

Indice GRI



In caso di domande concernenti la rendicontazione sulla sostenibilità di SWICA:

SWICA Organizzazione sanitaria
Comunicazione aziendale
Römerstrasse 37, 8400 Winterthur

→ [Modulo di contatto](#)

Sostenibilità

Indice GRI

La presente rendicontazione sulla sostenibilità di SWICA è stata pubblicata a maggio 2025 e comprende l'intero esercizio 2024. Il rendiconto è stato allestito in questa forma per la terza volta in conformità con gli standard GRI e viene pubblicato annualmente dall'esercizio 2022. Il rendiconto comprende la società madre SWICA Holding AG, SWICA Assicurazione malattia SA, SWICA Assicurazioni SA e SWICA Management SA con una sede direzionale, otto direzioni regionali, 47 agenzie generali/agenzie in 47 località in Svizzera e un ufficio nel Principato del Liechtenstein. I casi in cui i dati non interessano le entità menzionate vengono provvisti di opportuna annotazione.

SOMMARIO

INFORMATIVA GENERALE	3
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione	3
Attività e lavoratori/lavoratrici	3
Governance	4
Strategia, politiche e prassi	6
Coinvolgimento degli stakeholder	7
TEMI MATERIALI	7
ECONOMIA	7
AMBIENTE	8
DIMENSIONE SOCIALE	9

Standard GRI		Rendicontazione
INFORMATIVA GENERALE		
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE		
2-1	Dettagli organizzativi	
2-1 a	Ragione sociale dell'organizzazione	→ Sommario (RG, p. 5)
2-1 b	Natura della titolarità e struttura legale	→ Corporate Governance (RG, p. 25) → Anhang der Jahresrechnung (GB, p. 38)
2-1 c	Sede centrale dell'organizzazione	→ Sommario (RG, p. 5)
2-1 d	Sedi	SWICA è attiva in Svizzera e nel Principato del Liechtenstein.
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	
2-2 a	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità	→ Vedi sopra (PDF, p. 2)
2-2 b	Entità incluse nel rendiconto finanziario consolidato	→ Anhang der Jahresrechnung (GB, p. 38)
2-2 c	Approccio per consolidare le informazioni	Tutti i dati si riferiscono alle entità sopra citate, Principato del Liechtenstein incluso.
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	
2-3 a	Periodo di rendicontazione della sostenibilità e frequenza della rendicontazione	→ Vedi sopra (PDF, p. 2)
2-3 b	Periodo del rendiconto finanziario consolidato e frequenza del rendiconto	→ Finanzbericht (GB, p. 55 – Bericht der Revisionsstelle)
2-3 c	Data di pubblicazione	→ Vedi sopra (PDF, p. 2)
2-3 d	Contatto per domande sul rendiconto	→ Vedi sopra (PDF, p. 2)
2-4	Revisione delle informazioni	
2-4 a	Spiegazione dei motivi e degli effetti	Il presente rendiconto è stato allestito in questa forma per la terza volta. Non sono state adottate modifiche nella metodologia di valutazione.
2-5	Assurance esterna	
2-5 a	Politica e prassi	Il Consiglio d'amministrazione approva ogni anno – in base ai termini di legge – sia il rapporto di gestione sia gli altri rapporti prescritti dalla legge. Si è rinunciato a una assurance esterna.
ATTIVITÀ E LAVORATORI/LAVORATRICI		
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	
2-6 a	Settore	→ Strategia SWICA (RG, p. 18)
2-6 b	Catena del valore	→ Strategia SWICA (RG, p. 20 – Grafica catena del valore)
2-6 c	Altri rilevanti rapporti di business	→ Tabella 2-6c
2-7	Dipendenti	
2-7 a	Numero totale di dipendenti	→ Tabella 2-7a → Collaboratori e collaboratrici (RG, p. 21)
2-7 b	Struttura occupazionale	→ Tabella 2-7b → Collaboratori e collaboratrici (RG, p. 21)

L'abbreviazione RG si riferisce al Rapporto di gestione 2024. L'abbreviazione GB si riferisce al Rapporto di gestione 2024 in tedesco.

