

Al via l'edizione 2025 della Scuola Cantonale di Polizia ticinese →

Una scuola di qualità con un occhio preoccupato sul numero dei nuovi aspiranti

Il 03.03.2025 è iniziata a Giubiasco la Scuola di polizia del V circondario d'esame (SCP 2025) con 26 giovani aspiranti (6 donne e 20 uomini): 15 gendarmi della polizia cantonale, 8 delle Polizie comunali, 2 della Polizia dei Trasporti e 1 agente della Polizia cantonale dei Grigioni. I giovani sono stati accolti dal Direttore del Dipartimento delle istituzioni Norman Gobbi, dal capo della Sezione formazione capitano Christophe Cerinotti e dal direttore del Centro formazione di polizia Andrea Pronzini.

Intervista: Edy Pironaci; Foto: Polizia del Cantone Ticino



Intervista

In merito al numero previsto di aspiranti per la polizia cantonale, è importante sottolineare che le misure di risparmio adottate dal Governo ticinese hanno comportato una significativa riduzione rispetto al numero inizialmente pianificato. Questa situazione rappresenta certamente motivo di preoccupazioni per i responsabili della formazione, per i vertici della polizia cantonale e, indirettamente, per gli stessi agenti, soprattutto per quelli impegnati in turni di servizio sulle 24 ore, che operano con ritmi sempre più intensi e onerosi. Preoccupazioni che si sommano al numero di circa 30 agenti della polizia cantonale che ogni anno lasciano il corpo per pensionamento o per altre professioni, come recentemente riferito dal Consiglio di stato nella sua risposta ad un'interrogazione.

Norman Gobbi, Direttore del Dipartimento delle istituzioni, intervenuto ad inizio febbraio nel rapporto annuale del Corpo della Polizia cantonale, ha pure lui affrontato il tema del ricambio generazionale del personale. Ha spiegato che, vista la situazione finanziaria del canton Ticino, mantenere l'attuale numero di agenti sul territorio sarà complicato, ma comunque deve rimanere un obiettivo perché è necessario per garantire la sicurezza nel Cantone, che, in quanto zona di confine, oltre a tutti gli interventi che ogni giorno coinvolgono tutte le polizie, deve anche far fronte all'ulteriore problematica della criminalità transfrontaliera.

La SCP del V circondario d'esame segue il piano armonizzato di livello svizzero, prevede un percorso uguale per tutti i partecipanti e si sviluppa su due anni alternati da periodi teorici e pratici. Un modello ormai collaudato, che offre ai partecipanti una for-



L'Ufficiale Christophe Cerinotti mentre percorre l'aula che ospita gli aspiranti nel loro primo giorno di scuola.

mazione di qualità, che apre loro le porte di un mondo che offre diverse possibilità di carriera.

Grazie alla disponibilità del Comando della Polizia del Cantone Ticino, abbiamo avuto la possibilità di porre alcune domande al capo della Sezione formazione, l'Ufficiale Christophe Cerinotti.

Capitano Cerinotti, prima d'entrare nel tema della SCP, le chiedo un commento riguardo alla riduzione del numero di aspiranti gendarmi per la SCP 2025, al prospettato (ma non confermato) annullamento della SCP 2026 e alle ripercussioni che questo trend può avere nel corpo della polizia cantonale.

Gli aspiranti della Polizia cantonale presenti alla SCP 25 sono 15 e cioè 5 in meno dell'anno scorso. Bisogna tener conto del fatto che chi segue la Scuola nel 2025 sarà operativo solo nel 2027 al termine della formazione biennale. Le conseguenze sono pura e semplice matematica. Se abbiamo 30 agenti in uscita ogni anno e ne entrano 15, calcolando che le SCP 23 e 24 avevano rispettivamente 19 e 20 aspiranti, nel 2030 ci troveremo con più di 80 agenti in meno. Se poi la SCP 26 non dovesse aver luogo sfioreremo le 100 unità in meno. Si tratterà allora di rivedere i compiti della Polizia cantonale. Non si possono mantenere gli stessi compiti con un effettivo diminuito del 12-15%. Speriamo di non dover arrivare alla segreteria telefonica che risponde «Polizia cantonale, buongiorno. Per rapina in corso premere tasto 1. Per omicidio in corso premere tasto 2, ... i nostri operatori vi richiameranno non appena possibile». Sto caricaturo ma deve essere un elemento di riflessione.

Ritorniamo ora al tema della SCP e ai candidati che si presentano agli esami di ammissione. Qual è il numero medio di candidati per ogni sessione d'esame? Quanti erano per la SCP 2025? Questo numero è rimasto costante negli anni?

