

garantito

Das Magazin der Gewerkschaft
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du
personnel de la douane

La rivista del sindacato del
personale delle dogane

Nr. 1 | 27. März 2026



Licht ins Dunkle bringen

Das EPA erklärt, wie es die Einreihungen
der Stelleprofile vornimmt

Faisons la lumière

L'OFPER explique comment il pro-
cède au classement des profils

Facciamo chiarezza

L'UFPER spiega come effettua la
classificazione dei profili

REPORTAGE

3-7

Wir müssen dem EPA das nötige Vertrauen schenken

Wir haben beim EPA nachgefragt, wie Funktionsbewertungen erfolgen

Optimiertes Lohnsystem

So werden die Ortszuschläge integriert und aufgelöst

BUNDESHAUS

8

Das Parlament will sparen, aber nicht um jeden Preis

Wird das Entlastungspaket 27 einem Referendum unterzogen?

GEWERKSCHAFTSPOLITIK

9

Garanto will den beruflichen Rechtsschutz stärken

Der Zentralvorstand hat für den 29. Mai einen ausserordentlichen Kongress einberufen

SEKTIONEN

10/11

Generalversammlungen

Neue Präsidenten für die Sektion Bern und reNo

PENSIONIERTE

11

Pensioniertengruppe NWS

Jahresausflug am 10. Juni

Aufgabe 2/26 erscheint am 14. Mai

Wegen des ausserordentlichen Kongresses wird die nächste Nummer nicht Ende Juni, sondern Mitte Mai erscheinen. In dieser Nummer werden die Verhandlungsgegenstände des Kongresses publiziert.

DIE WORTE DES PRÄSIDENTEN

**Gemeinsam sind wir stark. Schliesst euch an!**

Am 12. März erhielten wir die Mitteilung des Direktors bezüglich der Stellenbeschreibungen «Sachbearbeiter Zoll» und «Mitarbeiter Kontrolle». Sofort meldeten sich Zollfachleute, die Allegra nicht absolviert haben, mit ihrer Sorge bei uns: Droht ihnen die Einstufung in die Lohnklasse 15?

Wir bei Garanto bleiben nicht untätig. Analysieren wir die Situation:

- Für diejenigen, die im Aufgabenvollzug operativ tätig sind, ist die Antwort klar: An ihrer Funktion ändert sich nichts.
- Für die Spezialisten in der Risikoanalyse hängt die Zukunft von den künftigen Aufgaben ab. Ab 2027 erwarten wir ein klareres Bild. Wir fordern jedoch vom BAZG, rechtzeitig über alle Änderungen informiert zu werden, denn jeder Mitarbeiter verdient Sicherheit und Klarheit für seine Zukunft.

Unser Engagement ist klar: Jeder Zollspezialist ohne Allegra muss die Chance haben, seine Karriere unter akzeptablen Bedingungen fortzusetzen. Denn wir brauchen das derzeitige qualifizierte Personal. Garanto wird daher mit allen geeigneten Mitteln daran arbeiten, individuelle Lösungen zu finden, bevor die Lohngarantie der Einzelnen ausläuft.

Ihr seid heute wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das muss auch morgen so bleiben. Wenn eure derzeitige Stelle diese Perspektive nicht bietet, müssen im Zollwesen von morgen attraktive Alternativen bestehen.

Um die besten Lösungen für alle zu finden, ist es unerlässlich, dass die Stimme der Mitarbeitenden Gehör findet. Dazu müssen sich die Mitarbeitenden des BAZG zusammenschliessen. Denn nur gemeinsam sind wir stark. Genau das ist der Kern von Garanto! Gemeinsam organisieren wir uns, tauschen uns aus und handeln, um den Herausforderungen, die unseren beruflichen Alltag betreffen, wirksam zu begegnen.

Wir ermutigen euch daher, euch jederzeit an Garanto zu wenden, wenn ihr Fragen, Bedenken oder Informationen bezüglich eurer beruflichen Zukunft anbringen wollt. Je mehr konkrete Details wir sammeln können, desto zielgerichteter und wirkungsvoller werden unsere Massnahmen sein und desto besser können wir eure Interessen vertreten.

Um das Gewicht der Angestellten angesichts der Herausforderungen des Wandels zu erhöhen, bitte ich jedes Mitglied, in diesem Jahr mindestens ein neues Mitglied für Garanto zu werben.

Ich danke euch für euer tägliches Engagement vor Ort.

Jean-Luc Addor, Nationalrat, Zentralpräsident Garanto



Wir
müssen
dem EPA
das
nötige
Vertrauen
schenken

Die neuen Stellenprofile werden vom BAZG erstellt und vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) bewertet und in Lohnklassen eingereiht. Viele Angestellte sorgen sich, weil sie nicht genau wissen, was dies für sie konkret bedeutet. Wir haben beim EPA nachgefragt, wie Funktionsbewertungen erfolgen, um zu verstehen, wie weit das Personal Einfluss auf diese Prozesse nehmen kann. Insgesamt zeigt sich ein kriterienbasiertes und in sich stimmiges Verfahren. Dennoch entsteht Erklärungsbedarf.

Text: Riccardo Turla, Redaktor

Das EPA steht in diesen Zeiten besonders im Mittelpunkt der Geschäfte der Personalverbände des Bundes. Letztes Jahr endeten die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und dem EFD zum Entlastungspaket 27 mit einem für die Gewerkschaften – damit auch für Garanto – enttäuschenden Ergebnis. Daraufhin folgte das Projekt «Optimierung des Lohnsystems» (s. Kontext-Artikel auf Seite 7).

Beim BAZG kommt in diesen Zeiten noch die Einreihung vieler neuer Stellenprofile hinzu – insbesondere die operativen Stellenprofile bereiten Garanto Sorgen. Denn hier befürchtet Garanto – bis zu einem gewissen Grad völlig zurecht – dass heutige Profile in neue Profile der Zukunft überführt werden könnten, die eine oder mehrere Lohnklassen tiefer eingereiht sind. Dies ist die Gelegenheit, um zu verstehen, wie die Funktionsbewertung erfolgt, was die Rolle des EPA ist, und was die Personalverbände tun können. Denn der Prozess der Funktionsbewertung ist für Nicht-Fachleute nicht so einfach zu verstehen.

Das BAZG erstellt die Stellenbeschriebe, das EPA bewertet sie

Im Wesentlichen sind es die Linienvorgesetzten, die die Stellenbeschriebe verfassen. Das EPA nimmt anhand verschiedener verbindlicher Kriterien, die im Bundespersonalrecht verankert sind, eine Funktionsbewertung vor. Ein wesentlicher Teil der Bewertung ist der Vergleich mit ähnlichen Funktionen im gleichen oder in anderen Departementen.

Verschiedene Kriterien beeinflussen die Funktionsbewertung

Die Grundlage der Funktionsbewertung ist der Stellenbeschrieb. Er muss also die mit der Funktion verbundenen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten wirklichkeitsgetreu abbilden. Dann ist es die Aufgabe der Bewertungsstelle, diese gemäss den Bewertungskriterien zu beurteilen. Das

«Dritte müssen verstehen und nachvollziehen können, warum es zu ähnlichen Funktionen eventuelle Unterschiede gibt»

Vorgehen ist für jede Bewertung gleich. «Wir müssen eine Einreihung erklären können», sagt Marco Terribilini, Leiter Ressort Vergütungsmanagement beim EPA und Hauptverantwortlicher für die Lohneinreihungen. «Das macht es anspruchsvoll. Dritte müssen verstehen und nachvollziehen können, weshalb eine Funktion einer bestimmten Lohnklasse zugewiesen wird.»

Karin Bühler, seit Januar dieses Jahres interimistische Personalchefin, erklärt das Vorgehen beim BAZG: Nach Möglichkeit erfolgt jeweils ein Einbezug der Kader und/oder der Mitarbeitenden. Der fachliche Input ist zentral, damit die Aufgaben wirklichkeitsgetreu erfasst werden können. Die Personalverbände bezieht das BAZG bei den so genannten Ankerfunktionen von sich aus mit ein: Das sind jene Profile, die eine sehr grosse Gruppe von Mitarbeitenden be-

Rechtsgrundlagen

Art. 20 Abs. 1 VBPV

«Grundlage für die Bewertung einer Funktion ist die Stellenbeschreibung (Art. 2).»

Art. 52 Abs. 3 BPV

«Massgebend für die Bewertung sind die erforderliche Vorbildung, der Umfang des Aufgabenkreises sowie das Mass der betrieblichen Anforderungen, Verantwortlichkeiten und Gefährdungen.»

Art. 20 Abs. 2 VBPV

«Die Bewertung erfolgt gestützt auf die Anforderungen der Funktion nach Artikel 52 Absatz 3 BPV und den Vergleich mit anderen Stellen.»

Art. 53 BPV

1. Bewertungsstellen für die Funktionen in der Bundesverwaltung sind:
 - a. der/die Vorsteher/in des EFD für die Funktionen der Klassen 32–38;
 - b. die Departemente für die Funktionen der Klassen 1–31.
2. Die Departemente können die Bewertungskompetenzen für die Funktionen der Klassen 1–31 ganz oder teilweise an das EPA delegieren.

treffen – so zum Beispiel das Profil der Fachspezialistinnen und Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit oder die Fachassistenten und Fachassistentinnen – bei denen schon allein aufgrund der Anzahl die Kader nicht alle einbezogen werden können.

Karin Bühler erklärt weiter, dass die Stellenbeschriebe in einem System verfasst werden, das vom EPA zur Verfügung gestellt wird. Das System heisst «Profilo» und ist im Wesentlichen ein Raster, damit alle Stellenbeschreibungen nach demselben Prinzip erstellt werden. Es umfasst das Ziel der Stelle, die Aufgaben, das Anforderungsprofil



© Bild: Anand Jagtap

Der 66-Jährige Marco Terribilini ist seit über 20 Jahren verantwortlich für die Einreihung der Stellenbeschriebe beim EPA.

und die Kompetenzen. Nachdem all diese Punkte definiert sind, überprüft das HR, ob die EPA-Vorgaben eingehalten worden sind. Eventuell werden einzelne Aufgabenbereiche einer Funktion noch präziser beschrieben, wenn es nötig erscheint. Danach geht der Stellenbeschrieb ans EPA.

Personalverbände haben keine rechtliche Grundlage zum Intervenieren

Grundsätzlich ist der ganze Prozess rein technisch, baut auf betriebliche Kriterien und ist eine wesentliche Aufgabe der Führungspersonen, sprich der direkten Vorgesetzten. Es gibt keinen rechtlichen Anspruch, wonach das Personal oder seine Vertretungen bei der Erstellung der Stellenprofile oder in den Bewertungsprozess eingebunden werden müssen.