Standard GRI		Rendicontazione
2-7 c	Metodologie e ipotesi	Queste cifre si riferiscono al numero di persone presenti in azienda. Le informazioni sono state rilevate il 31 dicembre 2024.
2-7 d	Informazioni contestuali	Nessuna
2-7 e	Variazioni notevoli	Nel periodo in rassegna non si sono verificate variazioni degne di nota nel numero dei dipendenti.
2-8	Lavoratori/lavoratrici non dipendenti	
2-8 a	Numero totale di lavoratori/lavoratrici che non sono dipendenti	999 collaboratori e collaboratrici ausiliari/e esterni/e (esterni del gruppo 4)
2-8 b	Metodologie e ipotesi	Queste cifre si riferiscono al numero di persone presenti in azienda. Le informazioni sono state rilevate il 31 dicembre 2024.
2-8 c	Variazioni notevoli	Nessun dato
GOVERNANCE		
2-9	Struttura di governance e composizione del massimo organo di governo e dei suoi comitati	Il Consiglio d'amministrazione definisce la strategia e istituisce comitati che eseguono la supervisione della gestione in relazione all'impatto dell'organizzazione su economia, ambiente e persone: a. Comitato Mercato e prestazioni (MLK): temi strategici inerenti ai settori mercato, prodotti, servizi, management delle prestazioni e politica b. Comitato per la revisione, gli investimenti e l'assurance (PAK): strutture sostenibili di compliance e gestione del rischio nonché investimenti di capitali e immobili c. Comitato per le nomine e le indennità (NEK): politica del personale e delle indennità Per motivi di corporate governance, dei comitati non fanno parte membri con funzioni dirigenziali esecutive. La composizione si basa sugli standard di legge e copre le discipline seguenti: – gestione e sviluppo aziendale – ramo assicurativo e normativa assicurativa – sviluppo strategico – gestione del rischio, degli investimenti di capitale e delle finanze – risorse umane e previdenza per il personale – contabilità (audit) – mercato, grandi clienti – corporate governance e compliance – conoscenze mediche e giuridiche – tecnologia informatica e digitalizzazione – politica e settore sanitario Con riferimento ai gruppi di stakeholder, il Consiglio d'amministrazione si compone di sei uomini e due donne. Anche gli stakeholder «grandi clienti» e «fornitori di prestazioni mediche» sono rappresentati. Maggiori informazioni sul massimo organo di controllo e sui temi centrali sono disponibili nel capitolo → Corporate Governance (RG, p. 25).

Standard GRI		Rendicontazione
2-10	Procedura di nomina e selezione del massimo organo di governo	La procedura viene avviata nell'autunno antecedente all'anno delle elezioni nel Consiglio d'amministrazione ed eseguito nel NEK con l'ausilio di Search Partner professionali affermati. Il Consiglio d'amministrazione viene informato periodicamente sugli sviluppi; decide sulla nomina all'attenzione dell'assemblea dei delegati e delle assemblee generali all'inizio dell'estate dell'anno delle elezioni. Nella procedura di nomina non vengono coinvolti gli stakeholder, perché i requisiti di legge previsti per i membri del Consiglio d'amministrazione devono essere ponderati in misura superiore rispetto agli interessi degli stakeholder. Anche se la diversità costituisce un criterio, passa in secondo piano rispetto alla competenza specialistica in considerazione dei requisiti di legge. L'indipendenza e lo spirito di squadra sono altri criteri decisivi.
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Il dr. Carlo Conti è il Presidente del Consiglio d'amministrazione e consulente dello studio legale Wenger Plattner. Il regolamento organizzativo stabilisce come vanno gestiti i conflitti d'interesse. In aggiunta viene tenuto un registro sulle relazioni d'interesse, in cui per ogni singolo mandato viene presa posizione e fornita spiegazione sul perché potrebbe o non potrebbe scaturire un conflitto d'interesse. Questo registro viene tenuto anche per il Comitato direttivo. Entrambi i registri vengono resi accessibili agli organi di vigilanza UFSP e FINMA. In merito ai mandati e ai procedimenti giudiziari dei membri del Consiglio d'amministrazione e del Comitato direttivo viene presentato ogni anno un rendiconto alla FINMA tramite i moduli concernenti il piano d'esercizio.
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Il Consiglio d'amministrazione adotta la strategia di sostenibilità. Il Risk Management, il Compliance Management e il Sistema di controllo interno svolgono un ruolo di vigilanza sugli obblighi di diligenza e su altri processi.
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	La delega avviene mediante regolamenti, istruzioni e la comunicazione di decisioni. Il procedimento di reporting si svolge oralmente ogni tre mesi (report del CEO) e per iscritto ogni sei mesi (report sulla strategia).
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il tema della sostenibilità viene considerato parte integrante della strategia. Una rendicontazione strutturata all'attenzione del Consiglio d'amministrazione viene effettuata ogni sei mesi nel quadro di un report sulla strategia.
2-15	Conflitti d'interesse	SWICA persegue la procedura di astensione ai sensi del regolamento organizzativo. Negli affari in cui i propri interessi, gli interessi di persone fisiche o giuridiche vicine o relazioni d'interesse derivanti da altri mandati sono in grado di influire sull'oggettività nell'adozione di decisioni a scapito della società o del gruppo, i membri del Consiglio d'amministrazione sono invitati a comunicare di propria iniziativa tale circostanza ed eventualmente ad astenersi. I membri del Consiglio d'amministrazione segnalano al Presidente e al segretariato generale tutti i mandati con funzioni d'organo che sono iscritti nel registro di commercio nonché i mandati con funzioni d'organo che non sono iscritti nel registro di commercio e che possono generare un potenziale conflitto d'interesse. L'accettazione di un mandato con funzione di organo che è potenzialmente in grado di generare un conflitto d'interesse deve essere previamente concordata con il Presidente. I membri del Consiglio d'amministrazione segnalano immediatamente al Presidente e al segretariato generale anche i potenziali conflitti di interesse

