

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des
Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de
la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale
delle dogane e delle guardie di confine



Bild: René Röthlisberger

EINSTIMMIG FÜR ERNEUERUNG

EIN BERICHT VON DER 5. DELEGIERTENVERSAMMLUNG UND DEM 2. AUSSERORDENTLICHEN KONGRESS VON GARANTO.

Während der Pandemiezeit DV und Kongress durchzuführen, ist zumindest bereits eine kleine Herausforderung. So galt es für Garanto am 24. September 2021 im Oltner Hotel «Arte» etwa die Zertifikatspflicht für die Teilnehmenden umzusetzen. Unbeeindruckt von derlei Widrigkeiten nahmen die Delegierten ihre Aufgaben wahr.

Verhandlungen Sozialplan

Ein Hauptthema des Kongresses waren die Verhandlungen mit der EZV über einen Sozialplan. Roberto Messina, Daniel Gisler und Angelo Ries stellten den Stand der Verhandlungen und die bisherigen Resultate vor, ergänzt um die Einschätzungen Christian Levrats. Der Sozialplan soll die Interessen des Personals schützen, indem er bei der laufenden Transformation der EZV die Fragen der Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und des Übergangs regelt. Seit sechs Monaten verhandelt Garanto mit der

EZV über einen Forderungskatalog. In zentralen Punkten liegen noch keine Ergebnisse vor, beispielsweise bei der Forderung nach Lohnklasse 18 für das neue Berufsbild, bei der Frage der Spesen und Zuschläge sowie des Gesundheitsschutzes. Die Verhandlungen werden wohl noch sechs Monate dauern. Christian Levrat gab seiner Hoffnung Ausdruck, dass bis Ende seiner Amtszeit als Präsident am 1. Dezember die Entscheidungen bei Löhnen und Spesen zumindest aufgegleist sein werden. Über die Annahme des Verhandlungsergebnisses wird Garanto dann nochmals definitiv abstimmen. Für den Fall eines Scheiterns der Gespräche, so Christian Levrat, müssen wir auch bereit sein für gewerkschaftliche Mobilisierung.

Sarah Wyss neue Präsidentin
Höhepunkt des Kongresses war die Wahl einer neuen Präsidentin. Angelo Ries präsentierte den

Antrag des Zentralvorstands, die Nationalrätin Sarah Wyss zu wählen: Als junge, kompetente und politisch vernetzte Politikerin könne sie die gewerkschaftlichen Interessen erfolgreich vertreten und die nötige Erneuerung von Garanto vorantreiben. In der Diskussion mit den Delegierten bekannte sich Sarah Wyss dazu, dafür zu kämpfen, dass die Transformation der EZV gemeinsam mit den Angestellten und nicht gegen sie erfolge. Auf Nachfrage versicherte sie, dass sie bei den Verhandlungen durchaus einmal ungeduldig werden könne, wenn dies dazu diene, durchzuhalten, um die Ziele von Garanto schliesslich auch zu erreichen. Ihr Auftritt überzeugte die Delegierten, die sie einstimmig wählten und damit ein kraftvolles Zeichen des Aufbruchs setzten. Die Antrittsrede von Sarah Wyss sowie ein Interview mit der neuen Präsidentin finden sich auf Seite 2 respektive 3 dieser Zeitungsausgabe.

Drei Anträge

Im Vorgang zum Kongress hatten die Delegierten an der DV über drei Anträge beraten. Der Antrag der Sektion Bern-Innerschweiz «Aufhebung der obligatorischen Personalbeurteilung ab dem 62. Lebensjahr» wurde einstimmig angenommen, die Forderung wird entsprechend beim Eidgenössischen Personalamt (EPA) eingegeben. Der Antrag «Ballistische Schutzhelme für die bewaffneten Angehörigen der Zollverwaltung (AdZV)» der Sektion Schaffhausen überzeugte die Delegierten nicht. Ein grosses Mehr folgte der Empfehlung des Zentralvorstands, diesen abzulehnen, da er dem Kampf von Garanto gegen ein Schutzwestenobligatorium widerspreche. Angenommen wurde dagegen der zweite Antrag der Sektion Schaffhausen «Sabbatical für alle – Gleiche Rechte für die Mitarbeitenden aller Lohnklassen», das bisherige Privileg ab Lohnklasse 24 allen Mitarbeitenden zu gewähren.

Redaktion Garanto

KEINE REFORMEN AUF DEM BUCKEL DER ARBEITNEHMENDEN!

Die Antrittsrede von Sarah Wyss, Zentralpräsidentin von Garanto.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zuerst einmal: Vielen herzlichen Dank für euer Vertrauen!

Es gibt Herausforderungen. Grosse Herausforderungen. Ihr erlebt tagtäglich Veränderungsprozesse, welche Euch persönlich und Eure Arbeit beeinflussen. Ich erlebe in der Politik auch Veränderungen, und ich strebe diese in der Politik auch an. Aber Veränderungen müssen immer einen Mehrwert bringen und uns als Gesellschaft voranbringen. Das bedeutet ganz klar auch, dass die Rechte der Mitarbeitenden gelten müssen. Keine Reformen auf dem Buckel der Arbeitnehmenden! Keine Reformen zu Lasten der Arbeitsbedingungen!

Den anstehenden grossen Herausforderungen können wir nur gemeinsam begegnen. Es braucht all die Mitarbeitenden, welche ein riesiges Wissen und einen Erfahrungsschatz mitbringen. Beides bei Projekten oder gar gesamten Prozessen nicht zu nutzen, ist nicht nur aus gewerkschaftlicher Sicht verwerflich, sondern auch betrieblicher Schwachsinn. Gemeinsam mit Euch allen möchte ich erreichen, dass der Einbezug der Arbeitnehmenden auf Augenhöhe passiert und wir uns gemeinsam fit machen für die Zukunft. Egotrips, Geltungswahn und Dampfwalzer sind hier nicht zielführend – ebenso wenig wie Dampfwalzen, welcher unter-

wegs so vieles zerstören und übersehen. Nachhaltig und gut ist, was gemeinsam überlegt und breit abgestützt geschaffen wird. Unter Einbezug aller.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die EZV ist auf Euch angewiesen. Auf Eure Erfahrung und Euer Wissen!

Ich freue mich – gemeinsam mit dem Präsidium, dem Zentralvorstand, dem Zentralsekretariat, den Sektionen und allen Mitgliedern – in den nächsten Jahren die Anliegen der Mitglieder der Gewerkschaft vorwärtszubringen. Ich möchte meinen Teil – auch als externe Person – dazu beitragen. Ich werde wohl ab und zu einen anderen Blickwinkel auf die Dinge haben – eine Aussensicht. Gerade deshalb bin ich auch als Eure Zentralpräsidentin auf

Euch alle angewiesen. Für diese Zeit nehme ich mir drei Punkte vor, an welchen ich gerne mit Euch arbeiten möchte:

Erstens: Die Rechte der Angestellten, Eure Rechte, müssen zu jedem Zeitpunkt gewahrt werden. Eine Restrukturierung – sei es auf der Ebene der Digitalisierung oder auch der Berufsprofile – kann nur mit Euch zusammen, auf Augenhöhe, gelingen. Denn Ihr seid schliesslich die Fachpersonen und Experten. Dieses Wissen und diese Erfahrung nicht zu nutzen, wäre eine ausgesprochene Dummheit.

Zweitens: Damit wir dieses Ziel erreichen, braucht es eine starke und aktive Gewerkschaft Garanto. Dafür ist das Engagement der Mitglieder notwendig. Auch ist es essenziell, dass der Organisationsgrad steigt und sich noch mehr Arbeitnehmende engagie-

ren. Daran möchte ich mit Euch arbeiten. Ich wünsche mir auch eine gute Zusammenarbeit mit all den anderen Gewerkschaften innerhalb des SGB.

Drittens: Ich möchte die Regionen und die Sektionen unterstützen. Wir brauchen starke Sektionen. Die Vielfalt unserer Sektionen ist ein Reichtum. Wir müssen diesen Reichtum und diese Vielfalt nutzen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zum Schluss möchte ich mich bedanken: bei meinem Vorgänger Christian Levrat, für den guten Empfang durch das Trio des Vize-Präsidiums – Roberto, Daniel und Angelo – und Euch allen für das entgegengebrachte Vertrauen. Gehen wir es an. Ich freue mich sehr, gemeinsam mit Euch diese Herausforderungen zu meistern. Vielen Dank!



**Die nächste
Ausgabe von
«Garanto»
erscheint am
17. Dezember
2021.**

ZEHN FRAGEN AN SARAH WYSS

Roland Röösl, Präsident der Sektion Nordwestschweiz, hat Sarah Wyss, die designierte Zentralpräsidentin, zu ihrer Motivation für ihr neues Amt und zur Zukunft von Garanto befragt.

1. Was ist deine Motivation als Zentralpräsidentin dieser Gewerkschaft?

Als man mich für das Präsidium angefragt hatte, erkundigte ich mich zuerst, ob sich die Mitglieder überhaupt eine Zentralpräsidentin aus der Politik (und nicht aus dem Beruf) wünschen. Falls ja, war für mich klar: Die Herausforderungen bei der EZV sind gross und die Mitarbeitenden spielen dabei eine wichtige Rolle. Ich möchte meinen Beitrag dazu leisten, dass die Transformation zusammen mit den Mitarbeitenden und ihren jahrzehntelangen Erfahrungen gelingt. Das treibt mich an.

2. Was sind deine Zukunftspläne für die Gewerkschaft?

Die Zukunft möchte ich gemeinsam mit den Mitgliedern gestalten. Deren Bedürfnisse stehen im Vordergrund. Aus heutiger Sicht sehe ich drei wichtige Dinge:

- Die Rechte der Arbeitnehmenden in der Umsetzung von DaziT garantieren und deren Erfahrung und Wissen einfließen lassen.
- Die Gewerkschaft stärken, mit mehr Mitgliedern und vor allem mit aktiven Mitgliedern.
- Den Sektionen den Rücken stärken in deren täglicher Arbeit.

3. Welche Erwartungen hast du an die Basis?

Die Gewerkschaft lebt von den Mitgliedern. Ich wünsche mir aktive Mitglieder, welche sich für die Anliegen einsetzen.

4. Welche Erwartungen dürfen wir an dich haben?

Ich werde mich mit Herzblut und Engagement für die Mitglieder und deren Anliegen einsetzen. Das kann ich versprechen.

5. Wie wirst du mit den Sektionspräsidenten zusammenarbeiten?

Die Regionen sind für mich von essenzieller Bedeutung und auch die Nähe zu den Mitgliedern. Ich denke, dass gewisse Bedürfnis-

se regionenspezifisch sind. Als Zentralpräsidentin möchte ich aus den unterschiedlichen Ansichten die Gemeinsamkeiten herausdestillieren, damit starke und von den Sektionen unterstützte Positionen auch national vorangetrieben werden können. Zudem möchte ich in engem Austausch mit den Sektionspräsidenten stehen, auch physische Besuche aller Regionen gehören natürlich dazu.

6. Wie gross wird dein Einfluss als Zentralpräsidentin von Garanto im Bundesparlament sein?

Als Mitglied der Finanzkommission bin ich – in finanz- und personalrechtlichen Fragen – relativ nahe an DaziT, der Transformation und an anderen für Garanto wichtigen Themen. Wie überall müssen für Mehrheiten Allianzen gebildet werden. Dies möchte ich auch für die Anliegen von Garanto nutzen.