In begründeten Einzelfällen ist es jedoch möglich, einzugreifen: Wenn man den Eindruck hat, dass etwas bei der Bewertung nicht oder nicht gebührend berücksichtigt worden wäre, kann das BAZG das Gespräch mit der zuständigen Stelle suchen und eine Wiedererwägung beantragen. Im Moment ist es im EFD so geregelt, dass die Generalsekretärin die Wiedererwägungen entscheidet. Wichtig ist dem EPA, dass der Entscheid nachvollziehbar ist.

Die Struktur des BAZG beeinflusst die Funktionsbewertung

Garanto sind in den letzten Monaten ein paar Fälle zugetragen worden, wo manche Einreihungen schwierig nachzuvollziehen sind oder kleine gefühlte Ungerechtigkeiten aufgrund von Hierarchie-Zwischenstufen vorhanden sind. Das BAZG ist aufgrund der Grösse und

dezentralen Struktur sehr hierarchisch. Die hierarchische Einordnung kann zur Folge haben, dass gleiche Stellenprofile unterschiedlich klassifiziert werden. «Die Funktionsbezeichnung per se lässt noch keine Rückschlüsse auf

«Die Funktionsbezeichnung per se lässt noch keine Rückschlüsse auf die Einreihung zu»

die Einreihung zu», erklärt Terribilini. Massgebend sind die mit der Funktion verbundenen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Gerade, was die laufenden Veränderungen in der Organisation des BAZG angeht, werden bestehende Stellenprofile im Verlauf der nächsten Monate überprüft. Voraussichtlich frühestens An-

EXKLUSIVE
KONDITIONEN
FÜR SIE



PREMIUM- KREDITKARTEN FÜR GARANTO MITGLIEDER

Cornercard Gold ein Leben lang gratis
und Cornercard Miles & More Kombi-
Angebote zum halben Preis.



Mehr erfahren &
jetzt beantragen

fang 2027 wissen die Mitarbeitenden, ob ihre Stellenbeschreibung geändert oder neu eingereicht wird. Das Kriterium ist, wenn sich die neue Funktion wesentlich von der alten unterscheidet, dann wird die Anpassung der Stellenbeschreibung nötig. Dies ist in erster Linie Sache der Vorgesetzten, Stellenbeschreibungen auf wesentliche Veränderungen oder neue Verantwortungsgebiete anzupassen, stets in Absprache mit dem/der Chef/-in des Direktionsbereichs. Solche Prozesse nehmen den gewöhnlichen Weg vom Direktionsbereich zum HR und dann zum EPA, aber der Prozess beansprucht seine Zeit. Nicht das individuelle Qualifikationsprofil ist für die Einstufung einer Funktion ausschlaggebend, sondern das in der Funktionsbewertung hinterlegte idealtypische Anforderungsniveau. Massgebend ist dabei das der jewei-

ligen Funktion zugeordnete Bildungsniveau: Bis Lohnklasse 17 bildet das eidgenössische Fähigkeitszeugnis die Referenz, für die Lohnklassen 18 bis 23 ein Bachelorabschluss und ab Lohnklasse 24 ein Masterabschluss. Gleichzeitig bleibt die Bundesverwaltung bewusst durchlässig. Auch Mitarbeitende, die das idealtypisch vorausgesetzte Bildungsniveau nicht formell erfüllen, können in höher eingestufte Funktionen aufsteigen, sofern ihnen entsprechendes Entwicklungspotenzial attestiert wird und aufgrund ihrer funktionsrelevanten Erfahrung erwartet werden darf, dass sie das objektive Anforderungsniveau erreichen. «Mit dieser Durchlässigkeit haben wir gute Erfahrungen gemacht», so Terribilini. Entwicklungspotenzial zeigt sich nicht in jedem Fall zu Beginn einer Laufbahn; mitunter tritt es erst im weiteren Verlauf

der beruflichen Entwicklung klar hervor. Mitentscheidend für die Funktionsbewertung ist somit nicht, welche Qualifikationen eine Person beim Stellenantritt mitbringt, sondern welches Anforderungsniveau die Funktion objektiv voraussetzt.

Der Wandel beim BAZG bietet auch Entwicklungsmöglichkeiten

Angesichts der Überführungen beim BAZG und insbesondere der Reorganisation könnte sich auch die Struktur der Funktionen verändern. Es kann in manchen heutigen Profilen weniger Leute brauchen, aber für manche kann die Zukunft auch eine neue Stelle innerhalb des BAZG in höheren Lohnklassen bedeuten, wie das BAZG intern anhand der Entwicklungswege aufgezeigt hat.

OPTIMIERTES LOHNSYSTEM

Lohnbänder ab 2027

Gestützt auf den Bericht in Erfüllung des Postulats 19.3974 der Finanzkommission des Nationalrats vom 6. September 2019, «Entkoppelung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung», hat der Bundesrat mit Beschluss vom 6. April 2022 das EFD (EPA) beauftragt, das Lohnsystem unter Beibehaltung der Koppelung von Leistungsbeurteilung und Lohnentwicklung zu optimieren und ihm eine entsprechende Vorlage zum Entscheid vorzulegen.

Ab 2027 wird das angepasste Lohnsystem beim Bund eingeführt. Bereits ab diesem Jahr werden die Personalgespräche nach dem neuen Prinzip durchgeführt.

Den Personalverbänden der Interessengemeinschaft des Bundespersonals (IG Bund) stiess das Prozedere sauer auf. Sie fühlten sich übergangen, als die Details über das Lohnsystem klarer wurden. Die Personalverbände kritisierten damals, dass sie um ihre Meinung gefragt wurden, als einige Fakten noch nicht detailliert nachvollziehbar waren. Danach ging es im Frühling 2025 sehr schnell, und der Bundesrat signalisierte dann, dass er nicht mit der IG Bund nachverhandeln möchte.

Ein Aspekt der Anpassungen am Lohnsystem betrifft das Umschwenken auf das Primat der Funktion bei der Lohnfestsetzung. Der Einstiegslohn wird künftig von der Funktion bestimmt und nicht mehr von der Vorbildung oder dem Berufsabschluss. Das führt zu tendenziell höheren Einstiegsgehältern.

So geht die Ausgleiche der Ortszuschläge

Unter den Garanto-Mitgliedern gibt es viele Bedenken rund um das neue Lohnsystem. Darum sei hier anhand eines Beispiels die Mathematik hinter den heute unterschiedlichen Ortszuschlägen erklärt.

Zwei Mitarbeitende des BAZG in der Lohnklasse 17 weisen aktuell denselben Funktionslohn von CHF 110'000 auf. Sie unterscheiden sich ausschliesslich durch den ausgerichteten Ortszuschlag, da der eine in einer Region der Ortszuschlagsstufe 13 und der andere in einer Region der Ortszuschlagsstufe 8 tätig ist. Beide werden per 1. Januar 2027 mit ihrem bisherigen Lohn einschliesslich Ortszuschlag in das angepasste Lohnmodell überführt. Das führt dazu, dass dieser Unterschied im Einkommen aufgrund des alten Ortszuschlags im ersten Moment auch 2027 nach wie vor vorhanden ist. Das wird sich aber im Normalfall von allein lösen:

Im neuen System wird der Höchstbetrag der Lohnklasse 17 um den Betrag der Ortszuschlagsstufe 13 angehoben. Damit gilt für beide Mitarbeitenden derselbe Ziellohn. Bei sehr guten Leistungen haben folglich beide dieselbe Perspektive, den Höchstbetrag der Lohnklasse 17 zu erreichen. Zwar erreicht der Mitarbeitende, der mit dem tieferen Ortszuschlag überführt wird, den Ziellohn bei konstant guten Leistungen tendenziell etwas später. Dies ändert jedoch nichts daran, dass sich seine Lohnperspektive insgesamt verbessert, weil ihm die generelle Anhebung des Höchstbetrags um den Betrag der Ortszuschlagsstufe 13 einen grösseren lohnmassigen Entwicklungsspielraum eröffnet.

Das Parlament will sparen, aber nicht um jeden Preis

Die Grünen und verschiedene Gewerkschaften überlegten, möglicherweise das Referendum zu ergreifen gegen das Entlastungspaket 27. National- und Ständerat haben das Sparpaket bereits zerpfückt und das Sparpotenzial um einen Drittel reduziert. Viele der 57 vorgeschlagenen Massnahmen standen in der Kritik, aber niemand ergriff das Wort für das Bundespersonal.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Klimaschutz, öffentlicher Verkehr, Bildung, Gesundheit, Landwirtschaft, Verwaltung – kein Bereich blieb vom Entlastungspaket 27 (EP27) unberührt. Jede Partei hätte das Referendum ergreifen können gegen das EP27, weil jede Partei gern weniger beim eigenen Thema, dafür mehr bei anderen gespart hätte.

Der rechtsbürgerliche Block dominierte die Debatte sowohl im (ohnehin bürgerlicheren) Ständerat als auch im Nationalrat. Die meisten Anträge von SP und Grünen blieben im Nationalrat chancenlos. Also musste die Ratslinke die schmerzlicheren Verluste hinnehmen.

Niemand legte ein Veto fürs Bundespersonal ein

Bemerkenswert blieb, dass sich niemand dafür aussprach, beim Bundespersonal weniger einzusparen. Die «Massnahmen im Eigenbereich» blieben unberührt. Der Nationalrat nahm das Bundespersonal sogar noch mehr ins Visier. Er schlug Lohneinsparungen vor, was nichts anderes heisst, als Stellen abzubauen. Das Personal hätte sich darauf freuen dürfen, wenn unter den Departementen das Gerangel losginge, wo welche Stellen wie gestrichen werden sollen.

Auf der Einnahmen-Seite wird wohl kaum etwas verändert. Der Nationalrat lehnte derweil auch Mehreinnahmen ab, die die Ständeratskommission noch vorgeschlagen hatte. Auch die im Januar gemeldeten unerwarteten Mehreinnahmen von mehreren 100 Millionen Franken aus dem Kanton Genf haben in diesem Sinn keinen Effekt aufs Sparpaket. Letztlich entscheiden die Mehrheiten im Parlament über das Budget.



Einigkeit herrschte im Nationalrat nur bei der Schweigeminute für Crans-Montana.

