

Risoluzione

Olten, 13 maggio 2022

6a assemblea dei delegati, 13 maggio 2022 a Olten

Per il personale il bilancio intermedio della trasformazione AFD-UDSC è insoddisfacente

I delegati hanno dato prova una volta di più di apertura nei confronti dell'ammmodernamento dell'Amministrazione federale delle dogane e delle sue procedure confermando di saper affrontare con positività la cosiddetta digitalizzazione. Ritengono inoltre importante intensificare la collaborazione con le guardie di confine ma deplorano la velocità sostenuta alla quale avanza la trasformazione che non permette di considerare adeguatamente il personale, le sue esigenze e le sue conoscenze. Serve più rispetto per il know-how e l'esperienza del personale doganale e delle guardie di confine.

L'esperienza e il know-how di molti specialisti doganali e guardie di confine non vengono sufficientemente valorizzati. Questo genera incertezza e induce a guardare con pessimismo all'esito della trasformazione. In particolare si teme uno spreco di denaro pubblico.

Le direttive sui turni comuni e l'obbligo di indossare l'uniforme per tutti gli specialisti doganali hanno suscitato e continuano a suscitare disagio e paura soprattutto perché non fanno chiarezza sul porto dell'arma. E la direzione non prende la situazione sufficientemente sul serio.

Anche l'occupazione dei posti di quadro (ma non solo) del 2021 ha scatenato parecchio malcontento. Le collaboratrici e i collaboratori si sono candidati senza avere una descrizione precisa del posto e senza conoscere la classe di stipendio. A marzo di quest'anno molti di loro si sono visti confrontati con una sostanziosa riduzione salariale. Alcuni non hanno nemmeno assunto la nuova funzione.

Si osserva una forte carenza di personale specializzato soprattutto al fronte che si rispecchia in un sensibile calo dei casi scoperti nel 2021 e nella soppressione di turni e nella rinuncia a svariati compiti. E cosa dire dei trasferimenti forzati che non soddisfano nessuno?

I delegati deplorano inoltre l'atteggiamento dei superiori che non scusano nessun errore.

Dal 20 aprile al 6 maggio Garanto ha commissionato un sondaggio sulla soddisfazione del personale nelle regioni. Ne emerge che il potenziale di miglioramento è enorme soprattutto per quanto riguarda la fiducia nella direzione.

Conclusione: molti delegati hanno sottolineato che DaziT e il programma di trasformazione sono progetti di ampissima portata. È quindi fondamentale poter contare sul personale e le sue conoscenze. Invece di mettere il personale e i partner sociali davanti al fatto compiuto, bisognerebbe coinvolgerli sistematicamente fin da subito. Questo è del resto il miglior presupposto per la riuscita della riorganizzazione.

In questo contesto i delegati hanno ribadito le richieste seguenti:

- **Chiediamo un coinvolgimento forte e su base paritaria per tutti i progetti e i cambiamenti che riguardano il personale. È evidente che la trasformazione può andare a buon fine solo con il sostegno del personale.**
- **Chiediamo uno stile di conduzione basato sulla benevolenza nei confronti del personale.**
- **Chiediamo una comunicazione chiara e trasparente per tutte le fasi successive.**
- **Esigiamo che i responsabili di DaziT tengano conto della comprovata esperienza degli specialisti doganali e delle guardie di confine prima di prendere importanti decisioni tecniche.**
- **Chiediamo una tavola rotonda con i rappresentanti dei partner sociali sul modulo di controllo 360°.**
- **Chiediamo una trasformazione culturale effettiva che integri sia la carriera doganale che il Cgcf.**
- **Chiediamo che vengano spiegate chiaramente le conseguenze e le possibilità di impiego per il personale tecnico che rifiuta di portare l'arma.**
- **Chiediamo che le richieste formulate nell'ambito del piano sociale vengano discusse celermente entro fine 2022.**