



CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Concetto generale di formazione

Le carriere di condotta nell'ambito professionale della polizia

«Il Concetto generale di formazione (CGF) può riassumersi in tre parole chiave: modularizzazione, armonizzazione e modernizzazione.

Solo così la formazione di base e continua dei quadri e degli specialisti di polizia potrà soddisfare i requisiti, le esigenze e le specificità del futuro.»



Stefan Aegerter, direttore di progetto CGF
Direttore dell'Istituto Svizzero di Polizia

Indice

Il nuovo CGF – un ampio progetto di riforma	4
Il nostro sistema di formazione di polizia	6
Il sistema di formazione di polizia in breve	7
Il concetto di carriera incentrato sulle carriere di condotta della polizia	9
I profili di condotta	10
Concetto didattico dei corsi per i quadri: modello a tre fasi lungo la spirale di competenze	20
Struttura modulare dei corsi per quadri	22
Prospettive	25

Il nuovo CGF – un ampio progetto di riforma

Quali opportunità di sviluppo sono disponibili per gli agenti di polizia una volta completata la formazione di base? Come si può mantenere o addirittura aumentare l'attrattività della professione di polizia? Quali prospettive ha un quadro con pluriennale esperienza o uno specialista con un ampio bagaglio pratico? Quali sono i percorsi formativi possibili per chi proviene da altre professioni? Attualmente, molti corpi di polizia devono fare i conti con la perdita di quadri competenti e sono alla ricerca di soluzioni che permettano di invertire, anche solo in parte, questa tendenza. Il nuovo Concetto generale di formazione (CGF) intende individuare le opportunità di sviluppo in questo senso, anche prevedendo la modularizzazione del sistema di formazione di polizia per tutti i quadri e gli specialisti e la possibilità di passerelle, in collaborazione con università, scuole universitarie e istituti di formazione civili. In questo modo, si vuole valorizzare maggiormente la professione di polizia, al fine di fidelizzare il personale esistente nella professione e al contempo attrarre nuovi collaboratori e collaboratrici.



Il nostro sistema di formazione di polizia

Il futuro sistema di formazione della polizia prevede qualifiche formali e non formali a vari livelli. Per il momento ci si concentra sulla carriera di condotta; le carriere da specialista saranno sviluppate in un secondo momento.

La carriera formale inizia con l'esame di professione federale (EP) di agente di polizia. Con un'adeguata esperienza professionale, se idonei, è possibile accedere alla formazione di condotta modulare, che è strutturata in fasi e viene attestata al completamento di ciascuna fase con un certificato ISP, riconosciuto come qualifica non formale.

Dopo aver completato il livello di condotta II, si ha la possibilità di sostenere l'esame professionale superiore (EPS), che permette di conseguire il titolo riconosciuto di «Agente di polizia con diploma federale». Il diploma EPS consente a sua volta l'accesso diretto ad alcuni corsi di bachelor di scuole universitarie professionali. Inoltre, l'obiettivo è che i certificati ISP per i livelli di condotta I e II siano riconosciuti dall'Associazione svizzera per la formazione alla conduzione (ASFC) come equivalenti ai certificati ASFC «Leadership» e «Management». Ciò significa che i diplomati soddisferebbero anche i requisiti per l'esame di professione federale di specialista nella direzione di un team, che consente di ottenere un'ulteriore qualifica formale.