Zuletzt bleibt zu erwähnen, dass die Frage des Referendums eine komplexe war. Einerseits hätte das Referendum nur die Gesetzesänderungen im Entlastungspaket berührt, die rund die Hälfte der 57 Massnahmen betreffen. Die Änderungen im Finanzplan würden von einem Referendum nicht tangiert. Zudem gab es auf linker Seite Bedenken, dass ein erfolgreiches Referendum trotzdem den Spardruck nicht lindern würde, da sich die Ausgangslage, nämlich das strukturelle Defizit aufgrund der Mehrausgaben für die Armee und die 13. AHV, nicht ändert. So könnte ein Versenken des EP27 sogar kontraproduktiv sein, weil in einem neuen Paket vielleicht dort umso mehr gespart würde, wo die Ratslinke am liebsten Geld spricht: bei der Bildung und dem Umweltschutz. Auch darum entschieden sich die Grünen am 16. März gegen das Einreichen eines Referendums.

Liebe Worte, harte Tatsachen

Der Mitte-Präsident Gerhard Pfister hat sich neulich im Online-Medium «Republik» über das Bundespersonal geäussert. Er nahm es in Schutz vor den Attacken der Parteien und bemängelte das Klischee der zu grosszügig bezahlten und abgesicherten Bundesangestellten. Aufgrund dieses ungerechten Klischees sei besonders beliebt, in Spardebatten Kürzungen bei der Verwaltung vorzuschlagen. Danach hält der ehemalige Mitte-Präsident ein Plädoyer, warum das nicht fair ist. Schade, hat er und seine Partei keinerlei Anstalten gemacht, das Bundespersonal bei den Sparmassnahmen auszunehmen.

Garanto will den beruflichen Rechtsschutz stärken

Der Zentralvorstand von Garanto hat beschlossen, am 29. Mai einen ausserordentlichen Kongress einzuberufen. An diesem Tag findet also im Hotel Aare Thun nicht nur die 10. ordentliche Delegiertenversammlung statt, sondern auch der 4. Ausserordentliche Kongress. Darum erscheint die 2. Nummer des Magazins einen Monat früher als geplant, um die Verhandlungsgegenstände zu publizieren.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Am 29. Mai findet erneut ein ausserordentlicher Kongress von Garanto statt, genau wie vor einem Jahr im Hotel Aare Thun. Anlass ist nicht die Wahl eines neuen Zentralpräsidenten, wie dies sowohl 2025 als auch 2021 der Fall gewesen war, sondern eine Beschlussfassung über Verträge und Abkommen mit anderen Verbänden und Institutionen. Gemäss Statuten bedarf dies eines Kongresses.

Der berufliche Rechtsschutz ist nachgefragt

Der Zentralvorstand will den Delegierten die Frage vorlegen, ob sie einverstanden sind, den beruflichen Rechtsschutz einem externen Dienstleister anzuvertrauen. Falls die Delegierten diesen Beschluss fassen, bedarf dies einer Vertragsänderung mit dem VPOD, der bis heute den beruflichen Rechtsschutz für Garanto sicherstellt. Das Präsidium wollte diese Frage so bald wie möglich voranbringen, statt bis zum ordentlichen Kongress von 2028 zuzuwarten. Der Zentralvorstand war ihm am vergangenen 13. Februar in dieser Absicht einstimmig gefolgt und den Beschluss gefasst, die Frage den Delegierten vorzulegen.

Dies heisst jedoch nicht, dass der Zentralvorstand einstimmig für einen externen beruflichen Rechtsschutz einsteht – diese Diskussion findet noch an der ZV-Sitzung vom 27. März statt. Frühestens dann wird der ZV beschliessen, was er den Delegierten zur Annahme empfiehlt.

Stand heute regelt Garanto die Rechtsfälle seiner Mitglieder administrativ



© Bild: Riccardo Turla

Schon 2025 tagte ein ausserordentlicher Kongress in Thun – 2026 wird ein weiterer Kongress im gleichen Saal die Weichen für die Zukunft stellen.

über den Rechtsdienst des VPOD. Es sind dann spezialisierte Anwälte und Anwältinnen, die sich der einzelnen Fälle annehmen. Rein inhaltlich besteht kein Bedarf nach einer anderen Lösung – Garanto-Mitglieder sind juristisch auch heute bestens geschützt. Dennoch haben sich einige Mitglieder erkundigt, ob es nicht besser wäre, dieses Mandat einer externen Firma den Auftrag anzuvertrauen. Es besteht also eine gewisse Nachfrage. So hat das Präsidium in Absprache mit dem Zentralvorstand und der Arbeitsgruppe Zukunft veranlasst, dass das Sekretariat Offerten bei verschiedenen Firmen einholt. Damit soll Garanto den Mehrwert überprüfen können, den eine solche Lösung nach sich zieht.

Der Kongress könnte weitere wichtige Beschlüsse fassen

Am 27. März entscheidet der Zentralvorstand zudem darüber, ob er weitere vertragliche Verpflichtungen am Kongress diskutieren lassen will. Grund ist in erster Linie die eventuelle Finanzierung des beruflichen Rechtsschutzes, die möglicherweise auch Vertragsänderungen nach sich ziehen könnte. Ein externer beruflicher Rechtsschutz kommt teurer zu stehen, und das könnte sowohl die Einnahmenseite (Mitgliederbeiträge) wie die Ausgabenseite betreffen.



BERN

Carmen Pfister ist die neue Präsidentin der Sektion

Die Hauptversammlung der Sektion Bern fand am 5. März in Bern statt und wurde dieses Jahr in einem leicht angepassten Format durchgeführt. Erstmals wurde die GV über den Mittag organisiert. Mit diesem Format wollten wir insbesondere auch aktiv tätige Mitglieder besser erreichen. In der Vergangenheit haben wir verschiedentlich Rückmeldungen erhalten, dass die Teilnahme am Abend für einige schwierig war, da der Heimweg nach der Veranstaltung relativ lang ist. Das neue Format wurde von vielen Teilnehmenden positiv aufgenommen und ermöglichte einen guten und aktiven Austausch.

Ein wichtiger Punkt der Versammlung war die personelle Veränderung im Präsidium. Nachdem Grégoire Comte von seinem Amt zurückgetreten ist, konnte mit Carmen Pfister eine neue Präsidentin gewonnen werden. Wir freuen uns sehr, dass sie diese Aufgabe übernimmt und danken ihr für die Bereitschaft, Verantwortung zu tragen. Carmen Pfister wird zudem neu auch im Zentralvorstand tätig sein.

Der neue Vorstand wird aktuell von vier Frauen geführt. Um die Diversität im Gremium weiterhin ausgewogen zu halten, sind wir weiterhin auf der Suche nach motivierten männlichen Kollegen, die sich im Vorstand engagieren möchten.

An der Versammlung konnten zudem die Delegierten für die kommende Delegiertenversammlung sowie für den ausserordentlichen Kongress vom 29. Mai bestimmt werden.

Ebenfalls wurden die Jahresrechnung des vergangenen Jahres sowie das Budget für das kommende Jahr von den Mitgliedern genehmigt.

Leider konnte Jean-Luc Addor kurzfristig nicht an der Versammlung teilnehmen, da er gleichzeitig an einer wichtigen Debatte im Bundeshaus teilnehmen musste.

Insgesamt war die Hauptversammlung geprägt von einem konstruktiven Aus-

tausch, wertvollen Rückmeldungen der Mitglieder und einer positiven Stimmung für die kommenden Aufgaben.

Team Bern

NORDWESTSCHWEIZ

Sektionsmitglieder bekommen U-Abo als Job-Ticket

Die Generalversammlung der Garanto Sektion Nordwestschweiz fand Ende Januar im Restaurant Seegarten in Münchenstein statt. Nach der Begrüssung führte der Präsident durch den statutorischen Pflichtteil, in dessen Rahmen die üblichen Geschäfte wie Protokoll, Mutationen, Jahres- und Kassabericht behandelt wurden.

Ein Schwerpunkt bildete die Ergänzung des Vorstandes: Die Mitglieder wählten Roberto Binkert neu in den Vorstand. Zudem befasste sich die Versammlung mit einem wichtigen Antrag des Vorstandes: Der Antrag zur Einführung des U-Abos als Job-Ticket wurde von den anwesenden Mitgliedern angenommen.

Mit diesem Entscheid stärkt die Sektion ihr Engagement für nachhaltige Mobilität und verbesserte Arbeitsbedingungen. Im Anschluss an den offiziellen Teil blieb Zeit für den kollegialen Austausch beim gemeinsamen Abendessen.

Marc Winkler

RENO

Rafi Leu übernimmt interimistisch das Präsidium

Nach dem Apéro und Nachtessen begrüsst um 20:00 Uhr der Präsident Peter Bucher die erschienenen Verbandsmitglieder.

Insbesondere begrüsst er die anwesenden Gäste: Zentralpräsident Jean-Luc Addor, Chef Zoll Nordost Christoph Reifler und Redaktor Riccardo Turla.

Wie schon seit der letzten Generalversammlung bekannt, trat Peter Bucher nicht mehr für das Präsidium an. Verdankenswerterweise hat sich Rafi Leu zur Verfügung gestellt. Er wurde mit grossem Applaus gewählt. Die bisherigen Vorstandsmitglieder wurden bestätigt.

Mit dem Rücktritt von Peter Bucher aus dem Zentralvorstand können wir ein zweites Mitglied in den ZV schicken. Franziska Gagg wird einstimmig von der Versammlung für dieses Amt nominiert. Sie wird an der Delegiertenversammlung Ende Mai zur Wahl gestellt. Sepp Lehmann beantragte, dass sich die Sektion an die «publica» wendet und sich direkt für eine bessere Rendite und höhere Renten einsetzt. Die Abstimmung fiel schlussendlich mit 12 Ja- zu 12 Nein-Stimmen bei 10 Enthaltungen unentschieden aus. Der Antrag wurde per Stichentscheid von Peter Bucher angenommen. Jean-Luc Addor schlug vor, den Antrag auch per Vorstoss ans Parlament zu bringen. Dieser Vorschlag wird einstimmig angenommen.

Peter Bucher

RHEIN

Zwei Anträge für bessere Arbeitsbedingungen eingereicht

Am 24. Februar fand in der östlichsten Ecke der Schweiz, in Diepoldsau jenseits des Rheins, die Hauptversammlung der Sektion rhein statt. Mit rund 30 Teilnehmern war der Saal gut gefüllt. Das Interesse an den lokalen und regionalen Themen ist unvermindert hoch. Ebenso ist die Verunsicherung über die berufliche Zukunft und bezüglich der Organisation spürbar.

