

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. 3 | 22. September 2026

Der moderne Arbeitsplatz

Der Bund setzt auf Home-Office
- nicht ohne Nebengeräusche

Le lieu de travail moderne

Le télétravail ne se fait pas sans
susciter quelques polémiques

Il posto di lavoro moderno

Il telelavoro è ormai una realtà,
ma non senza qualche polemica

REPORTAGE**3-6****Homeoffice ist Realität, aber immer noch Neuland**

Moderne Arbeitsbedingungen sind eine besondere Herausforderung

Dossier

Viele Ratschläge und rechtliche Hintergründe zum Homeoffice finden die Mitglieder auf www.garanto.ch

RENTENPOLITIK**7****13. AHV und 2. Säule – wichtige Weichen für unsere Renten**

Am ausserordentlichen Kongress des SGB standen die Finanzierung der AHV und die Stärkung der zweiten Säule im Zentrum

A.O. KONGRESS**8/9****Ab 2027 sind die Garanto-Mitglieder am besten versichert**

Am Kongress entschieden die Delegierten die Finanzierung des neuen beruflichen Rechtsschutzes

SEKTIONEN**10****Sektion Bern**

Rückblick auf den Aktiven-Anlass

Generalversammlungen

Die Sektionen NWS und reNo kündigen ihre Generalversammlungen an

PENSIONIERTE**11****Sektion Bern**

Pensioniertentreffen am 10. November 2026

Nordwestschweiz

Adventsfeier am 10. Dezember 2026

Schaffhausen

Ausflug zur Burg Hohenzollern

WORTE DER PRÄSIDENTEN**Einsatzzentralen: Unnötige Verunsicherung**

Mit Erleichterung habe ich die News vom 3. September 2026 gelesen. «Einsatzzentralen bleiben bestehen.» Dieser Entscheid ist für die betroffenen Mitarbeitenden ein wichtiges und sehr positives Signal.

Eine Schliessung oder Verlagerung hätte für viele Mitarbeitende weitreichende Konsequenzen gehabt. Auch aus wirtschaftlicher Sicht erscheint der Erhalt der bestehenden Einsatzzentralen sinnvoll, da eine Verlagerung mit zusätzlichen Aufwänden und Investitionen verbunden gewesen wäre. Diese Bedenken haben wir auf verschiedenen Ebenen wiederholt eingebracht.

Bei aller Freude bleibt jedoch ein Wermutstropfen. Die lange Unsicherheit hat bei den Mitarbeitenden nachhaltig Spuren im Bereich Motivation und Vertrauen hinterlassen, welche es nun gilt, wieder herzustellen.

Für die Zukunft wünsche ich mir deshalb, dass Projekte mit solchen Auswirkungen sorgfältiger geplant, transparent kommuniziert und die betroffenen Mitarbeitenden frühzeitig einbezogen werden.

Der Entscheid ist erfreulich – gleichzeitig gilt es, aufmerksam zu bleiben und sich wieder einzubringen, sollte das Thema erneut auf den Tisch kommen.

Daniel Gisler, Vizepräsident

Bild rechts: Das neu gebaute Direktionsgebäude des BAZG trägt der minderen Auslastung des jetzigen Direktionsgebäudes an der Taubenstrasse in Bern: Weniger Arbeitsstationen, dafür moderne Arbeitsplätze und im obersten Stockwerk ein Restaurant und eine geräumige Loggia.



Homeoffice ist Realität, aber immer noch Neuland

Die Bundesverwaltung hat seit der Pandemie das Arbeitsplatzkonzept überarbeitet. Homeoffice ist mittlerweile für fast alle zivilen Angestellten eine Realität. Das hat bereits dazu geführt, dass viele Büros und Abteilungen vor Ort weniger Arbeitsstationen aufweisen, als sie Angestellte zählen. Anfang 2027 zieht die Belegschaft des BAZG-Direktionsgebäude nach Zollikofen, wo maximal die Hälfte der Belegschaft einen freien Arbeitsplatz vorfindet.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Seit der Pandemie hat sich die Arbeitswelt massgeblich verändert. Das Arbeiten zu Hause bekam einen massiven Schub. Online-Sitzungen und die dazugehörige Software erfuhren den Start einer echten Goldenen Ära. So verzehnfachte sich im Jahr 2020 der Aktienwert von «Zoom», der Online-Meeting-Software, innerhalb von zehn Monaten. Als dann Konkurrenzprodukte nachzogen (insbesondere Microsoft Teams und Google Meet), kehrte der Aktienwert wieder auf sein Ursprungsniveau zurück.

Vor März 2020 arbeitete rund jeder vierte Angestellte in der Schweiz, in Zahlen etwas über eine Million, zumindest gelegentlich zu Hause, jedoch für ein Gesamtvolumen von nur etwa 10 Prozent der Arbeitszeit schweizweit. In kurzer Zeit verdreifachte sich das zu Hause geleistete Arbeitsvolumen, wonach rund ein Viertel der Gesamtarbeitszeit zu Hause verrichtet wird. Das hybride Arbeitsmodell hat sich etabliert – viele Angestellte arbeiten teilweise zu Hause. Zwar erreichte die Schweizer Arbeitswelt 2021 den Spitzenwert für Homeoffice, als fast 40 Prozent der Arbeitsbevölkerung angab, gelegentlich oder häufiger zu Hause zu arbeiten. Diese Zahlen haben sich seither knapp unter diesem Wert stabilisiert. Und plötzlich stehen Büros fast leer da. Auch beim Bund hat sich diese Entwicklung mit der Pandemie enorm beschleunigt. Ein Effekt davon ist, dass sich in den Departementen rasch gute hybride Zusammenarbeitsformen entwickelten. Homeoffice etablierte sich für manche Abteilungen zu einem neuen Standard. Auch an der Tauben-

strasse, im Hauptsitz des BAZG, führte dies zu einem Wandel. Es gebe Tage, berichtet das BAZG, wo manche Stockwerke praktisch verwaist sind. Diese Realität betraf auch alle anderen Departemente.

In diesem Zusammenhang sah die Bundesverwaltung die Möglichkeit, das Arbeitsplatzkonzept zu überdenken. Das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL) hält im neuen Konzept fest, dass dadurch bei der Nutzung der Räumlichkeiten Sparpotenzial liegt. Auch in diesem Zusammenhang fliessen die neuen Erkenntnisse in den Umzug des BAZG-Hauptsitzes nach Zollikofen ein. Zukünftig werden viel weniger Arbeitsstationen zur Verfügung stehen als heute, aber immer noch genug für die reale Nutzung. Im Konkreten wird nur für jeden zweiten Angestellten im Gebäude eine Arbeitsstation zur Verfügung stehen, aber gemäss Berechnungen sollte das ausreichen. Im Notfall werden die Verantwortlichen auf verschiedene Lösungen zurückgreifen können, um situationsbedingte, seltene Engpässe der verfügbaren Arbeitsstationen zu beseitigen.

Die Bundesverwaltung hat auf die Entwicklungen reagiert

Davon erhofft sich die Bundesverwaltung Einsparungen und sogar Einnahmen, zumal nicht nur einzelne Büros aufgelöst werden, sondern sogar Liegenschaften veräussert werden können, weil sie nicht mehr benötigt werden. Die Frage ist jedoch, ob in diesem Sinn die Bundesverwaltung auf Kosten des Personals die Ausgaben für die Liegenschaften reduziert. Diese Interpretation

ist jedoch zumindest oberflächlich: Das Homeoffice ist in der Bundesverwaltung praktisch durch das Band hinweg freiwillig. Der Abbau an fixen Arbeitsplätzen ist lediglich ein Vollziehen einer Realität, die bereits Einzug gehalten hat. Nach wie vor besteht kein Zwang zum Homeoffice – erst recht nicht aus Spargründen.

DEINE RECHTE

Mitglieder finden mehr Infos auf unserer Website

Die Fülle an Informationen und Hintergründen hatte in diesem Heft nicht den geeigneten Platz. Deshalb findest du alle Hintergründe – Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber – sowie Hinweise, Ratschläge und Dokumentationen auf unserer Website.

Die zusätzlichen Inhalte sind auf der Startseite unserer Website www.garanto.ch nur sichtbar, wenn du dich als Mitglied auf der Seite einloggst.

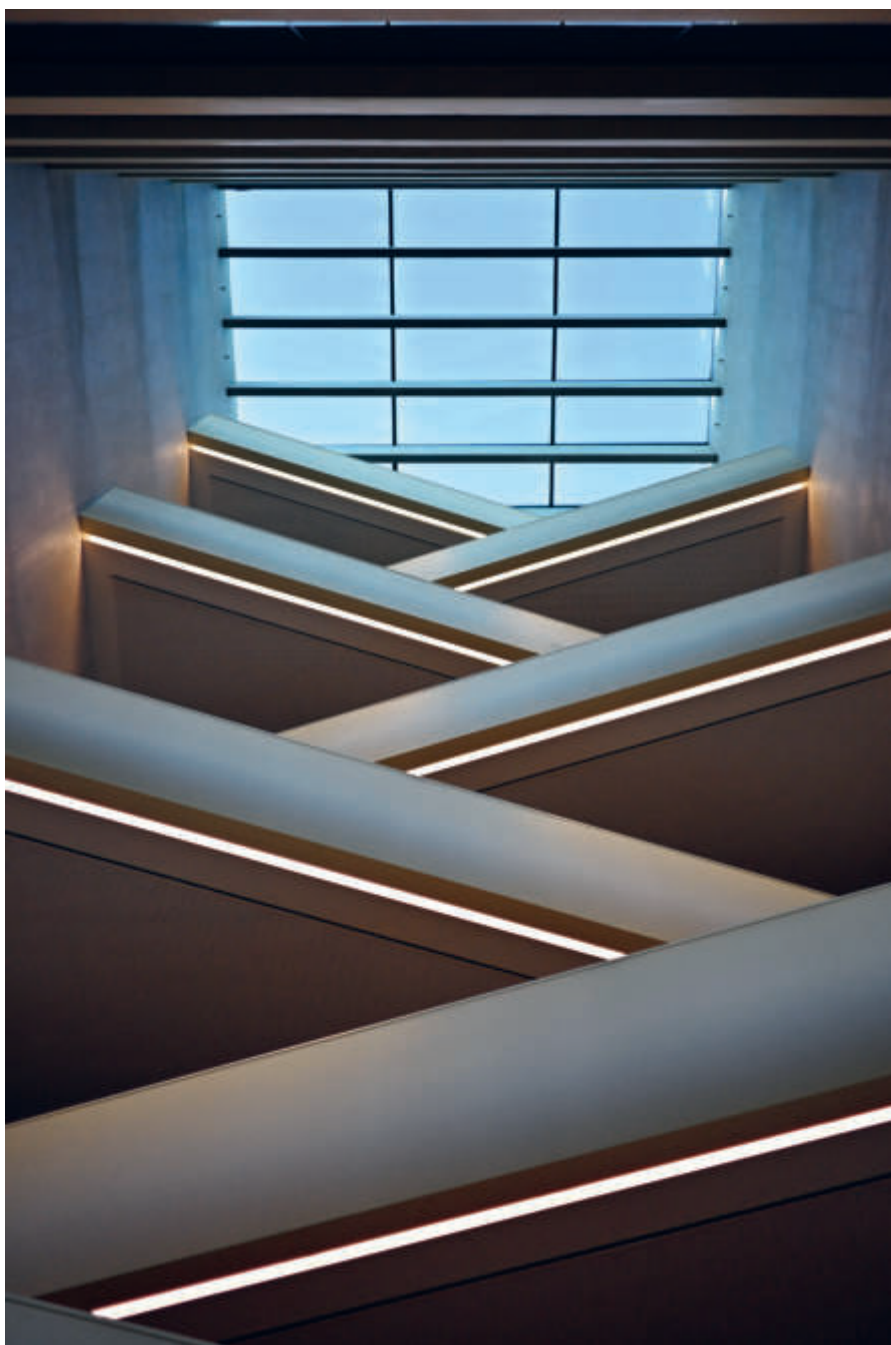


Die neue Realität hat insbesondere Vorgesetzte von Teams vor neuen Herausforderungen gestellt – nicht nur in der Bundesverwaltung. Tendenziell bevorzugen Arbeitgeber Arbeit vor Ort. Hier spielen mehrere Faktoren eine Rolle: Die Kontrolle der tatsächlich geleisteten Arbeit, der Austausch und die persönliche Führung, die effiziente Koordination zwischen Mitarbeitenden, das Kultivieren einer gemeinsamen Betriebskultur, die rasche Lösung von gemeinsamen Problemen und effiziente Sitzungen. Der Arbeitgeber muss das Homeoffice nach eigenen Kriterien verantworten können. Jedoch können sich Arbeitgeber kaum noch der Realität entziehen, dass Homeoffice mittlerweile ein Bedürfnis für viele Angestellte ist.

Arbeitgeber bevorzugen in der Regel Präsenzzeit

Mit dem Homeoffice befürchten viele Arbeitgeber jedoch einen Qualitätsverlust, nicht nur einen Kontrollverlust. Im Interesse des Arbeitgebers steht nicht nur die brave Aufgabenerfüllung jedes Mitarbeiters, sondern das, was darüber hinausgeht. Was als «Zufallskommunikation» bekannt ist, sind diese kleinen, informellen Austauschmomente zwischen Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Auslöser kann eine einfache Bemerkung eines Angestellten sein, an jemand anderes gerichtet, aus der sich im informellen Austausch eine neue Idee oder ein neuer Blickwinkel ergeben. Daraus entsteht vielleicht eine neue Lösung, ein neuer Ansatz, der im blinden Eifer des Abarbeitens von Listen nicht überlegt worden ist. Solches geschieht oft auch beim Kaffeeautomat oder am Mittagstisch, oder am Rand einer Sitzung. Deshalb ist vielen Betrieben lieber, wenn sich das Personal lieber häufiger am Arbeitsplatz trifft, damit diese kleinen Wunder ab und zu stattfinden können.

