

# L'ORARIO DI SERVIZIO DEL PERSONALE MILITARE VALENZA DISCIPLINARE E RILEVANZA PENALE

Brig. Gen. CCrn (r) Antonino LO TORTO

## INTRODUZIONE

L'art. 10 della l. 231/90 definisce l'orario dell'attività giornaliera del personale militare, valido in condizioni normali. Questa norma sottolinea in premessa l'essenzialità della totale disponibilità al servizio come elemento che contraddistingue la professione militare, basata sulla disciplinata emanazione ed esecuzione di direttive ed ordini che governano l'organizzazione gerarchica della produttività in funzione dell'operatività dello strumento militare. Inoltre, sancisce che in “condizioni normali” la produttività militare deve essere organizzata secondo tempi di lavoro giornaliero rientranti in un arco di tempo settimanale definito.

La definizione dell'orario di lavoro del personale militare persegue il duplice scopo di: *stabilire* un metodo di razionalizzazione - su base temporale - della produttività al fine di ottimizzare -in armonia con il rapporto costo/efficacia- l'impiego delle risorse umane secondo criteri che consentano l'utilizzo delle energie fisiche e psichiche dei militari senza dispersioni conseguenti ad impieghi prolungati, a volte in condizioni rischiose e logoranti; *garantire* al singolo militare, anche in condizioni d'impiego rischiose e logoranti, la possibilità di mantenere il controllo delle proprie energie fisiche e psichiche in modo da poter gestire la qualità delle proprie prestazioni in armonia con le direttive e gli ordini di servizio.

La determinazione dell'orario di servizio, vincolante per le attività “normali”, costituisce parametro di riferimento per quelle attività che devono essere regolamentate in modo da garantire la continuità del servizio nell'arco dell'intera giornata o, comunque, in uno spazio temporale maggiore di quello previsto per le attività normali. In tali casi, il riferimento all'orario generale è essenziale per stabilire condizioni, modalità e limiti dei turni di lavoro e di riposo.

L'orario dell'attività giornaliera di servizio comprende anche le ore che ciascun militare, nell'arco della settimana, deve dedicare all'attività sportiva, necessaria per mantenere l'efficienza fisica e psichica che annualmente viene accertata attraverso le prove tese a verificare se l'equilibrio fisico-psichico corrisponda ai parametri, tassativamente previsti, di efficienza operativa.

L'orario di servizio del personale militare ha, quindi, natura sostanzialmente organizzativa ed il puntuale rispetto di esso costituisce un dovere disciplinare essenziale per garantire l'operatività delle Forze Armate.

### **La totale disponibilità al servizio**

La produttività del militare è funzionale all'operatività delle FF.AA., destinate a garantire la tutela delle istituzioni democratiche e la difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna <sup>i</sup>.

La produttività operativa è organizzata secondo una distribuzione gerarchica delle competenze di pianificazione, programmazione ed esecuzione. Le attribuzioni pertinenti hanno differente estensione in relazione alla posizione gerarchica ed implicano responsabilità di comando ai livelli sia dirigenziali che esecutivi. Di conseguenza, a ciascun militare -al rispettivo livello di responsabilità- è richiesta la totale disponibilità al servizio, fondata sulla consapevolezza di dover trarre il massimo profitto dalla formazione addestrativa e professionale acquisita nel tempo.

La produttività operativa è in continua evoluzione poiché deve assicurare la prontezza dello strumento militare per tutte le esigenze della sicurezza interna ed esterna che, per quanto prevedibili, manifestano situazioni improvvise e mutamenti di scenari richiedenti appropriate e tempestive variazioni delle pianificazioni consolidate che implicano la coordinata cooperazione di tutti i diversi livelli della catena gerarchica sia quando sussistano i margini temporali per l'adeguamento dei programmi sia quando risultino necessarie, in tempo reale, decisioni non previste dalle pianificazioni in atto.

In questo contesto, la *totale disponibilità al servizio* va intesa *non* come retorica dedizione al lavoro ispirata da valori di per sé gratificanti per i sacrifici sopportati, *bensì* come sensibilità istituzionale che porta a valorizzare la professionalità acquisita in quanto elemento, sempre perfezionabile, da impiegare al servizio delle FF.AA. senza riserve nascenti dalla impossibilità di calcolare il rapporto tra il valore delle prestazioni fornite e l'entità della remunerazione ricevuta.

In sostanza, la regolamentazione del servizio delle FF.AA. non è riconducibile al contenuto di un contratto che tenga conto del rapporto di reciprocità tra la prestazione del datore di lavoro e del lavoratore. E' fondata sulla disciplina militare, intesa come complesso di regole coordinate, destinate a determinare i criteri per governare l'operatività, essenziale per la difesa interna ed esterna <sup>ii</sup>. In concreto, le regole disciplinari fissano i margini entro i quali ciascun militare - al rispettivo livello di responsabilità - può esercitare la propria capacità decisionale nell'assolvimento del fondamentale compito istituzionale concernente l'emanazione e l'esecuzione degli ordini. Infatti, nell'organizzazione gerarchica l'ordine costituisce lo strumento per razionalizzare l'impiego delle

risorse in funzione del risultato da perseguire.

### **La tipicità della produttività militare e la totale disponibilità al servizio**

L'assoluta tipicità della produttività militare, anche ai livelli meramente esecutivi, mai si concretizza in attività meccanica e sempre richiede un contributo ragionato per la scelta delle modalità secondo cui emanare o eseguire gli ordini. Di conseguenza, il rapporto di lavoro militare risulta connotato da sostanziale specificità che lo contraddistingue dal rapporto di lavoro comune, nel cui ambito è possibile individuare estensione e limiti delle attribuzioni decisionali e delle mansioni esecutive, qualificandone il valore per definire la remunerazione per le prestazioni fornite. In particolare, il rapporto di lavoro comune è regolamentato da un contratto fondato sulla reciprocità tra le prestazioni - dirigenziali e/o esecutive - che deve adempiere il lavoratore e la remunerazione dovuta dal datore di lavoro.