In konstruktiver Atmosphäre wurden den Anwesenden die Erkenntnisse und Überlegungen des Vorstandes sowie die sogenannten Grosswetterlage nähergebracht. Die Reaktionen liessen nicht lange auf sich warten und es wurden Fragen gestellt, welche der Vorstand nach bestem Wissen beantwortete. Auch war Raum vorhanden für die Anwesenden, ihre Sorgen dem Vorstand mitzugeben. Wie immer sind solche Möglichkeiten sehr gut, um den Puls an der Front zu spüren.

Weiter wurden zwei Anträge seitens der Mitglieder besprochen und von den Anwesenden angenommen. Ein Antrag sieht die Schaffung eines fixen Arbeits- oder Freitags vor, der insbesondere junge Eltern entlasten soll, und ein Antrag zielt auf einen Verzicht

von Nachtschichten für nicht bewaffnetes Personal ab.

Anschliessend an die HV konnte der Vorstand und die Mitglieder sich am Apero stärken und gemeinsam austauschen.

Der Vorstand des Sektion rhein freut sich, über solch engagierte und solidarische Mitglieder zu verfügen, die sich die Zeit nehmen und aktiv an dem gewerkschaftlichen Leben teilnehmen.

Allen, ob aktiv oder passiv möchten wir an dieser Stelle herzlichst danken. Es motiviert uns im Vorstand immer wieder für Verbesserungen und eure Rechte zu kämpfen!

Victor Luisio

ROMANDIE

Une assemblée générale hors du commun à Lausanne

Il y avait bien longtemps que notre assemblée n'avait pas réuni autant de participants: près de 40 collègues.

Si l'investissement du comité est indéniable, le travail de Gilles Perrenoud et de Sabine Berger a été déterminant et est à saluer. Les questions de nos collègues démontrent la volonté de s'investir dans la transformation de notre administration. En effet, leurs réactions mettent en lumière le fossé entre les professionnels que nous sommes et le peu d'écoute de nos élites à Berne avec la politique du fait accompli.

Jean-Luc Addor en a profité pour présenter son action au sein de notre association. Son investissement a été salué par l'auditoire. Il a également insisté sur la mobilisation des membres et l'importance de la défense du personnel et de nos missions.

Après un repas pris en commun, M. Schmutz, sous-directeur de l'OFPER, a présenté le nouveau système salarial. L'exposé, d'un grand intérêt, a généré de nombreuses questions.

Florent Simonnet

TICINO

Visita del Presidente centrale all'assemblea

Sabato 31 gennaio 2026 si è svolta a Castel San Pietro l'Assemblea ordinaria della sezione Ticino. Graditi ospiti: la Segretaria centrale Debora Caminada, il Presidente centrale Jean-Luc Addor ed il responsabile del Magazine Riccardo Turla.

Presenti in sala con diritto di voto 22 tra colleghe e colleghi. Degno di nota l'intervento (in lingua francese) del Presidente centrale che ha saputo esprimere in modo chiaro e semplice le proprie intenzioni ed obiettivi in materia di difesa del nostro personale, strutturando i nostri interventi su differenti livelli che vanno dal Capo Dipartimento, al Direttore delle Dogane ed interagendo nelle molteplici commissioni parlamentari. L'assemblea ha pure votato a favore di una proposta destinata alla prossima assemblea dei delegati volta a rivendicare la revisione delle classi di stipendio del personale logistico dei LL, che attualmente risulta scandalosamente attribuita alla 10a a seguito di un semplicistico confronto trasversale con altre Amministrazioni federali ma senza tener conto delle enormi differenze che il nostro mandato operativo ci impone.

Roberto Messina

PENSIONIERE NORDWESTSCHWEIZ

Einladung zum Jahresausflug

Der Tagesausflug der Pensioniertengruppe NWS findet am Mittwoch, 10. Juni 2026 statt. Abfahrt um 09.00 Uhr in Basel, Busparkplatz Gartenstrasse. Die Reise mit dem Heidicar aus Liesberg führt uns zum Flugplatz Birr-Lupfig zu Kaffee und Gipfeli. Anschliessend fahren wir via Seengen zum Mittagessen auf den Eichberg. Rückreise mit Zwischenhalt in Bremgarten AG. Ankunft in Basel ca. 18.00 Uhr.

Kosten: Reisecar und Mittagessen pro Person Fr. 80.- (ohne Getränke). Bitte Unkostenbeitrag in einem Briefumschlag mit Namen bereithalten und im Car dem Kassier abgeben.

Anmeldung: bis spätestens 2. Juni 2026 senden an Willy Schmutz, in den Neumatten 6, 4125 Riehen oder per e-mail an willy.schmutz@sunrise.ch (ausnahmsweise auch Tel. 061 601 54 60)

Wir freuen uns auf deine Teilnahme.

Die Obmannschaft

In eigener Sache

Unsere Homepage ist zur Zeit nicht aktiv. Wir versuchen, unsere Mitglieder auf anderen Wegen zu erreichen: vorläufig per Post und e-mail. Eine definitive Lösung wird noch gesucht.

Die Obmannschaft

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Garanto

Redaktion: Riccardo Turla
redaktion@garanto.ch

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

Auflage: 2614 Ex.
(WEMF-beglaubigt, April 2025)

Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2026

14. Mai / 14 mai
25. September / 25 septembre
4. Dezember / 4 décembre

Übersetzungen: Anne Payot, Regina Weick,
Franca Berini/Si dice Sarl.

Druck und Versand: Mattenbach AG
Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite:

In den Gängen des Eidgenössischen Personalamtes EPA © Riccardo Turla

gedruckt in der
schweiz



REPORTAGE

13-17

Nous devons faire confiance à l'OFPER

Nous avons interrogé l'OFPER sur la manière d'établir les profils de poste et les évaluations des fonctions

Système salarial optimisé

Le fonctionnement pose des questions

PALAIS FÉDÉRAL

18

Paquet d'allègement 27

Pas de soutien pour le personnel fédéral

POLITIQUE SYNDICALE

19

Garanto veut renforcer la protection juridique professionnelle

Le comité central de Garanto a décidé de convoquer un congrès extraordinaire

SECTIONS

10/11

Une assemblée générale hors du commun à Lausanne

Plus de 50 membres de la section Romandie ont participé à l'AG à Lausanne

Le numéro 2/26 paraîtra le 14 mai

En raison du congrès extraordinaire, le prochain numéro ne paraîtra pas fin juin, mais mi-mai. Ce numéro présentera les points à l'ordre du jour du congrès.

LES MOTS DU PRÉSIDENT

**Ensemble, nous sommes forts. Rejoignez-nous !**

Le 12 mars, nous avons reçu le message du directeur concernant les descriptions de postes « employé des douanes » et « collaborateur des douanes ». Immédiatement, des spécialistes en douane qui n'ont pas fait Allegra nous ont fait part de leur inquiétude : risquent-ils de se retrouver en classe salariale 15 ?

- Chez Garanto, nous ne restons pas spectateurs. Nous analysons la situation :
- Pour ceux qui travaillent dans l'exécution des tâches, la réponse est claire : rien ne change pour leur fonction.
 - Pour les spécialistes de l'analyse des risques, l'avenir dépendra des fonctions futures, avec une vision plus claire attendue pour 2027. Mais nous exigeons d'être informés à temps de tout changement, car chaque employé mérite sécurité et clarté pour son avenir.

Notre engagement est clair : chaque spécialiste de douane sans Allegra doit avoir une chance de poursuivre sa carrière dans des conditions acceptables. Car le personnel qualifié actuellement en fonction, nous en avons besoin. Garanto s'engagera donc avec tous les moyens utiles pour trouver des solutions individuelles avant l'échéance de la garantie salariale.

Vous êtes aujourd'hui une collaboratrice ou un collaborateur précieux. Vous devez pouvoir le rester demain. Si votre poste actuel n'offre pas cette perspective, il faut que des alternatives attractives existent dans la douane de demain. Pour contribuer à construire les meilleures solutions pour chacun, il est essentiel que la voix du personnel puisse se faire entendre. Pour cela, les collaborateurs de l'OFDF doivent se regrouper. Car ensemble seulement, nous sommes forts. C'est ce que propose Garanto ! Ensemble, nous nous organisons, échangeons et agissons pour répondre efficacement aux défis qui touchent notre quotidien professionnel.

Nous vous encourageons donc à contacter Garanto dès maintenant si vous avez des questions, des inquiétudes ou des informations concernant votre avenir professionnel. Plus nous aurons de détails concrets, plus nos actions seront pertinentes et puissantes, et mieux nous pourrions défendre vos intérêts. Pour augmenter notre poids, celui du personnel face aux défis de la transformation, je demande à chaque membre de recruter cette année au moins un nouveau membre pour Garanto.

Je vous remercie pour votre engagement quotidien sur le terrain.

Jean-Luc Addor, conseiller national, président central



Nous
devons
faire
confiance
à l'OFPER

Les nouveaux profils de poste sont conçus par l'OFDF et classés en catégories salariales par l'Office fédéral du personnel (OFPER). De nombreux employés sont inquiets, parce qu'ils ne savent pas ce que cela implique concrètement pour eux. Nous avons interrogé l'OFPER sur la manière d'établir les profils de poste et les évaluations des fonctions, pour comprendre dans quelle mesure le personnel peut influencer sur ces processus. L'image globale est celle d'un processus reposant en principe sur le pragmatisme, mais qui nécessite tout de même des explications.

Texte: Riccardo Turla, rédacteur

En ce moment en particulier, l'OFPER est au centre des préoccupations des associations du personnel de la Confédération. L'an dernier, les négociations entre les syndicats et le DFF sur le programme d'allègement budgétaire 2027 se sont soldées par un résultat décevant pour les syndicats, et donc aussi pour Garanto, ce qui a donné lieu au projet « Optimisation du système salarial » (voir article contextuel).

L'OFDF doit en ce moment classer de nombreux nouveaux profils de poste, dont les plus fréquents surtout inquiètent Garanto. Justifiée dans une certaine mesure, la crainte est que des employés ayant fait leurs preuves puissent être transférés vers de nouveaux profils, classés dans une ou plusieurs classes salariales en dessous. C'est l'occasion de comprendre comment s'effectue l'évaluation des fonctions, quel rôle joue l'OFPER et ce que peuvent faire les associations du personnel. Pour les non-spécialistes, le processus d'évaluation des fonctions n'est pas si facile à comprendre.

L'OFDF élabore les descriptifs des postes, l'OFPER les évalue

Fondamentalement, ce sont les supérieurs hiérarchiques qui rédigent les descriptifs des postes. L'OFPER procède à une évaluation des fonctions sur la base de différents critères contraignants inscrits dans le droit du personnel de la Confédération. L'évaluation est sommaire, c'est-à-dire globale. Tous les éléments d'une fonction sont pris en compte ensemble, au lieu d'être évalués point par point comme dans

le cas d'une évaluation analytique, où les critères sont définis avec précision. L'évaluation sommaire est plus difficile, car elle doit être justifiable. Une partie essentielle de l'évaluation est la comparaison avec des fonctions similaires dans le même département ou dans d'autres.