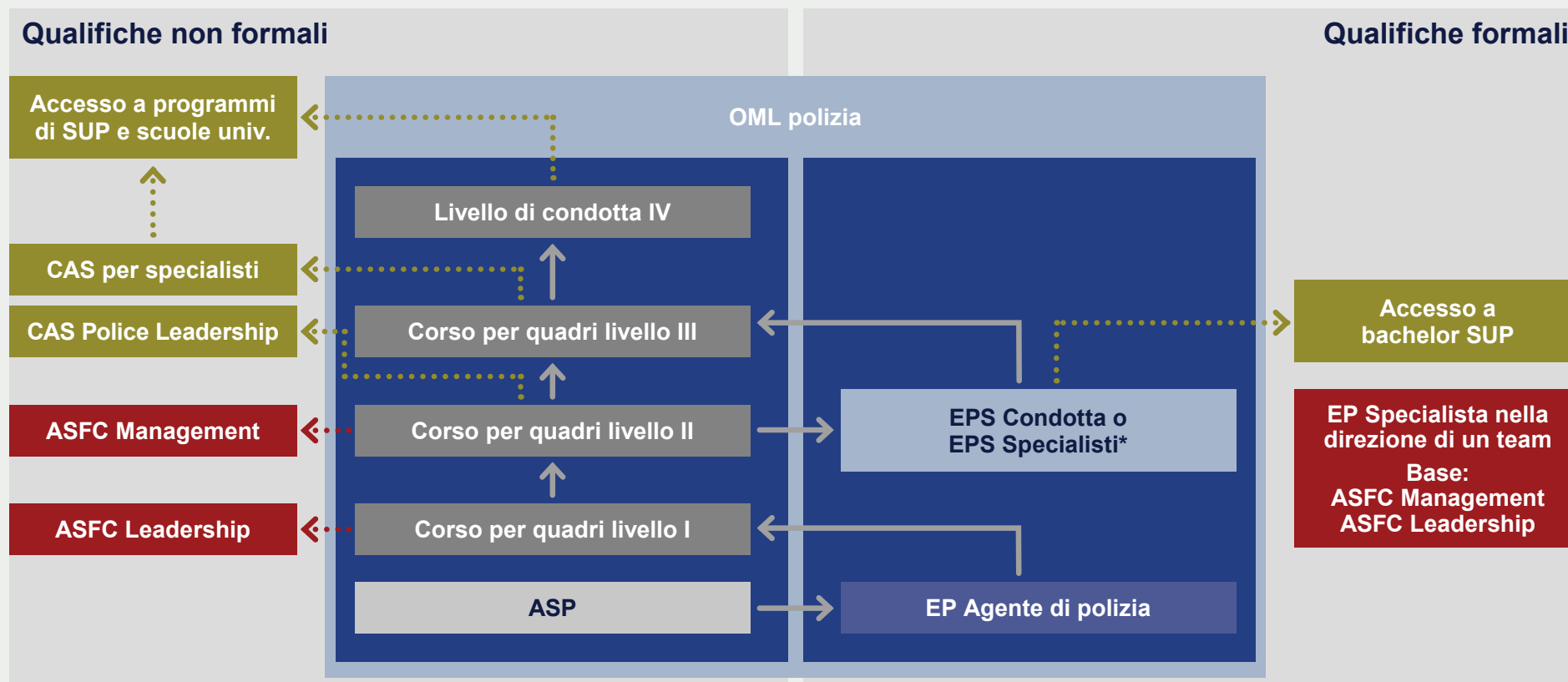
Per i livelli di condotta superiori (III–IV), è possibile ottenere ulteriori diplomi di formazione continua come CAS, DAS e MAS presso le scuole universitarie professionali. Questi diplomi saranno sviluppati in un secondo momento.



«Chi assume responsabilità di condotta dev'essere disposto a proseguire il proprio sviluppo su diversi livelli, con qualifiche chiaramente definite e una predisposizione alla formazione. La combinazione di una formazione di condotta specifica alla polizia e di una in ambito civile rafforza la permeabilità e consente una struttura di carriera moderna con possibilità di passerelle.»

**Matteo Cocchi, comandante della Polizia cantonale Ticino
Presidente CCPCS e membro del Consiglio di fondazione ISP**

Il sistema di formazione di polizia in breve



* L'EPS Specialisti sarà sviluppato in una seconda fase.



Il concetto di carriera incentrato sulle carriere di condotta della polizia

Il concetto di carriera incentrato sulle carriere di condotta della polizia comprende quattro livelli di condotta. I relativi profili di condotta sono coordinati tra loro e concepiti in modo tale che i quadri siano preparati al meglio per il futuro. I cambiamenti sociali e tecnologici non modificano solo le esigenze nei confronti degli agenti di polizia, ma anche dei quadri. In collaborazione con quadri e collaboratori esperti provenienti dai corpi di polizia, sono state identificate le competenze di condotta importanti per il futuro, per poi integrarle nei nuovi profili di condotta. Questo lavoro si è basato sui risultati di un'analisi completa orientata al futuro. I principali ambiti operativi dei nuovi profili di condotta comprendono la leadership, la comunicazione, la cooperazione e la collaborazione, il management, la digitalizzazione e la gestione degli impieghi a vari livelli.



«In quest'epoca complessa, la condotta richiede non solo conoscenze specialistiche, ma anche la capacità di sviluppare e attuare insieme soluzioni praticabili. Un prerequisito fondamentale è la volontà di proseguire il proprio sviluppo per poter affrontare le diverse sfide di una società in costante evoluzione.»