Das Pendant dazu ist, wenn man zu Hause arbeitet. Wer kennt das nicht: Unter der Dusche kommen einem die besten Ideen. Im Hitzesommer dürfte dies möglicherweise häufiger der Fall gewesen sein, wenn man sich nach dem Mittagessen fünf Minuten unter der Dusche abkühlt.



© Bild: Riccardo Turi

Ein Lichthof bringt Tageslicht ins Innere des neuen BAZG-Direktionsgebäudes von ganz oben bis zum Eingangsfoyer im Erdgeschoss.

Kontrolle: Spyware und Ähnliches ist verboten

Ein theoretischer Nachteil für den Arbeitgeber ist, dass der Vorgesetzte seine Mitarbeitenden nicht kontrollieren kann. Dies führt zur Frage: Wie lässt sich letztlich die verrichtete Arbeit genau messen? Ist es die Zeit, die man mit Arbeit verbringt, oder das Produkt, das die Angestellten liefern? Gilt eine halbe Stunde Nachdenken im Büro als Arbeitszeit, und gilt sie zu Hause als

Freizeit? Die Erfahrung zeigt, dass jede Situation und jede Form des Homeoffice einzeln beurteilt werden müssen. Jeder Angestellte hat eigene Befindlichkeiten. Manchen Menschen liegt das selbstständige Arbeiten zu Hause mehr, manchen weniger. Manche mögen den ständigen Austausch mit Mitarbeitenden, manche sind froh um Ruhe und Konzentration. Manche haben Schwierigkeiten, das Private vom Geschäftlichen zu trennen, und manche

sind froh um diese Vermengung. Manche – und hier gibt es dann gesetzliche Vorgaben, deren Einhaltung der Arbeitgeber mitverantwortet – tendieren dazu, bis in die Nachtstunden zu arbeiten und riskieren, nicht genug Ruhezeiten zu bekommen, was sich sowohl auf die Arbeitsleistung als auch auf die psychische Gesundheit auswirkt.

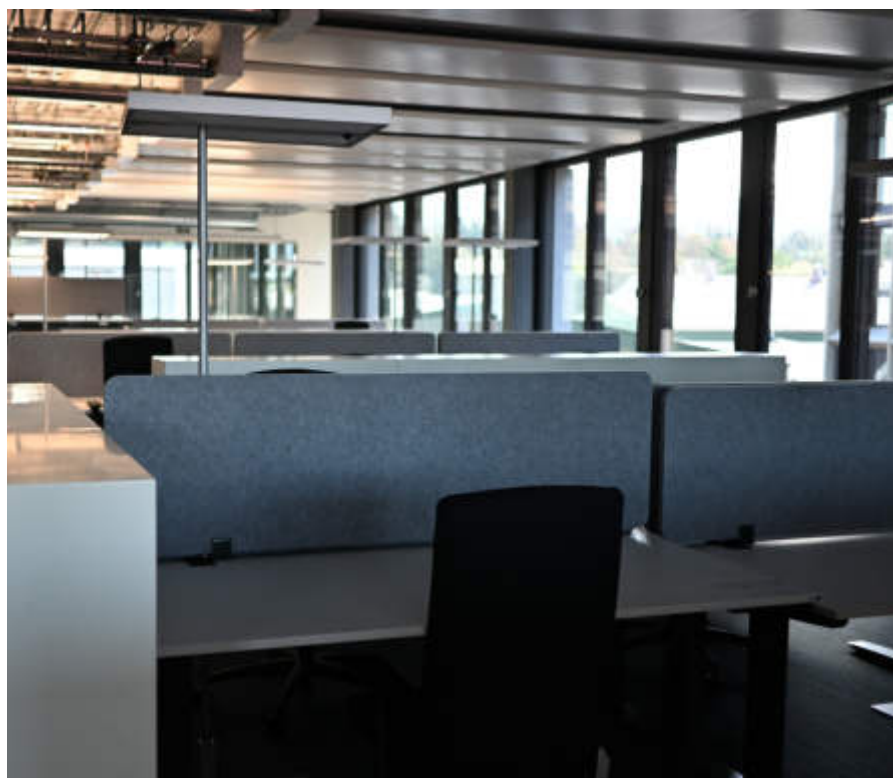
Zu Hause muss der Arbeitsbereich gut überlegt sein

Dann kommt eine weitere Komponente dazu: die Ausgestaltung des Arbeitsbereichs zu Hause. Und hier wird es kompliziert, weil sowohl die Infrastruktur als auch die Raumgestaltung wichtig sind für die Konzentration und Belastbarkeit sowie die Qualität und Effizienz der Angestellten.

Waren bis vor zehn, fünfzehn Jahren allein schon die Internet-Verbindungen ein Problem zu Hause, ist es heute oft umgekehrt: wer viele Daten mit der Cloud abgleicht, und dies mit einem WLAN im Geschäft erledigen muss, bekommt nicht annähernd die Up- und Download-Leistung, die eine Internet-Standleitung (zumindest mit einer Docking-Station) bietet. Hier kann das mobile Arbeiten die Produktivität senken, und auch die Nerven belasten, wenn der Laptop beim Arbeiten zuerst ein Gigabyte an Daten über WLAN synchronisieren muss.

Vielmehr aber sehen sich manche Angestellte vor der Situation, dass sie zu Hause einen schlechten Bürostuhl und einen kleinen Schreibtisch in einer Ecke ihrer knappen Wohnung stehen haben. Sie brauchen nebst einer guten Ausstattung, die ihnen bei der Arbeit hilft, auch den geeigneten Raum. Dazu gibt das SECO in seiner Broschüre (auf unserer Website abrufbar) Empfehlungen ab, die auf Erfahrungswerte aus der Wissenschaft bauen. Eine dieser Empfehlungen ist, dass der Schreibtisch seitlich zu einem Fenster steht, durch das man zwischendurch schauen kann, um die Sehmuskeln zu entlasten – und letztlich auch den Kopf einen Moment lang zu lüften.

Am Arbeitsplatz wartet hingegen möglicherweise ein ergonomischer (und teurer) Bürostuhl unter einem grosszügig bemessenen Schreibtisch, ein grosser Bildschirm an der Docking-Station,



© Bild: Riccardo Turla

So sehen viele Arbeitsstationen im BAZG-Direktionsgebäude aus. Die Angestellten können jedoch ihre Arbeit überall im Gebäude verrichten.

eine ergonomische Maus – alles selbstverständlich auf Kosten des Arbeitgebers. Darum die Frage: Wer zahlt eine entsprechende Ausrüstung für den Home-Office? Was kann man in Rechnung stellen? Die Antwort ist einfach: Solange Homeoffice freiwillig ist, ist es Sache des Angestellten. Privatbesitz ist und bleibt Privatbesitz, wenn er nicht ausschliesslich wegen dem Arbeitgeber angeschafft werden muss.

Die psychische Gesundheit ist die versteckte Gefahr

Ein guter Arbeitsplatz allein ist jedoch nicht Garant für ein gutes Leben im Homeoffice. Wer sehr viel zu Hause arbeitet, riskiert, isoliert zu leben. Gerade im Home-Office entsteht das Risiko, sich kaum zu bewegen und kaum persönlichen Austausch mit anwesenden Menschen zu haben. Wer Kleinkinder hat und seine Arbeitszeit auf weit mehr als acht Stunden verteilen muss, arbeitet häufiger auch in den Abendstunden und vernachlässigt so das soziale Leben, den Austausch mit Freunden ausserhalb des Haushalts oder Arbeitsplatzes. Dies drückt mittelfristig auf die Stimmung. Das Homeoffice kann sich

auf die mentale Gesundheit negativ auswirken, die Motivation und der Eigenantrieb leiden. Gerade im Verbund mit einem Mangel an Bewegung ist Homeoffice in dieser Form belastend. Entsprechend führt der SECO-Prospekt auch Tipps und bewährte Praktiken auf, wie man sich im Homeoffice am besten verhält. Zu bedenken gilt, dass jeder Mensch ein Einzelfall sein kann und gewisse Tipps schlechter funktionieren, aber auch die individuellen Situationen im Haushalt und in der Wohnung haben einen gewissen Einfluss. Wer wenig natürliches Licht im Arbeitszimmer hat, sollte sich einige kleine Pausen gönnen, in denen man zumindest zum Fenster hinaus in die Ferne schaut, oder sich gar nach draussen begibt und einen Spaziergang macht.

13. AHV und 2. Säule – wichtige Weichen für unsere Renten

Als Garanto sollten wir die Diskussion über die Renten aktiv mitverfolgen und unsere Sicht als Arbeitnehmende des BAZG einbringen. Denn Entscheidungen zur AHV und zur 2. Säule betreffen letztlich uns alle, unabhängig davon, ob die Pensionierung noch zwei oder dreissig Jahre entfernt ist.

Text: Rina Cano, Sektion Bern, SGB-Delegierte

An der ausserordentlichen Delegiertenversammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) vom vergangenen 20. August 2026 wurde intensiv über unsere Altersvorsorge diskutiert. Im Zentrum standen zwei Themen: Die Finanzierung der 13. AHV-Rente und eine gewerkschaftliche Offensive für bessere Leistungen der Pensionskassen. Als Garanto-Delegierte war ich vor Ort.

Ja zur Finanzierung der 13. AHV per Mehrwertsteuererhöhung

Mit 81 Ja- zu 19 Nein-Stimmen bei drei Enthaltungen beschlossen die Delegierten die Ja-Parole zur Finanzierung der 13. AHV über die Mehrwertsteuer. Der normale MwSt-Satz soll von 8,1 auf 8,5 Prozent steigen.

Die Mehrheit argumentierte, dass die beschlossene 13. AHV auch solide finanziert werden muss. In den kommenden Jahren werden zudem viele geburtenstarke Jahrgänge pensioniert. Bis 2035 soll die Zahl der Pensionierten um rund 25 Prozent steigen, während die Zahl der Erwerbstätigen wesentlich weniger stark zunimmt.

Doch die Diskussion war keineswegs einseitig. Mehrere Delegierte, insbesondere auch Vertreterinnen und Vertreter der jüngeren Generation, stellten die Finanzierung über die Mehrwertsteuer infrage. Ihr Argument: Im Abstimmungskampf für die 13. AHV wurde stark mit einer solidarischen Finanzierung über Lohnbeiträge argumentiert. Dort beteiligen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam.

Auch der SGB räumt ein, dass die Mehrwertsteuer im Verhältnis zum Einkommen grundsätzlich regressiv

ist. Gleichzeitig argumentiert er, dass die starke Umverteilungswirkung der AHV und der unveränderte reduzierte MWST-Satz diesen Effekt relativieren.

Was kommt nach den 0,4 Prozent?

Für mich bleibt deshalb eine wichtige Frage offen. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,4 Prozentpunkte löst die Finanzierung der AHV nicht langfristig. In den SGB-Unterlagen wird ausdrücklich festgehalten, dass sie die AHV vorübergehend stabilisiert, mittelfristig aber nicht ausreichen wird.

Das heutige Ja sollte deshalb aus meiner Sicht nicht bedeuten, dass zukünftige Finanzierungslücken automatisch wieder über die Mehrwertsteuer geschlossen werden.

Der SGB hält selbst fest, dass die Lohnbeiträge das Herzstück der AHV-Finanzierung bleiben und bei der zukünftigen Finanzierung im Vordergrund stehen sollen. Gerade mit Blick auf die AHV 2030 wird es wichtig sein, an diesem Grundsatz festzuhalten.

Mehr Druck bei der 2. Säule

Auch bei den Pensionskassen will der SGB aktiv werden. Die Ausgangslage gibt zu denken: Laut SGB sind die realen Neurenten der 2. Säule seit 2015 um rund 15 Prozent gesunken. Gleichzeitig stehen viele Pensionskassen finanziell sehr gut da. Sie verfügen gemäss SGB über mehr als 14 Milliarden Franken freie Mittel.

Deshalb fordert der SGB unter anderem höhere Pensionskassenrenten beziehungsweise eine 13. PK-Rente und für 2027 einen BVG-Mindestzins von 3 Prozent, 2 Prozent ordentlicher Mindestzins plus 1 Prozent «Nachholzins».

Das Ziel ist nachvollziehbar: Wenn Pensionskassen gute Renditen erzielen und über ausreichend Reserven verfügen, sollen auch die Versicherten davon profitieren.

Mindestzins oder stärker am Erfolg beteiligen?

Aus meiner persönlichen Sicht lohnt sich hier aber eine weiterführende Diskussion. Statt den Mindestzins dauerhaft immer höher anzusetzen, könnte auch ein Modell interessant sein, das einen soliden BVG-Mindestzins mit einer verbindlichen erfolgsabhängigen Zusatzverzinsung kombiniert.

Sind Rendite, Deckungsgrad und Reserven gut, erhalten die Versicherten eine entsprechende Zusatzverzinsung. In schlechteren Jahren hätte die Pensionskasse dagegen genügend Spielraum, ihre finanzielle Stabilität zu sichern.