7. Wie schaffst du einen Ausgleich zwischen dir als Privatperson und dir als Verantwortlicher in der Politik?

Ich muss zugeben: Es ist nicht einfach, Job, Politik und Privatleben unter einen Hut zu kriegen. Da ich die Politik liebe, muss ich privat meist etwas zurückstecken. Was mir hilft, auch wieder ein bisschen zur Ruhe zu kommen, ist die Zeit mit meinen Liebsten. Zum Beispiel meinen sechs kleinen Neffen, der jüngste ist fünf Wochen und der älteste drei Jahre alt. Mein Privatleben trenne ich relativ strikt von der Politik.

8. Wie gehst du mit Kritik um?

Offene, ehrliche und konstruktive Kritik kann ich sehr gut annehmen und finde sie auch befruchtend. Denn aus Fehlern kann man lernen. In der Politik musste ich jedoch auch lernen, dass es zwar verständliche Kritik gibt, aber die Situation es nicht zulässt, die kritisierten Dinge kurzfristig zu ändern. Das kann schon manchmal etwas frustrierend sein.



«ICH MÖCHTE MEINEN BEITRAG DAZU LEISTEN, DASS DIE REFORM ZUSAMMEN MIT DEN MITARBEITENDEN UND IHREN JAHRZEHNTELANGEN ERFAHRUNGEN GELINGT.»

9. Welches sind deine Stärken und Schwächen?

Eine Stärke von mir ist sicherlich meine Hartnäckigkeit. An einer Sache dranzubleiben und mich dossiersicher in ein neues Thema einzuarbeiten. Zudem: Ich bin jetzt schon über zwölf Jahre in der Politik. Aufgeben war nie meine Devise. Als Schwäche würde ich meine Ungeduld nennen.

10. Welches wäre jeweils dein Lieblingsessen in jeder der vier Sprachregionen der Schweiz?

Eine tolle Frage! Ich bin sehr affinität, was die Regionen angeht und

schätze diese Diversität – auch kulinarisch. Als Baslerin liebe ich Mehlsuppe und Zwiebelwähe. Das sind Gerichte der Basler Fasnacht, den «drei scheenschte Dääg», wie wir sie nennen. In der Romandie mag ich Fondue sehr, aus dem Bündnerland ist es Capuns. Und natürlich ist die Polenta aus dem Tessin unschlagbar.

Nun freue ich mich auf die Amtsübernahme per 1. Dezember 2021 und bedanke mich für das Vertrauen des Kongresses.

Roland Röösl, Präsident der Sektion Nordwestschweiz

AUS DEN SITZUNGEN DES ZENTRALVORSTANDS VOM 27. AUGUST UND 23. SEPTEMBER 2021

In der Sitzung vom 27. August 2021 präsentierte sich Sarah Wyss zum ersten Mal dem Zentralvorstand. Die inzwischen frisch vom Kongress gewählte neue Zentralpräsidentin beantwortete etwa eine Stunde Fragen der ZV-Mitglieder zu diversen Themen. Für den Kongress beriet der ZV zudem die eingegangenen Sektionsanträge und fasste dazu die Parolen.

Weiter nahm das Gremium zur Kenntnis, dass es dieses Jahr voraussichtlich keine Realloohnerhöhung geben wird sowie dass die IG Bundespersonal einen Vorstoss für 14 Wochen Betreuungsurlaub für Angehörige eingegeben hat.

Für Diskussionen sorgte, dass auf der Regionalebene Ost anscheinend die verschiedenen existierenden Arbeitszeitmenüs nicht alle angeboten werden, die Treueprämien dürfen nur noch maximal zur Hälfte als freie Tage bezogen werden. Auch im Tessin gibt es anscheinend Einschränkungen, wie der Austausch innerhalb des ZV aufzeigte. Dies steht im Widerspruch zu der schon seit Jahren bestehenden Vereinbarung, dass die Treueprämien immer vollständig als Tage bezogen werden dürfen.

Michel Bachar präsentierte einen überzeugenden Entwurf der neuen Mitglieder-Werbekampagne,

welche mittlerweile seit dem 1. September läuft – noch bis Ende November 2021.

An der Sitzung vom 23. September 2021 standen die letzten Vorbereitungen für den tags darauf stattfindenden Kongress im Fokus, aber es wurden auch noch weitere Geschäfte beraten oder verabschiedet. Insbesondere beschloss der Vorstand, dass wegen der bevorstehenden Uniformierung per Brief interveniert wird. Man war der Ansicht, dass es noch keine einheitliche Uniform geben darf, solange nicht alle Mitarbeitenden eine umfassende Sicherheitsausbildung absolviert haben. Der Grund ist, dass von

aussen kaum noch unterschieden werden kann, ob jemand eine Waffe trägt oder nicht.

Weiter wurde die vom Parlament entschiedene vollständige Abschaffung der Industriezölle diskutiert. Man war sich im ZV einig, dass man bereit ist mitzuhelfen, falls andere Gewerkschaften und Parteien das Referendum dagegen ergreifen.

Rafael Leu,
Mitglied des Zentralvorstands

EINE VEREINFACHUNG ZU VIEL

Aufgrund der Abschaffung der Zölle auf Industriegüter beabsichtigt der EZV-Direktor, zukünftig auf die vertiefte Überprüfung der Tarifeinreihung an der Grenze und im Inland zu verzichten.

Die Aussagen von Bundesrat Maurer, «die Zollverwaltung und ihre komplizierte Veranlagung» sei «explizit schuld am Verlust der Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz» sind berühmt geworden. Gefallen sind diese anlässlich eines Kaderanlasses 2019 und im Rahmen der Diskussionen bürgerlicher Parlamentarier/innen zur Abschaffung der Industriezölle. Die Aussagen basieren auf einer WEF-Statistik, die 2019 untersucht hat, wie lange eine Ware vom Abgangsort bis zum ersten Seehafen hat. Ausser vorgelassen wird bei dieser Statistik jedoch, dass die Schweiz als geografisches Binnenland, aber auch als eine handelspolitische Enklave innerhalb der EU, das Nachsehen hat. Es gibt nur wenige Länder weltweit, die geografisch aber auch handels-technisch, eine derartige «Enklave» darstellen. Ein Platz in den hinteren Rängen ist damit für die Schweiz schon fast sicher. Man kann anfügen, dass aber auch immer mindestens zwei Zollbehörden beidseits der Grenze bei einem grenzüberschreitenden Transport mitwirken. Der Weg

und die Kosten bis zum ersten Seehafen können durch all diese Faktoren beeinflusst werden. Blind davon abzuleiten, allein die schweizerischen Prozesse wären schuld an Zeit- und Kostenaufwand wäre schlicht einseitig und damit falsch.

Politisch wird offensichtlich trotzdem Handlungsbedarf gesehen. Das Parlament entschied in der Herbstsession die Abschaffung der Zölle auf Industriegüter und eine damit einhergehende Vereinfachung der Zollnomenklatur. Bei den Industriegütern reduzieren sich dadurch die Tarifzeilen in der Zollnomenklatur um rund einen Drittel (von rund 6000 auf 4000 Tarifzeilen). Man verspricht sich durch diese Änderung eine Vereinfachung der Zollveranlagung. Berechtigt?

Nein, leider hängen an der Tarifeinreihung verschiedene andere für Volk, Wirtschaft und Staat nicht zu vernachlässigende und damit zu prüfende Elemente. So sind die Durchsetzung von internationalen Verpflichtungen, Freihandelsabkommen, die Überwachung von Embargos, Importverboten, Bewilligungspflichten und verschiedene andere Aufträge der Wirtschaft, der Behörden und des Gesetzgebers von der korrekten Tarifeinreihung abhängig. Die Prüfung der

Tarifeinreihung dient in diesem Zusammenhang der Ermöglichung der Marktüberwachung, -beobachtung, -regulierung und damit indirekt der Durchsetzung aller wirtschaftlichen, internationalen, staatlichen oder sogar kantonalen Ansprüchen und gesetzlichen Erlasse.

Würde diese Kontrolle durch die EZV nun wegfallen, würde man schlicht auf Bundesebene einseitig entscheiden, darauf zu verzichten, diesen Ansprüchen noch gerecht zu werden. Keine Zollverwaltung der Welt kann sich eine solche «Vereinfachung» auf Kosten von Volk, Wirtschaft und Staat erlauben.

Ausser die EZV. Umgehend nach der Beendigung der Herbstsession hat der EZV-Direktor in einem internen Bulletin sein Personal darüber informiert, dass aufgrund des Parlamentsentscheids künftig auf die vertiefte Überprüfung der Tarifeinreihung an der Grenze und im Inland verzichtet wird. Wenn er sich mit dieser Idee, um nicht zu sagen dieser Falschinterpretation, durchsetzen kann, können wir uns nun die Folgen für Volk, Wirtschaft und Staat nur zu gut vorstellen. «Vereinfachungen» werden diese bestimmt nicht sein.

Viele um die Schweiz besorgte Zollfachleute und Zollexperten/-innen als Mitglieder von Garanto

INSIDE BUNDESHAUS

Garanto hat erfahren, dass der ehemalige Kommandant des Grenzwachtkorps, Jürg Noth, vor die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates geladen wurde. Zentralpräsident Christian Levrat und Zentralsekretärin Heidi Rebsamen wurden Anfang Februar ebenfalls vorgeladen, um über die tiefe Verunsicherung des Personals wegen der in grossen Teilen nicht so glücklich verlaufenden Transformation zu berichten. Ebenfalls erwähnt werden musste die tiefsitzende Angst sehr vieler EZV-Angestellten nicht nur über ihre Zukunft, sondern auch in Bezug auf geäußerte fachliche Kritik hinsichtlich ihrer Stellung im BAZG.

Dem Vernehmen nach hat der ehemalige Chef des Grenzwachtkorps diese geschilderten Umstände voll und ganz bestätigt und noch vieles mehr.

Redaktion Garanto

«KONSTRUKTIVE FEEDBACKS FÖRDERN DIE LERNKULTUR»

Ein Interview mit Oliver Hintz, dem neuen Personalchef der EZV.



Herr Hintz, erzählen Sie uns etwas über sich?

Ich bin in der Nähe von Solothurn aufgewachsen und wohne heute in der Region Bern. Ich habe Jura studiert und durfte anschliessend diverse spannende berufliche Erfahrungen sammeln. Ich bin 52 Jahre alt, verheiratet und stolzer Vater einer bald 22-jährigen Tochter.

Was sind Ihre Hobbys und Leidenschaften?

Ich habe während meiner gesamten Laufbahn immer viel Energie in den Beruf investiert. Wie für viele hat die Familie auch für mich hohe Priorität. Die Hobbys sind dadurch etwas in den Hintergrund geraten. Um die Batterien aufzuladen, lese ich sehr gerne oder ich treibe Sport, hauptsächlich Rennradfahren.

Was haben Sie bisher beruflich gemacht?

Mein berufliches Leben hat im Bereich des Sports begonnen, bei Swiss Olympic in Bern. Dort wurde ich Geschäftsleiter der Fachkommission für Dopingbekämpfung. Eine spannende Zeit! Danach wechselte ich zur Securitas und wurde Leiter Human Resources und Ausbildung.

Wieso haben Sie sich für unsere Verwaltung entschieden?

Ich erachte es als eine Fügung des Schicksals, dass sich unsere Wege im richtigen Moment gekreuzt haben. Nach fast 15 Jahren bei der Securitas wollte ich eine neue Herausforderung anpacken. Ich kündigte, ohne eine neue Stelle zu haben, ganz nach dem Motto: «Mit fünfzig ist es Zeit, die Komfortzone zu verlassen.» Die Stelle bei der EZV kam gerade richtig. Ich wusste: Hier kann ich mein Wissen und meine Erfahrungen sowohl in den Bereichen HR und Ausbildung wie auch im Bereich Sicherheit ideal einsetzen. Ich bin dankbar für die Möglichkeit, meinen bescheidenen Beitrag zur Transformation dieser Institution leisten zu können.

