre a conseguenze sul piano disciplinare, sul piano del diritto del lavoro e persino sul piano penale.

4.3 TEMI PRIORITARI NEL PERIODO IN ESAME

Obblighi di diligenza nell'attività di impresa

L'osservanza, da parte della Banca nazionale, dei consueti standard di settore e dei pertinenti obblighi di diligenza nell'adempimento del suo mandato costituisce la base di una cultura di impresa integra e conforme alle regole. È espressione di un buon governo societario e contribuisce alla salvaguardia del buon nome della BNS.

Obblighi di diligenza nella prestazione di servizi finanziari

La Banca nazionale adotta tutte le misure appropriate e necessarie a prevenire l'abuso dei propri servizi finanziari, ad esempio nelle operazioni di cambio, allo scopo di contrastare il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo e per tutelarsi da sanzioni legali e regolamentari. Nel farlo si basa sugli standard comunemente in uso nel settore e su pratiche riconosciute. L'UO Compliance fornisce consulenza e supporto a collaboratrici e collaboratori, alle persone con compiti manageriali nonché agli organi di direzione della banca per quanto riguarda l'attuazione degli obblighi di diligenza nella prestazione di servizi finanziari della BNS.

Operazioni di cambio

Nell'aprile del 2021 sono state ritirate dalla circolazione le banconote dell'8ª serie. Benché conservino il loro valore, esse non valgono più come mezzo legale di pagamento e sono state pertanto cambiate in gran numero. In ottemperanza all'obbligo di cambio, la Banca nazionale presta particolare attenzione al rispetto dei doveri di diligenza nelle operazioni di cassa e può subordinare a ulteriori accertamenti, per esempio su provenienza e origine, anche il cambio di banconote ufficialmente ritirate dalla circolazione. Apposite note sono consultabili alla pagina web della BNS. L'UO Compliance tiene inoltre periodici corsi di formazione e perfezionamento professionale per il personale e, nel quadro dei servizi finanziari prestati dalla Banca nazionale, verifica regolarmente il rispetto degli obblighi di diligenza e i relativi processi operativi.

Sostenibilità negli acquisti

Ma non è soltanto riguardo ai servizi finanziari che la Banca nazionale adotta provvedimenti atti a evitare potenziali danni di reputazione o altri pregiudizi. Anche il personale coinvolto nelle operazioni di acquisto è tenuto ad agire in modo indipendente e oggettivo nell'interesse della BNS, a prescindere da qualsivoglia fine personale. Questa disposizione trova riscontro, tra l'altro, nei principi relativi agli acquisti, che si applicano a tutti i tipi di operazioni, compresi rinnovi, proroghe ed emendamenti di contratti in essere, eseguiti e conclusi a nome della BNS.

Ogni tre-cinque anni, i computer portatili in dotazione al personale della BNS vengono sostituiti con dei nuovi. Questo per soddisfare gli elevati requisiti di sicurezza, garantire l'efficienza operativa e assicurare la compatibilità dei sistemi operativi con le applicazioni. Per tale motivo, a inizio 2021 è stata avviata una procedura di invito a presentare proposte per la valutazione di nuovo materiale hardware.

L'esempio dei mezzi
informatici

Sono state inoltre richieste offerte per il ricondizionamento (il cosiddetto refurbishing) dei dispositivi attualmente in uso. Al termine del loro periodo di impiego presso la Banca nazionale, i computer portatili vengono rigenerati da imprese specializzate e proposti per l'acquisto al personale della banca. Il riutilizzo di dispositivi ancora adatti ad un uso domestico contribuisce alla salvaguardia delle risorse primarie e permette al contempo di allungare il ciclo di vita degli apparecchi, evitandone così la fine inutilmente prematura fra i rifiuti elettronici. Già in occasione dell'ultima sostituzione nel 2017, il ricondizionamento dei dispositivi usati si era rivelato un contributo efficace alla conservazione delle risorse e dunque alla sostenibilità.

Nella procedura di invito a presentare un'offerta per computer portatili, tutti i partecipanti al bando sono stati valutati in base a determinati criteri di sostenibilità. Le controparti della Banca nazionale attive nel campo dell'informatica devono soddisfare una serie di importanti standard, i quali sono attestati da specifiche certificazioni. Al riguardo, il riferimento per le apparecchiature informatiche sono l'ecoetichetta europea nonché le etichette TCO ed EPEAT. Le imprese successivamente ammesse al bando non solo soddisfano i requisiti previsti dai principali standard, ma si distinguono anche per le ottime valutazioni ottenute per quanto riguarda la rinuncia all'uso di materie prime provenienti da zone di conflitto e il rispetto di criteri ambientali. La maggior parte della gamma di prodotti è certificata TCO ed EPEAT.

5.1 FORMAZIONE ECONOMICA

Trasmissione di sapere economico

La Banca nazionale attribuisce grande importanza alla formazione economica della popolazione. Il suo impegno al riguardo spazia dall'offerta di un programma di formazione per le scuole medie e professionali all'organizzazione di un ciclo di conferenze pubbliche intitolato Karl Brunner Distinguished Lecture Series, fino alla gestione di un centro informativo con annessa area conferenze presso la sede di Zurigo: il Forum BNS.

Iconomix: l'offerta formativa per le scuole

Nel 2007 la Banca nazionale ha creato il programma formativo Iconomix (www.iconomix.ch) con l'obiettivo di promuovere l'educazione economica in Svizzera. Poiché le decisioni di politica monetaria hanno conseguenze dirette per la popolazione, è auspicabile che il maggior numero possibile di persone sia in grado di capire le considerazioni su cui esse si fondano. Una buona comprensione dei meccanismi economici è tanto più importante in Svizzera, dove cittadine e cittadini votano periodicamente su questioni economiche ai vari livelli istituzionali.

Iconomix offre un supporto all'insegnamento delle materie economiche nelle scuole di maturità e nelle scuole professionali del livello secondario II, attraverso un approccio orientato all'esperienza pratica e alla partecipazione attiva. L'offerta prevede fra l'altro giochi didattici, simulazioni e casi pratici, sia in versione analogica che digitale, su vari temi economici quali la divisione del lavoro e il commercio, il mercato e la formazione dei prezzi, oppure le competenze finanziarie digitali. Nel 2021, 1655 docenti di materie economiche e sociali delle scuole del livello secondario II hanno impiegato attivamente la piattaforma web di Iconomix. Il programma ha quindi raggiunto circa il 39% del target di oltre 4200 docenti, una percentuale pressoché invariata rispetto al 2020.

Alla fine del 2021 l'offerta di Iconomix comprendeva 102 moduli di insegnamento in italiano, francese, tedesco e inglese, oltre a una raccolta di link a materiali esterni, tra cui articoli, video, siti web, grafici interattivi, ecc., riguardanti temi economici attuali e di rilievo. Circa 1800 collegamenti erano attivi sulla piattaforma web alla fine del 2021. Nell'anno in esame quest'ultima, liberamente accessibile, ha registrato oltre 114 000 visite singole e quasi 97 000 download di contenuti didattici digitali. Le scuole, dal canto loro, hanno ordinato materiale in formato fisico, come kit di gioco e brochure, per 860 classi. Inoltre, per il corpo docente sono stati organizzati 17 eventi in tutta la Svizzera, di cui nove online, a cui hanno preso parte circa 380 insegnanti.

