

La tavola rotonda tenutasi in occasione della 108a assemblea FSFP-TI di novembre 2024

I partecipanti sono convinti che si va verso il disservizio

Nell'ultima parte dell'assemblea FSFP-TI tenutasi lo scorso 22 novembre 2024 a Monte Carasso, si è tenuta un'interessante tavola rotonda sul tema «la mancanza di personale porterà al disservizio?». Alla medesima hanno partecipato il Vicecomandante della Polizia cantonale Lorenzo Hutter, il Presidente dell'associazione polizie comunali (APCTi) Orio Galli, il Segretario e Copresidente del SIT Mattia Bosco e il Segretario generale della FSFP Max Hofmann.

Testo e foto: Edy Pironaci

Moderata in modo ineccepibile dal giornalista del Corriere del Ticino **Stefano Lippmann**, sono stati diversi e molto interessanti i temi sollevati nel corso della discussione.

La prima domanda posta dal moderatore al **Vicecomandante Lorenzo Hutter** riguardava i potenziali rischi per la polizia cantonale qualora non si tenesse la scuola di polizia nel 2026, come recentemente discusso nel dibattito politico sul contenimento della spesa pubblica.

Il Vicecomandante ha sottolineato che questa è una proposta ancora in fase di valutazione e che non è stata ancora presa alcuna decisione definitiva. Ha spiegato che attualmente il corpo di polizia registra circa 35 uscite annuali dovute a pensionamenti e trasferimenti verso altri datori di lavoro, creando così un deficit tra le uscite e le nuove assunzioni. Pertanto, l'interruzione della regolarità della scuola di polizia potrebbe comportare problemi significativi, compromettendo uno degli obiettivi principali del Comando della polizia, ovvero la gestione delle fluttuazioni di personale. Inoltre, ha evidenziato che un ridotto organico comporterebbe un maggiore carico di lavoro per il personale rimanente.

Successivamente, **Orio Galli** è stato interpellato riguardo alla possibilità di una futura carenza di personale. La sua risposta è stata chiaramente positiva, indicando che, se l'attuale atteggiamento politico persisterà, si riscontreranno certamente rilevanti problemi di personale. Galli ha poi colto l'occasione della discussione sulla scuola di polizia per affrontare la questione dei costi. Attualmente, la formazione di un gendarme in Ticino comporta una spesa di circa 60.000 franchi per i Comuni. Galli ha paragonato tale costo a

quello della formazione ETH, che risulta inferiore. Ha inoltre sottolineato che, per i Comuni, formare agenti in Ticino rappresenta un significativo investimento. Tuttavia, non tutti gli agenti rimangono nel Comune che li ha formati; talvolta, alcuni aspiranti si ritirano dopo essere stati assunti, generando già dei costi iniziali, oppure lasciano il servizio per unirsi ad altri corpi o cambiare settore lavorativo dopo aver completato la formazione. Questo fenomeno porta a molte riflessioni, tra cui la possibilità di assumere agenti già formati, creando un circolo vizioso tra le polizie comunali e la polizia cantonale che penalizza entrambe. Inoltre, nel ripensare a come rendersi attrattivi e garantire un adeguato numero di personale per evitare disservizi, per Galli è necessario considerare anche le esigenze delle nuove generazioni, che tendono a cambiare lavoro o addirittura settore lavorativo con maggiore frequenza.

Sulla scia di quanto detto da Galli, **Lippmann** ha chiesto a **Mattia Bosco** se il travaso tra corpi di polizia si manifesterà in modo ancora più accentuato. Bosco ha precisato che il processo continuerà fino a quando le condizioni generali degli agenti di polizia non miglioreranno e raggiungeranno lo stesso standard per i diversi corpi di polizia. Bosco ha sottolineato, ad esempio, la differenza tra le 42 ore settimanali richieste dalla polizia cantonale rispetto alle 40 ore settimanali delle forze di polizia comunali, affermando che questa discrepanza dovrebbe essere risolta, portando tutti alle 40 ore settimanali. Inoltre, Bosco ha evidenziato l'importanza di mante-

