


# garranto

Das Magazin der Gewerkschaft  
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du  
personnel de la douane

La rivista del sindacato del  
personale delle dogane

Nr. 1 | 23. Februar 2024



## Ein will- kommener frischer Wind

Der neue  
BAZG-Direktor  
Pascal Lüthi  
im Interview  
ab Seite 3

Un vent de fraîcheur  
bienvenu

Interview de Pascal Lüthi

p. 13

Ben venga questa  
ventata di aria fresca

Intervista con Pascal Lüthi

p. 21

**REPORTAGE** 3-6**«Wichtig ist der Ton»**

Pascal Lüthi erklärt, wie er seine neue Aufgabe als BAZG-Direktor angeht

**AUS DEM BUNDESHAUS** 6**Das BAZG-VG kommt in die heikle Phase**

Das Parlament berät in der Frühlings-session das Zollgesetz

**Angriff auf das Bundespersonal abgewehrt**

Der Ständerat hat zwei Motionen abgelehnt, die die Renten der Bundesangestellten kürzen

**GEWERKSCHAFTSPOLITIK** 7**Garanto hat ein neues Leitbild**

Die Ziele und Werte der Organisation sind in einem Leitbild festgehalten

**RENTEN** 8**Auch für BAZG-Angestellte: Die 13. AHV-Rente lohnt sich**

Am 3. März geht die Schweiz an die Urne

**RECHT** 9**Home-Office**

Warum das BAZG das Home-Office manchmal restriktiv handhabt

**SEKTIONEN** 10/11**Bern**

Generalversammlung und Abschiedsworte von Angelo Ries

**Nordwestschweiz**

Generalversammlung und nächste Anlässe

**reNo**

Generalversammlung

**Romandie**

Assemblée générale

**Ticino**

Assemblea generale della sezione  
Attività di ordine pedagogico e educativo delle Colonie dei Sindacati

**PENSIONIERTE** 11**Sektion Schaffhausen**

Einladung zur Generalversammlung

**WORTE DER PRÄSIDENTEN****Über 3000 Unterschriften für den Erhalt der WOKA-Ferienwohnungen**

Seit geraumer Zeit haben wir viele Anfragen erhalten, dass der Verkauf der WOKA-Wohnungen nun voranschreitet und die Mitarbeitenden diese eigentlich nicht aufgeben wollen.

Zur Erinnerung: Der Bundesrat hat im August 2018 eine vertiefte Aussprache über mögliche strukturelle Reformen in der Bundesverwaltung fortgesetzt. Die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) wurde beauftragt, ihr Immobilienportfolio zu überprüfen. Sie hat in einem Detailkonzept konkrete Massnahmen erarbeitet und setzt diese um. Bereits angegangen wird der Verkauf der Ferienwohnungen der Wohlfahrtskasse.

Der Zentralvorstand von Garanto beschloss vergangenen Sommer, eine Petition zu lancieren, auf dass der Bundesrat auf den Entscheid von 2018 zurückkommt. Wir haben die Petition zusammen mit Transfair und dem PVB Mitte November lanciert. Bis zum Schluss haben über 3000 unterschrieben. Wir haben auch vernommen, dass BAZG-Verantwortliche gegenüber unserem Anliegen nicht abgeneigt sind. Es ist so, dass diese Ferienwohnungen mittlerweile sehr gut ausgelastet sind.

Die Stelle des Wohnungsverwalters wie auch die Aufwendungen für das Reservierungstool sind in der Kostenrechnung aufgeführt. Diese Vollkostenrechnungen zeigen in den letzten Jahren, dass die Wohnungen rentieren und ausreichend Finanzen zur Verfügung stehen für Reparaturen oder Renovationen.

Aus dem Geschäftsbericht und Jahresrechnung 2021 der WOKA für den Bericht der Ferienwohnungen einen Gewinn von fast 225 000.- aus!

Am 13. Februar konnten wir bei Karin Keller-Sutter unsere WOKA-Petition einreichen. Unser Ziel ist, den Verkauf zu stoppen und eine neue Ausgangslage zu schaffen, wie der Erhalt der Ferienwohnung angegangen werden kann.

Wir erwarten von Karin Keller-Sutter konstruktive Gespräche und Antworten, warum der Bundesrat so ein lukratives Geschäft zum Wohle der Mitarbeitenden versenken will!

*Garanto Co-Präsidenten a.i  
Angelo Ries und Daniel Gisler*

**Mag en français:  
pages 12 à 19**

Cette année, le magazine sera plus compact. Tu trouveras les pages en français à partir de la page 12.

**La rivista in italiano  
alle pagine 20-27**

A partire da quest'anno, la rivista sarà più compatta. Le pagine in italiano si trovano a partire da pagina 20.

# «Wichtig ist der Ton»

Interview mit Pascal Lüthi,  
dem neuen Direktor BAZG

*Text: Riccardo Turla, Redaktor*



Seit dem 1. Januar dieses Jahres ist der Romand Pascal Lüthi offiziell der neue Direktor des BAZG. In ihn ruhen grosse Hoffnungen vonseiten der meisten Mitglieder von Garanto, und mit ihnen wohl auch ein grosser Teil der Belegschaft. Wird der Direktor eine Kursänderung herbeiführen, wie sie sich weite Teile des Personals, insbesondere die Garanto-Mitglieder, wünschen?

Uns empfängt ein umgänglicher, interessierter und offener Mensch zum Interview in seinem Büro in der BAZG-Zentrale in Bern. Das Gespräch war auf 45 Minuten Länge angesetzt – er nahm sich mehr als doppelt so viel Zeit.

Pascal Lüthi war zu diesem Zeitpunkt erst seit drei Wochen als Direktor tätig und konnte sich verständlicherweise zu wenigen aktuellen Themen dezidiert äussern. Dennoch entstand sofort der Eindruck, dass sich dieser Direktor gewissenhaft ein gesamthafte Bild der Lage machen will. Pascal Lüthi scheint von der Herausforderung aufrichtig begeistert zu sein. Im Interview bestätigt sich zumindest eine vielversprechende Haltung seinerseits: Lüthi hat ein offenes Ohr für die Fakten, die die Angestellten mithilfe von Garanto auf den Tisch bringen.

### **Pascal Lüthi, warum sind Sie diese Stelle angetreten?**

Das ist eine gleichzeitig einfache und schwierige Frage. Zunächst einmal: Man plant nicht, Direktor des BAZG zu werden. Nach über 10 Jahren als Polizeikommandant verspürte ich den Wunsch nach einer Veränderung. Ich bin der Meinung, eine Führungsposition sollte man nicht zu lange innehaben, weil das nicht gut ist für die Organisation. Dann habe ich mir überlegt: «Was jetzt?». In meiner vorherigen Position in Neuenburg waren die Beziehungen zum BAZG, einer langjährigen Partnerorganisation auf Bundesebene, immer sehr gut. Für mich war deshalb sofort klar, dass diese Stelle hochinteressant ist. Der Zeitpunkt war optimal, also habe ich mich beworben. Der Rest war nicht meine Entscheidung.

Was kohärent ist in meinem Lebenslauf: der sicherheitspolitische Bereich. Nach meinem Doktorat in Physik habe ich meine Karriere beim Bund im Nachrich-

tendienst gestartet, dann war ich lange Zeit auf Kantonsebene tätig, und jetzt wieder beim Bund. Für mich ist das eine ganz logische Entwicklung. Ich bin sehr froh, hier zu sein. Mein erster Eindruck, die verschiedenen Vorhaben sind beeindruckend. Die Erwartungen, die ich spüre, sind hoch. Aber ich fühle mich gut aufgenommen von den Mitarbeitenden, die ich getroffen habe und ich bin voller Energie, die Themen anzugehen.

### **Sie sind als Wissenschaftler in die Domäne der Sicherheit des Bundes (NDB) gerutscht. War das Absicht oder hatte sich das einfach so ergeben?**

Das war nicht geplant, nein. Ich hätte meine wissenschaftliche Karriere auch fortsetzen können. Aber die DNA des Physikers zeichnet sich aus durch eine grosse intellektuelle Offenheit: Für den Physiker gibt es kein Thema, das nicht interessant wäre. Für mich war das eine einmalige Gelegenheit. Dort sind für mich erstmals die wissenschaftlichen und sicherheitspolitischen Fragestellungen zusammengekommen. Das war mein Einstieg in den Sicherheitsbereich. Langsam bin ich kein Physiker mehr, aber was mich immer noch ausmacht: Ich gehe Zahlen und Fakten kohärent an. Die Lust auf komplexe Fragestellungen und das Streben nach Fakten sind geblieben. Ich werde immer den Gesamtkontext verstehen wollen. Es sind nicht losgelöste Fakten

*«Was mich immer noch ausmacht: Ich gehe Zahlen und Fakten kohärent an.»*

oder Ereignisse, sondern das Gesamtbild, worauf ich meine Entscheidungen basieren möchte.

### **Würde dies bedeuten, dass Sie eher später entscheiden, und lieber noch mehr Informationen sammeln, statt Schnellschüsse zu tätigen?**

Einerseits ja, das ist die nach wie vor vorhandene Seite des Physikers in mir. Andererseits haben mich über zehn Jahre als Polizeikommandant geprägt. Ich kann genauso gut rasch Entscheidungen fällen, wenn es die Situation erfordert.

Das Switchen von einem Modus in den anderen, im richtigen Moment, das ist wichtig.

### **Welche Erwartungen haben Sie an sich selbst?**

Zunächst: Ich habe bereits nach wenigen Tagen gespürt, wie hoch die Erwartungen an mich als neuen Direktor des BAZG sind. Das hat mit der aktuellen Situation zu tun; ich spüre eine gewisse Unsicherheit. Was deshalb aus meiner Sicht zentral ist und mit Bedacht angegangen werden muss: die Zusammenführung zweier Kulturen in eine neue, gemeinsame Kultur. Um das geschickt

*«Um die Zusammenführung zweier Kulturen geschickt zu begleiten, muss ich die beiden heutigen Kulturen sehr gut verstehen»*

zu begleiten, muss ich diese beiden heute existierenden Kulturen sehr gut verstehen. Unsere Unternehmenskultur soll geprägt sein vom Stolz, Teil des BAZG zu sein und eine sinnstiftende Arbeit zu verrichten. Diese Identifikation der Mitarbeitenden mit der Organisation spüre ich sehr stark. Die andere Erwartung ist genereller: Es wird Klarheit erwartet, Klarheit in der Führung. Zudem gibt es Funktionen in der Geschäftsleitung zu besetzen. Daneben sind Prioritäten wichtig. Die Realität ist: Wir haben gefühlt immer weniger Ressourcen, aber immer mehr Arbeit. Die Lösung ist nicht, mehr Ressourcen zu verlangen, sondern die Prioritäten zu setzen. Wie können wir gesamthafte als BAZG unsere Verantwortung übernehmen? Ich werde mich den strategischen Fragen widmen – Themen rund um Ressourcen, Finanzen, politische Geschäfte. Gleichzeitig müssen strategische Überlegungen die Bedürfnisse des operativen Bereichs berücksichtigen.

