

Riassunto

Dal 2017 l'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini (UDSC) sta attraversando un processo di trasformazione globale che mira a contribuire ai cambiamenti nel traffico transfrontaliero di persone e merci (programma DaziT, progetto sull'ulteriore sviluppo dell'UDSC 2026). Le vecchie professioni di «specialista doganale» e «guardia di confine» sono state riunite nel nuovo profilo professionale di «specialista dogana e sicurezza dei confini». Con questa decisione strategica si intendeva costituire un effettivo di personale da impiegare in modo flessibile, e in grado di garantire la protezione dei confini anche in situazioni particolari, nonché beneficiare degli incrementi di efficienza e degli effetti della digitalizzazione per la dogana. Ad agosto 2021 è iniziato il primo nuovo corso di formazione.

Il profilo professionale comune ha dato adito a critiche sia all'interno dell'Ufficio sia da parte dell'economia e dei Cantoni nonché del Parlamento nel quadro delle deliberazioni sulla revisione della legge sulle dogane. Tra i punti criticati vi erano lo stile manageriale nel processo di cambiamento, il coinvolgimento tardivo dei gruppi d'interesse, il timore di una perdita di conoscenze nell'ambito della «dogana civile», il porto dell'uniforme e dell'arma per molti collaboratori che prima non le portavano, la presunta insufficiente formazione relativa all'arma e il reclutamento difficoltoso a causa dei numerosi requisiti.

Alla luce di queste considerazioni, la consigliera federale Keller-Sutter, capo del Dipartimento federale delle finanze (DFF), ha assegnato un mandato per la verifica del nuovo profilo professionale, allo scopo di esaminare se esso soddisfa le future esigenze dell'UDSC.

Dalla verifica esterna emerge che il **profilo professionale** comune è **adeguato** per supportare l'adempimento dei molteplici compiti dell'UDSC. Esso è in linea con i cambiamenti della trasformazione digitale e le sfide legate alla sicurezza dei confini. Consente un impiego flessibile delle risorse e promuove la collaborazione interna all'azienda.

Alcuni punti delle **critiche** mosse per quanto riguarda lo stato attuale dell'attuazione sono **comprensibili**. Ciò è dovuto anche al fatto che il concetto del profilo professionale non è ancora completamente sviluppato o che alcuni suoi aspetti esistenti non sono ancora stati comunicati in modo sufficiente. Una parte essenziale delle critiche riguarda infatti l'attuazione e la comunicazione.

Sono **necessarie misure** affinché il nuovo profilo professionale goda di maggiore accettazione e il reclutamento di nuovi collaboratori venga meglio supportato.

L'ulteriore modo di procedere richiede la conferma che il profilo professionale comune può essere mantenuto, completato e sviluppato ulteriormente. Gli esperti raccomandano le seguenti misure (cfr. punto 4 del rapporto):

- A) Elaborare un piano affinché la **formazione di base** sia strutturata in modo uniforme per i due anni della sua durata (senza la specializzazione negli ambiti «merci», «persone» e «mezzi di trasporto»). La specializzazione deve essere garantita con successivi moduli di perfezionamento. Nel contempo occorre verificare che la formazione di base sia strutturata in modo sufficientemente modulare, così che moduli adeguati possano essere impiegati anche per persone che provengono da altri settori (riconversione).
- B) Illustrare in modo trasparente le **carriere professionali con perfezionamenti** e utilizzarle come esempio nel quadro del reclutamento. Il perfezionamento deve essere orientato alla prassi sulla base dei compiti. Determinati moduli di perfezionamento possono essere fatti rientrare nella formazione di esperto (diploma federale).
- C) Ambire a un **reclutamento flessibile**, per trovare e continuare a disporre di un numero sufficiente di collaboratori poliedrici. Le possibilità per le persone che provengono da altri settori devono essere chiarite e migliorate. Inoltre, quale opzione a medio termine in caso di necessità, occorre prevedere un reclutamento mirato per una «carriera speciale» nell'ambito delle merci (cfr. punto 4.5.3 del rapporto).
- D) Formulare, d'intesa con i livelli locali e regionali, una **strategia per la transizione** nei prossimi anni comprendente una pianificazione del fabbisogno e della transizione, al fine di rafforzare in modo capillare l'integrazione del nuovo profilo professionale e di garantire le conoscenze specialistiche di natura doganale in seno all'UDSC. In questo contesto deve anche essere chiarito il porto dell'uniforme e dell'arma in funzione dei compiti.

Infine, l'effetto delle misure va monitorato e, al più tardi al termine del programma DaziT, va effettuata una valutazione complessiva. Il punto 5 del rapporto illustra il possibile modo di procedere.