I candidati alla SCP 25 erano 105. L'anno precedente erano 104, mentre nel 2023 erano 152. Al momento il numero di candidati riesce a soddisfare i bisogni della Polizia cantonale e dei corpi convenzionati.

Quali sono i percorsi scolastici e/o professionali da cui provengono i candidati?

I percorsi formativi dei 26 aspiranti (15 Polca TI, 2 TPO, 8 Polcom, 1 Polca GR) della SCP 25 sono molto variati: maturità liceali, maturità professionali, attestati federali di capacità in varie professioni tecniche o commerciali, bachelor universitari.

Come avviene la loro selezione e quali sono i motivi più ricorrenti per cui un candidato è ritenuto non idoneo?



Cerinotti dispensa le prime informazioni.

La selezione dei candidati alla SCP si basa su diverse valutazioni: idoneità fisica, competenze nella lingua italiana e nelle conoscenze del territorio e delle sue istituzioni, idoneità al ruolo. Quest'ultima prevede a sua volta una valutazione sistematica di carattere psicologico e attitudinale-comportamentale. Viene inoltre effettuata una verifica inerente l'integrità personale e morale dei candidati. Da ultimo, ai candidati è data la possibilità di effettuare un test per valutare le competenze delle lingue tedesca, francese e inglese, che rappresentano una sorta di bonus. Tutti ciò vale per la selezione degli aspiranti gendarmi ed agenti. Nel caso della selezione degli aspiranti ispettori vengono effettuate delle valutazioni supplementari (ad esempio la valutazione della conoscenza di documenti pubblici sulle attività di polizia).

Il tema dell'attrattività del lavoro di polizia è stato al centro di molti dibattiti a livello

nazionale. C'è qualcosa di concreto che il Corpo della polizia cantonale ticinese fa per essere più attrattivo tra i giovani?

Sono diverse le attività della Polizia cantonale che direttamente o indirettamente avvicinano la polizia ai giovani: si pensi alla presenza sui social e alla partecipazione annuale alla Giornata Nuovo Futuro con l'organizzazione della «giornata da poliziotta», rivolta alle allieve di seconda e terza media.

La polizia del Cantone Ticino ha un problema di numeri nell'ambito del reclutamento? Se non lo ha, come giustifica la differenza rispetto a molti altri Cantoni?

Per ora non abbiamo un problema vero e proprio di numero di candidati anche se notiamo una leggera flessione rispetto a qualche anno fa, senza che tuttavia per ora sia un elemento preoccupante. È una professione che rimane attrattiva alle nostre latitudini dove forse esistono meno possibilità di sviluppo professionale nel settore privato rispetto ad oltre Gotardo.

Quando si parla dell'attrattività del lavoro di polizia tra i giovani, vengono generalmente indicati come principali motivi la difficoltà di conciliare lavoro e vita privata, il desiderio dei giovani di lavorare part-time, la riluttanza a lavorare a turni e durante i giorni festivi, nonché una percezione negativa della professione. Dal suo punto di osservazione, conferma queste motivazioni? Sono già state oggetto di discussione in gruppo o singolarmente con qualche candidato o aspirante?

Si possiamo confermare che per i giovani di oggi le priorità sono cambiate. Il lavoro, la carriera sono meno importanti di quanto non lo fossero nelle generazioni precedenti, ma questo vale per tutte le professioni. Vogliono più tempo libero e per questo sono disposti anche a guadagnare meno e chi ha famiglia ne fa spesso una priorità cosa che nel lavoro 24 ore non è scontata così come non è scontato il lavoro part-time perché va a porre tutta una serie di problemi di pianificazione. Non per nulla abbiamo sempre più spesso giovani

gendarmi che scelgono di andare in una piccola polizia per poter avere più tempo da dedicare alla famiglia. Lavorare meno (40 ore invece delle 42 ore in Polizia cantonale), guadagnare lo stesso, se non di più, e non dover più fare turni completi rappresenta un fattore non trascurabile.

Il piano armonizzato di formazione di polizia di livello svizzero prevede un percorso uguale per tutti i partecipanti. La SCP è però frequentata da aspiranti di corpi di polizia che hanno compiti diversi da quelli delle polizie cantonali. Ad esempio la polizia dei trasporti e comunale. Il piano di formazione è anche per loro identico a quello seguito dai loro colleghi della polizia cantonale?

Il piano di formazione è identico per tutti e porta all'ottenimento dell'attestato professionale federale di agente di polizia che permette di poter lavorare in qualsiasi Corpo di polizia in Svizzera. La differenziazione avviene durante il periodo pratico del 2° anno di formazione ma il tutto è comunque finalizzato all'ottenimento dell'attestato professionale federale.

