

Ri s o l u z i o n e A s s e m b l e a r e s u l l a s i t u a z i o n e d e l l a P o l i z i a C a n t o n a l e

Premessa

Il capitale umano della Polizia cantonale rappresenta un autentico patrimonio di competenze, valori e senso di appartenenza, riconosciuto e apprezzato anche dalla cittadinanza. Tuttavia, negli ultimi anni, il personale si trova a fronteggiare pressioni crescenti, dovute a carichi di lavoro a volte insostenibili, mancanza di riconoscimento, percezione di distanza tra base e vertici, e condizioni organizzative che minano la motivazione e la capacità di trattenere le risorse più qualificate.

Si riconosce che alcune criticità sono di natura gestionale e possono essere affrontate direttamente dalla Direzione della Polizia, mentre altre coinvolgono temi politici che richiedono un confronto con le autorità competenti.

Analisi della Situazione

Aspetti evidenziati

- **Clima interno:** solo il 43% del personale descrive il clima lavorativo come positivo o molto positivo nella propria area di lavoro.
- **Distanza tra base e vertici:** il 41% del personale sostiene che i vertici si occupino dei problemi solo di rado o addirittura mai; inoltre, appena il 16% dichiara di ricevere un supporto frequente o costante dai propri superiori diretti.
- **Comunicazione e riconoscimento:** il 66% non si sente valorizzato nel proprio ruolo e il 72% non ritiene di ricevere il giusto riconoscimento per il proprio impegno. È emerso inoltre poca trasparenza, troppa burocrazia, poco ascolto attivo e poca comunicazione diretta
- **Carico di lavoro e personale:** il 66% dichiara di non avere sufficiente tempo di recupero, il 63% si sente spesso o sempre sotto pressione per mancanza di personale e il 78% giudica insufficienti le risorse operative.
- **Retention:** il 72% ha pensato almeno una volta di lasciare la Polizia cantonale; chi resta lo fa principalmente per valori, appartenenza e legami con i colleghi. Il 25% sta cercando attivamente un nuovo impiego.
- **Salute psicofisica:** disturbi del sonno e dell'alimentazione sono frequenti in tutti i reparti, personale amministrativo compreso, segnalando un problema trasversale e strutturale e che quindi non è da ricondurre unicamente alla professione, quella di agente di polizia.
- **Stage:** forte insoddisfazione verso alcuni stage obbligatori

- **Politica aziendale riguardante la conciliazione lavoro e famiglia:** solo il 22% si sente soddisfatto.

Aspetti evidenziati

Nonostante le criticità, il sondaggio 2025 conferma alcuni pilastri di valore da preservare e rafforzare:

- Senso di appartenenza → l'85% del personale dichiara di sentirsi parte integrante dell'istituzione, dato in miglioramento rispetto al 2023 (+3%).
- Solidarietà e collaborazione tra colleghi → il 90% evidenzia un clima di sostegno reciproco, con valori superiori alla media nazionale (80%).
- Motivazione intrinseca → molti operatori restano per valori, missione e legame umano, confermando la forza del capitale sociale interno.
- Reputazione esterna → la percezione positiva della Polizia Cantonale da parte della cittadinanza rimane elevata, rappresentando un ulteriore stimolo al miglioramento continuo.

Constatazioni dell'Assemblea

L'assemblea rileva che la situazione attuale rischia di erodere ulteriormente la motivazione, la coesione interna e la capacità di trattenere personale qualificato. Il rischio di un peggioramento del clima interno e di un aumento del turnover è concreto e imminente, con potenziali impatti negativi sulla qualità del servizio offerto e sulla sicurezza collettiva. La mancata risposta alle criticità individuate rischia di compromettere la salute psicofisica del personale e la fiducia nell'istituzione.

Richieste dell'Assemblea

1. Intervento immediato della Direzione: si chiede alla Direzione di intervenire con tempestività per affrontare e risolvere le criticità di propria competenza che non richiedono un intervento politico, quali la riallocazione del personale, l'equa distribuzione dei carichi di lavoro, il rafforzamento della flessibilità e della conciliabilità tra vita familiare e professionale, la valorizzazione delle competenze, la formazione dei dirigenti e dei responsabili (sia per prevenire che per gestire le situazioni di disagio) e il miglioramento della comunicazione interna, tenendo conto delle risposte fornite dagli agenti nel sondaggio.
2. Intervento del Dipartimento: si chiede di presentare gli esiti del sondaggio al Direttore dipartimentale e al Governo in modo da orientare la politica per affrontare le problematiche strutturali emerse, dando attuazione alle proposte concrete formulate dagli agenti che hanno partecipato al sondaggio.
3. Apertura di un tavolo di lavoro paritetico: si richiede l'istituzione urgente di un tavolo di lavoro con la partecipazione delle rappresentanze sindacali, con l'obiettivo di:

- a) analizzare in modo approfondito i dati del sondaggio e le cause delle criticità.
 - b) definire un piano di intervento concreto su carichi di lavoro, organici, riconoscimento, comunicazione interna, salute psicofisica e valorizzazione del personale.
 - c) monitorare l'attuazione delle misure e garantire trasparenza nei processi decisionali.
4. Istituzione di un sistema strutturato e periodico di ascolto: si propone di introdurre un sistema di ascolto del personale, con feedback regolari per la Direzione.
5. Coinvolgimento attivo del personale: si chiede di coinvolgere attivamente il personale nei processi di cambiamento, valorizzando le proposte che emergono dalla base.

A nome dell'assemblea

OCST

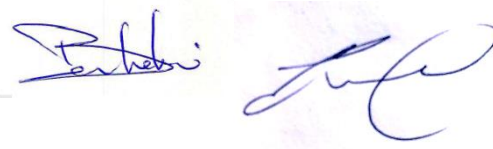
Giorgio Fonio



FSFP-TI / SIT

Mattia Bosco

Ivan Cimbri



VPOD

Edoardo Cappelletti



Destinatari:

- Dipartimento delle istituzioni
- Consiglio di Stato
- Comando di Polizia

Lugano, 8 ottobre 2025