Denn auch die andere Seite darf nicht vergessen werden: Gerät eine Pensionskasse in Unterdeckung und muss saniert werden, können insbesondere die aktiven Versicherten und die Arbeitgeber die Folgen mittragen.

Mitreden lohnt sich

Die Delegiertenversammlung hat gezeigt, dass Gewerkschaftspolitik nicht bedeutet, dass alle immer gleicher Meinung sein müssen. Gerade bei wichtigen Fragen wie unserer Altersvorsorge braucht es unterschiedliche Positionen und eine offene Diskussion. Für mich ist entscheidend: Unsere Renten müssen zum Leben reichen, gleichzeitig müssen ihre Finanzierung und die Systeme dahinter langfristig tragfähig bleiben.

Ab 2027 sind die Garanto-Mitglieder am besten versichert

Der ausserordentliche Kongress hat am vergangenen 29. Mai in Thun die gewünschten grossen Veränderungen besiegelt. Garanto passt sein Angebot und seine Ausrichtung an die zeitgemässen Herausforderungen. Die grösste Veränderung betrifft den beruflichen Rechtsschutz: Ab 2027 wird eine neue Partnerschaft die bisherige interne Praxis ablösen.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Garanto steigt in ein neues Zeitalter. Angesichts der Nachfrage und Anforderungen der Mitglieder wird unser Personalverband ab 2027 seinen beruflichen Rechtsschutz stärken. Das war die wichtigste und lang erwartete Entscheidung der Delegierten am ausserordentlichen Kongress.

Die Abdeckung für komplizierte Fälle ist heute nicht vollumfänglich

Heute laufen die Rechtsfälle zunächst über den Rechtsdienst des Schwesterverbands VPOD und dann in die Hände von Vertrauensanwälten, die im Bedarfsfall mit exakt den Realitäten des Arbeitsplatzes beim BAZG vertraut sind. Die Kriterien der Kostenübernahme werden vom Zentralvorstand von Garanto in einem Reglement festgehalten. Garanto übernimmt heute nach diesen eigenen Kriterien die Kosten der Rechtsfälle aus der Zentralkasse.

Dieses System hat jedoch zwei kleine Schwächen, die sich auch auf die Attraktivität einer Mitgliedschaft bei Garanto auswirken. Erstens sind die aktuellen Limiten für die Kostenübernahme per Reglement auf 10 000 Franken festgelegt. Wenn das Mitglied erst in den letzten drei Jahren eingetreten ist, gelten sogar tiefere Limiten. Die Limiten anderer Verbände und privater Versicherer liegen hier stattdessen generell im sechsstelligen Bereich. Zweitens ist die Deckung nicht gegeben, wenn das Mitglied vor Gericht schuldig gesprochen wird. Hier muss der Zentralvorstand individuell darüber bestimmen und ausnahmsweise eine eventuelle Kostenübernahme ausnahmsweise aussprechen.



Legende Apidebis dolendit et utamus que porio odio magnamet.

Die Deckung wird ab 2027 vollumfänglich

Auch wenn es sich um seltene Fälle handeln, die mit diesen Einschränkungen kollidieren: Der Umfang dieser Rechtsschutzversicherung ist nicht mehr zeitgemäss und muss gestärkt werden. Würde Garanto dies mit der jetzigen Struktur übernehmen wollen, wäre die finanzielle Sicherheit gefährdet. Darum ist ein externer Partner für den beruflichen Rechtsschutz mittlerweile unumgänglich, weil nur grössere Versicherungen die finanziellen Garantien für die seltenen, aber sehr kostspieligen Rechtsfälle anbieten können. Mit dem positiven Beschluss der Delegierten am ausserordentlichen Kongress wird Garanto ab 2027 für die BAZG-Angestellten die beste Alternative sein, was den beruflichen Rechtsschutz angeht. Damit sind die genannten Schwächen ab 2027 hinfällig.

Die Suche nach einer besseren Versicherungslösung begann schon 2025

Garanto hatte schon 2025 noch unter dem interimistischen Co-Präsidium von Daniel Gisler und Roberto Messina begonnen, sich nach Alternativen zum jetzigen Angebot umzusehen. Der neue Zentralpräsident Jean-Luc Addor – dieser ist selbst Anwalt und Experte in der Materie – beschleunigte diesen Prozess ab seinem Antritt im Juli 2025 auf entscheidende Art. Garanto holte bis Ende 2025 mehrere Offerten ein und beriet sie im Zentralvorstand vor, der statutenkonform einen ausserordentlichen Kongress einberief, zumal Verträge mit externen Partnern in der Kompetenz der Kongressdelegierten liegen. Der Zentralvorstand wird in den nächsten Sitzungen eine der Offerten in die Tat umsetzen. Der neue berufliche Rechtsschutz wird auf den gängigen Kanälen (Website und Newsletter) kommuniziert und tritt ab dem 1.1.2027 in Kraft. Dieser wird sich in keiner Weise auf die bestehenden Mitgliedschaften auswirken: Die Mitglieder müssen weder höhere Beiträge leisten noch spezielle Anträge einreichen. Von der Prozedur her bleibt alles beim Alten: Wenn ein Mitglied Rechtshilfe beansprucht, auch für kleinere Dinge, kann er sich nach wie vor beim Sekretariat melden.

Riccardo Turla

Die Mitgliedschaft beim SGB bleibt bestehen

Im Rahmen der neuen Lösung für den beruflichen Rechtsschutz legte der Zentralvorstand den Delegierten ein Massnahmenpaket vor. Dieses wurde aus zwei Gründen nötig: die neue Versicherungslösung finanzieren und allgemein die Finanzen von Garanto langfristig sichern.

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Die Delegierten haben wichtige Entscheide über die zukünftigen Finanzen von Garanto getroffen. Nach ihrem Ja zur neuen Versicherungslösung, die Mehrkosten im Rahmen von rund 40 000 Franken jährlich nach sich zieht, mussten sie die Finanzierung sichern. Zur Auswahl stand die Kündigung des Vertrags mit dem Kursanbieter Movendo, die Kündigung der Mitgliedschaft beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) bzw. die Reduktion der Mitgliederbeiträge an denselben, und die Anpassung der Mitgliederbeiträge.

Dies war als Gesamtpaket zu verstehen, über den die Delegierten befinden müssen. Es gibt weiteres Sparpotenzial in einzelnen Bereichen, der jedoch mit einem minderen Leistungsumfang einhergeht. Mittlerweile sind aber fast alle Sparmöglichkeiten ausgeschöpft. Den Zentralvorstand betreffend, gab es bereits seit 2022 fast im jährlichen Takt Beschlüsse, um die Auslagen zu reduzieren.

Mitgliederbeitrag bleibt vorerst unverändert

Die Mehrkosten – diese externe Rechtsschutzversicherung zieht Mehrkosten von rund 40'000 Franken jährlich nach sich – wollte der Zentralvorstand unter anderem mit einer Erhöhung des Mitgliederbeitrags der Aktiven um drei Franken monatlich kompensieren. Die Delegierten entschieden sich jedoch knapp dagegen.

Grund dafür war, dass manche Delegierte zunächst die Auswirkungen der anderen beschlossenen Massnahmen abwarten wollten, bevor sie sich für eine Erhöhung aussprechen. Das kann dazu führen, dass die Jahresrechnung



SGB-Co-Sekretariatsleiter Daniel Lampart (rechts) verteidigte gegenüber den Delegierten den Kompromissvorschlag.

2027 leicht defizitär sein wird. Denn die restlichen Einsparungen, die die Delegierten beschlossen, können die genannten Mehrkosten voraussichtlich nicht ganz decken.

SGB gewährt einen Rabatt von rund 20 000 Franken über drei Jahre

Rund 20'000 Franken jährlich wird Garanto jedoch einsparen können, indem ihm der SGB für die Jahre 2026 bis 2028 einen deutlich niedrigeren Betrag für die Mitgliedschaft berechnet. In dieser Frage hatten die Delegierten am ausserordentlichen Kongress die Wahl zwischen dem vollständigen Ausstieg aus dem SGB und dem reduzierten Tarif. Diesen Kompromiss hatten Garanto und der SGB miteinander kurz vor dem Kongress ausgehandelt.

Sowohl der Zentralpräsident als auch der SGB-Chefökonom Daniel Lampart plädierten am Kongress für diesen Kompromiss. Mit dem Entscheid der Delegierten hat Garanto verhindert, nur aus finanziellen Gründen aus dem SGB auszutreten. Dennoch: Die Kosten für die Mitgliedschaft werden spätestens 2028 wieder ein Diskussionsthema sein. Ein weiterer Punkt für Einsparungen betrifft den Kursanbieter Movendo. Die Delegierten folgten dem Vorschlag, den Vertrag mit Movendo zu kündigen. Die Modalitäten des aktuellen und über zehn Jahre alten Vertrages mit Movendo waren finanziell ungünstig – schlichtweg zu teuer. Garanto wird für die Zukunft Alternativen ins Auge fassen – das kann auch eine neue Vertragsbasis mit dem gleichen Anbieter sein.



SEKTION BERN

Rückblick auf unseren Aktivenanlass der Sektion Bern

Ende August fand unser Aktivenanlass statt. Erfreulicherweise durften wir auch zwei potenzielle Neumitglieder begrüßen und sie über unsere gewerkschaftliche Arbeit informieren. Für uns war dieser Austausch besonders wertvoll, denn so erfuhren wir direkt von euren Anliegen und konnten nachhaken, wo Klärungs- oder Handlungsbedarf besteht.

Folgende Themen wurden rege diskutiert:

- › **Umzug nach Zollikofen:** Fragen rund um Arbeitsplätze, Sitzungsmöglichkeiten, Parkplätze und die Organisation am neuen Standort beschäftigen viele Mitarbeitende. Am 10. September waren die Sozialpartner eingeladen, den Standort Zollikofen zu besuchen um sich vor Ort ein Bild zu machen.
- › **Homeoffice und Arbeitszeiten:** Gerade bei neuen organisatorischen Rahmenbedingungen ist es wichtig, dass die Vorgaben klar und nachvollziehbar sind. Gleichzeitig müssen praktikable Lösungen für die Mitarbeitenden ermöglicht werden.
- › **Transformation des BAZG und Erhalt des Fachwissens:** Ein weiteres wichtiges Thema war die Transformation des BAZG und die Zukunft der Fachspezialistinnen und Fachspezialisten. Im Austausch wurde deutlich, wie wichtig den Mitarbeitenden der Erhalt von Fachwissen, Erfahrung und Spezialisierungen sind. Dieses Wissen bildet auch in einer sich verändernden Organisation eine wichtige Grundlage für die tägliche Arbeit.
- › **Mangelnde Kommunikation:** Auch die als mangelhaft wahrgenommene, interne Kommunikation des BAZG wurde wiederholt genannt. Veränderungen können besser verstanden und mitgetragen werden, wenn Entscheidungen und Entwicklungen transparent, verständlich und rechtzeitig kommuniziert werden.

Ein herzliches Dankeschön an alle die dabei waren, sich eingebracht und offen mitdiskutiert haben. Wir freuen uns bereits auf den nächsten gemeinsamen Austausch!

Team Bern

Rétrospective de notre événement pour les membres actifs

Notre réunion des membres actifs s'est tenue fin août. Nous avons eu le plaisir d'accueillir deux nouveaux membres potentiels et de les informer de notre action syndicale. Cet échange a été particulièrement précieux pour nous, car il nous a permis de prendre directement connaissance de vos préoccupations et d'approfondir les points nécessitant des éclaircissements ou des mesures concrètes. Les thèmes suivants ont fait l'objet de vifs débats :

- › **Déménagement à Zollikofen:** De nombreux collaborateurs s'interrogent sur les postes de travail, les espaces de réunion, les places de parking et l'organisation sur le nouveau site. Le 10 septembre, les partenaires sociaux ont été invités à visiter le site de Zollikofen afin de se faire une idée sur place.
- › **Télétravail et horaires de travail:** C'est précisément lorsque de nouvelles conditions-cadres organisationnelles sont mises en place qu'il est important que les directives soient claires et compréhensibles. Parallèlement, il faut permettre aux collaborateurs de trouver des solutions concrètes.
- › **Transformation de l'OFDF et préservation de l'expertise:** Un autre thème important a été la transformation de l'OFDF et l'avenir des spécialistes. Les échanges ont clairement montré à quel point il est important pour les collaborateurs de préserver les connaissances techniques, l'expérience et les spécialisations. Même au sein d'une organisation en pleine mutation, ces connaissances constituent une base essentielle pour le travail quotidien.
- › **Manque de communication:** La communication interne de l'OFDF, jugée insuffisante, a également été mentionnée à plusieurs reprises. Les changements sont mieux compris et mieux acceptés lorsque les décisions et les évolutions sont communiquées de manière transparente, compréhensible et en temps utile.

Un grand merci à tous ceux qui étaient présents, qui se sont impliqués et qui ont participé ouvertement à la discussion. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de notre prochain échange !

Team Berne

NORDWESTSCHWEIZ

Generalversammlung 2027

Die Generalversammlung findet am Donnerstag, den 28. Januar 2027 um 18.30 Uhr im Restaurant Seegarten, in Münchenstein statt. **Bitte sendet eure An- oder Abmeldung bis am 08. Januar 2027 per E-Mail an nws@garanto.ch.**

Falls ihr spezielle Wünsche (Unverträglichkeiten etc.) bezüglich des Nachtessens habt, teilt dies bitte auch per E-Mail mit. Mehr Infos, Traktanden und Anfahrt sind auf www.garanto.ch unter der Sektion Nordwestschweiz publiziert.