Barbara Reifler, comandante Polizia cantonale San Gallo

I profili di condotta

Profilo di condotta I «Condotta di team nel corpo di polizia»

Il livello di condotta I si concentra sulla condotta di team all'interno del corpo di polizia. I quadri:

- coordinano la collaborazione all'interno del team e con gli altri quadri di primo livello. In questo modo, assicurano la comunicazione interna e applicano i valori del corpo nel team;
- mantengono la rete di contatti all'interno del corpo e a livello regionale;
- sono responsabili della pianificazione e dello svolgimento di formazioni (interne);
- gestiscono impieghi pianificabili semplici e spontanei nel quadro della polizia stradale, della polizia di sicurezza o della polizia giudiziaria.



«Al primo livello, la condotta significa assumersi le responsabilità a diretto contatto con i collaboratori, applicando così i valori fondamentali del corpo nelle missioni quotidiane.»

Philippe Allain, comandante polizia cantonale Friburgo
Direzione operativa di progetto CGF

↓ Ambiti di competenze operative	→ Competenze operative professionali									
1. Applicare competenze nella risoluzione di problemi	1.1 Prendere decisioni nel lavoro quotidiano conformemente a direttive e processi	1.2 Organizzare impieghi pianificabili sulla base di un procedimento metodico (COP)	1.3 Adottare un approccio metodico (COP) durante l'impiego	1.4 Correggere rapporti, tra cui i rapporti d'inchiesta di polizia giudiziaria						
2. Utilizzare la digitalizzazione e la tecnologia	2.1 Assicurare il proprio sviluppo personale nell'ambito della digitalizzazione	2.2 Introdurre nuovi metodi d'inchiesta nel team	2.3 Applicare le disposizioni in materia di gestione di dati e di interfacce							
3. Organizzare la collaborazione e la comunicazione	3.1 Mantenere la rete di contatti all'interno dell'organizzazione di polizia	3.2 Garantire la rete di contatti all'esterno dell'organizzazione di polizia	3.3 Collaborare con diverse istituzioni	3.4 Raccogliere informazioni e trasmetterle al team in maniera analogica e digitale	3.5 Condurre colloqui difficili					
4. Dirigere le collaboratrici e i collaboratori del team	4.1 Collaborare al reclutamento del personale	4.2 Integrare nuovi collaboratori e nuove collaboratrici	4.3 Elaborare la pianificazione dei turni	4.4 Informare le collaboratrici e i collaboratori	4.5 Dirigere e affiancare collaboratori e collaboratrici nel lavoro quotidiano	4.6 Condurre colloqui difficili con collaboratori e collaboratrici	4.7 Promuovere lo spirito di gruppo			
	4.8 Collaborare e dirigere sottoprogetti nel proprio settore di attività	4.9 Valutare collaboratori e collaboratrici e promuoverne lo sviluppo	4.10 Accompagnare i processi di cambiamento nel team							
5. Agire nell'ambito della prevenzione	5.1 5.1 Svolgere attività di polizia di prossimità	5.2 Pianificare attività di pattuglia	5.3 Pianificare controlli nelle zone a rischio (sforzo principale) in maniera analogica e digitale	5.4 Realizzare e svolgere campagne informative in formato analogico e digitale						
6. Preparare, eseguire e valutare formazioni (interne)	6.1 Sviluppare contenuti per lezioni (in presenza)	6.2 Erogare formazioni (interne)	6.3 Gestire situazioni di gruppo complesse	6.4 Effettuare valutazioni	6.5 Sviluppare verifiche degli obiettivi di apprendimento					
7. Sviluppare le proprie competenze	7.1 Impiegare e sviluppare tecniche di lavoro specifiche alla funzione	7.2 Ampliare le proprie competenze specialistiche e di condotta e trasmetterle al proprio settore d'attività	7.3 Garantire la capacità operativa per la propria funzione							
8. Condurre impieghi di polizia di sicurezza	8.1 Condurre l'intervento d'urgenza	8.2 Condurre l'impiego al fronte	8.3 Coordinare le ricerche di persone scomparse	8.4 Contribuire alla presa a carico di persone vulnerabili	8.5 Impiegare collaboratori e collaboratrici nell'assistenza a vittime di violenza o di incidenti della circolazione	8.6 Mantenersi informati sulle forme di criminalità				
9. Condurre impieghi di polizia della circolazione	9.1 Pianificare controlli della circolazione stradale o collaborare a controlli di vasta portata	9.2 Coordinare e condurre impieghi in caso di eventi legati alla circolazione stradale	9.3 Garantire il proprio costante aggiornamento nell'ambito delle autorizzazioni alla circolazione stradale (nuove forme di mobilità)							
10. Condurre impieghi di polizia giudiziaria	10.1 Dirigere team d'inchiesta specialistici	10.2 Coordinare la salvaguardia delle tracce digitali e analogiche	10.3 Richiedere l'applicazione di misure coercitive	10.4 Assegnare interrogatori	10.5 Pianificare e dirigere perquisizioni	10.6 Coordinare le attività di ricerca	10.7 Garantire la formazione continua sulle forme di criminalità			