Accade che aspiranti gendarmi interrompano il loro percorso formativo? In caso affermativo, quali sono i motivi?

È una situazione piuttosto rara. La SCP 23 ha visto il caso in un agente della polizia cantonale dei Grigioni che ha abbandonato la formazione nella prima settimana. Alcuni problemi fisici gli hanno impedito di continuare e la sua motivazione era inoltre venuta meno.

Quali sono le principali difficoltà che incontrano gli aspiranti durante il percorso formativo?

Le difficoltà possono essere di diversi tipi. Ad esempio c'è chi ha difficoltà nel superare le prove fisiche che si svolgono regolarmente durante il primo anno di formazione. Purtroppo questi casi sono in aumento anche se negli ultimi anni abbiamo abbassato l'asticella in questo ambito. Ma esistono dei limiti al di sotto dei quali non possiamo scendere.

Da diversi anni si è passati ad un modello di SCP che prevede il rientro giornaliero al domicilio. Nonostante questo vi sono sfide da affrontare riguardo alla vita comunitaria nella scuola?

Sono ormai più di vent'anni che la scuola prevede questo sistema. Durante l'anno gli aspiranti imparano comunque cosa significa la vita comunitaria poiché sono previsti diversi corsi esterni ognuno della durata di una settimana dove fanno la vita da caserma. Chi non avesse svolto gli obblighi militari (da qualche anno questo criterio non è più obbligatorio per i candidati maschili) va comunque a fare un'esperienza di questo tipo anche se di durata minore e in un contesto un po' diverso. Durante la formazione facciamo in modo di sviluppare anche lo spirito di Corpo con la ricerca di risultati non solo individuali ma di gruppo.

Sono organizzati moduli specifici sulla gestione dello stress e sulla resilienza psicologica?

Il piano di formazione di polizia armonizzato a livello federale prevede esplicitamente che i futuri agenti sviluppino la capacità di gestire le proprie risorse. Temi come la gestione dello

stress e della resilienza psicologica sono dunque parte integrante della formazione biennale.

Durante la SCP si riesce ad individuare tra gli aspiranti la loro propensione a lavorare in specifici settori di polizia? In caso affermativo, questi indicatori sono presi in qualche modo in considerazione per lo sviluppo futuro dei singoli agenti?

L'obiettivo della Scuola è di portarli all'attestato professionale federale. Difficile a questo stadio individuare già predisposizioni verso una specialità o l'altra anche perché nei primi anni di operatività chi esce da Scuola va giustamente ad alimentare i ranghi della Gendarmeria (per la Polizia cantonale naturalmente). Dopo alcuni anni in cui andranno a mettere in pratica ciò che hanno imparato a scuola e fatto le loro esperienze potranno candidarsi a ruoli di condotta o di specializzazione. ←

Le risposte alle domande dell'intervista rappresentano l'opinione della persona intervistata e potrebbero non rispecchiare quella della FSFP.



Christophe Cerinotti

Titolare di un Master in Amministrazione Pubblica (MPA), ha lavorato nel settore privato e per il Dipartimento della Difesa fino al 1995 anno in cui è entrato quale ufficiale nella Polizia di Montreux di cui è diventato il Comandante qualche anno dopo. Nel 2003 ha integrato i ranghi della Polizia del Canton Ticino dirigendo per 20 anni il Centro di cooperazione di polizia e doganale (CCPD) di Chiasso, nonché quale Capo del Reparto Giudiziario 3 dal 2009 al 2015. Dal 01.03.2023 dirige la Sezione Formazione della Polizia cantonale.

Ha lasciato gli obblighi militari nel 2014 con il grado di tenente-colonnello dopo aver Comandato un battaglione di Fanteria vodese e aver svolto tutto il suo percorso nei Granatieri, al Comando Forze Speciali e al Centro d'istruzione delle Forze Speciali a Isona.

Scuola Cantonale di Polizia (SCP) ticinese 2025 →

Gli aspiranti mostrano grande motivazione per ciò che li attende

Parallelamente all'intervista al capo della Sezione formazione della SCP, capitano Christophe Cerinotti, il Comando della Polizia Cantonale, che ringraziamo, ci ha concesso l'opportunità di porre alcune domande a due reclute, un giovane uomo e una giovane donna, pochi giorni dopo l'inizio della loro nuova avventura. Si tratta gli aspiranti Aurora Borioli e Marco Ghirlanda.

