



Segreteria Nazionale
Via Farini, 62 - 00185 Roma
Tel. +39 06 48903773 - 48903734
Fax: +39 06 62276535
coisp@coisp.it
www.coisp.it

COISP · COORDINAMENTO PER L'INDIPENDENZA SINDACALE DELLE FORZE DI POLIZIA

Prot. 957/16 S.N.

Roma, 11 ottobre 2016

MINISTERO DELL'INTERNO
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI
00184 ROMA

**OGGETTO: Bozza di circolare in materia di riconoscimenti premiali.
Richiesta di incontro.**

In riferimento all'allegata nota di codesto Ufficio datata 7.10.2016, recante prot. 004072/2016, questa O.S. ritiene necessario un confronto diretto tra l'Amministrazione ed il Sindacato in merito ai contenuti della bozza di circolare in oggetto indicata così da consentire di discutere della questione in maniera doverosamente più approfondita.

Codesto Ufficio è quindi pregato di voler programmare una riunione sull'argomento.

Si inviano cordiali saluti.

La Segreteria Nazionale del COISP



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

Roma, data protocollo

OGGETTO: Bozza di circolare in materia di riconoscimenti premiali.

ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SIULP	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA GENERALE SAP	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SIAP	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SILP CGIL	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA GENERALE UGL-POLIZIA DI STATO	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE FEDERAZIONE COISP	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE FEDERAZIONE UIL POLIZIA (UIL POLIZIA-M.P.-P.N.F.D.)	=ROMA=
ALLA SEGRETERIA GENERALE CONSAP-ADP-ANIP-ITALIA SICURA	=ROMA=

Si trasmette la bozza di circolare in oggetto richiamata, fatta pervenire dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane, significando che detta articolazione dipartimentale ha inteso accompagnare il documento con le seguenti considerazioni.

“ La circolare, senza incidere sull’assetto fondamentale del sistema e ferme le disposizioni normative vigenti in materia, mira essenzialmente a dare piena attuazione al meccanismo premiale in ogni ambito in cui si esplica l’attività della Polizia di Stato, valorizzando l’attività dell’intero personale e avendo, in particolare, attenzione per la specificità operativa dei Reparti Mobili.

In coerenza con questa premessa, fermo il ruolo fondamentale del Questore quale organo proponente, si è inteso adeguatamente coinvolgere nel procedimento le Strutture specialistiche dell’Amministrazione.

Al contempo, in una diversa prospettiva ma nella medesima logica di rafforzamento dell’efficienza dell’istituto premiale, la circolare richiama al rigore nella formulazione delle proposte di riconoscimenti, al fine di salvaguardarne il prestigio ed anche nella consapevolezza della significativa interferenza tra concessione delle ricompense e percorso di carriera.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI

L'occasione è stata altresì utile per chiarire gli ambiti dell'autotutela rimessa all'Amministrazione e introdurre misure volte, nei limiti delle inevitabili diversità tra fattispecie concrete, ad assicurare prevedibilità e costanza agli orientamenti in materia premiale. Il riferimento, in particolare, è ad un "Massimario dei pareri", da pubblicare con cadenza annuale, che raccolga i casi più rilevanti, per la novità o l'esemplarità della vicenda, ovvero per il valore della pronuncia".

Tutto ciò premesso, si pregano codeste OO.SS. di far pervenire eventuali contributi entro il prossimo 20 ottobre.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Tommaso Ricciardi)



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

CIRCOLARE

N. _____/Prot. _____/2016

Roma,

OGGETTO: Proposte di ricompensa per meriti straordinari e speciali e per lodevole comportamento. Criticità ed indirizzi.

1. Premessa.

Nella trattazione dei procedimenti volti al conferimento al personale della Polizia di Stato delle ricompense per meriti straordinari e speciali e per lodevole comportamento (artt. 70 e ss. Regolamento di servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, approvato con d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782) sono emerse criticità applicative che, sebbene in prospettive diverse, stridono con la *ratio* complessa del sistema premiale, rispondente a logiche di incentivo, di gratificazione e di gestione del personale.