### **Da liegt die gewerkschaftliche Kritik aus Sicht der Angestellten: Dass das Operative riskiert, bei dieser Transformation auf der Strecke zu bleiben.**

Ich habe ein sehr gutes Verständnis für die – nennen wir sie – Experten-



© Bild: BAZG

kultur, die es auch bei der Polizei und im Wissenschaftsbereich gibt. Diese ist geprägt von einem sehr hohen Qualitätsanspruch und dem Streben nach stetiger Verbesserung – davon profitiert die gesamte Organisation. Auf strategischer Ebene müssen wir von einer Expertenkultur zu einer Kultur finden, in der Priorisierung und Fokussierung einen ebenso hohen Stellenwert ha-

*«Der Experte muss sich bewusst sein, dass er andere Experten neben sich hat.»*

ben. Das geht nicht ohne Spannungen. Die Experten sollen weiterhin Experten bleiben, aber gleichzeitig das Prioritäts-Denken weiterentwickeln. Im Gegenzug müssen wir auf strategischer Ebene unser Prioritäts-Denken mit der Expertise verbinden. Die Verknüpfung dieser beiden Denkmuster ist zentral und soll geprägt sein von gegensei-

tigem Vertrauen. Das kann ich nicht allein bewerkstelligen. Hier müssen alle mitziehen. Der Experte muss sich bewusst sein, dass er andere Experten neben sich hat. Es geht es um gegenseitiges Verständnis und gegenseitige Unterstützung im Sinne des Ganzen.

#### **Welche Erfahrungen haben Sie als Polizeikommandant gemacht in der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften?**

Wir hatten eine sehr gute Partnerschaft. Das heisst nicht, dass wir immer einer Meinung waren. Unterschiedliche Sichtweisen gehören zu einer Sozialpartnerschaft dazu. Der Dialog und der Respekt waren mir immer sehr wichtig, aber auch die persönlichen Beziehungen. Wir sind jedoch total unterschiedliche Organisationen: Eine Gewerkschaft ist demokratisch organisiert, eine führende Organisation nicht. Ich teile die Zusammenarbeit der Sozialpartner in verschiedene Bereiche

auf. Der aus meiner Sicht wichtigste und tatsächlich auch grösste Bereich sind die gemeinsamen Interessen. Als Führungsverantwortlicher möchte man grundsätzlich eine effiziente Organisation mit Entwicklungsperspektiven und guten Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden schaffen. Bei Änderungsprozessen ist meine Erfahrung: Wenn die Geschäftsleitung und die Gewerkschaften in die gleiche Richtung gehen, dann ist das enorm effizient. Der zweite Bereich: Die Gewerkschaften bringen eine Perspektive mit ein, die die Geschäftsleitung so nicht hat. Das schafft Mehrwert und fundiertere Lösungen. Wichtig ist der Ton. Ich wünsche mir eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und hoffe auf gegenseitiges Verständnis in Situationen, in denen wir nicht in die gleiche Richtung gehen können. Ich habe in der Vergangenheit immer versucht, mit Transparenz und Vertrauen zu arbeiten und habe dabei gute Erfahrungen gemacht.

**Es gab mit dem BAZG-VG bis im Frühjahr die Frage der Kompetenzbereiche mit den Kantonen in Sachen Grenzsicherheit: Können Sie hier besonders gut vermitteln, weil Sie beide Seiten kennen?**

In Neuenburg habe ich die Zusammenarbeit mit dem BAZG nie als problematisch empfunden. Es war eine selbstverständliche, pragmatische Zusammenarbeit. Die von den Kantonen geäusserten Kritikpunkte wurden in der Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz von alt Regierungsrat Urs Hofmann geklärt. Das Bereinigungskonzept mit den erarbeiteten Änderungsvorschlägen wird im weiteren Prozess mit einbezogen. Grundsätzlich werde ich in der Zusammenarbeit stets ein Auge darauf halten, Klarheit zu schaffen. Es geht darum, die Schwerpunkte des BAZG und die Bedürfnisse der Kantone in Einklang zu bringen und dabei die Gesamtsicht auf die Schweiz nicht zu verlieren. Das Modell zur Zusammenarbeit muss dafür flexibel genug sein, das Gesetz gibt die Rahmenbedingungen dazu vor. Meine langjährige Erfahrung im Polizeibereich und meine Kontakte zu den Kantonen sind dabei sicher von Vorteil.

**Was inspiriert Sie am meisten am Beruf des Zöllners oder Grenzwächters?**

Der berufliche Stolz. Den musste ich nicht entdecken. Der ist sofort spürbar. Und was ich wirklich schön finde: Die Grenze spielt in allen Bereichen eine wichtige Rolle («la frontière est sur tous les fronts»), in allen Krisen, in allen strategischen Fragen der Politik,

*«Der berufliche Stolz.  
Den musste ich nicht  
entdecken.»*

der Finanzpolitik des Staates, den Beziehungen mit den Nachbarn. Das fasziniert und begeistert mich.

## Das BAZG-VG kommt jetzt in die heikle Phase

*Text: Riccardo Turla, Redaktor*

In der Frühlingssession, am 6. März, behandelt der Nationalrat das Zollgesetz. Ende Januar wurde auf der Website des Parlaments das BAZG-VG mit den entsprechenden Fahnen Artikel per Artikel aufgeschaltet. Die Fahnen dienen den Räten und Kommissionen – in diesem Fall dem Nationalrat – als Grundlage für die anstehende Beratung.

Es sind einige Mehrheits- und Minderheitsanträge aus der Kommission in das zu beratende BAZG-VG eingeflossen. Eine Task Force von Garanto hat sich ab Ende Januar an die Arbeit gemacht, um herauszufinden, ob und bei welchen Anträgen Garanto aktiv Stellung beziehen will.

### **BAZG-VG noch lange nicht am Ziel**

Nachdem der Nationalrat das Zollgesetz fertig beraten hat, übernimmt die kleine Kammer das Geschäft. Zunächst wird die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S) das BAZG-VG beraten, danach der Ständerat, der ebenfalls Anpassungen vornehmen kann. Sollten sich Nationalrat und Ständerat mit ihrer Endfassung nicht einig sein, kommt ein Differenzbereinigungsverfahren zum Zug. Das heisst, dass das BAZG-VG für die letzten Details wieder den Weg über Kommission und Parlament für beide Kammern machen muss.

Falls nach gesamthaft drei solchen Beratungen noch immer Differenzen bestehen, muss sie eine Einigungskonferenz gesamthaft bereinigen. Wenn danach eine der beiden Kammern mit dem Endresultat immer noch nicht einverstanden ist, gilt die ganze Vorlage als nicht zustande gekommen.

## Angriff auf Bundespersonal abgewehrt

Der Ständerat hat in der Wintersession 2023 die beiden SVP-Motionen, die die Renten angreifen, abgelehnt. Damit folgten sie der Empfehlung der ständerätlichen Staatspolitischen Kommission SPK-S. Die beiden Motionen 22.3959 und 22.3960 waren noch letzten Herbst vom Nationalrat gutgeheissen worden.

Wie im letzten Magazin berichtet, haben sich Garanto und die Personalverbände im vergangenen Herbst gegen diese Motionen eingesetzt.

*Redaktion*

# Garanto hat ein neues Leitbild verabschiedet

Viele Organisationen verschreiben sich ein eigenes Leitbild, um aufzuzeigen, für welche Werte sie einstehen. Bei kleineren Organisationen ist dies oft nicht der Fall. Garanto hat sich nun aber für ein Leitbild ausgesprochen, das die Werte der Mitglieder und Angestellten nach innen wie nach aussen tragen will.

**Text:** Riccardo Turla, Redaktor

Seit dem 1. Januar dieses Jahres gilt für Garanto ein neues Leitbild. Es ist bereits auf der Website aufgeschaltet (unter dem Menüpunkt «Über uns» im Untermenüpunkt «Organisation» auffindbar). Ziel des Leitbilds ist, die Gewerkschaft, ihre Funktion, ihre Werte und ihre Ziele zu beschreiben. Die Bestrebungen von Garanto haben sich schon immer nach den im Leitbild verankerten Zielen und Werten gerichtet. Garanto bekennt sich deutlich zugunsten der Werte wie Fairness, Pflicht-

bewusstsein, Demokratie und Dialog. Die Würde der Angestellten steht im Zentrum.

Mit diesem Leitbild schafft Garanto eine Orientierung, sowohl nach innen in die und aus den Sektionen als auch nach aussen gegenüber den Sozialpartnern und der Verwaltung. Gleichzeitig definiert es auch die Identität der Organisation schärfer: Sie will mit Pflichtbewusstsein und Verantwortung für den Erhalt eines hochwertigen Arbeitsplatzes kämpfen.

## Leitbild Garanto

### Selbstverständnis: Wer ist Garanto

Garanto ist die Gewerkschaft des Zollpersonals. Sie vertritt und fördert die beruflichen Interessen und die persönliche Entwicklung des BAZG-Personals und setzt sich für die Rechte und den Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz ein. Als Fachverband äussert sich Garanto zu fachspezifischen Fragen innerhalb und ausserhalb der Zollverwaltung. Sozialpartnerschaft heisst für uns Dialog und Gespräche auf Augenhöhe mit den Sozialpartnern. Garanto arbeitet mit allen Bundespersonalverbänden eng zusammen, insbesondere mit jenen, die die Interessen des BAZG-Personals vertreten. Die Gewerkschaft vertritt ebenso die Interessen ihrer pensionierten Mitglieder.

### Werte

Garanto steht ein für Fairness und Solidarität, Verantwortung und Pflichtbewusstsein, Freiheit und Demokratie, Dialog und Verhandlungsbereitschaft. Garanto stellt die Würde des Angestellten ins Zentrum.

### Ziele

Das Ziel von Garanto ist, einen hochwertigen Arbeitsplatz zu erhalten. Dazu gehören optimale Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das berufliche Fortkommen und der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Angestellten.

## GARANTO INTERN

### Zentralvorstand: Arbeitsgruppen sind sehr aktiv

Der Zentralvorstand traf sich im Winter zweimal: am 8. Dezember 2023 und am 2. Februar 2024. Im Zentrum der Diskussionen standen die Analysen und Überlegungen der Arbeitsgruppen für das neue Berufsbild und für die Perspektiven der Angestellten. Im Dezember legte die AG Mitgliederwerbung den Grundstein für die zukünftige Rekrutierung neuer Mitglieder. Unter anderem sprachen sich die ZV-Mitglieder dafür aus, die Strukturen zugunsten einer effizienten Mitgliederrekrutierung leicht anzupassen. Der ZV besprach am 8. Februar Anträge für die Änderung der Statuten. Diese Anträge werden am 24. Mai dem Kongress vorgelegt.

Der ZV hat in seinen zwei Sitzungen beschlossen:

- › für das Präsidium einer externen Kandidatur den Vorzug zu geben, die dem Kongress präsentiert werden soll
- › dem Kongress eine Beitragserhöhung vorzuschlagen
- › den SGB-Leistungsauftrag aufzukündigen
- › das Magazin für 2025 auf drei Ausgaben zu reduzieren
- › die Mitgliederwerbung künftig zu priorisieren
- › die Kummerbox aufzuheben

Redaktion

### Kommission Gesundheit und Diversity tagt erstmals am 7. März

Die neu geschaffene Kommission Gesundheit und Diversity des BAZG nimmt ihre Arbeit am 7. März auf. Garanto ist mit Co-Präsident Daniel Gisler und der Romande Sabine Berger beteiligt. Rina Cano ist erste Stellvertreterin.

Redaktion

# 13. AHV-Rente

am 3. März

**JA**

## Auch für BAZG-Angestellte: Die 13. AHV-Rente lohnt sich

Obwohl eine 13. AHV-Rente für BAZG-Angestellte keine existenzielle Frage ist: Sie lohnt sich finanziell auch für sie. Gleichzeitig hilft sie den Mittelstand und die tieferen Lohnklassen, den Kaufkraftverlust der letzten Jahre zu kompensieren. Mieten, Krankenkassenprämien, Strom, ÖV: die steigenden Preise haben seit 2021 eine ganze Monatsrente aufgezehrt.