Divers critères influencent l'évaluation de la fonction

L'évaluation de la fonction repose sur le descriptif du poste, qui doit donc refléter fidèlement les tâches à accomplir. Il appartient ensuite à l'organe d'évaluation de l'apprécier selon les critères d'évaluation. La procédure est la même pour chaque classement.

« Nous devons être en mesure d'expliquer un classement », explique Marco Terribilini, chef du secteur Gestion des rémunérations à l'OFPER et principal responsable des classements salariaux.

« Des tiers doivent pouvoir comprendre et accepter les éventuelles différences par rapport à des fonctions similaires »

« Cela rend la tâche plus difficile. Les tiers doivent pouvoir comprendre et accepter les éventuelles différences par rapport à des fonctions similaires ».

Responsable RH par intérim depuis janvier, Karin Bühler, explique la procédure de l'OFDF : dans la mesure du possible, les cadres et/ou les collaborateurs sont associés au processus. Leur contribution technique est essentielle pour que les tâches puissent

Bases légales

Art. 20 al. 1 O-OPers

« Les tâches figurant dans le descriptif du poste servent de base à l'évaluation (art. 2) »

Art. 52 al. 3 OPers

« Les critères déterminants pour l'évaluation sont la formation requise, l'étendue des tâches ainsi que le niveau d'exigences, de responsabilités et des risques inhérents à la fonction ».

Art. 20 al. 2 O-OPers

« L'évaluation se fait sur la base des exigences liées à la fonction, visées à l'art. 52, al. 3, OPers, et en comparaison avec d'autres postes. »

Art. 53 Pers

1. Les organes chargés de l'évaluation des fonctions dans l'administration fédérale sont :
 - a. Le chef du DFF, pour les fonctions des classes 32 à 38 ;
 - b. Les départements pour les fonctions des classes 1 à 31.
2. Les départements peuvent déléguer à l'OFPER tout ou partie des compétences d'évaluation pour les fonctions des classes 1 à 31.

être définies de manière fidèle. De sa propre initiative, l'OFDF implique les associations du personnel dans les fonctions dites « clés » : il s'agit des profils concernant un grand nombre de personnes, par exemple les spécialistes en douane et sécurité des frontières ou les assistants spécialisés, pour lesquels, ne serait-ce qu'en raison de leur nombre, tous les cadres ne peuvent pas être impliqués.

Les associations du personnel dans les fonctions dites « clés » : il s'agit des profils qui concernent un très grand groupe de collaborateurs, par exemple les spécialistes des douanes et de la sécurité des frontières ou les assistants spécialisés, pour lesquels tous



© Image: Anand Jagtap

Marco Terribilini (66 ans) est responsable depuis plus de 20 ans du classement des descriptions de poste à l'OFPER.

les cadres ne peuvent être impliqués en raison de leur nombre.

Karin Bühler explique aussi que les descriptifs des postes sont rédigés dans un système mis à disposition par l'OFPER. Ce système s'appelle « Pro-filo » et consiste essentiellement en une trame qui permet de créer tous les descriptifs de poste selon le même principe. Il comprend l'objectif du poste, les tâches, le profil requis et les compétences. Une fois tous ces points définis, le formulaire est transmis au centre RH, qui vérifie si les directives de l'OFPER ont été respectées. Si nécessaire, certains domaines d'activité d'une fonction peuvent être décrits de manière plus précise. La description de poste est ensuite transmise à l'OFPER.

Les associations du personnel n'ont pas de base légale pour intervenir

Les associations du personnel n'ont pas de base légale pour intervenir

En principe, toute la procédure est purement technique, repose sur des critères opérationnels et relève essentiellement de la responsabilité des cadres, soit des supérieurs hiérarchiques directs. Il n'existe aucun droit légal obligeant à impliquer le personnel ou ses représentants dans l'élaboration des profils de poste ou dans le processus d'évaluation. Dans de rares cas, il est toutefois possible d'intervenir : « Si on a l'impression que certains éléments n'ont pas été pris en compte ou pas dûment lors de l'évaluation, l'OFDF peut demander à s'entretenir avec le service compétent et demander un réexamen ». Actuellement, c'est la secrétaire générale du DFF qui statue sur les réexamens. Pour

l'OFPER, il est important que la décision soit compréhensible.

La structure de l'OFDF influence l'évaluation de la fonction

Ces derniers mois, Garanto a été saisi de quelques cas où les classements sont difficiles à comprendre, ou où de petites injustices sont ressenties en raison des niveaux hiérarchiques intermédiaires. En raison de sa taille et de sa structure décentralisée, l'OFDF est très hiérarchisé. Le classement hiérarchique peut avoir pour conséquence que des profils de poste identiques sont classés différemment.

« En soi, la désignation de la fonction ne permet pas de tirer des conclusions sur le classement », explique Marco Terribilini. Ce sont les tâches, les compétences et les responsabilités liées à la fonction qui sont déterminantes.

CONDITIONS
EXCLUSIVES
POUR VOUS



CARTES DE CRÉDIT PREMIUM POUR LES MEMBRES GARANTO

Cornercard Gold gratuite à vie
et offres combinées Cornercard
Miles & More à moitié prix.



En savoir plus et
demander maintenant

Compte tenu des changements en cours dans l'organisation de l'OFDF, les profils de poste existants seront réexaminés ces prochaines années. Le personnel devrait savoir début 2027 si son descriptif de poste sera modifié ou reclassé. Le critère est le suivant : si la nouvelle fonction diffère sensiblement de l'ancienne, le descriptif du poste doit être adapté. Comme l'explique Karin Bühler, il revient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques d'adapter les descriptifs des postes aux changements importants ou aux nouveaux domaines de responsabilité, toujours en concertation avec le chef du service concerné. Ces processus suivent la voie habituelle, du service aux RH puis à l'OFPER, ce qui peut prendre beaucoup de temps reconnaît Karin Bühler.

La formation n'est pas déterminante

Jusqu'à la classe salariale 17, un brevet fédéral sert de référence ; pour les classes salariales 18 à 23, c'est un diplôme de bachelor, et à partir de la classe salariale 24, un diplôme de master. Dans le même temps, l'administration veille à rester ouverte. Même les collaborateurs qui ne répondent pas au niveau de formation théoriquement requis peuvent accéder à des fonctions de niveau supérieur, pour autant qu'on leur reconnaisse un potentiel de développement correspondant et que leur expérience pertinente permette de penser qu'ils atteindront le niveau d'exigences objectif. « Nous avons eu de bonnes expériences avec cette flexibilité », déclare Terribilini. Le potentiel de développement souvent n'apparaît

clairement qu'au cours de l'évolution professionnelle.

Ce qui est donc déterminant, ce ne sont pas les qualifications qu'une personne possède au moment de son entrée en fonction, mais le niveau d'exigence que la fonction requiert objectivement.

Les changements offrent aussi des possibilités d'évolution

Interrogé sur les transferts au sein de l'OFDF et en particulier sur la réorganisation, la structure des fonctions pourrait aussi changer. Il se peut que certains profils actuels nécessitent moins de personnel, mais pour d'autres l'avenir peut aussi réserver un nouveau poste au sein de l'OFDF dans des classes salariales plus élevées, comme l'OFDF l'a laissé entendre à plusieurs reprises depuis septembre.

SYSTÈME SALARIAL OPTIMISÉ

Bandes salariales dès 2027

Sur la base du rapport établi en réponse au postulat 19.3974 de la Commission des finances du Conseil national du 6 septembre 2019 intitulé Dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations, le Conseil fédéral a chargé par décision du 6 avril 2022 le DFF (OFPER) d'optimiser le système salarial tout en maintenant le lien entre l'évaluation des prestations et l'évolution salariale, et de lui soumettre un projet correspondant pour décision.

Dès 2027, un nouveau système salarial sera introduit au sein de la Confédération. Cette année déjà, les entretiens avec le personnel seront menés selon le nouveau principe. Cette procédure a agacé les associations du personnel de la Communauté d'intérêts du personnel de la Confédération (CI Personnel fédéral). Elles se sont senties ignorées lorsque les détails du système salarial ont été clarifiés. Les associations du personnel ont alors critiqué le fait qu'on leur ait demandé leur avis sans que tous les éléments n'aient été clairement compréhensibles. Puis les choses se sont précipitées au printemps 2025, et le Conseil fédéral a alors indiqué ne pas souhaiter renégocier avec la CI Personnel fédéral.

L'un des aspects des adaptations apportées au système salarial concerne le passage à la primauté de la fonction dans la fixation des salaires. À l'avenir, le salaire de départ sera déterminé par la fonction et non plus par la formation préalable ou le diplôme professionnel. Cela conduira à une tendance à la hausse des salaires de départ.

Le fonctionnement de la compensation des indemnités de résidence

Le nouveau système salarial provoque de nombreuses inquiétudes chez les membres de Garanto. Nous allons donc expliquer ici à l'aide d'un exemple le calcul qui se cache derrière les différentes indemnités de résidence actuelles. Deux employés de l'OFDF appartenant à la classe salariale 17 ont actuellement le même salaire de fonction de 110 000 francs. Ils se distinguent uniquement par l'indemnité de résidence qui leur est versée, l'un travaillant dans une région de niveau 13 et l'autre dans une région de niveau 8. Au 1^{er} janvier 2027, tous deux seront transférés vers le nouveau modèle salarial avec leur salaire actuel, y compris l'indemnité de résidence. Cela signifie que cette différence de revenu due à l'ancienne indemnité de résidence subsistera dans un premier temps en 2027. Mais cela se résoudra normalement tout seul : dans le nouveau système, le montant maximal de la classe salariale 17 sera augmenté du montant du niveau d'indemnité de résidence 13. Le salaire visé sera donc le même pour les deux collaborateurs. En cas de très bonnes performances, ils auront donc tous deux les mêmes perspectives d'atteindre le montant maximal de la classe salariale 17. Certes, le collaborateur transféré avec l'indemnité de résidence la plus basse atteindra le salaire visé un peu plus tard s'il continue à fournir de bonnes performances. Mais cela ne change rien à l'amélioration globale de ses perspectives salariales, car l'augmentation générale du montant maximal du montant de l'indemnité de résidence de niveau 13 lui offre une plus grande marge de manœuvre en matière d'évolution salariale.