I profili di condotta

Profilo di condotta II «Condotta di servizi all'interno dei corpi di polizia»

Il livello di condotta II si concentra sulla condotta di servizi all'interno del corpo di polizia. I quadri:

- sono responsabili del proprio servizio e contribuiscono a plasmare la collaborazione all'interno del proprio ambito di responsabilità;
- contribuiscono a plasmare i valori del corpo, che applicano, e affiancano anche la comunicazione esterna (ad es. le campagne);
- elaborano concetti di impiego per impieghi pianificabili e non pianificabili e dirigono impieghi di media portata;
- non mantengono più percorsi di carriera da specialista, dato che a partire dal livello di condotta II i compiti di condotta sono interdisciplinari.



«Il secondo livello di condotta riunisce responsabilità operativa e pianificazione strategica, per una condotta efficace, collaborativa e basata sui valori.»

**Christian Brenzikofer, comandante polizia cantonale Berna
Direzione operativa di progetto CGF**

↓ Ambiti di competenze operative	→ Competenze operative professionali					
	1. Collaborare nel sistema globale di polizia con istituzioni statali e private	2. Concorrere all'informazione, alla comunicazione e alle relazioni con i media	3. Valutare e impiegare soluzioni digitali e tecnologiche	4. Management – Dirigere il proprio ambito dal punto di vista operativo	5. Sviluppare le proprie competenze personali	6. Condotta di impieghi – Condurre impieghi di media portata e organizzare e condurre impieghi pianificabili
	1.1 Collaborare in seno alla propria organizzazione e al proprio Cantone	1.2 Collaborare con organizzazioni e specialisti esterni alla polizia	1.3 Fruire delle strutture di cooperazione inter-cantonale e internazionale	1.4 Sviluppare la propria rete di contatti all'interno e all'esterno della polizia		
	2.1 Definire gli stakeholder per l'informazione e la comunicazione	2.2 Impiegare sistemi di gestione dell'informazione e delle conoscenze	2.3 Effettuare campagne di prevenzione	2.4 Preparare i contenuti delle comunicazioni rivolte alla popolazione	2.5 Preparare i contenuti dei comunicati stampa	
	3.1 Valutare le tendenze nell'ambito della digitalizzazione, dei nuovi metodi d'indagine e delle tecnologie	3.2 Trasmettere e impiegare nuovi metodi e strumenti relativi alla polizia	3.3 Utilizzare le strutture e le interfacce per la gestione dei dati	3.4 Utilizzare l'infrastruttura digitale		
	4.1 Svolgere compiti di condotta e attuare concetti strategici nel lavoro quotidiano	4.2 Identificare la necessità di apportare cambiamenti e contribuire alla definizione dei relativi processi	4.3 Plasmare l'organizzazione dei processi nel proprio ambito di competenza conformemente alle disposizioni	4.4 Assumere la corresponsabilità nella gestione finanziaria	4.5 Pianificare il personale	4.6 Reclutare collaboratrici e collaboratori
	4.7 Condurre colloqui con collaboratori e collaboratrici	4.8 Avviare, dirigere e verificare la realizzazione dei progetti (parziali)	4.9 Partecipare a progetti di sviluppo dell'organizzazione	4.10 Sostenere programmi di sviluppo culturale	4.11 Garantire la gestione della salute nell'organizzazione	4.12 Realizzare adattamenti susseguenti a cambiamenti politici e legislativi nel proprio corpo di polizia
	4.13 Contribuire allo sviluppo delle basi legali	4.14 Concretizzare la strategia				
	5.1 Seguire una formazione continua in linea con la propria funzione	5.2 Garantire capacità operativa nella propria funzione	5.3 Elaborare tecniche di lavoro e competenze metodologiche specifiche			
	6.1 Elaborare un concetto d'ingaggio per impieghi pianificabili e non pianificabili	6.2 Collaborare con terzi nella pianificazione	6.3 Definire lo stato della situazione (sul posto)	6.4 Impartire ordini	6.5 Prendere le misure necessarie al fronte	6.6 Condurre gli impieghi
	6.7 Condurre gli impieghi secondo la COP in caso di situazioni specifiche	6.8 Effettuare la valutazione di un impiego (RETEX)				