*Text: SGB, Redaktion Garanto*

Mit einer durchschnittlichen AHV-Rente von knapp 1800 Franken pro Monat ist die AHV heute deutlich zu niedrig. Die steigenden Lebenshaltungskosten verschärfen das Problem. «Menschen, die von einem durchschnittlichen Einkommen gelebt haben, wissen schlicht nicht mehr, wie sie über die Runden kommen sollen. Eine 13. AHV-Rente bietet eine konkrete Lösung an, die alle Rentnerinnen erreicht – auch die Mittelschicht, die auch unter der Teuerung leidet», erklärt Pierre-Yves Maillard, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds und SP-Ständerat. Eine Stärkung der AHV lohnt sich für 90 Prozent der Erwerbstätigen – auch die BAZG-Angestellten. Wie der Tages-Anzeiger vorrechnet, basierend auf die Lohnabzüge bis zur Pensionierung, würde ein heute 45-jähriger Versicherter bei einem Jahreslohn von 120000 Franken und einer Lebenserwartung von 83 Jahren um rund 25 000 Franken profitieren.

Tiefere Einkommen und frühere Jahrgänge profitieren umso mehr.

### **Die 13. AHV-Rente ist effizienter als Korrekturen bei der 2. Säule**

In der 2. Säule gibt es weder einen Schutz vor Inflation noch garantierte Rentenleistungen für die Lohnbeiträge. Seit Jahren zahlen die Versicherten immer höhere Lohnbeiträge in die Pensionskassen ein, während die Renten stetig sinken. Und jetzt will das Parlament die Leistungen in der 2. Säule sogar noch weiter senken, obwohl die finanzielle Lage der Pensionskassen hervorragend ist. Besonders dreist ist dabei, dass die Versicherungen und Pensionskassen mit den Rentengeldern der Arbeitnehmenden weiterhin uneingeschränkt verdienen sollen. Genau das Gegenteil ist bei der AHV der Fall: Der Beitragssatz ist stabil und die Verwaltungskosten sind niedrig. Die AHV ist damit nicht nur die sozialste,

sondern auch die effizienteste und sicherste Form der Altersvorsorge. Giorgio Fonio, Mitte-Nationalrat und Regiosekretär des OCST: «Die 13. AHV-Rente liefert eine klare Antwort auf ein objektives Problem. Allen Pensionierten, die von der Politik Massnahmen erwarten, bietet sie eine konkrete Lösung an, damit sie nicht unter prekären Voraussetzungen in den Ruhestand treten müssen.»

### **Die AHV ist stabil**

Die aktuellen Finanzprognosen des Bundes für die AHV bestätigen: Die finanzielle Lage der AHV ist stabil. Sie erzielt in den kommenden Jahren rund 3 Milliarden Franken Überschuss jährlich. Im Gegensatz zu den dauernden düsteren Prognosen wird das Vermögen der AHV bis zum Ende des laufenden Jahrzehnts auf 67 Milliarden Franken ansteigen. Das sind etwa 20 Milliarden Franken mehr als heute.



# Warum das BAZG Home-Office manchmal restriktiv handhabt

*Text: Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin Garanto*

Seit Mitte 2021 zeigt sich der Bund grosszügig mit der Bewilligung von Home-Office. Der Bundesrat hat die Zeichen der Zeit seit dem Ausbruch des Covid-19-Virus richtig gedeutet und erkannt, dass sich die Bedürfnisse der Angestellten bezüglich Arbeitsformen stark verändert haben. Home-Office ist aber nicht zur Selbstverständlichkeit geworden. Immer wieder erhalten wir Reaktionen von Mitgliedern, die sich eine grosszügigere Regelung erhofft haben. Dies hat auch einen Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz.

## Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Gesundheitsschutz der Angestellten auch im Home-Office zu gewährleisten. Die Arbeitsplätze müssen den Anforderungen des Unfallversicherungsgesetzes und des Arbeitsgesetzes genügen. Gleiches gilt für die Arbeitsbedingungen wie Stress oder psychische Belastung. Bei sporadischem Arbeiten zu Hause, wie einem halben Tag pro Monat, ist eine solche Prüfung nicht notwendig. Ein gut eingerichteter Arbeitsplatz verfügt idealerweise über die folgenden Komponenten:

- › genügend Arbeitsfläche (ideal: 160 x 80 cm);
- › einen höhenverstellbaren Stuhl
- › genügend Bewegungsraum um die Arbeitsfläche herum
- › eine gute Arbeitsplatzbeleuchtung zur Vermeidung direkter oder indirekter Blendungen
- › Sicht ins Freie

Dies gilt im Sinne einer Empfehlung. Die Angestellten bestätigen dem Arbeitgeber mit einer Selbstdeklaration, dass sie die Vorschriften einhalten.

## Technische Infrastruktur

Der Arbeitgeber muss seine Angestellten, die im Home-Office arbeiten, mit der technischen Infrastruktur ausrüsten. Dazu können gehören: Laptops, Bildschirme, Datenträger, Verbrauchsmaterial,

Tastaturen, Mäuse oder Headset. Die Geräte müssen den IT-Sicherheitsanforderungen der Bundesverwaltung genügen.

## Ablehnung von Home-Office

Die Höhe des Beschäftigungsgrads soll dabei keine Rolle spielen. Die Vorgesetzten der Bundesverwaltung sind angehalten, bei der Wahl des Arbeitsortes Freiraum zu gewähren. Wird ein Gesuch abgelehnt, ist den Angestellten auf deren Verlangen eine schriftliche Begründung auszustellen. Diese soll summarisch die betrieblichen Gründe, die zur Ablehnung geführt haben, aufzeigen.

## Flexible Arbeitsformen

Darunter werden alle möglichen Arbeitsorte subsummiert. Die Arbeitsleistung kann in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Home-Office, aber bspw. auch in Co-Working Spaces, Hub-Arbeitsplätzen oder flexiblen Teamräumen erbracht werden. Je nach Aufgabe und Funktion der Angestellten sowie abhängig von Organisation und Kultur, werden künftig unterschiedliche Modelle bzw. Mischformen zum Einsatz kommen.

Arbeiten im Zug sollte im Vergleich zur Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder im Home-Office die Ausnahme bleiben, da dabei die Vorgaben des Gesundheitsschutzes nicht erfüllt werden können.

## ERLÄUTERUNGEN

Home-Office ist in der BPV geregelt. Art 10c (Gesundheitsschutz), 64c, 69 Abs 3; In Artikel 72 Abs 2 Bst f ist die Vergütung geregelt, dass es eine Vergütung gibt. Genaueres über die Vergütung ist in Art. 51c Abs 1 und 2 der VBPV. Auf dem Arbeitsweg geleistete Arbeitszeit ist in Art. 28 Abs 2bis8 in der VBPV geregelt.

# garanto



© Bild: Riccardo Turia

Die Sektion Bern verjüngt ihren Vorstand: Sarah Grieder, Renato Hänni und Rina Cano (vl.). Es fehlt Andrea Vetterli.

## Bern

Die Sektion Bern-Innerschweiz heisst jetzt neu Sektion Bern. Dies beschlossen die Mitglieder an der Generalversammlung vom 8. Februar einstimmig. Die Namensänderung ist der Reorganisation geschuldet, die die Zuständigkeitsgebiete unter den Garanto-Sektionen neu verteilt.

Nach über 10 Jahren im Amt hat Angelo Ries das Präsidium an Renato Hänni übergeben. Nelly Galeuchet hat sich ebenfalls aus dem Vorstand zurückgezogen. Die neu gewählte Andrea Vetterli übernimmt das Amt der Kassiererin. Der noch junge Vorstand wird ergänzt von Rina Cano (Vize-Präsidentin) und Sarah Grieder (Beisitzerin). Die Versammlung bestätigte diesen Vorstand einstimmig. Die Sektion hat Renato Hänni und Rina Cano für den Zentralvorstand vorgeschlagen; über die definitive Wahl befindet der Kongress am 24. Mai.

Der neue Vorstand schaut zuversichtlich in die Zukunft. Garanto will sich mit Fach- und Expertenwissen aus der Basis bei seinem Sozialpartner BAZG einbringen und insbesondere dem neuen Direktor Pascal Lüthi konstruktiv beratend und unterstützend zur Seite stehen.

**Angelo Ries** amtierte zehn Jahre als Präsident der Sektion und war davor bereits im Vorstand als Vizepräsident. Die Herausforderungen wurden in all den Jahren nicht weniger und hielten den Vorstand immer auf Trab. Dies wird auch in Zukunft mit den anstehenden Umstrukturierungen nicht weniger. Angelo Ries darf auf eine durchaus positive Zeit zurück schauen. Das Kernteam des Vorstands blieb über diese Jahre erhalten. Auch die Treue der aktiven und passiven Mitglieder der Sektion blieb erhalten, so auch im finanziellen Bereich der Sektion, wo der Vorstand über die letzten Jahre stets Stabilität gewährleisten konnte.

Angelo meint: «Am Schluss bleibt mir euch und meinen alten und neuen Vorstandskollegen für die tolle Zeit zu Danken. Bald darf ich meine Pensionierung antreten. Und da ich würdigen Ersatz gefunden habe, kann ich mich gelassen zurücklehnen und den neuen Kräften das Ruder übergeben.»

Die Redaktion

## Reorganisationen im DB GRDL

Im DB GRDL wurden im Sommer und Winter 2023 von der Leitung GRDL diverse Reorganisationen angestossen. Garanto Bern begleitet dabei seine Mitglieder in diesem herausfordernden Prozess und steht sowohl mit den betroffenen OE als auch der Leitung DB und BAZG dazu im Austausch. Die Umstrukturierung ist noch nicht abgeschlossen.

Renato Hänni, Präsident Sektion Bern

## Nordwestschweiz

Am 25. Januar 2024 hielt Sektion NWS im «Unser Bier» in Basel ihre Generalversammlung. Es war die erste unter der Leitung des neuen Präsidenten Marc Winkler.

Leider musste Marc Moret, Chef Regionalebene Zoll Nord, kurzfristig absagen. Dennoch durften wir Gäste vom Polizeiverband BL mit Ivo Corvini, der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft mit Wolfgang Kailer, sowie die ehemaligen Präsidenten der Sektion, Roland Rösli und Roland Liebi, begrüßen.

Verena Gabriel, unser langjähriges Mitglied (Vorstand und GPK), wurde gebührend verabschiedet und Monika Brandenberger als neues Ersatzmitglied in der GPK begrüsst. Im Anschluss an den statuarischen Teil der GV wurde ein feines Znacht serviert, bei dem weiter angeregt diskutiert wurde und alte Bekanntschaften gepflegt worden sind.

In diesem Sinne möchte ich mich nochmals ganz herzlich für das Erscheinen bedanken und freue mich schon jetzt auf die nächsten Anlässe. Diese sind:

- Grillanlass am 19.09.2024 (Einladung folgt)
- GV 2025 am 30.01.2025

Marc Winkler, Präsident Sektion NWS

## reNo

Die Sektion reNo hat seine erste Generalversammlung am vergangenen 26. Januar gehalten. Noch wurden die Jahresberichte der Vorgängersektionen Zürich und Schaffhausen behandelt und genehmigt.

Präsident Jan Marcel Brodmann wurde einstimmig im Amt bestätigt. Heinrich Grab und Victor Zäch traten unter Verdankung aus dem Vorstand zurück. Dafür stellte sich Karin Walker zur Wahl in den Vorstand zur Verfügung. Sowohl sie als auch die Bisherigen Rafael Leu, Markus Bucher, Michel Molnar, Christian Aeberhard und Peter Bucher wurden einstimmig gewählt. René Geisser und Viktor Bähler sind aus der GPK ausgeschieden. Für die Geschäftsprüfungskommission wurde neu David Baumann einstimmig gewählt. Er ist Ersatzrevisor für die beiden Revisoren Brigitte Eberle und Thomas Jutzeler. Michel Molnar wurde als zweiter Delegierter für die Delegiertenversammlung gewählt. Präsident Jan Brodmann ist von Amtes wegen ebenfalls Delegierter. Die fünf Abgeordneten für den Kongress setzen sich wie folgt zusammen: Jan Brodmann, Michel Molnar, Christian Aeberhard, Karin Walker und Stefan Weiss.