La reciprocità costituisce, quindi, il riferimento irrinunciabile per garantire sia gli interessi produttivi del datore di lavoro che gli interessi del lavoratore. La disciplina contrattuale definisce gli obiettivi che devono essere conseguiti dai dirigenti in un arco temporale prestabilito e le mansioni che devono essere assolte ai livelli esecutivi attraverso attività svolte secondo un orario lavorativo giornaliero definito in modo da garantire il raggiungimento della produttività pianificata. Pertanto, nel contesto dell'equilibrio tra i costi ed i risultati della produzione, il rispetto dell'orario giornaliero è essenziale per l'efficienza del ciclo produttivo e per l'efficacia della reciprocità tra le prestazioni del datore di lavoro e del lavoratore.

Il rapporto di lavoro militare, invece, è disciplinato da regole - primarie e secondarie - aventi la stessa ratio delle regole intese a garantire la funzionalità del sistema difesa. Tali regole sanciscono estensione e limiti dell'autonomia dei singoli militari nell'assolvimento delle rispettive attribuzioni, tenendo conto sia del rango gerarchico sia della missione operativa. Trattasi di regole che fissano i criteri generali per l'elaborazione e l'esecuzione delle procedure nonché per l'individuazione delle circostanze che richiedano deroghe dalle procedure stesse. In tal guisa, la specificità del servizio militare incide anche sulla reciprocità tra le prestazioni del datore di lavoro e del lavoratore. La reciprocità non è commisurata alla corrispettività tra le prestazioni, è, invece, condizionata dalla *totale disponibilità al servizio* che svincola la produttività dal mero rispetto dell'orario dell'attività giornaliera. Infatti, nel rapporto di lavoro militare la determinazione dell'orario di servizio *non* è l'elemento determinante della produttività, *bensì* ha natura organizzativa, funzionale al razionale raggiungimento dei risultati ed alla tutela delle risorse umane destinate all'assolvimento della missione istituzionale che coinvolge in modo globale la professionalità dei singoli militari.

## **L'origine**

La *totale disponibilità al servizio* risale ad un'antica consuetudine, consolidata nel tempo, fondata sulla diffusa consapevolezza che la difesa costituisca una prerogativa del sovrano per la tutela dell'integrità del territorio e dei sudditi. Sulla base di questa concezione l'organizzazione della difesa era fondata sulla piena dedizione al servizio da parte dei militari, tenuti ad obbedire agli ordini con assoluta acriticità e con puntualità rigorosa e formale. L'esecuzione degli ordini, in sostanza, costituiva l'unica modalità per conseguire gli obiettivi strategici e tattici pianificati. Infatti, ai massimi livelli gerarchici la definizione delle strategie, operative e di governo delle risorse umane e materiali, si concretizzava con l'esecuzione delle direttive emanate dal sovrano. Ai livelli intermedi l'esecuzione degli ordini superiori si realizzava attraverso l'emanazione di ulteriori direttive ed ordini per l'impiego delle strutture dipendenti. Al livello periferico l'esecuzione degli ordini implicava l'assolvimento della missione assegnata, comprendente anche l'emanazione di ordini in corso di operazioni da parte dei responsabili delle unità minime impiegate.

In tale contesto, la tutela del personale militare era affidata alla saggezza dei capi, responsabili del governo delle forze assegnate, chiamati a provvedere, con atti autoritativi, al controllo della disciplina, all'addestramento ed all'apprestamento del supporto logistico, comprendente il benessere. Rientrava nelle attribuzioni dei capi assicurare la remunerazione del servizio, inizialmente con la partecipazione alla spartizione del bottino di guerra, successivamente anche con la somministrazione di una paga, non rapportata al valore ed alla rischiosità del servizio, destinata all'acquisizione dei beni non forniti dall'organizzazione militare.

## **L'evoluzione**

La struttura ordinativa della Difesa, rapportata alla funzionalità dello stato assoluto, si è evoluta con progressione lenta e strisciante, man mano che acquisiva forma e si consolidava l'ordinamento democratico, fondato sulla sovranità popolare che inquadra le FF.AA. come organizzazione, caratterizzata da singolare tipicità, *non* più affidata alla assoluta dispositività del sovrano - comandante supremo delle FF.AA. - *bensì* destinata a provvedere alla sicurezza interna ed esterna dell'intera comunità, sovrana perché formata da cittadini titolari del diritto di approvare le regole che essi stessi devono osservare, quindi sovrani e sudditi di se stessi.

In sostanza, in regime democratico la difesa *non* è più affidata alla dispositività saggia del sovrano che contempera il perseguimento dei propri obiettivi strategici con la tutela della sicurezza

dei sudditi, *bensì* è una funzione istituzionale gestita con atti autoritativi, esecutivi del programma del Governo in applicazione delle leggi e degli obiettivi di sicurezza da esse previsti.

In tale logica l'organizzazione della difesa *non* può essere affidata alla dispositività del comandante supremo delle FF.AA. *bensì* deve essere gestita come attività di governo nel rispetto delle leggi. Inoltre, la condizione dei militari non può essere tratteggiata come la risultante della combinazione tra la somma dei doveri da assolvere e le aspettative per un trattamento idoneo a compensare i rischi ed i sacrifici da affrontare. Deve, invece, essere disciplinata con norme di status che considerino i militari “*cittadini alle armi*”, quindi capaci di esercitare gli stessi diritti pertinenti a tutti i cittadini secondo modalità, definite per legge, destinate a garantire l'equilibrata compatibilità tra l'esercizio dei diritti e l'assolvimento dei doveri di servizio.

### **Principi costituzionali sull'ordinamento militare**

Questa logica ispira le norme di rango costituzionale che fissano i principi generali in materia di ordinamento della difesa della Patria e di status del personale militare.

