|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| illu_garanto_pant423_032 |  |  |

**Piano sociale AFD-UDSC**

**Presentato al direttore il 28 gennaio 2021**

**Ruoli**

**Delegazione negoziale**

- Christian Levrat, presidente centrale Garanto

- Daniel Gisler, vicepresidente Garanto

- Roberto Messina, vicepresidente Garanto

- Angelo Ries, vicepresidente Garanto

- Heidi Rebsamen, segretaria Garanto

- Matthias Humbel, responsabile amministrazione pubblica, Transfair

- Andrea Tomini, membro sezione Ticino, Transfair

- Sergio Barella, presidente sezione Ticino, Transfair

- Janine Wicki, segretaria generale APC

**Sounding board**  comitato centrale Garanto / comitato APC / comitato Transfair

**Basi negoziali**

**1 Condizioni di lavoro nella nuova struttura**

**1.1. Nuova classe salariale**

**Rivendicazioni**

* Classi salariali Cgcf al livello DOGANA (18° classe)
* Nei casi in cui la nuova classe non è nota al momento della firma del contratto, le garanzie salariali dovrebbero iniziare a decorrere solo dal momento in cui viene stabilita la nuova classe

**1.2 Spese e supplementi**

**Rivendicazioni**

* Supplementi speciali per la nuova unità Operazioni (in base ai turni)
* Indennità per le maggiori spese sostenute durante il servizio prestato presso divisioni geograficamente separate e nello sdoganamento speditore/destinatario autorizzato
* Riprendere gli stessi supplementi applicati per il Cgcf (cfr. regolamento spese Confederazione allegato 4 D52)
* Indennità di trasferta per i luoghi di servizio non serviti dai trasporti pubblici (cfr. regolamento spese Confederazione allegato 4 D52)
* Indennità per le spese di viaggio (cfr. 2.4)

**1.3 Nuove disposizioni sull’orario di lavoro per il personale con turni irregolari (disposizioni sull’orario di lavoro Cgcf)**

**Rivendicazioni**

**In generale**

* Aggiornare le disposizioni sull’orario di lavoro del Cgcf
* Massima possibilità di co-decisione nell’allestimento dei piani per i turni
* Rotazione secondo le conoscenze scientifiche più recenti nel campo della salute
* 3 anni di sicurezza nella pianificazione (giorni di vacanza)
* Organizzazione ergonomica delle postazioni di lavoro e dei veicoli di servizio

**Rivendicazioni generali (continuazione)**

* Dopo i 45 anni, visita medica annuale e consulenza a carico dell’AFD con garanzia di confidenzialità
* Controlli annuali del rumore e dell’aria al posto di lavoro
* Potenziamento del servizio sanitario con consulenze sull’alimentazione e il movimento
* Reintroduzione delle 2 ore di sport settimanali e altre misure atte a favorire la condizione fisica durante l’orario di lavoro

**Agevolazioni a partire dai 50 anni**

* Turni dalle 22.00 alle 5.00 solo su base volontaria
* Libera scelta del posto a partire dai 55 anni, ossia nessuna incorporazione o trasferimento
* Adeguamento della formazione SIT
* Impieghi nel settore chiave e impieghi di supporto solo su base volontaria
* Possibilità a fine carriera di lavorare a tempo parziale con partecipazione del datore di lavoro (modello 80+10: riduzione all’80%; l’Amministrazione assume il 10% del salario affinché il collaboratore percepisca il 90% del salario)
* Creazione di posti di lavoro nel backoffice e condizioni di lavoro agevolate

**1.4 Età di pensionamento**

**Rivendicazioni**

* Inserimento nelle particolari categorie di personale
* Inserimento nell’elenco delle funzioni di cui all’art. 88 seg. OPers con diritto a una partecipazione del datore di lavoro a una rendita transitoria
* Garanzia delle disposizioni transitorie di cui all’art. 9a OPPCPers del 1° maggio 2019
* Garanzia delle disposizioni transitorie se un ex capoposto passa allo stato maggiore
* Garanzia delle disposizioni transitorie per i collaboratori che, a causa della riorganizzazione, perdono il diritto alla rendita
* Abolizione della limitazione della durata di soggiorno
* Abbuono per le persone che hanno lavorato per un certo numero di anni per il Cgcf
* Soluzioni per coloro che a 60 anni non possono andare in pensione per 4 giorni

**1.5** **Equipaggiamento**

**Rivendicazioni**

* Motivare la necessità (indicare le situazioni in cui fa senso) e la proporzionalità dell’obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile
* Scegliere il giubbotto antiproiettile più leggero e sicuro sul mercato
* Giubbotti antiproiettili su misura per persone con una costituzione particolare
* Tenere conto della costituzione specifica delle donne
* Tenere conto del peso oltre che della sicurezza nella scelta degli elementi dell’equipaggiamento

**2 Specificità del passaggio nella nuova struttura**

**2.1 Nessun licenziamento**

**Rivendicazioni**

* + L’UDSC mette a disposizione posti di lavoro con profili diversi per il personale che passa nella nuova struttura
  + L’UDSC offre ai collaboratori che vogliono o devono lavorare fino a 65 anni un posto di lavoro adeguato
  + I quadri UDSC provvedono affinché queste persone possano lavorare in un ambiente positivo. In caso contrario, intervengono i responsabili.

**2.2 Sicurezza salariale**

**Rivendicazioni**

* L’AFD sostiene le disposizioni transitorie nel senso che l’ordinamento attuale rimane in vigore per i prossimi 10 anni

**2.3 Sicurezza della formazione**

**Rivendicazioni**

* + La strategia di formazione va impostata in modo tale da raggiungere tutti gli obiettivi
  + Tutti coloro che lo chiedono espressamente possono perfezionarsi
  + La strategia di formazione e perfezionamento va impostata in modo da permettere anche di prestare servizio senz’arma e con qualifiche elevate

**2.4 Condizioni di lavoro**

**Rivendicazioni**

* + Riconoscere il lavoro svolto nei trasporti pubblici se il tempo di viaggio supera l’ora
  + Promozione del telelavoro per quanto possibile
  + Indennità per le spese di viaggio se il percorso casa-lavoro dura 2 ore
  + Partecipazione alle spese di affitto per i soggiorni settimanali

**Rivendicazioni riguardanti la conciliabilità**

* Istituzione di un gruppo di lavoro incaricato di elaborare in collaborazione con i partner sociali soluzioni per ottimizzare la conciliabilità tra vita privata e professione
* Organizzazione unica in tutta la Svizzera
* Al massimo 3-4 turni, pianificazione dei turni più chiara
* Creazione di un pool flex e un pool fix
* Permettere convenzioni individuali sui turni
* Promozione di modelli con orari di lavoro a tempo parziale per donne e uomini anche a livello di quadri

**2.5** **Casi di rigore**

**Rivendicazione generale**

* + Pensionamento anticipato con pagamento del salario

**Rivendicazioni per i dipendenti con meno di 50 anni**

* Solo coloro che chiedono espressamente di potersi riorientare partecipano al programma di collocamento della Confederazione (punto 6 piano sociale)
* Copertura della differenza salariale fino al licenziamento effettivo nel caso dell’assunzione di un nuovo posto di lavoro con uno stipendio inferiore nei termini di disdetta
* Incremento dei posti nei centri HR per accompagnare al meglio la fase di transizione
* Indennità di uscita più generosa

Garanto/Transfair/APC 28 gennaio 2021