Weiter beschlossen die Mitglieder mit 39:1 Stimmen, aus dem Kantonalen Arbeitersekretariat Schaffhausen (KAS) auszutreten.

Anträge für die Delegiertenversammlung und den Kongress von Garanto:

- › Die Sektion kandidiert mit Peter Fleiter für die Wahl in die nationale Geschäftsprüfungskommission.
- › Die Sektion beantragt, das Spesenreglement des Zentralvorstands anzupassen. Das Sitzungsgeld soll halbiert werden.
- › Die Sektion beantragt am Kongress, die Mitgliedschaft beim SGB zum «assozierten Mitglied» zu mutieren.

*Jan Brodmann, Präsident Sektion reNo*

## Romandie

Cette année, notre salle de Montbrillant n'était pas disponible. Donc ce fut Nyon, à cause de la proximité avec sa gare et la fréquence de ses trains. Une innovation ! Ouvrir les débats à 17 heures avant l'assemblée, afin d'être au plus près des attentes et des besoins de nos collègues. Plus de 23 personnes, de nombreux collègues retraités et quelques actifs.

Madame Rebsamen répond aux interrogations des collègues ; elle dissipe les malentendus entre la Romandie et le comité central. Les anciens demandent des actions concernant l'augmentation des rentes, car aucune adaptation n'a été faite depuis 20 ans. Les classes de traitement, selon des cahiers des charges bâclés, font réagir les actifs. La soirée se termine avec un repas en commun. Je suis malgré tout déçu, dans ce monde tourmenté de la douane... nous attendions plus de collègues !

*Florent Simonnet, président section Romandie*

## Ticino

### Sviluppo della personalità dei bambini e giovani

Le Colonie dei Sindacati, nate nel 1923 nell'alveo delle proposte della Camera del lavoro, hanno sviluppato nel corso dei decenni numerosissime attività di ordine pedagogico e educativo. Queste sono volte allo sviluppo delle personalità dei bambini e giovani che ad esse hanno preso parte.

L'attività di colonia è contraddistinta in particolare da due elementi: la residenzialità e la collettività. In tema della residenzialità, in ambito pedagogico, i bambini e i giovani, soprattutto oggi, soffrono in maniera preoccupante di un deficit di collettività, che sta gradualmente compromettendo le loro capacità di poter vivere e crescere insieme in piena armonia e nella prospettiva di soddisfare i propri bisogni. In tema della collettività, i bambini e i giovani esercitano il diritto di poter apprendere a vivere insieme, scongiurando in questo modo i

pericoli dell'esperata individualizzazione odierna, con ovvie conseguenze sui processi di sviluppo democratico del nostro paese.

L'esperienza di colonia raffigura quindi un tassello fondamentale per lo sviluppo di una società più giusta e rispettosa dei bisogni e delle necessità educative dei bambini e dei giovani. Per questo motivo reputo che l'esperienza di colonia, in quanto esperienza alla collettività, rappresenti un tassello fondamentale nel complesso mosaico che costituisce l'attività sindacale in generale.

Vi invitiamo quindi ad offrire ai vostri bambini un'occasione di educazione alla collettività di cui questi hanno oggi, più che mai, grande bisogno. Per informazioni sui contenuti e sulle date della Colonia Estiva 2024, vi invitiamo a visitare [www.coloniedeisindacati.ch](http://www.coloniedeisindacati.ch) oppure rivolgersi alla nostra segreteria a [info@coloniedeisindacati.ch](mailto:info@coloniedeisindacati.ch)

*Ilario Lodi, Colonie dei Sindacati*

**L'assemblea generale della sezione** si è tenuta il 3 febbraio scorso, nel segno di una retrospettiva riguardo le partenze illustri del direttore Bock e della presidente Garanto Sarah Wyss. Si è poi discusso dei gruppi di lavoro in seno al Comitato centrale, che si occupano da una parte del futuro professionale, sia dal punto di vista dei nuovi impiegati, sia da quello di chi lavora da anni in dogana, e dall'altra del futuro di Garanto, dando nascita ad un nuovo concetto di fidelizzazione degli affiliati e reclutamento di nuovi soci.

Nel comitato, Patrizia Baumgartner raccoglie la carica della responsabile mutazioni. I soci hanno inoltre deciso di inoltrare una proposta all'assemblea delegati del 23 maggio, dando mandato a Garanto di negoziare con l'UDSC il mantenimento delle competenze specialistiche dei doganieri.

*La redazione*

## PENSIONIERTE

### Sektion Schaffhausen

**Einladung zur Generalversammlung.** Die GV findet am Dienstag, den 5. März 2024, um 14. Uhr im Rest. zum alten Schützenhaus statt.

Anträge zuhanden der GV sind bis 1. März 2024 an den Obmann zu richten. Tel. 052 680 12 41 oder Email an [matt.rahm@bluewin.ch](mailto:matt.rahm@bluewin.ch).

*Matthias Rahm, Obmann*

## Impressum

**Herausgeber:** Gewerkschaft Garanto

**Redaktion:** Riccardo Turla

**Redaktionsadresse:**

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern  
Tel. 031 379 33 66  
[redaktion@garanto.ch](mailto:redaktion@garanto.ch)

**Auflage:** 2925 Ex.

(WEMF-beglaubigt, Oktober 2023)

**Erscheinungsweise:** 2024: 4 Ausgaben.

**Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2024:**

23. Februar / 23 février / 23 febbraio  
6. Mai / 6 mai / 6 maggio  
6. September / 6 septembre / 6 settembre  
15. November / 15 novembre

**Druck und Versand:** Mattenbach AG  
Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

**Bild Titelseite:**

Pascal Lüthi, Direktor BAZG.  
© Riccardo Turla

gedruckt in der  
**schweiz**



**REPORTAGE** 13-16**« Le ton est important »**

Pascal Lüthi explique comment il aborde sa nouvelle fonction de directeur de l'OFDF

**PALAIS FÉDÉRAL** 16**La loi sur les douanes aborde une étape délicate**

Le Conseil national examinera la loi lors de sa session de printemps

**Au Parlement**

L'attaque contre le personnel fédéral a été contrée

**POLITIQUE SYNDICALE** 17**Garanto adopte une nouvelle charte**

Les objectifs et les valeurs de l'organisation sont fixés dans une charte

**RETRAITE** 18**Aussi pour les employés de l'OFDF : La 13<sup>e</sup> rente AVS est rentable**

Le 3 mars, la Suisse vote

**DROITS** 19**Home office**

L'OFDF gère parfois le home office de manière restrictive

**SECTIONS** 10/11**Romandie**

La section a tenu son assemblée générale

**LES MOTS DES PRÉSIDENTS****Plus de 3000 signatures pour le maintien des logements de vacances WOKA**

Depuis un certain temps déjà, nous avons reçu de nombreux signalements indiquant que la vente des logements WOKA était désormais en cours et aussi que les collaborateurs n'étaient pas favorables à leur vente.

Pour rappel : en août 2018, le Conseil fédéral a poursuivi l'examen approfondi des réformes structurelles possibles dans l'Administration fédérale. L'Administration fédérale des douanes (AFD) a été chargée d'examiner son portefeuille immobilier. Elle a élaboré des mesures concrètes dans un concept détaillé et les a mises en œuvre. La vente des appartements de vacances de la caisse de prévoyance est donc déjà en cours.

L'été dernier, le Comité central de Garanto a résolu de lancer une pétition, dans laquelle il est demandé que le Conseil fédéral revienne sur sa décision de 2018. Nous avons lancé la pétition à mi-novembre avec transfair et l'APC. Dans le délai fixé, le texte a réuni plus de 3000 signatures. Nous avons également entendu dire que des responsables de l'OFDF n'étaient pas hostiles à notre demande. Il faut reconnaître que ces logements sont désormais très bien occupés.

Le poste d'administrateur des logements ainsi que les frais liés à l'outil de réservation figurent dans la comptabilité analytique. Ces dernières années, les calculs exhaustifs des coûts démontrent que les appartements sont rentables et qu'il existe des réserves suffisantes pour les réparations ou les rénovations.

Dans le rapport d'activité et les comptes annuels 2021 de WOKA on peut voir que les logements de vacances ont réalisé un bénéfice de presque 225'000 francs !

Nous avons remis notre pétition auprès de Karin Keller-Suter le 13 février. Notre objectif est de stopper les ventes et de créer un nouveau contexte sur la manière d'aborder le maintien des logements de vacances.

Nous attendons de Karin Keller-Sutter un dialogue constructif et des réponses sur les raisons pour lesquelles le Conseil fédéral veut abandonner une affaire aussi lucrative pour le bien des collaborateurs !

*Les co-présidents a.i. de Garanto  
Angelo Ries et Daniel Gisler*

# « L'important, c'est le ton »

Interview de Pascal Lüthi,  
le nouveau directeur OFDF

*Texte: Riccardo Turla, rédacteur*



Le romand Pascal Lüthi est officiellement le nouveau directeur de l'OFDF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Il suscite de grands espoirs chez la plupart des membres de Garanto et certainement, avec eux, d'une grande partie du personnel. Le Directeur changera-t-il de cap, comme le souhaitent de nombreux collaborateurs, en particulier les membres de Garanto ?

C'est un homme affable, intéressé et ouvert qui nous reçoit pour une interview dans son bureau au siège de l'OFDF à Berne. L'entretien était prévu pour durer 45 minutes – il a pris plus du double.

Au moment de cette interview, Pascal Lüthi n'était directeur que depuis trois semaines et ne pouvait donc pas s'exprimer de manière déterminée sur beaucoup de sujets d'actualité. Néanmoins, nous avons tout de suite eu l'impression que ce directeur voulait consciencieusement se faire une idée globale de la situation. Pascal Lüthi semble sincèrement enthousiasmé par le défi. L'entretien confirme au moins une attitude prometteuse de sa part : Lüthi est à l'écoute des faits que les employés mettent sur la table avec l'aide de Garanto.

### **Pascal Lüthi, pourquoi avoir accepté ce poste ?**

C'est une question à la fois simple et difficile. D'abord, devenir directeur de l'OFDF ne se prévoit pas. Après plus de 10 ans comme commandant de police, j'ai eu envie de changer. J'estime qu'un poste de direction ne doit pas être occupé trop longtemps, car ce n'est pas bon pour l'organisation. Alors j'ai réfléchi : « Et maintenant ? ». Dans mon poste précédent à Neuchâtel, les relations avec l'OFDF, une organisation partenaire de longue date au niveau fédéral, ont toujours été très bonnes. Pour moi, il était donc tout de suite clair que ce poste était extrêmement intéressant. Le moment était idéal, j'ai donc présenté ma candidature. Le reste ne relevait pas de ma décision.

Dans mon CV, le service public dans le domaine de la politique de sécurité est cohérent. Après mon doctorat en physique, j'ai commencé ma carrière à la Confédération dans le service de renseignement, puis j'ai longtemps travaillé

au niveau cantonal, et maintenant à nouveau à la Confédération. Pour moi, c'est une évolution tout à fait logique. Je suis très heureux d'être ici. Ma première impression est que les différents projets sont impressionnants. Je ressens aussi que les attentes sont élevées. Mais je me sens bien accueilli par le personnel que j'ai rencontré, et je suis plein d'énergie pour aborder les sujets.