Marc Winkler, Präsident

RENO

Generalversammlung 2027

Die Generalversammlung wird am Freitag den 22. Januar 2027 stattfinden. Die Einladungen werden gegen Ende November folgen.

Rafi Leu, Präsident

PENSIONIERTE BERN**Pensioniertentreffen**

Wir treffen uns am Dienstag, **10. November 2026**, ab 16:00 Uhr im Restaurant Cavallo Star, Bubenbergplatz 8, Bern. **Anmeldung wird erbeten bis spätestens Samstag 31. Oktober 2026** per Mail an: monika.graf@bazg.admin.ch oder per Briefpost an Monika Graf, Garanto Bern, c/o BAZG, Taubenstrasse 16, 3003 Bern.

Team Bern

PENSIONIERTE NORDWESTSCHWEIZ**Einladung zur Adventsfeier am 10. Dezember 2026**

Die Adventsfeier der Pensioniertengruppe NWS findet am **Donnerstag, 10. Dezember 2026**, wiederum um 12.30 Uhr in der Grün 80 im Restaurant Seegarten in Münchenstein statt (Tramlinie 10, Haltestelle Neuwelt oder Tramlinie 11, Haltestelle Schaulager). PW-Parkplätze vorhanden.

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

Der Unkostenbeitrag beträgt pro Person Fr. 45.– (bitte in einem Briefumschlag bereithalten).

Anmeldeschluss: 5. Dezember 2026

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

Die Obmannschaft

In eigener Sache

Wir haben eine neue homepage unter **www.wandergruppe-garanto.ch**

Der Obmann ist zu erreichen unter

Tel. 061 322 85 68 oder

we.kraeutli@breitband.ch

Walter Kräutli

PENSIONIERTE SCHAFFHAUSEN**Ausflug zur Burg Hohenzollern**

Am 23. Juni reisten 27 Frauen und Männer der Pensioniertengruppe Schaffhausen bei sonnigem und sehr warmem Wetter durch die Schwäbische Alp nach Schömburg, wo in der Bäckerei Maier Kaffee, Gipfeli und Bretzel serviert wurden.

Die Weiterfahrt führte uns zur Burg Hohenzollern. Vom Parkplatz fuhren wir mit einem Pendelbus zur Burg hoch. Die Burg thront auf dem Zollerberg (858 hoch) bei Hechingen. Hier konnten alle das besichtigen, was in und um die Burg interessierte. In allen Räumen gaben kompetente Angestellte auf alle Fragen Auskunft. So in den Räumen der ehemaligen Könige und Königinnen der Preussen. Sehenswert war auch die Schatzkammer mit der preussischen Königskrone (4,5 kg schwer) und das Verlies, wo es schön kühl war.

Ein gutes Mittagessen wurde im Restaurant der Burg in einem für uns reservierten Saal serviert. Bald war es wieder Zeit, zum Parkplatz hinunterzugehen. Einige machten sich zu Fuss auf den Weg, andere nahmen den Pendelbus. Unser nächstes Ziel war die Gärtnerei Weissers Floraparadies in Niederschach-Schabenhäusern. Wir staunten, wie gross die Gärtnerei ist. So viele Blu-



men, Sträucher und Setzlinge, Gartenzubehör und Dekorationsgegenstände, einfach alles für Haus und Garten. Das Gelände war so gross, wir mussten das hauseigene «Café Flora» in der Gärtnerei suchen. Denn bei dieser Wärme waren alle durstig und froh um ein Getränk. Das Trinken tat gut.

Nach der Erfrischung fuhr uns unser Chauffeur wieder Richtung Schaffhausen. Der Firma Dietsche vielen Dank für das Organisieren dieses Ausflugs und auch dem Chauffeur Arno für die ruhige und angenehme Fahrt.

Ich habe während der Zeit als Obmann 15 Tagesausflüge organisiert. Dies war mein letzter Tagesausflug und ich gebe dem neuen Vorstand der Pensioniertengruppe Schaffhausen das Organisieren der Reisen ab. Vielen Dank für das Vertrauen, das mir die pensionierten Kollegen in dieser Zeit entgegengebracht haben.

Matthias Rahm

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

4. Dezember / 4 décembre
(Redaktionsschluss: 14. November)

Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2027

2. April – 2. Juli – 1. Oktober – 17. Dezember
2 avril – 2 juillet – 1 octobre – 17 décembre
2 aprile – 2 luglio – 1 ottobre – 17 dicembre

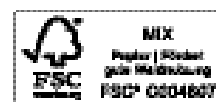
Übersetzungen: Anne Payot, Regina Weick,
Franca Berini/Si dice sàrl.

Druck und Versand: Mattenbach AG
Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite:

Das neue BAZG-Gebäude in Zollikofen

gedruckt in der
schweiz



REPORTAGE 13-16**Le télétravail : une réalité encore méconnue**

Les conditions de travail modernes constituent un défi particulier

Dossier

Les membres trouveront de nombreux conseils et informations juridiques sur le télétravail sur www.garanto.ch

POLITIQUE DES RETRAITES 17**13^e rente AVS et 2^e pilier : des choix décisifs pour nos retraites**

Lors du congrès extraordinaire de l'USS, le financement de l'AVS et le renforcement du 2^e pilier ont été au cœur des débats

CONGRÈS EXTRAORDINAIRE 18/19**Dès 2027, les membres de Garanto seront assurés au mieux**

Lors du congrès à Thoune, les délégués ont décidé du financement de la nouvelle protection juridique professionnelle

SECTIONS 10**Section Berne**

Rétrospective de notre événement pour les membres actifs

LES MOTS DES PRÉSIDENTS**Centrales d'engagement : une insécurité inutile**

C'est avec soulagement que j'ai lu l'information du 3 septembre 2026 : « Les centrales d'engagement restent en place ». Lire ce titre m'a ôté un poids des épaules.

Depuis des semaines, Garanto était en étroite contact avec le personnel des centrales d'engagement (CET) à ce sujet. Une fermeture ou un transfert des CET vers un autre site aurait eu d'importantes conséquences pour une bonne partie des employés.

D'un point de vue financier également, on peut douter qu'il ait été judicieux de réduire le nombre de CET. Une fusion n'entraîne pas forcément des économies.

À plusieurs reprises, nous avons exprimé ces préoccupations lors de séances, que ce soit avec la région, avec le chef DD Op ou lors de la réunion trimestrielle avec le directeur.

Dans l'ensemble, Garanto et le personnel des CET sont satisfaits du résultat. Il serait souhaitable d'enregistrer des succès similaires sur de nombreux autres sujets actuels.

Cette satisfaction laisse toutefois un petit goût amer. Pendant cette période d'incertitude quant à leur avenir, les employés ont en partie perdu leur confiance envers l'employeur. La motivation et la sécurité personnelle en ont également pâti. Mon souhait pour l'avenir est que de tels projets soient menés de manière plus réfléchie et plus respectueuse des collaborateurs.

Daniel Gisler, vice-président

Image à droite : le nouveau bâtiment de la direction de l'OFDF a été construit pour pallier le sous-utilisation de l'actuel bâtiment de la direction situé à Berne : moins de postes de travail, mais des espaces de travail modernes, ainsi qu'un restaurant et une loggia spacieuse au dernier étage.



Le télétravail: une réalité encore méconnue

Depuis la pandémie, l'administration fédérale a revu son concept du poste de travail. Le télétravail est désormais une réalité pour quasiment tout le personnel civil. Conséquence : de nombreux bureaux et services disposent de moins de postes de travail sur place qu'ils ne comptent d'employés. Début 2027, le personnel du bâtiment de la direction de l'OFDF déménagera à Zollikofen, où au maximum la moitié de l'effectif disposera d'un poste de travail.

Texte: Riccardo Turla, rédaction

Depuis la pandémie, le monde du travail a considérablement changé. Le télétravail a connu un essor fulgurant. Les réunions en ligne et les logiciels associés sont entrés dans un véritable âge d'or. En 2020, la valeur de l'action du logiciel de visioconférence « Zoom » a été multipliée par dix en l'espace de dix mois. Lorsque des produits concurrents ont suivi le mouvement (notamment Microsoft Teams et Google Meet), la valeur de cette action est revenue à son niveau initial.

Avant mars 2020, environ un salarié sur quatre en Suisse, soit un peu plus d'un million de personnes, travaillait au moins occasionnellement à domicile, mais pour un volume total ne dépassant pas 10 % du temps de travail à l'échelle nationale. En peu de temps, le volume de travail effectué à domicile a triplé, si bien qu'environ un quart du temps de travail total est désormais effectué à domicile. Le modèle de travail hybride s'est imposé et de nombreux employés travaillent en partie à domicile. Certes, c'est en 2021 que le monde du travail suisse a atteint son pic en matière de télétravail, lorsque près de 40 % de la population active déclarait travailler à domicile occasionnellement ou plus fréquemment. Depuis, le chiffre s'est stabilisé à un niveau légèrement inférieur à cette valeur.

Des bureaux soudain presque vides

Au sein de la Confédération aussi, cette évolution s'est considérablement accélérée avec la pandémie. L'une des conséquences est que de bonnes

formes de collaboration hybride se sont rapidement développées au sein des départements. Pour certains services, le télétravail s'est imposé comme une nouvelle norme. Cela a également entraîné un changement au siège de l'OFDF à la Taubenstrasse. L'OFDF rapporte que certains jours des étages étaient pratiquement déserts. Cette réalité concernait aussi tous les autres offices.

L'administration fédérale y a vu l'occasion de repenser le concept du poste de travail. Dans son nouveau concept, l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL) précise que ça offre un potentiel d'économies dans l'utilisation des locaux. Ces nouvelles connaissances seront prises en compte dans le déménagement du siège de l'OFDF à Zollikofen. Le nombre de postes de travail disponibles sera bien inférieur à celui d'aujourd'hui, mais restera suffisant pour une utilisation réelle. Concrètement, il y aura un poste de travail pour deux employés dans le bâtiment, mais selon les calculs, cela devrait suffire. En cas d'urgence, les responsables pourront recourir à différentes solutions pour remédier aux rares pénuries ponctuelles de postes de travail disponibles.

L'administration fédérale a réagi à ces évolutions

L'administration fédérale espère économiser, voire réaliser des recettes, car non seulement certains bureaux seront supprimés, mais des biens immobiliers pourront aussi être vendus puisqu'ils

seront désormais inutiles. Dans ce contexte, la question est de savoir si la Confédération réduit les dépenses immobilières au détriment du personnel. Mais cette interprétation est superficielle : dans l'administration fédérale, le

TES DROITS

Les membres trouveront plus d'informations sur notre site

La richesse des informations et des explications n'avait pas sa place dans ce numéro. C'est pourquoi vous trouverez toutes les explications – droits et obligations des salariés et des employeurs – ainsi que des indications, des conseils et de la documentation sur notre site. Ces contenus supplémentaires ne sont visibles sur la page d'accueil de notre site www.garanto.ch que si vous vous connectez en tant que membre.

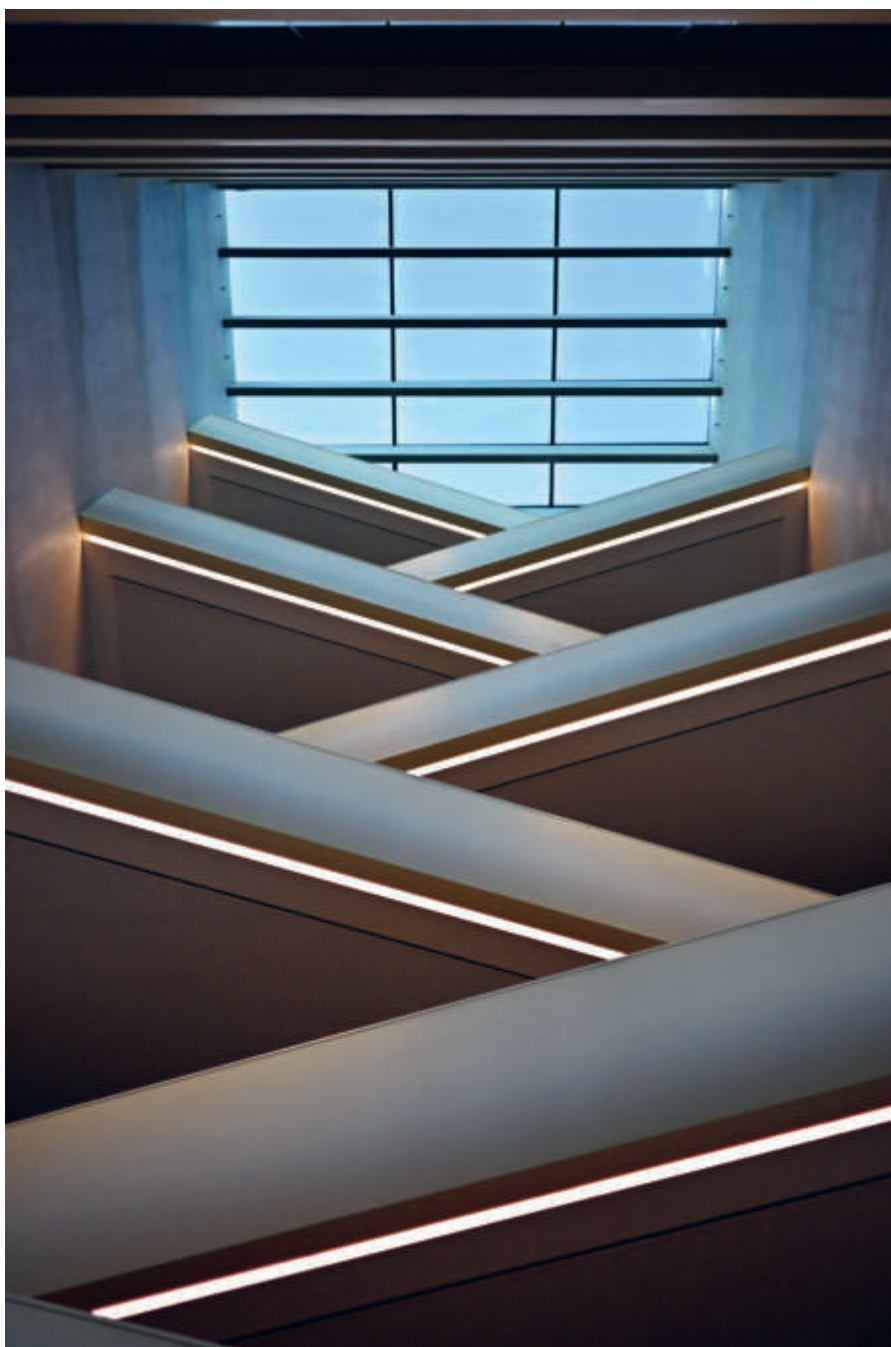


télétravail est quasiment toujours volontaire. La réduction du nombre de postes de travail fixes n'est que la concrétisation d'une réalité qui s'est déjà imposée. Il n'y a toujours aucune obligation de télétravailler, encore moins pour des raisons d'économies.