Standard GRI

Rendicontazione

		e i procedimenti giudiziari in cui sono parte e che potrebbero portare a un conflitto di interessi. Il Consiglio d'amministrazione segnala i conflitti di interesse esistenti all'autorità di vigilanza se, nonostante le misure organizzative, non è possibile evitare uno svantaggio per le persone assicurate o se ciò è possibile solo con uno onere sproporzionato. Il segretariato generale tiene un registro in cui sono elencati i mandati con funzioni d'organo dei singoli membri del Consiglio d'amministrazione che potrebbero generare un conflitto di interessi. Esso informa periodicamente il Consiglio d'amministrazione del contenuto del registro.
2-16	Comunicazione delle criticità	Il report del Chief Compliance Officer, del Chief Risk Officer e del Controller degli investimenti di capitale viene presentato mensilmente all'attenzione del Comitato direttivo, trimestralmente al PAK e annualmente al Consiglio d'amministrazione.
		Il numero totale delle criticità trasmesse alle istanze sopra citate non viene registrato nel rapporto annuale.
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Da un lato i membri del Consiglio d'amministrazione si tengono al corrente in modo autonomo per soddisfare continuamente in modo adeguato i requisiti della loro funzione. Dall'altro, a seconda delle esigenze, nelle riunioni del Consiglio d'amministrazione vengono inserite sessioni formative. In base al profilo del membro del Consiglio d'amministrazione, se necessario, ogni anno vengono definiti punti fondamentali per il perfezionamento professionale.
2-18	Valutazione della performance del massimo organo di governo	L'autovalutazione del Consiglio d'amministrazione comprende temi di governance e strategia classici, che includono la sostenibilità secondo i criteri ESG.
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	→ Corporate Governance (RG, p. 27 – Remunerazioni riconosciute al Consiglio d'amministrazione e al Comitato direttivo)
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	→ Corporate Governance (RG, p. 26 – Comitato per le nomine e le indennità)
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale a. rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale media b. rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale medio c. informazioni contestuali	a. 1:7 b. -2:5 c. Come segue: - Il calcolo include tutto il personale, inclusi apprendisti ed esclusi dipendenti con salario orario - Retribuzione totale in base a un grado di occupazione del 100 per cento - Componenti della retribuzione: salario annuale, provvigioni, partecipazioni alla produzione, indennità di funzione, assegni per figli e di formazione, retribuzione variabile, premi speciali, premi aziendali, indennità e supplementi - Il rapporto b. risulta negativo poiché la discrepanza tra la retribuzione massima e la media è diminuita.
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	→ Sostenibilità (RG, p. 30)
2-23	Impegno in termini di policy	SWICA si orienta ai principi concernenti gli obblighi di diligenza e rendicontazione ai sensi dell'art. 964a ss. CO per le questioni ambientali e gli obiettivi relativi al CO2, le questioni sociali e i dipendenti (rispetto degli accordi generali ILO), i diritti umani (in particolare i patti dell'ONU relativi ai diritti dell'uomo, soprattutto con riferimento alle catene di fornitura e al lavoro minorile) e la lotta alla corruzione (rapporto sui piani e le misure per assicurarne il rispetto).
		Così come tutti gli altri compiti, anche questi obblighi vengono comunicati dal Comitato direttivo e dai responsabili di dipartimento a dipendenti, partner commerciali e altre parti interessate tramite processi specialistici.