Iconomix fissa per ogni anno scolastico un tema centrale attorno al quale ruota lo sviluppo dei suoi programmi. L'anno scolastico 2021/2022 era dedicato all'economia del cambiamento climatico. Quello del 2022/2023 sarà intitolato «Previdenza» e si concentrerà principalmente sulla previdenza per la vecchiaia e sul contratto generazionale nell'ottica della sicurezza sociale, del sistema di assicurazioni sociali e dello Stato sociale.

DATI SALIENTI SULL'OFFERTA FORMATIVA DI ICONOMIX

	2020	2021	Variazione in %
Utilizzo nel livello secondario II			
Utenza attiva ¹	1 630	1 655	+ 2
Penetrazione stimata ² (in percentuale)	39	39	0
Contenuti scaricati ³	119 000	97 000	- 19
Invii di materiale scolastico	830	860	+ 4
Risorse didattiche			
Numero di moduli	100	102	+ 2
di cui in DE/FR/IT/EN	37/32/23/8	42/35/18/7	
Moduli rivisti ⁴	15	32	+ 213
Eventi di formazione e formazione continua per docenti			
Numero di eventi in tutta la Svizzera	12	17	+ 42
Numero stimato di docenti partecipanti	320	380	+ 19

- 1 Iconomix definisce utenza attiva il numero di docenti del livello secondario II che dispongono di un conto utente sulla piattaforma www.iconomix.ch a cui hanno effettuato l'accesso almeno una volta in un anno solare.
- 2 Per penetrazione si intende il rapporto tra l'utenza attiva e gli/le oltre 4200 docenti di materie economiche e sociali del livello secondario II. Tutti i dati sono rilevati dalla BNS e rappresentano un'approssimazione.
- 3 Riguardo al numero di contenuti scaricati, il 2020 è considerato un anno eccezionale a causa della chiusura temporanea delle scuole e delle conseguenti attività di insegnamento a distanza.
- 4 A seconda dell'esito della revisione un modulo viene aggiornato, rielaborato o eliminato. In concomitanza con il rilancio del sito nel 2021, nell'anno in esame il numero di moduli eliminati o riorganizzati è stato superiore alla media.

Conferenze e relazioni pubbliche

Nel 2016, per onorare il centenario della nascita dell'economista svizzero Karl Brunner (1916-1989), la Banca nazionale ha istituito un ciclo di conferenze pubbliche intitolato Karl Brunner Distinguished Lecture Series. Sono invitate a intervenire personalità la cui attività scientifica si è dimostrata particolarmente rilevante per l'attuazione della politica monetaria delle banche centrali. Nel 2021 la Banca nazionale ha invitato Carmen Reinhart, vicepresidente ed economista capo della Banca mondiale nonché titolare di cattedra presso la Harvard Kennedy School. Il suo intervento, intitolato Central Banks and Public Debts, si è svolto in modalità virtuale ed è stato trasmesso dal vivo sul sito web della BNS.

I membri degli organi di direzione della banca tengono regolarmente interventi con cui informano l'opinione pubblica circa la politica della Banca nazionale e le considerazioni alla base della stessa. Nell'anno in esame, oltre alle conferenze stampa semestrali, sono stati pronunciati quattro discorsi, incentrati sulla distribuzione dell'utile della BNS, sull'andamento del mercato ipotecario e immobiliare e sui mercati finanziari nel contesto della trasformazione digitale. I testi sono pubblicati sul sito web della BNS.

Forum BNS: centro informativo e area conferenze a Zurigo

La Banca nazionale dispone presso la sede di Zurigo di un centro informativo e di un'area conferenze accessibili al pubblico: il Forum BNS. Il centro informativo fornisce ragguagli sulla Banca nazionale, offre servizi bibliotecari e di archivio nonché supporto nel contatto con personale specialistico interno. L'area conferenze ospita incontri e seminari organizzati dalla BNS e rivolti a persone interne ed esterne. Nel 2021 sono stati trasmessi dal vivo dieci eventi con la partecipazione di un pubblico esterno, tra cui uno di ampia portata dedicato a operatori del mercato finanziario (Aperitivo «Mercato monetario»).

Mezzi informativi, presentazioni per scuole e studenti

Il sito web La nostra Banca nazionale (our.snb.ch) e la brochure omonima descrivono in forma agevole la Banca nazionale, la sua politica monetaria, l'importanza della stabilità dei prezzi e ulteriori temi. La brochure La Banca nazionale in breve presenta in 60 pagine la strategia di politica monetaria e altri importanti compiti nonché l'organizzazione e i fondamenti giuridici della Banca nazionale e della sua attività. Il sito web e le pubblicazioni cartacee sono disponibili in italiano, francese, tedesco e inglese, queste ultime possono essere ordinate gratuitamente (library@snb.ch).

Nel sito BNS (www.snb.ch), sotto la voce Pubblico, si trovano numerose domande e risposte su temi riguardanti la Banca nazionale: dalla BNS come impresa all'attuazione della politica monetaria passando per le monete metalliche e le banconote. La Banca nazionale risponde anche a quesiti inviati da cittadine e cittadini: nel 2021 ha risposto a circa 250 domande.

Infine, il Forum BNS della sede di Zurigo ospita classi scolastiche e gruppi studenteschi, per presentare la storia e i compiti della Banca nazionale nonché la nuova serie di banconote. Nello scorso anno non si sono svolti eventi in presenza, si sono invece tenuti due appuntamenti in forma virtuale.

5.2 KNOW-HOW ECONOMICO

La Banca nazionale conduce analisi e ricerche proprie che sono funzionali all'assolvimento dei suoi compiti. In questo modo consolida e amplia in particolare il know-how alla base delle sue decisioni di politica monetaria e assicura che il proprio personale sia sempre al passo con l'evoluzione in materia.

La BNS quale depositaria di sapere specialistico

La BNS rende accessibile al pubblico parte del proprio lavoro di ricerca accademico e organizza conferenze scientifiche. Promuove in tal modo la diffusione di conoscenze economiche negli ambienti specialistici. Allo stesso scopo è dedicato anche un centro studi.

Il Centro studi di Gerzensee creato dalla BNS nel 1984 sotto forma di fondazione offre formazione specializzata in ambito economico e bancario a persone provenienti dalla Svizzera e dall'estero, cura la ricerca accademica e lo scambio scientifico. Particolare rilievo assumono i corsi dottorali in economia e i corsi con durata da due a tre settimane rivolti al personale di banche centrali estere. Ogni anno il centro ospita inoltre varie conferenze scientifiche.

Centro studi di Gerzensee

Nel 2021, a causa della pandemia i sette corsi previsti per il personale delle banche centrali estere si sono tenuti online. Nel complesso vi hanno preso parte 128 persone.

Il corso dottorale Swiss Program for Beginning Doctoral Students in Economics prevede 13 settimane di lezione e sei giornate di esami. Le ultime quattro settimane di corso dell'anno accademico 2020/2021 si sono tenute in forma mista e 33 partecipanti hanno completato la loro formazione. All'anno accademico 2021/2022 sono iscritte 30 persone. Due settimane di lezione si sono svolte in presenza, le altre quattro a distanza o in forma mista.

