

Das Magazin der Gewerkschaft
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du
personnel de la douane

La rivista del sindacato del
personale delle dogane

Hindernisse in Sicht

DaziT und Passar werfen bei Unternehmen
Zweifel auf - die Wirtschaft will handeln



Obstacles en vue

DaziT et Passar soulèvent des
doutes chez les entreprises -
l'économie veut agir

Ostacoli in vista

DaziT e Passar sollevano
dubbi tra le aziende -
l'economia vuole agire



Bern-Innerschweiz

Die Sektion startet am 30. August in die zweite Jahreshälfte mit einer Vorstandssitzung. Für die Sektion steht in den nächsten Monaten wieder viel Arbeit wegen weiterer Neueinreichungen bevor. Der Vorstand engagiert sich innerhalb von Garanto zurzeit enorm und zugleich läuft das Sektionsgeschäft reibungslos. Da fast alle Geschäfte wegen den Sommerferien ruhen, sind weitere Neuigkeiten erst im Herbst zu erwarten.

Der Termin für den Pensionierten-Apéro konnte fixiert werden. Der Apéro findet am Freitag, 11. November 2022 statt (s. unten unter «Pensionierte»)

Der Vorstand

PENSIONIERTE

Bern-Innerschweiz

Apéro Pensionierte am 11. November 2022, 15–17 Uhr, im Cavallo Star (Bubenbergplatz 8, 3011 Bern, 031 311 76 79). Wir freuen uns, mit euch anzustossen. Anmeldetalon bis 21. Oktober 2022 an Garanto, Sektion Bern-Innerschweiz, c/o Rina Cano, Bergstrasse 31, 5000 Aarau senden oder per Mail an bern-innerschweiz@garanto.ch.

Vorstand Garanto Bern-Innerschweiz

Nordwestschweiz

Wandergruppe «guet z'Fuess». Grillwanderung, Do 15.9. Treffpunkt: 9:30 Oberwil Zentrum Tram 10, Bus 60 9:47 bis Rüti. Wanderung: Friedhof-Spittelhof-Oserdenkmal-Altenberg(F), 1 ¼ Std., 100 m +, Grillieren bei Fredi Lauber's Klause. Getränke vorhanden, Essen und Grillgut selber mitnehmen. Rückweg via Hof Ritty nach Benken-Brücke zu Bus 60+62, ca. ¾ Std. Für Nichtwanderer (bitte anmelden) mit Autozufahrt möglich.

Walti Kräutli, 061 322 85 68 (ev. 077 417 41 05 am Wandertag)

Herbstwanderung: Do 20.10. Treffpunkt: spätestens 9:00 Bahnhof Basel SBB, Zug 9:11 nach Frick, Postauto bis Neustalden. Wanderung: Altstalden-Kirchbözberg-Rüfenach AG, einfache Wanderung mit leichtem Auf und Ab. Wanderzeit 2 ¼ Stunden. Einkehr: Blauer Engel, ca. 1230 h, Rückreise mit Postauto und Bahn via Brugg. Zusätzliche (ausserhalb NWS) Billets pesen ca. Fr. 9.–. Nichtwanderer willkommen, alle Teilnehmer bitte anmelden bis 17.10. Walti Kräutli, 061 322 85 68 (077 417 41 05 am Wandertag)

Walter Kräutli

Schaffhausen

Tagesausflug am 21. Juli 2022. Mit dem Bus der Firma Hager führte der Tagesausflug ins Entlebuch zum Ausflugs-Restaurant «Kemmeribodenbad». Die 21 Teilnehmer/innen waren begeistert über die abwechslungsreiche Fahrt und das sehr schöne Ausflugsziel.

Gemeinsames Essen und Besichtigung des «Museum im Zeughaus SH». Am 5. Juli trafen sich 22 Pensionierte um 12 Uhr im Rest. «zum alten Schützenhaus» zum gemeinsamen Essen. Allen mundete das Menu und waren damit sehr zufrieden. Nach dem Essen dislozierten wir zum «Museum im Zeughaus», wo wir freundlich empfangen wurden. Die zwei Museumsführer hatten uns viel zu erzählen über frühere Kriege (z.B. Bourbaki usw.) und über Militäruniformen aus verschiedenen Zeiten. Unter den Bäumen im Museumsareal gab es nachher noch einen Umtrunk zum Abschluss.

Matthias Rahm

REPORTAGE **4-7**

Bringt die Digitalisierung tatsächlich die erhofften Vereinfachungen?
Kritische Stimmen aus der Wirtschaft bezüglich DaziT

PORTRAIT **9**

«Also danke, Herr Bock»
Roberto Messina im Portrait

GEWERKSCHAFTSPOLITIK **10-11**

Aus innerem Widerstand heraus entstand eine Gewerkschaft
In den USA wehren sich Angestellte gegen die knallharte Personalpolitik von Amazon, Apple und Starbucks

Aus dem Zentralvorstand

ABSTIMMUNGEN **12**

Nein zur Abschaffung der Verrechnungssteuer
Abstimmung am 26. September

RECHT **13**

Mobbing
Wie kann ich mich wehren?

MIX | KUMMERBOX **34-35**

RÉPORTAGE **14-17**

La numérisation apporte-t-elle vraiment les simplifications espérées ?
La critique de la part des entreprises à propos de DaziT continue

PORTRAIT **19**

« Je ne peux qu'en remercier M. Bock »
Roberto Messina se présente

POLITIQUE SYNDICALE **20-21**

Syndicats nés d'une résistance interne
Aux Etats-Unis, les employés de Amazon, Starbucks et Apple ont commencé cette année à se syndiquer.

Le Comité central

VOTATIONS **22**

NON à la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations!
Votations du 26 septembre

DROITS **23**

Mobbing
Comment se défendre

DIVERS | BOÎTE À SOUCIS **34-35**

REPORTAGE **24-27**

La digitalizzazione assicura davvero le semplificazioni auspiccate?
La critica da parte dell'economia continua

RITRATTO **29**



«Quindi, grazie al Signor Bock»
Roberto Messina si presenta

POLITICA SINDACALE **30-31**

Un sindacato fa esempio negli Stati Uniti
Negli USA, quest'anno sono nati i primi sindacati in seno alle grandi imprese Amazon, Starbucks e Apple

Dal comitato centrale

VOTAZIONI **32**

NO all'abolizione dell'imposta preventiva sulle obbligazioni
Votazioni del 26 settembre

DIRITTI **33**

Mobbing
Cosa fare per difendersi

VARIE | CASSETTA DEI CRUCCI **34-35**



Bringt die Digitalisierung tatsächlich die erhofften Vereinfachungen?

Im April äusserten zehn Wirtschaftsverbände mit einem Brief an das BAZG ihre Bedenken bezüglich der Transformation und der damit verbundenen Neuerungen. Seither hat sich der Austausch aus Sicht der Branche offenbar verbessert, auch wenn sich die Verbände diesbezüglich nicht direkt äussern wollen. Dennoch bleiben einige Detailfragen ungeklärt, was die Unternehmen, insbesondere Spediteure und Softwarehersteller, stutzig macht.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Im April schickten zehn Wirtschaftsverbände einen kritischen Brief an das BAZG. Die NZZ berichtete. Auch Economiesuisse stand hinter dem Brief. Es lässt sich eruieren, dass die Branchenverbände aus Logistik, Spedition, Exportindustrie und Software im Namen Tausender Unternehmen – die zehn Verbände decken fast die gesamte Schweizer Wirtschaft ab – skeptisch sind, ob Passar wirklich Vereinfachung und tiefere Kosten mit sich bringt. Die Interessen der Wirtschaft in Sachen Zoll sind schnell ermittelt: Die Zollabwicklung muss funktionieren, und die Unternehmen brauchen Planbarkeit und Rechtssicherheit. Stand heute ist alles gewährleistet; aus Sicht der Unternehmen braucht es keine aussergewöhnliche Reorganisation oder Vereinfachungen. Die heutigen Kosten der Zollabwicklung sind angemessen, die Prozesse klappen, das Zusammenspiel mit dem Ausland ist gut. Markus Eberhard, Geschäftsführer und Gründer von FineSolutions – eine der vier grösseren Firmen, die die Software für

*«Wo genau sollen 120 Millionen Franken jährlich gespart werden? Ich sehe nicht, wie man auch nur 1000 Franken sparen kann»
Markus Eberhard*

die Zollabwicklung produzieren – sagt: «Es ist klar, dass es einfacher werden soll. Aber was genau soll einfacher werden? Was stellt sich das BAZG vor? Niemand kann wirklich Ideen oder Anforderungen vermitteln.» Weiter: «Das BAZG hat gesagt, die Wirtschaft wird



© Bild: BAZG-Mediendatenbank

Hochkabinen waren für Lastwagenchauffeure bereits eine praktische Hilfe, weil sie bei der Zollabwicklung die Papiere bequem abgeben konnten, statt auszusteigen.

pro Jahr 120 Millionen Franken sparen. Es soll mir jemand vom BAZG sagen, wo denn genau? Anhand der Vorgaben sehe ich nicht, wie man auch nur 1000 Franken jährlich sparen kann.» Im Brief machte die Wirtschaft dem BAZG dementsprechend klar, dass sie von Passar nicht überzeugt ist. «Wir stellen jedoch fest, dass die Einführung von Passar im Vergleich zum bestehenden System lediglich minimale Vereinfachungen ermöglicht, aber zu unverhältnismässigen zusätzlichen Aufwänden für die Wirtschaft führt.» Sorgen machten sich breit auch bezüglich der Softwareentwicklung. Gegenüber der Ankündigung, Passar 1.0 auf Anfang Juni 2023 einzuführen, äusserten sich die Wirtschaftsverbände «sehr kritisch». Darüber mehr auf Seite 7. Die

Verbände kritisierten auch eine mangelhafte Einbindung der Wirtschaft.

Die Verbände schauen nach vorn

Das BAZG reagierte am 4. Mai mit einem «Brief an die Wirtschaft» (online auf der Seite Begleitgruppe Wirtschaft auffindbar), indem es abwogelte und relativierte. Man sei überzeugt, dass die Nutzenziele des Transformationsprogramms eingehalten würden. Das BAZG ging weiter auf die brieflichen Einwände der Wirtschaft ausführlich ein und versprach unter anderem, einige Fragen in Workshops und der Begleitgruppe Wirtschaft anzugehen und Klarheit zu schaffen.

Wir fragten Economiesuisse direkt, ob sich die Angelegenheit in ihrem Sinn verbessert hat, und welche Massnah-

men die Unternehmen getroffen haben oder künftig wünschen. Wir erhielten ausweichende Antworten, die inhaltlich nichts hergeben und schon gar nicht auf die vergangenen Probleme zurückblicken. Es lässt sich aber ein Grundrauschen herauslesen: Economiesuisse geht die Situation pragmatisch an und spricht nicht über Schwierigkeiten. Man könnte es als freundliche Haltung gegenüber dem BAZG interpretieren, verbunden mit einem Optimismus, dass das BAZG nun die Einwände und Inputs der Wirtschaft ernst nimmt. So hält die Medienstelle gegenüber dem Garanto Magazin fest: «economiesuisse schätzt daher die verschiedenen, bereits seit längerem bestehenden Gremien des BAZG wie z.B. die Begleitgruppe Wirtschaft, da diese einen regelmässigen institutionalisierten Austausch zwischen Wirtschaft und Verwaltung erlauben.» Economiesuisse sei wichtig, «dass seitens BAZG bei allen DaziT-relevanten Themen eine aktive Mitarbeit ermöglicht wird und eine fortlaufende Information auch zu einzelnen Zwischenschritten erfolgt, damit die firmeninterne Umsetzung

früh genug vorbereitet werden kann. So können auch mögliche Alternativen rechtzeitig diskutiert werden.» Auch Spedlogswiss hat eine Anfrage des Garanto Magazins nur knapp beantwortet. Als Branchenverband, der die Interessen der professionellen Zollungsunternehmen der Schweiz vertritt, verfügt Spedlogswiss über sehr gute und langfristig angelegte Kontakte zum BAZG. In Arbeitsgruppen und bei direkten persönlichen Gesprächen hat der Verband jederzeit genügend Möglichkeiten, seine Anliegen, Ideen oder auch Kritikpunkte einzubringen. Dies liess Spedlogswiss-Direktor Thomas Schwarzenbach durchblicken.

Kritik ist nicht verstummt

Alle Zeichen stehen also auf konstruktiven Austausch, könnte man meinen. Allerdings lässt sich aus diesen Antworten der Verbände nicht herauslesen, ob die Möglichkeiten des Austauschs tatsächlich Früchte tragen. Das Eine ist, sich auszutauschen. Davon zu profitieren, ist etwas anderes.

Auch wenn die Verbände es nicht beim Namen nennen: Gegenüber dem Früh-

jahr muss diesbezüglich eine deutliche Verbesserung eingetreten sein. Diesen Eindruck haben auch gut informierte Quellen aus den betroffenen Branchen, mit denen das Garanto Magazin sprechen konnte. Davor, so die Quellen, habe das BAZG einseitig Entscheidungen getroffen und sie den eingeladenen Verbänden und Vertretern aus der Wirtschaft präsentiert. Markus Eberhard sagt: «Am Anfang waren nur die Verbände zu den Treffen zugelassen, keine Exporteure und keine Softwarehersteller. Als wir auch eingeladen waren, waren wir eigentlich nur Befehlsemp-

«Wir konnten nie Ideen von uns oder von Kunden einbringen, und wurden auch nie gefragt»

Markus Eberhard

fänger. Die Sitzungen waren dermassen eng geführt, dass wir uns nicht getrauten, mit Fragen zu unterbrechen. Wir konnten nie Ideen von uns oder von Kunden einbringen, und wurden auch nie gefragt.»

Jetzt habe er das Gefühl, beim BAZG

Die DaziT-Anwendung Activ in Verwendung – die Anwendung ermöglicht die automatische Aktivierung von Zollanmeldungen.



sei man viel offener gegenüber Inputs von aussen. Jetzt, wo das Projekt in die Details geht, merkt man beim BAZG, dass die Puzzleteile nicht zusammenpassen. Man hat das Know-how intern vielleicht nicht gut genutzt, und jetzt ist das BAZG darauf angewiesen, das Know-how der Wirtschaft abzuholen.» Eberhard erklärt sich die Situation so: «Ich habe das Gefühl, dass es beim BAZG keinen Master-Architekten gibt, der wirklich eine Ahnung hat, was in diesem komplexen System alles drinsteckt. Das dachten wir schon vor vier Jahren: Niemand hat bereichsübergreifend einen Masterplan. Diese Person habe ich nie getroffen.» Es fehle bei der Projektleitung das Fachwissen aus der Praxis, das alle nötigen Aspekte abdeckt.