Le Parlement veut économiser, mais pas à n'importe quel prix

Les Verts et plusieurs syndicats envisageaient de lancer le référendum contre le paquet d'allègement budgétaire 2027. Le Conseil national et le Conseil des États ont déjà décortiqué le paquet et réduit le potentiel d'économies d'un tiers. Parmi les 57 mesures proposées dans le paquet d'économies, beaucoup ont été critiquées, mais personne n'a pris la parole pour défendre le personnel de la Confédération.

Texte: Riccardo Turla, rédacteur

Protection du climat, transports publics, formation, santé, agriculture, administration : aucun domaine n'est épargné par le programme d'allègement budgétaire 2027. Chaque parti aurait pu lancer le référendum, car tous auraient souhaité moins économiser dans leurs domaines et davantage dans ceux des autres.

Le bloc de la droite bourgeoise a dominé le débat tant au Conseil national qu'au Conseil des États (ce dernier étant plus à droite). Au Conseil national, la plupart des propositions du PS et des Verts n'avaient aucune chance. C'est donc la gauche qui a dû essayer les coupes les plus douloureuses.

Personne n'a opposé de veto concernant le personnel fédéral

Fait marquant : personne ne s'est prononcé en faveur d'une moindre économie sur le dos du personnel de la Confédération, et les « mesures dans le domaine propre » sont restées inchangées. Le Conseil national a même davantage ciblé le personnel de la Confédération. Il a proposé des économies salariales, ce qui revient à supprimer des emplois. Pour le personnel, c'est le début de la lutte entre départements pour déterminer où supprimer quels postes.

Du côté des recettes, il n'y aura probablement pas de changement, le Conseil national ayant rejeté les recettes supplémentaires proposées par la commission du Conseil des États. Même les recettes supplémentaires inattendues de plusieurs centaines de millions de francs provenant du canton de Genève, annoncées en janvier, n'ont aucun effet sur le paquet d'économies. En fin de compte, ce sont les majorités au parlement qui décident du budget.



Le seul point qui a fait l'unanimité au Conseil national a été la minute de silence en hommage à Crans-Montana.

Enfin, soulignons que la question du référendum était complexe. D'une part, le référendum ne concernerait que les modifications législatives du programme d'allègement budgétaire, soit environ la moitié des 57 mesures. Les modifications du plan financier n'auraient pas été touchées par un référendum. De plus, comme le contexte – à savoir le déficit structurel dû aux dépenses supplémentaires pour l'armée et la 13^e rente AVS – reste inchangé, la gauche a douté de la capacité du référendum à alléger la pression aux économies. Le rejet du programme d'allègement budgétaire 2027 pourrait même être contre-productif, un nouveau paquet pouvant prévoir davantage d'économies dans les domaines de dépenses que privilégie la gauche du Conseil : la formation et la protection de l'environnement. Raison pour laquelle les Verts, le 16 mars, ont retiré leur menace de référendum.

Des mots aimables, mauvaise réalité

Ancien président du Centre, Gerhard Pfister s'est récemment exprimé dans le média en ligne « Republik » sur le personnel fédéral. Il l'a défendu contre les attaques des partis et critiqué le cliché selon lequel les employés fédéraux seraient trop généreusement rémunérés et trop protégés. Ce cliché serait à l'origine de la popularité des propositions de coupes budgétaires dans l'administration lors du débat sur les économies. Gerhard Pfister a ensuite tenu un plaidoyer contre cette injustice. Dommage que lui et son parti n'aient rien tenté pour exclure le personnel de la Confédération des mesures d'économie.

Garanto veut renforcer la protection juridique professionnelle

Le comité central de Garanto a décidé de convoquer un congrès extraordinaire le 29 mai. Ce jour-là, l'hôtel Aare Thun accueille donc non seulement la 10^e assemblée ordinaire des délégués, mais aussi le 4^e congrès extraordinaire. Le deuxième numéro du magazine paraît donc un mois plus tôt que prévu, pour préparer les sujets à l'ordre du jour.

Texte: Riccardo Turla, rédacteur

Comme il y a un an à l'hôtel Aare Thun, un congrès extraordinaire de Garanto a lieu le 29 mai. Contrairement à 2021 et 2025, il ne s'agit pas d'élire un nouveau président central, mais de prendre une décision sur des contrats et des accords avec d'autres associations et institutions. Conformément aux statuts, cela nécessite la tenue d'un congrès.

La protection juridique professionnelle très demandée

Le comité central souhaite demander aux délégué-e-s s'ils acceptent de confier la protection juridique professionnelle à un prestataire externe, ce qui nécessiterait une modification du contrat avec le SSP, qui assure actuellement la protection juridique professionnelle pour Garanto. La présidence souhaite faire avancer cette question le plus rapidement possible, et non attendre le congrès ordinaire de 2028. Le 13 février, le comité central a soutenu cette intention à l'unanimité et décidé de soumettre la question aux délégués. Mais cela ne signifie pas que le comité central soit unanimement favorable à une protection juridique professionnelle externe : cette discussion doit avoir lieu lors de la réunion du comité central le 27 mars. Au plus tôt à ce moment-là, le CC décidera de sa recommandation aux délégués.

Actuellement, Garanto règle les affaires juridiques de ses membres par voie administrative via le service juridique du SSP, dont les avocat-e-s spécialisés s'occupent des cas individuels. Sur le fond, une autre solution n'est pas nécessaire, les membres de Garanto bénéficiant



© Image: Riccardo Turla

Un congrès extraordinaire s'était déjà tenu à Thoun en 2025 ; en 2026, un autre congrès, organisé dans la même salle, posera les jalons de l'avenir.

déjà d'une excellente protection juridique. Mais certains membres ont demandé s'il ne serait pas préférable de confier ce mandat à une société externe, ce qui démontre l'existence d'une certaine demande. En concertation avec le comité central et le groupe de travail « Avenir », la présidence a donc demandé au bureau syndical de solliciter des offres auprès de différentes entreprises. Garanto pourra ainsi évaluer la valeur ajoutée d'une telle solution.

Le congrès pourrait prendre d'autres décisions importantes

Le 27 mars, le comité central décide aussi s'il souhaite discuter d'autres obligations contractuelles. La raison prin-

cipale en est le financement éventuel de la protection juridique professionnelle, qui pourrait également entraîner des modifications contractuelles. Une protection juridique professionnelle externe coûte plus cher, ce qui pourrait avoir des répercussions tant sur les recettes (cotisations des membres) que sur les dépenses.

REPORTAGE

21-25

Dobbiamo dare all'UFPER la fiducia che richiede

Abbiamo chiesto all'UFPER come vengono condotte le valutazioni delle funzioni

Ottimizzazione del sistema salariale

Come vengono integrate le indennità di residenza

PARLAMENTO

26

Il Parlamento vuole risparmiare, ma non a ogni costo

Pacchetto di sgravio: Non c'è sostegno per il personale federale

POLITICA SINDACALE

27

Garanto vuole rafforzare la protezione giuridica professionale

Il comitato centrale ha deciso di convocare un quarto congresso straordinario

SEZIONI

10/11

LE PAROLE DEL PRESIDENTE

**Insieme siamo forti. Unitevi a noi!**

Il 12 marzo abbiamo ricevuto il messaggio del direttore riguardante le descrizioni dei posti "collaboratore specializzato dogana" e "collaboratore controllo". Immediatamente, alcuni specialisti doganali che non hanno seguito il corso Allegra ci hanno espresso la loro preoccupazione: rischiano di ritrovarsi nella classe salariale 15?

Noi di Garanto non restiamo a guardare. Analizziamo la situazione:

- Per chi lavora nell'esecuzione dei compiti, la risposta è chiara: nulla cambia per la loro funzione
- Per gli specialisti dell'analisi dei rischi, il futuro dipenderà dalle funzioni future, con una visione più chiara prevista per il 2027. Ma esigiamo di essere informati per tempo di ogni cambiamento, perché ogni dipendente merita sicurezza e chiarezza per il proprio futuro.

Il nostro impegno è chiaro: ogni specialista doganale senza Allegra deve avere la possibilità di proseguire la propria carriera in condizioni accettabili. Perché abbiamo bisogno del personale qualificato attualmente in servizio. Garanto si impegnerà quindi con tutti i mezzi utili per trovare soluzioni individuali prima della scadenza della garanzia salariale.

Oggi siete collaboratori preziosi. Dovete poterlo rimanere anche domani. Se la vostra attuale posizione non offre questa prospettiva, devono esistere alternative interessanti nella dogana di domani.

Per contribuire a costruire le soluzioni migliori per tutti, è essenziale che la voce del personale possa farsi sentire. Per questo, i collaboratori dell'UDSC devono unirsi. Perché solo insieme siamo forti. È questo che propone Garanto! Insieme ci organizziamo, ci scambiamo idee e agiamo per rispondere efficacemente alle sfide che riguardano la nostra quotidianità professionale. Vi incoraggiamo quindi a contattare Garanto fin da ora se avete domande, preoccupazioni o informazioni riguardanti il vostro futuro professionale. Più avremo dettagli concreti, più le nostre azioni saranno pertinenti e incisive, e meglio potremo difendere i vostri interessi.