Tutti i nove corsi avanzati riservati a studenti dottorali nonché a membri di facoltà universitarie (Advanced Courses in Economics, Courses in Law and Economics for Doctoral Students and Faculty Members) in programma nel 2021 hanno avuto luogo: due in presenza, tre in forma mista e quattro a distanza. Nel complesso vi hanno preso parte 210 persone.

Tre delle cinque conferenze scientifiche in calendario sono state annullate, una, con 16 partecipanti, si è svolta regolarmente in presenza, un'altra, a cui hanno partecipato 42 persone in totale, si è tenuta in forma mista.

Conferenze, pubblicazioni
specialistiche, docenze
a contratto

La Banca nazionale organizza regolarmente conferenze e seminari, promuovendo così lo scambio di conoscenze con altre banche centrali, università e istituti di ricerca. Nel 2021 hanno avuto luogo, in forma virtuale o mista, quattro conferenze di ricerca e si sono tenuti, principalmente tramite videoconferenza, 20 seminari di ricerca e 19 seminari Technology and Finance.

I lavori di ricerca e gli studi in ambito economico realizzati dal personale della Banca nazionale sono pubblicati nella serie SNB Working Papers nonché in riviste specializzate. La pubblicazione annuale SNB Research Report offre un quadro d'insieme delle attuali attività di ricerca della BNS.

Economiste ed economisti della BNS insegnano presso università svizzere dove trasmettono sapere macroeconomico con un approccio orientato alla prassi, nonché conoscenze specialistiche in aree particolari come la stabilità finanziaria o il mercato monetario. Nel 2021 hanno tenuto nel complesso 33 cicli di lezioni incentrate su macroeconomia, economia monetaria e analisi delle serie temporali.

5.3 ARTE E CULTURA

Dalla metà degli anni 1960 la Banca nazionale acquista opere d'arte contemporanea svizzera. La sua raccolta ne comprende circa 2000, che spaziano dalla pittura al disegno, dalla fotografia alla stampa, dall'arte oggettuale alla video arte. Le opere, che integrano l'arredamento dei locali della Banca nazionale, sono concesse in prestito anche a musei per l'allestimento di esposizioni temporanee. Dal 1997 la raccolta è gestita e ampliata da una curatrice in collaborazione con una commissione d'arte interna.

Raccolta d'arte

Con la cura e l'ampliamento della raccolta d'arte la BNS dà un contributo alla cultura promuovendo la produzione artistica contemporanea elvetica. Tra gli obiettivi vi è quello di conferire alla Banca nazionale un'immagine moderna e concorrere alla piacevolezza degli spazi e degli ambienti lavorativi. Dall'estate 2021 la raccolta è accessibile al pubblico tramite la parete mediatica interattiva del Forum BNS. Dall'autunno 2021 è ripresa l'attività di divulgazione artistica che prevede inviti periodici a collaboratrici e collaboratori interni interessati a visite guidate di musei, esposizioni o degli edifici della BNS.

L'arte come contributo alla cultura

Oltre ad acquisire oggetti artistici mobili, nel quadro dei lavori di ristrutturazione dei suoi edifici la Banca nazionale commissiona anche opere d'arte inerenti alla «Kunst am Bau», concepite appositamente per uno spazio specifico. L'ambiente circostante, di cui diventano parte integrante, ne esalta ulteriormente l'effetto. Tre delle 16 opere Kunst am Bau sono accessibili al pubblico. Una si trova presso gli sportelli di cassa dell'edificio principale della BNS a Zurigo e le altre due negli atri degli immobili dell'area zurighese di Nüscherstrasse 22 e Seefeldstrasse 8.

Kunst am Bau

Il Kaiserhaus presso la sede di Berna, in piena città, è oggetto di una ristrutturazione in corso ormai da diverso tempo. Per alleviare almeno in parte il disagio arrecato, le pareti del cantiere lungo la Marktgasse ospitano ogni anno quattro diverse installazioni culturali, gestite da una curatrice esterna, che incontrano un notevole interesse da parte delle persone che attraversano il centro storico.

Cultura negli spazi pubblici

6

Ambiente

6.1 RISPETTO DELLE RISORSE NATURALI

La Banca nazionale impiega per la sua attività energia, acqua e mezzi di produzione; inoltre produce rifiuti e comporta spostamenti di beni e persone. Nella sua Carta dei valori si è impegnata a operare preservando le risorse naturali.

Gestione ambientale

Fin dal 1989 la Banca nazionale attua misure a tutela dell'ambiente. Nei primi anni l'attenzione era rivolta essenzialmente all'ottimizzazione energetica degli edifici. Nel 1996 ha introdotto una gestione ambientale sistematica che mette in rilievo l'impatto dell'attività aziendale della banca e definisce linee d'azione per una sua progressiva riduzione. Dal 2009 al 2016 tali informazioni venivano pubblicate in un rapporto ambientale, mentre dal 2019 la Banca nazionale illustra le iniziative e i progressi raggiunti nella gestione dell'ambiente nel suo Rapporto di sostenibilità.

6.2 PRESTAZIONE AMBIENTALE

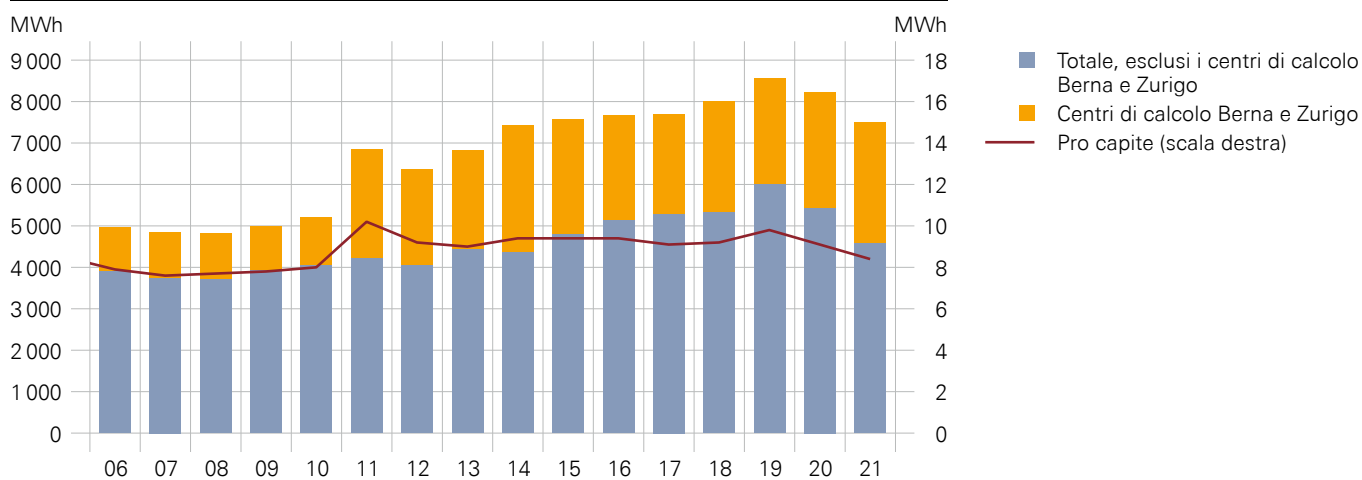
Ambito di rilevazione

L'ambito di rilevazione dei dati ambientali riportati nel presente rapporto si riferisce ai processi aziendali della Banca nazionale che hanno luogo principalmente nelle sedi di Berna e Zurigo. Tra questi figurano anche il trattamento, la distribuzione e lo smaltimento delle banconote. Nello stesso ambito rientrano inoltre le sei rappresentanze di Basilea, Ginevra, Losanna, Lucerna, Lugano e San Gallo nonché la succursale di Singapore.