Standard GRI		Rendicontazione
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	→ Corporate Governance (RG, p. 25)
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	SWICA definisce nel suo Code of Conduct (Codice di condotta) i valori aziendali ai quali si orienta tutta l'impresa. Il Codice vale per tutto il personale interno ed esterno e descrive come segnalare eventuali violazioni. La segnalazione può anche essere anonima. Per maggiori informazioni → Sostenibilità (RG, p. 31 – Coinvolgimento degli stakeholder)
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	SWICA si attiene alle leggi e ai regolamenti applicabili.
2-28	Appartenenza ad associazioni	→ Tabella 2-28
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	→ Sostenibilità (RG, p. 31 – Coinvolgimento degli stakeholder)
2-30	Contratti collettivi	Il contratto collettivo di lavoro (CCL) si applica al 94 per cento dei e delle dipendenti SWICA. Per il 6 per cento residuo valgono le condizioni di impiego previste dal Codice delle obbligazioni.
TEMI MATERIALI		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	→ Sostenibilità (GB, S.32 – Attenzione rivolta all'essenziale)
3-2	Elenco di temi materiali	→ Sostenibilità (RG, p.32 e ss.)
3-3	Gestione dei temi materiali	→ Sostenibilità (RG, p. 30 – Governance della sostenibilità)
ECONOMIA		
PERFORMANCE ECONOMICA		
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	→ Finanzen (GB, p. 31)
201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	→ Sostenibilità (RG, p. 38 – Gestione del rischio)
201-3	Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	→ Tabella 201-3 → Anhang der Jahresrechnung (GB, p. 38)
201-4	Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	I contributi governativi indicati si riferiscono esclusivamente ai contributi ricevuti dal Principato del Liechtenstein. Maggiori informazioni su → Finanzbericht (GB, p. 50 – Erläuterungen zur Erfolgsrechnung)

Standard GRI		Rendicontazione
AMBIENTE		
ENERGIA		
302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Consumo totale di energia elettrica 2024: – Rinnovabile: 1763 779,6 kWh – Convenzionale: 0 kWh Totale consumo di energia di riscaldamento 2024: – Olio combustibile: 5 430 kWh – Gas naturale: 2 156 345,23 kWh – Teleriscaldamento: 1 432 456,23 kWh
302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	Analogamente allo Scope 3 → GRI 305-3 , questo consumo energetico esterno all'organizzazione è difficilmente quantificabile, perché la sua origine è al di fuori della sfera di controllo operativo di SWICA.
302-3	Intensità energetica	L'intensità energetica per equivalente a tempo pieno ammonta a 2 671 kWh per collaboratore o collaboratrice e si riferisce al consumo di energia elettrica e di riscaldamento.
302-4	Riduzione del consumo di energia	Per il risparmio energetico, SWICA si basa sulle raccomandazioni della Confederazione. Esistono piani di misure per far fronte a un'eventuale carenza di energia.
302-5	Riduzioni dei requisiti energetici di prodotti e servizi	Per SWICA il calcolo della riduzione dei requisiti energetici per prestazione non è rilevante. Rinviamo all'intensità energetica per collaboratore/collaboratrice → GRI 302-3 o all'intensità delle emissioni totali di gas serra per collaboratore/collaboratrice → Sostenibilità (RG, p. 38 – Bilancio sul gas) che per SWICA è significativa.
BIODIVERSITÀ		
304-3	Habitat protetti o ripristinati	Nell'anno in rassegna SWICA ha sostenuto il suo partner WWF nella rinaturalizzazione delle torbiere e nell'agricoltura rigenerativa.
EMISSIONI		
305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Nel contesto dello Scope 1, SWICA ha emesso 279 tonnellate di CO₂ equivalente. Il bilancio climatico è stato quantificato dalla fondazione myclimate: – Fattori di emissione: ecoinvent 3.6 – Global Warming Potential (GWP): 100 anni – Metodo di valutazione: IPCC 2013 Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 – Risultato del bilancio sul gas serra 2024).
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Nel contesto dello Scope 2, SWICA ha emesso 233 tonnellate di CO ₂ equivalente. Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 – Risultato del bilancio sul gas serra 2024) .
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Nel contesto dello Scope 3, SWICA ha emesso 4 152 tonnellate di CO ₂ equivalente. Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 – Risultato del bilancio sul gas serra 2024) .