I profili di condotta

Profilo di condotta III «Condotta di team di esperti interdisciplinari»

Il livello di condotta III si concentra sulla condotta di team di esperti interdisciplinari. I quadri:

- organizzano la collaborazione oltre i confini del corpo (a livello intercantonale, di concordato, internazionale);
- si occupano attivamente di plasmare reti personali e strategiche;
- definiscono la cultura aziendale;
- plasmano le attività di comunicazione esterna e con i media;
- assumono in particolare la condotta di impieghi in caso di eventi maggiori e di impieghi complessi.



«La condotta interdisciplinare a questo livello significa costruire reti, sostenere iniziative strategiche e contribuire in modo decisivo a influenzare la cultura e la comunicazione.»

**Monica Bonfanti, comandante Polizia cantonale Ginevra
Membro del Consiglio di fondazione ISP**

↓ Ambiti di competenze operative	→ Competenze operative professionali					
1. Collaborare con l'ambito politico	1.1 Contribuire alla preparazione delle informazioni a favore delle commissioni politiche	1.2 Partecipare a gruppi di lavoro legati al contesto politico				
2. (Contribuire a) plasmare il management strategico e la gestione del cambiamento	2.1 Contribuire allo sviluppo delle basi normative	2.2 Contribuire allo sviluppo della strategia di base del corpo di polizia	2.3 Concretizzare la strategia	2.4 Garantire il rispetto della strategia	2.5 Stabilire pianificazioni strategiche degli effettivi e sviluppare argomentazioni a difesa	2.6 Plasmare la cultura dell'organizzazione
	2.7 Identificare i rischi aziendali e trarne misure appropriate	2.8 Definire un budget e assicurarne il controllo	2.9 Introdurre e accompagnare processi digitali nel proprio ambito di competenza	2.10 Plasmare il processo di cambiamento	2.11 Plasmare l'organizzazione della struttura e dei processi conformemente alle direttive	2.12 Pianificare e dirigere progetti (parziali) strategici o specifici all'organizzazione
	2.13 Partecipare alle riunioni di direzione oppure elaborare la documentazione necessaria					
3. Assumersi la responsabilità dell'informazione, della comunicazione e delle relazioni con i media	3.1 Partecipare a eventi coinvolgenti i media	3.2 Partecipare alla comunicazione esterna	3.3 Collaborare in gremi di polizia a livello cantonale, intercantonale o internazionale oppure dirigerli	3.4 Collaborare con i servizi amministrativi		
4. Pianificare, coordinare e condurre impieghi pianificabili complessi e di grande portata	4.1 Organizzare impieghi pianificabili di grande portata	4.2 Dirigere e coordinare impieghi pianificabili di grande portata	4.3 Tenere rapporti di coordinamento con terzi	4.4 Elaborare un ordine d'impiego		
5. Condurre impieghi in occasione di eventi non pianificabili complessi o di grande portata	5.1 Procedere alla comprensione del problema e all'apprezzamento della situazione conformemente alla COP	5.2 Pianificare, coordinare e dirigere le ulteriori tappe conformemente alla COP	5.3 Effettuare la valutazione di un impiego (RETEX)			
6. Sviluppare le proprie competenze personali e metodologiche	6.1 Gestire in maniera duratura le proprie risorse	6.2 Garantire lo sviluppo delle proprie competenze	6.3 Gestire i ruoli in maniera professionale	6.4 Sviluppare ulteriori competenze metodologiche volte all'analisi e alla presa di decisione	6.5 Gestire le incertezze e i cambiamenti	6.6 Sviluppare la propria rete di contatti all'interno e all'esterno dell'organizzazione



I profili di condotta

I profili di condotta nel dettaglio

Non bastano parole chiave per descrivere le competenze operative necessarie. Per questo motivo, ogni competenza operativa è stata specificata nei profili di condotta: cosa fanno esattamente i professionisti nella pratica? Quando svolgono un buon lavoro? E di quali competenze hanno bisogno per poter agire con successo nella situazione lavorativa?