Spielraum für Vereinfachungen scheint gar nicht vorhanden

In der Branche herrscht jedoch Einigkeit, dass eine teilweise Erneuerung des Systems Sinn macht. Heute verwendet der Zoll ein veraltetes, fehleranfälliges System. E-dec kommt ans Ende seiner Laufzeit. «Es ist wichtig, dass die technische Infrastruktur auf ein aktuelles Level gehoben wird», sagt Eberhard. Viel mehr könne man nicht vereinfachen oder erneuern. Das System Zoll, so beurteilen dies Branchenvertreter aus der Praxis, ist hochraffiniert, es gab immer wieder punktuelle Verbesserungen, pragmatische Lösungen, die eine

«Man könnte sich höchstens vorstellen, dass alles durchgehend elektronisch werden soll. Aber das liegt nicht in der Hand des BAZG, sondern meistens vom ausländischen Zoll.»

Markus Eberhard

effiziente Zollabwicklung ermöglichen». Spielraum für Verbesserung scheint also kaum vorhanden. Markus Eberhard erläutert: «Man könnte sich höchstens vorstellen, dass alles durchgehend elektronisch werden soll. Aber das liegt nicht in der Hand des BAZG, sondern am meisten in der des ausländischen Zolls.» In Deutschland, das den Zoll schrittweise modernisiert, sei ein Ver-



© Bild: BAZG Mediendatenbank

In Zukunft möchte das BAZG die Papierdokumente massiv reduzieren, aber die ausländischen Zölle werden nicht auf Papier verzichten.

zicht auf Papier nicht vorgesehen. Österreich bleibt tendenziell beim Papier, nachdem das Land seine wuchtige Modernisierung des Zolls wegen grosser Schwierigkeiten stark bremsen musste. Auch die Vereinfachungen der Ausfuhr-Formulare dürften kaum umsetzbar sein. «Unter 52 Feldern bei den Formularen geht das nicht. Wenn man hier reduzieren will, müsste man die internationalen Abkommen ändern», erklärt Eberhard. Auch sei die Verlängerung der Frist für Beschwerden mit Rückforderungen von 60 Tagen auf ein Jahr nicht als Vereinfachung zu verstehen. Ein Jahr ist die Frist, die in der EU festgelegt hat.

Die Planbarkeit ist beeinträchtigt

Ein wichtiger Aspekt, der auch im Brief der Wirtschaft betont wird, ist der Zeitplan und gewisse Vorlaufzeiten. Das NCTS, von der EU zwingend vorgegeben, muss in Passar integriert werden. Das BAZG hatte ursprünglich geplant, dass Passar (Einführung Juni 2023 gemäss BAZG) auf einem Schlag ohne Übergangszeit die jetzigen Systeme ersetzt, musste aber zweimal zurückbuchstabieren, sowohl bei der Einfuhr der Waren als auch bei der Ausfuhr. NCTS wird Ende November 2023 beendet, E-dec sogar im Juni 2024. Die Wirtschaftsvertreter verlangen ein Jahr Zeit

ab Einführung von Passar, um planen zu können, die Prozesse und Schnittstellen anzupassen, Tests mit exportierenden Firmen zu machen und Kinderkrankheiten zu erkennen und auszumerzen. Insbesondere für die Spediteure ist die Planbarkeit sehr beeinträchtigt.

Softwareentwicklung soll im September starten

Derweil haben die Softwarefirmen wie FineSolutions dieser Tage im September begonnen, die Zollabwicklungs-Software zu programmieren – sofern das BAZG sein Versprechen gehalten hat, bis Ende August die nötigen Spezifikationen zu liefern. Die Software ist mit dem Zollverfahren eng verknüpft. Spezialisten aus beiden Gebieten müssen bei der Entwicklung der Software eng zusammenarbeiten – eine Voraussetzung, die das BAZG erst sehr spät geschaffen habe, lautet die Kritik aus der Branche. Ausserdem habe das BAZG die Spezifikationen seit Winter nur tröpfchenweise geliefert. So konnte die Programmierarbeit nicht beginnen: «Wir können nicht anfangen, bevor wir etwa 95 Prozent der Informationen haben», erklärt Eberhard. «Wer entwickelt denn Software anhand halb leerer Spezifikationen? Das machen blutige Anfänger. Und das sind wir wirklich nicht mehr.»

Investieren Sie in Ihre Zukunft

Die zunehmende Überalterung der Gesellschaft und die aktuell tiefen Zinsen belasten die staatliche und die berufliche Altersvorsorge. Daher sollten Sie Ihre freiwillige Altersvorsorge rechtzeitig aufbauen.

Mit den Leistungen der AHV und der beruflichen Vorsorge sollten Sie den gewohnten Lebensstandard im Rentenalter fortführen können. Die erste und die zweite Säule zusammen sollen Ihnen ein Renteneinkommen von rund 60% Ihres letzten Lohnes ermöglichen. Doch insbesondere Personen mit Erwerbsunterbrüchen erreichen dieses Ziel häufig nicht, sodass es für sie umso wichtiger ist,

in die private Altersvorsorge zu investieren.

Profitieren Sie von einem grösseren Sparerfolg

Wer früh einzahlt, profitiert länger vom Zinseszinsseffekt und wird mit einem grösseren Sparerfolg belohnt. Denn wer über viele Jahre einzahlt, investiert die Erträge aus einer Anlage wieder und wieder – je länger, je mehr.



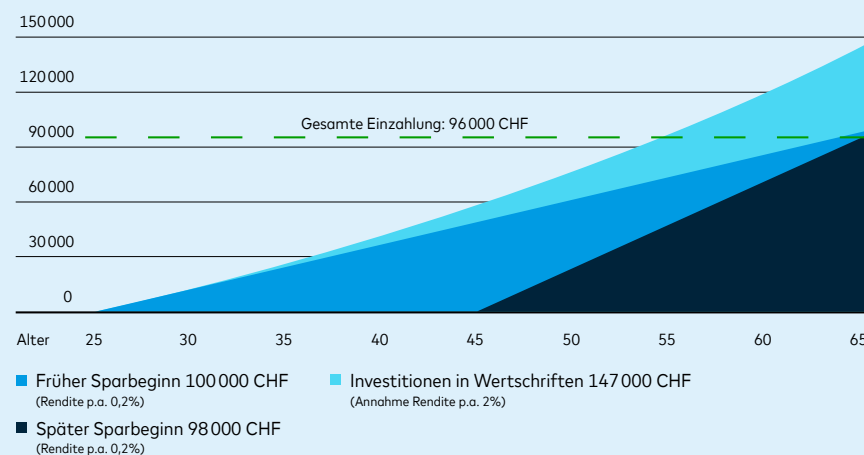
Schieben Sie Einzahlungen in die dritte Säule nicht auf

Steuerlich lohnt es sich, jedes Jahr in die dritte Säule einzuzahlen, denn der jährlich einzahlbare Betrag ist beschränkt – 2022 auf 6883 CHF. Das bedeutet für Sie: Wenn Sie in einem Jahr oder in mehreren Jahren Ihre private Vorsorge vernachlässigen, können Sie das nicht im nächsten Jahr nachholen. Daher zahlen Sie besser jedes Jahr ein – auch wenn es nur kleine Beträge sind.

Ein kleines Zahlenbeispiel

Wenn Sie mit 25 Jahren anfangen, monatlich 200 CHF auf ein Vorsorgekonto zu überweisen, haben Sie nach 40 Jahren im Alter von 65 Jahren bei einer angenommenen Rendite von 0,2% 100 000 CHF angespart. Starten Sie hingegen erst mit 45 Jahren und zahlen die nächsten 20 Jahre jeden Monat 400 CHF ein, haben Sie mit 65 nur 98 000 CHF auf dem Konto. Sie hätten also nur durch die längere Dauer der Einzahlung etwa 2000 CHF mehr Geld im Alter zur Verfügung.

Investieren Sie darüber hinaus Ihr Vorsorgevermögen in Wertschriften, kann sich Ihre Rendite bei guter Marktentwicklung erhöhen. Wenn Sie die monatlichen 200 CHF aus unserem Beispiel 40 Jahre lang in Wertschriften mit einer Rendite von 2% investieren, haben Sie im Alter von 65 Jahren sogar 147 000 CHF zur Verfügung. Das kann sich also für Sie lohnen.



Die Annahmen zur zukünftigen Zins- bzw. Renditeentwicklung basieren auf Expertenmeinungen der Bank Cler sowie Vergangenheitsdaten. Allfällige Gebühren und Kommissionen sind nicht berücksichtigt. Es wird von konstanten jährlichen Einzahlungen ausgegangen, welche in vollem Umfang investiert werden. Eine höhere Rendite kann in der Regel nur erreicht werden, wenn auch ein höheres Risiko eingegangen wird. Die vergangene Performance ist kein Indikator für die zukünftige Wertentwicklung und bietet keine Garantie für den Erfolg in der Zukunft.

Jede Situation lässt sich verbessern

Wir helfen Ihnen gerne, einen Überblick über Ihre Vorsorge zu gewinnen, und zeigen Ihnen, wie Sie Ihre zukünftige finanzielle Situation mit einer weitsichtigen Planung verbessern können.

Kontaktieren Sie uns!
0800 88 99 66

Als Mitglied von Garanto profitieren Sie zudem von attraktiven Sonderkonditionen bei der Bank Cler. Weitere Informationen finden Sie auf cler.ch/garanto

Bank
Banque
Banca

CLER

«Also danke, Herr Bock»

Vizepräsident Roberto Messina, seit über 30 Jahren Gewerkschafter, stellt die Solidarität für die Schwächeren in den Mittelpunkt

Interview: Riccardo Turla

Roberto, wie lange bist du schon Mitglied in der Gewerkschaft?

Seit je her, denn schon bevor es Garanto gab, war ich im Verband Schweizerischer Zollbeamter. In meinem ersten Jahr beim Zoll wurde ich – so wie wir es heute auch machen – von einem Gewerkschaftsvertreter angesprochen. Somit bin ich nun schon seit 32 Jahren Mitglied einer Gewerkschaft.

Du hast bald auch aktive Rollen in der Gewerkschaft übernommen.

Ja, ich begann mich ab 1997 für die Gewerkschaftsaktivitäten zu interessieren als ich Einsitz in die Geschäftsprüfungskommission nahm. Im Jahr 1999 bin ich von Basel ins Tessin zurückgekehrt und war ab da im Sektionsvorstand – also noch vor der Gründung von Garanto. Nach der Fusion vor zwanzig Jahren wurde ich sofort Vorstandsmitglied der Sektion Tessin, danach Sektionspräsident und schliesslich Mitglied des Zentralvorstandes und Vizepräsident von Garanto.

Aus welchem Grund wolltest du in den Zentralvorstand?

Mir wichtige Anliegen musste ich oft auf höherer Stufe, also beim Zentralvorstand anbringen, insbesondere im Zuge der sich abzeichnenden Reorganisation. Sich aktiv in einer Gewerkschaft einzubringen, ist meiner Meinung nach



© Bild: Riccardo Turla

Roberto Messina

Der Gruppenleiter und frühere Zollexperte und Dienstleiter stammt aus dem Mendrisio, wo er auch heute lebt. Die Zollausbildung absolvierte er in Basel, wo er von 1990 bis 1998 blieb, bevor er dauerhaft ins Tessin zurückkehrte. Er ist Präsident der Tessiner Sektion, Mitglied des Zentralvorstandes und Vizepräsident von Garanto.

vor allem eine persönliche Einstellung, sprich man macht es aus Hilfsbereitschaft gegenüber seinen Nächsten. Wir machen unsere Arbeit für unsere Kolleginnen und Kollegen und setzen uns solidarisch für jene ein, die weniger vom Glück gesegnet sind als ich. In meinen 32 Zolljahren habe ich die Hilfe der Gewerkschaft glücklicherweise nie selbst benötigt.

Welches war aus beruflicher Sicht die interessanteste Zeit für dich?

Ich war bereits zum Dienstleiter ernannt als die Mobileinsatzteams, fünf in der ganzen Schweiz, geschaffen wurden. Mir wurde vorgeschlagen, diesen Zollbereich zu entwickeln. Das war eine Herausforderung, denn wir mussten uns auch technisches Wissen aneignen, insbesondere im Bereich der Verkehrs-

polizei. Es war für mich aber auch eine Entdeckung. Ich fühlte mich sehr wohl und es sind Bereiche, die ich wirklich sehr mag. Es machte mir Spass, mein Team nach meinen Ideen und Vorstellungen zu entwickeln. Wir konnten viele positive und interessante Inputs leisten und unsere Arbeit wurde anerkannt, was sehr befriedigend für mich war.

Und in Bezug auf die Gewerkschaftsarbeit?

Als Direktor Bock seine Arbeit aufnahm, hat mich seine Reform praktisch aus dem Schlaf geholt. Davor ging es uns im Grunde gut. Direktor Dietrich war ein Mensch, dem das eigene Personal am Herzen lag und der die Fähigkeiten jedes einzelnen respektierte. Aus Gewerkschaftsicht gab es nur ganz wenige Probleme. Mit der Reform wurde mein Gerechtigkeitsinn, meine Solidarität gegenüber meinen Kollegen wieder geweckt – und es ging auch allen anderen so. Vor allem aber sträube ich mich gegen Neuerungen, die unlogisch und kontraproduktiv sind und die den Werten und Interessen unserer Verwaltung zuwiderlaufen. Dies hat mich nur noch aktiver gemacht. Also danke, Herr Bock!

Was gefällt dir daran?

Die Befriedigung, dass ich mit meinem Mandat der eigenen Verwaltung nützlich sein kann.

Was erwartest du in den kommenden Jahren?

Ich hoffe, dass es zu einem Kurswechsel kommt und diese Reorganisation in eine neue Richtung geht. Dass wir uns künftig auf etwas Vernünftiges, Praktisches und Menschliches zubewegen und nicht mehr rein diktatorisch Befehle und Auflagen erhalten. Früher konnte man seine eigene Meinung zum Ausdruck bringen, wir haben diskutiert und auf kollegiale Weise die besten Lösungen gewählt. Nun entscheiden wenige, weit weg von der Praxis und drücken uns ihre Entscheidungen auf. Es ist nicht unsere Kultur, einfach still zu gehorchen, das fällt unserem Personal schwer. Deshalb hoffe ich, dass es der Gewerkschaft gelingt, die Direktion wo nötig wieder in die richtige Richtung zu lenken.

Aus innerem Widerstand heraus entstand eine Gewerkschaft

Christian Smalls wurde wegen Mitorganisation an Protesten gegen die Arbeitsbedingungen bei Amazon entlassen. Er reagierte darauf, indem er für die Gründung einer Gewerkschaft Unterschriften sammelte. Im April dieses Jahres entstand so die ALU, eine Gewerkschaft, die auf Anhieb über 2600 Mitglieder von knapp 5000 Angestellten zählt.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Amazon hat sich in den letzten Jahren einen schlechten Ruf eingehandelt. Grund dafür sind die teils miserablen Arbeitsbedingungen. Insbesondere die Arbeitslast, die schlechten Löhne, oder der Verbot von Pausen – selbst für Toilettengänge – haben Schlagzeilen gemacht. Erst recht während der Pandemie, als der globale Warentransport massiv zunahm.

Auf Staten Island, südwestliches Inselquartier von New York, führt Amazon einige Betriebe. Im «JFK8» mit rund 5000 Mitarbeitenden, im Nordwesten der Insel, protestierten Mitarbeitende letztes Jahr gegen die Arbeitsbedingungen. Christian Smalls half beim Organisieren dieser Proteste mit. Er wurde daraufhin Knall auf Fall entlassen.