nere un alto livello di qualità tra gli operatori di polizia. Ha osservato che c'è un generale disinteresse verso alcune professioni, inclusa quella del poliziotto, così come altre professioni statali che prevedono lavori a turni. Ha notato che queste professioni sono spesso percepite come svolte in ambienti di lavoro poco sereni e sotto pressione, un fatto ben noto a chiunque voglia avvicinarsi a queste carriere. Quando si aprono concorsi con pochi candidati o con limitazioni numeriche imposte dalla politica per contenere le spese, anche la qualità dei concorrenti ne risente. Bosco ha concluso che per rendere più attrattiva la professione di poliziotto, è necessario fare di più, come migliorare la retribuzione iniziale. Questo potrebbe attirare persone già inserite nel mondo del lavoro da

alcuni anni, o che hanno già una famiglia, incoraggiandole a intraprendere una carriera nella polizia con una paga di partenza interessante e sufficiente per far fronte alle spese. Tuttavia, secondo Bosco, la politica attuale tende verso una riduzione lineare della spesa.

A questo punto, **Lippmann** si è rivolto a **Max Hofmann** chiedendogli se ha osservato una migrazione di agenti tra i vari corpi di polizia svizzeri o una partenza verso il settore privato. Hofmann conferma che questo fenomeno è già in atto e potrebbe intensificarsi senza interventi adeguati da parte delle autorità politiche e dei Comandi delle polizie. Hofmann rileva che il «vecchio gentlemen agreement» tra comandanti non è più valido; ciascuno opera nel proprio interesse cercando di soddisfare le proprie esigenze.

Mattia Bosco: «Ci sarà travaso tra corpi di polizia fino a quando le condizioni generali non raggiungeranno gli stessi standard.»

Hofmann cita un sondaggio nazionale promosso dalla FSFP tra i propri soci, dal quale risulta che uno degli elementi fondamentali per fidelizzare il personale e migliorare la qualità della vita lavorativa è un buon equilibrio tra vita professionale e privata. Al secondo posto, i soci FSFP mettono le condizioni salariali e al terzo il clima sul posto di lavoro, che deve essere piacevole. Lo studio evidenzia altresì l'aumento della violenza e dell'aggressività da parte dell'utenza nei confronti dei poliziotti, oltre alla frequente mancanza di una cultura dell'errore, dove l'errore viene usato come pretesto per punizioni anziché come opportunità di crescita e miglioramento.

Hofmann torna poi sulle problematiche legate al sovraccarico di lavoro e alla carenza di personale, sottolineando che la polizia cantonale di Nidvaldo conta attualmente circa 80 agenti, mentre ne servirebbero almeno 40 in più per adempiere alle direttive legislative. Inoltre, ricorda che presso la polizia cantonale di Ginevra, 33 colleghi sono stati riconosciuti come colpiti da burnout.

Lippmann cambia quindi argomento, chiedendo al Vicecomandante Lorenzo Hutter se anche l'attività di polizia registra un aumento della burocrazia. Hutter risponde che si tratta di una domanda molto complessa, che deve essere considerata su almeno due livelli.

Da un lato, vi è una crescente esigenza di quella che viene definita «burocrazia formale», che riguarda tutto ciò che è necessario produrre allo scopo di ricercare e documentare una verità processuale. Le esigenze in questo ambito sono aumentate significativamente con l'avvento delle nuove tecnologie, che generano un volume considerevolmente maggiore di dati. Tuttavia, questa burocrazia non può essere eliminata poiché salva-

Lorenzo Hutter: «Ogni norma prodotta dalla politica comporta ulteriori compiti e burocrazia per la polizia.»



I partecipanti, da sx: Hutter, Galli, Lippmann, Bosco e Hofmann.

ordinaria» che caratterizza quotidianamente qualsiasi amministrazione. In questo contesto, aggiunge Hutter, in Ticino è prevalente un elevato formalismo e, sulla base della sua esperienza, esiste un ampio margine di miglioramento per ridurre molta burocrazia superflua. Infatti, prosegue Hutter, quando lavorava a Zugo, era confrontato con processi burocratici molto più snelli. Inoltre, precisa Hutter, ogni normativa prodotta dalla politica comporta ulteriori compiti per la polizia, che si traducono inevitabilmente in maggior burocrazia. Sebbene l'informatica possa aiutare in parte, non rappresenta una soluzione definitiva, in quanto talvolta complica ulteriormente il lavoro della polizia. Hutter conclude il suo intervento osservando che un eccesso di burocrazia può essere uno dei motivi che spingono gli agenti a lasciare un corpo di polizia per sceglierne un altro in cui i compiti siano meno onerosi.