Elettricità

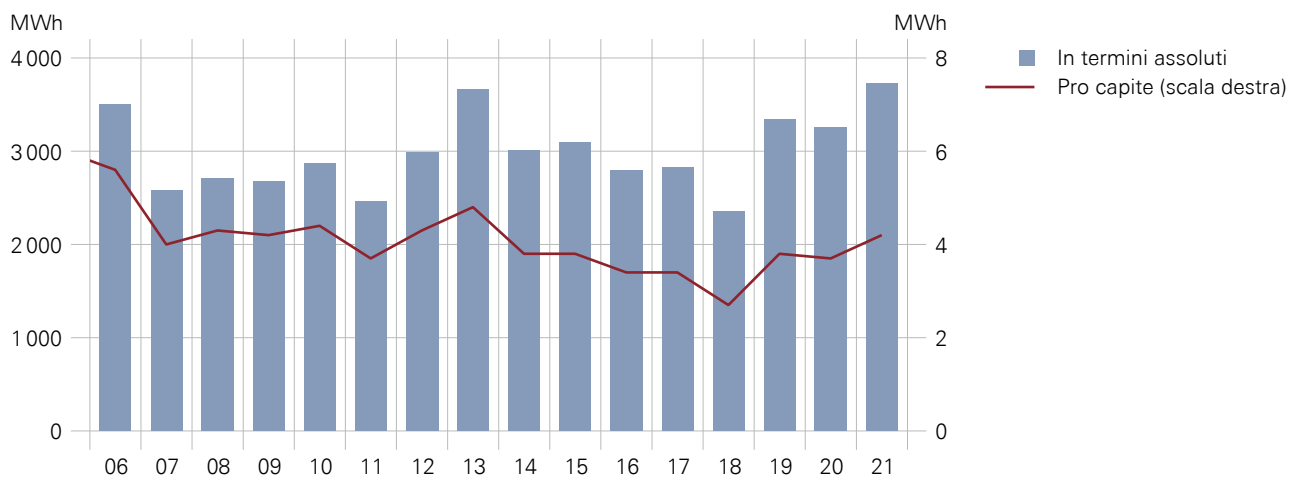
Nel 2021 il consumo di energia elettrica della Banca nazionale è diminuito del 7,9% rispetto all'anno precedente, portandosi a 7,5 milioni di kWh. In termini pro capite ciò corrisponde a una riduzione del 7,5% a 8430 kWh. Il calo negli edifici è anche una conseguenza del telelavoro. Per poter valutare l'impatto del lavoro a distanza sull'ambiente, l'associazione per la gestione ambientale e la sostenibilità nelle istituzioni finanziarie (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, VfU) ha integrato il suo standard di indicatori con una simulazione di consumi elettrici. Per la BNS, il consumo di elettricità derivante dalle attività di telelavoro è risultato pari a poco meno di 112 000 kWh. Nei centri di calcolo, per contro, è salito di quasi il 4%.

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA



Fonte: BNS.

CONSUMO DI ENERGIA PER RISCALDAMENTO



Fonte: BNS.

Nelle città di Basilea, Ginevra, Losanna, Lucerna, Lugano e San Gallo la Banca nazionale dispone di rappresentanze che osservano l'evoluzione economica nelle varie regioni. Nel 2021 il consumo di energia elettrica di queste rappresentanze ha totalizzato 18 400 kWh, in calo di poco meno del 3% rispetto all'anno precedente. Il consumo relativamente alto della succursale di Singapore è dovuto principalmente alle elevate esigenze di climatizzazione. Nel 2021 è stato pari a 59 400 kWh, con un aumento di quasi il 2,6% rispetto al 2020.

Riscaldamento

Il consumo di energia per riscaldamento è salito del 14,4% toccando 3,73 milioni di kWh. A determinare l'incremento sono stati principalmente il maggior numero di gradi-giorno di riscaldamento registrati a Berna (+14%) e a Zurigo (+16%) e l'effetto del telelavoro. Il minor carico di calore prodotto da fonti interne come apparecchiature per ufficio, impianti di illuminazione e personale ha reso necessario un maggiore apporto di riscaldamento per mantenere negli edifici la temperatura ambiente necessaria.

Altri consumi di energia: Centro di Hasliberg

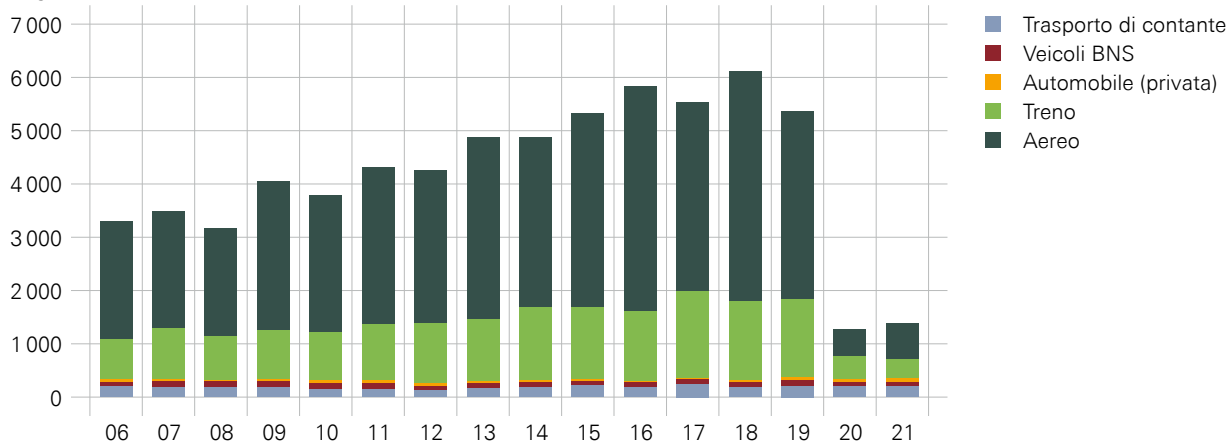
In aggiunta ai dati di sostenibilità riferiti ai processi aziendali, la Banca nazionale rileva anche informazioni sull'impatto ecologico delle attività nel Centro vacanze e formazione di Hasliberg. Qui è in funzione dal 1999 un impianto solare termico, che nel 2021 ha prodotto calore per 29 700 kWh, sufficienti a coprire il 10,2% del fabbisogno energetico per riscaldamento. Rispetto al 2020 il consumo complessivo di energia è salito del 16,3%. Nello specifico, il consumo di elettricità è cresciuto del 4,5%, quello di calore del 24,5%. L'incremento di quest'ultimo è imputabile da un lato al maggior numero di gradi-giorno nel 2021, dall'altro al risanamento della piscina coperta in autunno, che ha quindi richiesto un apporto di calore continuo. L'impianto a gasolio era stato sostituito da una caldaia a pellet già a metà 2020.