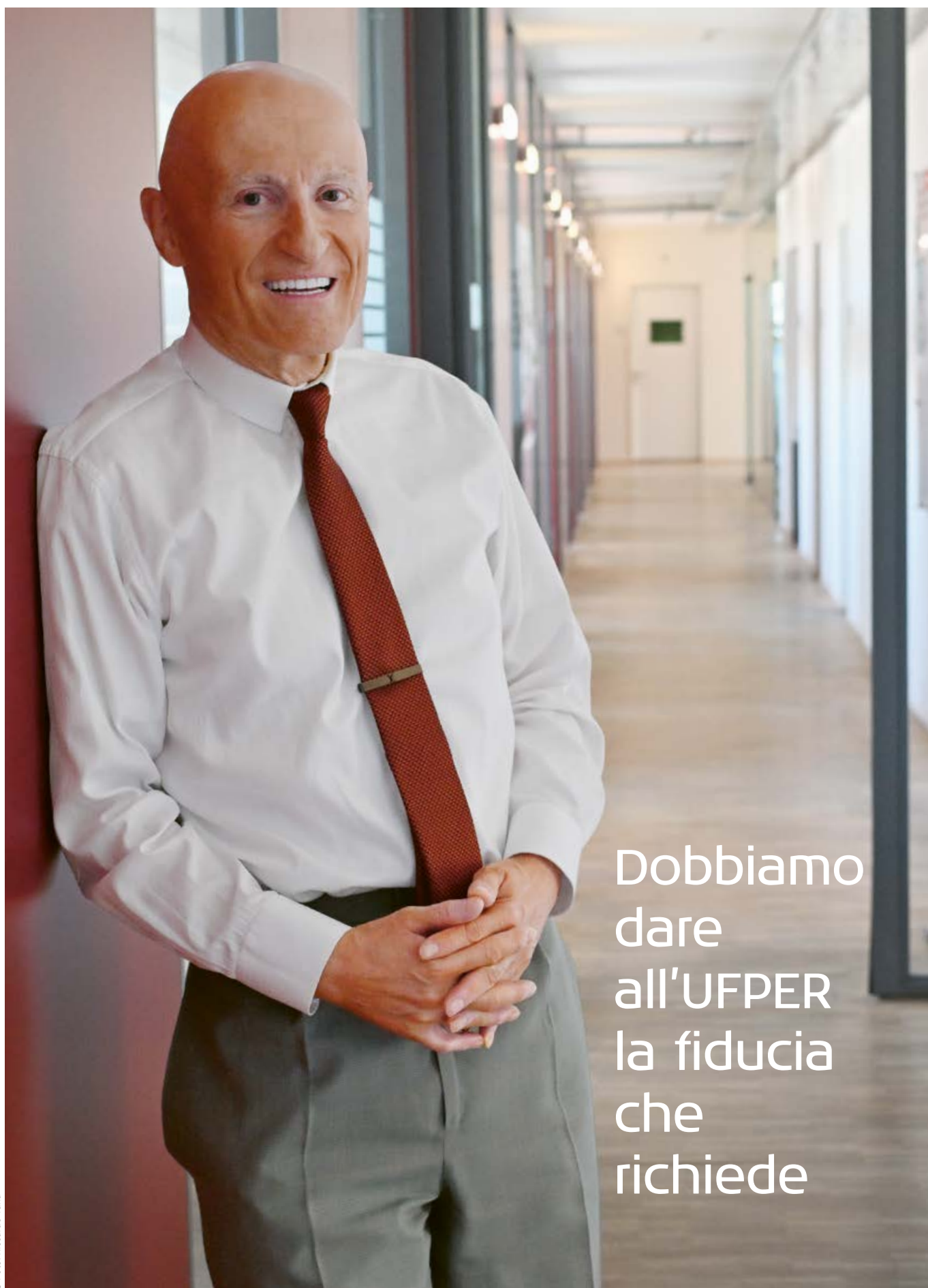
Per aumentare il nostro peso, quello del personale di fronte alle sfide della trasformazione, chiedo a ogni membro di reclutare quest'anno almeno un nuovo membro per Garanto.

Vi ringrazio per il vostro impegno quotidiano sul campo.

Jean-Luc addor, consigliere nazionale, presidente centrale

Il numero 2/26 uscirà il 14 maggio

A causa del congresso straordinario, il prossimo numero non uscirà a fine giugno, ma a metà maggio. In questo numero saranno pubblicati i punti all'ordine del giorno del congresso.



Dobbiamo
dare
all'UFPER
la fiducia
che
richiede

Il fatto che i nuovi profili dei posti vengono elaborati dall'UDSC e classificati dall'Ufficio federale del personale (UFPER) è fonte di preoccupazione per molti dipendenti perché non sanno quali sono le implicazioni concrete. Per capire in che misura i timori del personale sono fondati, abbiamo chiesto all'UFPER come nascono i profili dei posti e come vengono condotte le valutazioni delle funzioni. Dalla nostra inchiesta emerge un processo fondato sul pragmatismo ma anche qualche ombra.

Testo: Riccardo Turla, redattore

Negli ultimi tempi i contatti tra le associazioni del personale e l'UFPER sono particolarmente intensi. Lo scorso anno i negoziati sul pacchetto di sgravio 27 con il DFF si sono conclusi con un risultato deludente per i sindacati. Poi è stato presentato il progetto riguardante l'ottimizzazione del sistema salariale (v. approfondimento p. 25).

Per quanto riguarda nello specifico Garanto e l'UDSC, a tenere banco è la classificazione dei nuovi profili, che suscita non poche preoccupazioni. Garanto teme in particolare, e in parte a ragione, che con il passaggio ai nuovi profili molti dipendenti validi perderanno una o più classi salariali.

Questa è l'occasione per capire come funziona la valutazione delle funzioni, qual è il ruolo dell'UFPER e cosa possono fare le associazioni del personale. Un compito tutt'altro che facile per i non addetti ai lavori.

L'UDSC elabora le descrizioni dei posti, l'UFPER le valuta

Sostanzialmente sono i superiori di linea a redigere le descrizioni dei posti. L'UFPER le valuta sulla base di criteri vincolanti, disciplinati dal diritto in materia di personale federale, secondo il metodo sommario. In altre parole, tutti gli elementi di una funzione vengono ponderati globalmente, non punto per punto come per una valutazione analitica per la quale i criteri sono definiti precisamente. Il metodo di valutazione sommario è più impegnativo perché deve permettere di motivare le descrizioni.

Uno dei criteri fondamentali è la com-

parabilità con posizioni simili all'interno dello stesso dipartimento o di un altro. Se ritenuto opportuno, per determinate funzioni, viene fatto un confronto con funzioni simili presso altri datori di lavoro, ad esempio i Cantoni.

Sono numerosi i criteri che influenzano la valutazione delle funzioni

La descrizione del posto costituisce la base per la valutazione delle funzioni e deve quindi riprodurre l'attività nel modo più fedele possibile alla realtà. Spetta poi all'organo di valutazione giudicare se i criteri prestabiliti sono stati rispettati. L'iter è uguale per tutte le classificazioni.

«Dobbiamo essere in grado di motivare ogni classificazione», spiega Mar-

“Questo complica il nostro lavoro. Terzi devono poter capire perché ci possono essere differenze tra funzioni simili”

co Terribilini, responsabile del settore Gestione delle retribuzioni all'UFPER e responsabile principale per le classificazioni salariali. «Questo complica il nostro lavoro. Terzi devono poter capire perché ci possono essere differenze tra funzioni simili».

Karin Bühler, responsabile HR ad interim da gennaio, spiega la procedura adottata dall'UDSC: «Per quanto possibile, vengono coinvolti anche i quadri e/o i collaboratori e le collaboratrici dato che l'input tecnico è fondamentale per rilevare i compiti in modo fedele alla real-

Basi giuridiche

Art. 20 cpv. 1 O-OPers

“La base per la valutazione di una funzione è costituita dalla descrizione del posto (art. 2).”

Art. 52 cpv. 3 OPers

“I criteri determinanti per la valutazione sono la formazione preliminare richiesta, l'entità dei compiti e delle esigenze, le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione.”

Art. 20 cpv. 2 O-OPers

“La valutazione avviene sulla base delle esigenze della funzione ai sensi dell'articolo 52 capoverso 3 OPers e del confronto con gli altri posti.”

Art. 53 OPers

1. Gli organi incaricati di valutare le funzioni nell'Amministrazione federale sono:
 - a. il capo del DFF per le funzioni delle classi 32–38;
 - b. i Dipartimenti per le funzioni delle classi 1–31.
2. I Dipartimenti possono delegare all'UFPER, in tutto o in parte, le competenze in materia di valutazione per le funzioni delle classi 1–31.



© Foto: Anand Jagtap

Marco Terribilini, 66 anni, è responsabile da oltre 20 anni della classificazione delle descrizioni dei posti presso l'UUPER.

tà. L'UDSC coinvolge le associazioni del personale per le funzioni di riferimento, ossia per quei profili che riguardano un gruppo molto ampio di dipendenti, come gli specialisti di dogana e sicurezza dei confini. Per gli assistenti specializzati non è invece possibile includere i quadri proprio perché si tratta di una categoria molto numerosa.

Karin Bühler precisa che l'UUPER ha messo a disposizione un sistema denominato «Profilo». Si tratta sostanzialmente di una griglia che permette di creare tutte le descrizioni dei posti secondo lo stesso principio. Include l'obiettivo del posto, i compiti, il profilo richiesto e le competenze. Una volta definiti tutti i punti da considerare, il documento viene inviato al Centro HR che ne verifica la conformità alle direttive ed eventualmente aggiunge ulteriori dettagli prima di inviarlo all'UUPER.

Le associazioni del personale non dispongono di una base legale per intervenire

In linea di principio si tratta di un processo puramente tecnico fondato su criteri gestionali che rientra sostanzialmente nei compiti dei superiori diretti. Il personale o le sue associazioni non dispongono di una base legale che permetta loro di intervenire sulla redazione dei profili o nel processo di valutazione. In singoli casi motivati è tuttavia possibile intervenire. Ad esempio, se sorge il dubbio che un elemento non sia stato valutato sufficientemente o non sia stato valutato affatto, l'UDSC può cercare il dialogo con l'ufficio competente e chiedere un riesame. La regolamentazione attuale del DFF prevede che sia la Segreteria generale a decidere. Per l'UUPER è fondamentale che si possa risalire ai motivi alla base della decisione.

La struttura dell'UDSC influenza la valutazione delle funzioni

Negli ultimi mesi, a Garanto sono state segnalate alcune classificazioni difficilmente giustificabili e piccole ingiustizie ai livelli gerarchici intermedi. L'UDSC è

“La denominazione della funzione di per sé non permette di trarre conclusioni sulla classificazione”

molto gerarchico per la sua dimensione e struttura decentrata. Per effetto della collocazione gerarchica è possibile che due profili identici vengano attribuiti a classi diverse.

La denominazione della funzione di per sé non permette di trarre conclusioni sulla classificazione. Fanno stato

CONDIZIONI
ESCLUSIVE
PER TE



CARTE DI CREDITO PREMIUM PER I SOCI GARANTO

Cornercard Gold gratuita a vita
e offerte combinate **Cornercard
Miles & More** a metà prezzo.



Scopri di più e
richiedi ora

piuttosto i compiti, le competenze e le responsabilità legate alla funzione.

Nell'ambito dei cambiamenti concernenti l'organizzazione dell'UDSC, i profili professionali attuali verranno verificati nel corso dell'anno prossimo. Probabilmente a inizio 2027 le collaboratrici e i collaboratori sapranno se la descrizione del loro posto verrà modificata o attribuita a una classe diversa. In linea di principio una descrizione viene adeguata solo se la nuova funzione si differenzia in modo significativo dalla precedente. Karin Bühler precisa che spetta in primo luogo ai superiori, d'intesa con il caposettore, adattare le descrizioni in caso di cambiamenti sostanziali o se subentrano nuovi ambiti di responsabilità. Sebbene possano richiedere tempi lunghi, questi processi seguono la via ordinaria, dal settore alle Risorse umane fino all'UFPER.