In particolare, l'art. 52 Cost. sancisce che la difesa della Patria costituisce *sacro* dovere di tutti i cittadini. L'aggettivo *sacro* non implica alcun riferimento a valori trascendenti, *bensì* qualifica l'assolvimento di tale dovere come priorità assoluta, in quanto essenziale per garantire la libertà del popolo e l'integrità del territorio. Lo stesso art. 52 Cost. sancisce, inoltre, che le modalità di assolvimento di tale dovere devono essere disciplinate dalla legge né possono pregiudicare l'esercizio dei diritti politici. Statuisce, in fine, che l'ordinamento delle FF.AA. “si informa allo spirito democratico della Repubblica”.

Riguardo allo status, l'art. 98 Cost. prevede che nei confronti dei militari, come, per altro, dei magistrati, dei funzionari di Polizia e dei rappresentanti diplomatici, “si possono con legge stabilire limitazioni al diritto di iscriversi ai partiti politici”. Questa norma, in sostanza, sancisce il principio ineludibile secondo cui i dipendenti pubblici che assolvono funzioni connesse con la tutela della sovranità devono fornire garanzia di sicura *imparzialità*.

Questi principi, formulati con sinteticità esauriente ed illuminante, chiariscono che la democraticità dell'ordinamento della Difesa è fondato *non* sul saggio esercizio delle potestà dispositive da parte dei capi supremi, *bensì* sul rispetto delle leggi che: *fissano* gli obiettivi delle FF.AA. e le risorse per il loro conseguimento; *disciplinano* lo status del personale militare curando il mantenimento del giusto equilibrio tra l'esigenza di garantire ai singoli l'esercizio dei diritti riconosciuti a tutti i cittadini e la necessità di assicurare che l'emanazione e l'esecuzione degli ordini avvenga con l'imparzialità riconducibile alla consapevolezza che la professionalità militare assume

una configurazione plastica solo se dedicata alla difesa della sovranità, intesa come entità ideale che identifica la libertà del popolo e l'integrità del territorio.

### **Le riforme ordinamentali**

L'applicazione di questi principi è avvenuta progressivamente, nella seconda metà del secolo scorso, attraverso un percorso evolutivo dell'ordinamento militare concretizzatosi in diversi provvedimenti normativi -di rango primario e secondario- di riforme volti ad adeguare il governo del sistema produttivo della difesa al conseguimento degli obiettivi della politica di sicurezza del Governo<sup>iii</sup>. Tali riforme, valutate *ex post*, rivelano l'esistenza di un filo conduttore, lo stesso che governa il progetto di democratizzazione del sistema paese, suscettibile di affinamenti successivi perché fondato sulla razionalità istituzionale che, per rispettare i canoni irrinunciabili di obiettività, deve essere sensibile alle aspettative della comunità governata. Questo filo conduttore, non visibile ma percepibile con la sensibilità per il perseguimento dei fini comuni, ha consentito di superare le resistenze controriformiste che, inevitabilmente, rallentano il percorso evolutivo; consente, inoltre, di rinnovare la fiducia sulla proficuità del sistema democratico.

### **Le riforme in materia di status**

Le riforme in materia di status<sup>iv</sup>, adottate negli anni 50 del secolo scorso ed integrate con adeguamenti ed affinamenti successivi, risultano consolidate sulla base di alcuni principi fondamentali dei quali i più significativi riguardano l'esclusività del rapporto d'impiego ed il collegamento dell'avanzamento in carriera con la valutazione dei risultati prodotti nell'assolvimento del servizio. In particolare, l'esclusività del rapporto d'impiego conferma l'essenzialità della totale disponibilità al servizio come presupposto dell'efficienza operativa, stimabile attraverso la valutazione dei risultati raggiunti dalle diverse unità produttive della struttura gerarchica con il contributo dei singoli al rispettivo livello di responsabilità. In sostanza, l'esclusività del rapporto d'impiego implica che il rendimento in servizio del militare debba essere apprezzato *non* in esito al mero accertamento della quantità e della qualità del lavoro prestato in assolvimento dei compiti assegnati, *bensi* in base alla valutazione globale della produttività assicurata attraverso l'emanazione e l'esecuzione degli ordini. Questa valutazione non può che essere globale perché si realizza *non* attraverso la mera verifica dell'efficienza manifestata nello spazio temporale previsto per assolvere i compiti assegnati, *bensi* mediante un giudizio complessivo sulla condotta professionale in servizio, espressa nell'arco di tempo prestabilito per stimare la capacità di emanare ed eseguire gli ordini al

rispettivo livello di responsabilità. Tale valutazione evidenzia la tipicità del servizio militare perché assicura l'efficacia dell'azione di comando attraverso la verifica sistematica del rendimento dei dipendenti da parte dei superiori. Crea tra superiori ed inferiori una sostanziale interattività, risalente alla consapevolezza di operare per un obiettivo comune, raggiungibile con impegno professionale serio, continuo e ragionato. Questa interattività, ancorché virtuale, consente di apprezzare la produttività dei singoli in funzione della produttività globale e differenzia il lavoro militare dal lavoro comune poiché in tale ambito la verifica sistematica della produttività è funzionale all'accertamento della sussistenza costante della reciprocità tra le prestazioni del datore di lavoro e del lavoratore.

### **Il rendimento in servizio**

La valutazione del rendimento in servizio costituisce l'elemento di riferimento per apprezzare l'idoneità del militare ad assolvere incarichi di livello più elevato nella catena gerarchica. Infatti, il giudizio sull'idoneità all'assolvimento di responsabilità di rango superiore deve essere motivato con i dati contenuti nella documentazione caratteristica, compilata secondo la procedura prevista per garantire l'esercizio esauriente dell'azione di comando e la tutela del valutato da comportamenti arbitrari e/o persecutori dei valutatori.

La normativa sull'istituzione e la regolamentazione della redazione dei documenti caratteristici del personale militare non è inquadrata tra le norme ordinamentali delle FF.AA. né tra quelle di status, pur riflettendo la stessa ratio di entrambe.

L'autonomia di questa normativa conferma la tipicità del rapporto di lavoro militare, la cui produttività: *riflette* l'efficacia dell'azione di comando e l'interattività virtuale tra superiori ed inferiori; *non è apprezzabile* attraverso il controllo della reciprocità tra le prestazioni del militare e dell'Amministrazione Difesa. In particolare, l'A.D. deve assicurare il necessario supporto addestrativo, operativo e logistico e corrispondere una remunerazione, adeguata alla qualità del servizio richiesto e comprensiva delle indennità accessorie, compensative dei rischi e del logoramento fisico e psichico inevitabili. Il militare deve operare utilizzando la formazione e la cultura professionale con sensibilità adeguata al rango delle responsabilità di servizio da assolvere. Trattasi, in sostanza, di prestazioni che, per quanto interconnesse, non sono valutabili per misurare la corrispettività sulla base della mera reciprocità. In particolare, nel rapporto di servizio militare la corrispettività tra le prestazioni non è un elemento accertabile con il riscontro dei risultati in rapporto alle ore di lavoro prestate. E', invece, un elemento deducibile dalla valutazione delle puntuale osservanza delle regole disciplinari, destinate a garantire il corretto esercizio dell'azione di

comando e l'esatta esecuzione degli ordini. Pertanto, quanto più gli obiettivi produttivi perseguiti risultano riconducibili alla corretta applicazione dei principi di disciplina sanciti dalle norme, tanto più la corrispettività delle prestazioni risulta remunerativa delle risorse impiegate sia dalla A.D. che dai militari nell'assolvimento del servizio ai rispettivi livelli di responsabilità. In definitiva, la valutazione caratteristica del militare è finalizzata ad apprezzarne le capacità e le potenzialità produttive nell'organizzazione gerarchica, che non sono riconducibili al mero accertamento della qualità del rendimento prodotto nelle ore di lavoro. Di conseguenza, la reciprocità tra le prestazioni non costituisce l'elemento strutturale del rapporto di lavoro militare; non è determinante per la funzionalità e la produttività delle FF.AA. poiché entrambe dipendono dalla corretta applicazione delle norme disciplinari, indicanti il metodo per garantire il governo equilibrato dell'esercizio dei diritti e dell'assolvimento dei doveri da parte dei militari.

### **Incidenza dell'evoluzione della disciplina sul consolidamento della specificità militare**

L'evoluzione democratica della disciplina militare è maturata gradualmente, mentre si consolidava l'allineamento dell'organizzazione della Difesa e dello status del personale ai principi costituzionali.

Il primo tentativo di allineare le regole disciplinari con i principi costituzionali è stato compiuto con l'emanazione del Regolamento di Disciplina applicabile per tutte le FF.AA. ( DPR 31/10 /1964). Tuttavia, il tentativo si è esaurito nella stesura delle “Avvertenze” e della “Premessa” anteposte all'articolato. Tali testi, per altro non usuali per un documento normativo, costituiscono il primo riconoscimento che le FF.AA. sono formate da cittadini alle armi che, in funzione della singolarità della professione e della peculiarità del servizio, si distinguono dagli altri dipendenti pubblici per la specificità dello status e sono tenuti ad osservare la disciplina militare consistente in regole certe ed inviolabili che definiscono le attribuzioni ed i doveri di ciascun elemento della catena gerarchica. In linea con i contenuti delle Avvertenze e della Premessa, l'articolato sancisce i doveri di tutti i militari distinguendo le responsabilità inerenti all'azione di comando e quelle connesse all'obbedienza, senza alcun riferimento ai diritti dei militari. Conferma, in sintesi, il principio apodittico che la compressione dei diritti costituisce l'elemento cardine della fedeltà alle Istituzioni.

La trasformazione del soldato-suddito in cittadino-soldato è stata determinata dalla “legge di principi sulla disciplina militare” (l.382/78), integralmente recepita dal codice dell'ordinamento militare (c.o.m., Dlgs n. 66/2010). Questa legge, definiti i compiti delle FF.AA., statuisce che i militari possono esercitare i diritti riconosciuti a tutti i cittadini, nell'ambito dei limiti -fissati dalla legge- destinati a garantire alle FF.AA. l'assolvimento dei compiti istituzionali. Le diverse norme di



questa legge, che definiscono condizioni e limiti dell'esercizio dei diritti da parte dei militari lasciano trasparire che il fondamento della condotta disciplinata sia radicato *non* soltanto nella capacità di obbedire - in modo diligente e responsabile - *bensì* nella capacità dei singoli di uniformare la propria condotta alle regole, dopo averne compreso il significato teleologico animati dalla consapevolezza del proprio ruolo che impone la ricerca della produttività attraverso un comportamento spontaneamente corretto, che esclude interpretazioni strumentali al perseguimento di obiettivi diversi da quelli istituzionali.

Pertanto, in regime democratico le regole di disciplina assumono la dimensione di principi di autodisciplina, percepibili per effetto della consapevolezza che l'efficacia delle regole è connessa con la sicura affidabilità dei singoli per correttezza ed imparzialità, emergente dalla condotta caratterizzata dagli elementi che rendono la condotta stessa appropriatamente allineata con gli obiettivi istituzionali anche qualora il contenuto delle norme sia carente ovvero la formulazione letterale risulti non adeguata/non aggiornata.

La sostanziale evoluzione delle regole di disciplina in principi di autodisciplina rafforza la singolare specificità del cittadino alle armi e la tipicità del relativo status. Inoltre, rende evanescente l'incidenza del rapporto di reciprocità tra le prestazioni del datore di lavoro e del lavoratore poiché incentra la valutazione del rendimento del lavoro militare sulla stima della sensibilità professionale ed istituzionale, entrambe parimente determinanti per la produttività del sistema difesa.

La conferma di questo assunto è fornita da alcune norme che introducono una rivoluzione copernicana nell'assetto ordinativo tradizionale consolidato. Tali norme riguardano la previsione del dovere di non eseguire l'ordine la cui esecuzione costituisca manifestamente reato e l'introduzione degli organismi di rappresentanza del personale militare.

### **Il dovere di non eseguire l'ordine manifestamente criminoso**

Il dovere di non eseguire l'ordine costituente reato risolve la questione ampiamente dibattuta in passato, riguardante la responsabilità dei militari per i reati commessi nell'esecuzione di un ordine. Originariamente, nello stato assoluto, essendo le FF.AA. asservite al potere dispositivo del sovrano, i militari erano assoggettati all'obbedienza assoluta agli ordini senza poterne valutare la legittimità né il merito. Di conseguenza, la responsabilità penale risaliva all'autorità che avesse emanato l'ordine criminoso ed al militare, esecutore del medesimo ordine criminoso, non era ascrivibile alcun addebito, neanche di natura disciplinare. La successiva previsione della responsabilità penale del militare che abbia eseguito un ordine manifestamente criminoso è contigua all'applicazione del principio ormai consolidato di civiltà giuridica riguardo al fondamento della responsabilità penale

sulla condotta cosciente e volontaria, quindi consapevole degli effetti criminosi.

In tale contesto, l'introduzione del dovere di non eseguire l'ordine manifestamente criminoso incide anche sull'efficacia della produttività del rapporto di lavoro perché rivoluziona la concezione tradizionale dell'obbedienza. Questa, oggi, per essere pronta rispettosa e leale deve essere fondata sulla chiara consapevolezza del significato e degli effetti della condotta esecutiva di ordini, tenuto conto che tale consapevolezza si acquisisce *non* con il sindacato sulla legittimità e sul merito dell'ordine, *bensì* con l'impiego della normale diligenza che consente di percepire la liceità o la criminalità degli effetti della condotta posta in essere.

Questa previsione, inoltre, rimarca la tipicità del servizio alle armi poiché l'applicazione della normale diligenza per riconoscere la criminalità manifesta degli ordini da eseguire per i lavoratori sia militari che civili è finalizzata ad escludere la responsabilità penale, per i militari è destinata anche a garantire l'impegno abituale a vigilare sulla correttezza sostanziale delle procedure produttive, essenziale per l'efficacia degli obiettivi istituzionali.

L'assolvimento di tale impegno, pur evidenziando la qualità del servizio, non consente la valutazione delle prestazioni per quantificare la remunerazione secondo il criterio della reciprocità. Tuttavia, costituisce un elemento di riferimento significativo per definire la retribuzione in rapporto al livello delle attribuzioni e delle responsabilità.

### **L'istituzione della Rappresentanza Militare**

L'istituzione degli organismi di rappresentanza del personale militare giunge a conclusione di un ampio dibattito volto a chiarire se le garanzie previste per la condizione militare dovessero continuare ad essere affidate alla saggezza tutoria dei capi ovvero potessero essere attribuite alla capacità di autogoverno ovvero all'iniziativa, istituzionalmente organizzata, degli stessi militari nel rispetto delle irrinunciabili prerogative dell'azione di comando.

Le norme, introdotte dalla citata legge di principi sulla disciplina militare e riprodotta dal c.o.m, configurano i Consigli della Rappresentanza Militare (R.M.) come organismi propositivi, articolati in tre livelli (centrale, intermedio e periferico) competenti a dialogare con le autorità corrispondenti per rappresentare le aspettative del personale in materia di benessere, collettivo ed individuale, dei militari e delle rispettive famiglie. Il benessere è inteso in senso ampio, poiché si estende oltre i provvedimenti di protezione sociale comprendendo il supporto necessario per compensare i disagi connessi con: l'assetto logistico, prioritariamente legato alle esigenze operative; la mobilità, inscindibile dalla operatività; la gravosità delle incombenze di servizio, rimarcata dalle limitazioni all'esercizio di alcuni diritti riconosciuti a tutti i cittadini e dal logoramento fisico e psichico

determinato dalla necessità di gestire con consolidata abitudine i rischi professionali.

Le competenze propositive della R.M. comprendono anche: il trattamento economico, connesso con l'esclusività del rapporto di impiego che impone la tipicità dello status; la definizione dell'orario dell'attività giornaliera che, tuttavia, non può incidere sulla totale disponibilità al servizio, irrinunciabile per la funzionalità operativa.

### **La funzione propositiva della Rappresentanza Militare**

La logica di queste norme è stata interpretata, inizialmente, come criterio guida per razionalizzare l'equiparazione del trattamento dei militari e degli altri lavoratori.

In vero, nel contesto della legge sui principi (della disciplina militare) soltanto una norma (l'art.17), concernente il divieto di discriminazione per motivi politici ed ideologici, richiama una norma analoga dello statuto dei lavoratori (l. 300/1970). Infatti, l'art. 15 di tale statuto sancisce la nullità di qualsiasi patto o atto diretto “a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso”. L'analogia tra queste norme è riconducibile al fatto che entrambe assicurano la corretta attuazione dell'art.3 Cost. che riconosce il principio di uguaglianza sostanziale tra tutti i cittadini. Non incide, però, sullo spirito complessivo della legge sui principi che intende rendere democratico l'ordinamento militare assicurando ai cittadini alle armi *non* un trattamento *uguale* a quello degli altri lavoratori, *bensì* una normativa: *adeguata* a compensare e remunerare la peculiarità della condizione militare; *appropriata* per disciplinare lo status in rigorosa e puntuale connessione con la specificità del servizio assolto.

Tuttavia, è prevalso l'orientamento di uniformare il trattamento dei militari a quello degli altri dipendenti pubblici, successivamente ridimensionato dalla metabolizzazione della specificità come elemento *non* di discriminazione *bensì* di garanzia di uguaglianza sostanziale.

### **Il trattamento stipendiale**

La l. 382/80 ha introdotto anche per i militari il sistema retributivo dei livelli stipendiali. Tale sistema, però, ha sortito l'effetto opposto a quello perseguito. Infatti, l'auspicata perequazione retributiva si è concretizzata in un incongruo appiattimento stipendiale che realizzava sostanziale demotivazione e scadimento della qualità del contributo produttivo. La l. 87/01 (art. 7) ha rimediato a tale incongruità reintroducendo il sistema parametrico degli stipendi del personale militare. Tale ripristino assicura l'effettivo collegamento del trattamento retributivo al grado ed alle funzioni svolte. Inoltre, consente l'equa distribuzione delle risorse assegnate per i miglioramenti retributivi e

garantisce, con ulteriori affinamenti successivi, la possibilità di rendere più consistenti gli incrementi stipendiali connessi con la progressione in carriera.

### **La competenza propositiva della Rappresentanza militare**

L'attività degli organismi della R.M., attraverso un'interpretazione delle norme indicanti le materie di competenza volta ad enfatizzare la funzione propositiva, si è orientata verso la sostanziale trasformazione del ruolo propositivo in una atipica partecipazione alla elaborazione della legislazione sul trattamento del personale militare, implicitamente destinata ad assimilare il servizio alle armi al lavoro comune fondato sulla reciprocità tra le prestazioni del datore di lavoro e del lavoratore.

A fronte di questo orientamento ed allo scopo di confermare la funzione istituzionale dell'organizzazione della Difesa, l'art. 10 della l. 231/90 (richiamato nell'introduzione) ha disciplinato l'orario delle attività giornaliere del personale militare, sottolineando in premessa l'essenzialità della totale disponibilità al servizio come elemento che: *distingue* il militare dagli altri lavoratori; *esclude* sia la valutabilità del contributo produttivo del singolo sulla base delle ore di lavoro, sia la configurabilità di un nesso di reciprocità tra le ore di servizio prestate e la retribuzione percepita.

### **Affinamento del ruolo propositivo della Rappresentanza Militare**

Il percorso di puntualizzazione della configurazione della natura istituzionale del ruolo propositivo della R.M. è proseguito con il D.lgs. 195/95, e successive modificazioni, che ha delegificato il trattamento del personale militare prevedendo che esso possa essere determinato con apposito DPR predisposto in esito ad una procedura di *concertazione* interministeriale. Il citato D.lgs. prevede, altresì, che i rappresentanti del Consiglio Centrale di R.M. (COCER) partecipino alla procedura di concertazione nell'ambito delle delegazioni dei Ministeri di appartenenza unitamente ai delegati del Capo di SMD e dei Comandanti Generali CC e GdF. In tal guisa, i delegati del COCER nella procedura di concertazione contribuiscono alla elaborazione del DPR avanzando richieste e proposte nonché presentando osservazioni alla Presidenza del Consiglio sul testo definito dai Ministri concertanti<sup>v</sup>.

In sostanza, la delegificazione del trattamento del personale militare è coerente con la democratizzazione delle FF.AA., la cui organizzazione trova giusta collocazione nella potestà normativa del Governo, che deve assicurare il perseguimento degli obiettivi istituzionali. In particolare, attraverso l'esercizio della potestà normativa il Governo garantisce la corretta

applicazione di quanto statuito da norme primarie in materia di status.

La stessa ratio caratterizza le norme (del medesimo D. lgs.) che attribuiscono al COCER un ruolo istituzionale nella procedura di concertazione. Tale ruolo affina la funzione propositiva e chiarisce come la R.M. *non* possa assumere la veste di *contro-parte* del Governo, secondo la logica di una trattativa destinata a concordare la regolamentazione degli interessi contrapposti del datore di lavoro e dei lavoratori.

La procedura concertativa naturalmente presuppone la cooperazione tra soggetti esponenziali di interessi diversi, mossi dal raggiungimento di un obiettivo comune, perseguibile con l'equo contemperamento delle aspettative rappresentate. In particolare, nel rapporto di servizio militare l'obiettivo istituzionale di garantire l'operatività delle FF.AA. per la difesa della Patria passa per il perfezionamento di una procedura concertativa che definisca il razionale impiego delle risorse umane e garantisca ai militari un trattamento conforme a quanto sancito dall'art. 36 Cost. In tal guisa il coinvolgimento nella procedura di concertazione chiarisce l'effettiva potenzialità della funzione propositiva ai fini della crescita della compagine militare. La R.M. può rendere sempre più incisivo il proprio ruolo mantenendo vivo il confronto ed il dialogo destinati a raggiungere una mediazione esaustiva tra la policy d'impiego delle risorse e le aspettative del personale militare, al fine di garantire lo sviluppo progressivo, condiviso e sostenibile della condizione militare.

In sostanza, la procedura concertativa consente di incastonare la regolamentazione del trattamento del personale militare nel contesto dello spirito democratico a cui si deve informare l'ordinamento delle FF.AA. secondo l'art. 52, comma 3, Cost.. Infatti, contempera le diverse esigenze del Governo di esercitare la potestà normativa sul trattamento del personale per garantirne la sostenibilità nel contesto della policy di gestione delle risorse per la Difesa e dei militari di poter rappresentare le aspettative per una remunerazione adeguata alla qualità del servizio approntato, non commisurabile alle ore di lavoro prestato.

L'acclarata assenza del nesso di reciprocità tra le prestazioni nel rapporto di lavoro militare è stata confermata anche dal D.lgs. 165/01, concernente la c.d. privatizzazione del pubblico impiego, che esclude (art. 3) l'applicazione di tale normativa nei confronti del personale militare, assoggettato alle disposizioni contenute in norme specifiche.

### **La specificità militare**

Il c.o.m., attraverso la sistematizzazione complessiva delle norme sull'ordinamento militare, lascia trasparire la specificità come elemento caratterizzante della condizione dei militari, emergente dalla lettura sistematica delle norme sullo status e sul trattamento del personale. Rivela,

inoltre, come nel tempo non vi sia stata una norma che con una puntualizzazione positiva svincolasse il valore istituzionale della specificità militare da ragionamenti interpretativi, di per sé non esaustivi per assicurare riferimenti certi per individuare l'esatta disciplina del trattamento dei militari nel contesto produttivo delle FF.AA..

Un'apposita norma, non a caso immediatamente successiva all'entrata in vigore del c.o.m., riconosce la specificità delle FF.AA.; in particolare, l'art. 19 della l. 183/10 riconosce la *specificità* del ruolo delle FF.AA. come elemento essenziale per la definizione dello status, degli ordinamenti delle carriere e dei contenuti del rapporto d'impiego, nonché della tutela economica pensionistica e previdenziale, tenuto conto della tipicità dei compiti di servizio, degli obblighi e delle limitazioni personali imposti, da norme primarie e secondarie, per l'assolvimento delle funzioni istituzionali. Tiene conto, altresì, dei peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e degli impieghi in attività usuranti<sup>vi</sup>. Questa norma ha natura sostanzialmente ricognitoria poiché, attraverso un enunciato positivo, esprime il senso della specificità militare, emergente in modo virtuale dalle norme sistematizzate nel c.o.m., come elemento concreto che esclude la riconducibilità della produttività militare al puntuale rispetto dell'orario di lavoro. La definizione istituzionale della specificità chiarisce le ragioni per le quali la regolamentazione del trattamento del personale militare rientri nelle attribuzioni normative del Governo e non possa essere la risultante della contrattazione paritetica tra i rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori. In questa logica l'applicazione della procedura di concertazione garantisce la realizzazione di un congruo bilanciamento tra gli obiettivi governativi e le aspettative del personale, nel più ampio contesto della conformazione dell'organizzazione delle FF.AA. allo spirito democratico della Repubblica.

La stessa norma affina il ruolo concertativo della R.M. prevedendo che il COCER partecipi alle attività *negoziali* concernenti il trattamento economico del personale militare. La previsione della negoziazione, tra parti non-contrapposte ancorché esponenziali di interessi differenti, chiarisce che per la definizione del contenuto di provvedimenti normativi in materia di trattamento economico risulta essenziale orientare le strategie negoziali verso il raggiungimento di risultati unitari attraverso il conseguimento di obiettivi parziali -di breve e medio termine- congegnati in modo che nel lungo periodo, con affinamenti coordinati, la normativa risulti sempre adeguata al razionale impiego delle risorse ed all'evolversi delle esigenze della condizione militare.

Il riconoscimento della negoziabilità nella definizione delle norme sul trattamento economico conferma che l'efficace funzionamento del rapporto di lavoro nelle FF.AA. dipende *non* dalla puntuale osservanza dell'accordo pattuito, *bensì* dall'esatta applicazione delle norme negoziate attraverso una condotta corretta e disciplinata che: *costituisce* la condizione essenziale per lasciar trasparire come il lavoro prestato giustifichi le aspettative per una retribuzione congrua; *comprova*

una condotta motivata dalla sensibilità professionale che alimenta la totale disponibilità al servizio, non riducibile al mero rispetto dell'orario di servizio.

### **Il rispetto dell'orario di servizio: un dovere disciplinare**

Premesso che il rapporto di servizio del personale militare si instaura per effetto di un provvedimento amministrativo applicativo di norme che regolamentano sia lo status che il trattamento, risulta evidente come la definizione ed il rispetto dell'orario siano destinate a garantire il buon andamento della produttività delle FF.AA.. Questo, per altro, sembra il senso del citato art. 10 della l. 231/90 che istituisce “l'orario delle attività giornaliere del personale militare...valido in condizioni normali...”. Tale formula conferisce alla disposizione il rango di norma di principio che *esclude* l'assimilabilità dell'orario del lavoro militare all'orario del lavoro comune e la conseguente trasformazione del rapporto di lavoro militare in rapporto sinallgmatico, basato sulla reciprocità tra le ore di lavoro prestato e la retribuzione.

Pertanto, il mancato rispetto dell'orario delle attività giornaliere incide sull'efficienza della produttività senza pregiudicarne l'efficacia. Quest'ultima, infatti, è valutabile globalmente, pur tenendo conto del peso e del valore del contributo dei singoli ai rispettivi livelli di responsabilità.

### **Rilevanza penale dell'assenza dal servizio**

In questa logica la violazione dei doveri di servizio, compresi quelli riguardanti l'inosservanza dell'orario di lavoro, hanno sicuramente natura disciplinare ed in determinati casi configurano infrazioni penali. In particolare, il codice penale militare di pace, tra i reati contro il servizio, prevede le assenze non-autorizzate da uno a cinque giorni (allontanamento illecito, art. 147 cpmp) e per cinque giorni ed oltre (diserzione art. 148 cpmp). Secondo tali norme l'effetto pregiudizievole per il servizio non ha rilevanza penale per una assenza arbitraria di durata inferiore ad un giorno; per le assenze di durata non superiore a cinque giorni è prevista la punibilità con la reclusione fino a sei mesi e la relativa perseguibilità a richiesta del Comandante di Corpo. In sostanza, per le assenze non-autorizzate di durata inferiore a cinque giorni è riconosciuta sufficientemente incisiva la valutazione del Comandante di Corpo per l'irrogazione di una sanzione disciplinare che, naturalmente, tiene conto delle circostanze ambientali, nonché del ruolo e del rango dell'autore dell'infrazione. Infatti, considerato che l'interesse tutelato penalmente riguarda la presenza del militare al Corpo di appartenenza, è ragionevole che la condotta criminosa, qualora non manifesti l'intenzione di abbandonare il Corpo di appartenenza (diserzione), possa essere apprezzata sotto il

profilo esclusivamente disciplinare allo scopo di stimolare la sensibilità professionale dell'autore dell'infrazione. Tenuto conto, poi, che la sanzione disciplinare come quella penale ha funzione non retributiva dell'illecito ma rieducativa del trasgressore, il giudizio del Comandante assolve la duplice funzione di garantire il tenore disciplinare dell'intero Corpo e di stimolare l'affidabilità del trasgressore per il buon andamento del servizio.

