Ministero dell'Interno
Segreteria del Dipartimento della Pubblica Sicurezza
Ufficio V - Relazioni sindacali della Polizia di Stato
Prot.: 0015143 del 16/07/2024 Uscita Cod. Amm. m_it
Data: 16/07/2024 13:18:04

Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA
SEGRETERIA DEL DIPARTIMENTO
Ufficio V - Relazioni sindacali della Polizia di Stato

N. 555/V-RS/Area 1^ *Roma, data protocollo*

OGGETTO: Consiglio per le ricompense per lodevole comportamento – Elaborazione di un "Manuale operativo".

ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SIULP	ROMA
ALLA SEGRETERIA GENERALE SAP	ROMA
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SIAP	ROMA
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE FEDERAZIONE COISP MOSAP	ROMA
ALLA SEGRETERIA GENERALE FSP POLIZIA DI STATO-ES-LS-CONSAP-M.P.	ROMA
ALLA SEGRETERIA NAZIONALE SILP CGIL	ROMA

Si trasmette la bozza di "Manuale Operativo" elaborato dal Direttore dell'Ufficio Centrale Ispettivo, sulla base delle esperienze acquisite nel corso dei lavori del *Consiglio per le Ricompense per lodevole comportamento"*.

Il compendio, infatti, raccoglie i principali orientamenti emersi in tale sede in relazione alle disposizioni attualmente vigenti in materia.

L'obiettivo del manuale, elaborato nell'ambito del Consiglio in condivisione con i rappresentanti di codeste OO.SS., è quello di dare ausilio ai titolari della *"potestà propositiva"* fornendo una visione d'insieme sulle attività più frequentemente sottoposte del Collegio e sulle conseguenti decisioni da questo adottate.

In particolare, in una logica di continuità "discendente" con la normativa di riferimento vengono definiti - in relazione alle diverse tipologie di servizi operativi - i presupposti per la concessione del riconoscimento e fornite indicazioni di carattere redazionale sulle modalità di compilazione delle proposte premiali.

Il testo, dopo la condivisione, sarà diramato alle Articolazioni centrali e periferiche.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
De Bartolomeis

Oggetto: *Manuale operativo* in materia di concessione di ricompense per lodevole comportamento.

1. Premessa

In data 15 aprile 2020 il sig. Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza ha emanato una dettagliata direttiva in materia di ricompense in favore del personale della Polizia di Stato[1]. Nell'atto di indirizzo, oltre alla definizione di un chiaro percorso procedimentale, vengono fornite fondamentali indicazioni di carattere sostanziale volte garantire la selettività, l'uniformità e l'equità degli orientamenti dell'Amministrazione. È indubitabile, infatti, che l'incoerenza delle decisioni e l'indebita inflazione dei provvedimenti minano al prestigio della ricompensa e al suo "peso relativo" in termini di progressione in carriera.

Il Vertice dipartimentale, inoltre, ha sottolineato come l'efficacia del sistema sia condizionata all'attento scrutinio della sussistenza dei presupposti dei riconoscimenti, responsabilità facente capo a quanti – a qualunque titolo – partecipino alla funzione premiale[2]. Al riguardo, rilevate talune criticità in sede territoriale, l'Ufficio centrale ispettivo ha richiamato alla stretta osservanza delle menzionate linee applicative [3].

In questo contesto amministrativo, il Consiglio per le ricompense per lodevole comportamento è pervenuto, mediante una serrata attività, a minimizzare i tempi intercorrenti tra la esternazione della proposta e la decisione premiale, ritenendo che la tempestività del riconoscimento ne aumenti il valore sia sotto l'aspetto individuale sia per tutti gli appartenenti.

Il significativo risultato è stato raggiunto in virtù della sinergia tra "componente pubblica" e "componente sindacale".

L'ampia condivisione in seno al Collegio ha, infatti, consentito di sviluppare orientamenti costanti, fondati sulla sintesi dei plurali bagagli esperienziali presenti nel Collegio e funzionali ad assicurare la parità di trattamento, la prevedibilità delle decisioni, l'efficienza e la speditezza dell'azione deliberativa.

In questa prospettiva, si ritiene che la partecipazione di questa "massimazione" anche ai soggetti proponenti possa contribuire alla migliore coerenza del sottosistema delle "ricompense minori", favorendo – rispetto all'intero arco procedimentale – l'adozione di uniformi parametri valutativi.

La ragionevole prevedibilità, sin dalla fase d'impulso, dell'esito della proposta premiale risulta auspicabile non solo a fini deflattivi, ma anche per non ingenerare "false aspettative" nei dipendenti segnalati.

Si confida, dunque, che la partecipazione delle "massime" delineate possa permettere ai proponenti di operare "a monte" una selezione che tenga conto degli orientamenti del Consiglio. Il manuale, così, potrà contribuire a un primo discernimento suscettibile di evitare il dispendio di energie amministrative in segnalazioni ragionevolmente destinate a un giudizio di ordinarietà.

Per altro verso, il presente documento potrà essere utile anche in sede di redazione della proposta, avendo precisato i profili di meritevolezza da mettere in maggior risalto nella prospettiva valutativa adottata dal Collegio.

---

[1] Circolare del sig. Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza nr.0028730 del 15 aprile 2020.
[2] Circolare del sig. Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza nr.0000118 del 2 gennaio 2024.
[3] Circolare del sig. Direttore dell'UCI nr. 0003283 del 25 luglio 2023.

Al riguardo, allo scopo di consentire la miglior focalizzazione dei tratti di "specialità" delle condotte segnalate, i proponenti potranno enucleare espressamente il c.d. *quid pluris* dell'operato del dipendente. Tale indicazione, che rappresenta l'elemento fondamentale della proposta, potrà essere fornita in un autonomo e sintetico paragrafo di rapida consultazione, in cui, anche in via comparativa, delineare i profili di eccedenza rispetto alla comune attività istituzionale.

Tanto anche per esigenze, in senso lato, di trasparenza, onde consentire nella motivazione del provvedimento di esporre più puntualmente le ragioni alla base della concessione, della rimodulazione del premio ovvero del diniego, in una chiara "dialettica" tra proposta e deliberazione.

Talché – in continuità "discendente" con le richiamate direttive, e al fine di concretizzarne i principi – si compendiano gli orientamenti principali del Consiglio in un "manuale operativo", che, come meglio si illustrerà, rappresenta una elaborazione *in fieri*, destinata ad essere implementata in ragione dei mutamenti socio-criminali e delle strategie di contrasto.

In particolare, tracciate brevi considerazioni di carattere generale, si esamineranno partitamente gli ambiti operativi o professionali statisticamente più ricorrenti in sede di valutazione premiale.

Infine, allo scopo di favorire la speditezza dell'azione amministrativa, si forniranno indicazioni di carattere redazionale inerenti alle modalità di formulazione della proposta premiale, sottolineando altresì i contenuti sui quali concentrare la descrizione e la preliminare valutazione a cura dell'organo che avvia il procedimento.

2. Considerazioni generali

Il gradualismo del sistema delle ricompense implica una attività tecnico-discrezionale volta a un giudizio sui presupposti della concessione. Quanto alle ricompense per lodevole comportamento, il giudizio deve svolgersi con una doppia operazione logico-concettuale:

- l'attività deve eccedere l'ordinario, e cioè una condotta di polizia adeguata agli standard di normale esigibilità da un professionista della sicurezza[4];
- l'attività non deve attingere una soglia di straordinarietà, che segna il discrimine tra premio per meriti straordinari e speciali e premio per lodevole comportamento.

Si tratta, dunque, di una valutazione tarata sul *quantum* di discostamento "in altezza" del comportamento dei soggetti segnalati, che può essere correttamente argomentato soltanto sulla base di un logico percorso ricostruttivo da esplicitare in motivazione.

Si rinnova, altresì, l'indirizzo del sig. Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza a individuare con il massimo rigore il contributo di ciascun operatore indicato in proposta, al fine di evitare segnalazioni *omnibus* che rischiano, alternativamente, di premiare attività ordinarie o di non premiare attività meritevoli. Una tale declinazione della funzione finirebbe con il frustrarne la *ratio*,

[4] Il riferimento di diritto sostanziale si rinviene nel d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782, ove vengono disciplinati i presupposti per la lode, l'encomio e l'encomio solenne. Con specifico riguardo alle due ricompense "minori", oggetto della presente circolare, si ricorda che la lode viene riconosciuta per attività nelle quali il dipendente si sia distinto «per applicazione, impegno e capacità tecnico-professionali», conseguendo «apprezzabili risultati nell'espletamento dei compiti d'istituto. Ai fini dell'encomio, per contro, viene richiesto che, rendendo «importanti servizi» all'Amministrazione, il proposto raggiunga «rilevanti risultati» nell'espletamento dei compiti istituzionali, «dimostrando di possedere spiccate qualità professionali». In sede di graduazione della proposta, può essere utile un diretto riferimento ai «requisiti» definiti dal Regolamento di servizio, così da orientare al meglio il percorso logico-giuridico a fondamento dell'impulso premiale.

che è di esaltare le manifestazioni "eccezionali" dei valori posti a fondamento dell'identità della Polizia di Stato.

In questa prospettiva, le qualifiche rivestite dal personale non possono determinare la natura del premio da proporre, secondo meccanismi automatici (radicalmente contrari allo spirito individualizzante dell'istituto). È, peraltro, evidente che la collocazione gerarchica del dipendente assume rilievo al fine di perimetrare, in relazione al contenuto standard della prestazione attesa dal "pari qualifica", i margini di meritevolezza della condotta scrutinata.

Infine, si sottolinea come, nel costante perseguimento della giustizia sostanziale della funzione premiale, l'Ufficio per le ricompense, anche su impulso del Consiglio per le ricompense per lodevole comportamento, proceda a dettagliati approfondimenti istruttori, volti a porre in luce tutti gli elementi utili ai fini della valutazione collegiale.

Nei casi di maggior rilievo o complessità, in relazione al coinvolgimento di una pluralità di uffici o livelli organizzativi, all'attività istruttoria può fornire un qualificato contributo anche l'Ufficio centrale ispettivo. La menzionata articolazione dipartimentale, attraverso i dati informativi e statistici nella propria disponibilità istituzionale e i costanti rapporti con il territorio, è infatti in grado di acquisire ogni utile elemento di riscontro per supportare il valore dell'azione segnalata.

3. Polizia giudiziaria

L'investigazione, orientata alla repressione dei reati, rappresenta un tratto qualificante degli appartenenti alla Polizia di Stato nella loro veste di ufficiali o agenti di polizia giudiziaria.

L'assicurare i colpevoli alla giustizia è inscritto nel bagaglio culturale e assiologico dell'Istituzione, costituendone una *mission* fondamentale. In questa prospettiva, i successi investigativi si riflettono anche sulla reputazione dell'Amministrazione e sulla sicurezza percepita dalla comunità.

Proprio per il notevole rilievo che si annette a tale settore di impiego, diviene fondamentale non inflazionare le ricompense, evitando una routinarietà della concessione premiale. Quest'ultima deve invece farsi carico di illuminare quelle "eccellenze" che possano costituire un modello capace di innalzare la qualità delle azioni investigative.

In questa prospettiva, il Collegio ritiene che i riconoscimenti per merito di servizio possano essere attribuiti a fronte di una indagine penale soltanto allorché essa si caratterizzi per una complessità dell'accertamento dei fatti criminosi o dei relativi autori.

Sicché, la ricompensa potrà remunerare attività che si discostino dai comuni standard, così da rivelare non ordinarie capacità dell'appartenente all'Ufficio investigativo.

In ragione delle specificità proprie di qualsivoglia investigazione penale, che va dunque esaminata senza generalizzazioni e tenendo conto delle variabili di contesto, il proponente è chiamato a un'attenta e critica valutazione finalizzata ad un motivato apprezzamento caso per caso.

Altro profilo che dev'essere approfondito attiene al titolo di reato a fondamento dell'indagine. L'odiosità sociale della condotta repressa, infatti, non può da sola giustificare la ricompensa, la quale rinviene il proprio fondamento non già "nel risultato" o nell'allarme sociale fronteggiato, bensì nel concreto operato dell'appartenente all'Amministrazione.

Meritevoli di espressa trattazione sono l'ottenimento e la gestione di fonti confidenziali, da inscriversi coerentemente nella complessiva attività investigativa dell'Ufficio, sotto il coordinamento del

Dirigente e dell'Autorità giudiziaria. È, al riguardo, indubbio che la penetrazione di un tessuto criminale e l'apertura di un canale informativo interno vanno apprezzate in relazione alla coesione dell'ambiente indagato e al livello di omertà che lo caratterizza. Analogamente, la gestione della fonte assume valore non ordinario qualora attenga a contesti di particolare pericolosità, consentendo di prevenire e reprimere rilevanti fattispecie criminose. Anche l'abilità nel "non bruciare" il confidente, conservandone la collocazione nell'organizzazione o contesto di riferimento, è utile parametro di valutazione del Consiglio.

Alla luce di queste considerazioni, sono da escludersi dall'area della premialità quelle acquisizioni confidenziali che rientrino nel fisiologico svolgimento dell'attività di polizia giudiziaria.

Con specifico riferimento ai Dirigenti e Funzionari preposti a uffici investigativi, avuto conto della inerenza alle rispettive funzioni di attività di organizzazione, coordinamento, impulso delle indagini, nonché di redazione di atti di peculiare rilievo, è richiesto – ai fini in discorso – un contributo particolarmente qualificato in diretta relazione con il favorevole esito dell'indagine.

Le considerazioni sopra svolte dovranno essere, comunque, oggetto di una *contestualizzazione*, che tenga conto anche della dimensione dell'ufficio investigativo e delle relative risorse umane e logistiche. In tal modo, potranno essere garantite delle valutazioni individualizzanti calate sulle specifiche realtà all'attenzione.

A maggior ragione, come disposto dal sig. Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza, la soglia di rilevanza premiale dell'attività di polizia giudiziaria va "abbassata" ove essa venga svolta da personale ordinariamente preposto a servizi non investigativi. In queste ipotesi, infatti, occorre considerare come i proposti hanno agito in ambito estraneo al nucleo centrale di competenza del proprio ufficio (ferma restando la generale qualità di ufficiale o di agente di polizia giudiziaria riconosciuta al personale della Polizia di Stato).

4. Controllo del territorio

Nelle ordinarie funzioni di vigilanza e controllo del territorio si pongono le attività di identificazione e i connessi accertamenti sulle persone potenzialmente pericolose per la sicurezza. Ne consegue che anche interventi di polizia di sicurezza trasmodanti in attività di polizia giudiziaria (perquisizioni personali o veicolari d'iniziativa e conseguenti sequestri probatori; arresti in flagranza) devono connotarsi per profili di determinazione operativa o apprezzabile "intuito" investigativo, da misurarsi in relazione ai casi concreti avendo conto degli elementi della fattispecie in valutazione[5].

5. Servizi di ordine pubblico

I servizi di ordine pubblico assumono rilievo premiale allorquando si caratterizzino per la gestione di situazioni di pericolo per la sicurezza: pericolo concreto che possa determinare la commissione di reati. In questo senso, la ricompensa viene concessa a fronte di una particolare professionalità degli operatori, laddove la minimizzazione del pericolo o la cessazione della minaccia conseguano alla

[5] A titolo d'esempio, il rinvenimento e sequestro di sostanza stupefacente esitato a controllo di polizia stradale non può, in sé, connotarsi per profili di lodevolezza. Per contro, qualora la fattispecie sia "vestita" da altri elementi indicanti una particolare capacità professionale può risultare meritevole di premialità. A quest'ultimo riguardo, non può pretermettersi il c.d. "intuito investigativo", formula di sintesi per indicare una rapida (ma razionale) selezione dell'obiettivo del controllo.

implementazione ottimale (con sforzo superiore alla media delle attività di ordine pubblico) dei protocolli operativi[6].

In questa logica, la organizzazione o partecipazione alla gestione di grandi eventi; di rilevanti incontri sportivi; di servizi di vigilanza inerenti a manifestazioni culturali o ricreative ovvero riunioni pubbliche massicciamente frequentate rientrano nella ordinaria attività istituzionale.

Si richiede, pertanto, un *quid pluris*, consistente:

- in sede di pianificazione, in speciali difficoltà rivenienti dallo scenario della minaccia o da altre condizioni di eccezionalità del caso concreto;
- in sede di esecuzione dei servizi, la gestione di fasi di particolare rischio che evidenzi apprezzabili capacità professionali degli operatori di polizia.

Rispetto all'ultimo punto menzionato, l'intervento dei Reparti mobili sarà doverosamente valorizzato, avendo conto dell'effettivo contributo reso in occasione dell'evento di ordine pubblico. In linea con i principi espressi, *fil rouge* di questo Manuale, si esclude che la ricompensa possa essere, *ipso facto*, destinata a un'intera squadra o contingente, secondo logiche spersonalizzanti di approssimazione, dovendo il premio retribuire una condotta specifica del singolo, e non invece esprimere un giudizio complessivo sull'operazione o servizio (che è riservata ad altre sedi valutative).

6. Attività tecnico-scientifica

Delegata a reparti speciali o specialità della Polizia di Stato, l'attività tecnico-scientifica è per sé connotata da un sapere altamente professionale e con elevati standard ordinari. Un discostamento "in altezza" da tale misura di perizia deve essere apprezzata movendo dal termine di paragone delle conoscenze istituzionali proprie (e attese) del reparto di appartenenza.

Non può omettersi, comunque, che lo sforzo professionale va apprezzato anche in relazione alle condizioni di tempo e di luogo di esperimento dell'attività, condizioni di contesto che non possono non influire sulla valutazione di meritevolezza/non ordinarietà della condotta. Anche la celerità dell'accertamento scientifico, tale da guidare virtuosamente gli ulteriori approfondimenti investigativi, potrà essere preso in debita considerazione ai fini premiali.

7. Soccorso pubblico

La partecipazione a operazioni di soccorso fronteggianti calamità naturali (come terremoti ed alluvioni) non dà, per sé sola, titolo alla concessione di una ricompensa. La partecipazione alle attività di soccorso istituzionale, del resto, è frequentemente contrassegnata dal rilascio di riconoscimenti "di memoria", emessi dalla stessa Amministrazione della pubblica sicurezza ovvero da altre Istituzioni (ad esempio, il Dipartimento della protezione civile).

Merita menzione anche un altro ricorrente "filone premiale", attinente all'espletamento di azioni di soccorso in caso di incendio. L'operazione di salvamento è suscettibile di premio qualora la condotta si svolga, in ausilio ai Vigili del fuoco ovvero in autonomia da parte del personale della Polizia di

[6] Paradigmatico il caso della visita di autorità pubbliche o religiose. In queste ipotesi, non può reputarsi che, per il mero prestigio della personalità, il corrispondente servizio vada remunerato in termini premiali. Al contrario, la prevenzione di specifiche minacce o la gestione di elementi circostanziali complessi può condurre a un provvedimento favorevole.

Stato, in un contesto di obiettiva difficoltà operativa, tale da esigere la prestazione di una attività professionale particolarmente qualificata.

Significativa casistica attiene anche alla negoziazione condotta in favore di persone in procinto di compiere gesti anticonservativi. Fermo l'indiscusso valore morale dell'intervento, esso può venire in rilievo sul piano delle ricompense "minori" ove l'appartenente segnalato abbia comunque compiuto un'azione mediatrice eccedente l'ordinario supporto che la Polizia di Stato garantisce alla cittadinanza, in esplicazione di un fondamentale dovere di vicinanza alla comunità.

Su questo solco, anche l'esecuzione di manovre salvavita può essere determinante ai fini del riconoscimento di una ricompensa. Fermo restando che appare meritevole il solo personale che abbia concretamente eseguito la manovra salvavita, la proposta deve aver cura di dettagliare i fatti, evidenziando condizioni di tempo e di luogo e specificando il contributo tecnico fornito dai segnalati. A quest'ultimo riguardo, non è irrilevante se gli operatori abbiano agito in via esclusiva ovvero se abbiano dato supporto a personale sanitario qualificato.

8. Attività giuridico-amministrativa

La scelta di politica premiale adottata in sede di novella del regolamento di servizio ha inteso valorizzare anche i contributi di carattere giuridico-amministrativo.

Analogamente a quanto rappresentato per gli ambiti "tradizionali", la linea di demarcazione tra ordinario e non ordinario rimane fondamentale. L'apprezzamento dell'elaborazione di nuove strategie o procedure amministrative si incentra sulla relativa idoneità a cambiare le metodologie di lavoro o comunque di operatività nello specifico settore e sull'eventuale accrescimento del *know-how* della "comunità della Polizia di Stato", sulla cui base l'organizzazione possa potenziare la propria efficienza ed efficacia.

Inoltre, il conseguimento di significativi risultati, mediante un impegno eccedente l'ordinario, può essere eccezionalmente considerato titolo adeguato alla concessione premiale, allorché esso si esplichi in settori di particolare delicatezza, impattanti sugli obiettivi dell'Amministrazione[7].

Per contro, il diligente adempimento dei compiti istituzionali non riveste alcun rilievo premiale.

9. Attività tecnico-logistica

L'attività tecnico-logistica può essere destinataria di ricompense allorché fornisca uno stabile apporto all'efficienza dell'Amministrazione su scala generale, apportando un mutamento strutturale *in melius*.

Al riguardo, con elencazione solo indicativa, risulta meritevole di ricompensa lo sviluppo di:

- applicativi informatici adottati a livello nazionale, o comunque di riscontrabile oggettiva utilità, che facilitino lo svolgimento dei compiti istituzionali;
- soluzioni tecniche, di natura progettuale, edile, strutturale e/o impiantistica, che determinino risparmi di spesa o un sensibile miglioramento in termini di efficienza delle sedi presenti sul territorio;

[7] A titolo d'esempio può citarsi l'ambito delle misure di prevenzione.

- soluzioni logistiche idonee a determinare risparmi di spesa o l'ottimizzazione delle risorse strumentali e strutturali dell'Amministrazione.

Rimane fermo il requisito della non ordinarietà del contributo, da scrutinarsi avendo conto anche della qualificazione professionale dei proposti e della *mission* degli uffici cui appartengano.

10. Gestione del fenomeno migratorio

Il rilievo della gestione del fenomeno migratorio suggerisce la trattazione unitaria e trasversale degli ambiti sinora esaminati partitamente.

Con riguardo alle attività di polizia giudiziaria, si sottolinea come le tecniche investigative abbiano condotto alla elaborazione di strategie tendenti alla individuazione del c.d. "scafista", in particolare mediante immediate interviste ai migranti a ridosso dello sbarco. Pertanto, questa tipologia di investigazione appare meritevole di ricompensa soltanto qualora non si esaurisca nell'attività ordinaria di audizione dei migranti, intervenendo ulteriori fattori di complessità (come, ad esempio, la disarticolazione di una organizzazione a vocazione transnazionale).

Con riguardo ai servizi di ordine pubblico, si sottolinea come la attività di gestione dello sbarco possa dar luogo alla concessione premiale soltanto qualora, per la sproporzione tra operatori e migranti ovvero per peculiari condizioni di tempo o di luogo, i servizi disvelino particolari difficoltà esecutive.

Analogamente, l'attività scientifica connessa all'identificazione, sul terreno delle ricompense, non può esaurirsi nel mero espletamento – sebbene diligente – delle procedure di identificazione

11. Modalità di redazione della proposta

Al fine di assicurare la tempestività dell'azione premiale, appare opportuno che al contenuto della proposta – che deve rivestire comunque i caratteri di chiarezza e concisione – sia premessa una «**sintesi**», nella quale venga sunteggiata l'attività segnalata e sia immediatamente individuato il *quid pluris* riscontrato dal redattore. Perché non divenga un inutile "doppio" della parte descrittiva della proposta, **la «sintesi»** non dovrà superare le 1000 battute (equivalenti, indicativamente, a 10 righe in *font Times new roman*, dimensione-carattere 10).

Con riguardo al corpo della proposta, si ritiene doversi evitare la pedissequa riproduzione di atti giudiziari o di polizia, ai quali può farsi riferimento mediante la tecnica del rinvio esterno[8].

Analogamente, per non compromettere la fluidità del testo, si raccomanda l'adozione di un approccio narrativo lineare, in cui sia data centralità all'attività complessiva da valutare, con la sola indicazione del ruolo svolto dai dipendenti segnalati e della portata eziologica dei rispettivi contributi. A quest'ultimo fine, assunto pari a 10 il "valore complessivo" dell'operazione di polizia, il grado di incidenza annesso all'apporto di ciascun dipendente potrà essere espresso numericamente ripartendo *pro quota* detto valore complessivo[9].

---

[8] Sicché, potrà rimandarsi, ad esempio, ad un atto di p.g. con la seguente formula: «cfr. (o v.) il verbale d'arresto nei confronti di X, pag.Y, in all. Z».

[9] Il valore dell'attività è fissato, convenzionalmente, a 10. Per pura ipotesi, si ponga che questo valore venga ripartito tra il funzionario che l'ha pianificata (2), l'ispettore che l'ha coordinata in sede attuativa (2); e i due agenti che hanno operato (3,3).

Più specifici approfondimenti in ordine ai contributi personali troveranno poi giusta collocazione nelle cc.dd. schede individuali, che fungono anche da comunicazione di avvio del procedimento e si incentrano sull'operato del singolo.

A chiusura della proposta, secondo un percorso di implicazione, devono essere dettagliati il *quid pluris* insito nell'operazione – e già emergente in «sintesi» – e la ricompensa giudicata adeguata per ciascun dipendente.

Per garantire la coerenza del complessivo giudizio premiale, dovranno essere altresì indicate le eventuali ricompense di competenza del proponente (premio in danaro; compiacimento) già concesse in relazione ai fatti oggetto della proposta, anche in favore di personale non segnalato a questo Consiglio.

In caso di operazioni interforze, in linea con la circolare diramata dalla Direzione centrale per agli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato del 4 luglio 2022[10], va pure notiziato il decisore se pendano o siano conclusi procedimenti premiali presso altre Forze di polizia, integrando la proposta con l'eventuale carteggio prodotto dai rispettivi Comandi. Ciò allo scopo di una ricostruzione quanto più accurata della vicenda da analizzare e dei contributi recati dal personale di polizia intervenuto, nonché in coerenza con il principio di equiordinazione, pur ferme le specificità proprie di ciascuna Amministrazione.

Le presenti direttive redazionali sono volte alla costruzione di un condiviso metodo analitico e di progressione logica, che possa permettere di "sintonizzare" le sensibilità valutative di proponente e decidente, favorendo la migliore ponderazione delle domande premiali.

Direttive che nascono anche dal rilievo della frequente diseconomicità della prassi dei "carteggi premiali", ove si sono sovente riscontrate iterazioni, sovrapposizioni, e, paradossalmente, carenze di dati fondamentali.

Queste criticità potranno certamente essere superate riconducendo ciascun atto, d'impulso o istruttorio, alla propria specifica funzione.

***

Auspicando che il manuale possa avere l'effetto di ottimizzare i risultati della funzione premiale in una logica di coordinamento tra gli attori del sistema, si sottolinea che l'estrema mutevolezza dello scenario della minaccia e le corrispondenti evoluzioni delle tecniche preventive e repressive ne fanno un "*living document*", destinato ad essere "manutenuto" con le integrazioni e modifiche che si renderanno necessarie od opportune per preservarne l'aderenza alla realtà operativa della Polizia di Stato.

[10] Conferimento delle ricompense al Personale della Polizia di Stato (333.A-prot.0015663).