In via generale, si osserva che, da un lato, si sono registrate sempre più proposte, soprattutto ai fini della concessione della promozione per merito straordinario, relativa a condotte talora carenti dei presupposti per il buon esito del procedimento; dall'altro, in adesione rigorosa alla (sola) *littera legis*, il meccanismo premiale sembrerebbe, di fatto, non irraggiarsi uniformemente a tutti i delicati settori in cui l'Amministrazione - struttura unitaria, benché complessa - esplica le proprie funzioni.

Ciò premesso, si pone la necessità di vagliare partitamente le problematiche riscontrate, così da porvi rimedio in ossequio al principio di buona amministrazione. In questa prospettiva, ferme restando le competenze propositivo-decisorie fissate dal Regolamento di servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, s'inscrive anche la valorizzazione del ruolo, in sede istruttoria, dei vertici degli uffici periferici dipendenti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza presso i quali è in forza il personale interessato, così da veicolare nel procedimento l'irrinunciabile portato esperienziale delle diverse articolazioni dell'Amministrazione della Polizia di Stato.

2. Rigoroso rispetto dei criteri valutativi ed esigenza di selettività delle proposte.

L'evoluzione del sistema premiale ha mirato ad assicurare, attraverso la pluralità ed il gradualismo delle ricompense, la possibilità di conferire riconoscimenti commisurati all'effettivo pregio dell'attività degna d'apprezzamento da parte dell'Amministrazione.

Il d.P.R. 7 giugno 1999, n. 247, infatti, sostituendo integralmente il Titolo IX del Regolamento di servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza (artt. 66-75), ha previsto e disciplinato esaustivamente le singole tipologie di onorificenze, ricompense e riconoscimenti.

Marcando il confine tra il diligente adempimento dei compiti istituzionali e i comportamenti connotati da specialità ed eccezionalità, il sistema prevede un articolato quadro di misure premiali, coerente con i principi di gradualità, adeguatezza e proporzionalità rispetto alla condotta del dipendente da valorizzare.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

In particolare, distinguendosi tra ricompense per meriti straordinari e speciali (promozione per merito straordinario ed encomio solenne: artt. 66, lett. e), 73 d.P.R. n. 782 del 1985 e artt. 71 e ss. d.P.R. 24 aprile 1982, n. 335) e ricompense per lodevole comportamento (encomio, lode, premio in denaro e compiacimento: artt. 66, lett. f), e 74 d.P.R. n. 782 del 1985), ed addirittura assicurando dignità normativa al compiacimento (apprezzamento storicamente generato dalla prassi e privo di rilevanza giuridica), si è ancorata ciascuna misura a univoci e rigorosi parametri per la formulazione delle proposte.

Tuttavia, come rilevato, si riscontrano numerosi casi di proposte premiali per condotte prive dei requisiti normativamente stabiliti.

Evidente è la considerazione che il mancato accoglimento di una proposta premiale comporta in sé il rischio di ingenerare senso d'insoddisfazione nel personale, con potenziali ricadute negative sullo standard di rendimento nell'attività professionale.

Di contro, l'attribuzione del riconoscimento fuori da una corretta selettività rischia di introdurre momenti od elementi di alterazione nella gestione generale delle risorse umane.

L'assunto assume toni di particolare pregnanza con riguardo al più elevato riconoscimento, che, derogando ai principi generali sugli avanzamenti di carriera e del pubblico concorso, si configura come istituto di stretta e naturale eccezionalità.

Ma l'interferenza tra premialità e carriera si ravvisa anche con riguardo alle altre tipologie di ricompensa.

Al fine di cogliere fino in fondo la delicatezza della materia, si rammenta che tanto l'encomio solenne, quale *species* di ricompensa per meriti straordinari e speciali, quanto le ricompense per lodevole comportamento (fatta eccezione per il premio in denaro e il compiacimento, che sono inseriti nel fascicolo personale e valutati ai fini della compilazione del rapporto informativo annuale: art. 71 d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782) rivestono un sensibile rilievo in punto di stato giuridico e progressione in carriera del dipendente, avendo espressa rilevanza matricolare e significativo valore per l'avanzamento in carriera. Si consideri al riguardo che i vigenti criteri di massima, sulla cui base vengono svolti gli scrutini di promozione alla qualifica superiore per merito comparativo del personale appartenente ai diversi ruoli della Polizia di Stato, prevedono che dall'encomio solenne derivi l'attribuzione di punti 0,75 (punti 1 per lo scrutinio alle qualifiche dirigenziali), dall'encomio di punti 0,50 e, infine, dalla lode di punti 0,25. Tali punteggi, nel contesto del giudizio complessivo di scrutinio, consentono all'interessato forti sopravanzamenti nell'ambito della graduatoria finale di merito.

Alla luce, dunque, delle forti interrelazioni tra gli ambiti descritti, i Signori Questori - esclusivi organi d'impulso e fondamentale filtro procedimentale ai sensi dei commi 1-5 art. 75 *bis* d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782 - sono pregati di operare con la massima ponderazione e selettività nello svolgimento della funzione premiale.

Le proposte di riconoscimento, secondo le previsioni normative richiamate, dovranno allora avere ad oggetto soltanto comportamenti particolarmente qualificati, tali da innalzarsi al di sopra del diligente ordinario svolgimento del servizio, che rileva invece in sede di rapporto informativo.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

L'art. 72 d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782, norma comune alle ricompense per meriti straordinari e speciali e per lodevole comportamento, eleva ad indefettibili presupposti la specificità dell'evento e l'eccezionalità e specialità della condotta. L'eccezionalità e la specialità sono parametrata alla qualifica rivestita ed alle funzioni esercitate dal dipendente, tenuto conto del risultato conseguito nonché delle condizioni di tempo e di luogo che abbiano eventualmente connotato l'attività svolta.

Si rimanda, sul punto, alle indicazioni già fornite con la circolare n. 559/A/1[^]/757-M-16-24/4117 dell'11 agosto 1986, nonché con la circolare n. 333-C/9016.3.73 dell'11 gennaio 2000.

Ragioni di opportunità inducono a precisare che l'apprezzamento della specialità ed eccezionalità dovrà ragionevolmente ispirarsi non soltanto a criteri strettamente operativo-professionali astrattamente considerati, bensì, parimenti, all'abitudine ed alla frequenza della tipologia d'intervento in relazione all'ufficio ed alla sede di riferimento.

Tutto ciò premesso, si rammenta, in coerente applicazione di questi principi ed a titolo meramente ricognitivo, che non possono giustificare la misura premiale né la condotta complessivamente tenuta dal dipendente nell'arco della propria carriera, né il mero adempimento del dovere d'ufficio, quando anche foriero di risultati positivi.

A quest'ultimo riguardo, in particolare, si richiama la circolare n. 333-C/9016.3.73/Prot.051806/08 in materia di ricompense in favore di Dirigenti e Funzionari di Uffici investigativi, ove si stabilisce che le attività di definizione di strategie operative, coordinamento del personale operante ed interazione con l'A.G. non possano fondare l'attribuzione di riconoscimenti premiali, essendo esse ascrivibili al doveroso espletamento dei compiti istituzionali propri dell'incarico rivestito. Ne deriva che dai Dirigenti e Funzionari di Uffici investigativi si esige un *quid pluris* tale da contrassegnarne l'operato in termini di specialità ed eccezionalità.

Specularmente, la sola rilevanza, anche mediatica, dell'operazione non può giustificare il riconoscimento in assenza dei connotati di eccezionalità e specialità della condotta. Il riconoscimento, infatti, non è inteso a premiare l'operazione in se stessa, ma è concesso al singolo per l'eccezionale contributo recato al servizio.

Infine, in materia d'interventi di soccorso pubblico espletati da dipendenti al di fuori dell'orario di servizio, ribadendo quanto stabilito dalla circolare n. 333-C/9016.3.73/Prot.050884/05 del 7 giugno 2005, si invitano i Signori Questori a formulare proposte premiali esclusivamente ove sussistano elementi che rendano l'attività svolta direttamente ed immediatamente riconducibile all'Amministrazione di appartenenza. In caso contrario, il dipendente potrà essere eventualmente proposto per una Ricompensa al Valore Civile od al Merito Civile.

3. Applicazione omogenea del sistema premiale ai diversi settori ed attività della Polizia di Stato.

Come accennato in premessa, il meccanismo premiale sembrerebbe, di fatto, non irraggiarsi uniformemente a tutti i delicati settori in cui l'Amministrazione esplica le proprie funzioni.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Fermi gli univoci e rigorosi parametri per la formulazione delle proposte cui si è fatto richiamo, s'avverte la necessità di valorizzare la pluralità delle funzioni intestate all'Amministrazione, assicurando la dovuta attenzione ai contributi recati in servizi di ordine pubblico, nonché in attività giuridico-amministrativa, di studio e ricerca ovvero di carattere tecnico-scientifico e professionale.

Saranno così integralmente sviluppate le potenzialità insite nel sistema delle ricompense, con virtuose ricadute nella complessiva gestione delle risorse umane.

La considerazione non è in contraddizione con il rigore raccomandato nella gestione dello strumento premiale: il principio che si riafferma è, infatti, che *tutte e solo le condotte meritorie devono essere ricompensate*.

È evidente, peraltro, che le specificità proprie dei diversi settori implicano irrinunciabili modulazioni dei criteri valutativi a seconda dell'ambito in cui l'apporto meritorio si iscrive.

In tal senso, vengono innanzitutto in rilievo i servizi di ordine pubblico espletati dal personale in forza ai Reparti Mobili della Polizia di Stato.

Si ritiene che non si scontri con i principi in materia premiale il conferimento del riconoscimento a tutti i componenti della Squadra, complessivamente considerati, per attività degne dell'apprezzamento dell'Amministrazione.

La prospettiva individualizzante del sistema premiale, infatti, deve essere razionalmente coniugata con la specificità operativa della prevenzione in sede di ordine pubblico, la quale può essere efficacemente perseguita soltanto mediante un lavoro d'*equipe* organizzato in gruppi predefiniti con ruoli determinati. In questa logica, qualsiasi successo non può che essere riconducibile a tutta la Squadra, ferma l'eventuale distinzione tra i diversi apporti dei singoli membri.

La stessa estensione dell'erogabilità dell'encomio solenne ai servizi di ordine pubblico, introdotta dall'art. 1 d.P.R. 4 giugno 2003, n. 163, è chiaro indice della sensibilità ordinamentale nei confronti degli operatori impegnati in questo delicato ambito.

Si invita, inoltre, ad avere attenzione anche ai particolari e significativi contributi del personale in settori scientifici, tecnico-professionali e giuridico-amministrativi, pur rammentandosi che, a fronte di tali attività, sono conferibili soltanto ricompense per lodevole comportamento (encomio, lode, premio in denaro, compiacimento), giusta la previsione dell'art. 74 d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782.

Si intende così valorizzare gli studi, le elaborazioni, le soluzioni tecniche e le creazioni volte allo sviluppo ed al progresso dell'Amministrazione, che abbiano per tal via procurato ingenti risparmi di spesa ovvero consentito o facilitato il conseguimento di apprezzabili risultati, anche di natura gestionale-organizzativa.