Vom Personal heraus entstanden

In den USA haben die Angestellten grosser Betriebe einen schweren Stand, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Anders als in der Schweiz, sind Gewerkschaften den Betrieben zugeordnet. Wenn eine grosse Gewerkschaft die Mitarbeitenden in einem Betrieb schützen will, muss sie in diesem Betrieb eine Filiale gründen, was oft an den erforderlichen Quoten der Unterschriften und Stimmen scheitert.

Genauso war eine Warenhaus-Gewerkschaft bei Amazon gescheitert. Daraufhin nahm Christian Smalls, der entlassene Mitarbeitende, das Heft selbst in die Hand. Er sammelte beim «JFK8»-Personal Unterschriften, um im Betrieb eine Abstimmung über die Gründung einer Gewerkschaft im Betrieb zu erzwingen, wie das US-Gesetz vorsieht. Er erreichte das nötige 30%-Quorum, die Abstimmung fand statt, und am 1.

April 2022 stimmten im «JFK8» 55% der Amazon-Mitarbeitenden für die Gründung der «Amazon Labor Union», der ALU, über 2600 von 5000. Es war ein Triumph, der in den USA hohe Wellen schlug.

Machtgefälle reduziert

Konnte das «JFK8»-Management zuvor direkt mit den Mitarbeitenden kommunizieren, so muss es jetzt mit der ALU verhandeln. Die für US-Verhältnisse typische Einschüchterungspolitik der Arbeitgeber gegenüber dem Personal ist damit deutlich gebremst.

Passend zum schlechten Ruf in Sachen Umgang mit dem Personal: Amazon feuerte kurz nach der genannten Abstimmung mindestens sechs Manager im «JFK8», angeblich als «Resultat wochenlanger Evaluationen». Die Betroffenen sahen die Massnahme viel eher als Folge davon, dass sie die ALU nicht verhindert hatten.

Im Sortierungszentrum nebenan, dem «LDJ5», nahm Smalls wenige Tage später einen neuen Anlauf, scheiterte aber knapp. «Trotz des Resultats bin ich stolz auf die Arbeitenden und Organisatoren im «LDJ5». Sie hatten eine härtere Challenge nach unserem Sieg im JFK8», liess sich Smalls im US-Nachrichtenportal Vox zitieren. Amazon konnte rechtzeitig reagieren und die Mitarbeitenden entmutigen.

Die Stärke der ALU ist, dass sie aus Mitgliedern besteht, die sich selber organisiert haben. Smalls startete mit der Hilfe von 23 Freiwilligen, alles Amazon-Angestellte, sammelte genug Unterschriften und gewann die Abstimmung. Die Gewerkschaft stammt aus dem Herzen des Betriebs, womit sie eine

höhere Identifikation, Beweglichkeit und innere Einigkeit aufweist als grosse Gewerkschaften. Die ALU ist eine Bewegung, die sich innerhalb Amazon für die eigenen Rechte einsetzt.

Gewerkschaften bei Starbucks und Apple

Sowohl bei Apple als auch Starbucks haben seit Ende letztem Jahr Bestrebungen dazu geführt, dass sich Mitarbeitende in Gewerkschaften organisieren. Bei beiden Betrieben fällt auf: Sie wollen gegen aussen als Weltverbesserer auftreten, gehen aber mit dem Personal sehr hart um. Genau wie Amazons Lagerhallen-Angestellte sind die Baristas von Starbucks und das Verkaufspersonal in Apples Läden leicht ersetzbar. Darum sind die Angestellten stets am kürzeren Hebel. Teils wird von Drohungen der Filialleiter gegenüber dem Personal berichtet, teils von verhinderten Karrierechancen oder sonstigen Benachteiligungen. Trotzdem gründeten in den vergangenen Monaten Starbucks-Baristi in rund 50 Filialen Gewerkschaften, in weiteren rund 250 stehen Abstimmungen an. Unter Apple fand Mitte Juni im Maryland die erste Gründung statt. Wie bei Amazon sind es Beschäftigte, die selber aktiv werden. Unter Präsident Joe Biden stehen in den USA die Chancen dafür besser denn je.

Zentralvorstand lehnt AHV21 ab

Die Sitzung des Zentralvorstands vom vergangenen 24. Juni stand im Zeichen des Berichts der Geschäftsprüfungskommission des Ständerats. Darauf besprach der Vorstand den Inhalt des offenen Briefes, der daraufhin am 7. Juli veröffentlicht worden ist.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Präsidentin Sarah Wyss eröffnete die fünfte Sitzung des Jahres mit der Information, dass Garanto bei der Gestaltung des neuen Zollgesetzes (BAZG-VG) eine aktive Rolle spielen will. Wichtigster Gegenstand der fünften Sitzung war der Inhalt des offenen Briefes an das BAZG als Reaktion auf den GPK-S-Bericht von Ende Mai. Es entwickelte sich eine rege Diskussion, infolge derer einige inhaltliche Anträge zur Abstimmung kamen. Insbesondere

bestanden die Zentralvorstandsmitglieder darauf, den Einbezug des Personals in die Transformation sowie eine echte kulturelle Transformation, anstelle der schleichenden Einführung einer militärischen Kultur zu fordern. Der offene Brief wurde schliesslich mit den beschlossenen Änderungen einstimmig angenommen. Der Brief wurde an die Mitglieder und die Medien versandt und ist auf der Website von Garanto zu finden.

SGB-Zentralsekretärin zu Gast für die AHV-Kampagnen

Gabriela Medici, Verantwortliche Sozialversicherungen des SGB, war zur Sitzung eingeladen. Es stehen in den nächsten zwei Jahren bis zu sieben Abstimmungen über die Rente, kündigte sie an: die Reform der beruflichen Vorsorge, die Renteninitiative der Jungen FDP, zwei Initiativen zur Kürzung der AHV, der Ausbau der 3. Säule, die 13. AHV-Rente und die Gewinne der Nationalbank zugunsten der AHV- Gabriela Medici erklärte den Zentralvorstandsmitgliedern, wieso die AHV21-Revision schlecht für die Arbeitnehmenden ist. Zudem sprach sie die beiden weiteren SGB-Initiativen für eine 13. AHV-Rente und für die Sanierung der AHV mit den Gewinnen der Nationalbank an. Am 7. September folgt unter ihrer Leitung ein Webinar für Mitglieder zum Thema AHV21 und zur Lage der BVG- Reform. Der Vorstand beschloss zudem den Versand eines Briefes an die Pensionierten, um die Argumente gegen die AHV21-Revision darzulegen, weil eine Umfrage aufzeigte, dass die RentnerInnen-Generation tendenziell für die Erhöhung des Frauenrentenalters ist. Die Geschäftsstelle vermeldet, dass Ruedi Zürcher (Sektion Pensionierte Zürich) Josef Lehmann als Vertreter in der Rentnerkommission des SGB ersetzt.

DIE WORTE DER PRÄSIDENTIN

Das künftige Zollgesetz wird die Grundlage der Transformation

Der bundesrätliche Vorschlag fürs neue Zollgesetz wird erwartet, und damit die weiterführenden Gesetzesanpassungen der bereits angelaufenen Transformation. Der Digitalisierungsprozess – verbunden mit einer Reorganisation – hat tagtäglich riesige Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Sie und ihre Kompetenzen wurden bislang zu wenig stark eingebunden. Dies sagen nicht nur wir als Garanto, sondern dies sagt auch die ständerätliche Geschäftsprüfungskommission (GPK-S) in ihrem Bericht vom vergangenen Mai. Es ist völlig klar, dass die getätigten Transformationsschritte die parlamentarische Beratung des Gesetzes nicht beeinflussen dürfen, auch darf kein zeitlicher Druck auf das Parlament ausgeübt werden. Die Vorlage ist zentral und muss mit jeglicher Seriosität behandelt werden. Das sind wir nicht nur den Mitarbeitenden schuldig, welche die ersten Schritte der Transformation seit Jahren mittragen, sondern auch unserer

Demokratie. Denn es ist nicht der Bundesrat, welcher über Gesetze beschliesst – sondern das Parlament. Und wenn die Bevölkerung nicht einverstanden ist, dann hat sogar diese das letzte Wort (Referendum). *Faits accomplis* vor Inkrafttreten des neuen Zollgesetzes zu schaffen, ist nicht tolerierbar. So erwarte ich auch bis Ende September eine Stellungnahme des Bundesrates zu den Kritikpunkten der GPK-S, und eine Antwort darauf, welche Auswirkungen die einzelnen Forderungen der GPK-S für die kommenden Monate fürs BAZG haben werden.

Das Parlament tut gut daran auch das grosse Wissen und die enorme Erfahrung aller Mitarbeitenden – sei es im Aussendienst, auf der Zentrale usw., in der Beratung anzuhören. Denn nur gemeinsam und unter Einbezug aller Kompetenzen schaffen wir ein Gesetz mit einem Mehrwert. An dieser Stelle möchte ich es nicht unterlassen, euch allen, liebe Garanto-Mitglieder, für euren Einsatz zu danken.

Sarah Wyss, Präsidentin

NEIN zur Abschaffung der Verrechnungssteuer auf Obligationen!

Am 26. September kommt noch eine weitere wichtige Vorlage zur Abstimmung: Änderung des Bundesgesetzes über die Verrechnungssteuer.

Text: Pierre-Yves Maillard, Präsident SGB

Schweizer Obligationszinsen unterliegen heute der Verrechnungssteuer zu einem Satz von 35 Prozent, genauso wie die Zinserträge. Der Abzug trifft alle Anleger und Anlegerinnen ohne Unterschied. Die Verrechnungssteuer dient der Sicherheit: Sie gilt als eine Art obligatorische Steuervorauszahlung und kann den Inhaber:innen der Anleihen gegen Nachweis der korrekten Deklaration des entsprechenden Einkommens zurückerstattet werden. Sie ist daher in erster Linie ein Mittel zur Bekämpfung von Steuerbetrug und Steuerhinterziehung.

Steuerzahlende zweiter Klasse

Selten hat das Parlament normalen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen so sehr das Gefühl gegeben, dass sie Steuerzahler:innen zweiter Klasse sind: Die bescheidenen Zinsen auf ihrem Sparkonto werden nämlich weiterhin der Verrechnungssteuer unterliegen. Die Reform kommt also nur denjenigen zugute, die wohlhabend genug sind, um ihr Geld in Anleihen anzulegen. Diese Massnahme verstösst gegen alle Grundsätze der Steuergerechtig-



keit, auch gegen die in der Verfassung verankerten. Und sie öffnet die Tür zur Steuerhinterziehung für wohlhabende

Personen ganz weit. Deshalb kann die Antwort nur Nein lauten auf diese Vorlage.

Mitglieder sind eben doch glücklicher

Frühere Untersuchungen über das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden kamen häufig zum Befund, dass die Arbeitszufriedenheit unter Gewerkschaftsmitgliedern geringer sei als in der Gesamtheit der Beschäftigten. Vielleicht, weil sie mehr als die anderen über ihre Situation nachdenken? Oder weil sie bei Schwierigkeiten nicht einfach den Betrieb wechseln?

Seit der Jahrtausendwende scheint sich der Trend umgekehrt zu haben: Eine neue Studie im British Journal of Industrial Relations ermit-

telt aus den Angaben von 2 Millionen Arbeitnehmenden aus den Vereinigten Staaten, aus Grossbritannien und der EU einen positiven Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Wohlbefinden. Seit der jüngsten globalen Finanzkrise seien gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit glücklicher und hätten weniger Stress als Nicht-Mitglieder, so die Autoren der Studie.

aus dem vpod Magazin

Mobbing: Wie kann ich mich wehren?

Mobbing ist definiert als regelmässig erlittene, unverschuldete Schikanen am Arbeitsplatz über einen längeren Zeitraum. Betroffene sehen sich gezwungen, zu kündigen. Es gibt jedoch Auswege.

Text: Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

A.Y. fühlt sich von einem Kollegen belästigt und auch mit seinem Vorgesetzten geht es nicht gut. Dieser Kollege ärgert ein ganzes Team, und der Chef unternimmt nichts. A.Y. scheint das bevorzugte Opfer dieses Kollegen zu sein und wird regelmässig mit Sticheleien eingedeckt. A.Y. protokolliert die Ereignisse und sucht das Gespräch mit dem Vorgesetzten. Dieser ordnet eine Untersuchung an, die das HR in Bern durchführt. Sie endet zu Ungunsten von A.Y.

Die Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) hat ihm empfohlen, die Gewerkschaft einzuschalten. Garanto übergibt den Fall einem Vertrauensanwalt, der die EZV an die Fürsorgepflicht erinnert und Schutzmassnahmen ergreift. Er kann nicht viel erreichen, weil die Zollverwaltung sich auf die Seite der Hierarchie stellt. Die Folge: A.Y. verlässt die Stelle freiwillig.

Das muss nicht sein. Garanto kennt Fälle, bei welchen ein solcher Konflikt positiv ausgegangen ist.

Mobbing ist, zusammenfassend, ein schwerer und aussergewöhnlicher Konflikt am Arbeitsplatz, definiert als Schikanen über einen längeren Zeitraum, regelmässig, mindestens einmal die Woche. Dem Konflikt voraus gehen beispielsweise: hinter dem Rücken schlecht reden, relevante Informationen vorenthalten, Verbreiten von Gerüchten, oder das sogenannte Bossing (Mobbing durch einen Vorgesetzten). Letzteres beinhaltet ungerechtfertigte Kritik, unhöfliches Verhalten oder den Ausschluss des/der Mitarbeitenden von Sitzungen oder gemeinsamen Aktivitäten.

Die einzelnen Mobbinghandlungen sind kaum je richtig schlimm, jedoch im Wiederholungsfall und gesamthaft betrachtet schwerwiegend. Die Folgen reichen von Stress bis tiefgreifendem Unwohlsein. Das berufliche Umfeld wird für das Opfer zum feindlichen Terrain. Es leidet so sehr, dass es am Arbeitsplatz nicht mehr richtig funktioniert und auch für den Arbeitgeber zu einem Problem werden kann. Oft muss sich die betroffene Person krankschreiben lassen.

Art 328 OR unterstellt dem Arbeitgeber eine Fürsorge- und Schutzpflicht. Er muss handeln, um die Mobbing-situation zu entschärfen. Daraus leitet sich der Anspruch auf eine mobbingfreie Arbeitsumgebung ab. Theoretisch könnte der Arbeitgeber also zu einer Wiedergutmachung von Verletzungen verklagt und Schadenersatz und Genugtuung eingefordert werden. Aber die Beweislast liegt vollständig beim Opfer. Es ist folglich sehr schwierig, ein solches Verfahren zu führen und einen Erfolg zu erzielen.

VORGEHEN IM FALL VON MOBBIING

Was tun, wenn man sich gemobbt fühlt

1. Schriftliche oder mündliche Aufzeichnung der Mobbingvorfälle über einen gewissen Zeitraum. Sie dienen später als Beispiele und Beweise
2. Gespräch mit dem Vorgesetzten suchen
3. Falls das Gespräch nicht fruchtet, eine schriftliche Beschwerde bei der Personalchefin in Bern einreichen.