Standard GRI		Rendicontazione
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	→ Sostenibilità (RG, p. 38 – Risultato del bilancio sul gas serra 2024)
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Nel 2024, anno in rassegna, SWICA ha emesso 840 tonnellate di CO ₂ equivalenti in più rispetto al 2021, anno di riferimento. Per maggiori dettagli consultare il capitolo → Sostenibilità (RG, p. 38 – Risultato del bilancio sul gas serra 2024) .
FORNITORI		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Attualmente non ci sono fornitori selezionati in base a questi criteri.
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Attualmente non ci sono fornitori selezionati in base a questi criteri.
DIMENSIONE SOCIALE		
OCCUPAZIONE		
401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	→ Tabella 401-1
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	In linea di massima, i benefici dal Contratto collettivo di lavoro (CCL) e dal regolamento sulla remunerazione valgono per tutto il personale occupato a tempo pieno e a tempo parziale, compreso quello con paga oraria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. È escluso il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e grado di occupazione inferiore al 40 per cento non rientra nel campo di applicazione del regolamento sulla remunerazione. → GAV
401-3	Congedo parentale	Le neomamme beneficiano di 16 settimane di congedo di maternità e i neopapà di quattro settimane di congedo dell'altro genitore. In caso di adozione sono concesse quattro settimane di congedo. → Tabella 401-3
RAPPORTO DIPENDENTI-DATORE DI LAVORO		
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	Secondo il termine di disdetta (3 o 6 mesi)
SICUREZZA SUL LAVORO E PROTEZIONE DELLA SALUTE		
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	SWICA utilizza la soluzione settoriale di Sicurezza sul lavoro Svizzera e lavora con il software PREVITAR messo a disposizione dalla stessa associazione. SWICA documenta l'intero sistema di sicurezza aziendale in PREVITAR. La soluzione copre tutto il personale, le attività e le postazioni di lavoro di SWICA.
403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	In ogni sede SWICA è presente una persona addetta alla sicurezza, che effettua una valutazione dei pericoli e documenta l'attuazione delle misure adottate all'interno di PREVITAR. Vengono rappresentate le interfacce con Corporate Real Estate e temi sovraordinati. Tutti gli infortuni sul lavoro vengono segnalati tramite il reparto del personale. È attualmente in corso la registrazione delle misure.

Standard GRI		Rendicontazione
403-3	Servizi per la salute professionale	Il personale SWICA può assicurarsi a condizioni privilegiate, beneficiando di un'offerta completa. In aggiunta, al personale viene offerto un servizio di gestione della salute in azienda che si fregia del marchio di qualità dell'organizzazione Friendly Work Space.
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	→ Sostenibilità (RG, p. 32 – Per il team) → Perché il nostro «pacchetto d'impiego è equo»
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	→ Perché il nostro «pacchetto d'impiego è equo» Offerta di corsi di formazione: – Formazione di un giorno sulle emergenze per primi soccorritori – Sicurezza sul lavoro e protezione della salute presso SWICA (e-learning) – Reanimation – Basic Life Support (BLS-AED) – Direttive SRC 2021-SWICA (e-learning) – Sette eventi sul tema della resilienza
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	→ Sostenibilità (RG, p. 32 – Per il team)
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	SWICA ha implementato un processo di organizzazione delle emergenze all'interno dell'azienda.
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutto il personale SWICA è coperto dalla soluzione settoriale di Sicurezza sul lavoro Svizzera (PREVITAR). Le interfacce per le aziende terze sono in fase di sviluppo.
403-9	Infortuni sul lavoro	– Si sono verificati 7 infortuni sul lavoro, che corrispondono a un tasso dell'0,36. Le cadute e gli scivolamenti sono stati gli infortuni più frequenti. – Il numero di ore lavorate ammonta a 3 865 465. – Il tasso è stato calcolato sulla base di 200 000 ore lavorate.
403-10	Malattia professionale	Il personale SWICA svolge attività d'ufficio. Salute sul lavoro significa che il personale può fare affidamento sulle seguenti condizioni di lavoro eque: – una postazione di lavoro sicura – orari di lavoro che consentono di conciliare vita professionale e privata – un ambiente di lavoro sano, dotato del marchio di qualità Friendly Work Space e svolgimento annuale della Job Stress Analysis (JSA) da parte di Promozione Salute Svizzera Ogni anno SWICA offre al suo personale sette eventi sul tema della resilienza. I risultati della JSA evidenziano che il livello di esaurimento da SWICA è ben al di sotto della media svizzera.