Cette nouvelle réalité a posé de nouveaux défis en particulier aux responsables d'équipes, et pas seulement au sein de l'administration fédérale. Les employeurs ont tendance à privilégier le travail sur place. Plusieurs facteurs jouent un rôle : le contrôle du travail effectivement réalisé, les échanges et l'encadrement personnel, la coordination efficace entre collègues, l'entretien d'une culture d'entreprise commune, la résolution rapide des problèmes collectifs et l'efficacité des réunions. L'employeur doit pouvoir assumer la responsabilité du télétravail selon ses propres critères. Mais il est désormais difficile pour les employeurs d'ignorer la réalité que le télétravail est devenu une nécessité pour de nombreux salarié-e-s. Les employeurs préfèrent la présence au bureau

Avec le télétravail, de nombreux employeurs craignent non seulement une perte de contrôle, mais aussi une perte de qualité. L'intérêt de l'employeur ne réside pas seulement dans l'exécution consciencieuse des tâches par chaque employé, mais aussi ce qui en découle. La « communication fortuite », ce sont ces petits moments d'échange informels entre collègues sur le lieu de travail. Une simple remarque d'un salarié adressée à un autre peut servir de déclencheur, et donner lieu lors d'un échange informel à une nouvelle idée ou à une nouvelle perspective. Une nouvelle solution, une nouvelle approche qui n'aurait pas été envisagée dans l'empressement aveugle à cocher les cases d'une liste peuvent en résulter. Ça se produit souvent autour de la machine à café, à l'heure du dîner ou en marge d'une réunion. Raison pour laquelle de nombreuses entreprises préfèrent que le personnel se réunisse plus souvent sur le lieu de travail, pour favoriser ces petits miracles.

Il existe une situation équivalente lors du travail à domicile : c'est parfois sous la douche que viennent les meilleures



© Image: Riccardo Turla

L'atrium fait pénétrer la lumière du jour à l'intérieur du nouveau bâtiment de la direction de l'OFDF, depuis le toit jusqu'au hall d'entrée au rez-de-chaussée.

idées. Ce qui a sans doute été plus souvent le cas lors de cet été caniculaire, en se rafraîchissant cinq minutes sous la douche après le repas de midi.

Contrôle : logiciels espions notamment interdits

En théorie, un inconvénient pour l'employeur est que le supérieur hiérarchique ne peut pas contrôler ses subordonnés. Cela soulève la question suivante : comment mesurer précisément

le travail effectué ? S'agit-il du temps passé à travailler ou du résultat fourni par les employés ? Une demi-heure de réflexion au bureau équivaut-elle à du temps de travail, alors qu'à la maison, elle est considérée comme du temps libre ? L'expérience montre que chaque situation et chaque forme de télétravail doivent être évaluées au cas par cas. Chaque salarié a ses propres dispositions. Certaines personnes sont plus à l'aise avec le travail autonome à do-

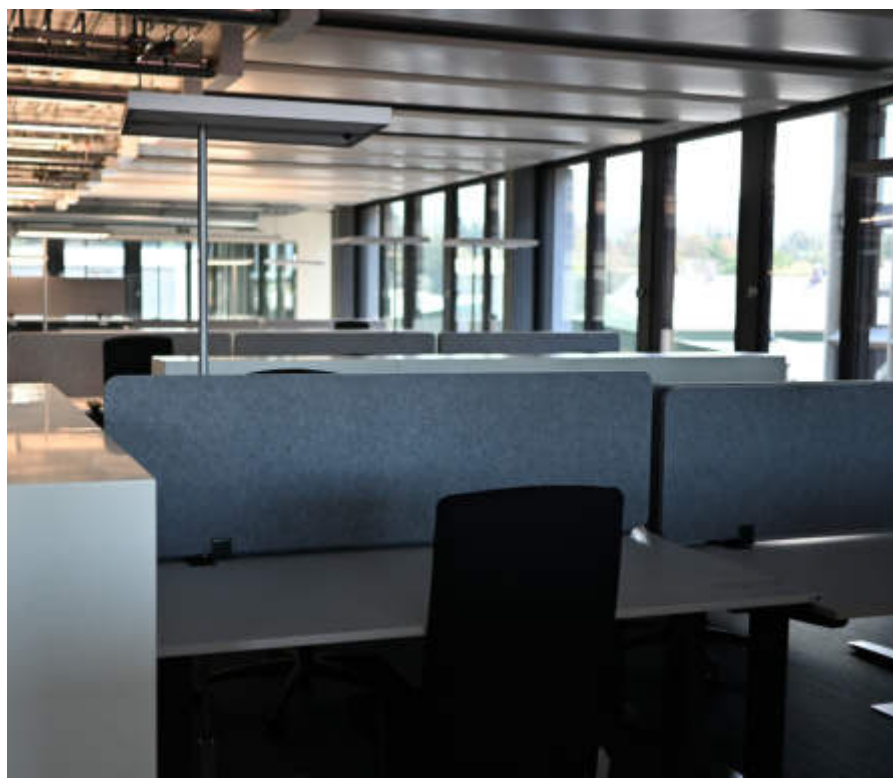
micile, d'autres moins. Certaines apprécient les échanges constants avec leurs collègues, d'autres préfèrent le calme et la concentration. Certaines ont du mal à séparer vie privée et vie professionnelle, alors que d'autres aiment ce mélange. Certaines ont tendance à travailler jusque tard dans la nuit et risquent donc de ne pas avoir assez de temps de repos (il existe des dispositions légales dont le respect relève également de la responsabilité de l'employeur), ce qui se répercute tant sur leurs performances professionnelles que sur leur santé mentale.

À domicile, l'espace de travail doit être bien réfléchi

Vient ensuite un autre aspect : l'aménagement de l'espace de travail à la maison. Et c'est là que les choses se compliquent, car tant l'infrastructure que l'aménagement de l'espace sont importants pour la concentration et l'endurance, ainsi que pour la qualité et l'efficacité du personnel.

Alors qu'il y a encore dix ou quinze ans, les connexions Internet posaient un problème à la maison, c'est souvent l'inverse aujourd'hui : qui synchronise de grandes quantités de données avec le Cloud et doit le faire via Wi-Fi au bureau est loin d'obtenir les débits de téléchargement et téléversement offerts par une connexion Internet dédiée (du moins avec une station d'accueil). Dans ce cas, le télétravail peut nuire à la productivité et mettre les nerfs à rude épreuve lorsque l'ordinateur portable doit d'abord synchroniser un gigaoctet de données via Wi-Fi avant le début du travail.

Il est encore plus fréquent qu'à la maison le personnel soit confronté à la situation où il dispose d'une mauvaise chaise de bureau et d'une petite table installée dans un coin d'un appartement exigu. Outre un équipement de qualité l'aidant dans son travail, il a aussi besoin d'un espace adapté. À ce sujet, le SECO formule dans sa brochure (disponible sur notre site internet) des recommandations basées sur des données scientifiques. L'une d'entre elles est de placer le bureau à côté d'une fenêtre, à travers laquelle il est possible de jeter un coup d'œil de temps à autre pour soulager les muscles oculaires, et



© Image : Riccardo Turla

Voici à quoi ressemblent de nombreux postes de travail dans le bâtiment de la direction de l'OFDF. Les employés peuvent toutefois travailler n'importe où dans le bâtiment.

en fin de compte s'aérer les méninges. En revanche sur le lieu de travail, une chaise ergonomique (et coûteuse) placée sous un bureau aux dimensions généreuses, un grand écran sur la station d'accueil et une souris ergonomique sont probablement disponibles, le tout bien sûr aux frais de l'employeur. D'où la question : qui paie l'équipement nécessaire au télétravail ? Qu'est ce qui peut être facturé ? La réponse est simple : tant que le télétravail est volontaire, c'est à l'employé de prendre en charge ces frais. Les biens personnels restent des biens personnels s'ils ne doivent pas être achetés exclusivement pour les besoins de l'employeur.

Danger caché : la santé mentale

Mais à lui seul, un bon poste de travail ne garantit pas une bonne qualité de vie en télétravail. Les personnes travaillant beaucoup à domicile risquent de vivre isolées. C'est justement en télétravail qu'existe un risque de ne pratiquement pas bouger et de n'avoir que très peu d'échanges avec des personnes en présence. Qui a des enfants en bas âge et doit répartir son temps de travail sur

plus de huit heures travaille souvent le soir et néglige ainsi sa vie sociale, les échanges avec des amis en dehors de la maison ou du lieu de travail. À moyen terme, cela pèse sur le moral. Le télétravail peut avoir des répercussions négatives sur la santé mentale, nuisant à la motivation et à l'autonomie. Associé à un manque d'activité physique, le télétravail sous cette forme devient pesant. La brochure du SECO propose donc des conseils et bonnes pratiques sur la meilleure façon de se comporter en télétravail. Comme chaque personne est un cas particulier, certains conseils fonctionnent parfois moins bien, et les situations individuelles au sein du ménage et du logement ont aussi une certaine influence. Les personnes bénéficiant de peu de lumière naturelle à leur bureau à domicile devraient s'accorder quelques petites pauses pour regarder le ciel par la fenêtre, voire sortir se dégourdir les jambes.

13^e rente AVS et 2^e pilier: des choix décisifs pour nos retraites

En tant que membres de Garanto, nous devrions suivre activement ce débat et faire valoir notre point de vue en tant que salarié-e-s de l'OFDF. Car les décisions concernant l'AVS et le 2^e pilier nous concernent en fin de compte tous, que la retraite soit dans deux ou trente ans.

Texte: Rina Cano, section Berne, déléguée de l'USS

Lors de l'Assemblée des délégués extraordinaire de l'Union syndicale suisse (USS) du 20 août, notre prévoyance vieillesse a fait l'objet d'intenses discussions. Deux sujets étaient au cœur des débats : le financement de la 13^e rente AVS et une offensive syndicale pour obtenir de meilleures prestations de la part des caisses de pension.

Oui au financement de la 13^e rente AVS via une hausse de la TVA

Par 81 voix contre 19 (et trois abstentions), les délégués se sont prononcés en faveur du financement de la 13^e rente AVS par le biais de la taxe sur la valeur ajoutée. Le taux normal de TVA doit passer de 8,1 à 8,5%.

La majorité a fait valoir que la 13^e rente AVS adoptée doit être solidement financée. De plus, de nombreuses personnes issues de la génération du baby-boom prendront leur retraite ces prochaines années. D'ici 2035, le nombre de retraité-e-s augmentera d'environ 25%, alors que le nombre de personnes actives progressera nettement moins. Mais le débat n'était pas unilatéral.

Plusieurs délégué-e-s, notamment de la jeune génération, ont remis en cause le financement via la TVA. Argument : lors de la campagne précédant la votation sur la 13^e rente AVS, l'accent a été mis sur un financement solidaire par le biais des cotisations salariales. Dans ce cadre, employeurs et employés y contribuent conjointement.

L'USS reconnaît que la TVA est fondamentalement régressive par rapport au revenu. Mais elle fait valoir que le fort effet redistributif de l'AVS et le maintien du taux réduit de TVA relativisent cet impact.

Que se passera-t-il après ces 0,4% ?

Pour moi, une question importante reste en suspens.

L'augmentation de 0,4% de TVA ne résout pas à long terme le problème du financement de l'AVS. Les documents de l'USS indiquent expressément qu'elle stabilise temporairement l'AVS, mais qu'elle ne suffira pas à moyen terme.

À mon sens, le soutien de l'USS ne signifie pas que les futurs déficits de financement seront automatiquement couverts par la TVA. D'ailleurs, l'USS souligne que les cotisations salariales restent au cœur du financement de l'AVS et doivent occuper une place prépondérante dans le financement futur. Dans la perspective d'AVS 2030, il sera important de s'en tenir à ce principe.

Une pression accrue sur le 2^e pilier

L'USS entend également agir au niveau des caisses de pension. La situation actuelle donne à réfléchir : selon l'USS, les rentes réelles du 2^e pilier ont baissé d'environ 15% depuis 2015. Cependant, de nombreuses caisses de pension sont en très bonne santé financière. Selon l'USS, elles disposent de plus de 14 milliards de francs de fonds libres.