Garanto unterstützt dich bei all diesen Schritten, bei der Aufzeichnung, begleitet dich beim Gespräch mit dem Vorgesetzten und kann helfen, im Dialog nach einer Lösung zu suchen. Wir helfen beim Verfassen einer Beschwerde und sind auch danach unterstützend da.



La numérisation apporte-t-elle vraiment les simplifications espérées?

En avril, dix associations économiques ont exprimé leurs inquiétudes sur la transformation et les nouveautés engendrées dans une lettre adressée à l'OFDF. Selon la branche, l'échange s'est manifestement amélioré depuis, même si les associations ne souhaitent pas s'exprimer directement à ce sujet. Mais certaines questions de détail restent irrésolues, ce qui laisse les entreprises perplexes, en particulier les transporteurs et fabricants de logiciels.

Texte: Riccardo Turla, rédaction

Selon la NZZ, dix associations économiques concernées par la réorganisation des douanes – dont *economiesuisse* – ont envoyé en avril une lettre critique à l'OFDF. Ces dix associations couvrent quasiment toute l'économie suisse. Constat : au nom de milliers d'entreprises, les associations de la logistique, de l'expédition, de l'industrie d'exportation et des logiciels doutent que Passar amène effectivement une simplification et une baisse des coûts.

En matière de douanes, les intérêts de l'économie sont rapidement identifiés : le dédouanement doit fonctionner et les entreprises ont besoin de prévisibilité et de sécurité juridique, aujourd'hui garanties ; les entreprises estiment qu'il n'y a pas besoin de procéder à une réorganisation ou à des simplifications extraordinaires. Les coûts actuels du dédouanement sont raisonnables, les processus fonctionnent, l'interaction avec l'étranger est bonne. Directeur et fondateur de FineSolutions, l'une des quatre grandes entreprises produisant les logiciels de dédouanement, Markus

« L'OFDF a dit que l'économie allait économiser 120 millions de francs par an. Je ne vois même pas comment économiser 1000 francs par an »

Markus Eberhard

Eberhard affirme : « Il est clair que les choses doivent être simplifiées. Mais qu'est-ce qui doit être simplifié exactement ? Qu'imaginez-vous ? En fait, personne n'arrive à communiquer des



© Photo: Base de données média OFDF

Les cabines surélevées étaient déjà une aide pratique pour les chauffeurs de camion, leur permettant de remettre facilement les documents de formalités douanières sans descendre du camion.

idées ou exigences ». Et d'ajouter : « L'OFDF a dit que l'économie allait économiser 120 millions de francs par an. Que quelqu'un de l'OFDF me dise où exactement ? Sur la base des directives, je ne vois même pas comment économiser 1000 francs par an ». Dans sa lettre, l'économie a donc clairement fait savoir à l'OFDF qu'elle n'est pas convaincue par Passar. « Par rapport au système actuel, nous constatons que l'introduction de Passar ne permet que des simplifications minimales, mais conduit à des dépenses supplémentaires disproportionnées pour l'économie ». Le développement du logiciel a

aussi suscité beaucoup d'inquiétudes. Les associations économiques se sont montrées « très critiques » envers l'annonce de l'introduction de Passar 1.0 au début juin 2023. Elles ont également critiqué un manque d'implication de l'économie.

Les associations regardent de l'avant

Le 4 mai, l'OFDF a réagi par une « lettre à l'économie » (disponible en ligne sur la page du groupe d'accompagnement Économie), dans laquelle il relativise et tempère. L'OFDF est convaincu que les objectifs d'utilisation du programme

de transformation seront respectés. L'OFDF a ensuite répondu en détail aux objections écrites de l'économie, en promettant notamment d'aborder certaines questions dans le cadre d'ateliers et du groupe d'accompagnement Économie et de clarifier la situation.

Nous avons demandé directement à economiesuisse si les choses s'étaient améliorées selon ses vœux, et quelles mesures les entreprises avaient prises ou souhaitaient prendre à l'avenir. Nous avons reçu des réponses évasives, qui n'apportent rien sur le fond et ne reviennent pas sur les problèmes passés. Le sentiment est qu'economiesuisse aborde la situation avec pragmatisme et ne parle pas des difficultés, ce qui peut être interprété comme une attitude amicale envers l'OFDF, associée à l'optimisme que l'OFDF prend désormais au sérieux les objections et les inputs de l'économie.

Ainsi, le service de presse déclare au magazine Garanto: « Economiesuisse apprécie les différents anciens organes de l'OFDF, comme le groupe d'accompagnement Économie, car ils permettent un échange régulier et ins-

titutionnalisé entre l'économie et l'administration ». Economiesuisse estime important « que l'OFDF permette une collaboration active sur tous les thèmes relatifs à DaziT et qu'une information continue soit fournie, y compris sur les différentes étapes intermédiaires, afin que la mise en œuvre interne à l'entreprise puisse être préparée assez tôt. Ainsi, les alternatives peuvent également être discutées à temps ».

Spedlogswiss aussi a répondu brièvement à la question du magazine Garanto. Comme association de branche représentant les intérêts des entreprises de dédouanement professionnelles de Suisse, Spedlogswiss dispose d'excellents contacts à l'OFDF, établis de longue date. Dans les groupes de travail et lors d'entretiens personnels directs, l'association a assez de possibilités de faire part de ses préoccupations, de ses idées ou de ses critiques. C'est ce qu'a laissé entendre Thomas Schwarzenbach, directeur de Spedlogswiss.

La critique n'est pas étouffée

Tous les signes sont donc au vert pour un échange constructif, pourrait-on

penser. Mais ces réponses d'associations ne permettent pas de savoir si les possibilités d'échange portent effectivement leurs fruits. Échanger est une chose, en profiter en est une autre.

Même si les associations ne le disent pas ainsi, une nette amélioration doit avoir eu lieu depuis le printemps. C'est aussi l'impression que donnent des sources bien informées des branches concernées avec lesquelles le magazine Garanto a pu s'entretenir. Selon ces sources, l'OFDF prenait auparavant des décisions unilatérales présentées ensuite aux associations et aux repré-

« Nous ne pouvions jamais apporter nos idées ou celles de nos clients, et notre avis n'était jamais demandé »

Markus Eberhard

sentants de l'économie invités. Markus Eberhard explique: « Au début, seules les associations étaient autorisées à participer aux rencontres, pas les exportateurs ni les fabricants de logiciels. Lorsque nous avons aussi été invités,

L'application DaziT Activ en cours d'utilisation – l'application permet d'activer automatiquement les déclarations en douane.



nous n'étions en réalité que des exécutants. Les séances étaient si étroitement dirigées que nous n'osions pas les interrompre par des questions. Nous ne pouvions jamais apporter nos idées ou celles de nos clients, et notre avis n'était jamais demandé ».

Désormais, il a le sentiment que l'OFDF est beaucoup plus ouvert aux inputs extérieurs. Maintenant que le projet entre dans les détails, l'OFDF remarque que les pièces du puzzle ne s'assemblent pas. Le savoir-faire n'a peut-être pas été bien utilisé en interne, et maintenant l'OFDF est obligé d'aller chercher le savoir-faire de l'économie.

Markus Eberhard analyse la situation ainsi : « J'ai le sentiment que l'OFDF n'a pas d'architecte en chef ayant vraiment idée de tout ce qui se cache dans ce système complexe. Nous le pensions déjà il y a quatre ans : personne n'a de plan directeur général. Je n'ai jamais rencontré cette personne ». Il manquerait à la direction du projet l'expertise issue de la pratique couvrant tous les aspects nécessaires.

Apparemment pas de marge de manœuvre pour les simplifications. La branche s'accorde toutefois à dire qu'un renouvellement partiel du système est judicieux. Aujourd'hui, les douanes utilisent un système obsolète et sujet aux erreurs. E-dec arrive en fin de vie. « Il est important de mettre l'infrastructure technique au niveau actuel », souligne Markus Eberhard. On

« On pourrait tout au plus imaginer que tout se fasse électroniquement. Ce qui ne dépend pas de l'OFDF, mais le plus souvent des douanes étrangères »

Markus Eberhard

ne pourrait pas simplifier ou renouveler beaucoup plus. Très astucieux selon les représentants de la branche sur le terrain, le système douanier a toujours connu des améliorations ponctuelles, des solutions pragmatiques permettant un dédouanement efficace.

Il ne semble donc guère y avoir de marge d'amélioration. Markus Eberhard explique : « On pourrait tout au plus imaginer que tout se fasse électroniquement. Ce qui ne dépend pas



© Photo: Base de données média OFDF

L'OFDF souhaite réduire massivement les documents papier.

de l'OFDF, mais le plus souvent des douanes étrangères ». L'Allemagne, qui modernise progressivement ses douanes, ne prévoit pas de renoncer au papier. L'Autriche tend à rester au papier, après un important frein à sa grande modernisation des douanes en raison de difficultés majeures. Les simplifications des formulaires d'exportation seront aussi difficilement réalisables. Avec moins de 52 champs sur les formulaires, c'est impossible. Pour réduire ce nombre, il faudrait modifier les accords internationaux », ajoute Markus Eberhard. De même, l'allongement de 60 jours à un an du délai de réclamation avec demande de remboursement ne doit pas être considéré comme une simplification. Un an est le délai fixé dans l'UE.

La prévisibilité est compromise

La lettre de l'économie le souligne aussi : le calendrier et certains délais constituent un aspect important. Le NCTS imposé par l'UE doit être intégré dans Passar. L'OFDF avait initialement prévu que Passar (introduction en juin 2023) remplacerait les systèmes actuels d'un seul coup sans période de transition, mais a dû revenir deux fois en arrière, tant pour l'importation des marchandises que pour leur exportation. Le NCTS se terminera fin novembre 2023 et E-dec même en juin 2024. Les repré-

sentants de l'économie demandent un an dès l'introduction de Passar pour pouvoir planifier, adapter les processus et les interfaces, faire des tests avec les entreprises exportatrices, identifier et éliminer les maladies de jeunesse. Pour les transporteurs en particulier, la possibilité de planifier est très compromise.

Le développement de logiciels doit commencer en septembre

En attendant, les sociétés de logiciels comme FineSolutions ont commencé en septembre, à programmer le logiciel de dédouanement (pour autant que l'OFDF ait tenu sa promesse de fournir les spécifications nécessaires avant fin août). Le logiciel est très lié à la procédure douanière. Des spécialistes des deux domaines doivent collaborer étroitement au développement du logiciel, une condition créée par l'OFDF que très tardivement, selon les critiques de la branche. De plus depuis l'hiver, l'OFDF n'aurait fourni les spécifications qu'au compte-gouttes, de sorte que le travail de programmation n'a pas pu débuter : « Nous ne pouvons pas commencer avant d'avoir 95% des informations environ », explique Markus Eberhard. « Qui développe des logiciels sur la base de spécifications à moitié vides ? Ce sont les débutants qui le font, ce que nous ne sommes vraiment plus ».

Investissez dans votre avenir

Publireportage

Le vieillissement croissant de la société et les taux d'intérêt actuellement bas pèsent sur la prévoyance vieillesse étatique et professionnelle. C'est pourquoi vous devriez commencer à constituer votre prévoyance vieillesse volontaire suffisamment tôt.

Avec les prestations de l'AVS et de la prévoyance professionnelle, vous devriez pouvoir maintenir votre niveau de vie habituel une fois à la retraite. Le premier et le deuxième piliers ensemble doivent vous permettre de percevoir une rente d'environ 60% de votre dernier salaire. Cependant, certains, et en particulier les personnes ayant des interruptions de carrière et travaillé à temps partiel, n'atteignent souvent pas cet objectif de telle sorte qu'il est particulièrement

important pour eux d'investir dans la prévoyance-vieillesse privée.

Profitez d'un rendement plus important

Plus les versements sont effectués tôt, plus on profite de l'effet à long terme des intérêts composés et on est récompensé d'un rendement plus élevé. Car la personne qui effectue régulièrement des versements pendant de nombreuses années réinvestit constamment les intérêts d'un place-



ment; et plus c'est long, plus elle accumule.

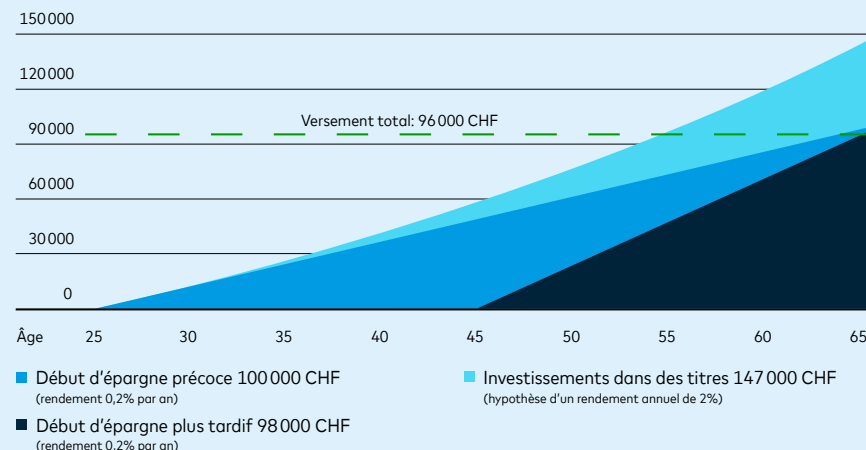
Ne suspendez pas vos versements dans le troisième pilier

Sur le plan fiscal, cela vaut aussi la peine d'effectuer chaque année un versement dans le troisième pilier, car le montant qu'on peut verser annuellement est limité – à 6883 CHF en 2022. Cela signifie que, si vous négligez pendant une ou plusieurs années votre prévoyance privée, vous ne pourrez pas effectuer un rattrapage une autre année. Il vaut donc mieux que vous effectuiez des versements chaque année – même s'il ne s'agit que de petits montants.

Un petit exemple chiffré

Si, à 25 ans, vous commencez à verser 200 CHF chaque mois sur un compte de prévoyance rémunéré à 0,2%, vous aurez épargné à 65 ans, après 40 ans de versements, 100 000 CHF. En revanche, si vous ne commencez qu'à 45 ans et que vous versez mensuellement pendant 20 ans 400 CHF, vous ne disposez que de 98 000 CHF sur le compte à 65 ans. Ainsi, en versant sur une plus longue durée, vous aurez environ 2000 CHF de plus à la retraite.

Si vous investissez votre fortune destinée à la prévoyance en titres, le rendement peut augmenter en cas d'évolution favorable du marché. En reprenant notre exemple, en investissant 200 CHF chaque mois pendant 40 ans en titres avec un rendement de 2%, vous disposerez même de 147 000 CHF à 65 ans. Cela peut donc s'avérer intéressant.



Les hypothèses relatives à l'évolution des taux et des rendements se basent sur des avis d'experts de la Banque Cler et des données du passé. D'éventuels frais et commissions ne sont pas pris en compte. On part de versements annuels constants investis en totalité. Un rendement plus élevé ne peut en général être atteint que si un risque plus élevé est couru. La performance du passé ne préjuge pas des évolutions futures et ne représente pas une garantie de succès à l'avenir.