Standard GRI		Rendicontazione
FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	→ Tabella 404-1
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Nel 2024, i collaboratori e le collaboratrici hanno avuto accesso a 444 moduli di formazione specialistica, 39 elementi di formazione manageriale e 216 corsi di e-learning, che hanno potuto completare durante l'orario di lavoro. In totale sono stati completati 397 moduli di formazione specialistica e 34 elementi di formazione manageriale. Abbiamo sostenuto i programmi di formazione esterni con 470 franchi per posizione a tempo pieno. Inoltre, SWICA ha offerto a 57 giovani un apprendistato in una di quattro diverse professioni.
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	99,8 per cento (lo 0,2 per cento residuo si riferisce a collaboratori/collaboratrici entrati/e in servizio recentemente o assenti da molto tempo)
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		
405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	→ Tabella 405-1
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	→ Tabella 405-2
POLITICA PUBBLICA		
415-1	Contributi politici	SWICA non versa alcun contributo politico, né sotto forma di donazioni monetarie né di donazioni in natura.
SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI		
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	Per SWICA la persona e la sua salute sono sempre in primo piano. SWICA non si considera solo un assicuratore, bensì anche una organizzazione sanitaria. Tutti i servizi di SWICA hanno come obiettivo il mantenimento della salute, il recupero della salute o il condurre la miglior vita possibile nonostante eventuali limitazioni. → Strategia SWICA (RG, p. 18)
416-2	Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi	→ Strategia SWICA (RG, p. 18)

2-6c Altri rapporti commerciali pertinenti

Nome della partecipazione	Attività	Forma giuridica	Quota SWICA
esurance AG	Fornisce servizi informatici, di intermediazione e consulenza nel settore assicurativo.	Società anonima	100 %
WorkMed AG	La società ha come scopo la fornitura di servizi medici nel settore sanitario.	Società anonima	55 %
PureSana AG	La società ha come scopo la consulenza su prodotti assicurativi e la loro intermediazione in Svizzera.	Società anonima	51 %
Telehealth Services	La società ha come scopo la fornitura di applicazioni digitali e di servizi medici nel settore sanitario.	Società anonima	49 %
Bluespace Ventures AG	La società ha come scopo la fornitura di servizi di consulenza, ideazione, design, sviluppo, integrazione, gestione, supporto e manutenzione di applicazioni e piattaforme digitali nel settore sanitario.	Società anonima	16,7 %
Centris AG	Fornisce ampi servizi nel settore informatico per l'industria assicurativa, tra cui operazioni informatiche, Application Management, Professional Services Integration e Business Process Outsourcing.	Società anonima	16 %
AD Swiss Net	La società ha come scopo la fornitura di servizi di consulenza, ideazione, design, sviluppo, integrazione, gestione, supporto e manutenzione di applicazioni e piattaforme digitali nel settore sanitario.	Società anonima	15,98 %
Sumex AG	La società ha come scopo lo sviluppo, la commercializzazione e la gestione di software, in particolare per i settori della salute e delle assicurazioni sociali, nonché la fornitura di tutti i servizi in questi settori.	Società anonima	3 %
Medidata AG	Promuove e facilita lo scambio di informazioni nel settore sanitario (garanzie di assunzione dei costi, fatture, dati delle prestazioni, ecc.) tra gli istituti sostenitori dei costi delle prestazioni e i fornitori delle prestazioni con misure organizzative e tecniche.	Società anonima	5,6 %

2-7a Numero totale di dipendenti

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2024 per 31.12.2024

Per sesso	Femmine	Maschi	Totale
N. dipendenti	1 448	815	2 263
N. dipendenti a tempo ind.	1 371	756	2 127
N. dipendenti a tempo det.	77	59	136
N. dipendenti a ore non garantite	43	19	62
N. dipendenti a tempo pieno	786	689	1 475
N. dipendenti a tempo parziale	662	126	788

2-7b Struttura occupazionale

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2024 per 31.12.2024

Per regione	Basilea	Bellinzona	Berna	Losanna	Lucerna	San Gallo	Winterthur	Zurigo	CdA	Totale
N. dipendenti	159	76	140	207	103	192	1 081	297	8	2 263
N. dipendenti a tempo ind.	147	74	126	197	94	179	1 025	277	8	2 127
N. dipendenti a tempo det.	12	2	14	10	9	13	56	20	0	136
N. dipendenti a ore non garantite	3	1	4	4	4	3	35	8	0	62
N. dipendenti a tempo pieno	101	53	85	173	70	134	626	225	8	1 475
N. dipendenti a tempo parziale	59	23	55	34	33	58	454	72	0	788