Percorrenze aziendali

Le percorrenze aziendali della Banca nazionale, che comprendono i viaggi del personale per missioni di lavoro e il trasporto di contante, hanno continuato a mantenersi a un livello piuttosto basso per effetto delle restrizioni di spostamento dovute alla pandemia, registrando tuttavia un aumento dell'8,6% rispetto al 2020 e attestandosi a 1,4 milioni di km. In termini pro capite l'incremento è stato del 9,1% (a 1560 km). Le percorrenze in aereo sono cresciute del 36% rispetto all'anno precedente, principalmente per il maggior numero di voli tra la Svizzera e la succursale BNS di Singapore in seguito ad avvicendamenti di personale. I viaggi in treno dal canto loro sono calati del 17%. I chilometri percorsi per motivi professionali con veicoli sia aziendali sia privati sono aumentati, mentre il trasporto di contante è rimasto stabile.

PERCORRENZE AZIENDALI

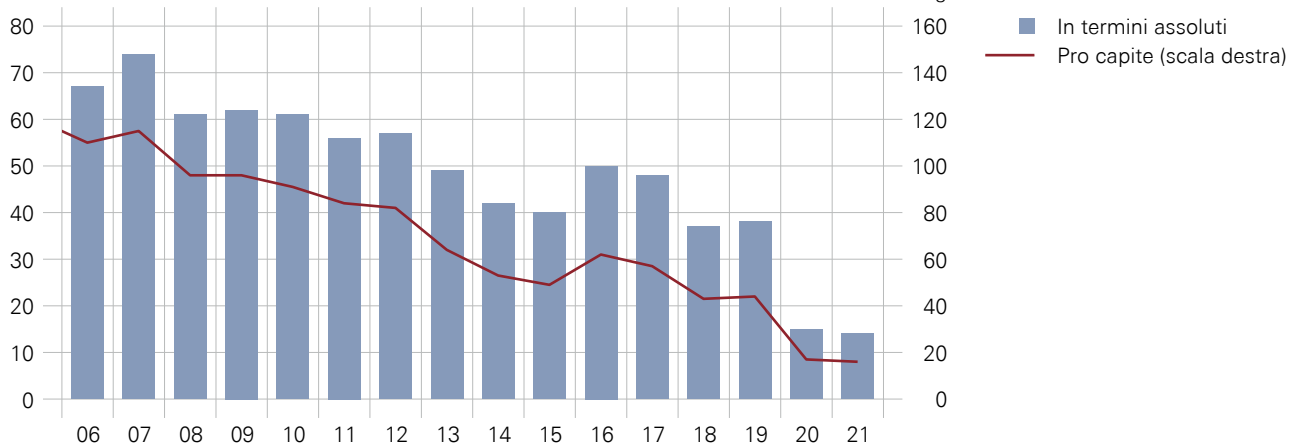
Migliaia di km



Fonte: BNS.

CONSUMO DI CARTA

Tonnellate



Fonte: BNS.

La maggior parte delle collaboratrici e dei collaboratori si reca al lavoro con i mezzi pubblici o in bicicletta; la Banca nazionale incoraggia questa abitudine offrendo a tutto il personale abbonamenti metà-prezzo delle FFS e mettendo a disposizione parcheggi per bici.

Carta	Nel 2021 il consumo complessivo di carta è stato pari a 13,9 tonnellate e quello pro capite pari a 16 kg (-5,9%). Da un lato, tale flessione è dovuta anch'essa all'effetto del telelavoro, dall'altro a un calo di volume delle pubblicazioni stampate.
Acqua	Nel 2021 il consumo di acqua è diminuito del 17,3% rispetto all'anno precedente totalizzando 7540 m ³ . Quello medio pro capite si è attestato a 8590 litri, corrispondenti a 34 litri per giorno di lavoro (-16,8%). Anche in questo caso il telelavoro ha contribuito notevolmente alla riduzione dei consumi.
Rifiuti	I rifiuti di ufficio (carta, imballaggi, rifiuti elettronici, ecc., esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote) sono scesi a 69 tonnellate (-13,8% rispetto all'anno precedente), ossia a 79 kg pro capite.
Indicatori	<p>Per la determinazione e presentazione degli indicatori ecologici aziendali la BNS si basa sulla versione 2018 dello standard VfU. Gli indicatori VfU e il relativo strumento di calcolo costituiscono un sistema riconosciuto per la contabilizzazione degli indicatori ecologici da parte delle istituzioni finanziarie.</p> <p>A intervalli regolari di tre-quattro anni, gli indicatori e lo strumento di calcolo vengono rivisti da un gruppo di progetto dell'associazione. Il sistema VfU corrisponde pertanto agli standard internazionali di rendicontazione su sostenibilità e clima.</p>

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹

	2020	2021	Variazione in %
Energia (MWh)²	11 390	11 220	-1,5
elettricità (MWh) ²	8 130	7 490	-7,9
calore (MWh)	3 260	3 730	+14,4
Percorrenze aziendali (in migliaia di km)	1 280	1 390	+8,6
treno (in percentuale)	35	27	
veicoli (in percentuale)	27	25	
aereo (in percentuale)	38	48	
Carta (kg)	15 120	13 860	-8,3
carta riciclata (in percentuale)	87	87	0,0
Acqua (m³)	9 120	7 540	-17,3
Rifiuti³ (tonnellate)	80	69	-13,8
rifiuti riciclati (in percentuale)	53,6	62	
rifiuti combustibili (in percentuale)	46	37,7	
rifiuti portati in discarica (in percentuale)	0	0,1	
rifiuti speciali (in percentuale)	0,4	0,2	

1 Gli indicatori sono riportati secondo lo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de.

2 Rettifica dei valori di consumo di elettricità nel 2020 in seguito a comunicazioni successive alla pubblicazione del Rapporto di sostenibilità 2020.

3 Esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote così come gli imballaggi riutilizzabili di bevande.

INDICATORI ECOLOGICI AZIENDALI¹, PRO CAPITE

	2020	2021	Variazione in %
Energia (kWh) ²	12 770	12 630	-1,1
elettricità (kWh) ²	9 110	8 430	-7,5
calore (kWh)	3 660	4 200	+14,8
Percorrenze aziendali (km)	1 430	1 560	+9,1
Carta (kg)	17	16	-5,9
Acqua (litri)	10 330	8 590	-16,8
Rifiuti ³ (kg)	91	79	-13,2

1 Gli indicatori sono riportati secondo lo standard per la misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. Per maggiori dettagli si veda il sito www.vfu.de.

2 Rettifica dei valori di consumo di elettricità nel 2020 in seguito a comunicazioni successive alla pubblicazione del Rapporto di sostenibilità 2020.