Toute situation peut être optimisée

Nous vous aidons volontiers à obtenir une vue d'ensemble de votre prévoyance et vous montrons comment améliorer votre situation financière à venir grâce à une planification à long terme.

Contactez-nous:
0800 88 99 66

Comme membre de Garanto, vous profitez de conditions spéciales attrayantes à la Banque Cler. Vous trouverez de plus amples informations sur cler.ch/garanto

Bank
Banque
Banca

CLER

«Je ne peux qu'en remercier M. Bock»

La réforme a réveillé le sens de la solidarité du vice-président Roberto Messina

Interview: Riccardo Turla

Roberto, depuis combien de temps es-tu inscrit au syndicat ?

Depuis toujours ! J'étais déjà membre de la Fédération suisse du personnel des douanes (FSPD), avant la naissance de Garanto il y a vingt ans de cela. Un représentant du syndicat m'avait approché lors de ma première année aux douanes, exactement comme nous le faisons encore aujourd'hui. Je suis donc syndiqué depuis 32 ans.

Tu t'es aussi rapidement engagé dans les activités syndicales.

J'ai commencé à participer aux activités du syndicat dès 1997, en intégrant la Commission de gestion. Lorsque j'ai quitté Bâle pour revenir au Tessin, en 1999, je suis entré au comité de la section tessinoise, d'abord à la FSPD, puis au sein de Garanto, après la fusion. Puis j'ai été élu président de la section tessinoise, membre du Comité central et enfin vice-président de Garanto.

Qu'est-ce qui t'a poussé à entrer au Comité central ?

Il fallait que les instances supérieures, donc le Comité central, entendent ce que j'avais à dire au sujet de la réorganisation qui se préparait. Cela dit, mon engagement syndical est le fruit d'une prédisposition personnelle, d'un sens de la disponibilité à l'égard d'autrui. Le travail que nous faisons, nous le fai-



© Photo: Riccardo Turla

Roberto Messina

Originaire de Mendrisio, où il habite encore, l'ex-spécialiste de douane et chef de service est aujourd'hui chef de groupe. Il a effectué sa formation en douane à Bâle, où il a vécu de 1990 à 1998, avant de retourner définitivement au Tessin. Il est président de la section Tessin, membre du Comité central et vice-président de Garanto.

sons pour nos collègues. C'est aussi un engagement solidaire envers celles et ceux qui ont moins de chance que moi, qui n'ai jamais eu besoin du syndicat en 32 ans d'activité.

Quelle a été la période la plus intéressante de ta carrière professionnelle ?

J'ai été nommé chef de service à l'époque où les « Mobileinsatzteam » ont été créés, cinq dans toute la Suisse. On m'avait alors proposé de développer ce secteur des douanes. Cela a été un tournant, car j'ai aussi dû acquérir des connaissances techniques, surtout dans le domaine de la police de la circulation. Je me sentais bien dans ce monde et j'ai découvert que ce milieu me plaisait vraiment. J'ai eu du plaisir à façonner mon équipe à mon image

et selon mes critères. Cette activité m'a apporté beaucoup de satisfactions et de reconnaissance, et nous avons fait des choses positives et intéressantes.

Et dans tes activités syndicales ?

L'arrivée du directeur Bock, avec sa réforme, m'a sorti de mon sommeil. Avant, je dois dire que tout allait bien. Notre directeur, M. Dietrich, tenait beaucoup à son personnel et il respectait nos compétences. Il n'y avait presque pas de problèmes pour le syndicat. La réforme a réveillé mon sens de la justice et de la solidarité, mais aussi celui de tous nos collègues, et il a suscité en nous une révolte contre des innovations que nous considérons comme illogiques et contre-productives, qui vont contre les valeurs et les intérêts de notre administration. Cette réforme m'a donc rendu plus combatif et je ne peux qu'en remercier M. Bock !

Qu'est-ce qui te plaît ?

Je me réalise en étant utile à mon administration et en remplissant mon mandat.

Qu'espères-tu pour les prochaines années ?

J'espère un changement de cap, que cette réorganisation emprunte une voie différente, que l'on aille vers quelque chose de sensé, de pratique et d'humain, et que l'on sorte de cette optique de diktat où nous recevons des ordres et des injonctions. Nous vivions autrefois dans un monde où l'on pouvait exprimer son avis, puis on en discutait et l'on se mettait d'accord sur les meilleures solutions de manière collégiales. Aujourd'hui, les décisions sont prises par quelques personnes qui sont loin des réalités du terrain et qui imposent leurs choix. Mais obéir aveuglément n'est pas dans notre culture. C'est pour cela que le personnel a de la peine à suivre. J'espère donc vivement que le syndicat réussira à convaincre la direction de revenir sur ses pas là où cela s'impose.

ALU: Un syndicat né d'une résistance interne

Christian Smalls a été licencié pour avoir coorganisé des manifestations contre les conditions de travail chez Amazon. Il a réagi en récoltant des signatures pour la création d'un syndicat. C'est ainsi qu'est né ALU en avril dernier, un syndicat qui rassemble d'emblée plus de 2600 membres sur près de 5000 employés.

Texte: Riccardo Turla, rédaction

Ces dernières années, Amazon s'est bâti une mauvaise réputation, à cause de conditions de travail parfois déplorables. La charge de travail, les mauvais salaires ou l'interdiction de faire des pauses même pour aller aux toilettes ont fait les gros titres. A fortiori pendant la pandémie, lorsque le transport mondial de marchandises a massivement augmenté.

Amazon gère plusieurs entreprises à Staten Island, arrondissement de l'île sud-ouest de New York. L'an passé au nord-ouest de l'île, au « JFK8 » fort d'environ 5000 collaborateurs, le personnel a protesté contre les conditions de travail. Christian Smalls a coorganisé ces manifestations. Il a été licencié sur-le-champ.

Né de l'initiative des employés

Aux Etats-Unis, le personnel des grandes entreprises a de la peine à s'organiser au niveau syndical. Contrairement à la Suisse, les syndicats sont associés aux entreprises. Si un grand syndicat veut protéger le personnel d'une entreprise, il doit créer une section dans cette entreprise, ce qui échoue souvent à cause des pourcentages de signatures et de voix nécessaires.

C'est exactement ainsi qu'a échoué un syndicat de grands magasins chez Amazon. Christian Smalls, l'employé licencié, a alors pris les choses en main. Il a récolté des signatures auprès du personnel du « JFK8 » pour imposer un vote sur la création d'un syndicat dans l'entreprise, comme le prévoit la loi américaine. Il a obtenu le quorum nécessaire de 30 %, le vote a eu lieu et le 1^{er} avril 2022 au « JFK8 », 55 % du personnel d'Amazon a soutenu la création

de l'« Amazon Labor Union » (ALU), plus de 2600 personnes sur 5000. Ce vote a été un triomphe, qui a fait des vagues aux États-Unis.

Inégalités de pouvoir réduites

Alors que la direction du « JFK8 » pouvait auparavant communiquer directement avec son personnel, elle doit désormais négocier avec l'ALU. La politique d'intimidation des employeurs envers le personnel, typique des conditions américaines, est ainsi freinée net. Conformément à sa mauvaise réputation en matière de gestion du personnel, Amazon a licencié au moins six cadres du « JFK8 » peu après ce vote, soi-disant comme « résultat de semaines d'évaluation ». Les personnes concernées ont plutôt considéré cette mesure comme rétorsion pour ne pas avoir empêché l'ALU.

Quelques jours plus tard, Christian Smalls a fait une nouvelle tentative au centre de tri voisin, le « LDJ5 », mais a échoué de peu. « Malgré le résultat, je suis fier du personnel et des personnes organisatrices au « LDJ5 ». Ils ont dû relever un défi plus difficile après notre victoire au JFK8 », a déclaré Christian Smalls, cité par le portail d'information américain Vox. Amazon a pu réagir à temps et dissuader son personnel.

La force de l'ALU est d'être composée de membres, qui se sont organisés eux-mêmes. Christian Smalls s'est lancé avec l'aide de 23 volontaires, tous employés d'Amazon, a récolté suffisamment de signatures et a remporté le vote. Le syndicat est issu du cœur de l'entreprise, ce qui lui procure une identification, une mobilité et une unité interne supérieures à celles des grands

syndicats. L'ALU est un mouvement qui s'engage au sein d'Amazon pour défendre ses propres droits.

Starbucks et Apple se défendent

Depuis la fin de l'an dernier, les employés Apple et Starbucks ont entrepris des efforts pour que le personnel s'organise en syndicats. Ce qui frappe dans ces deux entreprises, c'est qu'elles veulent apparaître comme améliorant le monde, tout en traitant durement leur personnel. Tout comme le personnel des entrepôts d'Amazon, les serveurs de Starbucks et le personnel de vente des magasins Apple sont facilement remplaçables. Ils sont donc en position de faiblesse. Ils évoquent parfois des menaces de la part des directeurs de filiales à l'encontre du personnel, parfois des opportunités de carrière empêchées ou encore d'autres désavantages. Malgré cela, les serveurs de Starbucks ont créé des syndicats dans une cinquantaine de filiales ces derniers mois, et des votes sont prévus dans 250 autres. Chez Apple, la première naissance a eu lieu en juin, des autres ne vont pas tarder. Tout comme chez Amazon: c'est le personnel lui-même qui s'active. Sous la présidence de Joe Biden, les chances d'y parvenir sont plus grandes que jamais aux Etats-Unis.

Le Comité central rejette AVS 21

La séance du Comité central du 24 juin dernier était placée sous le signe du rapport de la Commission de gestion du Conseil des États. Puis le comité a discuté du contenu de la lettre ouverte, ensuite publiée le 7 juillet.

Texte: Riccardo Turla, rédaction

La présidente Sarah Wyss a ouvert la cinquième séance de l'année en informant que Garanto veut jouer un rôle actif dans l'élaboration de la nouvelle loi sur les douanes (LE-OFDF). Le contenu de la lettre ouverte adressée à l'OFDF en réaction au rapport de la CdG-E de fin mai a été le principal objet de cette séance. Une discussion animée a eu lieu, suite à laquelle quelques propositions de fond ont été soumises au vote. Les membres du Comité central ont en particulier insisté pour demander l'implication du personnel dans la transformation, ainsi qu'une véritable transformation culturelle au lieu de l'introduction sournoise d'une culture militaire. La lettre ouverte a finalement été adoptée à l'unanimité avec les modifications décidées. Envoyée aux membres et aux médias, la lettre peut être consultée sur le site web de Garanto.

La secrétaire centrale de l'USS invitée pour les campagnes sur l'AVS

Responsable des assurances sociales à l'USS, Gabriela Medici était invitée à cette séance. Elle a annoncé jusqu'à sept votations sur les retraites ces deux prochaines années: la réforme de la prévoyance professionnelle, l'initiative sur les rentes des Jeunes PLR, deux initiatives visant à couper dans l'AVS, l'extension du 3^e pilier, la 13^e rente AVS et les bénéfices de la Banque nationale en faveur de l'AVS.

Gabriela Medici a expliqué au Comité central pourquoi la révision AVS21 est mauvaise pour le personnel. De plus, elle a abordé les deux autres initiatives de l'USS pour une 13^e rente AVS et pour l'assainissement de l'AVS avec les bénéfices de la Banque nationale. Le 7 septembre, elle dirigera un webinaire pour les membres au sujet d'AVS21 et

de la situation de la réforme LPP. Le comité a aussi décidé d'envoyer une lettre aux personnes retraitées exposant les arguments contre AVS21, car un sondage a montré que cette génération a tendance à soutenir l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes.

Le bureau syndical annonce que Ruedi Zürcher (section des retraités de Zurich) remplace Josef Lehman comme représentant à la commission des retraités de l'USS.

LES MOTS DE LA PRÉSIDENTE

La loi sur les douanes sera la base de la transformation

La proposition du Conseil fédéral pour la nouvelle loi sur les douanes est attendue ces jours de août ou septembre; il s'agit des vastes adaptations légales de la transformation déjà en cours. Lié à une réorganisation, le processus de numérisation a au quotidien d'énormes répercussions sur le personnel, qui avec ses compétences n'a pas été assez impliqué jusqu'ici. Il n'y a pas que Garanto qui le dise, puisque la Commission de gestion du Conseil des États (CdG-E) l'affirme aussi dans son rapport de mai dernier.

Il est bien clair que les étapes de transformation réalisées ne doivent pas influencer le traitement parlementaire de la loi, et qu'aucune pression temporelle ne doit être exercée sur le parlement. Le projet de loi est central et doit être traité avec tout le sérieux requis. Nous le devons non seulement au personnel qui soutient depuis des années les premières étapes de la transformation, mais aussi à notre démocratie.

Car ce n'est pas le Conseil fédéral qui décide des lois, mais le parlement. Et si la population n'est pas d'accord, elle a le dernier mot (référendum). Créer des faits accomplis avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les douanes n'est pas tolérable. D'ici fin septembre, j'attends donc une prise de position du Conseil fédéral sur les critiques de la CdG-E, ainsi qu'une réponse sur les conséquences que les différentes exigences de la CdG-E auront pour l'OFDF ces prochains mois.

Lors du traitement de la loi, le parlement ferait bien d'écouter également le vaste savoir et l'énorme expérience de l'ensemble du personnel, que ce soit au service externe, à la centrale, etc. Car ce n'est qu'ensemble et en tenant compte de toutes les compétences que nous créerons une loi avec une valeur ajoutée.

Chères et chers membres de Garanto, je tiens à vous remercier toutes et tous pour votre engagement.

Sarah Wyss, présidente

NON à la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations!

Le 25 septembre, un autre projet important est soumis au vote: la modification de la loi fédérale sur l'impôt anticipé.

Texte: Pierre-Yves Maillard, président USS

Les intérêts des obligations suisses sont aujourd'hui soumis à l'impôt anticipé à un taux de 35%, tout comme les revenus des intérêts. Le prélèvement à la source touche tous les investisseurs et investisseuses sans distinction. L'impôt anticipé sert de sécurité: il est considéré comme une sorte d'avance obligatoire sur l'impôt, et peut être remboursé aux personnes détentrices d'obligations sur preuve de la déclaration correcte du revenu correspondant. C'est donc en premier lieu un moyen de lutte contre la fraude et l'évasion fiscales.

Contribuables de 2^e classe

Rarement le parlement n'a autant donné aux personnes actives ordinaires le sentiment d'être des contribuables de seconde classe: les modestes intérêts de leur compte d'épargne continueront d'être soumis à l'impôt anticipé. La réforme ne profite donc qu'à celles et ceux qui sont suffisamment riches pour placer leur argent dans des obligations. Cette mesure est contraire à tous les principes de justice fiscale, y compris ceux inscrits dans la Constitution. Et elle ouvre grand la porte à l'évasion fiscale



pour les personnes aisées. La réponse à ce projet ne peut donc être que non.

Les membres sont quand même plus heureux

Jusqu'ici, les études sur le bien-être du personnel ont souvent conclu que la satisfaction au travail était plus faible chez les personnes syndiquées que parmi l'ensemble du personnel. Peut-être parce qu'elles réfléchissent davantage que les autres à leur situation? Ou parce qu'elles ne se contentent pas de changer d'entreprise en cas de difficultés?