L'USS réclame donc notamment des rentes de caisse de pension plus élevées, voire une 13^e rente LPP, ainsi qu'un taux d'intérêt minimal LPP de 3% pour 2027, soit 2% de taux d'intérêt minimal ordinaire plus 1% de « taux de rattrapage ».

L'objectif est clair : si les caisses de pension réalisent de bons rendements et disposent de réserves suffisantes, les personnes assurées doivent aussi en profiter.

Mais à mon avis, la discussion mérite d'être approfondie. Au lieu de fixer durablement le taux d'intérêt minimal à un niveau toujours plus élevé, un modèle combinant un taux d'intérêt minimal LPP solide et une rémunération liée aux résultats supplémentaire obligatoire pourrait également s'avérer intéressant. Si les rendements, le taux de couverture et les réserves sont bons, les assurés bénéficient d'une rémunération supplémentaire correspondante. En revanche, lors d'années moins favorables, la caisse de pension disposerait d'une marge de manœuvre suffisante pour garantir sa stabilité financière.

Car il ne faut pas oublier l'autre aspect : si une caisse de pension se retrouve en situation de sous-couverture et doit être assainie, ce sont notamment les assurés actifs et les employeurs qui en supportent les conséquences.

Donner son avis vaut le coup

L'Assemblée des délégués a montré que la politique syndicale n'implique pas que tout le monde doit toujours être du même avis. C'est précisément sur d'importantes questions comme notre prévoyance vieillesse que des positions divergentes et un débat ouvert sont nécessaires.

Pour moi, l'essentiel est que nos rentes nous permettent de vivre, tout en garantissant la viabilité à long terme de leur financement et des systèmes qui les soutiennent.

Dès 2027, les membres de Garanto seront assurés au mieux

Le Congrès extraordinaire du 29 mai dernier à Thoun a entériné les changements majeurs souhaités. Garanto adapte son offre et son orientation aux défis de notre époque. Le principal changement concerne la protection juridique professionnelle : à partir de 2027, un nouveau partenariat remplacera la pratique interne actuelle.

Text : Riccardo Turla, Redaktion

Garanto entre dans une nouvelle ère. Compte tenu de la demande et des attentes des membres, notre association de personnel renforce sa protection juridique professionnelle dès 2027. C'est la décision la plus importante, attendue depuis longtemps, des délégués lors du Congrès extraordinaire.

La couverture des cas complexes est aujourd'hui incomplète

Actuellement, les litiges sont d'abord traités par le service juridique de l'association sœur SSP, puis si nécessaire confiés à des avocats de confiance, qui connaissent parfaitement les réalités du travail au sein de l'OFDF. Les critères de prise en charge des frais sont fixés par le comité central de Garanto dans un règlement. Pour l'instant, Garanto prend en charge selon ces critères, qui lui sont propres, les frais des litiges via la caisse centrale.

Mais ce système présente deux petites lacunes, qui ont par ailleurs un impact sur l'attractivité de l'adhésion à Garanto. Premièrement, les plafonds actuels de prise en charge des frais sont fixés par règlement à 10 000 francs. Et des plafonds encore plus bas s'appliquent si l'adhésion de la personne membre remonte à moins de trois ans. En revanche, les plafonds d'autres associations et assureurs privés atteignent généralement un montant à six chiffres. Deuxièmement, la couverture n'est pas garantie si la personne membre est reconnue coupable par un tribunal. Dans ce cas, le comité central doit statuer au cas par cas, et décider d'une éventuelle prise en charge des frais contraire au règlement.



© Image : Riccardo Turla

Les délégués ont approuvé la nouvelle solution à grande majorité.

Une couverture intégrale dès 2027

Bien que les cas concernés par ces restrictions soient rares, l'étendue de cette assurance de protection juridique n'est plus adaptée à notre époque et doit être renforcée. Si Garanto souhaitait les prendre en charge avec la structure actuelle, sa sécurité financière serait menacée. Raison pour laquelle un partenaire externe est désormais indispensable pour la protection juridique professionnelle, car seules les grandes compagnies d'assurances peuvent offrir les garanties financières nécessaires pour des litiges certes rares, mais très coûteux.

Grâce à la décision positive prise par les délégués lors du Congrès extraordinaire, Garanto représentera dès 2027 la meilleure alternative pour le personnel de l'OFDF en matière de protection juridique professionnelle. Les lacunes mentionnées seront ainsi éliminées dès l'an prochain.

Une meilleure solution d'assurance recherchée depuis 2025

Garanto a commencé à rechercher des alternatives à l'offre actuelle dès 2025, sous la coprésidence par intérim de Daniel Gisler et Roberto Messina. Dès son entrée en fonction en juillet 2025, le nouveau président central Jean-Luc Addor, avocat très expérimenté en la matière, a considérablement accéléré ce processus. Fin 2025, Garanto avait recueilli plusieurs offres ensuite présentées au comité central, qui conformément aux statuts a convoqué un Congrès extraordinaire, d'autant plus que la conclusion de contrats avec des partenaires externes relève de la compétence des délégué-e-s du Congrès.

Lors des prochaines réunions, le comité central mettra en œuvre une de ces offres. La nouvelle protection juridique professionnelle sera communiquée par les canaux habituels (site web et newsletter) et entrera en vigueur le 1er janvier 2027. Elle n'aura aucune incidence sur les affiliations existantes : les membres ne devront ni payer des cotisations plus élevées, ni déposer de demande particulière. Sur le plan de la procédure, rien ne change : lorsqu'une personne membre sollicite une assistance juridique, même pour des questions mineures, elle peut comme auparavant s'adresser au secrétariat.

L'affiliation à l'Union Syndicale Suisse est maintenue

Dans le cadre de la nouvelle solution pour la protection juridique professionnelle, le comité central a présenté un paquet de mesures aux délégué-e-s, qui s'est avéré nécessaire pour deux raisons : financer la nouvelle solution d'assurance, et assurer la pérennité financière de Garanto.

Texte : Riccardo Turla, rédaction

Les délégué-e-s ont pris d'importantes décisions pour l'avenir financier de Garanto. Après avoir approuvé la nouvelle solution d'assurance entraînant des coûts supplémentaires d'environ 40 000 francs par an, ils ont dû en assurer le financement. Les options envisageables étaient la résiliation du contrat avec le prestataire de cours Movendo, la résiliation de l'adhésion à l'Union syndicale suisse (USS) ou la réduction des cotisations qui lui sont versées, et l'ajustement des cotisations des membres. Il s'agissait d'un paquet sur lequel les délégué-e-s devaient se prononcer. Dans certains domaines existe encore un potentiel d'économies, mais accompagné d'une réduction de l'étendue des prestations. Entre-temps, presque toutes les possibilités d'économies ont toutefois été épuisées. Au niveau du comité central, des décisions visant à réduire les dépenses ont été prises presque chaque année depuis 2022.

Dans l'immédiat, la cotisation reste inchangée

Cette assurance de protection juridique externe entraînant des coûts supplémentaires d'environ 40 000 francs par an, le comité central souhaitait compenser ces coûts supplémentaires, notamment par une augmentation de la cotisation des membres actifs de trois francs par mois. Mais les délégué-e-s se sont prononcés de justesse contre cette mesure.

En effet, certains délégué-e-s souhaitent attendre de voir les effets des autres mesures adoptées avant de se prononcer en faveur d'une augmentation. Il est possible que cela entraîne un léger déficit dans les comptes annuels 2027, car les économies restantes dé-



© Image : Riccardo Turla

Daniel Lampart (à droite), co-secrétaire général de l'USS, a défendu la proposition de compromis devant les délégués.

cidées par les délégué-e-s ne suffiront probablement pas à couvrir entièrement les surcoûts mentionnés.

L'USS accorde un rabais d'environ 20 000 francs sur trois ans

Vu que l'USS lui facture un montant nettement inférieur pour son affiliation pour les années 2026 à 2028, Garanto pourra toutefois économiser environ 20 000 francs par an. Sur cette question, les délégué-e-s du Congrès extraordinaire avaient le choix entre une sortie complète de l'USS et le tarif réduit. Ce compromis avait été négocié entre Garanto et l'USS peu avant le Congrès. Notre[AP1.1] président central et l'économiste en chef de l'USS, Daniel Lampart, ont plaidé en faveur de ce compromis lors du Congrès. Grâce à la décision des délégué-e-s, Garanto a évité

de quitter l'USS pour de simples raisons financières. Néanmoins, les coûts d'adhésion feront à nouveau l'objet de discussions au plus tard en 2028.

Un autre point concernant les économies porte sur le prestataire de cours Movendo. Les délégué-e-s ont suivi la proposition de résilier le contrat avec Movendo. Les modalités du contrat actuel avec Movendo, vieux de plus de dix ans, étaient financièrement défavorables et tout simplement trop coûteuses. Garanto envisage des alternatives futures, dont une nouvelle base contractuelle avec le même prestataire.

REPORTAGE

21-24

Il telelavoro: allo stesso tempo realtà e mondo da scoprire

Le condizioni di lavoro moderne rappresentano una sfida particolare

Dossier

I soci troveranno numerosi consigli e informazioni giuridiche sul telelavoro nel fascicolo sul nostro sito www.garanto.ch

PENSIONI

25

13^a AVS e secondo pilastro, fondamentali per le nostre pensioni

In occasione del congresso straordinario dell'USS, il finanziamento dell'AVS e il rafforzamento del secondo pilastro sono stati al centro dei dibattiti

CONGRESSO STRAORDINARIO 26/27

Dal 2027 i soci di Garanto avranno la migliore protezione giuridica

In occasione del congresso tenutosi a Thun, i delegati hanno deciso di finanziare una nuova protezione giuridica professionale

SEZIONI E PENSIONATI

10/11

PAROLE DEI PRESIDENTI

**Centrali di intervento: amaro in bocca nonostante le schiarite**

Con sollievo, il 3 settembre 2026 ho letto che le centrali di intervento non verranno soppresse. Questa decisione è un segnale importante e molto positivo per il personale interessato.

Una chiusura o una delocalizzazione avrebbe avuto pesanti conseguenze per molte collaboratrici e molti collaboratori. Mantenere le centrali attuali è una scelta razionale anche dal punto di vista economico, dato che una delocalizzazione avrebbe comportato ulteriori oneri e investimenti. Una preoccupazione che abbiamo espresso ripetutamente a vari livelli.

Nonostante le buone notizie, rimane un certo amaro in bocca. L'incertezza che ha aleggiato a lungo attorno a questa decisione ha lasciato tracce profonde nel personale, compromettendone la motivazione e la fiducia che ora devono essere ripristinate.

Per il futuro mi auguro quindi che progetti di questa portata vengano pianificati in modo più accurato e comunicati con più trasparenza coinvolgendo da subito anche le collaboratrici e i collaboratori interessati.

La decisione va accolta positivamente ma non possiamo abbassare la guardia. Dobbiamo continuare a impegnarci soprattutto se il tema dovesse tornare d'attualità.

Daniel Gisler, vicepresidente

Foto a destra: il nuovo edificio della direzione dell'UDSC è stato realizzato tenendo conto del sottoutilizzo dell'attuale sede della direzione a Berna: un numero inferiore di postazioni di lavoro, ma postazioni moderne e, all'ultimo piano, un bel ristorante e una spaziosa loggia.



Il telelavoro: allo stesso tempo realtà e mondo da scoprire

A seguito della pandemia di COVID-19 l'Amministrazione federale ha rivisto il concetto di postazione di lavoro. Negli ultimi anni il telelavoro è divenuto una realtà per quasi tutto il personale civile e molti uffici prevedono nelle loro sedi un numero di postazioni inferiore ai propri effettivi. A inizio 2027 il personale della sede principale dell'UDSC traslocherà a Zollikofen, dove sono previste postazioni di lavoro per non più della metà dell'organico.

Testo: Riccardo Turla, redazione

La pandemia ha cambiato sostanzialmente le modalità lavorative. Il lavoro da casa si è diffuso in modo considerevole, mentre le riunioni online e i software che permettono di gestirle hanno conosciuto una vera e propria epoca d'oro. Nel 2020 il valore delle azioni di Zoom Video Communications, la società sviluppatrice dell'omonimo software, si è decuplicato nel giro di dieci mesi, per tornare al suo livello originale solo dopo l'ingresso sul mercato di prodotti della concorrenza (in particolare Microsoft Teams e Google Meet).

Prima di marzo 2020, in Svizzera circa un dipendente su quattro (in cifre assolute oltre un milione di persone) lavorava almeno occasionalmente da casa. Il telelavoro corrispondeva però solo a circa il 10 per cento del tempo lavorativo complessivo a livello nazionale. In breve tempo il volume del lavoro prestato da casa è triplicato, portandone l'incidenza a circa un quarto del tempo complessivo. Ha preso piede una modalità di lavoro ibrida, con molti collaboratori che lavorano in parte a domicilio. Nel 2021 è stato raggiunto il livello massimo di telelavoro in Svizzera, con quasi il 40 per cento dei dipendenti che dichiaravano di lavorare occasionalmente o spesso da casa. Un dato che oggi si è assestato su un valore leggermente inferiore.