3 Esclusi i rifiuti edili e gli scarti di banconote così come gli imballaggi riutilizzabili di bevande.

6.3 SALVAGUARDIA DEL CLIMA

La Banca nazionale considera il cambiamento climatico una sfida particolare che investe l'ambiente, l'economia e la società. Già per il periodo 2009-2016 si era prefissata obiettivi ambientali incentrati sulla protezione del clima che tenessero conto anche delle aree operative relative a salvaguardia delle risorse ed efficienza energetica. Aveva quindi definito una strategia climatica specifica per la propria attività, da cui ha derivato le misure da adottare. Per il periodo 2016-2025 gli obiettivi sono focalizzati sul consumo di elettricità da fonti rinnovabili, sulle percorrenze aziendali e sulle emissioni di gas a effetto serra. Ogni anno si procede a una verifica dei risultati conseguiti rispetto all'anno di riferimento 2016.

Obiettivi di salvaguardia del clima

OBIETTIVI DI SALVAGUARDIA DEL CLIMA 2016-2025 E GRADO DI CONSEGUIMENTO

	Obiettivo per il 2025	Stato al 2021	Anno di riferimento 2016	Variazione fino al 2021 in %
1. Continuare a coprire il 100% del consumo di elettricità con fonti di energia rinnovabili (in %).	100	100	100	-
2. Produrre almeno l'1% dell'elettricità con propri impianti fotovoltaici (in %).	1	0	0	-
3. Stabilizzare e se possibile diminuire le percorrenze aziendali pro capite (in km).	7 153	1 561	7 153	-78,2
4. Ridurre le emissioni pro capite di gas a effetto serra del 10% (in kg di CO ₂ equivalente).	1 913	968	2 126	-54,5
5. Continuare a compensare al 100% le emissioni di gas a effetto serra inevitabili (in %).	100	100	100	-

Nel 2021 le emissioni totali pro capite di gas a effetto serra erano inferiori di quasi il 55% rispetto all'anno di riferimento 2016. Le percorrenze aziendali pro capite addirittura del 78%, cosicché diversi obiettivi di salvaguardia del clima sono stati ampiamente superati. Occorre tener presente che, per gli effetti del coronavirus, tali raffronti non indicano un'evoluzione regolare ma illustrano l'andamento delle emissioni di gas serra delle attività della BNS sotto l'influsso della pandemia.

Obiettivi di salvaguardia del clima raggiunti

La strategia della Banca nazionale per ridurre le emissioni aziendali di gas serra e contribuire alla salvaguardia del clima si articola su quattro livelli: evitare le emissioni, ridurle, sostituirle impiegando fonti di energia a basso impatto e compensarle.

Al primo livello – evitare le emissioni – sono costantemente verificati i consumi energetici delle installazioni tecniche e le loro regolazioni. Se necessario, si procede a correzioni e ottimizzazioni. È inoltre promosso un comportamento rispettoso dell’ambiente da parte del personale impiegato.

Ai fini della riduzione delle emissioni di gas serra, negli investimenti l’attenzione è rivolta alla riduzione del consumo di risorse e all’aumento dell’efficienza energetica. Nel risanamento di immobili si adottano misure tecniche e costruttive come ad esempio il raffreddamento con acqua di lago.

Per la sostituzione del gas naturale fossile si è fatto ricorso a fonti di energia rinnovabili. A Zurigo, dal 2018 la BNS soddisfa il proprio intero fabbisogno di gas con biomassa prodotta in impianti regionali da rifiuti organici come scarti vegetali o resti alimentari. Inoltre, dal 2009 le sedi in Svizzera utilizzano elettricità ecologica prodotta da impianti idroelettrici e solari.

Dal 2011 i processi aziendali della Banca nazionale sono neutri in termini di gas serra: le emissioni residue che non possono essere evitate sono compensate con certificati relativi a progetti di salvaguardia climatica. Dal 2021 la BNS pareggia anche le emissioni risultanti dalla produzione e dallo smaltimento delle banconote tramite una compensazione retroattiva delle emissioni generate fin dall’introduzione della 9^a serie di banconote nel 2016 (cfr. il riquadro «Ecobilancio della 9^a serie di banconote»).

Mediante pagamenti compensatori volontari, nel 2021 è stato sostenuto per la prima volta il progetto svizzero di tutela del clima di Oberallmig. Questo programma di ottimizzazione della selvicoltura nel Cantone di Svitto prevede di sottrarre dall’aria e stoccare nel legno circa 245 000 tonnellate di CO₂ su un periodo di 30 anni. Il progetto è stato validato da TÜV SÜD Monaco di Baviera secondo lo standard della Climate Community and Biodiversity Alliance (CCBA). Il portafoglio comprendeva inoltre progetti all’estero certificati secondo il Gold Standard.

Per calcolare le proprie emissioni di gas serra la Banca nazionale si avvale dello standard di misurazione della prestazione ambientale nelle imprese di servizi finanziari del VfU. In linea con il Greenhouse Gas Protocol, uno standard riconosciuto mondialmente per la contabilizzazione delle emissioni di gas serra, la BNS suddivide le emissioni in cosiddetti scope (ambiti di validità). A questi vengono attribuite le emissioni dirette (scope 1), le emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia (scope 2) e le altre emissioni indirette (scope 3).

**Emissioni di gas serra
per scope**

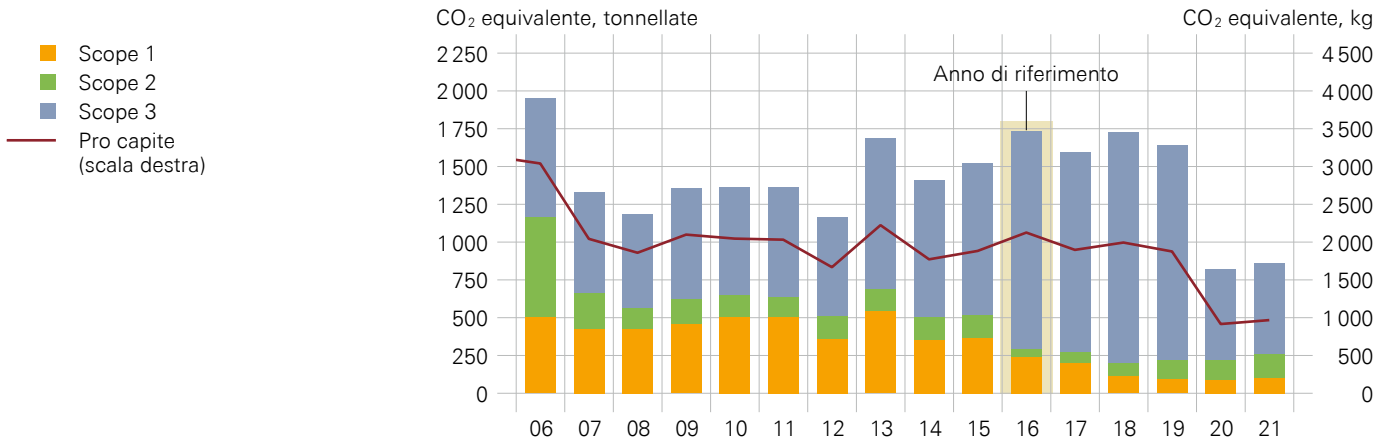
L'attività della Banca nazionale genera emissioni dirette (scope 1) attraverso la produzione termica da combustibili, il trasporto di contante e gli spostamenti del personale per missioni di lavoro con veicoli aziendali. Le emissioni indirette (scope 2) risultano dalla produzione di elettricità e telecalore presso i rispettivi fornitori. Nello scope 2 rientrano anche le emissioni di gas serra generate dal consumo di corrente del personale in telelavoro che si avvale dell'attrezzatura informatica della BNS. Le altre emissioni indirette (scope 3) sono generate durante le fasi a monte e a valle della produzione di biogas, della fabbricazione di carta, del trattamento delle acque, dei viaggi di lavoro in treno e in aereo, dello smaltimento dei rifiuti nonché delle trasferte aziendali con auto privata. Anche nel 2021 la parte preponderante delle emissioni di gas serra era riconducibile agli scope 2 e 3 (rispettivamente il 18% e il 70%). Poco meno del 12% è derivato dall'attività diretta della Banca nazionale (scope 1).