Depuis le début du millénaire, la tendance semble s'être inversée: fondée sur les données

de deux millions d'employés aux États-Unis, en Grande-Bretagne et dans l'UE, une nouvelle étude publiée dans le British Journal of Industrial Relations établit une corrélation positive entre l'appartenance à un syndicat et le bien-être. Depuis la récente crise financière mondiale, le personnel syndiqué est plus heureux et moins stressé que les non-membres, selon les auteurs de l'étude.

du dernier numéro du vpod Magazin

Mobbing: comment me défendre?

Le harcèlement moral se définit par des chicaneries régulières subies longtemps au travail, sans responsabilité de la victime, qui se voit contrainte de démissionner. Pourtant des solutions existent.

Texte: Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

A.Y. se sent harcelé par un collègue et la situation est tendue aussi avec son supérieur. Ce collègue agace toute l'équipe, et le chef ne fait rien. A.Y. semble être la victime préférée de ce collègue qui le bombarde de moqueries. A.Y. prend note des événements et cherche à en parler avec son supérieur. Ce dernier ordonne une enquête, menée par les RH à Berne. Elle se termine en défaveur d'A.Y.

La consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) lui recommande de faire appel au syndicat. Garanto confie le cas à un avocat de confiance, qui rappelle à l'AFD son devoir d'assistance et prend des mesures de protection. Il n'arrive pas à obtenir grand-chose, car l'administration des douanes soutient la hiérarchie. Conséquence: A.Y. décide de quitter son poste.

Ce n'est pas une fatalité. Garanto connaît des cas où un tel conflit s'est bien terminé.

En résumé, le harcèlement moral est un conflit grave et inhabituel sur le lieu de travail, défini par des chicaneries de longue durée et régulières, au moins une fois par semaine. Par exemple, le conflit est précédé par la critique dans le dos, la dissimulation d'informations pertinentes, la propagation de rumeurs ou par le «bossing» (harcèlement moral par un supérieur). Ce dernier implique des critiques injustifiées, un comportement malpoli ou l'exclusion de l'employé-e de réunions ou d'activités communes. Les agissements isolés relevant du mobbing sont rarement vraiment graves, mais le deviennent lorsqu'ils

se répètent et qu'ils sont considérés dans leur ensemble. Les conséquences vont du stress à un mal-être profond. L'environnement professionnel devient un terrain hostile pour la victime. Elle souffre tellement qu'elle ne fonctionne plus correctement au travail et peut aussi devenir un problème pour l'employeur. Souvent, la personne concernée doit se mettre en congé maladie.

L'art. 328 CO soumet l'employeur à un devoir d'assistance et de protection. Il doit agir pour désamorcer la situation de mobbing. Il en découle un droit à un environnement de travail exempt de harcèlement moral. Théoriquement, l'employeur pourrait donc être poursuivi en justice pour réparer les atteintes, et des dommages et intérêts ainsi qu'une réparation pourraient être réclamés. Mais la charge de la preuve incombant entièrement à la victime, il est très difficile de mener une telle procédure et d'obtenir gain de cause.

PROCÉDURE EN CAS DE MOBING

Que faire si l'on se sent harcelé?

1. Enregistrer les incidents de mobbing écrits et/ou oraux sur une certaine période. Ils serviront plus tard d'exemples et de preuves.
2. Chercher le dialogue avec le supérieur hiérarchique
3. Si le dialogue n'aboutit pas, déposer une plainte écrite auprès de la cheffe du personnel à Berne.

Garanto te soutient dans toutes ces démarches, dans l'enregistrement, t'accompagne lors de l'entretien avec le supérieur et peut aider à chercher une solution par le dialogue. Nous t'aidons à rédiger une plainte et sommes aussi là pour te soutenir ensuite.



La digitalizzazione assicura davvero le semplificazioni auspiccate?

In aprile una decina di associazioni economiche hanno esposto in una lettera aperta le loro preoccupazioni in merito alla trasformazione e alle novità che comporta. Nel frattempo, sembrerebbe che ci siano state delle schiarite, sebbene le associazioni non abbiano voluto prendere posizione direttamente e ci siano ancora dettagli in sospeso. Le imprese, in particolare gli spedizionieri e i fabbricanti di software, esprimono perplessità.

Testo: Riccardo Turla, redazione

Come riportato dalla NZZ, in aprile una decina di associazioni economiche interessate dalla riorganizzazione delle dogane hanno inviato una lettera critica all'UDSC, condivisa anche da Economiesuisse, nella quale esprimono il loro scetticismo riguardo alle semplificazioni e alle riduzioni dei costi che il sistema Passar dovrebbe garantire. Insieme queste associazioni (logistica, spedizionieri, industria di esportazione, software) rappresentano praticamente l'intera economia svizzera.

Non è difficile capire cosa si aspetta l'economia dall'amministrazione doganale: i processi devono funzionare e ci vuole pianificazione e sicurezza del diritto. Esattamente quello che avviene oggi. Del resto, le imprese non vedono nessuna necessità di riorganizzare o semplificare: i costi sono adeguati, i processi sono ben rodati, l'interazione con l'estero è buona. Markus Eberhard, direttore e fondatore di FineSolutions, una delle quattro maggiori ditte produttrici di software per il settore doganale, afferma: «Ovviamente le semplificazioni

«Secondo l'UDSC, l'economia potrà risparmiare 120 milioni di franchi l'anno. Sulla base dei dati forniti, non ho la più pallida idea di come si potrebbero risparmiare anche solo 1000 franchi»

Markus Eberhard

sono sempre benvenute ma cosa dovremmo semplificare? Quali sono le aspettative? Nessuno formula richieste precise. Ammettiamo pure che secondo



© Foto: Banca dati media UDSC

Le garitte erano già un aiuto pratico per i camionisti, che potevano consegnare comodamente le pratiche alla dogana invece di scendere.

l'UDSC, l'economia potrà risparmiare 120 milioni di franchi l'anno ma finora nessuno ha precisato dove. Sulla base dei dati forniti, non ho la più pallida idea di come si potrebbero risparmiare anche solo 1000 franchi».

Nella lettera all'UDSC l'economia esprime dubbi sull'efficacia di Passar: «Il nuovo sistema introduce semplificazioni minime rispetto a quello attuale ma comporta spese supplementari sproporzionate per l'economia». Le cerchie interessate non nascondono una certa preoccupazione per quanto riguarda lo sviluppo del software. Si dicono molto scettiche davanti all'intenzione annunciata di introdurre Passar 1.0 a inizio giugno 2023 (cfr. pag. 7) e deplorano di non essere state sufficientemente coinvolte.

Le associazioni guardano avanti

Il 4 maggio l'UDSC ha reagito con una lettera (pubblicata online sulla pagina Gruppo di accompagnamento per l'economia) nella quale relativizza le dichiarazioni dell'economia e ribadisce la convinzione di raggiungere gli obiettivi del programma di trasformazione. Nello scritto l'UDSC entra nel merito anche delle altre preoccupazioni espresse e promette di darvi risposta nell'ambito di workshop sul tema e attraverso il Gruppo di accompagnamento per l'economia.

Da parte nostra abbiamo chiesto direttamente a Economiesuisse se ritiene che la situazione sia migliorata e quali misure hanno adottato o intendono adottare le imprese. Le risposte sono state evasive, i contenuti scarni

e elusivi. I problemi concreti vengono abilmente aggirati. Un atteggiamento che lascia trasparire come Economiesuisse affronti la situazione in modo pragmatico ma non desideri prendere posizione in merito alle difficoltà. Lo si potrebbe considerare un atteggiamento di accondiscendenza nei confronti dell'UDSC dettato dall'ottimistica convinzione che quest'ultimo prenderà sul serio le osservazioni e i suggerimenti dell'economia.

L'ufficio stampa ha del resto comunicato alla redazione del nostro giornale che Economiesuisse apprezza l'impegno dei vari organismi istituiti da tempo dall'UDSC, come il Gruppo di accompagnamento per l'economia, visto che favoriscono uno scambio istituzionale regolare tra l'economia e l'amministrazione. Effettivamente l'UDSC promuove una collaborazione attiva su tutti i temi importanti per DaziT e assicura una comunicazione costante sulle singole tappe intermedie per permettere alle aziende di prepararsi per tempo alle novità. Questa strategia permette inoltre di discutere con tempistiche adeguate eventuali alternative.

Anche Spedlogswiss ha dato una risposta stringata alle domande del nostro giornale. L'associazione di categoria che difende gli interessi di tutti gli spedizionieri svizzeri può contare da anni su una solida rete di contatti con l'UDSC. Il direttore Thomas Schwarzenbach ha del resto lasciato intendere che Spedlogswiss ha la possibilità di esprimere preoccupazioni, suggerimenti e critiche sia nei gruppi di lavoro che nei colloqui personali.

Le critiche non si placano

Tutto sembra quindi indicare uno scambio costruttivo tra le parti ma dalle risposte delle associazioni non è possibile capire se ne sono scaturiti anche risultati concreti: un conto è parlare, un altro è fare.

Anche se le associazioni non si sbilanciano, rispetto alla primavera devono essere subentrati importanti miglioramenti. Questa è anche l'impressione di fonti ben informate del settore con le quali il giornale ha avuto modo di intrattenersi. Apparentemente l'UDSC ha preso delle decisioni unilaterali che ha poi esposto alle associazioni invitate

e ai rappresentanti delle cerchie economiche. Markus Eberhard afferma: «Inizialmente agli incontri erano ammesse solo le associazioni, non gli esportatori e tanto meno i fabbricanti di software. Quando poi siamo stati invitati, avevamo solo il ruolo di semplici uditori. Le sedute avevano un ordine del giorno talmente rigido che nessuno osava interrompere per porre una domanda. Non abbiamo mai potuto esporre le nostre idee o quelle dei nostri clienti e del resto non siamo mai stati interpellati».

«Non abbiamo mai potuto esporre le nostre idee o quelle dei nostri clienti e del resto non siamo mai stati interpellati»

Markus Eberhard

Ora ha però l'impressione che l'UDSC dia prova di maggiore apertura e sia più ricettivo ai suggerimenti che arrivano dall'esterno. Il progetto entra in una fase più dettagliata e ci si rende conto che le tessere del puzzle non combaciano. Forse non si è tenuto sufficien-

L'applicazione DaziT Activ in uso – l'applicazione consente l'attivazione automatica delle dichiarazioni doganali.



temente conto del know-how interno e per forza di cose bisogna rivolgersi all'economia.

Eberhard prova a dare una spiegazione: «Credo che l'UDSC non disponga di una direzione lavori che abbia davvero un'idea precisa di ciò che implica un sistema complesso come questo. Lo pensavamo già quattro anni fa: nessuno ha un masterplan che vada oltre i confini del proprio orticello. Non ho mai incontrato nessuno che lo avesse. La direzione del progetto non dispone delle conoscenze tecniche necessarie e non ha un approccio globale».

Non c'è spazio per le semplificazioni

Nessuno contesta tuttavia l'opinione secondo cui il sistema debba essere sottoposto a una cura di ringiovanimento. Oggi la dogana usa un sistema antiquato e instabile. E-dec ha raggiunto i propri limiti. «È importante riportare l'infrastruttura tecnica a un livello più moderno», afferma Eberhard. «Più di questo però non si può fare». Secondo i rappresentanti del settore, il sistema doganale è altamente perfezionato perché negli anni è stato sistematicamente migliorato e sono state adottate soluzioni pragmatiche che permettono un disbrigo efficiente delle pratiche. Sembra quindi che ci sia poco spazio per ulteriori miglioramenti. Markus Eberhard spiega: «Potremmo al massimo digitalizzare tutti i processi ma que-

«Potremmo al massimo digitalizzare tutti i processi ma questo esula dalle competenze dell'UDSC. Dipende piuttosto dalle amministrazioni doganali estere.»

Markus Eberhard

sto esula dalle competenze dell'UDSC. Dipende piuttosto dalle amministrazioni doganali estere, ma se guardiamo ad esempio alla Germania che ha sottoposto il proprio sistema a un importante processo di ammodernamento, vediamo che non ha rinunciato al cartaceo». Anche l'Austria rimane tendenzialmente sul cartaceo dopo che l'importante processo di rinnovo delle dogane è stato bloccato da gravi difficoltà e le sempli-



© Foto: Banca dati media UDSC

In futuro, l'UDSC vorrebbe ridurre in modo massiccio i documenti cartacei, ma le dogane estere non faranno a meno della carta.

ficazioni dei moduli per l'esportazione non sono andate a buon fine. «Non è possibile avere moduli con meno di 52 campi. Se vogliamo ridurli, dobbiamo rivedere gli accordi internazionali», spiega Eberhard. «Nemmeno la dilazione del termine per i ricorsi con richiesta di rimborso da 60 giorni a un anno può essere considerata un'agevolazione dato che questo termine è quello che prevede l'UE».

Pianificabilità compromessa

Un aspetto importante evidenziato anche nella lettera dell'economia è quello della tempistica. Il sistema NCTS, imposto dall'UE, deve essere integrato in Passar. Inizialmente l'UDSC aveva previsto che Passar (introduzione giugno 2023) sostituisse i sistemi attuali immediatamente, senza un periodo di transizione, ma ha dovuto fare marcia indietro sia nel settore delle importazioni che in quello delle esportazioni. Il sistema NCTS verrà abbandonato a fine novembre 2023, E-dec addirittura in giugno 2024. I rappresentanti dell'economia chiedono un anno di tempo a partire dall'introduzione di Passar per poter garantire una pianificazione corretta, adeguare i processi e le interfacce, svolgere i test con le ditte esportatrici, riconoscere e eliminare i difetti iniziali. La pianificazione è problematica soprattutto per gli spedizionieri.

Sviluppo del software a partire da settembre

Nel frattempo le aziende di software come la FineSolutions hanno iniziato a programmare i sistemi di sdoganamento. A tal fine è tuttavia imprescindibile che l'UDSC mantenga la promessa di fornire entro fine agosto le specifiche necessarie. Il software è legato a doppio filo alle procedure di sdoganamento. Gli specialisti su entrambi i fronti devono collaborare, una condizione che l'UDSC ha capito troppo tardi, come deplorano i professionisti del settore. Senza contare che, dall'inverno, l'UDSC ha fornito le specifiche necessarie solo con il contagocce. Con queste premesse i lavori di programmazione non possono decollare: «Non possiamo iniziare, se non disponiamo almeno del 95 per cento delle informazioni», spiega Eberhard. «Chi sviluppa un software sulla base della metà delle specificazioni? Forse solo un principiante di belle speranze ma noi non lo siamo più da un pezzo».

Investa nel suo futuro

Il crescente invecchiamento della società e gli attuali tassi d'interesse bassi stanno infliggendo un duro colpo alla previdenza per la vecchiaia pubblica e professionale. Per questo motivo dovrebbe iniziare per tempo a pensare alla costituzione della propria previdenza privata.