Ambito di competenze operative	1: Applicare competenze nella risoluzione di problemi		
	Situazione di lavoro	Fattori chiave di successo	Dimensioni di competenze
Competenza operativa: Titolo e situazione di lavoro Cosa fanno i professionisti nella pratica?	1.1 Prendere decisioni nel lavoro quotidiano conformemente a direttive e processi Nel loro lavoro quotidiano, i quadri prendono decisioni sulla base di direttive e processi prestabiliti. A tal fine raccolgono informazioni ed elementi fattuali, per esempio interfacciandosi con altri quadri o eseguendo delle ricerche. Analizzano le evidenze e i dati raccolti basandosi su criteri oggettivi, senza farsi influenzare da opinioni personali. Valutano ogni caso nel suo contesto sociale e politico considerando legami e analogie con altri casi. Tengono inoltre in considerazione le basi legali e i possibili rischi. I quadri prendono decisioni in base alle loro valutazioni.	— Solide conoscenze delle basi legali — Solide conoscenze delle disposizioni e dei processi interni — Imparzialità/neutralità — Capacità di analisi (studio dei fatti) — Capacità decisionale — Pensiero sistemico — Conoscenze pratiche dei modelli e degli strumenti di risoluzione dei problemi	I quadri: Potenziale di attuazione 1.1.1 nel loro lavoro quotidiano prendono decisioni in base a direttive, disposizioni e processi interni coinvolgendo gruppi interni ed esterni interessati. Conoscenza, comprensione 1.1.2 dispongono di conoscenze pratiche delle basi legali relative alle attività quotidiane della polizia. 1.1.3 dispongono di conoscenze pratiche delle disposizioni e dei processi interni. 1.1.4 dispongono di conoscenze pratiche dei modelli e degli strumenti di risoluzione dei problemi. Atteggiamenti, valori, motivazione 1.1.5 si accertano di osservare in modo
		Fattori chiave di successo Cosa caratterizza un buon lavoro?	Dimensioni di competenze Quali competenze servono ai professionisti?

I profili di condotta

Per tutti i profili di condotta esiste un profilo di competenza elaborato, in cui sono descritte informazioni dettagliate su tutte le competenze operative. Questi profili costituiscono la base per la progettazione dei moduli, dei piani di formazione e dei concetti d'esame futuri corsi per quadri.

Sviluppo delle competenze operative nel processo di apprendimento

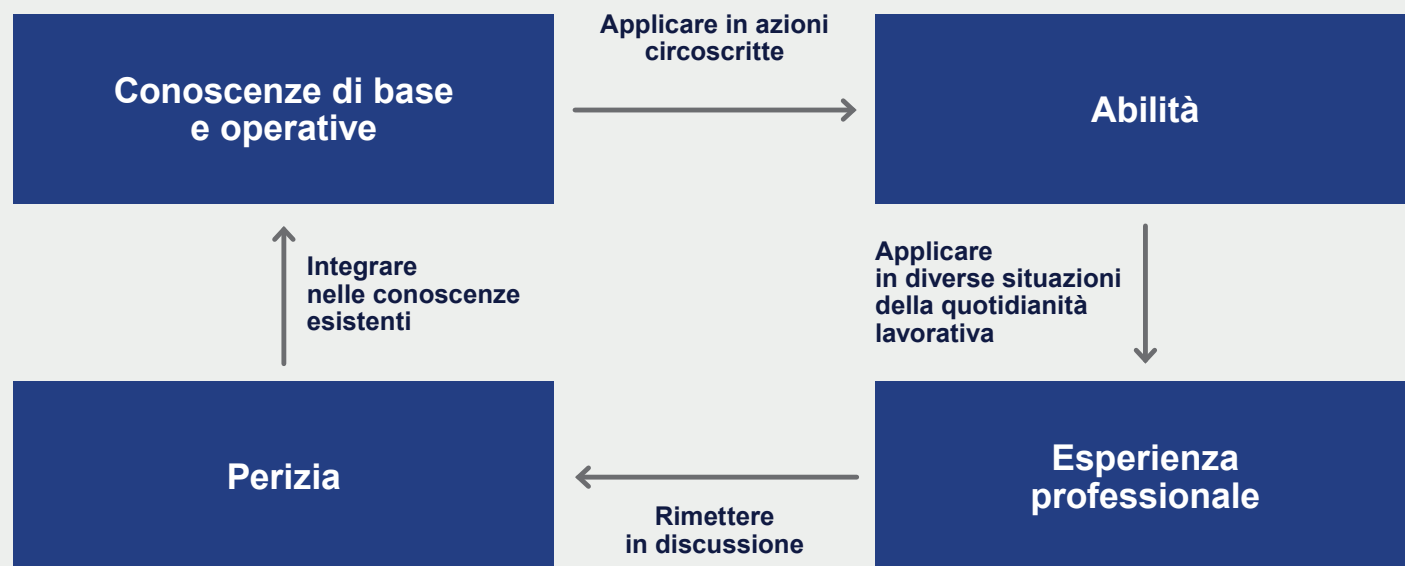
Le competenze operative si sviluppano in un processo sistematico che passa attraverso fasi coordinate. Affinché le conoscenze possano essere applicate efficacemente in situazioni professionali concrete, è necessario un approccio graduale.