Nel 2021 le emissioni di gas a effetto serra sono aumentate del 5,4%, a 861 tonnellate di CO₂ equivalente. A causa dell'impiego di combustibili fossili, il consumo di calore (39%) e le percorrenze aziendali (33%) hanno costituito le principali fonti di emissioni di gas serra. Il consumo di elettricità ha totalizzato il 17% delle emissioni, quello di carta il 2%, mentre l'incidenza dello smaltimento dei rifiuti e del consumo di acqua è stata rispettivamente dell'8% e dell'1%.

**Emissioni di gas a effetto
serra nel 2021**

Le emissioni di gas serra pro capite sono state pari a 968 kg, in aumento del 5,7% rispetto al 2020.

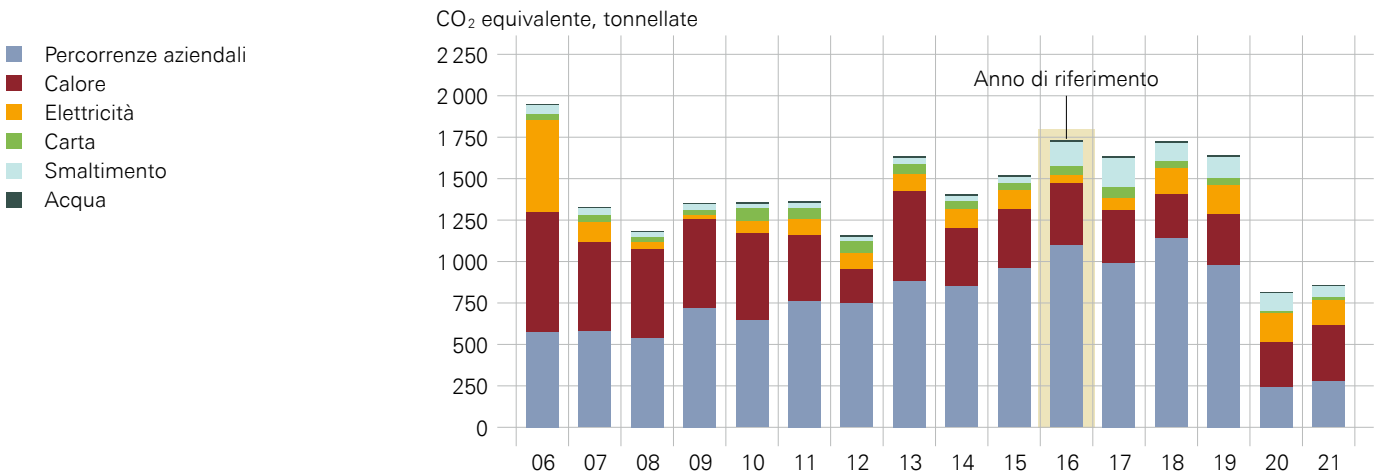
EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, PER SCOPE



Per gli anni 2006-2012 l'assegnazione delle emissioni agli scope è basata su stime.

Fonte: BNS.

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA, PER FONTE



Fonte: BNS.

Ecobilancio della 9ª serie di banconote

La Banca nazionale detiene, in base al suo mandato, il diritto esclusivo di emettere le banconote svizzere, di cui stabilisce il valore nominale nonché la veste grafica. Influisce pertanto sul loro impatto ambientale e si impegna a renderne il ciclo di vita il più sostenibile possibile.

Il primo ecobilancio delle banconote fu pubblicato nel 1999 per i biglietti dell'8ª serie allora in circolazione. Completata l'introduzione della 9ª serie, nel 2021 la BNS ha fatto redigere un nuovo rapporto alla luce delle notevoli differenze, sotto vari aspetti, tra le due serie. I biglietti attualmente in circolazione sono infatti più sicuri e presentano un ciclo di vita nettamente più lungo. Questo grazie all'impiego dell'innovativo substrato Durasafe®, composto da due strati di carta di cotone che incorporano una pellicola di polimero. La loro tecnologia di produzione è tuttavia più complessa, ed entrambi gli aspetti incidono notevolmente sul bilancio ambientale.

Come parametro di riferimento per l'ecobilancio del 2021 è stata presa la quantità di banconote prodotte mediamente in un anno, pari a circa 80 milioni di biglietti e a un peso di circa 100 tonnellate. Per la valutazione dell'impatto ambientale è stato utilizzato il metodo standard pubblicato dall'Ufficio federale dell'ambiente UFAM relativo alla saturazione ecologica. Lo studio comprende il processo di produzione, le operazioni logistiche della BNS e lo smaltimento. L'aspetto relativo alla distribuzione al minuto e all'impiego dei biglietti in circolazione non è preso in considerazione.

Dall'indagine emerge che le conseguenze ecologiche della predisposizione delle banconote svizzere sono modeste. Con circa 1900 tonnellate di CO₂ equivalente all'anno, anche le emissioni di gas serra si situano a un livello basso. Di queste, circa 1550 tonnellate ricadono sulla fabbricazione di cartamoneta, in particolare sulla lavorazione di materie prime pregiate, pressappoco 250 tonnellate sulla logistica BNS e approssimativamente 100 sullo smaltimento nell'impianto di incenerimento.

Le conoscenze acquisite sulle cause di impatto ambientale permettono alla Banca nazionale di tradurre in pratica l'impegno di un approvvigionamento di banconote ecocompatibile e di compensare totalmente le emissioni inevitabili di gas a effetto serra. Le emissioni di gas serra generate dalla logistica della BNS sono compensate nell'ambito dei processi aziendali fin dal 2011 con certificati inerenti a progetti di salvaguardia ambientale. Inoltre, dall'introduzione della 9ª serie nel 2016 vengono compensate retroattivamente anche le emissioni derivanti dalle attività di produzione e smaltimento. La predisposizione della 9ª serie presenta pertanto un impatto climatico neutro fin dall'introduzione dei nuovi biglietti.