### **Comme scientifique, vous avez glissé vers la sécurité (SRC). Était-ce intentionnel ou est-ce que cela s'est fait tout seul ?**

Non, ce n'était pas prévu. J'aurais pu poursuivre ma carrière scientifique. Mais l'ADN du physicien se caractérise par une grande ouverture intellectuelle : pour le physicien, il n'existe pas de sujet qui ne soit pas intéressant. Le SRC manquait de scientifiques à l'époque. Pour moi, c'était une occasion unique, et c'est là que les questions scientifiques et de politique de sécurité ont été réunies pour la première fois. Cela a été mon entrée dans le domaine de la sécurité. Peu à peu, j'ai quitté la physique tout en continuant à aborder les chiffres et les faits de manière cohérente. L'appétit pour les questions complexes et la recherche de faits sont restés. Je chercherai toujours à comprendre le contexte global. Je veux fonder mes décisions non sur des faits ou évènements

*« Peu à peu, j'ai quitté la physique tout en continuant à aborder les chiffres et les faits de manière cohérente »*

détachés les uns des autres, mais sur une vue d'ensemble.

### **Cela signifie-t-il que vous préférez décider plus tard et rassembler davantage d'informations, plutôt que de prendre des décisions rapides ?**

D'un côté oui, c'est le côté physicien qui est toujours présent en moi. De l'autre, plus de dix ans comme commandant de police m'ont marqué. Si la situation l'exige, je peux prendre des décisions rapides. C'est important de savoir passer d'un mode à l'autre au bon moment.

### **Quelles sont vos attentes vis-à-vis de vous-même ?**

D'abord, j'ai ressenti après quelques jours déjà à quel point les attentes sont élevées à mon égard comme nouveau directeur de l'OFDF. C'est lié à la situation actuelle ; je sens qu'une certaine insécurité s'est répandue. À mon avis, il y a un aspect central auquel il faut accorder du soin : la réunion de deux cultures en une nouvelle culture commune. Pour le faire intelligemment, je dois très bien comprendre ces deux cultures qui existent aujourd'hui. Notre culture d'entreprise doit être marquée par la fierté de faire partie de l'OFDF

*« Pour réunir les deux cultures en une nouvelle culture commune de façon intelligente, je dois très bien comprendre les deux cultures qui existent aujourd'hui »*

et d'effectuer un travail qui a du sens. Je ressens très fortement cette identification du personnel à l'organisation. L'autre attente est plus générale : on attend de la clarté, de la clarté dans la direction. De plus, il y a des fonctions ad interim à pourvoir au sein de la direction. En outre, il est important de définir les priorités. La réalité est que nous avons l'impression d'avoir de moins en moins de ressources mais de plus en plus de travail. La solution n'est pas de demander plus de ressources, mais de fixer des priorités. Comment pouvons-nous prendre nos responsabilités en tant que OFDF ? Je me consacrerai aux questions stratégiques, aux sujets relatifs aux ressources, aux finances, aux affaires politiques. Parallèlement, les réflexions stratégiques doivent répondre aux besoins du domaine opérationnel.

### **C'est là que se situe la critique syndicale du point de vue du personnel : l'opérationnel risque d'être laissé-pour-compte dans cette transformation.**

J'ai une très bonne compréhension de ce que nous appelons la culture d'experts, qui existe également dans la police et dans le domaine scientifique. Elle se caractérise par une exigence de qualité très élevée et par la recherche



© Image: ODF

d'une amélioration constante, ce qui profite à l'ensemble de l'organisation. Au niveau stratégique, nous devons passer d'une culture d'experts à une culture dans laquelle les priorités et la focalisation ont une importance tout aussi grande, ce qui ne se fera pas sans tensions. Les experts doivent rester des experts, mais en même temps

*« L'expert doit être conscient qu'il a d'autres experts à ses côtés »*

développer un peu de cette pensée de la priorité. En contrepartie au niveau stratégique, nous devons associer notre pensée de la priorité à l'expertise. Le lien entre ces deux modèles de pensée est central et doit être marqué par une confiance mutuelle. Je ne peux pas y parvenir seul. Tout le monde doit participer. L'expert doit être conscient qu'il a d'autres experts à ses côtés. Il

s'agit d'une compréhension mutuelle et d'un soutien réciproque dans l'intérêt de l'ensemble.

**Comme commandant de police, quelles expériences avez-vous faites dans la collaboration avec les syndicats ?**

Notre partenariat a très bien fonctionné, ce qui ne veut pas dire que nous étions toujours d'accord. Des points de vue différents font partie du partenariat social. Le dialogue et le respect ont toujours été très importants pour moi, mais aussi les relations personnelles. Nous sommes toutefois des organisations totalement différentes : un syndicat est organisé de manière démocratique, ce qui n'est pas le cas d'une organisation dirigeante. Je divise la coopération des partenaires sociaux en différents domaines. Le domaine le plus important à mes yeux, et effectivement le plus grand, est celui des intérêts communs.

Comme responsable de direction, on souhaite en principe créer une organisation efficace avec des perspectives de développement et de bonnes conditions de travail pour le personnel. Dans les processus de changement, mon expérience est que lorsque la direction et les syndicats tirent à la même corde, c'est extrêmement efficace. Deuxième point : les syndicats apportent une perspective que la direction n'a pas. Voici mon message aux syndicats : il ne faut pas se contenter de mettre les problèmes sur la table, mais il faut aussi proposer des solutions. Cela crée une plus-value et des solutions mieux fondées. Le ton est important. Je souhaite un partenariat social d'égal à égal et une compréhension mutuelle dans les situations où nous ne pouvons pas tirer à la même corde. En essayant toujours de travailler dans la transparence et la confiance, j'ai fait de bonnes expériences.

**Jusqu'au printemps, la LE-OFDF a amené la question des domaines de compétence avec les cantons en matière de sécurité à la frontière: savez-vous particulièrement bien jouer le rôle de médiateur parce que vous connaissez les deux parties ?**

À Neuchâtel, je n'ai jamais ressenti la collaboration avec l'OFDF comme problématique. C'était une collaboration qui allait de soi et pragmatique. Les points critiques exprimés par les cantons ont été rapidement clarifiés au sein du groupe de travail présidé par l'ancien Conseiller d'État Urs Hofmann. Le concept de règlement avec les propositions de modification élaborées sera intégré dans la suite du processus. En principe, je garderai toujours un œil sur la collaboration pour apporter de la clarté là où elle s'avère nécessaire. Il s'agit de concilier les priorités de l'OFDF et les besoins des cantons, sans perdre de vue la vision globale de la Suisse. Pour ça, le modèle de coopération doit être assez flexible, la loi fixant les conditions-cadres. Ma longue expérience dans le domaine de la police et mes contacts avec les cantons sont certainement un avantage dans ce contexte.

*« La fierté professionnelle, je n'ai pas eu besoin de la chercher, car elle est immédiatement perceptible »*

**Qu'est-ce qui vous inspire le plus dans le métier de douanier ou de garde-frontière ?**

La fierté professionnelle. Je n'ai pas eu besoin de la chercher, car elle est immédiatement perceptible. Ce que je trouve vraiment beau : la frontière joue un rôle important dans tous les domaines (« la frontière est sur tous les fronts »), dans toutes les crises, dans toutes les questions stratégiques de la politique, de la politique financière de l'État, des relations avec les voisins. Cela me fascine et m'enthousiasme.

## La loi sur les douanes aborde une étape délicate

*Texte: Riccardo Turla, rédacteur*

Lors de sa session de printemps, précisément le 6 mars, le Conseil national examinera enfin la loi sur les douanes. Fin janvier, le site Internet du Parlement a mis en ligne article par article la LE-OFDF avec les drapeaux correspondants. Les drapeaux servent de base aux Conseils et aux Commissions – en l'occurrence le Conseil national – pour les délibérations à venir. Dans la LE-OFDF ont été intégrées quelques propositions de la majorité et de la minorité de la Commission. Une Task Force de Garanto s'est mise au travail dès fin janvier afin de déterminer si Garanto souhaitait prendre activement position et, si oui, sur quelles propositions.

**La LE-OFDF affronte un long processus**

Une fois que le Conseil national aura terminé l'examen de la loi sur les douanes, le dossier sera repris par le Conseil des Etats. La LE-OFDF sera débattue tout d'abord au sein de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-E), puis par la Chambre qui pourra, elle aussi, procéder à des modifications. Si le Conseil national et le Conseil des Etats ne parviennent pas à un accord sur une version finale, une procédure d'élimination des divergences sera mise en œuvre. Cela signifie que, pour les derniers détails, la LE-OFDF devra à nouveau passer par les Commissions et par les deux Chambres.

Si, après trois délibérations, des divergences subsistent, une conférence de conciliation doit les éliminer dans leur ensemble. Si l'une des deux Chambres n'est toujours pas d'accord avec le résultat final, la totalité du projet est considérée comme n'ayant pas abouti.

## L'attaque contre le personnel fédéral a été contrée

Lors de la session d'hiver 2023, la première de la nouvelle législature, le Conseil des Etats a rejeté les deux motions 22.3959 et 22.3960 qui mettaient en péril les rentes du personnel fédéral. La Chambre a ainsi suivi les recommandations de la Commission des institutions politiques (CIP-E). En revanche, les deux motions avaient obtenu l'aval du Conseil national en automne.

L'automne dernier, Garanto et les associations du personnel avaient combattu ces propositions.

*La rédaction*



# Garanto adopte une nouvelle charte

De nombreuses organisations se dotent d'une nouvelle charte pour montrer les valeurs qu'elles défendent. Ce n'est souvent pas le cas pour les petites organisations. Garanto a maintenant adopté une charte qui veut porter les valeurs des membres et des employés à l'intérieur comme à l'extérieur.

**Texte:** Riccardo Turla, rédacteur

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier de cette année, Garanto est régi par une nouvelle charte. Elle est déjà en ligne sur le site Internet (sous l'onglet « A propos de nous » dans le sous-menu « Organisation »). L'objectif de la charte est de décrire le syndicat, sa fonction, ses valeurs et ses objectifs.

Les efforts de Garanto ont toujours été orientés vers les objectifs et les valeurs ancrés dans sa charte. Garanto s'engage clairement en faveur de valeurs telles que l'équité, le sens du devoir, la

démocratie et le dialogue. La dignité des employés est au centre des préoccupations.

Avec cette charte, Garanto se donne une orientation, aussi bien vers l'intérieur des sections et à partir de celles-ci que vers l'extérieur, vis-à-vis des partenaires sociaux et de l'administration. En même temps, elle définit plus clairement l'identité de l'organisation : elle veut se battre, avec sens du devoir et responsabilité, pour le maintien d'un emploi de qualité.

## Charte Garanto

### Identité: qui est Garanto

Garanto est le syndicat du personnel des douanes. Il défend et promeut les intérêts professionnels et le développement personnel des salarié-e-s de l'OFDF et s'engage pour les droits et la protection de la santé au travail.

En tant qu'association professionnelle, Garanto s'exprime sur des questions spécifiques à l'interne et à l'externe de l'administration des douanes. Le partenariat social signifie pour nous dialogue et discussions d'égal à égal avec les partenaires sociaux. Garanto travaille en étroite collaboration avec toutes les associations du personnel de la Confédération, en particulier avec celles qui représentent les intérêts du personnel de l'OFDF. Le syndicat défend également les intérêts de ses membres à la retraite.

### Valeurs

Garanto défend l'équité et la solidarité, la responsabilité et le sens du devoir, la liberté et la démocratie, le dialogue et la volonté de négocier. Garanto place la dignité du personnel au centre de ses préoccupations.