2-28 Adesione ad associazioni

Stato al 31.12.2024

Affiliazione	Scopo	Posizioni	Osservazioni
Santésuisse → Link	– Associazione di categoria degli assicuratori malattia (assicurazione malattia sociale, assicurazione infortuni) – Santésuisse influenza la discussione di politica sociale e le condizioni legislative quadro, al fine di ottenere un margine di manovra imprenditoriale ottimale per gli assicuratori malattia. – Diverse società affiliate in cui è rappresentata anche SWICA (SASIS, Tarifsuisse, USC)	– Reto Dahinden: membro del Consiglio d'amministrazione – Diversi dipendenti SWICA in organi di milizia	
ASA → Link	– Associazione di categoria degli assicuratori privati (SWICA: assicurazione malattia complementare, indennità giornaliera per malattia (assicurazione infortuni) – Il settore assicurativo privato svizzero crea margini di manovra per la sua clientela. In tal modo consente innovazioni e sviluppi a livello economico e sociale.	– Reto Dahinden: membro del Comitato – Norbert Reisinger: membro del comitato Finanza e regolamentazione – Andreas Koller: membro del comitato Assicurazione malattie e infortuni – Diversi dipendenti SWICA in organi di milizia	
Bündnis für ein freiheitliches Gesundheitswesen → Link	L'alleanza si impegna a favore di un sistema sanitario a economia di mercato, concorrenziale, efficiente, trasparente, equo e sostenibile con interventi statali minimi e libertà di scelta per i pazienti e le pazienti, le persone assicurate e i soggetti del nostro settore sanitario.	– Reto Dahinden: membro	
SPAG → Link	Quale associazione professionale di interessi, la Schweizerische Public Affairs Gesellschaft (SPAG) persegue lo scopo di sensibilizzare le autorità e l'opinione pubblica al significato e al valore delle attività di lobbying politiche, economiche e culturali e alla loro importanza in un processo decisionale democratico.	– Ann-Karin Wicki: membro	Quota associativa responsabile Public Affairs (400 franchi/anno)
Economiesuisse → Link	economiesuisse è l'associazione mantello dell'economia svizzera. Il suo impegno a favore di una piazza economica forte si basa sui principi di un'economia di mercato liberale.	–	Rappresentazione indiretta tramite ASA
santeneXt → Link	santeneXt promuove l'innovazione nel sistema sanitario: collega in rete i soggetti interessati impegnati e sostiene la loro collaborazione in progetti concreti, per assicurare che i pazienti e le pazienti ricevano quel che reputano importante. santeneXt orienta la sua attenzione verso i temi Digital Health e Value of Health.	– Carlo Conti: Comitato di patrocinio	

Affiliazione	Scopo	Posizioni	Osservazioni
Forum Datenaustausch → Link	L'associazione Forum Datenaustausch (FoDa) promuove lo scambio efficiente e sicuro di dati digitali tra i fornitori di prestazioni e gli istituti che se ne assumono i costi nel settore amministrativo della sanità. Svolge la sua funzione nel conseguimento dei seguenti obiettivi fondamentali: – Nella comunicazione digitale reciproca, i fornitori di prestazioni e i sostenitori dei costi utilizzano gli stessi standard che sviluppano e definiscono insieme. – La comunicazione digitale tra i fornitori di prestazioni e i sostenitori dei costi è sicura, affidabile e conforme agli standard. Promuove l'efficienza dei processi ed è connessa a un rapporto costi/benefici positivo per tutti i partner. I membri del Forum sono associazioni e organizzazioni nazionali dei fornitori di prestazioni e dei sostenitori dei costi, nonché corporazioni e istituti di diritto pubblico.	–	Rappresentazione indiretta tramite ASA
Società svizzera per la politica della salute (SSPS) → Link	La Società svizzera per la politica della salute (SPPS) è la piattaforma indipendente svizzera per tutti i temi, le questioni e le idee sulla politica sanitaria e sul settore sanitario.	– Carlo Conti	
prio.swiss – L'Associazione degli assicuratori-malattia svizzeri → Link	prio.swiss è l'associazione di categoria degli assicuratori-malattia svizzeri. Insieme ai suoi membri, rappresenta il 100 per cento delle persone assicurate in Svizzera. Il nome riflette la volontà dell'associazione di impegnarsi prioritariamente nel dialogo politico e sociale a favore di un sistema sanitario svizzero di alta qualità e finanziariamente sostenibile.	– Reto Dahinden, membro del Comitato direttivo	