Welches Bild hatten Sie von der EZV, bevor Sie die Stelle als Personalchef antraten?

Ich kannte den Zoll wie alle vom Reisen her. Der Eindruck war: seriös und respektvoll. Ich habe mich erst kürzlich intensiver mit der EZV auseinandergesetzt und darf sagen, dass sie mich dann im Sturm erobert hat. Ich bin überrascht vom engagierten Geist. Wir können stolz sein auf unser Per-

sonal und die Vielfalt der Aufgaben, die wir ausführen.

Welches sind Ihre ersten Eindrücke? Wurden Sie gut empfangen? Wie empfinden Sie das Arbeitsklima im Allgemeinen?

Ich wurde von meinen neuen Kolleginnen und Kollegen sehr gut willkommen geheissen. Ich spürte sogleich den Zusammenhalt und viel Teamgeist, was mich bestärkt und überzeugt hat. Ich werde nun schrittweise weitere Bereiche der EZV näher kennenlernen. Dabei werde ich die bereits laufenden Aktivitäten zur Förderung der kulturellen Transformation auf allen Ebenen unterstützen und vorantreiben, damit wir die Lernkultur in der EZV beziehungsweise schon bald im BAZG weiter festigen können.

Welche Aufgaben haben Sie als Personalchef?

Die Aufgabe des Bereichs Personal und Ausbildung ist es, die Mitarbeitenden vom Moment ihres Arbeitsantrittes bis zum Ausscheiden aus unserer Verwaltung zu begleiten und weiterzubilden. Dies gilt umso mehr in der Transformation. Wir müssen Vertrauen schaffen, gut kommuni-

nizieren und die gemeinsamen Ziele erklären, damit wir eine optimale Umsetzung erreichen. Wir bieten ab nächstem Jahr mit «Allegra» die notwendigen Weiterbildungen an, um das Personal auf die neuen 360-Grad-Kontrollen vorzubereiten. Wir sind auch Anlaufstelle, wenn individuelle Fragen auftauchen und wir suchen dann nach möglichen Lösungen. Die HR-Zentren spielen hier eine entscheidende Rolle. Denn sie sind es, welche den besten Draht zu den Mitarbeitenden haben. Wir werden unsere Abläufe und Aktivitäten laufend analysieren und aufgrund von Rückmeldungen anpassen.

Wie in allen Unternehmen stellen sich in einer Umstrukturierungsphase besondere Herausforderungen, vor allem im Bereich HR. Welche Strategie verfolgen Sie? Wo sehen Sie Optimierungsbedarf?

Veränderungen zu erzwingen ist eine mögliche Strategie, aber ich bevorzuge es, die Menschen heranzuführen. So werden sie sich der Veränderungen selber bewusst und können sie dadurch auch besser in ihren Alltag integrieren.

> Fortsetzung von Seite 5

grieren. Neben den klassischen HR- und Ausbildungsaktivitäten wollen wir uns deshalb insbesondere im Bereich der kulturellen Transformation engagieren. Wir werden «Mein Feedback» zum Schwerpunkt machen und diverse Massnahmen dazu umsetzen. Wir wollen und brauchen Rückmeldungen, und zwar von allen Mitarbeitenden. Konstruktive Feedbacks fördern die Lernkultur. Wie wollen wir uns sonst verbessern?

Welche Bedeutung messen Sie persönlich den Gewerkschaften bei?

An meiner vorherigen Stelle arbeitete ich sehr intensiv mit Personalverbänden zusammen. Sie sind aus meiner Sicht ein

immens wichtiger Partner. Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern in der EZV habe ich in den vergangenen Monaten als sehr konstruktiv erlebt und ich freue mich auf die weiteren Gespräche in den Arbeitsgruppen. Schliesslich verfolgen wir das gleiche Ziel: die Mitarbeitenden der EZV mitnehmen, unterstützen und fit für die Zukunft machen.

Wie unterstützt die EZV ihr Personal bei diesem Wandel? Sind die vorhandenen Mittel auch für jene Mitarbeitenden ausreichend, die Veränderungen weniger gelassen entgegensehen?

Change Management bedeutet, Veränderungen zu begleiten. Wir wollen und werden die Mitarbeitenden in der Transformation begleiten und sie auf die neuen Anforderungen vorbereiten, mit

Informationen, Schulungen, Arbeitsmitteln usw. Das machen wir nicht nur von Bern aus, sondern direkt bei den Mitarbeitenden vor Ort. Die Führungskräfte haben eine zentrale Rolle. Wir gehen Schritt für Schritt vor, lernen von Rückmeldungen und passen die Massnahmen an die Bedürfnisse an. Begleiten heisst, die notwendige Unterstützung anzubieten. Es gelingt allerdings nur, wenn diese Angebote von den Mitarbeitenden angenommen werden und diese einen aktiven Beitrag zur Transformation leisten. Ich bin überzeugt, dass wir das gemeinsam schaffen.

Sehen Sie Unterschiede in der Kommunikation an die Kader und jener auf lokaler Ebene?

Führungskräfte sind unsere wichtigsten Botschafter. Wir

verlangen viel von ihnen, bieten aber auch die notwendige Unterstützung an, zum Beispiel durch den Cultura-Pool. Die Kommunikation unterscheidet sich aber nicht zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Transparenz spielt im Prozessverlauf eine entscheidende Rolle.

Wenn Sie einen Wunsch frei hätten, was würden Sie sich für unsere gemeinsame Zukunft wünschen?

Dass die gesamte Belegschaft in fünf Jahren sagen kann: «Das war es wert und ich bin daran gewachsen!». Und dass nur das Beste in Erinnerung bleibt und sich die weniger guten Momente relativieren.

Herzlichen Dank!

Michel Bachar

EINLADUNG ZUR ADVENTSFEIER AM 3. DEZEMBER 2021

Die Adventsfeier der Pensioniertengruppe NWS findet am Freitag, 3. Dezember 2021, wiederum um 12.30 Uhr in der Grün 80 im Restaurant «Seegarten» in Münchenstein statt (Tramlinie 10, Haltestelle Neuwelt oder Tramlinie 11, Haltestelle Schaulager). PW-Parkplätze vorhanden.

Anmeldungen für diese Feier sind aus organisatorischen Gründen obligatorisch. Diese sind zu richten an Willy Schmutz, In den Neumatten 6, 4125 Riehen, oder per E-Mail an willy.schmutz@sunrise.ch (Tel. 061 601 54 60 in Ausnahmefällen).

Der Unkostenbeitrag beträgt pro Person Fr. 35.- (ohne Getränke). Bitte in einem Briefumschlag bereithalten.

Anmeldeschluss: 26. November 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es würde uns freuen, euch an der Adventsfeier begrüssen zu dürfen.

Die Obmannschaft

Anmeldung zur Adventsfeier 2021

(Frist: 26. November 2021)

Name: _____

Vorname: _____

Adresse: _____

Telefon: _____ Anzahl Personen: _____



www.garanto.ch

Sektionen laden ein

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

Wandergruppe «Guet z'Fuess»

Wanderung: Donnerstag, 18. November 2021

Treffpunkt: 10.00 Uhr Tramhaltestelle Elektra Birseck, Münchenstein (Tram Nr. 10, 13 Minuten ab Basel SBB).

Wanderung: Birsufer – Reinerheide – Dornachbrugg – Aesch, circa 2 Stunden, leichter Weg.

Einkehr: Restaurant Sonne, Aesch, circa 12.15 Uhr.

Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

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

SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

Wanderprogramm November und Dezember 2021

Die Wanderungen finden immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter, statt. Sie dauern 2 bis 3 Stunden. Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort,

Versicherung etc.) ist Sache der Teilnehmenden.

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

2. November: Farenbachtobel

Route: Elgg – Farenbachtobel – Guwilmüli – Elgg (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 6,72 km, 168 m / 166 m.

Treffpunkt Bhf Elgg; 8.55 Uhr. Billett Bhf Elgg retour.

Wanderleiter: Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

7. Dezember: Nördlich von Bassersdorf

Route: Oberwil – Bassersdorf (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 8,19 km, 150 m / 274 m.

Treffpunkt: Bhf Bassersdorf; 8.40 Uhr.

Billett: Bhf Bassersdorf / retour ab Bassersdorf.

Wanderleiter: Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

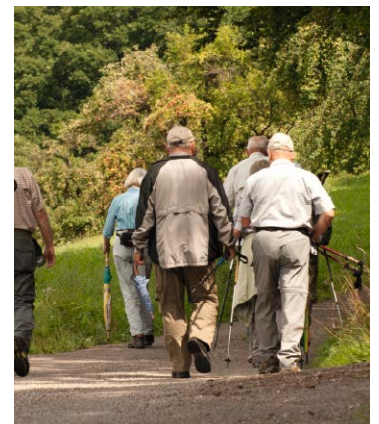


Bild: anajuli/stock.adobe.com



THEATER FAUTEUIL UND PU-KULTURFOND

Karten für «Der gestiefelte Kater», «HD-Soldat Lämppli» und «Pfyfferli 2022» sind mit den abgedruckten Bestelltalons günstiger erhältlich.

Für den Zugang zu den Theatervorstellungen ist ein Covid-Zertifikat nötig. Informationen zum Schutzkonzept unter: <https://www.fauteuil.ch/aktuelle-infos/>

BESTELLTALON FÜR «PFYFFERLI 2022», IM THEATER FAUTEUIL, BASEL

Bitte nur diesen Bestelltalon verwenden.

Die Sektion _____ bestellt folgende Anzahl Tickets zum Preis von Fr. 59.– pro Platz für die Vorstellung vom:

Samstag, 5. Februar 2022, 18.00 Uhr Total _____ Tickets

Ersatzdatum:

Donnerstag, 10. Februar 2022, 20.00 Uhr Total _____ Tickets

Donnerstag, 10. Februar 2022, 20.00 Uhr Total _____ Tickets

Ersatzdatum:

Samstag, 5. Februar 2022, 20.00 Uhr Total _____ Tickets

Bitte unbedingt ein Ersatzdatum angeben, da nicht garantiert werden kann, dass es am gewünschten Datum genügend freie Plätze hat.

Adresse für die Auslieferung:

Name: _____ Vorname: _____

Postfach: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Telefon privat: _____ Telefon Geschäft: _____

Mobile: _____ E-Mail: _____

Zwecks eventueller Rückerstattung notwendig:

IBAN: _____ Postkonto: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bestellungen bitte **ausschliesslich** mit diesem Formular bis am Montag, 22. November 2021, an folgende Adresse senden:

Alex Vöggtli, Schönmatstrasse 19, 4153 Reinach

Nachbestellungen: Tel. 061 711 75 33 / 079 346 76 64 oder per E-Mail an voegtli_lex@bluewin.ch

Wenn die Vorstellung stattfindet, werden keine Billette zurückgenommen! Falls die Vorstellung abgesagt wird, werden die bezahlten Ticketpreise rückerstattet.

BESTELLTALON FÜR DIE MÄRLI- VORSTELLUNGEN «DER GESTIEFELTE KATER» IM THEATER FAUTEUIL, BASEL

Bitte nur diesen Bestelltalon verwenden.

Die Sektion _____ bestellt folgende Anzahl Tickets zum Preis von Fr. 21.– pro Platz.

Samstag, 20. November 2021, 15.00 Uhr: Total _____ Tickets

Adresse für die Auslieferung:

Name: _____ Vorname: _____

Postfach: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Telefon privat: _____ Telefon Geschäft: _____

Mobile: _____ E-Mail: _____

Zwecks eventueller Rückerstattung notwendig:

IBAN: _____ Postkonto: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bestellungen bitte **ausschliesslich** mit diesem Formular bis am Montag, 25. Oktober 2021, an folgende Adresse senden:

Alex Vöggtli, Schönmatstrasse 19, 4153 Reinach

Nachbestellungen: Tel. 061 711 75 33 / 079 346 76 64 oder per E-Mail an voegtli_lex@bluewin.ch

BESTELLTALON FÜR «HD-SOLDAT LÄPPLI» 2021, IM THEATER FAUTEUIL, BASEL

Bitte nur diesen Bestelltalon verwenden.

Die Sektion _____ bestellt folgende Anzahl Tickets zum Preis von Fr. 51.– pro Platz für die Vorstellung vom:

Donnerstag, 16. Dezember 2021, 19.30 Uhr: Total _____ Tickets

Weil die Plätze vor allem in der zweiten und dritten Kategorie liegen, geben wir die Tickets günstiger ab.

Adresse für die Auslieferung:

Name: _____ Vorname: _____

Postfach: _____ PLZ: _____ Ort: _____

Telefon privat: _____ Telefon Geschäft: _____

Mobile: _____ E-Mail: _____

Zwecks eventueller Rückerstattung notwendig:

IBAN: _____ Postkonto: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bestellungen bitte **ausschliesslich** mit diesem Formular bis am Montag, 25. Oktober 2021, an folgende Adresse senden:

Alex Vöggtli, Schönmatstrasse 19, 4153 Reinach

Nachbestellungen: Tel. 061 711 75 33 / 079 346 76 64 oder per E-Mail an voegtli_lex@bluewin.ch

Was verbindet Sie mit Ihrer Bank?

Geld. Und was Ihre Bank damit macht. Gesellschaftliche Verantwortung ist uns wichtig: Lohnungleichheit oder Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gehören genauso dazu wie unser Engagement gegen Krebs. Garanto und die Bank Cler, das passt – deshalb sind wir seit vielen Jahren Partner. Davon profitieren auch Sie – ob Zahlen und Sparen, Anlegen, Hypotheken oder Finanzplanung: cler.ch/garanto

Garanto-Spezial:
10% Bonus
auf Einzahlungen
in die Anlagelösung
Nachhaltig*.
Bis zu 500 CHF
Bonus pro Jahr.

Zeit, über Geld zu reden.

*Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken und stellen keine Anlageberatung dar. Für die Anlagelösungen verweisen wir auf cler.ch. Voraussetzungen und Bestimmungen und unser vollumfängliches Angebot auf cler.ch/garanto

Bank
Banque
Banca

CLER

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine



Image: René Röhliberger

UNANIMES POUR LE RENOUVEAU

RAPPORT DE LA 5^e ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ(E)S ET DU 2^e CONGRÈS EXTRAORDINAIRE DE GARANTO.

Le moins que l'on puisse dire est que tenir une assemblée générale et un congrès en période de pandémie est un défi! Le 24 septembre 2021 à l'hôtel «Arte» à Olten, Garanto a par exemple dû appliquer l'exigence du certificat COVID pour les participant(e)s. Sans se laisser impressionner par ces aléas, les délégués ont mené à bien leurs tâches.

Négociations sur le plan social

Les négociations avec l'AFD sur le plan social ont constitué un des principaux sujets du Congrès. Roberto Messina, Daniel Gisler et Angelo Ries ont présenté l'état des négociations et les résultats obtenus à ce jour, complétés par l'avis de Christian Levrat. Le plan social doit protéger les intérêts du personnel en réglant les questions de salaires, d'heures et de conditions de travail, ainsi que la transition durant l'actuelle transformation de l'AFD. Depuis six mois,

Garanto négocie un catalogue de revendications avec l'AFD. Sur des points clés, comme la revendication de la classe salariale 18 pour le nouveau profil professionnel, la question des frais et suppléments ainsi que la protection de la santé, il n'y a pas encore de résultat. Les négociations vont bien durer encore six mois. Christian Levrat a exprimé l'espoir que d'ici la fin de son mandat de président le 1er décembre, les décisions sur les salaires et les frais au moins soient prises. Sur l'acceptation ou non du résultat des négociations, Garanto procédera à un vote définitif. En cas d'échec des négociations, nous devons être prêts à la mobilisation syndicale est-time Christian Levrat.

Nouvelle présidente Sarah Wyss

Le moment fort du Congrès a été l'élection de la nouvelle présidente. Angelo Ries a présenté la proposition du comité central d'élire la conseillère

nationale Sarah Wyss: jeune femme politique compétente et disposant d'un solide réseau politique, elle serait en mesure de bien représenter les intérêts des syndicats et de promouvoir le nécessaire renouveau de Garanto. Lors de la discussion avec les délégués, Sarah Wyss a déclaré qu'elle se battra pour que la transformation de l'AFD se fasse avec le personnel et non contre lui. En répondant à une question, elle a assuré qu'elle était prête à exprimer son impatience pendant les négociations si cela permettait d'atteindre les objectifs de Garanto. Sa prestation a convaincu les délégués, qui l'ont élue à l'unanimité et ont ainsi envoyé un puissant signal de renouveau. Vous trouverez en pages 2 et 3 de ce journal le discours inaugural de Sarah Wyss ainsi qu'une interview de la nouvelle présidente.

Trois propositions

Dans la perspective du Congrès, les délégués ont discuté

trois propositions lors de l'AD. La proposition de la section Berne-Innerschweiz «Suppression dès 62 ans de l'évaluation obligatoire du personnel» a été adoptée à l'unanimité; la demande sera donc soumise à l'Office fédéral du personnel (OFPER). La proposition «Casques de protection balistique pour les membres armés de l'administration des douanes (MadAFD)» de la section de Schaffhouse n'a pas convaincu les délégués. Une large majorité a suivi la recommandation du comité central de la rejeter, puisqu'elle contredit le combat de Garanto contre le gilet de protection obligatoire. En revanche, la deuxième proposition de la section de Schaffhouse «Congés sabbatiques pour toutes et tous – égalité pour les employés de toutes les classes de salaires», qui vise à accorder le privilège actuel dès la classe salariale 24 à tous les employé(e)s, a été acceptée.

La rédaction de Garanto

PAS DE RÉFORMES SUR LE DOS DU PERSONNEL!

Le discours inaugural de Sarah Wyss, présidente centrale de Garanto.

Chères et chers collègues
Tout d'abord, merci beaucoup pour votre confiance.

Les défis à relever sont là. De grands défis. Chaque jour, vous êtes confrontés à des processus de changement, qui vous affectent personnellement et dans votre travail. En politique, je vis aussi des changements, et c'est ce que je m'efforce d'obtenir. Mais les changements doivent toujours apporter une valeur ajoutée et nous faire progresser en tant que société. Ça signifie clairement que les droits des employés doivent être appliqués. Pas de réformes sur le dos du personnel! Pas de réformes au détriment des conditions de travail!

C'est seulement ensemble que nous pourrons relever les grands défis qui nous attendent. Nous avons besoin de l'ensemble du personnel, ce réservoir de connaissances et d'expériences. Ne pas l'utiliser dans le cadre de projets ou même de processus entiers est non seulement blâmable d'un point de vue syndical, c'est aussi un non-sens opérationnel. Avec vous tous, j'aimerais faire en sorte que la participation du personnel se fasse sur un pied d'égalité, et que nous nous préparions ensemble à l'avenir. Les ego trips, la folie des grandeurs et les rouleaux compresseurs

ne mènent à rien, au contraire les rouleaux compresseurs détruisent et négligent tant de choses en chemin. C'est ce qui a été créé ensemble en incluant tout le monde et avec un large soutien qui est durable et bon.

Chères et chers collègues
L'AFD a besoin de vous, de votre expérience, de votre savoir.

Avec les vice-présidents, le comité central, le secrétariat central, les sections et tous les membres, je me réjouis de faire avancer les causes des membres du syndicat ces prochaines années. J'aimerais jouer un rôle, aussi comme personne externe. Parfois, j'aurai peut-être un point de vue différent sur les choses, un regard extérieur. C'est précisément la raison pour laquelle, comme

présidente centrale, je dépends également de vous tous.

Pour l'avenir proche, je pense à trois points sur lesquels j'aimerais travailler à vos côtés:

Premièrement: les droits du personnel, vos droits, doivent être garantis à tout moment. La transformation, au niveau de la numérisation mais aussi au niveau du profil professionnel, doit être réalisée sur un pied d'égalité, avec vous. Car les spécialistes professionnels, c'est vous. Il serait stupide de ne pas utiliser votre savoir et votre expérience.

Deuxième point: pour atteindre cet objectif, nous avons besoin que Garanto soit un syndicat fort et actif. L'engagement des membres est donc nécessaire. Il faut aussi que le degré d'organisation augmente et qu'une plus grande partie du person-

nel s'implique. J'aimerais travailler cet aspect avec vous. Je souhaite également une bonne coopération avec tous les autres syndicats de l'USS.

Troisième point: je veux soutenir les régions, les sections. Mais pour ça, des sections fortes sont nécessaires. La diversité des sections est une richesse. Nous devons utiliser cette richesse de la diversité.

Chères et chers collègues,
En conclusion, je tiens à remercier mon prédécesseur Christian Levrat, le trio à la vice-présidence Roberto, Daniel et Angelo pour leur bon accueil, ainsi que vous tous pour la confiance que vous m'avez témoignée. Allons-y!

Je me réjouis beaucoup de relever ces défis avec vous. Un grand merci!



Garanto

offre toujours plus
de prestations et
rabais seulement à
ses membres!

Les connais-tu tous?

www.garanto.ch/fr/vous-profitez

DIX QUESTIONS À SARAH WYSS

Président de la section Nordwestschweiz, Roland Rööfli, a interrogé Sarah Wyss, désignée présidente centrale, sur sa motivation et l'avenir de Garanto.

1. Quelle est ta motivation pour la présidence comme présidente centrale de ce syndicat?

Lorsque la présidence m'a été proposée, je me suis d'abord demandé si les membres souhaitaient une présidente issue de la politique (et non de la profession). Si oui, c'était clair pour moi: à l'AFD, les défis sont grands et le personnel joue un rôle important en la matière. Je souhaite apporter ma contribution à la réussite de la transformation avec le personnel est sa longue expérience. C'est ce qui me motive.

2. Quels sont tes projets d'avenir pour le syndicat?

C'est avec les membres que j'aimerais façonner l'avenir, en mettant leurs besoins au premier plan. Actuellement, je vois trois choses importantes:

- Garantir les droits du personnel dans la mise en œuvre de DaziT et intégrer son expérience et ses connaissances.
- Renforcer le syndicat en termes d'effectifs et surtout avec des membres actifs.
- Renforcer les sections dans leur travail quotidien

3. Quelles attentes as-tu envers la base?

Le syndicat vit de ses membres. J'aimerais des membres actifs, qui s'engagent pour nos causes.

4. Et quelles attentes pouvons-nous avoir envers toi?

Je m'engagerai corps et âme dans mon travail pour les membres et leurs préoccupations, je peux le promettre.

5. Comment vas-tu travailler avec les présidents de section?

Les régions sont d'une importance cruciale pour moi, tout comme la proximité avec les membres. Je pense que certains besoins sont spécifiques à une région. Comme présidente centrale, j'aimerais mettre en avant les points communs des différents avis, pour promouvoir aussi au niveau national des positions fortes soutenues

par les sections. De plus, je souhaite un contact étroit avec les présidents de section, y compris par des visites dans toutes les régions.

6. Au parlement fédéral, quelle sera ton influence comme présidente centrale de Garanto?

En tant que membre de la Commission des finances, je suis relativement proche de DaziT d'un point de vue financier et du droit du personnel de la transformation et d'autres questions importantes pour Garanto. Comme partout, des alliances doivent être formées pour obtenir des majorités, ce que j'aimerais aussi utiliser pour les préoccupations de Garanto.

7. Comment fais-tu pour trouver un équilibre entre la personne privée et la responsable politique que tu es?

Je dois avouer que ce n'est pas facile de concilier travail, politique et vie privée. Comme j'aime la politique, je dois généralement faire passer ma vie privée au second plan. Ce qui m'aide à trouver un certain calme est de passer du temps avec mes proches. Par exemple, mes six petits neveux, dont le plus jeune a 5 semaines et le plus âgé 3 ans. Je sépare assez strictement ma vie privée de la politique.

8. Comment gères-tu la critique?

J'accepte très bien la critique ouverte, honnête et constructive et la trouve même stimulante, parce qu'elle permet d'apprendre de ses erreurs. Mais en politique, j'ai appris que même lorsque les critiques sont compréhensibles, la situation ne permet pas de changer les choses rapidement, c'est parfois être un peu frustrant.

9. Quelles sont tes forces et faiblesses?

Ma ténacité est certainement une de mes forces: m'en tenir à une seule chose et m'attaquer à un nouveau sujet en étant sûre du dossier. De plus, je suis en



«AVEC LE PERSONNEL ET SA LONGUE EXPÉRIENCE, J'AIMERAIS APPORTER MA CONTRIBUTION À LA RÉUSSITE DE LA RÉFORME.»

politique depuis plus de 12 ans. Abandonner ne fait pas partie de mon vocabulaire. Comme faiblesse, je citerais mon impatience.

10. Quel est ton plat préféré pour chacune des quatre régions linguistiques de la Suisse?

Excellente question! J'ai une grande affinité pour ce qui est lié aux régions et apprécie cette diversité, aussi du point de vue culinaire. Comme Bâloise, j'aime la soupe à la farine et la tarte aux oignons. Ce sont les plats du carnaval de Bâle que nous appelons les «trois plus beaux jours». J'aime beaucoup la fondue de Suisse romande,

les capuns des Grisons. Et bien sûr, la polenta du Tessin est imbattable.

Je suis impatiente de prendre mes fonctions le 1^{er} décembre 2021 et je remercie le Congrès pour sa confiance.

Roland Rööfli, Président de la section Nordwestschweiz

La prochaine édition de «Garanto» paraîtra le 17 décembre 2021.

SÉANCES DU COMITÉ CENTRAL DES 27 AOÛT ET 23 SEPTEMBRE 2021

Sarah Wyss s'est présentée pour la première fois au comité central à la séance du 27 août 2021. Entre-temps élue par le Congrès, la nouvelle présidente a répondu pendant environ une heure aux questions des membres du comité central sur divers sujets. Le comité central a aussi discuté des propositions reçues des sections et adopté les mots d'ordre pour le Congrès.

Par ailleurs, le comité a appris qu'il n'y aura probablement pas d'augmentation des salaires réels cette année et que la CI personnel de la Confédération

a soumis une proposition de 14 semaines de congé de prise en charge pour les proches.

Apparemment, les différents modèles d'horaires existants ne sont pas tous proposés dans la région est, et seule la moitié des primes de fidélité peut être prise en jours de congé, ce qui a engendré une discussion. Des restrictions existeraient aussi au Tessin, comme l'a révélé l'échange au sein du CC. C'est en contradiction avec l'accord en cours depuis des années selon lequel les primes de fidélité peuvent toujours être prélevées intégralement en jours.

Michel Bachar a présenté un projet convaincant pour la campagne publicitaire visant à recruter des membres, lancée le 1^{er} septembre et qui dure jusqu'à fin novembre.

Lors de la réunion du 23 septembre 2021, l'accent a été mis sur les derniers préparatifs pour le Congrès du lendemain. Mais d'autres affaires ont également été discutées ou adoptées. En particulier, le comité a décidé d'intervenir par lettre concernant l'uniformisation à venir. Nous estimons qu'il ne devrait pas y avoir d'uniforme standard tant que l'ensemble du

personnel n'a pas suivi une formation complète sur la sécurité. La raison en est qu'extérieurement, il n'est guère possible de distinguer si quelqu'un est armé ou non.

La suppression complète des droits de douane industriels décidée par le parlement a également été discutée. Le consensus au sein du CC est que nous sommes prêts à participer si d'autres syndicats et partis saisissent le référendum.

*Rafael Leu,
membre du comité central*

UNE SIMPLIFICATION DE TROP

En raison de la suppression des droits de douane sur les produits industriels, le directeur de l'AFD entend renoncer désormais à l'examen approfondi du classement tarifaire à la frontière et en Suisse.

Les déclarations du CF Ueli Maurer, selon lesquelles «l'administration douanière et sa taxation compliquée» serait «explicitement responsable de la perte de compétitivité de la Suisse», sont devenues célèbres. Ces propos ont été tenus en 2019 lors d'une réunion de cadres et au cours de discussions entre parlementaires conservateurs sur la suppression des tarifs industriels. Ces affirmations se fondent sur les statistiques du WEF, qui a examiné en 2019 combien de temps il faut à un produit pour atteindre le premier port maritime depuis son point de départ. Mais ces statistiques ne tiennent pas compte du fait que la Suisse, sans accès à la mer mais aussi enclavée de politique commerciale au sein de l'UE, est laissée pour compte. Seuls quelques pays au monde sont de telles «enclaves» sur le plan géographique, mais aussi au niveau commercial. Une place en bas de l'échelle est donc quasiment garantie pour la Suisse. On peut toutefois ajouter qu'au moins deux autorités douanières de chaque côté de la frontière sont toujours im-

pliquées dans un transport transfrontalier. L'itinéraire et les coûts jusqu'au premier port maritime peuvent être influencés par tous ces facteurs. Il serait tout simplement partial et donc erroné de penser que les processus suisses sont seuls responsables des délais et des coûts.

Mais il est manifeste qu'il faut agir sur le plan politique. Lors de la session d'automne, le parlement a décidé de supprimer les droits de douane sur les produits industriels et de simplifier la nomenclature douanière. En conséquence, les lignes tarifaires de la nomenclature douanière pour les produits industriels seront réduites d'environ un tiers (d'environ 6000 à 4000 lignes tarifaires), avec l'espoir que ce changement simplifiera le dédouanement. Est-ce justifié?

Non, malheureusement le classement tarifaire est lié à d'autres éléments non négligeables pour la population, l'économie et l'État, et qui doivent donc être examinés. Par exemple, l'application des obligations internationales, des accords de libre-échange, le contrôle des embargos, des interdictions d'importation, des obligations de licence et divers autres mandats de l'économie, des autorités et du législateur dépendent du classement tarifaire correct. Dans

ce contexte, la vérification du classement tarifaire sert à permettre le contrôle, la surveillance, la régulation du marché et donc indirectement l'application de toutes les exigences économiques, internationales, étatiques ou même cantonales et de toutes les dispositions légales.

Si ce contrôle était supprimé par l'AFD, on déciderait unilatéralement au niveau fédéral de renoncer à prendre en compte ces exigences. Aucune administration douanière au monde ne peut se permettre une telle «simplification» aux dépens de la population, de l'économie et de l'État.

Sauf l'AFD. Immédiatement après la fin de la session d'automne, le directeur de l'AFD a informé ses collaborateurs dans un bulletin interne que suite à la décision parlementaire, l'examen approfondi du classement tarifaire à la frontière et à l'intérieur de la Suisse serait supprimé. Si son idée - pour ne pas dire son interprétation erronée - aboutit, nous connaissons malheureusement déjà les conséquences que cela aura pour la population, l'économie et l'État. Il ne s'agira certainement pas de «simplifications».

De nombreux spécialistes des douanes et expert(e)s concernés par la Suisse en tant que membre de Garanto

SOUS LA COUPOLE FÉDÉRALE

Garanto a appris que Jürg Noth, l'ancien Commandant du Corps des gardes-frontière, a été convoqué devant la Commission de gestion du Conseil des États. Le président Christian Levrat et la secrétaire centrale Heidi Rebsamen ont également été convoqués début février pour rendre compte de la profonde insécurité du personnel due à la transformation en grande partie malheureuse. Ils ont aussi dû évoquer la crainte profonde de très nombreux employés de l'AFD, non seulement pour leur avenir, mais aussi par rapport aux critiques professionnelles ouvertement exprimées concernant leur position au sein de l'OFDF.

L'ancien chef du Corps des gardes-frontière aurait pleinement confirmé ces circonstances décrites et bien plus encore.

Rédaction Garanto

«LES FEEDBACKS CONSTRUCTIFS FAVORISENT LA CULTURE DE L'APPRENTISSAGE»

Entretien avec Oliver Hintz, le nouveau chef du personnel de l'AFD.



Monsieur Hintz, racontez-nous un peu votre histoire...

J'ai grandi près de Soleure et vis maintenant dans la région de Berne. J'ai étudié le droit, puis ai pu accumuler diverses expériences professionnelles passionnantes. J'ai 52 ans, je suis marié et l'heureux père d'une fille de bientôt 22 ans.

Quels sont vos hobbies et passions?

Dans ma carrière, j'ai toujours investi beaucoup d'énergie dans mon travail. Mais comme pour beaucoup de monde, ma famille est aussi une priorité. Les hobbies sont donc passés au second plan. Pour recharger les batteries, j'aime beaucoup lire ou faire du sport, principalement du cyclisme.

Qu'avez-vous fait professionnellement jusqu'ici?

Ma vie professionnelle a commencé dans le domaine du sport chez Swiss Olympic à Berne. Là, je suis devenu le chef de la commission de lutte contre le dopage. Une période passionnante! Je suis ensuite passé chez Securitas en de-

venant responsable des ressources humaines et de la formation.

Pourquoi avez-vous choisi notre administration?

Je considère que c'est un hasard que nos chemins se sont croisés au bon moment. Après presque 15 ans chez Securitas, je voulais relever un nouveau défi. J'ai démissionné sans avoir de nouvel emploi, en suivant la devise: «À cinquante ans, il est temps de quitter sa zone de confort.» Le poste à l'AFD est arrivé juste au bon moment. Je savais qu'il serait possible ici d'utiliser mes connaissances et mon expérience dans le domaine des RH, de la formation et de la sécurité. Je suis reconnaissant de l'occasion qui m'est donnée d'apporter ma modeste contribution à la transformation de cette institution.

Quelle image aviez-vous de l'AFD avant d'y devenir chef du personnel?

Comme tout le monde, je connaissais la douane pour avoir voyagé. J'avais une impression de sérieux et de res-

pect. Ce n'est que récemment que je me suis intéressé de plus près à l'AFD, et je peux dire que je suis entré en pleine tempête. Je suis surpris par l'esprit d'engagement. Nous pouvons être fiers de notre personnel et de la variété des tâches que nous accomplissons.

Quelles sont vos premières impressions? Avez-vous été bien accueilli? Comment ressentez-vous le climat de travail en général?

J'ai été très bien accueilli par mes nouveaux collègues. J'ai immédiatement ressenti la cohésion et un grand esprit d'équipe, ce qui m'a encouragé et convaincu. Je vais maintenant apprendre à mieux connaître les autres domaines de l'AFD. Ce faisant, je soutiendrai et promouvoir les activités déjà en cours pour favoriser la transformation culturelle à tous les niveaux, afin que nous puissions consolider la culture de l'apprentissage à l'AFD et bientôt à l'OFDF.

Quelles sont vos tâches comme chef du personnel?

La mission du domaine personnel et formation, accompagner et former les employé-e-s depuis leur entrée en fonction jusqu'au départ de notre administration, est encore plus nécessaire avec la transformation. Nous devons créer la confiance, bien communiquer et expliquer les objectifs communs afin que la mise en œuvre soit optimale. Avec «Allegra», nous proposerons dès l'an prochain les formations complémentaires nécessaires pour préparer le personnel aux nouveaux contrôles à 360 degrés. Nous servons également d'interlocuteur lorsque des questions individuelles se posent, et nous cherchons alors des solutions. Les centres RH jouent un rôle crucial, puisqu'ils ont le contact direct avec le personnel. Nous analyserons en permanence nos processus et activités et les adapterons en fonction des retours d'information.

Comme dans toute entreprise, des défis particuliers se posent lors des phases de

> Suite de la page 13

restructuration, surtout dans le domaine des RH. Quelle est votre stratégie? Où voyez-vous un besoin d'optimisation?

Forcer le changement est une stratégie possible, mais je préfère amener les gens au changement. Ils prennent ainsi eux-mêmes conscience des changements et peuvent mieux les intégrer dans leur vie quotidienne. Outre les activités classiques de RH et de formation, nous souhaitons donc nous impliquer plus particulièrement dans le domaine de la transformation culturelle. Nous ferons de «Mon feedback» une priorité et mettrons en œuvre diverses mesures à cet égard. Nous voulons et avons besoin d'un retour d'information, cela de la part de tout le personnel. Un retour constructif favorise la culture de l'apprentissage. Comment pouvons-nous encore nous améliorer?

Comment considérez-vous personnellement les syndicats?

Dans mon emploi précédent, je travaillais étroitement avec les associations de personnel. De mon point de vue, il s'agit d'un partenaire très important. Ces derniers mois, j'ai trouvé la collaboration avec les partenaires sociaux au sein de l'AFD très constructive, et je me réjouis de la poursuite des discussions au sein des groupes de travail.

Finalement, nous poursuivons le même objectif: emmener le personnel de l'AFD, le soutenir et le préparer à l'avenir.

Comment l'AFD accompagne-t-elle son personnel dans cette transformation? Les ressources disponibles sont-elles aussi suffisantes pour les collaborateurs moins détentés face au changement?

La gestion de la transformation consiste à accompagner les changements. Nous voulons accompagner et accompagnerons les collaborateurs dans la transformation, en les préparant aux nouvelles exigences par des informations, des formations, des outils de travail, etc. Nous ne le faisons pas que de Berne, mais aussi sur place directement avec le personnel. Les cadres dirigeants jouent un rôle central. Nous procédons étape par étape, nous tirons des enseignements des réactions et nous adaptons les mesures aux besoins. Accompagner signifie offrir le soutien nécessaire. Mais ça ne peut réussir que si ces offres sont acceptées par le personnel et que celui-ci contribue activement à la transformation. Je suis convaincu que nous pouvons y arriver ensemble.

Constatez-vous des différences dans la communication aux cadres et au niveau local?

Les cadres sont nos plus importants ambassadeurs. Nous exigeons beaucoup d'eux, mais

nous leur offrons aussi le soutien nécessaire, par exemple via le pool Cultura. Ceci dit, la communication ne diffère pas entre cadres et personnel. La transparence joue un rôle crucial dans ce processus.

Si vous pouviez faire un vœu, quel serait votre souhait pour notre avenir commun?

J'aimerais que dans cinq ans, l'ensemble du personnel puisse dire «Cela valait la peine et m'a permis d'évoluer», que seul le meilleur reste en mémoire et qu'on relativise les moins bons moments.

Merci beaucoup!

Michel Bachar

Sélection Romandie

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 3 SEPTEMBRE 2021

Le 3 septembre 2021 à la Brasserie Montbrillant à la gare de Genève, a eu lieu notre traditionnelle assemblée générale, avec une invitée de marque notre secrétaire générale Mme Heidi Rebsamen.

Une petite quinzaine de personnes étaient présentes.

Ouverture de l'AG a été suivie de l'approbation du procès-verbal de la dernière AG et de la lecture des différents rapports, qui ont tous été validés par les membres présents.

La reconduction du comité 2021 – 2022 a été également approuvée par applaudissement et de chaleureux remerciements pour le travail déjà accompli.

Une discussion franche et transparente s'en est suivie, elle a été initiée par le comité, qui a été à l'écoute des nombreuses interrogations des membres présents.

Après l'AG, la section Romandie a partagé avec ses membres la traditionnelle «raclonnette», l'occasion pour le comité d'échanger dans une ambiance conviviale et bonne-enfant.

Michel Bachar

IMPRESSIONS



Qu'est-ce qui vous relie à votre banque?

L'argent. Et ce que votre banque fait avec. La responsabilité sociétale est importante pour nous: parité salariale ou équilibre entre travail et famille en font autant partie que notre engagement dans la lutte contre le cancer. Le partenariat entre Garanto et la Banque Cler fonctionne: c'est pourquoi nous travaillons ensemble depuis de nombreuses années. Vous en profitez aussi, que ce soit pour les paiements ou l'épargne, les placements, les hypothèques ou la planification financière: cler.ch/garanto

Spécial Garanto:
10% de prime sur les versements dans la Solution de placement Durable*. Jusqu'à 500 CHF de prime par an.

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

* Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire et ne représentent pas un conseil en placement. Pour les Solutions de placement, nous renvoyons au site cler.ch. Conditions, dispositions et totalité de notre offre sur cler.ch/garanto

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine



Immagine: René Röthlisberger

UNANIMITÀ PER IL RINNOVO

UN RESOCONTO DELLA 5ª ASSEMBLEA DEI DELEGATI E DEL 2º CONGRESSO STRAORDINARIO DI GARANTO.

Organizzare un'assemblea dei delegati e un congresso in tempo di pandemia è di per sé impresa ardua. Basti pensare a come verificare l'obbligo del certificato. I delegati non si sono tuttavia fatti spaventare e il 24 settembre 2021 all'albergo Arte di Olten hanno adempito il loro mandato.

Negoziati su un piano sociale

Tra i principali temi all'ordine del giorno figuravano i negoziati con l'AFD in merito al piano sociale. Roberto Messina, Daniel Gisler e Angelo Ries hanno fatto il punto della situazione e presentato i risultati finora ottenuti. Dal canto suo, Christian Levrat ha completato il quadro con le sue valutazioni. Il piano sociale serve a tutelare gli interessi del personale nel senso che disciplina aspetti quali i salari, gli orari di lavoro, le condizioni d'impiego e le modalità di transizione nell'ambito della trasformazione in corso. Da sei

mesi Garanto sta negoziando con l'AFD un catalogo di richieste ma sui punti principali come la 18ª classe per il nuovo profilo professionale, le spese e i supplementi e la protezione della salute non sono ancora stati raggiunti accordi concreti. Si prevede che i negoziati si protrarranno per altri sei mesi. Christian Levrat ha espresso la speranza di trovare un'intesa almeno sui salari e sulle spese entro la fine della sua presidenza, il 1º dicembre. I risultati verranno poi sottoposti a votazione. Se i negoziati falliranno, Christian Levrat chiede ai soci di prepararsi alla mobilitazione sindacale.

Nuova presidente Sarah Wyss

Il congresso è culminato nell'elezione della nuova presidente. Angelo Ries ha presentato la candidata proposta dal comitato centrale, la consigliera nazionale Sarah Wyss, una politica giovane, competente e con una

buona rete di contatti che saprà difendere gli interessi sindacali e rinnovare Garanto. Nella discussione con i delegati, Sarah Wyss si è detta pronta a battersi affinché la trasformazione dell'AFD venga portata avanti con i suoi dipendenti e non contro di loro. Su esplicita domanda ha dichiarato di poter perdere la pazienza se ciò fosse necessario per raggiungere gli obiettivi negoziali. Con la sua personalità ha saputo convincere i delegati che l'hanno eletta all'unanimità dando un segnale forte verso il cambiamento. Il discorso di accettazione del mandato e un'intervista con Sarah Wyss sono pubblicati a pagina 2 e 3 di questa edizione.

Tre proposte

Prima del congresso si è svolta l'assemblea dei delegati durante la quale sono state discusse in particolare tre proposte presentate dalle sezioni. I delegati hanno accolto all'unani-

mità la proposta della sezione Berna-Svizzera centrale volta a sopprimere l'obbligo della valutazione del personale a partire dal 62º anno di età. La proposta verrà quindi inoltrata all'Ufficio federale del personale. Non ha invece riscontrato grandi consensi la proposta della sezione Sciaffusa di dotare di caschi antiproiettile i membri armati dell'Amministrazione federale delle dogane. La maggioranza ha infatti seguito la raccomandazione del comitato centrale di respingerla visto che Garanto si sta battendo contro l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Maggior fortuna ha trovato la seconda proposta della sezione Sciaffusa che, nell'interesse della parità di diritto per tutte le classi di stipendio, chiede di estendere a tutto il personale la possibilità, finora ammessa solo a partire dalla 24ª classe, di beneficiare di un congedo sabbatico.

NO ALLE RIFORME A SPESE DEI DIPENDENTI!

Il discorso inaugurale di Sarah Wyss, presidente centrale di Garanto.

Care colleghe, cari colleghi
Prima di tutto vi ringrazio per la vostra fiducia.

Ci attendono sfide. Grandi sfide. Ogni giorno vivete un cambiamento che tocca la vostra persona e il vostro lavoro. Anche io nella mia attività politica sperimento dei cambiamenti e a volte li cerco anche. I cambiamenti devono tuttavia apportare sempre un valore aggiunto e farci crescere come società. Ciò significa chiaramente rispettare i diritti dei collaboratori e delle collaboratrici. No alle riforme a spese dei dipendenti! No alle riforme a scapito delle condizioni di lavoro!

Solo insieme possiamo affrontare le grandi sfide che ci attendono. Serve il supporto di tutti i collaboratori e le collaboratrici e serve il loro enorme bagaglio di conoscenze e esperienze. Non attingervi per i progetti o per interi processi è irresponsabile non solo nell'ottica sindacale ma anche in quella dell'esercizio. Insieme a tutti voi desidero raggiungere un obiettivo, ossia che il personale venga coinvolto su base paritaria. Dobbiamo inoltre prepararci insieme per il futuro. Egocentrismo, bisogno di imporsi e atteggiamenti da schiacciasassi non ci portano da nessuna parte – proprio come gli

schiacciasassi che strada facendo distruggono tutto ciò che incontrano. Molto meglio anche sul lungo periodo è ciò che decidiamo insieme cercando il massimo sostegno. Con il coinvolgimento di tutti.

Care colleghe, cari colleghi
L'AFD ha bisogno di voi, della vostra esperienza e del vostro sapere.

Sono felice di poter portare avanti con il supporto della presidenza, del comitato centrale, delle sezioni e dei soci le tematiche che interessano tutto il personale. Desidero dare il mio contributo anche in veste di persona esterna. A volte avrò una prospettiva diversa, una prospettiva esterna, appunto, ma proprio per questo nel mio

ruolo di presidente centrale avrò bisogno del sostegno di tutti e tutte voi. Mi sono prefissata tre punti qui quali vorrei lavorare con la vostra collaborazione.

Primo: i diritti dei dipendenti, i vostri diritti, devono essere sempre garantiti. Una trasformazione, non solo digitale ma anche a livello del profilo professionale, può essere condotta in porto solo su basi paritarie. Con voi. Siete infatti voi gli esperti del settore. Sarebbe molto stupido non far capo alle vostre conoscenze e esperienze. Secondo: per raggiungere questo obiettivo, serve un sindacato forte e attivo. Serve l'impegno dei soci. È quindi essenziale aumentare il grado di organizzazione e convincere altri di-

pendenti a attivarsi. Su questo fronte desidero impegnarmi con il vostro aiuto. Mi auguro di intrattenere una proficua collaborazione con tutti i sindacati in seno all'USS.

Terzo: voglio sostenere le regioni, le sezioni. Per questo, è necessario avere sezioni forti. Sezioni diverse sono una ricchezza. Una ricchezza che dobbiamo mettere a frutto.

Care colleghe, cari colleghi
In conclusione desidero ringraziare il mio predecessore Christian Levrat, i vicepresidenti Roberto, Daniel e Angelo e voi tutti per la fiducia che mi attestate. Dobbiamo affrontare il futuro e le sue sfide. Farlo insieme a voi mi riempie di gioia. Grazie!



Garanto

offre prestazioni
e ribassi solo
oi propri soci.

Li conosci?

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

DIECI DOMANDE PER SARA WYSS

Roland Rössli, presidente della sezione Svizzera nord-occidentale ha intervistato Sarah Wyss, candidata alla presidenza centrale, sulle motivazioni che l'hanno spinta a mettersi in gioco e sui suoi piani per il futuro di Garanto.

1. Cosa ti ha spinto a candidarti alla presidenza centrale di Garanto?

Quando mi è stato chiesto se fossi interessata ad assumere la presidenza, mi sono presa il tempo per capire come i membri avrebbero reagito davanti a una presidente con un background politico, senza esperienza professionale in ambito doganale. Le sfide all'AFD sono in ogni caso impegnative e il personale ha un ruolo fondamentale. Da parte mia, desidero contribuire alla buona riuscita della riforma ma mi servirà la collaborazione di tutti i collaboratori e le collaboratrici e la loro grande esperienza. Questo mi dà carica e fiducia.

2. Quali sono i tuoi piani per il futuro del sindacato?

Vorrei gettare le basi per il futuro insieme ai membri. Le loro esigenze sono prioritarie. Secondo me, oggi come oggi, le sfide principali sono tre:

- Garantire i diritti dei collaboratori nell'ambito dell'implementazione di DaziT e integrare le loro conoscenze e esperienze.
- Rafforzare il sindacato incrementando il numero dei soci, in particolare di quelli attivi.
- Sostenere le sezioni nel loro lavoro quotidiano.

3. Cosa ti aspetti dalla base?

Il sindacato vive grazie ai membri. Mi auguro di trovare membri attivi disposti a impegnarsi per risolvere i problemi che abbiamo di fronte.

La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 17 dicembre 2021.

4. Cosa possiamo aspettarci da te?

Ti posso assicurare che mi dedicherò anima e corpo in difesa degli interessi dei soci.

5. Come imposterai la collaborazione con i presidenti sezionali?

Credo che le sezioni abbiano un'importanza fondamentale. Anche la vicinanza ai soci è essenziale. Alcune esigenze sono più specifiche di una regione piuttosto che di un'altra ma come presidente centrale cercherò di estrapolare i punti in comune per elaborare posizioni forti e condivise da portare avanti su scala nazionale. Mi piacerebbe avere uno scambio intenso con i presidenti sezionali, meglio se nell'ambito di una visita personale.

6. In veste di presente centrale quale influsso potrai esercitare in Parlamento?

Faccio parte della Commissione delle finanze e conosco quindi piuttosto bene DaziT e gli altri temi importanti per Garanto anche dal punto di vista delle finanze e del personale. Come ovunque, per costituire una maggioranza, bisogna stringere alleanze. Questo è il mio obiettivo soprattutto per le questioni che interessano Garanto.

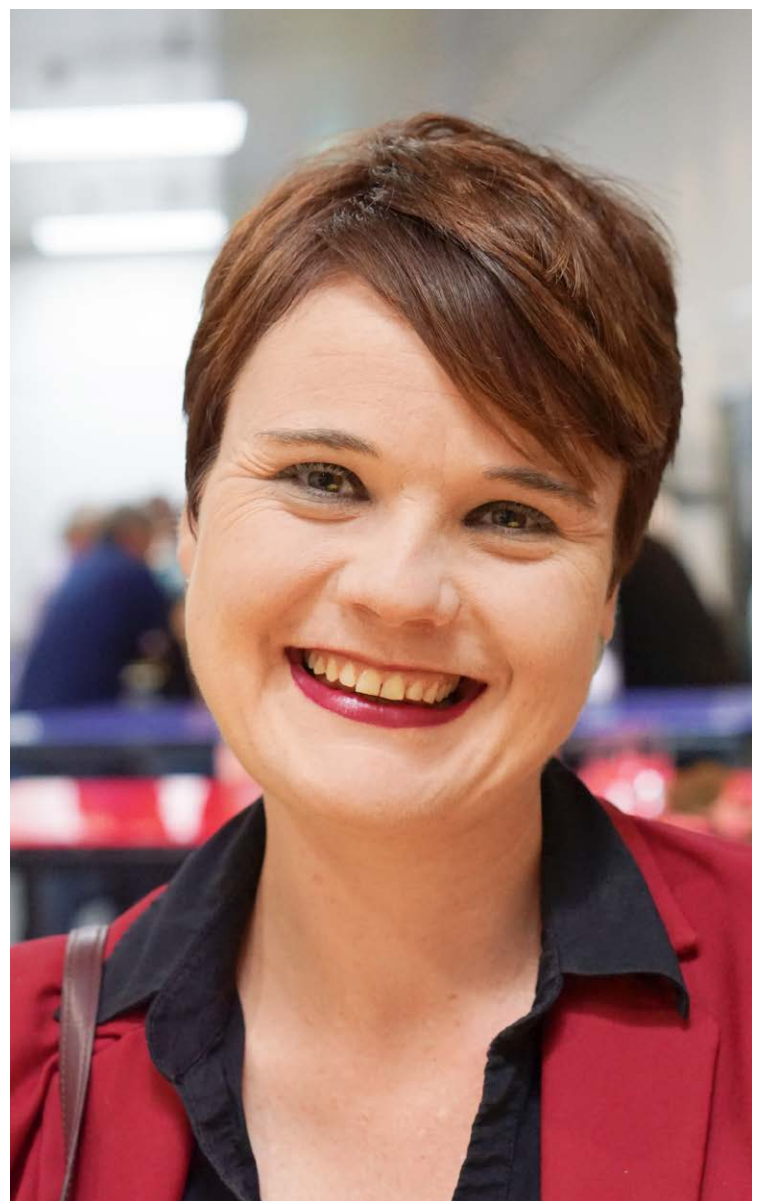
7. Come riesci a conciliare la tua vita privata con il tuo impegno politico?

Devo ammettere che non è facile conciliare lavoro, politica e vita privata. L'amore per la politica mi costringe a operare rinunce nella vita privata. Il tempo che riesco a passare con i miei cari mi aiuta a ritrovare calma e equilibrio. Ho sei nipotini, il più piccolo ha 5 settimane, il più grande 3 anni. Cerco però di separare rigorosamente la vita privata da quella pubblica.

8. Come riesci a gestire le critiche?

Accetto volentieri, e la trovo costruttiva, la critica aperta, onesta e sincera. Dagli errori si può sempre imparare. La politica mi ha però anche insegnato che esiste una critica giustifi-

«DESIDERO CONTRIBUIRE ALLA BUONA RUSCITA DELLA RIFORMA.»



cata ma che la situazione non permette di intervenire a breve termine e questo, a volte, può essere frustrante.

9. Quali sono i tuoi pregi e i tuoi difetti?

Un mio pregio è sicuramente la caparbieta: so affrontare un nuovo tema, immergermi nelle sue specificità senza demordere. Sono in politica da oltre 12 anni. Mollare non è mai rientrato nelle mie corde. Un mio difetto? La scarsa pazienza.

10. Qual è il tuo piatto preferito in ognuna delle quattro regioni della Svizzera?

Buona domanda. Sono molto sensibile al tema della regionalità. Apprezzo la diversità anche a tavola. Il mio palato basilese adora la zuppa di farina e la torta di cipolle, specialità del carnevale meglio note come «drei scheenschte Dääg». Della Romandia prediligo la fondue, dei Grigioni i capuns, ma la polenta ticinese li batte tutti.

Attendo con interesse il 1° dicembre, quando assumerò la carica, e ringrazio il congresso per la fiducia attestatami.

Roland Rössli, presidente della sezione Svizzera nord-occidentale

LE SEDUTE DEL COMITATO CENTRALE DEL 27 AGOSTO E DEL 23 SETTEMBRE 2021 IN BREVE

Durante la seduta del 27 agosto 2021 Sarah Wyss si è presentata al comitato centrale. Eletta nel frattempo alla presidenza di Garanto, ha risposto per circa un'ora a domande su vari temi. In vista del congresso, il cc ha discusso anche le proposte delle sezioni e elaborato le raccomandazioni di voto.

I membri hanno inoltre preso atto del fatto che quest'anno non ci sarà presumibilmente nessun aumento reale degli stipendi e che la Comunità di interessi Personale federale ha chiesto un congedo di 14 settimane per poter assistere un familiare.

Apparentemente i collaboratori e le collaboratrici del livello regionale est non possono beneficiare di tutti i modelli di orario di lavoro e i premi di fedeltà possono essere goduti in giorni liberi al massimo nella misura del 50%. Dalla discussione in seno al cc emerge che anche in Ticino si osserva una situazione simile, sebbene ciò sia contrario alla convenzione in vigore da anni secondo cui i premi di fedeltà possono essere goduti interamente sotto forma di vacanze.

Michel Bachar ha presentato una bozza convincente della campagna per il reclutamen-

to di nuovi soci, prevista dal 1° settembre a fine novembre. La seduta del 23 settembre 2021 si è invece concentrata sugli ultimi preparativi in vista del congresso del giorno successivo. C'è però stato spazio per discutere altri temi. In particolare il cc ha deciso di intervenire in forma scritta in merito all'imminente introduzione dell'obbligo di indossare l'uniforme. Il cc ritiene che non sia opportuno prevedere un'uniforme uguale per tutti finché non tutto il personale avrà seguito la formazione sulla sicurezza. È infatti importante capire immediatamente chi porta l'arma e chi no.

Infine i presenti hanno discusso anche della decisione del Parlamento di abolire interamente i dazi industriali. Il cc ha deciso all'unanimità di sostenere altri sindacati o i partiti qualora decidessero di lanciare il referendum.

Rafael Leu, membro del comitato centrale

UN'AGEVOLAZIONE DI TROPPO

A seguito dell'abolizione dei dazi industriali, il direttore dell'AFD intende rinunciare a un controllo approfondito della classificazione tariffale al confine e all'interno.

Le dichiarazioni del Consigliere federale Maurer, secondo cui l'Amministrazione federale delle dogane con le sue complesse procedure d'imposizione è manifestamente responsabile della perdita di concorrenzialità della Svizzera, sono diventate famose. Le aveva formulate in occasione di un incontro con i quadri nel 2019 e durante le discussioni con i parlamentari dell'ala borghese sull'abolizione dei dazi industriali, rifacendosi a una statistica del WEF che nel 2019 aveva analizzato quanto tempo una merce impiega per raggiungere il primo porto marittimo dal luogo di partenza. Questa statistica dimentica tuttavia che la Svizzera non ha sbocchi sul mare e che, a livello di politica commerciale, costituisce un'enclave nel cuore dell'UE. Nel mondo ci sono pochi Paesi che dal punto di vista geografico e commerciale si trovano in una posizione simile. Una condizione che costringe di fatto la Svizzera a occupare le posizioni più basse della classifica. Si potrebbe però anche aggiungere che nei trasporti transfrontalieri inter-

vengono di solito almeno due autorità doganali. Il percorso e i costi fino al primo porto marittimo possono quindi essere influenzati anche da altri fattori. Attribuire la responsabilità unicamente alle procedure svizzere significa dar prova di semplicistica ottusità.

Apparentemente però la politica individua comunque una necessità di intervento. Durante la sessione autunnale il Parlamento ha infatti deciso di abolire i dazi industriali e, di rimando, di semplificare la nomenclatura doganale. Nel caso delle merci industriali, le linee tariffali diminuiranno di circa un terzo (da 6000 a 4000). Questa modifica dovrebbe agevolare la procedura di imposizione ma è veramente così?

No, purtroppo la classificazione tariffale include diversi altri elementi che popolo, economia e Stato non possono sottovalutare e dei quali occorre tenere conto. Ad esempio, l'applicazione di impegni internazionali e di accordi di libero scambio, la sorveglianza di embarghi, divieti di importazione, obblighi di autorizzazione e diversi altri mandati conferiti da economia, autorità e legislatore dipendono ampiamente dalla correttezza della classificazione tariffale. Solo verificandola è possibile

– in questo contesto – sorvegliare, osservare e regolamentare il mercato. Indirettamente sostiene quindi l'applicazione dei disposti giuridici e dei diritti economici, internazionali, statali e anche cantonali.

Se i controlli dell'AFD venissero a mancare, a livello federale si deciderebbe unilateralmente di rinunciare a far valere questi diritti. Nessuna amministrazione federale a questo mondo ammetterebbe una tale «agevolazione» a spese di popolo, economia e Stato.

Non l'AFD. Al termine della sessione autunnale il direttore Bock ha informato subito il personale con una nota interna che per effetto della decisione parlamentare in futuro si rinuncerà a una verifica approfondita della classificazione tariffale al confine e all'interno. Se riuscirà a imporre questa convinzione, per non dire questa interpretazione errata, non possiamo che immaginarci le conseguenze per popolo, economia e Stato. Di certo non potremo parlare di «agevolazioni».

Molti specialisti e specialiste doganali affiliati a Garanto

INSIDE PALAZZO FEDERALE

Garanto ha scoperto che l'ex comandante del Corpo delle guardie di confine Jürg Noth è comparso davanti alla Commissione della gestione del Consiglio degli Stati, come già il presidente centrale di Garanto Christian Levrat e la segretaria centrale Heidi Rebsamen a inizio febbraio. Tema della convocazione: la profonda insicurezza che la trasformazione con le sue problematiche ha provocato tra il personale e la grande paura che si è diffusa tra i collaboratori e collaboratrici dell'AFD non solo nell'ottica del loro futuro professionale ma anche per le critiche aperte sulla loro posizione in seno all'UDSC.

Apparentemente l'ex comandante ha confermato appieno la situazione e non solo...

Redazione Garanto

«I FEEDBACK COSTRUTTIVI FAVORISCONO LA CULTURA DELL'APPRENDIMENTO»

Un'intervista a Oliver Hintz, nuovo capo del personale all'AFD.



Signor Hintz, ci racconta qualcosa di sé?

Vivo nella regione di Berna ma sono cresciuto vicino a Soletta. Dopo gli studi di diritto, ho maturato alcune interessanti esperienze professionali. Ho 52 anni, sono sposato e padre di una figlia che ha quasi 22 anni.

Quali sono i suoi hobby, le sue passioni?

Durante tutta la mia carriera ho investito molte energie nel lavoro. Come per molti altri, la famiglia ha la priorità assoluta. Gli hobby sono quindi rimasti in secondo piano. Per caricare le batterie, leggo o faccio sport soprattutto bici.

Cosa ci può raccontare della sua carriera professionale?

Ho iniziato la mia carriera professionale in ambito sportivo, a Swiss Olympic a Berna. Ero a capo della Commissione tecnica della lotta contro il doping. È stata un'esperienza interessante. Poi sono passato a Securitas come capo delle risorse umane e della formazione.

Perché ha scelto di passare alla nostra Amministrazione?

Penso sia stato il destino a far sì che le nostre strade si incrociassero nel momento giusto. Dopo quasi 15 anni a Securitas cercavo una nuova sfida. Ho dato le dimissioni senza avere un nuovo lavoro facendo mio il motto: «A 50 anni è tempo di lasciare la comfort zone.» L'annuncio dell'AFD cadeva a fagiolo. Sapevo che avrei potuto mettere le mie conoscenze e la mia esperienza a disposizione sia nel settore delle risorse umane e della formazione sia in quello della sicurezza. Sono riconoscente per l'opportunità che mi è stata offerta di dare il mio modesto contributo alla trasformazione di questa Amministrazione.

Che immagine aveva dell'AFD prima di diventarne il capo del personale?

Come tutti, conoscevo le dogane solo attraverso i viaggi. Avevo l'impressione di un'Amministrazione seria e rispettosa. Solo recentemente mi sono

confrontato di più con la sua essenza e devo dire che mi ha conquistato subito. Mi ha colpito in particolare l'impegno che contraddistingue tutti. Possiamo essere fieri del nostro personale. La varietà di compiti che dobbiamo assolvere è decisamente notevole.

Quali sono le sue prime impressioni? È stato accolto bene? Come percepisce l'ambiente di lavoro in generale?

I miei nuovi colleghi e colleghe mi hanno accolto molto bene. Ho percepito subito la coesione e il forte spirito di collaborazione. Questo mi ha convinto ancora di più della scelta fatta. Conoscerò progressivamente anche gli altri ambiti dell'AFD. Sosterrò e porterò avanti le attività già in corso per promuovere la trasformazione a tutti i livelli e consolidare ulteriormente la cultura dell'apprendimento nell'AFD rispettivamente nel nuovo UDSC.

Quali sono i suoi compiti come capo del personale?

Il compito del capo del personale e della formazione è di accompagnare i collaboratori e le collaboratrici dalla loro entrata in servizio fino alle dimissioni e sostenere il loro sviluppo. Ciò vale soprattutto nel contesto di una trasformazione. Dobbiamo creare fiducia, comunicare bene e spiegare gli obiettivi comuni per garantire una buona implementazione. A partire dal prossimo anno, con «Allegra» offriamo i corsi necessari per preparare il personale alla nuova attività di controllo a 360°. Siamo anche lo sportello per le domande individuali e dobbiamo cercare le risposte. I centri HR hanno un ruolo fondamentale in questo senso visto che hanno ottimi contatti con il personale. Analizzeremo costantemente le nostre procedure e le nostre attività e le adegueremo in base ai feedback.

> Segue della pagina 20

Come per tutte le imprese, anche per l'AFD la ristrutturazione pone sfide particolari soprattutto nel campo delle risorse umane. Qual è la sua strategia? Dove vede una necessità di ottimizzazione?

Imporre un cambiamento è una possibile strategia ma preferisco convincere della sua utilità. I collaboratori e le collaboratrici ne prendono consapevolezza e lo possono integrare meglio anche nella loro attività quotidiana. Oltre alle classiche attività del settore HR e formazione voglio curare l'aspetto della trasformazione culturale. Ci focalizzeremo sui feedback personali e attueremo diverse misure in questo senso. Vogliamo e abbiamo bisogno di riscontri soprattutto dai collaboratori e dalle collaboratrici. I

feedback costruttivi favoriscono la cultura dell'apprendimento. Come possiamo migliorare altrimenti?

Cosa pensa dei sindacati?

Nella mia attività precedente ho lavorato a stretto contatto con le associazioni del personale. Le considero un partner estremamente importante. Negli scorsi mesi ho avuto modo di constatare quanto sia costruttiva la collaborazione con i partner sociali in seno all'AFD. Attendo con interesse i prossimi incontri a livello di gruppi di lavoro. Infondo perseguiamo lo stesso obiettivo: accompagnare, sostenere e rafforzare i collaboratori e le collaboratrici dell'AFD in vista delle sfide future.

Come sostiene l'AFD il personale in questo cambiamento? I mezzi a disposizione basta-

no anche per i collaboratori e le collaboratrici che guardano con più scetticismo ai cambiamenti?

Change Management significa accompagnare i cambiamenti. Vogliamo accompagnare i collaboratori e le collaboratrici durante la trasformazione e prepararli alle nuove sfide con informazioni, corsi, ausili ecc. Non lo facciamo solo a Berna ma anche direttamente sul loro posto di lavoro. I quadri hanno un ruolo centrale. Procediamo passo per passo, impariamo dai feedback e adeguiamo le misure alle esigenze. Accompagnare significa offrire l'aiuto necessario ma questo è possibile solo se i collaboratori e le collaboratrici accettano le nostre offerte e forniscono un contributo attivo alla trasformazione. Sono convinto che insieme ce la faremo.

Vede delle differenze tra la comunicazione ai quadri e quella a livello locale?

I quadri sono i nostri principali ambasciatori. Ci aspettiamo molto da loro e quindi diamo loro anche il sostegno necessario ad esempio tramite il Cultura Pool. Non ci sono però differenze a livello di comunicazione. La trasparenza è fondamentale nei processi.

Se potesse esprimere un desiderio, cosa chiederebbe per il futuro dell'AFD?

Che tra cinque anni tutti possano dire: «Ne è valsa la pena e io sono all'altezza». Mi piacerebbe che rimanga solo il ricordo dei momenti migliori e che si possa relativizzare quelli meno belli.

Grazie!

Michel Bachar

IMPRESSIONEN • IMPRESSIONS • IMPRESSIONI



Cosa la unisce alla sua banca?

Il denaro. E ciò che questa ne fa. Attribuiamo grande importanza alla responsabilità sociale: ne fanno parte la parità salariale, la compatibilità tra lavoro e famiglia così come il nostro impegno nella lotta contro il cancro. Garanto e Banca Cler, una coppia vincente: per questo motivo siamo partner da molti anni. Ne beneficia anche lei, sia per i pagamenti che per il risparmio nonché per investimenti, ipoteche o per la pianificazione finanziaria: cler.ch/garanto

**Offerta
speciale Garanto:**
10% di bonus sui
versamenti nella Solu-
zione d'investimento
Sviluppo sostenibile*.
Fino a 500 CHF di
bonus all'anno.

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

* Le presenti informazioni hanno esclusivamente scopi pubblicitari e non rappresentano una consulenza in materia di investimenti. Per le soluzioni d'investimento rimandiamo al sito cler.ch. I requisiti e le condizioni nonché l'offerta completa sono consultabili al sito cler.ch/garanto



MOVENDO

Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften

NEUES PROGRAMM – KURSE 2022

Ab 12. Oktober 2021 sind unsere Kurse 2022 online. Neue Kurse in den Bereichen Politik, Wirtschaft, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, Kommunikation, Zusammenarbeit/Lebensgestaltung und Arbeitsinstrumente.

Neu werden einige Kurse auch online durchgeführt.

Anmeldung unter: www.movendo.ch,
per E-Mail: info@movendo.ch oder Telefon 031 370 00 70.

MOVENDO

L'institut de formation des syndicats

NOUVEAU PROGRAMME – COURS 2022

A partir du 12 octobre 2021 nos cours seront en ligne. Découvrez nos nouveaux cours dans les domaines de la politique, de l'économie, du droit du travail, de la sécurité sociale, de la communication et de l'organisation vie et travail. Certains cours seront désormais également dispensés en ligne.

Les inscriptions s'effectuent en ligne sous www.movendo.ch – par courriel info@movendo.ch et également par téléphone au 031 370 00 70.

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto

Redaktor:
Johannes Gruber

Redaktionsadresse:
Geschäftsstelle Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66
redaktion@garanto.ch

Erscheinungsweise:
2020: 6-mal (freitags)
www.garanto.ch

Druck und Versand:
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18

Inserate:
Geschäftsstelle Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Auflage: 3476 Ex.
(WEMF-beglaubigt, März 2017)



Erscheinung

Redaktionsschluss

Parution
Pubblicazione

2021

Délai de rédaction
Termine di redazione



17. Dezember/17 décembre/17 dicembre

26. November/26 novembre/26 novembre

IMPRESSIONEN • IMPRESSIONS • IMPRESSIONI



AZB
 CH-3401 Burgdorf 1 Fächer
 P.P./Journal
 Post CH AG

Garanto