Improvvisamente gli uffici si svuotano

Con la pandemia di COVID-19 il fenomeno del telelavoro ha subito una forte accelerazione anche presso l'Amministrazione federale. Uno degli effetti è stato il rapido sviluppo di forme di collaborazione ibride in seno ai dipar-

timenti. Per alcuni uffici il telelavoro è divenuto un nuovo standard. Anche alla Taubenstrasse, nella sede principale dell'UDSC, il cambiamento è stato notevole. Secondo quanto riferitoci dallo stesso ufficio, ci sono giorni in cui alcuni piani sono praticamente deserti. Si tratta di una realtà che riguarda tutti i dipartimenti.

A fronte di tali circostanze, l'Amministrazione federale ha colto l'opportunità per rivedere il concetto di postazione di lavoro. Nel nuovo utilizzo degli spazi, l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica (UFCL) intravede un potenziale di risparmio. Il nuovo approccio caratterizzerà anche il trasferimento della sede principale dell'UDSC a Zollikofen, dove sarà disponibile un numero di postazioni di lavoro inferiore a quello odierno, ma pur sempre sufficiente per l'utilizzo effettivo. Concretamente, nell'edificio sarà allestita una postazione di lavoro ogni due collaboratori e secondo i calcoli ciò dovrebbe bastare. In caso di necessità, i responsabili potranno comunque ricorrere a diverse soluzioni per risolvere eventuali problemi di disponibilità di postazioni di lavoro.

L'Amministrazione federale ha reagito ai nuovi sviluppi

L'Amministrazione federale spera non solo di ridurre i costi connessi agli spazi di lavoro, ma addirittura di realizzare ricavi alienando immobili non più necessari. Sorge allora spontanea una domanda: così facendo, la Confederazione non sta riducendo i costi a scapito del personale? Questa interpretazione sembra però essere quanto meno superficiale: il telelavoro è praticamente

ovunque facoltativo e lo smantellamento di postazioni di lavoro fisse rappresenta una semplice presa di coscienza di una realtà già consolidata. Come in precedenza non sussiste alcun obbligo di lavorare da casa, tanto meno per ragioni di risparmio.

La realtà ha posto nuove sfide a tutte le

I TUOI DIRITTI

I soci possono trovare ulteriori informazioni sul nostro sito web

La ricchezza di informazioni e approfondimenti non trovava spazio adeguato in questo numero. Pertanto, sul nostro sito web troverete tutti gli approfondimenti – diritti e doveri degli impiegati e dei datori di lavoro – nonché indicazioni, consigli e documentazioni varie. I contenuti aggiuntivi sono visibili sulla pagina iniziale del nostro sito web www.garanto.ch se effettuate l'accesso al sito con le credenziali di socio.



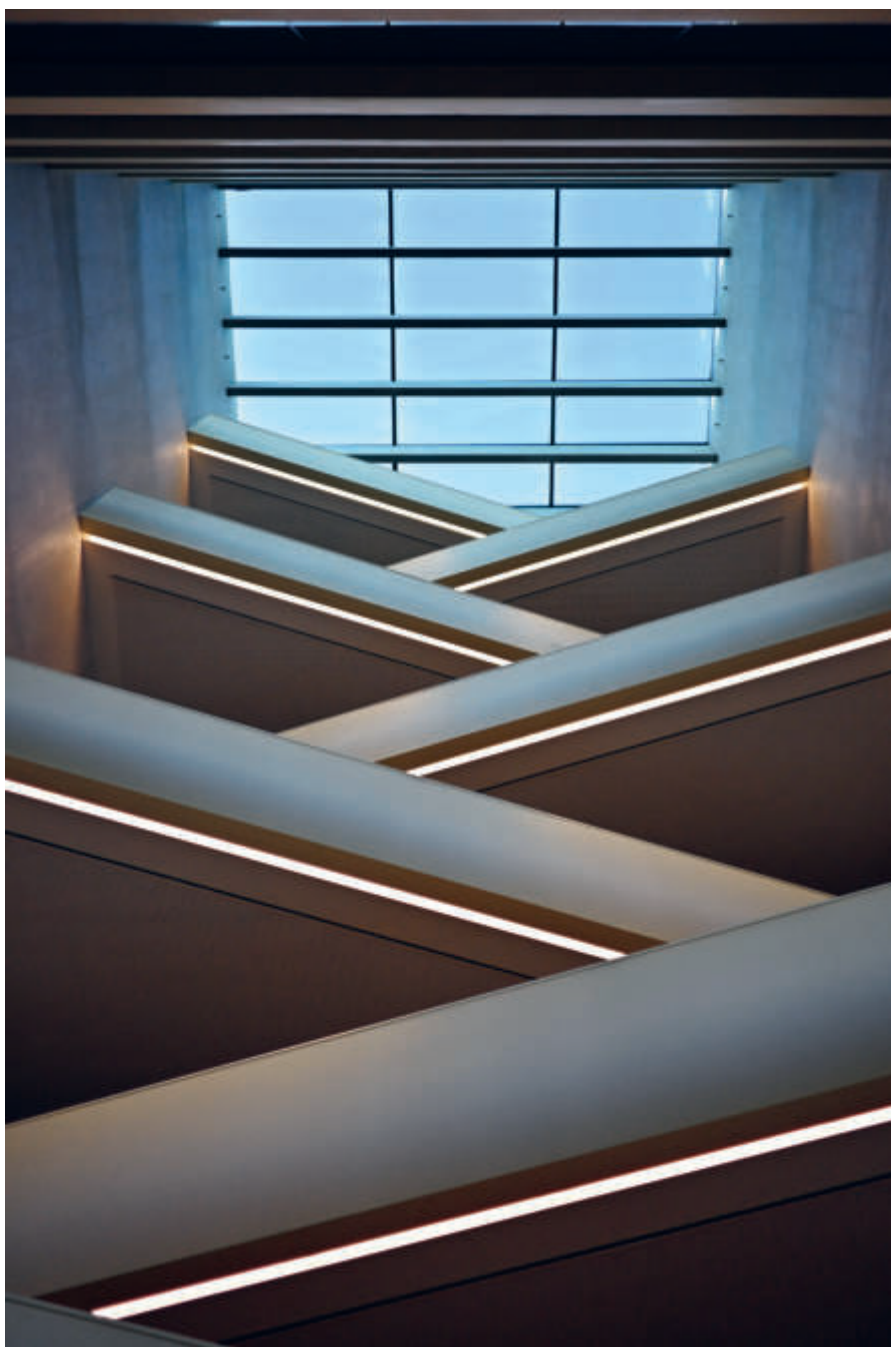
persone responsabili di un team e non soltanto in seno all'Amministrazione federale. I datori di lavoro preferiscono tendenzialmente la modalità in presenza per diverse ragioni: il controllo delle prestazioni effettive, le possibilità di interazione, la conduzione del personale, l'efficienza del coordinamento tra collaboratori, lo sviluppo di una cultura d'impresa condivisa, la rapida soluzione di problemi comuni e la produttività delle riunioni. I datori di lavoro devono avere la libertà di autorizzare il telelavoro secondo i propri criteri, ma non possono sottrarsi all'evidenza che questa modalità sia divenuta un'esigenza per molti dipendenti.

I datori di lavoro preferiscono di norma la presenza

Molti datori di lavoro temono tuttavia una perdita di qualità oltre che di controllo. Le aziende considerano importanti anche aspetti che vanno oltre l'impeccabile esecuzione dei compiti. Per «comunicazione casuale» si intendono i piccoli momenti di interazione informale tra collaboratori sul posto di lavoro. Per attivarli può bastare una semplice osservazione dalla quale prende forma una nuova idea o un nuovo modo di vedere determinati aspetti. Ne possono nascere soluzioni o approcci innovativi ai quali non si era pensato, assorti come siamo a spuntare liste di controllo. Questo accade spesso alla macchinetta del caffè, in mensa o a margine di una riunione formale. Molte aziende preferiscono quindi che il personale lavori il più spesso possibile in presenza, al fine di favorire queste piccole intuizioni collettive.

Ma anche il lavoro da casa offre occasioni di creatività informali. Come tutti sanno, la doccia è fonte di ispirazione e in queste estati canicolari sono sicuramente molte le persone in telelavoro che, nel corso delle pause, si sono rinfrescate corpo e idee in questo modo. Spyware e strumenti di controllo analoghi sono vietati.

Uno svantaggio almeno teorico per i datori di lavoro è rappresentato dal fatto che i superiori non possono controllare direttamente l'operato dei propri collaboratori. Come si misurano con precisione le prestazioni lavorative?



© Foto: Riccardo Turi

Un atrio sparge la luce naturale all'interno del nuovo edificio UDSC a Zollikofen, attraversandolo dal tetto fino all'ingresso al pianterreno.

Vanno considerati il tempo trascorso a lavorare o i risultati ottenuti? Mezz'ora di riflessione conta come tempo di lavoro in ufficio e come pausa a casa? L'esperienza insegna che ogni situazione e ogni forma di telelavoro sono differenti e vanno valutate caso per caso.

Le persone hanno propensioni diverse. Lavorare da casa conviene perfettamente ad alcuni e meno ad altri. Certi collaboratori preferiscono l'interazione costante con i colleghi, altri la cal-

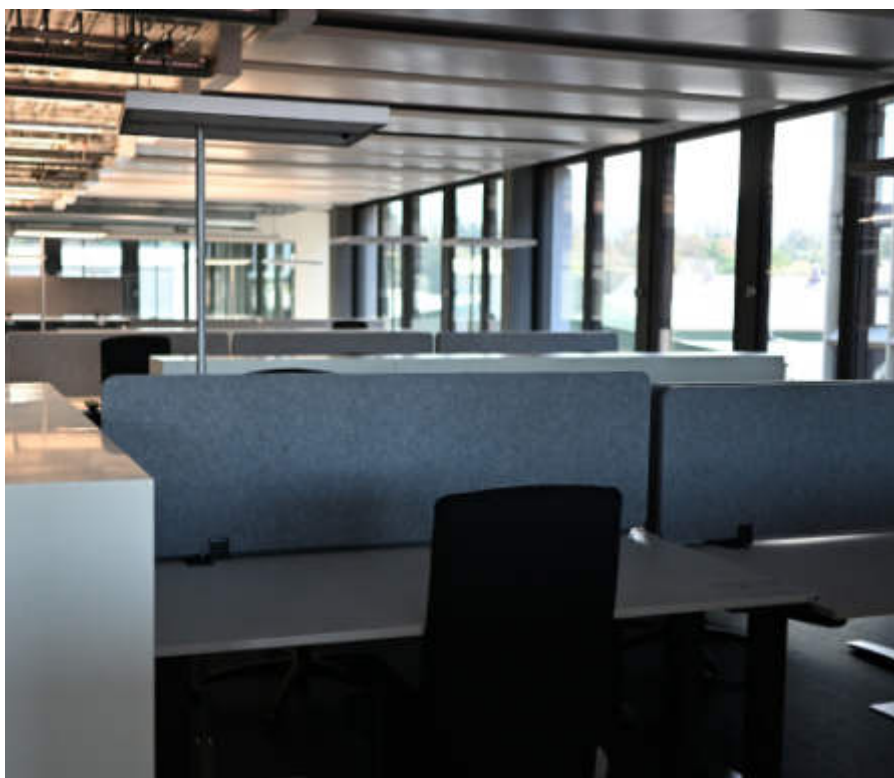
ma e la concentrazione. Alcuni hanno difficoltà a tenere separati gli aspetti privati da quelli professionali, mentre altri apprezzano il mix. Vi sono persone che tendono a lavorare fino a tardi (attenzione alle prescrizioni di legge in materia, della cui osservanza il datore di lavoro resta co-responsabile) e rischiano di non avere un numero sufficiente di ore di riposo, con ripercussioni sia sulle prestazioni lavorative sia sulla loro salute psichica.

È essenziale uno spazio di lavoro ben concepito

A questo si aggiunge l'allestimento dell'ambiente di lavoro a casa. Non è banale, dato che sia l'infrastruttura sia lo spazio in sé sono importanti per la concentrazione e la sostenibilità dei carichi di lavoro come pure per la qualità e l'efficienza delle prestazioni.

Se fino a dieci o quindici anni fa disporre di una buona connessione Internet a domicilio rappresentava un problema, oggi si verifica spesso il contrario: chi deve sincronizzare molti dati con il cloud tramite una WLAN sul posto di lavoro non beneficia di una velocità di upload e download all'altezza di quella offerta da una connessione Internet dedicata (per lo meno con una docking station). Il fatto di dover sincronizzare un gigabyte di dati tramite una WLAN prima di mettersi all'opera può ridurre la produttività, oltre che creare tensioni. Alcuni dipendenti sono però confrontati anche ad altre problematiche logistiche, come una sedia da ufficio inadeguata o una scrivania troppo piccola posizionata in un angolo di un appartamento magari non particolarmente grande. Oltre a un equipaggiamento appropriato che faciliti il lavoro, serve anche un locale o uno spazio adatto. A questo proposito, nell'opuscolo scaricabile anche dal nostro sito, la SECO formula raccomandazioni basate su dati empirici e scientifici. Uno dei suggerimenti è quello di posizionare la scrivania vicino a una finestra, per poter di tanto in tanto guardare fuori, rilassare i muscoli oculari e, perché no, ossigenare il cervello.

Per il lavoro in presenza è invece probabile che vengano messi a disposizione una sedia ergonomica (costosa), una scrivania di dimensioni generose, un grande monitor collegato alla docking station e un mouse ergonomico – naturalmente a spese del datore di lavoro. È lecito quindi chiedersi chi sia tenuto a pagare un equipaggiamento simile per il telelavoro e cosa si può eventualmente esigere dal datore di lavoro. La risposta è semplice: fintantoché lavorare da casa è facoltativo, questi costi sono a carico del dipendente. Si tratta infatti di dispositivi e di mobili di proprietà privata, a meno che il loro acquisto non sia imposto dal datore di lavoro.