201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici

			Età LPP					
			18–19	20–34	35–44	45–54	55–65	66–70
Contributo di risparmio	Dipendenti	Standard	0,0 %	4,7 %	7,3 %	8,7 %	10,3 %	10,3 %
		Standard plus	0,0 %	8,2 %	10,8 %	12,2 %	13,8 %	13,8 %
	SWICA		0,0 %	9,3 %	14,7 %	17,3 %	20,7 %	20,7 %
Contributo di rischio	Dipendenti		0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,8 %	0,0 %
	SWICA		1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	1,6 %	0,0 %

Contributi in percentuale del salario assicurato

401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti

Persone uscite dal servizio

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2024 al 31.12.2024

	Basilea	Bellinzona	Berna	Losanna	Lucerna	San Gallo	Winterthur	Zurigo	Totale	Variazione dipendenti
Femmine	18	3	10	18	6	17	75	26	173	11,95 %
Maschi	6	3	7	15	5	10	49	16	111	13,62 %
Totale	24	6	17	33	11	27	124	42	284	12,55 %

Persone entrate in servizio

Periodo di rendicontazione (numero di persone) 2024 al 31.12.2024

	Basilea	Bellinzona	Berna	Losanna	Lucerna	San Gallo	Winterthur	Zurigo	Totale
Femmine	20	4	7	4	3	20	98	30	186
Maschi	9	1	6	12	0	4	80	11	123
Totale	29	5	13	16	3	24	178	41	309

401-3 Congedo parentale

	Femmine	Maschi
Numero totale dipendenti con diritto a congedo parentale	1 448	815
Numero totale dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	67	37
Numero totale dipendenti che nel periodo in rassegna sono tornati/e al loro posto di lavoro dopo il congedo parentale	56	37
Numero totale dipendenti che nel periodo in rassegna sono tornati/e al loro posto di lavoro dopo il congedo parentale e che sono ancora occupati/e dopo dodici mesi dal loro ritorno	43	28
Tasso di ritorno al posto di lavoro	84 %	100 %
Tasso di permanenza dei dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale	72 %	85 %

404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente

	Ore
Le donne completano in media 2,29 giornate di corso	18,32
Gli uomini completano in media 3,79 giornate di corso	30,32
Totale	48,64

405-1 Diversità nelle posizioni direttive e tra i dipendenti

Numero	<30		30–50		>50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio d'amministrazione	0	0	0	0	2	6
Comitato direttivo	0	0	0	1	1	4
Direzione	0	0	5	17	5	15
Quadri	7	8	157	178	59	87
Collaboratori/collaboratrici	313	128	603	238	256	100
Praticanti e apprendisti	39	41	1	1	0	0

%	<30		30–50		>50	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio d'amministrazione	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	25,00 %	75,00 %
Comitato direttivo	0,00 %	0,00 %	0,00 %	17,00 %	17,00 %	67,00 %
Direzione	0,00 %	0,00 %	12,00 %	40,00 %	12,00 %	36,00 %
Quadri	1,00 %	2,00 %	32,00 %	36,00 %	12,00 %	18,00 %
Collaboratori/collaboratrici	19,00 %	8,00 %	37,00 %	15,00 %	16,00 %	6,00 %
Praticanti e apprendisti	48,00 %	50,00 %	1,00 %	1,00 %	0,00 %	0,00 %

405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Livello	Basilea	Bellinzona	Berna	Losanna	Lucerna	San Gallo	Winterthur	Zurigo	Totale
A	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A1	–	–	–	–	–	–	–	–	–
A2	–	–	–	–	–	–	–	–	–
B	–	–	–	–	–	–	101,00 %	–	101,00 %
C	68,00 %	111,00 %	99,00 %	–	–	86,00 %	98,00 %	92,00 %	92,00 %
D	110,00 %	94,00 %	116,00 %	110,00 %	116,00 %	131,00 %	98,00 %	124,00 %	112,00 %
E	97,00 %	90,00 %	105,00 %	100,00 %	89,00 %	104,00 %	100,00 %	100,00 %	98,00 %

SWICA Organizzazione sanitaria

Perché la salute è tutto

Telefono 0800 80 90 80 (7×24 h), swica.ch

SWICA