Una volta raggiunta l'età di pensionamento, le prestazioni dell'AVS e della previdenza professionale dovrebbero consentirle di mantenere lo standard di vita abituale. Il primo e il secondo pilastro insieme le devono permettere di conseguire un reddito in forma di rendita pari a circa il 60% dell'ultimo salario percepito. Ma soprattutto le persone con interruzioni lavorative spesso non raggiungono questo

obiettivo. Pertanto, per loro investire nella previdenza per la vecchiaia privata è ancora più importante.

Benefici di un risparmio maggiore

Prima effettuerà i versamenti, più a lungo beneficerà dell'effetto degli interessi composti, conseguendo un risparmio maggiore. Poiché, chi effettua versamenti regolari su un arco di tempo più lungo continua a reinvesti-

Pubbliredazionale



re ricavi derivanti da un investimento – più a lungo lo si fa, maggiore sarà il risparmio accumulato.

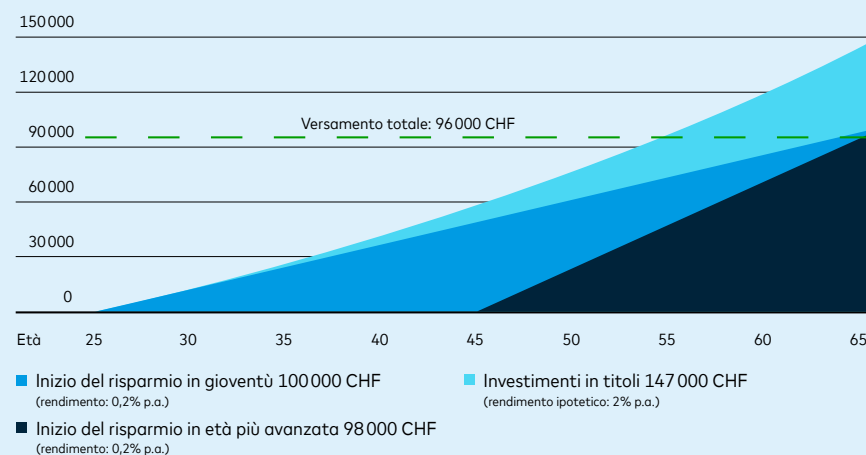
Non rimandi i suoi versamenti nel terzo pilastro

Dal punto di vista fiscale conviene effettuare ogni anno versamenti nel terzo pilastro, poiché l'importo versabile annualmente ha un tetto massimo, nel 2022 è pari a 6883 CHF. Ciò significa che se per uno o più anni trascura la sua previdenza privata, non potrà recuperare l'anno successivo. Per questo motivo le conviene effettuare ogni anno dei versamenti, anche se si tratta soltanto di piccoli importi.

Ecco un breve esempio di calcolo

Se a 25 anni inizia a versare 200 CHF al mese su un conto di previdenza con un rendimento ipotizzabile pari allo 0,2%, dopo 40 anni, quindi all'età di 65 anni, avrà accumulato un risparmio di 100 000 CHF. Se invece inizia appena all'età di 45 anni, versando ogni mese per i successivi 20 anni 400 CHF, a 65 anni si ritroverà soltanto con 98 000 CHF sul suo conto. Grazie quindi unicamente al versamento su un periodo più lungo, potrebbe contare su 2000 CHF in più nella terza età.

Inoltre, investendo il suo capitale di previdenza in titoli, in caso di un buon andamento del mercato può ottenere un aumento del rendimento. Se i 200 CHF mensili di cui parlavamo nell'esempio li investe per 40 anni in titoli con un rendimento del 2%, all'età di 65 anni si ritrova con un capitale pari addirittura a 147 000 CHF. Ciò può essere quindi vantaggioso per lei.



Le supposizioni relative al futuro andamento dei tassi d'interesse e dei rendimenti si basano su pareri di esperti della Banca Cler e su dati storici. Non sono state considerate eventuali tasse o commissioni. Si parte dal presupposto che vengano effettuati versamenti annuali costanti, investiti integralmente. Di regola è possibile conseguire un rendimento più elevato solo correndo rischi maggiori. La performance del passato non costituisce alcuna garanzia né per la performance futura né per il rendimento futuro.

Ogni situazione è migliorabile

La aiutiamo volentieri a farsi una panoramica sulla sua previdenza, mostrandole tramite una pianificazione lungimirante quali possibilità esistono per migliorare la sua situazione finanziaria futura.

Ci contatti:
0800 88 99 66

In qualità di socio di Garanto, presso la Banca Cler beneficia di condizioni speciali allettanti. Ulteriori informazioni sono disponibili al sito cler.ch/garanto

Bank
Banque
Banca

CLER

«Quindi, grazie al Signor Bock»

Il vicepresidente Roberto Messina, sindacalista da oltre 30 anni, punta sulla solidarietà per i più deboli

Intervista: Riccardo Turla

Roberto, da quanto tempo sei iscritto al sindacato?

Da sempre! Prima che venisse fondato Garanto, facevo parte della Federazione svizzera dei funzionari della dogana. Durante il mio primo anno in dogana, sono stato avvicinato – come facciamo noi adesso – da un rappresentante del sindacato. Se facciamo due conti, sono membro di un sindacato da 32 anni.

Hai ricoperto presto anche ruoli attivi nel sindacato...

Nel 1997 sono entrato nella Commissione della gestione. Nel 1999, quando sono rientrato in Ticino da Basilea, sono stato eletto nel comitato sezionale. Allora Garanto non esisteva ancora. Sono rimasto nel comitato della sezione Ticino anche dopo la fusione, vent'anni fa. Successivamente ho assunto la carica di presidente. Più tardi sono stato eletto nel Comitato centrale del quale sono ora vice-presidente.

Cosa ti ha spinto a entrare nel Comitato centrale?

Avevo dei messaggi da trasmettere ed era molto utile trasmetterli a un livello superiore, cioè al Comitato centrale, per far fronte all'avvento di questa riorganizzazione. Credo inoltre che la decisione di svolgere un'attività sindacale nasca da un atteggiamento personale, da un senso di disponibilità verso il prossimo. Il lavoro che facciamo, lo



© Foto: Riccardo Turla

Roberto Messina

Originario di Mendrisio, dove abita tuttora, oggi ricopre la funzione di capo gruppo. Ha svolto la formazione doganale a Basilea dove ha prestato servizio dal 1990 al 1998. Successivamente è tornato in Ticino. È presidente della sezione Ticino, membro del Comitato centrale e vice-presidente di Garanto.

facciamo per le colleghe e i colleghi. Ci impegniamo in modo solidale per chi è meno fortunato di noi. Personalmente, in 32 anni di lavoro, non ho mai avuto bisogno dell'aiuto del sindacato.

Qual è stato il periodo più interessante per te dal punto di vista professionale?

Ero già capo servizio quando sono stati creati i team di intervento mobile, cinque in tutta la Svizzera. Mi è stato proposto di sviluppare questo nuovo ambito doganale. Si è rivelata un'esperienza fondamentale che mi ha permesso di acquisire nuove conoscenze tecniche, soprattutto in materia di polizia stradale. Un ambito che mi interessa particolarmente. Ho avuto la possibilità di far crescere la mia équipe a mia immagine e somiglianza. È stato molto soddisfacente per me e per i miei colleghi e col-

leghe. Abbiamo portato novità positive e interessanti che ci hanno regalato stima e considerazione.

E per quanto riguarda l'attività sindacale?

Con l'arrivo del direttore Bock e la sua riforma ho avuto un brusco risveglio. Prima stavamo sostanzialmente bene. Avevamo un Signor Direttore Dietrich, una persona che teneva molto alle sue collaboratrici e ai suoi collaboratori e rispettava le loro competenze. Dal punto di vista sindacale avevamo pochissimi problemi. La riforma ha risvegliato in me, ma anche in tutti noi, il senso di giustizia e solidarietà, e soprattutto un senso di ribellione verso innovazioni che riteniamo illogiche e controproducenti, che vanno contro i valori e gli interessi della nostra amministrazione. Questo non ha fatto altro che rendermi molto più attivo. Quindi, grazie al Signor Bock!

Cosa ti piace del tuo lavoro?

La soddisfazione di essere utile alla mia amministrazione, di dare seguito al mandato che ho.

Cosa ti aspetti nei prossimi anni?

Io spero in un cambiamento di rotta. Spero che questa riorganizzazione prenda una direzione differente, verso una maggiore razionalità, che diventi più pratica e più umana, lontano da questo diktat che ci viene imposto con ordini e imposizioni. Prima vivevamo una realtà in cui ognuno esprimeva la propria opinione. Discutevamo e decidevamo in modo collegiale le migliori soluzioni. Adesso il potere decisionale è in mano a pochi, lontani dalla realtà pratica, che impongono le loro decisioni. Non è la nostra cultura di obbedire punto e basta. Per questo il personale fa fatica. Spero che il sindacato riesca a far ritornare la Direzione sui suoi passi dove necessario.

Un sindacato fortemente voluto fa esempio negli Stati Uniti

Dopo essere stato licenziato per il suo coinvolgimento nelle proteste contro le condizioni di lavoro imposte da Amazon, Christian Smalls ha lanciato una raccolta di firme per fondare un sindacato. Nell'aprile di quest'anno è così nato ALU, un sindacato che di colpo ha raccolto oltre 2600 adesioni su un effettivo di quasi 5000 dipendenti.

Testo: Riccardo Turla, redazione

Negli ultimi anni Amazon è balzata agli onori della cronaca a causa delle pesissime condizioni di lavoro che impone. La lista è ormai ben conosciuta attraverso i media: forti carichi di lavoro, salari inadeguati o il divieto di fare delle pause anche solo per andare in bagno. Condizioni rese ancora più difficili dalla pandemia, durante la quale i volumi di merce trasportati hanno segnato un massiccio aumento.

Lo scorso anno, al magazzino JFK8 che occupa circa 5000 persone nel nord-ovest di Staten Island, nella zona meridionale di New York dove Amazon gestisce diverse attività, alcuni dipendenti hanno indetto una protesta, alla quale il semplice impiegato Christian Smalls ha partecipato attivamente. Per questo è stato licenziato in tronco.

La spinta vien da dentro

Diversamente dalla Svizzera, negli USA i sindacati sono subordinati alle aziende e quindi per i dipendenti è più difficile organizzarsi. Per potersi attivare, un grande sindacato deve aprire una sezione nell'azienda interessata, ma spesso non lo può fare perché non riesce a raccogliere le firme e i voti necessari. Ed è proprio quello che è successo a Amazon, ma Christian Smalls non si è dato per vinto ed è sceso personalmente in campo per raccogliere tra il personale del magazzino JFK8 le firme necessarie per indire una votazione sulla fondazione di un sindacato nell'azienda, come previsto dalla legge americana. Ha effettivamente raggiunto il quorum prescritto del 30% e il 1° aprile 2022 il 55% del personale del JFK8 ha approvato la creazione dell'Amazon Labor Union (ALU), ossia oltre 2600 dipenden-

ti su 5000. Un trionfo che ha suscitato vasta eco in tutti gli USA.

Un freno alla politica intimidatoria

Se prima di dirigenti potevano discutere direttamente con le collaboratrici e i collaboratori, ora devono negoziare con ALU. Ciò significa mettere un freno alla politica di intimidazione applicata dai datori di lavoro che contraddistingue il contesto americano.

In linea con i suoi metodi poco ortodossi di gestione del personale, poco dopo la votazione Amazon ha licenziato almeno sei manager del JFK8, apparentemente dopo settimane di accurate valutazioni. I diretti interessati ritengono invece di essere stati lasciati a casa per non essere riusciti a evitare la fondazione di ALU.

Qualche giorno dopo, Smalls è tornato alla carica nel vicino centro di smistamento, il LDJ5, fallendo però di pochi voti. «Nonostante il risultato, sono orgoglioso di quanto fatto al magazzino LDJ5. Dopo il successo del JFK8, è stata molto più dura. Amazon ha avuto il tempo di reagire e di far pressione sul personale», ha dichiarato Smalls a Vox, un portale d'informazione americano. La forza di ALU sta nel fatto che i membri si sono organizzati autonomamente. Smalls è partito con l'appoggio di 23 volontari, tutti dipendenti di Amazon, ha raccolto un numero sufficiente di firme e ha vinto. Il sindacato affonda quindi le proprie radici nel cuore dell'azienda, gode di una forte identificazione, è più agile e «sentito» rispetto ai grandi sindacati. ALU è un movimento di impiegati che si battono con molta effettività per i propri diritti all'interno del colosso Amazon.

Impiegati di Apple e Starbucks ne hanno preso esempio

Nel frattempo, anche le collaboratrici e i collaboratori di Apple e Starbucks hanno cominciato a organizzarsi sindacalmente. In entrambi i casi fa effetto osservare come le aziende vogliono profilarsi verso l'esterno quali datori di lavoro moderni e consapevoli delle proprie responsabilità, mentre nei confronti del personale adottano una politica repressiva. Lo possono fare facilmente visto che, come per il personale dei magazzini di Amazon, anche quello dei bar di Starbucks e dei negozi di Apple è facilmente rimpiazzabile. Si racconta di minacce proferite dai responsabili di filiale nei confronti del personale, di ostacoli alla carriera e di altri soprusi.

Ciò nonostante negli scorsi mesi i baristi di Starbucks hanno creato un sindacato in una cinquantina di filiali e in altre 250 è prevista la votazione. A Apple, dopo che si è costituito il primo sindacato in giugno di quest'anno con il supporto di due terzi dei votanti, si stanno istituendo ulteriori movimenti sindacali. Come per Amazon, sono i dipendenti stessi ad attivarsi. Con Biden alla presidenza, le chance sono migliori che mai.

Il Comitato centrale conferma il suo No all'AVS 21

La seduta del comitato centrale dello scorso 24 giugno è stata dedicata in buona parte al rapporto della Commissione della gestione del Consiglio degli Stati. Sulla base di quanto emerso dalla discussione è stata redatta la lettera aperta pubblicata il 7 luglio.

Testo: Riccardo Turla, redazione

La presidente Sarah Wyss ha aperto la quinta seduta dell'anno comunicando che Garanto avrà un ruolo attivo nella stesura della nuova legge sulle dogane. I lavori della seduta si sono concentrati prevalentemente sui contenuti della lettera aperta all'UDSC in reazione al rapporto della Commissione della gestione del Consiglio degli Stati pubblicato a fine maggio. Ne è nata un'accesa discussione che ha portato i presenti a votare su alcune proposte. In particolare è stato chiesto di coinvolgere concretamente il personale nella trasformazione ed è stato auspicato un cambiamento effettivo di cultura invece dell'adozione di una cultura militare. Dopo le modifiche del caso, la lettera aperta è stata approvata, pubblicata nel sito di Garanto e inviata ai soci e ai media.

La visita della segretaria centrale dell'USS a sostegno delle campagne AVS

Alla seduta è stata invitata anche Gabriela Medici, responsabile USS per le assicurazioni sociali. Nei prossimi due anni sono previste fino a sette votazioni sull'AVS: la riforma della previdenza professionale, l'iniziativa dei giovani PLR, le due iniziative sui tagli all'AVS, il potenziamento del terzo pilastro, la 13° rendita AVS e il versamento all'AVS degli utili della Banca nazionale.