© Foto: Riccardo Turia

Così si presentano molte postazioni di lavoro nell'edificio dell'UDSC a Zollikofen. I collaboratori sono tuttavia liberi di svolgere il loro lavoro ovunque conviene.

Insidie per la salute mentale

Una postazione di lavoro ben concepita non rappresenta però di per sé una garanzia di benessere per il telelavoro. Chi trascorre gran parte della propria vita professionale a domicilio rischia di isolarsi. Lavorare da casa cela infatti il pericolo di ridurre eccessivamente il movimento fisico e gli scambi personali. Inoltre, chi ha figli piccoli e deve distribuire le prestazioni lavorative su ben più di otto ore sfiora spesso nella fascia serale, trascurando così ulteriormente la vita sociale e gli incontri con gli amici. A medio termine ciò grava sull'umore. Il telelavoro può dunque avere un impatto negativo sulla salute mentale. Anche motivazione ed energia possono venire meno. Uno degli aspetti che pesa particolarmente in questo senso e influisce sulle prestazioni è la carenza di attività fisica.

Per queste ragioni la SECO ha pubblicato un opuscolo con suggerimenti e buone pratiche per chi lavora da casa. Bisogna tuttavia tenere conto del fatto che ogni individuo è differente e che i consigli non sono validi per tutti allo stesso modo. Vanno considerate anche la composizione del nucleo familiare e

la situazione abitativa. Chi, ad esempio, ha poca luce naturale nella stanza in cui lavora dovrebbe concedersi piccole pause per guardare dalla finestra o addirittura fare due passi all'aperto.

13^a AVS e secondo pilastro, fondamentali per le nostre pensioni

Garanto dovrebbe seguire attivamente il dibattito e farsi portavoce del punto di vista del personale dell'UDSC, dato che, in ultima istanza, le decisioni in materia di AVS e secondo pilastro riguardano tutti, indipendentemente se dobbiamo aspettare due o trent'anni per andare in pensione.

Testo: Rina Cano, sezione Berna, delegata all'USS

Durante l'assemblea straordinaria dei delegati dell'Unione sindacale svizzera (USS) tenutasi lo scorso 20 agosto – e alla quale ho partecipato in qualità di delegata di Garanto – si è discusso molto della nostra previdenza di vecchiaia, nello specifico di due temi: il finanziamento della 13a AVS e l'offensiva sindacale per migliorare le prestazioni delle casse pensioni.

Si al finanziamento della 13^a AVS attraverso l'aumento dell'IVA

Con 81 voti favorevoli, 19 contrari e 3 astensioni, i delegati hanno accolto la proposta di finanziare la 13a AVS portando l'aliquota IVA dall'attuale 8,1 per cento all'8,5.

La maggioranza ha fatto valere che la 13a AVS accolta in votazione popolare deve beneficiare di un finanziamento solido, tanto più che nei prossimi anni andranno in pensione le generazioni del baby boom. Entro il 2035 il numero dei pensionati aumenterà del 25 per cento circa, mentre quello degli occupati aumenterà in misura molto meno marcata.

La discussione, però, è stata tutt'altro che unilaterale. Numerosi delegati, in particolare i rappresentanti delle generazioni più giovani, hanno messo in discussione il finanziamento tramite l'aumento dell'aliquota AVS, adducendo che durante la campagna elettorale si era proposto un finanziamento solidale tramite contributi salariali versati congiuntamente da datori di lavoro e lavoratori.

Anche l'USS ha ammesso che l'IVA è fondamentalmente regressiva rispetto al reddito, per quanto il forte impatto redistributivo dell'AVS e l'aliquota IVA invariata attenuino questo effetto.

E cosa ci aspetta dopo lo 0,4 per cento?

Secondo me rimane aperta una questione importante.

Aumentare l'IVA di 0,4 punti percentuali non risolve a lungo termine il problema del finanziamento. Nei documenti dell'USS si legge del resto chiaramente che questa soluzione garantirà una certa stabilità sul corto periodo ma a medio termine non sarà sufficiente.

Secondo me, il sì attuale non significa che in futuro si potranno chiudere i buchi automaticamente facendo capo all'IVA.

L'USS stessa afferma che i contributi salariali rimangono la voce più importante del finanziamento dell'AVS anche in ottica futura. Proprio pensando all'AVS 2030 sarà importante attenersi a questo principio.

Più pressione sul secondo pilastro

L'USS rimane vigile anche sul fronte delle casse pensioni. Il contesto attuale è preoccupante: secondo l'USS, dal 2015 le nuove rendite del secondo pilastro sono diminuite in termini reali di circa il 15 per cento. Eppure molte casse pensioni presentano ottimi bilanci e vantano fondi disponibili per oltre 14 miliardi di franchi.

L'USS chiede pertanto di aumentare le rendite del secondo pilastro o di introdurre una tredicesima rendita. Per il 2027 invita inoltre ad applicare un tasso di interesse minimo LPP del 3 per cento (2% tasso ordinario + 1% recupero per gli interessi che non sono stati versati ai pensionati negli ultimi anni).

L'obiettivo è attuabile: se le casse pensioni conseguono buoni rendimenti e dispongono di riserve sufficienti perché

non dovrebbero beneficiarne anche gli assicurati?

Interesse minimo o maggiore partecipazione agli utili?

Secondo me, la questione andrebbe approfondita.

Invece di aumentare il tasso di interesse minimo a lungo termine, si potrebbe introdurre un modello che combini un solido interesse LPP con una remunerazione supplementare vincolante legata al rendimento.

Se i rendimenti, il grado di copertura e le riserve sono buoni, gli assicurati percepiscono un interesse supplementare. Negli anni di magra, invece, le casse pensioni avrebbero un margine di manovra per garantire la propria stabilità finanziaria.

Non bisogna infatti dimenticare il rovescio della medaglia: se la cassa pensioni non ha una copertura sufficiente e si impongono misure di risanamento, anche gli assicurati attivi e i datori di lavoro potrebbero assumerne le conseguenze.

La discussione è sempre positiva

L'assemblea dei delegati ha dimostrato che fare politica sindacale non significa avere tutti la stessa opinione. Proprio sulle questioni importanti come la previdenza di vecchiaia servono posizioni divergenti e una discussione aperta.

Per me è fondamentale che le pensioni siano sufficienti per vivere ma nel contempo il loro finanziamento e i sistemi a monte devono essere sostenibili sul lungo periodo.

Dal 2027 i soci di Garanto avranno la migliore protezione giuridica

Lo scorso 29 maggio a Thun i delegati al congresso straordinario hanno approvato importanti novità che permetteranno a Garanto di adeguare la propria offerta e rispondere meglio alle sfide del nostro tempo. Il cambiamento più importante riguarda la protezione giuridica professionale: dal 2027 la soluzione attuale sarà sostituita da una nuova collaborazione.

Testo: Riccardo Turla, redazione

Garanto entra in una nuova era. Davanti alle richieste dei soci e alla luce di un'esigenza concreta, dal 2027 rafforzerà la protezione giuridica professionale. Attesa da tempo, questa è la decisione più importante adottata dal congresso straordinario.

Oggi la copertura per i casi complessi non è integrale

Attualmente è il servizio giuridico dell'associazione sorella VPOD a occuparsi dei casi di Garanto. Se necessario, li trasmette agli avvocati di fiducia più competenti in materia di UDSC. I criteri per l'assunzione dei costi sono stati definiti dal comitato centrale in un regolamento ad hoc. I finanziamenti sono garantiti dalla cassa centrale.

Questa soluzione presenta tuttavia due piccole lacune che rendono meno interessante l'adesione a Garanto. Prima di tutto, il regolamento fissa a 10 000 franchi il tetto di spesa – addirittura meno se il socio è affiliato da meno di tre anni – mentre altre associazioni e gli assicuratori privati applicano limiti a sei cifre. Secondariamente, la copertura non è garantita qualora il socio risultasse colpevole. In questi casi il comitato centrale decide, in deroga al regolamento, se assumere o meno i costi.

Dal 2027 la copertura sarà integrale

Per quanto questi casi siano piuttosto rari, è inconfutabile che la portata dell'assicurazione offerta da Garanto non è più al passo con i tempi e va adeguata. Se Garanto dovesse occuparsi direttamente della protezione giuridica professionale, metterebbe a repentaglio la propria sicurezza finanziaria. Deve quindi necessariamente rivolgersi



© Foto: Riccardo Turla

I delegati hanno approvato la nuova soluzione a larga maggioranza.

a un partner esterno. Del resto, solo le grandi compagnie assicurative offrono le garanzie finanziarie per i casi giuridici rari ma molto costosi.

L'approvazione dei delegati al congresso straordinario ovvia a queste lacune. A partire dal 2027 Garanto sarà quindi la migliore alternativa per le collaboratrici e i collaboratori dell'UDSC per quanto concerne la protezione giuridica professionale.

Nuova protezione giuridica professionale, una ricerca iniziata già nel 2025

Già nel 2025, sotto la copresidenza di Daniel Gisler e Roberto Messina, Garanto aveva iniziato a cercare alternative alla soluzione attuale. Con la sua entrata in carica nel luglio 2025, il nuovo presidente centrale Jean-Luc Addor, avvocato con una vasta esperienza in materia, ha impresso una forte accelerazione alla ricerca, tanto che a fine anno Garanto aveva raccolto diverse offerte e le aveva sottoposte al comitato centrale. Dato che, in conformità agli statuti, i contratti con i partner esterni sono di competenza del congresso, è stato indetto il congresso straordinario.

Il comitato centrale sceglierà l'offerta migliore durante le prossime sedute e comunicherà la sua decisione attraverso i canali abituali (sito e newsletter). La nuova soluzione sarà applicabile dal 1° gennaio 2027.

Con la nuova protezione giuridica professionale, non ci saranno ripercussioni sulle affiliazioni, né sotto forma di un aumento della tassa sociale né imponendo richieste specifiche. Anche dal punto di vista procedurale non cambierà nulla. Se un socio ha bisogno di aiuto, anche per questioni di minore entità, può rivolgersi come finora alla sezione o al segretariato.

Riccardo Turla

L'adesione all'USS rimane in vigore

Nell'ambito della nuova assicurazione di protezione giuridica professionale il comitato centrale ha presentato ai delegati un pacchetto di misure di risparmio resosi necessario per due motivi: garantire sia il finanziamento della nuova soluzione sia la stabilità delle finanze di Garanto a lungo termine.

Testo: Riccardo Turla, redazione

I delegati hanno adottato decisioni finanziarie importanti in ottica futura. Dopo aver approvato la nuova soluzione assicurativa, che comporta maggiori costi nell'ordine di circa 40 000 franchi l'anno, hanno dovuto occuparsi della questione del finanziamento. In discussione c'erano diverse varianti: la disdetta del contratto con l'istituto di formazione Movendo, l'uscita dall'Unione sindacale svizzera (o la riduzione della quota di adesione) e l'adeguamento della tassa sociale.

Si tratta di un pacchetto completo sul quale i delegati sono stati chiamati a decidere. È stato inoltre individuato un potenziale di risparmio in singoli settori che tuttavia comporta una riduzione delle prestazioni. Va anche ricordato che quasi tutte le possibilità di risparmio sono esaurite. Per quanto riguarda il comitato centrale, già dal 2022 sono state presentate praticamente a cadenza annuale decisioni volte a ridurre le uscite.

La tassa sociale rimane per il momento invariata

Il comitato centrale avrebbe voluto compensare i maggiori costi per l'assicurazione esterna di protezione giuridica professionale (circa 40 000 franchi l'anno) aumentando la tassa sociale per i soci attivi di tre franchi al mese. I delegati hanno bocciato la proposta per pochi voti.

La ragione va ricercata nel fatto che, prima di approvare un eventuale aumento della tassa, alcuni delegati hanno preferito aspettare dapprima gli effetti delle altre misure decise. Ciò potrebbe significare che i conti 2027 chiuderanno con un leggero deficit, dato che le misure di risparmio decise dai delegati



© Foto: Riccardo Turla

Il co-responsabile del segretariato dell'USS, Daniel Lampart (a destra), ha difeso la proposta di compromesso dinanzi ai delegati.

non dovrebbero coprire interamente le maggiori uscite.

L'USS accorda uno sconto di circa 20 000 franchi su tre anni

Garanto risparmierà circa 20 000 franchi l'anno, dato che l'USS ha concesso una sensibile riduzione della quota di affiliazione per gli anni 2026–2028. I delegati al congresso straordinario potevano scegliere tra uscire interamente dall'USS o versare una quota inferiore. Garanto e l'USS hanno negoziato questa soluzione di compromesso poco prima del congresso. Sia il presidente centrale sia il capo economista dell'USS Daniel Lampart hanno invitato il congresso ad accettarla. Questa decisione evita a Garanto di dover lasciare l'USS per motivi finanziari. In ogni caso, la questione si ripresenterà al più tardi nel 2028.

I delegati hanno accolto anche la proposta di disdire il contratto con l'istituto di formazione Movendo. Una scelta che consente ulteriori risparmi. Del resto, le condizioni del contratto in vigore, firmato oltre dieci anni fa, sono finanziariamente svantaggiose e semplicemente troppo care. Garanto cercherà alternative per il futuro che potrebbero tradursi anche in una nuova base contrattuale con lo stesso fornitore.

AZB
CH-3007 Bern
P.P. / Journal

Post CH AG