All'inizio di un'unità di formazione, si costruiscono **conoscenze di base e operative**. Si tratta di trasmettere contenuti tecnici, la terminologia e le procedure tipiche, con l'obiettivo di ottenere una comprensione approfondita degli argomenti. Su questa base vengono sviluppate **competenze** specifiche, di solito nel quadro protetto della formazione, utilizzando metodi didattici adeguati come applicazioni, simulazioni, casi di studio o esercitazioni.

Le competenze acquisite vengono poi applicate e consolidate nella vita quotidiana (fase di trasferimento). L'**esperienza professionale** così acquisita è oggetto di riflessione e analisi costante: cosa ha funzionato e cosa no, e perché? Questa riflessione costruisce **know-how** che a sua volta alimenta le conoscenze di base e operative esistenti.

Il risultato non è un ciclo chiuso, ma una spirale di apprendimento continuo che supporta lo sviluppo duraturo delle competenze e l'apprendimento permanente.

Spirale delle competenze operative



Sulla base di: Anderson, L. W. and Krathwohl, D. R. (eds) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. Allyn & Bacon. Boston, MA (Pearson Education Group).

- Per incorporare questa spirale di competenze operative nella nostra formazione di condotta orientata alle competenze operative, la formazione è strutturata in tre fasi.

Concetto didattico dei corsi per i quadri: modello a tre fasi lungo la spirale di competenze

La struttura dei corsi per quadri segue il principio della spirale delle competenze ed è suddivisa in un modello ricorrente a tre fasi, utilizzato per ogni modulo del corso. L'intero ciclo di formazione dura tra i 9 e i 12 mesi.

1. Fase di preparazione

In un processo di apprendimento autogestito, i partecipanti acquisiscono le conoscenze di base e operative del rispettivo modulo. Questa fase serve all'acquisizione auto-organizzata delle conoscenze e alla preparazione cognitiva per le unità pratiche.

2. Fase di presenza

Durante le giornate di formazione in presenza, l'attenzione è rivolta alla pratica e al consolidamento delle competenze, nonché allo scambio mirato di esperienze. Esercizi pratici, casi di studio e dialogo collegiale sono utilizzati per consolidare e sviluppare le competenze.

3. Fase di trasferimento

Gli strumenti di trasferimento, che si basano sugli strumenti utilizzati nella formazione di base, supportano l'attuazione nella vita quotidiana professionale di quanto appreso. I partecipanti documentano le loro esperienze, conclusioni e riflessioni in un portfolio personale. In questo modo, lo sviluppo graduale delle competenze dalla formazione di base ai livelli più alti di condotta viene visualizzato e documentato in modo costante e comprensibile.

La ponderazione mirata delle fasi di apprendimento auto-organizzato consente un utilizzo efficace e mirato del tempo in presenza. Le conoscenze di base necessarie vengono acquisite in anticipo attraverso una preparazione autonoma con materiali didattici strutturati e non devono più essere insegnate durante le lezioni in presenza. Di conseguenza, le giornate in presenza possono concentrarsi in particolare sulla pratica delle competenze e sullo scambio di esperienze professionali.



Il modello a tre fasi



Struttura modulare dei corsi per quadri

Sulla base dei profili di competenze I e II, le competenze rilevanti e gli obiettivi di performance sono stati raggruppati in campi di apprendimento generali al fine di sviluppare moduli strutturati tematicamente per i corsi per i quadri.

I moduli nel corso per quadri I

In questo ciclo di formazione, la progettazione dei moduli si basa sulle competenze operative definite nel **profilo di condotta I**. Il concetto didattico è orientato alle competenze e si basa su un sistema di apprendimento modulare specificamente orientato all'acquisizione delle competenze necessarie. Parallelamente, è stato sviluppato un sistema di esami didattici che consente ai partecipanti di dimostrare il livello di competenza acquisito in modo pratico. In questo modo si garantisce che i diplomati siano preparati in modo ottimale per le loro future attività di condotta.