### Objectifs

L'objectif de Garanto est de maintenir un emploi de qualité. Cela implique des conditions de travail optimales, la conciliation du travail et de la famille, l'avancement professionnel et la protection de la santé et de la sécurité du personnel.

## GARANTO INTERNE

### Comité central: les groupes de travail sont très actifs

Le Comité central s'est réuni à deux reprises cet hiver: le 8 décembre 2023 et le 2 février 2024. Les analyses et les réflexions des groupes de travail sur le nouveau profil professionnel et sur les perspectives des employés ont été au cœur des discussions. En décembre, le groupe de travail recrutement de membres a posé les bases pour l'enrôlement de nouveaux membres. Les membres du CC se sont entre autres prononcés en faveur d'une légère adaptation des structures afin de favoriser un recrutement efficace. Le 8 février, le CC a discuté des demandes de modification des statuts. Ces demandes seront soumises au Congrès le 24 mai. Lors de ces deux séances, le CC a décidé :

- › De donner la préférence à une candidature externe pour la Présidence. Cette candidature sera présentée au Congrès
- › De proposer au Congrès une augmentation de la cotisation
- › De résilier le mandat de prestations de l'USS
- › De réduire le magazine à trois numéros en 2025
- › De donner, à l'avenir, la priorité au recrutement de membres
- › De supprimer la boîte à soucis

*La rédaction*

### La Commission Santé et Diversité se réunira pour la première fois le 7 mars

La nouvelle Commission Santé et Diversité de l'OFDF entamera ses travaux le 7 mars. Garanto y participera avec le co-Président Daniel Gisler et la Romande Sabine Berger. L'argovienne Rina Cano sera la première suppléante.

*La rédaction*

# 13<sup>e</sup> rente AVS

le 3 mars

# OUI

## Aussi pour les employés de l'OFDF: La 13<sup>e</sup> rente AVS est rentable

Bien qu'elle ne soit pas indispensable pour les employés de l'OFDF: la 13<sup>e</sup> rente AVS est rentable pour eux aussi. En même temps, elle aide à compenser la perte de pouvoir d'achat: Loyers, primes d'assurance-maladie, électricité ou transports publics: les hausses de prix ont fait perdre depuis 2021 l'équivalent d'un mois de rente en pouvoir d'achat aux personnes retraitées.

*Texte: USS, rédaction Garanto*

L'AVS est beaucoup trop basse: les rentes AVS moyennes oscillent autour de 1800 francs par mois. Les revenus trop bas à la retraite sont un sujet d'inquiétude croissante, et la hausse du coût de la vie n'arrange rien. « Les gens qui ont vécu tout leur vie avec des revenus moyens, ne savent pas comment s'en sortir. Notre initiative pour une 13<sup>e</sup> rente AVS apporte une réponse concrète aux retraité-e-s, et donc également aux retraité-e-s de la classe moyenne, qui sont aussi touchés par l'inflation », déclare Pierre-Yves Mailard, conseiller aux Etats et président de l'Union syndicale suisse.

Un renforcement de l'AVS serait profitable au 90 % des personnes actives – y compris les employé-e-s de l'OFDF. Selon les calculs, en se basant sur les déductions salariales jusqu'à la retraite, un assuré âgé aujourd'hui de 45 ans avec un salaire annuel de 120 000 francs et une espérance de vie de 83 ans encais-

serait un supplément d'environ 25 000 francs. Les avantages pour les bas revenus et les classes d'âge plus âgées seraient encore plus grands.

### **L'AVS est plus effective que les corrections du 2<sup>e</sup> pilier**

Le 2<sup>e</sup> pilier n'offre aucune protection face à l'inflation, ni aucune garantie des prestations de rente en échange des cotisations salariales versées. Depuis des années, les assuré-e-s doivent s'acquitter de cotisations salariales toujours plus élevées auprès de leur caisse de pensions, tandis que leurs perspectives de rentes baissent. Et le Parlement veut encore abaisser le taux de conversion dans le 2<sup>e</sup> pilier, alors même que les caisses de pensions jouissent d'une situation financière positive. Il en va tout différemment pour l'AVS: le taux de cotisation y est stable et ses frais administratifs sont bas et n'augmentent pas. En plus d'être particulièrement so-

cial, l'AVS est donc aussi la forme de prévoyance vieillesse la plus efficace et la plus sûre. Giorgio Fonio, conseiller national du Centre et secrétaire régional de l'OCST, ajoute: « La 13<sup>e</sup> rente apporte une solution claire à un problème objectif, pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui risquent autrement de prendre leur retraite dans des conditions précaires ».

### **La situation de l'AVS est stable**

Les perspectives financières de l'AVS publiées par la Confédération le confirment: la situation financière de cette assurance sociale est stable. Elle enregistrera au cours des prochaines années un excédent de près de trois milliards de francs par an. Loin des scénarios catastrophe des dernières années, la fortune de l'AVS atteindra d'ici la fin de la décennie 67 milliards de francs. Soit environ 20 milliards de francs de plus qu'aujourd'hui.

# Pourquoi l'OFDF gère parfois le home office de manière restrictive

**Texte:** Heidi Rebsamen, secrétaire centrale Garanto

Depuis l'été 2021, la Confédération se montre généreuse dans l'autorisation du home office. Le Conseil fédéral a bien interprété les signes du temps depuis l'apparition du virus Covid-19 et a reconnu que les besoins du personnel en matière de formes de travail ont fortement évolué. Mais le home office n'est pas pour autant devenu une évidence. Nous recevons régulièrement des réactions de membres qui auraient espéré une réglementation plus généreuse. C'est aussi en lien avec la protection de la santé.

## Protection de la santé aussi dans le home office

L'employeur est tenu de garantir la protection de la santé du personnel également dans le home office. Les postes de travail doivent répondre aux exigences de la loi sur l'assurance-accidents et de la loi sur le travail. Il en va de même pour les conditions de travail, comme le stress ou la charge psychique. Ce contrôle n'est pas nécessaire, en cas de travail sporadique à domicile, par exemple une demi-journée par mois. Un poste de travail bien aménagé dispose idéalement des éléments suivants :

- › une surface de travail suffisante (surface de travail idéale: 160 x 80 cm);
- › une chaise réglable en hauteur
- › un espace de mouvement suffisant autour de la surface de travail
- › un bon éclairage du poste de travail pour éviter les reflets directs ou indirects
- › une vue sur l'extérieur

Des éléments à considérer comme une recommandation. Le personnel confirme à l'employeur, par une déclaration personnelle, qu'il respecte les prescriptions.

## Infrastructure technique

L'employeur doit équiper le personnel travaillant en home office de l'infrastructure technique nécessaire. Cela peut inclure: ordinateurs portables, écrans,

supports de données, fournitures, claviers, souris ou casque. Les appareils doivent répondre aux exigences de l'administration fédérale en matière de sécurité informatique.

## Refus du home office

Le taux d'occupation ne doit pas jouer de rôle. Les supérieurs hiérarchiques de l'administration fédérale sont tenus d'accorder une certaine liberté dans le choix du lieu de travail. Si une demande est rejetée, une justification écrite doit être fournie aux employés qui le demandent, qui doit exposer sommairement les raisons opérationnelles ayant conduit au refus.

## Formes de travail flexibles

Il s'agit de tous les lieux de travail potentiels. Le travail peut être effectué dans les locaux de l'employeur ou en home office, mais aussi par ex. dans des espaces de coworking, des hubs de travail ou des espaces d'équipe flexibles. Différents modèles ou formes mixtes seront désormais utilisés, selon la tâche et la fonction du personnel, ainsi que l'organisation et la culture. Le travail dans le train devrait rester l'exception par rapport au travail dans les locaux de l'employeur ou en home office, puisqu'il ne permet pas de respecter les prescriptions de protection de la santé.

## EXPLICATIONS

Le home-office est réglé dans l'OPers, à l'art 10c (protection de la santé), 64c, 69 al. 3; l'article 72 al. 2 let. f règle l'indemnisation, qu'il y a une indemnisation. L'art. 51c, al. 1 et 2 de l'O-OPers donne plus de détails sur l'indemnisation. Le temps de travail effectué sur le chemin du travail est réglé à l'art. 28, al. 2 à 8 de l'O-OPers.

**REPORTAGE** 21-24**«È importante il tono»**

Pascal Lüthi spiega come affronta il suo nuovo ruolo di direttore del BAZG

**PALAZZO FEDERALE** 24**La legge sulle dogane entra nella fase critica**

La LE-UDSC si discuterà al Consiglio nazionale il 6 marzo

**Al Parlamento**

Respinti gli attacchi contro il personale federale

**POLITICA SINDACALE** 25**Garanto si è dotato di una nuova filosofia**

Gli obiettivi e i valori dell'organizzazione sono definiti in una linea guida

**CASSE PENSIONI** 26**Garanto si è dotato di una nuova filosofia**

Gli obiettivi e i valori dell'organizzazione sono definiti in una linea guida

**DIRITTI** 27**Telelavoro**

Perché l'UDSC gestisce il telelavoro in modo restrittivo?

**SEZIONI** 10/11**Sezione Ticino**

La sezione ha tenuto la sua assemblea generale

**PAROLE DEI PRESIDENTI****Oltre 3000 firme contro la vendita degli appartamenti di vacanza**

Da tempo riceviamo domande riguardanti la vendita degli alloggi della Cassa di previdenza: il personale la disapprova.

Ricordiamo che nell'agosto 2018 il Consiglio federale ha condotto una discussione approfondita sulle possibili riforme strutturali dell'Amministrazione. In questo contesto l'AFD è stata invitata a riesaminare il proprio portafoglio immobiliare e ha elaborato un piano dettagliato con misure concrete attualmente in fase di attuazione, tra cui la vendita degli appartamenti di vacanza della Cassa di previdenza.

Il comitato centrale di Garanto ha deciso, l'estate scorsa, di lanciare una petizione in collaborazione con Transfair e APC per indurre il Consiglio federale a rivedere la decisione del 2018. L'iniziativa ha permesso di raccogliere oltre 3000 firme. Nel frattempo abbiamo appreso che ha trovato un certo consenso anche ai piani alti dell'UDSC. Del resto, il posto dell'amministratore e le spese per il tool di prenotazione figurano ancora nella contabilità dei costi. Le cifre dimostrano che negli ultimi anni gli appartamenti di vacanza vantano un alto tasso di occupazione, sono redditizi e i fondi per le riparazioni e le ristrutturazioni sono sufficienti.

Dal rapporto di gestione e dal conto annuale 2021 della Cassa di previdenza emerge addirittura un utile di quasi 225 000.- franchi!

Il 13 febbraio abbiamo potuto presentare la nostra petizione alla consigliera federale Karin Keller-Sutter con l'intento di fermare la vendita degli appartamenti di vacanza e di definire una nuova strategia per mantenerli. Ci aspettiamo che Keller-Sutter intavoli una discussione costruttiva e fornisca risposte valide sul perché il Consiglio federale voglia rinunciare a un'attività tanto lucrativa – peggio ancora a scapito del personale.

*I copresidenti di Garanto a.i  
Angelo Ries e Daniel Gisler*

# «È importante il tono»

Intervista con Pascal Lüthi,  
nuovo direttore UDSC

*Testo: Riccardo Turla, redattore*



Dal 1° gennaio di quest'anno il romano Pascal Lüthi è ufficialmente il nuovo direttore dell'UDSC. Su di lui la maggior parte dei soci di Garanto – e probabilmente anche di tutto il personale – ripone grandi speranze. Il nuovo direttore sarà artefice di un cambio di rotta?