In tale contesto sono inoltre considerabili progetti ed iniziative connotati da somma perizia, da cui siano derivati lustro e decoro alla Polizia di Stato.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Garanti della piena attuazione della disciplina premiale sono i Questori, fulcro e raccordo dell'Amministrazione della P.S. sul territorio.

Ad essi si raccomanda, pertanto, di vagliare con accortezza e sensibilità le attività espletate dagli uffici non dipendenti dalle Questure, onde assicurare a tali settori il giusto apprezzamento da parte dell'Amministrazione e valorizzarne il personale meritevole di ricompensa.

4. Proposta del Questore e Rapporto di competenza degli Uffici periferici dipendenti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

Analizzati i profili valutativi, giova trattarsi sulle modalità di formulazione delle proposte premiali, che si pongono in stretta dipendenza dai primi.

L'iniziativa premiale, su rapporto del dirigente dell'ufficio o reparto e, per il personale in servizio presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, del direttore del servizio o ufficio di livello equiparato, spetta al Questore, Autorità Provinciale di P.S. ed organo di coordinamento delle Forze di Polizia sul territorio. Il riconoscimento dell'esclusività della competenza interna ai fini della proposta si correla strettamente alle alte funzioni che gli sono attribuite dall'art. 14 legge 1° aprile 1981, n. 121.

Al fine di consentire agli Organi valutativo-decisori di assumere le determinazioni finali sulla base della più completa e comprovata istruttoria, i Signori Questori sono invitati, in coerenza col delicato ruolo in materia, a suffragare e corroborare la proposta premiale con documentazione idonea a lumeggiare compiutamente i profili di meritevolezza del fatto segnalato, così come disposto dall'art. 75 *bis* co. 6 d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782.

Sempre nell'ottica di rendere quanto più completa ed analitica l'istruttoria, ferma l'esclusività dell'iniziativa premiale intestata al Questore, si invitano gli organi titolari degli Uffici periferici dipendenti dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza, di cui al d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, art. 2, co. 1, lett. a), n. 4, 5, 6, 7 e lett. b), n. 1, 2, 3, 4, 5, ed art. 6, nonché di cui all'art. 22 l. 1° aprile 1981, n. 121, a svolgere, in sede di rapporto premiale, una compiuta ricerca degli elementi utili alla delibazione riservata al Proponente, soffermandosi soprattutto sui profili specialistici delle attività loro demandate.

Le segnalazioni premiali provenienti dai Reparti Mobili di cui all'art. 2, lett. a), n. 6 d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, dai Reparti Prevenzione Crimine, dai Reparti Volo, dal Centro Nautico e Sommozzatori e dagli altri Reparti, Centri o Nuclei, di cui all'art. 2, lett. a), n. 7 d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, saranno trasmesse al Questore per il tramite del competente Servizio dipartimentale, chiamato ad esprimere un parere. Tale determinazione deriva sia dalla estrema specificità professionale delle attività in questione, sia dall'esigenza di assicurare l'uniformità d'applicazione dei profili innovativi della circolare.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

5. Il modello di proposta.

Nell'intento di rendere più agevole la formulazione delle proposte, è stato predisposto un modello standardizzato (allegato alla presente circolare), anche a fini di uniformità sul territorio nazionale. Esso, coordinandosi in reciproca integrazione con le schede nominative di cui all'art. 75 *bis*, co. 6, d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782, consentirà di avere piena ed immediata contezza del fatto storico e del contributo recato da ciascun dipendente segnalato.

Occorrerà distinguere con rigore le informazioni da veicolarsi a mezzo dell'uno o dell'altro documento. Il fatto nella sua complessità dovrà essere narrato in sede di proposta, mentre le schede dovranno esclusivamente incentrarsi sugli specifici apporti dei singoli premiandi. Si è spesso riscontrato, invece, che le schede nominative riproducono pedissequamente passi delle proposte, perdendo la propria connotazione individualizzante.