Un confronto con l'ecobilancio dell'8ª serie mostra chiaramente che negli anni passati sono state attuate numerose misure di miglioramento, da parte della BNS ma anche delle società partner della filiera di approvvigionamento. Questi processi hanno ridotto di circa il 20% in totale gli effetti nocivi sull'ambiente in molte fasi del ciclo di vita delle banconote. La Banca nazionale intende proseguire su questa strada insieme ai suoi partner, sia per la produzione dei biglietti della 9ª serie sia in vista di ulteriori sviluppi sul fronte delle banconote svizzere. In tale processo confluiranno i dati degli ecobilanci dell'8ª e della 9ª serie di biglietti, e l'ecosostenibilità continuerà a rappresentare un criterio importante, accanto agli elevati requisiti in materia di sicurezza anticontraffazione e di qualità della produzione.

CAS	Certificate of Advanced Studies
CCBA	Climate Community and Biodiversity Alliance
CO ₂	Diossido di carbonio o anidride carbonica
CO ₂ equivalente	Effetto climalterante dei gas a effetto serra, convertito nella corrispondente quantità di CO ₂
Ecobilancio	Strumento usato per calcolare l'impatto ambientale associato a un prodotto considerando le fasi del ciclo di vita dello stesso
Ecoetichetta europea	Marchio di qualità internazionale usato per certificare prodotti di consumo e servizi ecologici
EPEAT, etichetta	Marchio di qualità gestito dal Global Electronics Council che contraddistingue prodotti elettronici ecocompatibili per ufficio
Gas a effetto serra (o gas serra)	Sostanze volatili che contribuiscono all'effetto serra: diossido di carbonio (CO ₂ , che funge da termine di riferimento), metano (CH ₄), ossido di diazoto (gas esilarante, N ₂ O), perfluorocarburi (PFC) ed esafluoruro di zolfo (SF ₆)
Gold Standard	Standard fondato sulle regole del protocollo di Kyoto utilizzate per calcolare il risparmio di CO ₂ ottenuto attraverso iniziative di compensazione. Oltre alla riduzione delle emissioni, esso attesta il valore aggiunto ecologico, sociale ed economico di un progetto
Gradi-giorno di riscaldamento	Somma delle differenze giornaliere tra la temperatura interna (20° C) e la temperatura media esterna in un dato periodo di riscaldamento
GRI	Global Reporting Initiative
ISO	International Organization for Standardization
kWh; MWh	Kilowattora; Megawattora: unità di misura del consumo di energia; 1 MWh è pari a 1000 kWh
TCO, etichetta	La certificazione secondo lo standard TCO comprende una serie di criteri sociali e ambientali incentrati sulle diverse fasi del ciclo di vita di un apparecchio: produzione, utilizzo/riutilizzo, smaltimento e riciclaggio
TÜV SÜD	Ente di ispezione tecnica
UO	Unità organizzativa, elemento dell'assetto organizzativo della BNS
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (associazione per la gestione ambientale e la sostenibilità nelle istituzioni finanziarie)

Editrice

Banca nazionale svizzera
CH-8022 Zurigo
Telefono +41 58 631 00 00

Lingue

Italiano, francese, tedesco e inglese

Grafica

Interbrand SA, Zurigo

Composizione

NeidhartSchön AG, Zurigo

Copyright

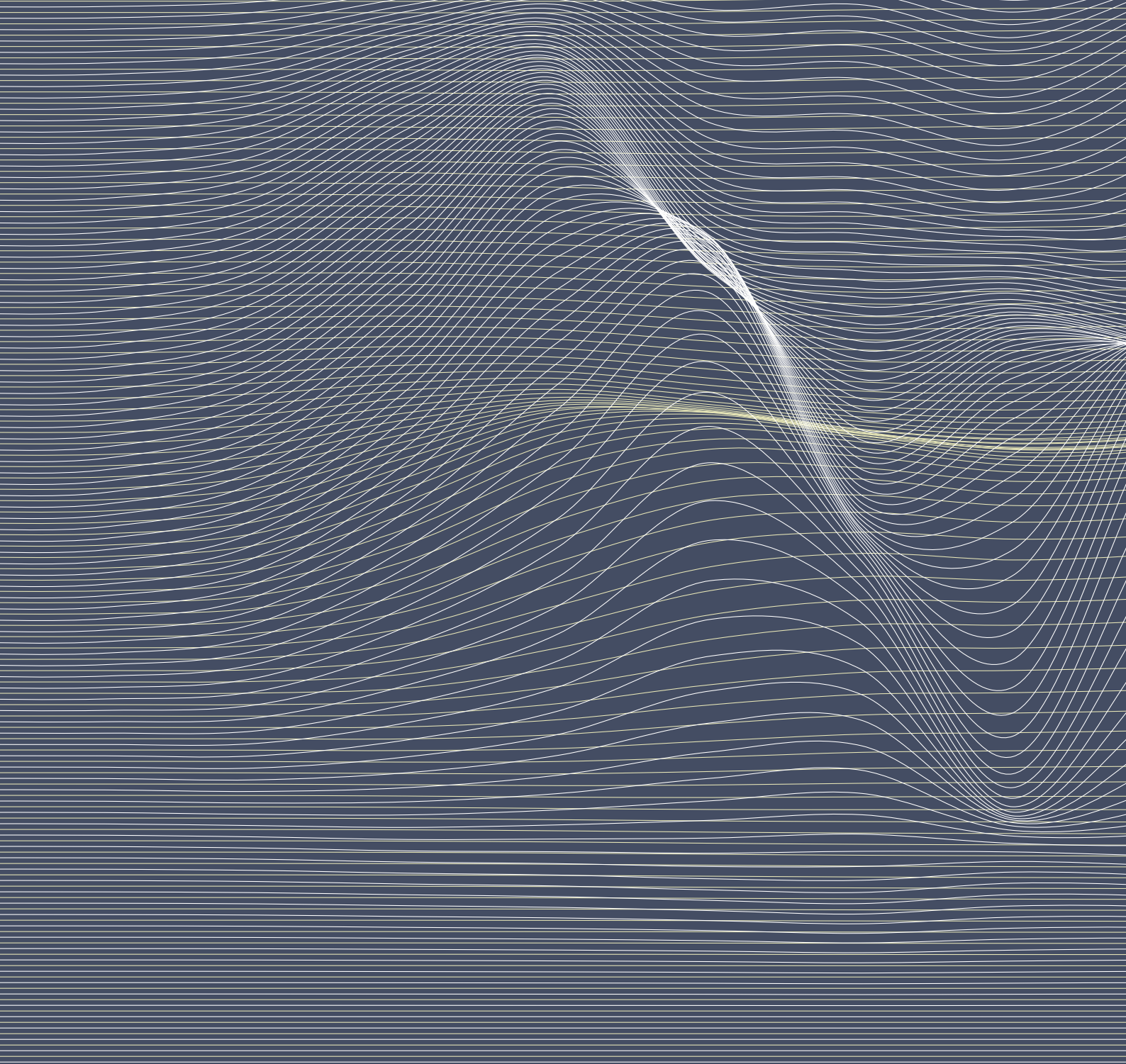
Riproduzione e utilizzo dei dati con scopo
non commerciale autorizzati con l'indicazione
della fonte.

Per quanto la provenienza delle informazioni
o dei dati da fonti esterne sia riconoscibile,
chi ne fa uso è tenuto a osservare gli eventuali
diritti d'autore e a procurarsi presso tali fonti le
necessarie autorizzazioni.

Data di pubblicazione

Marzo 2022

ISSN 2624-9200 (edizione online)



SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK

