

# Piano sociale AFD-UDSC **Esito dei negoziati nell'ottica di Garanto**

## Premesse

Il piano sociale è stato elaborato tra la seconda metà del 2020 e l'inizio del 2021. Dato che non si poteva prevedere un'evoluzione tanto rapida, vi figurano ancora espressioni e rivendicazioni obsolete.

I negoziati hanno subito dei ritardi. Dal 1° gennaio 2023 si è tuttavia percepita la volontà di portare avanti i negoziati con celerità e di concluderli in tempo utile.

Le nostre richieste hanno superato i limiti ristretti delle leggi sul personale esistenti. Non c'è quasi più spazio per la discrezionalità e il signor Bock non è stato molto disposto a riconoscere la portata specifica di quella che è probabilmente la più grande e completa trasformazione all'interno dell'amministrazione federale.

Tra l'autunno 2019 e l'autunno 2020 la comunicazione tra Garanto e l'UDSC si è interrotta. I contatti sono stati riallacciati con la nomina di Christian Levrat alla presidenza di Garanto e con il lancio del piano sociale. Ripartiamo da qui.

Negli ultimi 6 mesi, grazie all'assunzione della direzione da parte di Thomas Zehnder e Christine Balmer con il supporto di Urs Hofmann, abbiamo fatto un grande passo avanti e raggiunto insieme il risultato attuale.

## 1 Condizioni di lavoro nella nuova struttura

Tema	Richiesta	Risultato
<b>Nuova classe salariale</b>	Equiparare le classi salariali Cgcf alle classi Dogana, (18a)	17a classe per le guardie di confine a partire dall'1.1.2024 17a classe per gli specialisti di dogana a partire dall'1.1.2028 (con garanzia di salario) La garanzia di salario decorre a partire dalla nuova classificazione.
<b>Spese e indennità</b>	Indennità speciali per la nuova unità Operazioni (a seconda dei turni)	Turni: impiego secondo piani di servizio fissi con indennità di 5.22 franchi. Nel quadro dell'impiego operativo, l'impiego secondo piani di servizio fissi è possibile (ma non obbligatorio) anche allo sportello; tuttavia non vi sono le indennità per i pasti per gli impieghi presso suddivisioni separate o destinatari / speditori autorizzati (DA / SA)

<b>Tema</b>	<b>Richiesta</b>	<b>Risultato</b>
<b>Spese e indennità</b>	Rimborso delle spese supplementari per gli impieghi in unità di servizio geograficamente separate e allo sdoganamento Destinatario/speditore autorizzato	Se il luogo in cui viene consumato il pasto si trova a una distanza dal luogo di lavoro superiore a 10 km (finora: 5 km), si ha diritto a un'indennità di 27.50 franchi (eccezione per i pasti durante i turni: fr. 5.22). Non vi sono più gli importi ridotti per gli impieghi di rinforzo (finora: fr. 22.00).  Non sono più previste fasce orarie fisse. L'indennità è versata se prima o dopo il pasto si lavora in esterno (finora: partenza / rientro prima delle ore 6.30 / 12.00 – 14.00 / 18.00 – 20.00).
	Assumere le indennità Cgcf per turni di servizio continuati	Nessuna indennità per i pasti (finora: fr. 11.00): nel caso di impieghi straordinari ordinati per esigenze di servizio durante i quali non è possibile pianificare le pause, l'UDSC mette a disposizione i pasti sul posto.
	Rimborso delle spese di viaggio se il luogo di servizio non è raggiungibile con i mezzi pubblici	Il percorso casa-lavoro è di competenza del personale. Per i luoghi di lavoro difficilmente raggiungibili l'Amministrazione delle contribuzioni concede agevolazioni fiscali.
	Indennità per le spese di viaggio se il tempo per recarsi al lavoro supera le 2 ore	Il personale non deve farsene carico.
<b>Nuove disposizioni sull'orario di lavoro</b>	Adeguare le disposizioni in materia di orario di lavoro per il Cgcf alle condizioni attuali	Il tempo di riposo tra due giorni di lavoro passa da 10 a 11 ore con effetto dall'1.7.23. Una volta alla settimana 8 ore.
	Collaborazione e codecisione per quanto possibile nell'ambito della pianificazione dei turni	Il personale che lavora 24/7 ha diritto a - 5 giorni liberi al mese (incluse le domeniche) - un certo lasso di tempo libero alla settimana (ad es. da dedicare a un'attività associativa). (Nuova direttiva valida per l'intero UDSC) In situazioni particolari prevalgono le esigenze di servizio. Altre richieste possono essere presentate e vengono considerate nella misura in cui le esigenze di servizio lo consentono e siano ritenute ragionevoli per i colleghi. Modelli di collaborazione più ampi vengono testati al livello locale.

Tema	Richiesta	Risultato
<b>Nuove disposizioni sull'orario di lavoro</b>	Inizio e fine del lavoro	<p>La giornata di lavoro inizia con la registrazione in PIP al posto di lavoro (dove di solito si trova anche l'armadietto). Se il luogo di impiego e l'armadietto si trovano in luoghi diversi, vengono applicati gli accrediti di tempo per viaggi di servizio.</p> <p>L'agente indossa l'uniforme all'inizio del lavoro (senza indossare il giubbotto antiproiettile e il cinturone di servizio).</p> <p>L'impiego vero e proprio comincia di solito 10-20 minuti dopo l'inizio del lavoro.</p> <p>Il servizio termina di norma con la registrazione PIP (tempo per il briefing e il debriefing individuale e specifico per l'intervento completato)</p> <p>Il tempo per cambiarsi non è incluso nel tempo di lavoro.</p>
	Altre agevolazioni	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fine settimana libero prima delle vacanze (impiego 24 ore su 24 e 7 giorni su 7) Prima delle vacanze, i collaboratori hanno diritto a un fine settimana libero (nuova direttiva valida per l'intero UDSC).</li> <li>- 3 giorni di libero/giorni di vacanza: regola delle 35 ore, poi inizio del lavoro non prima delle ore 6.00 nell'impiego 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 La regola delle 35 ore (24 + 11 ore) vale ora fino a 3 giorni di libero/giorni di vacanza consecutivi con inizio del lavoro non prima delle ore 6.00 il primo giorno; inizio anche alle ore 4.00 su base volontaria (finora: in generale regola delle 35 ore e inizio del lavoro non prima delle ore 4.00).</li> <li>- A partire da 4 giorni di libero/giorni di vacanza: regola delle 32 ore, poi inizio del lavoro non prima delle ore 4.00 nell'impiego 24 ore su 24 e 7 giorni su 7 La regola delle 32 ore vale ora a partire da 4 giorni di libero/giorni di vacanza consecutivi con inizio del lavoro non prima delle ore 4.00 il primo giorno (finora: in generale regola delle 35 ore e inizio del lavoro non prima delle ore 4.00).</li> <li>- Giorni di libero durante i giorni festivi legali (impiego 24 ore su 24 e 7 giorni su 7) Questi giorni possono essere richiesti insieme alla pianificazione delle vacanze (finora: non possibile).</li> </ul>
Agevolazioni per gli ultracinquantenni	Servizio tra le 22.00 e le 05.00 solo su base volontaria	Una riduzione degli impieghi notturni può entrare anche attualmente in linea di conto d'intesa con i superiori.
	Libera scelta del posto a partire da 55 anni, ossia nessun trasferimento dopo i 55 anni	Per i trasferimenti dovuti a esigenze di servizio o motivi personali si tiene conto per quanto possibile delle circostanze personali e famigliari e dell'età.

<b>Tema</b>	<b>Richiesta</b>	<b>Risultato</b>
Agevolazioni per gli ultracinquantenni	Adeguamento della formazione SIT	Alla sicurezza non si rinuncia; non ci sono quindi nemmeno adeguamenti.
	Operazioni di rinforzo solo su base volontaria	Particolare attenzione in caso di trasferimento e impiego di rinforzo In caso di trasferimenti per esigenze d'esercizio o per motivi personali l'UDSC tiene conto, se possibile, di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- circostanze personali</li> <li>- famiglia</li> <li>- età</li> </ul> Per gli impieghi di rinforzo, l'UDSC conta sull'impegno volontario. Nel quadro della pianificazione di impieghi di questo genere, esso tiene particolarmente conto degli obblighi di assistenza dei collaboratori.
	Possibilità a fine carriera di lavorare a tempo parziale con la partecipazione del datore di lavoro	L'UDSC è disposto a presentare un progetto in questo senso all'UFPER.
<b>Età di pensionamento</b>	Diverse richieste di pensionamento anticipato	Queste rivendicazioni riguardano l'ordinanza concernente il pensionamento in particolari categorie di personale (OPPCPers). La modifica e le disposizioni transitorie sono di competenza del Consiglio federale.
<b>Richieste di politica sanitaria</b>	Obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile: motivare la necessità e la proporzionalità e tenere conto delle persone con una costituzione particolare	L'UDSC si orienta verso il materiale più attuale, nell'ambito delle possibilità di acquisto. Come in passato, il personale sarà coinvolto nel processo di acquisizione.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controlli annuali del rumore e dell'aria sul posto di lavoro</li> <li>- Reintroduzione di 2 ore di sport a settimana e altre misure di promozione della condizione fisica durante il tempo di lavoro</li> <li>- Ergonomia delle postazioni di lavoro e dei veicoli di servizio</li> <li>- Potenziamento del servizio sanitario con consulenze sull'alimentazione e il movimento</li> </ul>	Istituzione di una commissione "salute e diversità". La commissione paritetica permanente si riunisce a cadenza regolare. Quali prime misure, elabora una strategia sportiva e una sulla salute nonché effettua analisi dell'igiene del lavoro. Inoltre, elabora misure e modelli che promuovono la conciliabilità tra lavoro e famiglia e che al contempo aumentano l'attrattiva dell'UDSC quale datore di lavoro.

## 2 Specificità dell'inserimento del personale attuale nella nuova struttura

Tema	Richiesta	Risultato
<b>Nessun licenziamento</b>	L'AFD mette a disposizione di tutte le persone che vogliono o che devono lavorare fino a 65 anni un posto di lavoro adeguato.	Non devono essere operati licenziamenti.
<b>Garanzia salariale</b>	L'AFD sostiene le disposizioni transitorie secondo cui la normativa in vigore è applicabile per i prossimi 10 anni.	Nel luglio 2021 il Consiglio federale ha dimezzato la garanzia salariale (5 anni) nonostante il grande impegno di Garanto.
<b>Sicurezza della formazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- I piani di formazione devono essere impostati in modo che tutto il personale possa raggiungere gli obiettivi.</li> <li>- Tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori che lo desiderano possono proseguire la formazione.</li> <li>- I piani di formazione e perfezionamento vanno impostati in modo da consentire anche il servizio senz'arma ad alto livello.</li> </ul>	Questa richiesta è stata considerata. Nell'estate 2023 entra in vigore un accordo che tiene conto soprattutto dell'ultimo punto.
<b>Sicurezza del luogo di servizio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consentire di recarsi al lavoro con i mezzi pubblici se il tempo di viaggio supera l'ora.</li> <li>- Promuovere il telelavoro laddove possibile.</li> <li>- Indennizzo per i costi di viaggio se il tempo di viaggio è di 2 ore.</li> <li>- Partecipazione alle spese d'affitto per il soggiorno settimanale.</li> </ul>	Sono applicabili le disposizioni dell'OPers e dell'O-OPers in materia di telelavoro modificate nel 2022.
<b>Conciliabilità</b>	Istituzione di un gruppo di lavoro incaricato di elaborare soluzioni pratiche per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia in collaborazione con i partner sociali.	Confrontare le richieste di politica sanitaria
<b>Casi di rigore</b>	Diverse rivendicazioni	L'UDSC ha assicurato che nessuno sarà licenziato a causa della trasformazione.