Avendo come fine l'accelerazione dei tempi di trattazione delle pratiche ed il non aggravio procedimentale, il modello pone un limite "quantitativo" nella descrizione del fatto. Naturalmente, è facoltà del Proponente integrare, con separata memoria, la proposta, per meglio dettagliare aspetti ritenuti rilevanti per l'esito premiale. Rimane, tuttavia, ferma la necessità della compilazione del modello di proposta in tutti i suoi campi, per cui non è ammissibile il mero rinvio alla memoria integrativa.

6. "Massimario dei pareri" delle Riunioni in materia premiale.

In attuazione del principio di trasparenza ed al fine di assicurare la prevedibilità della valutazioni premiali, l'Amministrazione darà corso alla pubblicazione annuale di un "massimario dei pareri" più rilevanti in materia di ricompense per meriti straordinari e speciali, esprimendo così le linee-guida che presiedono alle sue determinazioni in materia di ricompense.

Il massimario costituirà utile strumento tanto per le figure coinvolte nell'iter premiale, quanto per i dipendenti, che potranno così confidare in orientamenti costanti, compatibilmente con le naturali differenze insite nelle singole fattispecie concrete.

Si consideri, in ogni caso, che il potere in materia premiale esercitato dall'Amministrazione è connotato - come confermato dalla costante giurisprudenza in materia - da ampia discrezionalità (tanto tecnica che amministrativa cd. "pura"), sfociante in un merito volto ad investire l'operato del personale di un autentico giudizio di valore, censurabile solo per arbitrarietà, manifesta illogicità o travisamento dei fatti.

7. Riesami.

Giova, *ratione materiae*, affrontare in questa sede anche la questione afferente le cosiddette richieste di riesame esperite da dipendenti insoddisfatti della determinazione premiale che li concerne. Dette istanze sono talora presentate nonostante sia decorso un significativo spazio temporale dall'adozione del provvedimento amministrativo di cui si domanda la revisione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

Al riguardo, si rammenta, quale principio generale dell'ordinamento, che rispetto all'autotutela decisoria dell'Amministrazione non sussistono, a rigore, posizioni giuridicamente tutelate, pena l'elusione del termine decadenziale per l'impugnazione giudiziale e l'incertezza dei rapporti pubblicistici.

Ne deriva che esigenza primaria dell'Amministrazione è di conferire stabilità e certezza alle proprie valutazioni premiali, valori vieppiù avvertiti in ragione della già evocata incidenza delle ricompense sul percorso di carriera dei dipendenti. La certezza dello stato matricolare è pertanto funzionale anche al corretto, trasparente e lineare svolgimento della gestione del personale negli scrutini per merito comparativo.

In via d'eccezione, quindi, in coerenza con le previsioni di cui agli artt. 21 *quinquies* e *nonies*, legge 7 agosto 1990, n. 241, il procedimento in autotutela potrà aver luogo soltanto ove, tenuto conto dell'interesse generale, emergano significativi fatti nuovi, in specie emergenti da eventuali sentenze rese dall'Autorità giurisdizionale successivamente alla conclusione del procedimento premiale e tali da fornire nuovi elementi rilevanti ai fini della determinazione amministrativa.

La sopravvenienza determinerà l'apertura di un procedimento di secondo grado, implicante la rivalutazione dei presupposti della fattispecie premiale alla stregua dell'ulteriore bagaglio conoscitivo disponibile all'Amministrazione.

Si ricorda, infine, che il provvedimento premiale del Capo della Polizia-Direttore Generale della Pubblica Sicurezza non è assoggettabile al rimedio giustiziale del ricorso gerarchico, in quanto reso dall'Organo di vertice ed avente, pertanto, carattere di definitività.

8003

Si confida nella consueta fattiva collaborazione.

Il Capo della Polizia
Direttore Generale della Pubblica Sicurezza
Gabrielli