In merito all'ultima affermazione del Vicecomandante Hutter, Lippmann chiede a Orio Galli se gli agenti di polizia cantonale che decidono di trasferirsi presso le forze di polizia comunali lo fanno anche a causa dell'eccessiva burocrazia legata allo svolgimento delle proprie mansioni. Galli riconosce che, per la diversa natura del lavoro svolto dalle polizie comunali, sebbene vi sia una componente amministrativa, questa non viene percepita dagli agenti come particolarmente onerosa o stressante. Esistono poi corpi di polizia che richiedono un rapporto scritto per ogni circostanza e altri che adottano un approccio meno formale; tale differenza dipende principalmente dall'organizzazione decisa dai vertici. Galli ritorna poi sulla questione sollevata da Bosco riguardo alle 40 ore settimanali per le polizie comunali rispetto alle 42 ore per la cantonale. Su questo punto, Galli dichiara di non concordare con



Il Vicecomandante Hutter a sinistra, accanto a Galli.

clude infine sottolineando che, dal suo punto di vista, per rendere la professione di poliziotto più attrattiva, sarebbe necessario adottare misure comuni che rispondano sempre meglio alle esigenze di coloro che desiderano intraprendere questa carriera.

Su sollecitazione di Lippmann, **Max Hofmann** ha sottolineato l'urgenza per i datori di lavoro, le forze di polizia cantonali e i politici di intervenire tempestivamente sul tema dell'attrattività professionale. Sottolineando che dal canto suo la FSFP farà la sua parte. Per quanto riguarda le innovazioni nel reclutamento giovanile per la professione di poliziotto, Hofmann ha citato come esempio positivo l'iniziativa della polizia cantonale di Berna, che a partire dal 2025 introdurrà una scuola di polizia a tempo parziale destinata agli sportivi d'élite e ad altri talenti che desiderano intraprendere una nuova formazione senza poter seguire il percorso tradizionale a tempo pieno. Questo esperimento, che merita grande attenzione, rappresenta un esempio di coraggio e lungimiranza da parte dei suoi ideatori (dettagli nel *police* 10/24).

Sollecitato da Lippmann, il Vicecomandante **Lorenzo Hutter** risponde inizialmente a Galli sulla questione delle 40 ore settimanali, esprimendo sorpresa per il fatto che Galli non riconosca questa differenza come uno dei punti che attraggono poliziotti dalle forze cantonali. Hutter è sorpreso perché tale affermazione proviene da qualcuno che non lavora effettivamente le 42 ore settimanali. Riguardo al part-time, Hutter ricorda di essere stato uno dei promotori di questa possibilità quando si trovava a Zugo, introdotto a beneficio di tutti coloro che svolgevano lavori che ne permettevano l'organizzazione. Sull'iniziativa del Canton Berna relativa alla scuola a tempo parziale, Hutter ha comunque sottolineato che i costi della formazione, sebbene a tempo parziale, sarebbero equivalenti a quelli del tempo pieno, durando più a lungo e generando quindi maggiori spese.

Secondo **Mattia Bosco**, la scuola a tempo parziale è un'idea interessante e richiama la discussione avviata da Ilario Lodi (Responsabile regionale per la Svizzera italiana di Pro Juventute), che ha recentemente avviato il dibattito sulle opportunità offerte in futuro, nel caso di un'offerta d'apprendistato a tempo parziale. Bosco affronta anche il tema del telelavoro, sottolineando che è possibile anche in polizia a seconda della funzione ricoperta e del tipo di lavoro svolto. Bosco mette in evidenza la lentezza dell'amministrazione cantonale a rispondere a esigenze che molte aziende private hanno già adottato.

Stimolato dal moderatore Lippmann, **Max Hofmann** riporta la discussione sul tema principale della tavola rotonda, cioè sul rischio

di disservizio, precisando come certamente, ed è inevitabile, si andrà verso un disservizio per la popolazione. Continuando di questo passo, aumentando i compiti e diminuendo i numeri, presto arriveranno ordini di rinunciare ad alcuni servizi/interventi, perché semplicemente non ci sarà più personale per svolgerli.

Lippmann chiede quindi ai partecipanti alla tavola rotonda una riflessione finale sul disservizio e le loro aspettative per il 2025.

Mattia Bosco richiama le parole dell'ex Consigliere di Stato Pietro Martinelli, che indicava che il livello del servizio pubblico è determinato dal livello di spesa dello Stato per i propri dipendenti. Bosco ha notato che attualmente il livello di spesa è ancora mediamente buono, ma si prevede un contenimento lineare della spesa che potrebbe portare a disservizi in vari settori. Anche gli altri partecipanti hanno concordato su questi principi.