Gabriela Medici ha spiegato al comitato centrale gli svantaggi della revisione AVS 21 ed è entrata nel merito delle due iniziative dell'USS dedicate alla 13° rendita e alla possibilità di risanare l'AVS con gli utili della Banca nazionale. Il 7 settembre è previsto, sotto la sua direzione, un webinar sul tema dell'AVS 21 e sulla riforma LAINF destinato ai soci. Il comitato ha inoltre deciso di

inviare ai pensionati una lettera in cui spiega perché raccomanda di respingere la riforma AVS 21. Stando a un sondaggio infatti i pensionati tenderebbero a votare sì all'innalzamento dell'età di pensionamento per le donne.

Il comitato ha infine comunicato che Ruedi Zürcher (sezione pensionati Zurigo) subentrerà a Josef Lehmann quale rappresentante in seno alla commissione dei pensionati dell'USS.

LE PAROLE DELLA PRESIDENTE

La futura legge sulle dogane è il perno della trasformazione

Il Consiglio federale presenterà in questi giorni di agosto o settembre il progetto della nuova legge sulle dogane con le modifiche di legge necessarie per la trasformazione già in atto. Il processo di digitalizzazione, associato alla riorganizzazione, ha effetti di vastissima portata per il personale che però finora è stato coinvolto solo marginalmente nei lavori. Ad affermarlo non è solo Garanto ma anche la Commissione della gestione del Consiglio degli Stati (CdG-S). È evidente che i passi già intrapresi non possono influenzare la discussione in Parlamento e che non si possa nemmeno mettere il Parlamento sotto pressione in termini di tempo. Vista la sua estrema importanza, il progetto deve essere trattato con la necessaria serietà. Lo dobbiamo a tutte le persone che da anni sostengono la trasformazione e soprattutto alla nostra democrazia. Non è infatti il Consiglio federale ma il Parlamen-

to che emana le leggi. E se il popolo non è d'accordo può sempre lanciare il referendum: è lui ad avere l'ultima parola. In ogni caso la cultura del «fatto compiuto» è inammissibile e non può essere tollerata nemmeno per la nuova legge sulle dogane. Entro fine settembre mi aspetto quindi che il Consiglio federale prenda posizione sulle criticità evidenziate dalla CdG-S e risponda alle singole domande, in particolare che spieghi cosa succederà in seno all'UDSC nei prossimi mesi.

Dal canto suo il Parlamento dovrebbe tenere conto, durante i lavori, delle ampissime conoscenze e esperienze del personale (del servizio esterno, della centrale ecc.) visto che solo unendo le forze e facendo leva su tutte le competenze riusciremo ad elaborare una legge con un valore aggiunto effettivo.

Colgo l'occasione per ringraziare voi tutti, care socie e cari soci, per il vostro encomiabile impegno.

Sarah Wyss, presidente

NO all'abolizione dell'imposta preventiva sulle obbligazioni

Il 26 settembre popolo e Cantoni sono chiamati ad esprimersi su un tema importante: la modifica della legge federale sull'imposta preventiva.

Testo: Pierre-Yves Maillard, presidente USS

Sgravare i più ricchi e discriminare chi risparmia a fatica?



NO 

all'abolizione dell'imposta preventiva

In Svizzera gli interessi sulle obbligazioni soggiacciono all'imposta preventiva a un'aliquota del 35 %, alla stregua dei ricavi a titolo di interessi. Questa imposta riguarda tutti gli investitori senza distinzioni e persegue obiettivi di sicurezza.

Contribuenti di terza classe

È una sorta di pagamento anticipato di un'imposta obbligatoria che può essere rimborsato verso presentazione della prova che il reddito è stato dichiarato correttamente. Si tratta quindi prima di tutto di uno strumento per lottare contro le frodi fiscali e l'evasione.

Il Parlamento ha raramente dato ai normali cittadini e cittadine l'impressione di essere contribuenti di terza classe come ora. La riforma va a vantaggio solo delle classi più abbienti che hanno denaro da investire, visto in particolare che non prevede l'abolizione dell'imposta preventiva sugli interessi, per altro modesti, garantiti dai conti risparmio. La riforma proposta viola tutti i principi della parità fiscale e di tutti quelli sanciti costituzionalmente e spalanca le porte all'evasione fiscale. Per questi motivi la risposta a questo progetto può essere solo un chiaro e netto NO.

L'adesione al sindacato rende felici

Diversi studi condotti in passato sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono giunti alla conclusione che i soci di un sindacato sono spesso meno soddisfatti degli altri. Forse perché si preoccupano di più delle condizioni di lavoro? Oppure perché davanti alle difficoltà non cambiano semplicemente azienda? Dal 2000 sembra però delinearsi un'inversione di tendenza: secondo una ricerca condotta dal British Journal of Industrial Relations sulla base delle indicazioni fornite da 2 milioni di lavoratrici e lavoratori provenienti da USA, Gran Bretagna e UE si osserva un'interazione positiva tra l'affiliazione a un sindacato e il benessere personale. Stando ai ricercatori, dall'ultima crisi finanziaria globale le persone organizzate sindacalmente di tutto il mondo sono più felici e soffrirebbero meno di stress rispetto agli altri.

tratto dall'ultimo numero del vpod Magazin

Mobbing: come mi posso difendere?

Per mobbing si intendono comportamenti persecutori posti in essere sul posto di lavoro per emarginare la persona che ne è vittima e costringerla a licenziarsi. Le soluzioni però esistono.

Testo: Heidi Rebsamen, segretaria centrale

A.Y. si sente molestato da un collega. Nemmeno con il superiore le cose vanno bene. Sebbene il collega dia sui nervi a tutto il team, il superiore non interviene. A.Y. ha l'impressione di essere la vittima prediletta e deve sopportare le frecciate che il collega non gli risparmia. Decide quindi di annotare sistematicamente gli eventi e cerca il dialogo con il superiore. Le Risorse umane di Berna verificano la situazione. A.Y. ne esce male.

La Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) gli consiglia di rivolgersi al sindacato. Garanto contatta l'avvocato di fiducia che richiama l'AFD ai propri obblighi di assistenza e adotta misure cautelative. Non riesce però a ottenere molto visto che l'AFD si schiera dalla parte della gerarchia. A.Y. lascia volontariamente il proprio impiego.

Non deve andare sempre così. Ci sono casi in cui il conflitto si è risolto positivamente.

In parole povere, per mobbing si intende un conflitto grave e straordinario sul posto di lavoro. Sono atti persecutori perpetrati regolarmente (almeno una volta a settimana) per un periodo di tempo prolungato. Il conflitto è preceduto da comportamenti scorretti quali il fatto di denigrare una persona alle sue spalle, nascondere informazioni importanti o diffondere pettegolezzi sul suo conto. Esiste anche il bossing, ossia il mobbing perpetrato da un superiore, che si traduce in particolare in critiche ingiustificate, comportamenti irrispettosi o l'esclusione da sedute e eventi.

Le singole azioni di per sé non sono gravi ma se ripetute e considerate nel loro insieme lo diventano. Hanno conseguenze che vanno dallo stress al profondo malessere. Il contesto professionale si trasforma in un campo di battaglia per la vittima che soffre al punto da non riuscire più a gestire la situazione e diventare un problema per il datore di lavoro. Spesso la vittima si fa mettere in malattia.

L'art. 328 CO vincola il datore di lavoro a un obbligo di assistenza e protezione: il datore di lavoro deve intervenire per disinnescare la situazione di mobbing. Da questo articolo si può anche estrapolare il diritto del lavoratore a un contesto lavorativo senza mobbing. In teoria il datore di lavoro potrebbe addirittura intentare una causa di risarcimento del danno e chiedere un rimborso. Visto però che l'onere della prova incombe interamente alla vittima è molto difficile incrociare una procedura di questo tipo e uscirne vincenti.

COSA FARE IN CASO DI MOBBING

A chi è vittima di mobbing consigliamo di

1. annotare per iscritto o riportare verbalmente gli episodi per un certo tempo. Serviranno da prova e esempio.
2. cercare il dialogo con i superiori.
3. inoltrare un reclamo in forma scritta al capo del personale a Berna se il dialogo è infruttuoso.

Garanto assicura il proprio appoggio in tutte le fasi: per la verbalizzazione degli episodi, durante gli incontri con i superiori, nella ricerca di una soluzione e nella stesura del reclamo. Noi ci siamo.

Klaffende Lohnschere

Leserbrief von Jan Brodmann

Aus dem Informationsbulletin vom 21.01.2022 geht hervor, dass die MA «P» per 1.1.2024 in das neue Berufsbild mit der neuen LK17 eingereiht werden, die MA «W» jedoch erst per 1.1.2028. Der Grossteil der MA «P» kann nachvollziehen, dass die MA «W» grosszügige Übergangsfristen bekommen haben. Sie finden es in Ordnung, in Anbetracht dessen, dass die MA «W» – ohne ihr Wollen – herausforderndere Arbeitsbedingungen, wie Uniform, Bewaffnung, Schichtarbeit, etc. und obendrauf einen finanziellen Nachteil verkraften müssen, und mögen es ihren Kolleginnen und Kollegen aus dem «W» auch gönnen.

Die MA «P» empfinden jedoch die späte Höhereinreihung in die LK17 als ungerecht! Darum machte ich mich intern beim Präsidium und ZV auch stark, dass wenn die MA «P» erst am 1.1.24 in die LK17 eingereiht werden, sie auch ausserordentlich höher eingereiht werden würden, so dass die MA «P» im Lohnanstieg zum gleichen Zeitpunkt das Lohnmaximum der LK17 erreichen, wie wenn sie in der LK15 verblieben wären. Dies fordere ich auch, um die klaffende Lohnschere abzufedern, die nach der Durchmischung der MA «P» mit den MA «W» entsteht. Denn nach der Durchmischung werden beide Personalkategorien die gleiche Arbeit unter dem gleichnamigen Berufsbild verrichten, aber nicht mit gleichem Lohn! Erfreulicherweise kann man aus dem Protokoll über die Aussprache mit den

Sozialpartnern vom 28.4.22 entnehmen, dass es für die MA «P» mit der Höhereinreihung in die LK17 per 1.1.24 eine Lohnanpassung von 4 % erhalten sollen. Es stellt sich bloss die Frage ob in dieser Lohnanpassung die reguläre Lohnentwicklung (Bspw. 2,5 % bei einer

PB mit der Note 3) inkludiert ist oder ob es dann die reguläre Lohnentwicklung plus die Lohnanpassung von 4 % geben wird?

*Jan Brodmann, Grenzwächter,
Präsident Sektion Schaffhausen*

Stellungnahme des Präsidiums

Die EZV schlug im Dezember 2021 vor, das bestehende Personal im DB Operationen auf den 1.1.26 zu mutieren. Dank dem ganzen Einsatz der Verhandlungsdelegation von Garanto und zähen Verhandlungen, bei welchen wir alles gegeben haben, konnten wir 2 Jahre herausholen!

Resultat: Die Grenzwächter:innen erhalten demnach 2 Jahre früher eine Lohnerhöhung und profitieren ab dem 1.1.24 von 4 % Anhebung. Wir meinen, das ist nicht nichts, sondern ein schöner Batzen.

Damit ermöglichte es Garanto, dass alle Grenzwächter:innen früher ein paar tausend Franken mehr verdienen, als die EZV ursprünglich vorgesehen hatte. Dank dem Entgegenkommen der EZV, das muss an dieser Stelle auch betont werden, wäre dieser Erfolg nicht möglich geworden. Die Deadline 1.1.28 gilt nun für alle folgenden Umstellungen, sei

es bei den Revisor:innen oder den Neueinreihungen in der Direktion Bern. Es stimmt: Während der Übergangszeit, in welcher die W-ler und P-ler die sogenannte gleiche Arbeit verrichten, gibt es mit der «langen» Übergangsfrist der Zollfachleute weiterhin unterschiedliche Löhne. Nicht vergessen darf man, dass die überparitätischen Beiträge des Arbeitgebers ebenfalls bis auf weiteres dem neuen höheren Lohn angepasst werden. Dies hat zur Folge, dass das Publica-Guthaben ebenfalls zu Gunsten der P-ler wächst.

Diese Lohnschere muss man einfach aushalten, im Wissen darum, dass es auch ganz anders hätte kommen können. Denn Garanto hat das mögliche Maximum herausgeholt.

Wir wissen bis dato nicht, wie die 4-Prozent-Lohnerhöhung berechnet wurde.

Das Präsidium



Differenzen bei den Zulagen

In der Sommerzeit sind einige Differenzen heiss diskutiert und kritisiert worden. Immer noch aktuell sind die inakzeptable Ausrichtung der Zulagen bei Arbeiten von höherer Kompetenz. Dank dem Druck der Gewerkschaft bekommen die Einen diese Zulagen nun, und die Anderen müssen weiter darum kämpfen.

Diese zum Teil «kleinkarierte» Haltung einiger Verantwortlicher des BAZG bei der Zulagenanwendung löst bei den betreffenden Mitarbeitenden Unbehagen aus. Zudem sind solche differenzierte Anwendungen bei den Zulagen unbefriedigend.

Die Kummerbox

Différences dans les suppléments

Durant l'été, certaines différences ont été vivement discutées et critiquées. L'orientation inacceptable des suppléments pour travaux accomplis de compétence supérieure est toujours actuelle. Grâce à la pression du syndicat, certains obtiennent désormais ces suppléments, alors que d'autres doivent continuer à se battre pour les obtenir.

Cette attitude parfois « mesquine » de certains responsables de l'OFDF dans l'application des suppléments provoque un malaise chez le personnel concerné. De plus, ces applications différenciées en matière de suppléments ne sont pas satisfaisantes.

La boîte à soucis

Differenze nella gestione delle indennità

In estate hanno fatto molto discutere alcune differenze osservate nella gestione delle indennità. Tuttora molto controverso è il versamento di indennità per chi svolge compiti di competenze superiori.

Grazie all'intervento sindacale, alcuni ricevono ora queste indennità mentre altri devono purtroppo ancora lottare. L'atteggiamento «gretto» di qualche responsabile dell'UDSC suscita malumore tra il personale interessato a prescindere dal fatto che l'applicazione differenziata del regolamento in materia di indennità è in ogni caso insoddisfacente.

La cassetta dei crucci

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Garanto

Redaktion: Riccardo Turla

Redaktionsadresse:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66

Auflage: 3000 Ex.

(WEMF-beglaubigt, März 2022)

Erscheinungsweise:

6-mal jährlich (freitags)

Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2022:

4. März / 4 mars / 4 marzo

29. April / 29 avril / 29 aprile

1. Juli / 1 juillet / 1 luglio

9. September / 9 septembre / 9 settembre

28. Oktober / 28 octobre / 28 ottobre

23. Dezember / 23 décembre / 23 dicembre

Inserate:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Kontakt: redaktion@garanto.ch

Druck und Versand: Mattenbach AG

Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite: © BAZG Mediendatenbank

gedruckt in der
schweiz



26'000 Franken weniger Rente?

AHV-Abbau

2x NEIN

Mehr bezahlen, weniger Rente



AZB
3007 Bern