Intervista: Edy Pironaci; Foto: Polizia del Cantone Ticino



Intervista

Come ha vissuto il primo giorno della scuola di polizia?

Asp A. Borioli: Il mio primo giorno di scuola l'ho vissuto con molte emozioni; una combinazione di eccitazione, felicità e nervosismo. È stato sicuramente un giorno significativo in quanto ero consapevole che da quel giorno la mia vita sarebbe cambiata: sarei stata parte di qualcosa di grande e molto importante! Ero emozionata per essere riuscita a raggiungere un primo obiettivo ed ero consapevole dei numerosi obiettivi che mi aspettavano ancora lungo il cammino di formazione.

Asp M. Ghirlanda: Il primo giorno di scuola l'ho vissuto come l'inizio di un nuovo capitolo. Entrare in quell'edificio, sapendo che, a differenza delle volte precedenti, quel giorno ero lì come uno dei nuovi aspiranti gendarmi e non più come un ragazzo ansioso di affrontare l'ennesimo test della lunga selezione che abbiamo dovuto superare per arrivare a questo punto.

Qual è stato il suo percorso formativo ed eventualmente professionale prima di concorrere quale aspirante gendarme?

Asp A. Borioli: Una volta concluse le scuole dell'obbligo, ho intrapreso il percorso economico alla scuola commerciale di Lugano con maturità integrata. In questo percorso formativo è incluso un anno di stage ed io ho deciso di svolgerlo presso Banca Raiffeisen. La stessa Banca che mi ha accolto per lo stage, mi ha proposto la funzione d'impiegata, attività che ho svolto per altri due anni, ricoprendo diverse funzioni all'interno dell'agenzia, sia in front che in back office. In questo percorso ho potuto apprendere varie nozioni importanti e avere un primo approccio al mondo del la-

voro. La medesima esperienza in banca mi ha indirizzata definitivamente a voler intraprendere un percorso professionale più stimolante e dinamico.

Asp M. Ghirlanda: Finite le scuole dell'obbligo, ho scelto di intraprendere un apprendistato come polimeccanico. Al termine degli studi, ho avuto la fortuna di poter restare a lavorare nella stessa ditta che mi aveva formato, per qualche anno. Successivamente, ho deciso di fare una pausa lavorativa per dedicarmi completamente al ciclismo agonistico, una passione che già mi impegnava da diversi anni. Nonostante la fatica in sella, non sono riuscito a trasformare questa passione in un vero e proprio lavoro.



Asp Aurora Borioli

Cosa l'ha spinto a fare questa scelta e cosa si aspetta da questa professione?

Asp A. Borioli: Grazie a varie esperienze personali ho capito che dal mio lavoro volevo avere maggiori opportunità di servizio alle persone e ricevere gratificazioni soprattutto dalla motivazione per la giustizia e la tutela delle regole di vita sociale. Mi aspetto quindi soprattutto di contribuire alla tutela della giustizia e percepire gratitudine attraverso la consapevolezza di essere d'aiuto alla comunità e alle persone che più ne hanno bisogno.

Asp M. Ghirlanda: L'impegno verso la società, le molteplici opportunità che si aprono negli anni successivi alla promozione a gendarme e, soprattutto, la dinamicità del lavoro, fondamentale per una persona come me che odia le routine monotone, sono le principali ragioni che mi hanno portato a questa scelta. In questo lavoro mi aspetto di affrontare esperienze uniche e stimolanti, consapevole anche del fatto che spesso saremo chiamati a confrontarci con momenti emotivamente impegnativi.

Negli ultimi anni in Svizzera si è rilevato che alcuni giovani poliziotti, dopo la formazione, decidono di intraprendere altre carriere professionali. Quali potrebbero essere le ragioni per cui un giovane abbandona la polizia?



Asp Marco Ghirlanda

Asp A. Borioli: Ci potrebbero essere varie ragioni per le quali un neo agente abbandona la professione dopo pochi anni di servizio. Secondo la mia opinione molti non riescono a metabolizzare alcune situazioni in cui ci si può trovare durante l'attività. Infatti nonostante la scuola ti prepari ad alcune delle situazioni che si possono incontrare durante lo svolgimento dell'attività di polizia, viverle concretamente e nella realtà può avere ripercussioni difficili da gestire sia in ambito psicologico che fisico. Contraddittoria poi è la narrazione che si può trovare sui media dove i social da una parte sono pieni di contestazioni sul comportamento della polizia, spesso con modalità disprezzanti o di derisione e dall'altra le fiction cinematografiche e televisive che idealizzano l'attività di poliziotto come fosse un supereroe, sprezzante del pericolo, che vince sempre e resiste ad ogni tipo di insulto morale, fisico o psicologico. Ambedue queste narrazioni sono fuorvianti e prive di equilibrio rispetto alla realtà. È facile quindi immaginare che vi sia da parte delle giovani generazioni una idealizzazione errata della professione in polizia che, in caso di esperienza reale del ruolo, mette immediatamente a confronto le narrazioni con la realtà. Infine credo che anche l'attività di poliziotto come molte altre professioni al servizio delle persone e della comunità, che utilizzano i turni 24 ore/365 giorni come organizzazione del lavoro, risultino poco attrattive da parte dei giovani che preferiscono avere maggiore tempo libero anche a discapito del guadagno.