Per quanto riguarda le prospettive per il 2025, **Mattia Bosco** auspica l'introduzione tempestiva delle 40 ore lavorative settimanali, delle 5 settimane di vacanze per gli over 50 e del lavoro a tempo parziale, al fine di rendere lo Stato un datore di lavoro moderno e attraente. **Orio Galli** desidera che le decisioni sui vari temi in discussione, come la riforma della polizia ticinese, vengano prese in tempi ragionevoli e che la politica si focalizzi nel fornire risposte concrete anziché dibattere internamente senza raggiungere conclusioni. Il Vicecomandante **Lorenzo Hutter** sottolinea la necessità di un significativo cambiamento di mentalità riguardo all'implementazione di tecnologie utili a risolvere problemi burocratici. Egli afferma che l'avvento dell'intelligenza artificiale, se non gestito e monitorato adeguatamente, potrebbe causare notevoli incomprensioni anche nell'ambito delle attività di polizia. **Max Hofmann**, infine, auspica una comunicazione rapida e trasparente tra datori di lavoro e sindacati, con l'obiettivo di presentare alla politica un unico messaggio chiaro e inequivocabile. ←

L'utenza dovrà rinunciare a servizi di polizia in futuro? Sì se non si affronta il problema



Il commento

di Edy Pironaci

I partecipanti alla tavola rotonda organizzata dalla FSFP sui potenziali futuri disservizi delle forze di polizia sono giunti a una conclusione condivisa. Hanno identificato la carenza crescente di personale, dovuta anche alla scarsa attrattività della professione, l'aumento dello stress lavorativo e il continuo incremento dei compiti assegnati, spesso legati a decisioni politiche non ponderate, come fattori che potrebbero presto influire sulla capacità delle forze di polizia di continuare a fornire determinati servizi.

Le attività di prevenzione e pattugliamento potrebbero dover essere riorganizzate, con l'eventuale esclusione delle zone più periferiche. Ciò potrebbe comportare la rinuncia a iniziative preventive specifiche, come ad esempio le campagne di sensibilizzazione contro le truffe telefoniche agli anziani o altre forme di prevenzione, come nell'ambito dei reati contro l'incolumità delle persone. Sul fronte delle indagini, i crimini minori o meno urgenti potrebbero essere trascurati per concentrare gli sforzi investigativi su reati più gravi e complessi. Anche gli interventi «d'emergenza» potrebbero subire ritardi, con la redazione di una lista di priorità che obbligherebbe a posticipare alcuni interventi urgenti. Oppure si potrebbe dover rinunciare a intervenire in caso di persone che danno in escandescenze o a effettuare interventi ritardati in caso di a eventi con fuga degli autori, come rapine senza feriti o furti in abitazioni, limitandosi a raccogliere la denuncia presso l'ufficio, evitando di recarsi sul posto allo scopo di cercare elementi utili all'identificazione degli autori. Un ulteriore impatto negativo potrebbe riguardare la formazione continua del personale, essenziale per lo sviluppo professionale e la capacità di affrontare situazioni complesse. La scarsità di personale costringerebbe gli agenti a rimanere più a lungo sul campo o nelle indagini, riducendo il tempo disponibile per aggiornamenti e formazione. Questa situazione penalizzerebbe in particolare i giovani agenti, che necessitano di un periodo di accompagnamento (coaching), ma che potrebbero essere chiamati a coprire i vari servizi sul terreno, venendo così trascurati nella loro crescita professionale.

Per affrontare questo scenario, che in diversi cantoni svizzeri si sta già verificando, la politica ha a disposizione vari strumenti. Questi sono stati evidenziati dai partecipanti alla tavola rotonda. Ad esempio, rendere lo Stato un datore di lavoro più attrattivo migliorando le condizioni d'assunzione e gestendo la spesa per il personale in modo più efficiente, senza necessariamente ridurla. Inoltre, è importante considerare l'equilibrio tra vita professionale e privata e le esigenze dei giovani che si avvicinano al mondo del lavoro. Si tratta di una sfida significativa, che non va sottovalutata poiché riguarda l'efficienza e la credibilità delle forze di polizia, elementi che si riflettono sulla credibilità dello Stato. Proprio per questo la FSFP, come afferma il Presidente Fivaz nella sua intervista contenuta in questo numero del *police*, impiegherà molte delle proprie forze su questo tema.