In occasione dell'intervista che ci ha concesso, siamo stati accolti da una persona alla mano, cordiale e molto curiosa. Per l'incontro organizzato nel suo ufficio alla centrale dell'UDSC a Berna erano stati previsti 45 minuti e invece il nuovo direttore ci ha regalato il doppio del tempo.

Pascal Lüthi era in carica da appena tre settimane al momento dell'intervista e ovviamente ha potuto prendere posizione solo in merito ad alcuni dei temi più scottanti. Ha comunque dato subito l'impressione di essere intenzionato a farsi dapprima un'idea globale accurata nella situazione. Le sfide che si prospettano sembrano interessarlo molto. Durante l'intervista dimostra un atteggiamento molto promettente: ha un orecchio attento per le tematiche che il personale mette sul tavolo delle discussioni per il tramite di Garanto.

### **Pascal Lüthi, perché si è candidato al posto di direttore dell'UDSC?**

È una domanda semplice solo in apparenza. Prima di tutto, non si può pianificare di diventare direttore dell'UDSC. Dopo oltre dieci anni a capo della polizia cantonale di Neuchâtel, avevo bisogno di un cambiamento. Credo infatti che non si debba restare troppo a lungo in una posizione di comando. Non è nell'interesse dell'organizzazione. Nella posizione che occupavo a Neuchâtel, avevo avuto modo di intrattenere un'ottima collaborazione con l'UDSC, da anni un'organizzazione partner a livello federale. Ho quindi pensato che potesse essere una sfida molto interessante. Il momento era perfetto e così mi sono candidato. Il resto non è dipeso da me. La scelta era coerente con il mio curriculum. Mi sono sempre occupato di servizio pubblico nel settore della sicurezza. Dopo il dottorato in fisica ho cominciato a lavorare al Servizio delle attività informative della Confederazione (SIC), poi sono passato all'amministrazione cantonale e ora sono tornato alla Confederazione. È stato un passo logico e

sono molto felice di essere qui oggi. Sono rimasto impressionato soprattutto dalla portata dei diversi progetti. Sento che le aspettative sono elevate ma sento anche di essere ben accolto almeno dalle persone che ho incontrato finora. Ho tutta l'energia necessaria per affrontare il futuro.

### **È arrivato al campo della sicurezza (SIC) in qualità di ricercatore. È stata una scelta o è capitato per caso?**

Non era pianificato, no. Avrei anche potuto proseguire la mia carriera in ambito scientifico ma il DNA del fisico si distingue per la grande apertura intellettuale: chi studia fisica si interessa a qualsiasi tema. Non potevo lasciarmi sfuggire quell'opportunità che mi ha tra l'altro permesso di capire come le questioni scientifiche si intrecciano con la politica di sicurezza. È così che sono entrato nel settore della sicurezza. Nel tempo ho smesso i panni del fisico ma non ho perso l'abitudine di analizzare cifre e fatti con coerenza. L'interesse per

*“Non ho perso l'abitudine di analizzare cifre e fatti con coerenza”*

i temi complessi e il desiderio di cercare evidenze non rimasti intatti. Voglio sempre capire il contesto globale perché è su questa base che prendo le mie decisioni, non secondo singoli eventi.

### **Ciò significa che, per documentarsi esaustivamente, tende a procrastinare le decisioni invece di decidere tempestivamente?**

Da un lato sì. Questa è una caratteristica del fisico che mi è rimasta. Dall'altro però i dieci anni a capo della polizia hanno lasciato il segno. Quando la situazione lo impone, decido in fretta. È importante passare da una modalità all'altra al momento giusto.

### **Cosa si aspetta da sé stesso?**

Vorrei prima di tutto premettere che già dopo i primi giorni ho percepito quanto fossero elevate le aspettative nei miei confronti. Una logica conseguenza della situazione venutasi a creare. Mi rendo conto che serpeggia una certa insicurezza. Dal mio punto di vista, per

amalgamare due culture e crearne una nuova serve grande attenzione. Devo essere attento a capire bene entrambe le culture odierne. Personalmente desidero una cultura aziendale che renda le collaboratrici e i collaboratori orgogliosi di appartenere all'UDSC e permetta loro di svolgere un lavoro che abbia un senso. Mi sembra comunque che ci sia una forte identificazione con l'organizzazione. In generale noto che il personale si aspetta chiarezza soprattutto a livello di conduzione. Dovremo definire certe funzioni in seno al consiglio di direzione. È importante fissare le priorità: disponiamo di sempre meno risorse ma

*“Per amalgamare due culture e crearne una nuova, devo essere attento a capire bene entrambe le culture odierne”*

abbiamo sempre più lavoro. Questa è la realtà. L'unica via praticabile è quella di definire delle priorità, non di chiedere più risorse. Come possiamo prenderci le nostre responsabilità come UDSC? Analizzerò con particolare attenzione gli aspetti strategici (risorse, finanze, politica) che dovranno includere le esigenze dell'ambito direzionale Operazioni.

### **Questo è un punto molto delicato. L'ambito direzionale Operazioni non rischia di essere tagliato fuori dalla trasformazione?**

Ho grande comprensione per quella che definirei la cultura dell'esperto. Questa cultura, che contraddistingue anche la polizia e la scienza, ambisce a livelli di qualità molto elevati e a migliorarsi costantemente. Due specificità che vanno a vantaggio di tutta l'organizzazione. A livello strategico dobbiamo tuttavia passare da una cultura dell'esperto a una cultura che sappia definire delle priorità e focalizzarsi su degli obiettivi. Ne nasceranno per forza di cose delle tensioni. Gli esperti devono restare esperti ma devono anche evolvere la capacità di pensare per priorità. Viceversa, noi a livello strategico dobbiamo integrare la nostra capacità di pensare per priorità con le competenze degli esperti. L'interazione tra questi due elementi è fondamentale e deve essere sostenuta dalla fiducia reciproca.



© Foto: UDSC

Da solo però non riuscirò mai a raggiungere questo obiettivo. Ho bisogno del

*“L’esperto deve capire che ha al proprio fianco altri esperti”*

sostegno di tutti. L’esperto deve capire che ha al proprio fianco altri esperti. È una questione di comprensione reciproca e di mutuo sostegno nell’interesse generale.

#### **Quando era comandante della polizia, come ha vissuto la collaborazione con i sindacati?**

Avevamo un’ottima collaborazione anche se ciò non significa che fossimo sempre sulla stessa lunghezza d’onda. Le divergenze di opinione fanno parte del partenariato sociale. Da parte mia, ho sempre dato grande importanza al dialogo e al rispetto come pure alle relazioni personali. Stiamo tuttavia parlando di organizzazioni completamen-

te diverse: un sindacato è organizzato secondo principi democratici. Non così un’organizzazione dirigente. La collaborazione tra partner sociali è composta da vari elementi. Secondo me, quello più importante e anche più ampio riguarda gli interessi comuni. I responsabili della conduzione vorrebbero fondamentalmente creare un’organizzazione efficace con prospettive di sviluppo e

*“I processi di trasformazione possono andare in porto solo se la direzione e i sindacati remano tutti nella stessa direzione”*

buone condizioni di lavoro per il personale. L’esperienza mi insegna che i processi di trasformazione possono andare in porto solo se la direzione e i sindacati remano tutti nella stessa direzione. Un altro elemento importante è la capacità dei sindacati di esporre una prospetti-

va diversa da quella della direzione. Ai sindacati dico quindi che non bisogna mettere sul tavolo solo i problemi ma anche presentare qualche proposta per

*“Auspico un partenariato sociale su base paritaria e una comprensione reciproca nelle situazioni in cui non potremo muoverci nella stessa direzione”*

creare valore aggiunto e dare credibilità alle soluzioni. Anche il tono è importante. Auspico un partenariato sociale su base paritaria e una comprensione reciproca nelle situazioni in cui non potremo muoverci nella stessa direzione. In passato ho sempre cercato di lavorare su basi di trasparenza e fiducia e le esperienze sono state positive.

**Nell’ambito della LE-UDSC la questione della ripartizione delle competenze con i Cantoni in**

**materia di sicurezza dei confini ha fatto molto discutere fino alla primavera scorsa. Lei si è dimostrato un ottimo negoziatore. Ci è riuscito perché conosce bene entrambe le parti?**

Nella mia funzione di comandante della polizia cantonale di Neuchâtel, non ho mai avuto problemi con l'UDSC. La collaborazione era spontanea e imperniata al pragmatismo. In seno al gruppo di lavoro diretto da Urs Hofmann abbiamo chiarito in fretta le criticità sollevate dai Cantoni. Le modifiche proposte sono state raccolte in un piano che verrà integrato nelle prossime fasi. In linea di principio ritengo molto importante la chiarezza. Anche in questo contesto. Bisogna trovare un punto di convergenza tra le priorità dell'UDSC e le esigenze dei Cantoni senza perdere di vista la dimensione nazionale. La collaborazione deve quindi essere imperniata su un modello sufficientemente flessibile e la legge impone le condizioni quadro. La mia lunga esperienza in polizia e i contatti con i Cantoni sono un indubbio vantaggio.

**Cosa le piace particolarmente della professione di specialista di dogana o di guardia di confine?**

L'orgoglio di svolgere la loro professione. Ma non ho dovuto scoprirlo. Lo si percepisce subito. Mi piace particolarmente, mi affascina e mi stimola molto anche osservare come la frontiera giochi un ruolo importante in tutti gli am-

*"L'orgoglio di svolgere la loro professione. Ma non ho dovuto scoprirlo. Lo si percepisce subito"*

biti, in tutte le crisi, in tutte le questioni strategiche della politica, della politica finanziaria di uno Stato come pure nelle relazioni tra Stati limitrofi.

## La legge sulle dogane entra nella fase critica

*Testo: Riccardo Turla, redattore*

Nella sessione primaverile, precisamente il 6 marzo, il Consiglio nazionale discuterà finalmente la legge sulle dogane. A fine gennaio la LE-UDSC completa di paragrammi è stata caricata sul sito del Parlamento. I paragrammi servono alle Camere e alle Commissioni da base di discussione.

In questo contesto, le commissioni hanno fatto pervenire anche alcune proposte di maggioranza e di minoranza e Garanto, a fine gennaio, ha attivato una task force incaricata di individuare i punti sui quali bisognerà prendere posizione.

### **LE-UDSC, l'approvazione è ancora lontana**

Una volta che il Consiglio nazionale avrà concluso la discussione sulla legge sulle dogane, la palla passerà al Consiglio degli Stati, nello specifico alla sua Commissione dell'economia e dei tributi. Se il Consiglio nazionale e il Consiglio degli Stati non troveranno un consenso, si avvierà la procedura per l'appianamento delle divergenze. Ciò significa la LE-UDSC dovrà ripercorrere tutto l'iter nelle Commissioni e in Parlamento.

Se dopo tre consultazioni le divergenze non potranno essere appianate, dovrà occuparsene la Conferenza di conciliazione. Se una delle due Camere non approverà il risultato finale, l'intero progetto è tolto dal ruolo.

## Respinti gli attacchi contro il personale federale

Nella sessione invernale 2023, la prima della nuova legislatura, il Consiglio degli Stati ha bocciato le due mozioni riguardo le rendite dando seguito alla raccomandazione della Commissione delle istituzioni politiche. Ricordiamo che il Consiglio nazionale le aveva invece approvate in autunno.

Gli interventi 22.3959 e 22.3960 chiedevano al Consiglio federale di adeguare il diritto in materia di personale federale affinché la quota dei contributi da versare alla previdenza professionale da parte del dipendente e del datore di lavoro fosse rispettivamente del 45 e del 55 per cento e affinché le aliquote degli accrediti di vecchiaia che la Confederazione versa ai suoi dipendenti potessero superare del 5 per cento al massimo il minimo legale. Garanto e le altre associazioni del personale si erano opposte veemente.