La formazione non determina la classe salariale

Fino alla classe salariale 17, un brevetto federale costituisce il titolo di riferimento; per le classi salariali dalla 18 alla 23 è richiesto un diploma di laurea triennale, mentre a partire dalla classe salariale 24 è richiesto un diploma di laurea magistrale.

Allo stesso tempo, l'Amministrazione federale mantiene volutamente una politica di permeabilità. Anche i collaboratori che non soddisfano formalmente il livello di istruzione idealmente previsto possono accedere a funzioni di livello superiore, purché venga loro riconosciuto un adeguato potenziale di sviluppo e, sulla base della loro esperienza rilevante per la funzione, si possa prevedere che raggiungano il livello oggettivo richiesto. «Abbiamo avuto esperienze positive con que-

sta permeabilità», afferma Terribilini. Il potenziale di sviluppo non si manifesta sempre all'inizio di una carriera; talvolta emerge chiaramente solo nel corso dello sviluppo professionale. Determinante per la valutazione della funzione non è quindi quali qualifiche una persona possiede al momento dell'assunzione, ma quale livello di requisiti la funzione richiede oggettivamente.

Un cambiamento che offre opportunità di crescita

Per effetto in particolare della riorganizzazione in seno all'UDSC, non è escluso che possa cambiare anche la struttura delle funzioni. In alcuni dei profili attuali serviranno meno persone, ma il futuro può riservare nuovi impieghi in classi salariali più alte, come lascia intendere l'UDSC da settembre.

OTTIMIZZAZIONE DEL SISTEMA SALARIALE

Fasce salariali dal 2027

Sulla base del rapporto redatto in adempimento al postulado 19.3974 della Commissione delle finanze del Consiglio nazionale del 6 settembre 2019 «Dissociare l'evoluzione dello stipendio dalla valutazione delle prestazioni», con decisione del 6 aprile 2022 il Consiglio federale ha incaricato il DFF (UFPER) di ottimizzare il sistema salariale mantenendo il nesso tra valutazione delle prestazioni ed evoluzione del salario e di sottoporgli una proposta per decisione.

Nel 2027 la Confederazione introdurrà un nuovo sistema salariale. I colloqui del personale verranno tuttavia condotti secondo il nuovo principio già a partire da quest'anno.

Alle associazioni della Comunità di interessi del personale federale questo modo di fare è rimasto indigesto: sono state consultate quando alcuni dati non erano ancora stati definiti nel dettaglio, e quando questi dettagli sono diventati più chiari, sono state messe da parte. Nella primavera del 2025, la procedura ha subito un'accelerazione e il Consiglio federale ha comunicato di non voler riprendere i negoziati con la Comunità di interessi.

La riforma del sistema salariale include tra l'altro il passaggio al primato della funzione per determinare il salario. In futuro, il salario iniziale dipenderà quindi dalla funzione e non più dalla formazione o dal diploma conseguito. Questo significa che i salari iniziali saranno tendenzialmente più alti.

La compensazione delle indennità di residenza

Il nuovo sistema salariale suscita molte perplessità tra i soci di Garanto. Vi presentiamo un esempio che ben spiega la matematica a monte delle differenze a livello delle indennità di residenza.

Due dipendenti dell'UDSC sono classificati nella classe 17 e percepiscono un salario di 110'000 CHF. Viene loro tuttavia corrisposta un'indennità di residenza diversa dato che uno vive in una regione attribuita alla zona 13 e l'altro in una regione della zona 8. Dal 1° gennaio 2027 entrambi passeranno al nuovo modello salariale mantenendo il salario attuale (indennità di residenza inclusa). Inizialmente, la differenza dovuta all'indennità di residenza non verrà eliminata ma, normalmente, dovrebbe risolversi da sé negli anni successivi.

Con il nuovo sistema l'importo massimo della classe 17 verrà aumentato dell'importo pari all'indennità di residenza per la zona 13.

Entrambi i collaboratori avranno lo stesso salario obiettivo. Se forniranno prestazioni eccellenti, avranno la medesima prospettiva di raggiungere l'importo massimo della classe 17. Di fatto, il collaboratore che percepisce l'indennità di residenza inferiore tenderà a raggiungere il salario obiettivo un po' più tardi se fornirà costantemente buone prestazioni, ma ciò non toglie che la sua prospettiva salariale complessiva sarà migliore dato che, alzando in generale l'importo massimo dell'importo dell'indennità di residenza per la zona 13, si apre un margine di crescita maggiore per quanto riguarda il salario.

Il Parlamento vuole risparmiare, ma non a ogni costo

I Verdi e diversi sindacati minacciavano di lanciare il referendum contro il pacchetto di sgravio 27, già passato al vaglio di Consiglio nazionale e Consiglio degli Stati che lo hanno ridotto di un terzo. Molte delle 57 misure proposte sono finite nel mirino delle critiche ma nessuno si è battuto in difesa del personale federale.

Testo: Riccardo Turla, redattore

Protezione climatica, trasporti pubblici, formazione, salute, agricoltura, amministrazione – il pacchetto di sgravio 27 non ha risparmiato nessuno. Qualsiasi partito avrebbe potuto lanciare un referendum visto che tutti avrebbero voluto risparmiare meno da una parte per spendere di più da un'altra.

Il blocco borghese ha dominato il dibattito sia al Consiglio degli Stati (notoriamente a destra) sia in Consiglio nazionale, dove la maggior parte degli interventi di socialisti e verdi sono stati affossati. La sinistra ha dovuto incassare dolorose sconfitte.

Niente supporto per il personale federale

Sorprendentemente nessuno si è espresso in difesa del personale federale. Le «misure nel settore proprio» ne sono uscite indenni. Addirittura, il Consiglio nazionale ha calcato la mano proponendo risparmi salariali che avranno una sola conseguenza: tagli occupazionali. Il personale avrà di che gioire quando i dipartimenti cominceranno ad azzuffarsi per chi dovrà tagliare dove. Sul fronte delle entrate non è stato modificato praticamente nulla. Il Consiglio nazionale ha respinto alcune proposte formulate dalla commissione del Consiglio degli Stati per aumentare le entrate. Nemmeno le inattese maggiori entrate per diverse centinaia di milioni di franchi dal Canton Ginevra hanno influito sul pacchetto di risparmio. In ultima istanza sono le maggioranze in Parlamento a decidere il bilancio.

Occorre infine precisare che la decisione di lanciare il referendum non era delle più semplici. Da un canto, il referendum avrebbe toccato solo le modifiche



Solo sul minuto di silenzio per Crans-Montana il Consiglio nazionale ha saputo mettersi d'accordo.

di legge del pacchetto di sgravio, che toccano circa la metà delle 57 misure proposte, e non le modifiche del piano finanziario. Inoltre, la sinistra dubita che un referendum riesca ad alleggerire la pressione al risparmio, visto che non modifica il deficit strutturale imputabile alle maggiori uscite per l'Esercito e la 13ª AVS. Affossare il pacchetto di sgravio 27 potrebbe addirittura risultare controproducente poiché potrebbe portare alla presentazione di un nuovo pacchetto, ancora più drastico, con tagli nei settori che più stanno a cuore alla sinistra, ossia l'educazione e la protezione dell'ambiente. Motivo per cui i Verdi hanno deciso il 16 marzo di ritirare la minaccia di indire un referendum.

Belle parole, fatti amari

Recentemente Gerhard Pfister, ex presidente del Centro, è stato intervistato dal media online «Republik». Nella discussione ha difeso il personale federale contro gli attacchi di altri partiti e ha smentito gli stereotipi dei dipendenti troppo pagati e troppo tutelati. Pfister ha inoltre deplorato l'accanimento contro l'Amministrazione federale che contraddistingue i dibattiti sulle misure di risparmio e ha spiegato perché tale comportamento è scorretto.

Peccato però che con il suo partito non abbia poi mosso un dito contro la scure che colpirà il personale federale.

Garanto vuole rafforzare la protezione giuridica professionale

Il comitato centrale ha deciso di convocare un quarto congresso straordinario in concomitanza con la decima assemblea dei delegati in programma il 29 maggio all'Hotel Aare di Thun. Per poter comunicare gli oggetti all'ordine del giorno, il secondo numero della rivista appare un mese prima del previsto.

Testo: Riccardo Turla, redattore

Come già lo scorso anno, il 29 maggio si terrà un congresso straordinario all'Hotel Aare di Thun. Questa volta non si tratta di eleggere un nuovo presidente centrale, come nel 2025 e nel 2021, ma di decidere in merito ad accordi e contratti con altre associazioni e istituzioni. Competenza che conformemente agli statuti spetta al congresso.

La protezione giuridica professionale è una necessità

Il comitato centrale chiede ai delegati di esprimersi sull'esternalizzazione della protezione giuridica professionale. Se la proposta verrà accolta, sarà necessario modificare gli accordi con VPOD, che finora ha gestito i casi per conto di Garanto. La presidenza intende portare avanti la questione il più rapidamente possibile, senza attendere il congresso ordinario del 2028. Il 13 febbraio il comitato centrale si è allineato alla proposta e ha deciso di sottoporla ai delegati. Ciò non significa tuttavia che il comitato centrale sostenga all'unanimità l'esternalizzazione della protezione giuridica professionale. Ne discuterà nuovamente durante la seduta del 27 marzo quando formulerà anche la propria raccomandazione di voto.

A oggi i casi giuridici dei soci di Garanto vengono gestiti amministrativamente dal servizio giuridico di VPOD che li sottopone ad avvocati specializzati. Dal punto di vista materiale non vi è nessun bisogno di cercare altre soluzioni. Sebbene i soci di Garanto beneficino di un'ottima protezione, alcuni di loro si sono interrogati sull'opportunità di affidare il mandato a una società esterna.



© Foto: Riccardo Turla

Già nel 2025 si è tenuto un congresso straordinario a Thun; nel 2026 un altro congresso, nella stessa sala, getterà le basi per il futuro.

L'esigenza è quindi concreta. La presidenza d'intesa con il comitato centrale e il gruppo di lavoro ha incaricato il segretariato di chiedere alcune offerte che permettano di capire le implicazioni di questa soluzione.

Il congresso potrebbe adottare altre decisioni importanti

Il 27 marzo il comitato centrale deciderà inoltre se mettere in discussione altri impegni contrattuali. Questa eventualità scaturisce in particolare dal fatto che per finanziare la protezione giuridica professionale si dovranno modificare altri contratti. Una protezione giuridica esterna è più cara e l'aumento dei costi si ripercuoterà sia sulle entrate (quote sociali) sia sulle uscite.

AZB
CH-3007 Bern
P.P. / Journal

Post CH AG