Asp M. Ghirlanda: Credo che le principali ragioni per cui un giovane possa decidere di abbandonare la polizia siano: gli orari di lavoro irregolari con turni impegnativi e la difficoltà nel conciliare vita lavorativa e familiare, un carico emotivo eccessivo durante interventi particolarmente difficili o, semplicemente, nuove opportunità lavorative. ←

Le risposte alle domande dell'intervista rappresentano l'opinione delle persone intervistate e potrebbero non rispecchiare quella della FSFP.

Idoneità degli effettivi, reclutamento e fidelizzazione



Il commento

di Edy Pironaci

Il capitano Christophe Cerinotti ha sottolineato, in modo ironico, che in futuro si potrebbe finire con una segreteria telefonica a gestire le emergenze. In ogni caso il messaggio è chiaro: ci vuole una seria riflessione sul numero di poliziotti che servono per svolgere con professionalità tutte le missioni. Nei molti dibattiti su questo tema a livello svizzero, si è spesso parlato di rinuncia a determinati compiti da parte delle polizie a corto di effettivi. Tuttavia, si a livello cantonale che federale, non si vedono segnali politici tangibili che mirino a riconoscere alle forze di polizia numeri idonei per svolgere le proprie missioni diventate numericamente maggiori e sempre più complesse.

Riguardo al reclutamento, il Canton Ticino attualmente riesce a soddisfare la propria necessità di nuove reclute (nonostante una certa flessione). Tuttavia, è importante prestare attenzione ad alcuni fattori pure emersi dalle risposte dei due aspiranti ospitati nelle precedenti pagine. Fra questi si evidenziano due aspetti rilevanti per mantenere alta l'attrattiva: la percezione pubblica della polizia e le condizioni lavorative generali. Per quanto riguarda la percezione pubblica, è cruciale che il grande pubblico, ed in particolare i giovani, percepiscano un'immagine irrepreensibile delle forze di polizia, caratterizzata da una comunicazione trasparente, un elevato senso dello Stato e un comportamento etico corretto ad ogni livello. I giovani sono sensibili alle questioni legate alla giustizia sociale e normalmente disapprovano approcci non equi (due pesi e due misure). Riguardo alle condizioni lavorative, anche gli stessi aspiranti hanno confermato che l'equilibrio tra vita privata e vita professionale è fondamentale. Per questo motivo, la politica e i vertici della polizia devono lavorare su condizioni lavorative flessibili, che tengano conto delle esigenze individuali, ma anche nel coltivare un'immagine del corpo che non lascia spazio a zone grigie.

Per quanto riguarda la permanenza nel corpo di polizia, la sfida principale per datori di lavoro e lavoratori è quella di evitare i turnover e garantire che gli agenti rimangano motivati e impegnati nel lungo termine. È essenziale evitare che l'entusiasmo degli aspiranti intervistati si trasformi in scoraggiamento o delusione. Oltre all'equilibrio tra vita privata e professionale, è fondamentale salvaguardare il benessere psicofisico degli agenti e fornire opportunità di formazione continua e crescita professionale, che sul lungo termine producono agenti stimolati e valorizzati. Inoltre, è necessario creare un ambiente di lavoro sano che incoraggi i giovani a recarsi con piacere al lavoro. Questa attenzione è fondamentale per competere con aziende private o altre organizzazioni che offrono condizioni lavorative avanzate, una remunerazione adeguata e incentivi per i meritevoli.

Osservazioni che evidenziamo come, sebbene il Ticino sia in una situazione relativamente tranquilla rispetto ad altri Cantoni per quanto concerne il numero di poliziotti, rimane importante mantenere alta l'attenzione sul reclutamento e sulla fidelizzazione dei propri agenti. Investire in questi aspetti contribuirebbe a rendere il corpo di polizia più stabile e motivato, il che si tradurrebbe in competenza e servizi di qualità nel lungo termine.