*La redazione*



# Garanto si è dotato di una nuova filosofia

Le grandi organizzazioni si dotano di una filosofia per evidenziare i valori che le contraddistinguono. Le organizzazioni più piccole tendono a rinunciarvi. Dal canto suo, Garanto ha deciso di elaborare una propria filosofia che veicoli i valori dei soci e di chi vi lavora sia verso l'esterno che verso l'interno.

**Testo:** Riccardo Turla, redattore

Dal 1° gennaio di quest'anno Garanto si è dotato di una nuova filosofia, già consultabile sul sito sotto «Su di noi/Organizzazione», nella quale precisa la sua funzione, i suoi valori e i suoi obiettivi. Da sempre Garanto opera secondo la visione e la missione definite nella filosofia, si identifica in valori quali l'equità, il senso del dovere, la base democratica e il dialogo. La dignità delle collaboratrici e dei collaboratori è l'elemento cardine sul quale si poggia la filosofia.

Con questo documento, Garanto crea un punto di riferimento, una linea guida che vale sia per le sezioni sia verso i partner sociali e l'Amministrazione. Inoltre, definisce più chiaramente anche l'identità dell'organizzazione e la sua volontà di battersi con senso del dovere e responsabilità in difesa di un posto di lavoro di qualità.

## La nostra filosofia

### Identità

Garanto è il sindacato del personale doganale. Rappresenta e promuove gli interessi professionali e lo sviluppo personale delle collaboratrici e dei collaboratori dell'UDSC. Si impegna per i loro diritti e per la protezione della loro salute sul posto di lavoro.

Partenariato sociale significa per Garanto dialogo e discussione su base paritaria. Quale associazione di rappresentanza di interessi, prende posizione su questioni tecniche dentro e fuori l'amministrazione doganale. Collabora a stretto contatto con tutte le associazioni del personale, in particolare con quelle che difendono gli interessi delle collaboratrici e dei collaboratori dell'UDSC. Tutela inoltre gli interessi dei soci pensionati.

### Valori

Garanto è sinonimo di equità e solidarietà, responsabilità e senso del dovere, libertà e democrazia, dialogo e disponibilità al negoziato. Pone al centro la dignità del dipendente.

### Obiettivi

L'obiettivo di Garanto è garantire un posto di lavoro di qualità che si contraddistingue per condizioni quadro ottimali, conciliabilità tra professione e vita privata, crescita professionale, protezione della salute e sicurezza.

## GARANTO: DALL'INTERNO

### Comitato centrale: i gruppi di lavoro sono molto attivi

In inverno il comitato centrale si è riunito due volte, l'8 dicembre 2023 e il 2 febbraio 2024. I lavori si sono concentrati sulle analisi e sulle riflessioni dei gruppi di lavoro in relazione alla nuova filosofia e alle prospettive per il personale. In dicembre il gruppo di lavoro che si occupa del reclutamento ha posato la prima pietra della nuova strategia. I membri del comitato si sono espressi a favore di un leggero cambiamento delle strutture nell'interesse di una maggiore efficacia.

Il CC ha discusso in febbraio le proposte di modifica degli statuti che verranno presentate al congresso del 24 maggio.

In occasione delle due sedute il CC ha deciso di

- › dare la precedenza a una candidatura esterna per la presidenza
- › proporre al congresso un aumento della tassa sociale
- › sciogliere il mandato di prestazioni con l'USS
- › ridurre a tre le edizioni della rivista per il 2025
- › dare la priorità al reclutamento di nuovi soci
- › rinunciare alla Cassetta dei crucci

*La redazione*

### La commissione Salute e Diversity si riunisce per la prima volta il 7 marzo

La commissione Salute e Diversity dell'UDSC si riunisce per la prima volta il 7 marzo. Garanto sarà rappresentato dal copresidente Daniel Gisler e dalla romanda Sabine Berger. Rina Cano è la prima sostituta.

*La redazione*

# 13<sup>a</sup> mensilità AVS

il 3 marzo **Sì**

## La 13<sup>a</sup> pensione AVS conviene anche ai dipendenti UDSC

Sebbene per le collaboratrici e i collaboratori dell'UDSC non sia una questione esistenziale, la 13<sup>a</sup> AVS assicura anche a loro indubbi vantaggi. Permetterebbe infatti al ceto medio e alle classi meno abbienti di compensare almeno in parte la perdita di potere di acquisto subita negli ultimi anni. Dal 2021 gli aumenti dei prezzi delle pigioni, dei premi di cassa malati, del costo dell'elettricità e dei mezzi pubblici si portano via un'intera rendita mensile.

*Testo: USS, redazione Garanto*

L'AVS è decisamente troppo bassa: le pensioni AVS medie oscillano attorno a 1800 franchi al mese. L'aumento del costo della vita non aiuta. «Le persone che hanno vissuto tutta la loro vita con redditi medi non sanno come cavarsela. La nostra iniziativa per una 13<sup>a</sup> mensilità AVS fornisce una risposta concreta ai pensionati, quindi anche il ceto medio, colpiti dall'inflazione», afferma Pierre-Yves Maillard, membro del Consiglio degli Stati e presidente dell'Unione sindacale svizzera. Dell'aumento dell'AVS approfitterebbe il 90% dei lavoratori – compreso tutto il personale dell'UDSC. Calcolando sulla base delle deduzioni salariali fino al pensionamento, una persona assicurata di 45 anni che percepisce un salario annuo di 120 000 franchi e ha un'aspettativa di vita di 83 anni incasserebbe circa 25 000 franchi in più. I vantaggi per chi guadagna

meno e nato prima sarebbero ancora maggiori.

### **La 13. AVS è più effettiva delle correzioni sul 2° pilastro**

Il secondo pilastro non offre né alcuna protezione di fronte all'inflazione, né alcuna garanzia previdenziale in cambio di contributi versati. Da anni i contributi dei lavoratori salgono, mentre le loro prospettive di pensione diminuiscono. E il Parlamento vuole addirittura abbassare ulteriormente l'aliquota di conversione del secondo pilastro, malgrado la posizione confortevole delle casse pensioni, che potranno continuare a creare profitti virtualmente senza limiti. Per l'AVS la situazione è ben diversa: l'aliquota contributiva è stabile e i costi amministrativi sono bassi e non aumentano. Oltre ad essere particolarmente sociale, l'AVS è anche la forma

di previdenza per la vecchiaia più efficace e sicura. Giorgio Fonio, Consigliere nazionale de «il Centro» e Segretario regionale dell'OCST, aggiunge: «La 13<sup>a</sup> AVS fornisce una soluzione chiara a un problema oggettivo, per tutte le lavoratrici e i lavoratori che altrimenti rischierebbero di andare in pensione in condizioni precarie».

### **L'AVS è stabile**

Le prospettive finanziarie dell'AVS pubblicate dalla Confederazione lo confermano: la situazione finanziaria di questa assicurazione sociale è stabile. Nei prossimi anni registrerà un'eccedenza di quasi tre miliardi di franchi l'anno. Lontano dagli scenari catastrofici degli ultimi anni, il patrimonio dell'AVS raggiungerà i 67 miliardi di franchi entro la fine del decennio, circa 20 miliardi in più rispetto ad oggi.

# Perché l'UDSC gestisce il telelavoro in modo restrittivo?

*Testo: Heidi Rebsamen, segretaria centrale Garanto*

Da metà 2021 la Confederazione approva con generosità le domande di telelavoro. Dallo scoppio della pandemia di COVID-19, il Consiglio federale dimostra di saper cogliere i segni dei tempi riconoscendo che le esigenze del personale in fatto di forme di lavoro sono profondamente cambiate. Il telelavoro non è tuttavia un'ovvietà. Dal canto suo, l'UDSC sembra applicare una politica restrittiva. Periodicamente riceviamo le lamentele di soci che auspicano una regolamentazione più elastica.

## **Protezione della salute anche nel telelavoro**

Il datore di lavoro è tenuto a tutelare la salute del personale anche nel contesto del telelavoro. Le postazioni di lavoro devono rispettare le disposizioni della legge sull'assicurazione infortuni e della legge sul lavoro. Nella misura del possibile vanno evitate condizioni negative quali stress o carichi psichici. Se la collaboratrice o il collaboratore lavora solo saltuariamente da casa, ad esempio mezza giornata al mese, non è necessario un sopralluogo da parte del datore di lavoro. Una postazione di lavoro ben organizzata dispone in generale di

- › una superficie di lavoro sufficiente (dimensioni ideali: 160 x 80 cm)
- › una sedia regolabile in altezza
- › uno spazio di movimento sufficiente attorno alla superficie di lavoro
- › una buona illuminazione che permetta di evitare l'abbagliamento diretto o indiretto
- › una finestra verso l'esterno

Si tratta tuttavia solo di raccomandazioni. Il personale conferma al datore di lavoro sulla base di un'autodichiarazione che le prescrizioni sono rispettate.

## **Infrastruttura tecnica**

Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del personale che lavora in modalità home office l'infrastruttura tecnica necessaria, tra cui laptop, schermo, supporto dati, materiale d'uso, tastiera, mouse e cuffie, in conformità con gli standard di sicurezza IT applicati dall'Amministrazione federale.

## **La risposta negativa va motivata**

Se una domanda viene respinta, il datore di lavoro deve fornire su richiesta della persona direttamente interessata, una motivazione scritta indicandone le ragioni per sommi capi. Il grado di occupazione non è rilevante e la collaboratrice o il collaboratore può scegliere liberamente dove prestare il telelavoro.

## **Forme di lavoro flessibili**

La collaboratrice o il collaboratore può lavorare in locali messi a disposizione dal datore di lavoro, a casa propria, in spazi di coworking, hub ecc. A seconda delle mansioni e della funzione della collaboratrice e del collaboratore come pure dell'organizzazione e della cultura, in futuro si potrà scegliere tra diversi modelli o forme miste.

Lavorare in treno dovrebbe continuare a costituire un'eccezione dato che questa variante non permette di adempiere le disposizioni in materia di protezione della salute.

## **SPIEGAZIONI**

Il telelavoro è disciplinato dall'ordinanza sul personale federale: l'art 10c (tutela della salute), 64c, 69 cpv. 3, 72 cpv. 2 lett. f (rimborso spese). Maggiori dettagli sul rimborso sono contenuti nell'art. 51c cpv. 1 e 2 O-OPers. Il tempo di lavoro prestato durante il tragitto per recarsi al lavoro è regolamentato dall'art. 28 cpv. 2<sup>bis</sup> O-OPers.

## Nur für Mitglieder

Grosszügiger Flottenrabatt auf die Marken Fiat, Alfa, Jeep, Abarth, Volvo, Nissan, Toyota, Ford, Opel, Mercedes, Citroën, Peugeot.

› [www.garanto.ch/de/sie-profitieren](http://www.garanto.ch/de/sie-profitieren).



## Exclusivement pour les membres



Généreux rabais de flotte sur les marques Fiat, Alfa, Jeep, Abarth, Volvo, Nissan, Toyota, Ford, Opel, Mercedes, Citroën, Peugeot.

› [www.garanto.ch/fr/vous-profitez](http://www.garanto.ch/fr/vous-profitez)

## In esclusiva per i soci

Generosi ribassi flotta sui marchi Fiat, Alfa, Jeep, Abarth, Volvo, Nissan, Toyota, Ford, Opel, Mercedes, Citroën, Peugeot.

› [www.garanto.ch/it/i-vostri-vantaggi](http://www.garanto.ch/it/i-vostri-vantaggi)



AZB

CH-3007 Bern  
P.P. / Journal

Post CH AG