Il corso per quadri I comprende gli elementi seguenti:

- **1 modulo di base**
- **8 moduli principali**
- **3 moduli specialistici:** polizia stradale, polizia di sicurezza, polizia giudiziaria

La frequenza del modulo di base, di tutti i moduli principali e di un modulo specialistico è obbligatoria per l'ammissione all'esame finale. Per la convalida di qualifiche precedenti si terrà conto del lavoro equivalente già svolto.

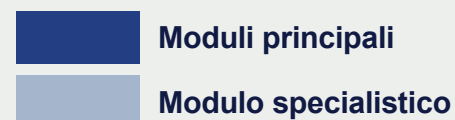
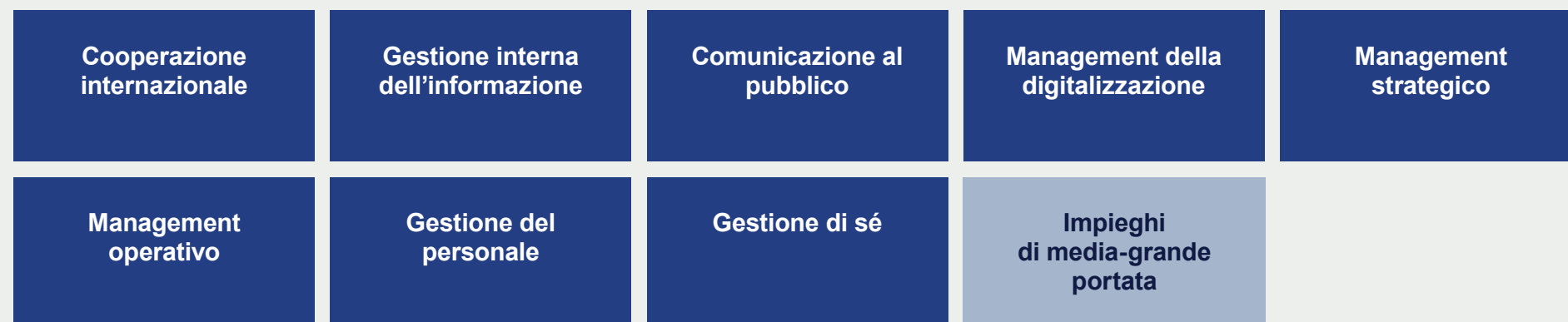


Struttura modulare dei corsi per quadri

I moduli del corso per quadri II

Anche il corso per quadri II è modulare e segue un'architettura chiaramente strutturata. La frequenza di tutti i nove moduli è obbligatoria per l'ammissione all'esame finale.

Le qualifiche equivalenti e attestabili possono essere prese in considerazione come parte di una procedura di convalida standardizzata.



Prospettive

Nelle fasi successive, le basi per l'apprendimento auto-organizzato e i mezzi didattici per le fasi di presenza saranno sviluppati insieme a esperti del settore. L'obiettivo è quello di trasmettere know-how pratico rilevante per la pratica della professione in modo mirato durante le giornate in presenza, mentre le conoscenze teoriche di base e operative vengono acquisite nel quadro di un apprendimento auto-organizzato.

Questa struttura didattica prepara i futuri quadri specificamente per il loro ruolo durante il ciclo di formazione. L'attenzione è rivolta alla promozione di un atteggiamento di condotta positivo e responsabile, conforme e vincolato a un *Code of Conduct in Police Leadership*.

Al contempo, gli strumenti di trasferimento vengono progettati in collaborazione con gli esperti, comprese le missioni pratiche e le griglie orientate alle competenze operative per i singoli moduli. Tutti questi strumenti aiutano i partecipanti a costruire un portfolio personale che documenta e riflette la crescita delle loro competenze.

È previsto un corso pilota per quadri I nel quarto trimestre 2026.



«Il CGF è una promessa: investiamo oggi nelle competenze necessarie per la polizia di domani. Una polizia preparata per il futuro significa modelli di carriera intelligenti, qualifiche riconosciute e opportunità di sviluppo flessibili.»

**Consigliera di Stato Laura Dittli, direttrice del dipartimento di sicurezza del Cantone di Zugo
Membro del Consiglio di fondazione ISP**





CONCEPT GENERAL DE FORMATION
CONCETTO GENERALE DI FORMAZIONE
GENERAL TRAINING CURRICULUM
BILDUNGSPOLITISCHES GESAMTKONZEPT

Istituto Svizzero di Polizia ISP
Direzione di progetto CGF
Avenue du Vignoble 3
2000 Neuchâtel

T +41 32 723 81 00
isp@ne.ch
www.institut-police.ch
www.edupolice.ch