### **Ulteriore ipotizzabile rilevanza penale dell'allontanamento arbitrario dal servizio**

Un ulteriore aspetto significativo della violazione dell'orario di servizio ricorre nelle ipotesi in cui il militare si allontani arbitrariamente dal posto di lavoro facendo figurare, in modo artificioso, la sua presenza nelle stesse ore di assenza.

Secondo un orientamento della giurisprudenza di merito questo fatto configurerebbe il reato di truffa militare aggravata (art. 234 c.p.) che si concretizza qualora sussistano i seguenti elementi: la condotta fraudolenta dell'autore (artifici e raggiri); il conseguimento di un ingiusto profitto con danno patrimoniale per Amministrazione Militare.

Nella fattispecie in questione sembrerebbe sussistere la condotta fraudolenta del trasgressore dell'orario di servizio, mentre risulta quanto meno dubbio il conseguimento dell'ingiusto profitto ed il connesso danno patrimoniale. L'ingiusto profitto dovrebbe identificarsi con la percezione della retribuzione per le ore di lavoro non-prestate, il danno patrimoniale dovrebbe concretizzarsi nella spesa per il pagamento delle stesse ore di lavoro non-prestate.

Questo rapporto tra ingiusto profitto del lavoratore e danno patrimoniale del datore di lavoro si verifica nella dinamica del lavoro comune la cui disciplina è ancorata sulla reciprocità tra prestazione di lavoro e retribuzione. Di conseguenza, la condotta fraudolenta del lavoratore determina un ingiusto profitto connesso ad un danno patrimoniale del datore di lavoro e concretizza il reato di truffa previsto dall'art. 234 c.p..

Il lavoro militare, invece, come precedentemente illustrato, è regolamentato da norme, non-pattizie, che disciplinano lo status ed il trattamento dei militari in funzione dell'operatività delle FF.AA.. La retribuzione del servizio prestato è rapportata al livello delle responsabilità da assolvere ed all'impegno necessario per mantenere condizioni psico-fisiche adeguate a fronteggiare la rischiosità e la gravosità dei compiti assegnati nella catena produttiva organizzata gerarchicamente. Non è, quindi, quantificabile sulla base delle ore di lavoro prestate poiché "l'orario delle attività giornaliere" ha natura organizzativa. Il rispetto di tale orario è indice *non* di produttività *bensì* di sensibilità professionale.

La vigilanza sulla puntuale osservanza rientra nel corretto esercizio dell'azione di comando



mentre l'impiego di procedure artificiose per documentare la presenza nelle stesse ore di assenza rivela attitudine insufficiente ed inadeguata all'emanazione ed all'esecuzione degli ordini e denuncia un rendimento incongruo rispetto alle responsabilità di pertinenza.

In tale quadro, per concretizzare l'imputazione del reato di truffa militare nella fattispecie in esame, è difficile individuare e quantificare sia l'ingiusto profitto del militare che agisca in modo fraudolento, sia il danno patrimoniale subito dall'Amministrazione Militare.

### **Conferma della rilevanza disciplinare**

Non può non osservarsi che insistere sulla ricerca intesa a dimostrare l'esistenza di tali elementi, magari utilizzando gli stessi ragionamenti che dimostrano l'inequivocabile sussistenza della truffa militare aggravata qualora il militare artificiosamente percepisca un trattamento economico, fondamentale o accessorio, non dovuto, rischia di innescare un nuovo orientamento controriformista tendente ad equiparare il lavoro dei militari a quello degli altri lavoratori. Ciò risulterebbe, oggi, sicuramente improduttivo, considerato che un'apposita norma di legge (il citato art. 10, l. 183/10) riconosce la specificità delle FF.AA. come riferimento fondamentale per regolare lo status ed il trattamento del personale militare.

La *specificità* delle FF.AA. e la *specialità* del reato militare <sup>vii</sup> concorrono a garantire il governo del personale militare secondo principi democratici. In particolare, la giustizia militare garantisce il trattamento imparziale che rischiava di non poter essere garantito dalla giustizia dei Capi nella valutazione degli illeciti richiedenti l'applicazione di pene restrittive della libertà. In questa ottica è stata riconosciuta la distinzione tra responsabilità penale e disciplinare, riguardanti rispettivamente la repressione dei fatti lesivi degli interessi generali dell'organizzazione militare e dei comportamenti che pregiudicano il buon andamento dell'operatività.

Orbene, lo sforzo di individuare un danno patrimoniale dell'Amministrazione Militare riconducibile al comportamento trasgressivo, sia pur connotato da una condotta fraudolenta, dell'orario delle attività giornaliere, oltre ad incidere sulla specificità militare, evidenzia il rischio di snaturare la funzione garantista della giustizia militare, trasformandola in strumento repressivo e/o persecutorio.

Invece, la natura disciplinare delle violazioni dell'orario di servizio conferma il collegamento dell'esercizio della potestà sanzionatoria del Comandante di Corpo con l'efficienza operativa ed attribuisce allo stesso Comandante uno strumento valido per acquisire indicazioni utili per la valutazione del rendimento in servizio del trasgressore. Incide anche sull'efficacia dell'azione di comando poiché consente di individuare, nelle attività addestrative e formative, appropriati

affinamenti destinati a stimolare la sensibilità professionale.

In fine, ma non per ultimo, non può non osservarsi che questa logica che giustifica l'esercizio della potestà sanzionatoria del Comandante di Corpo risulta recepita dal c.p.m.p. che affida alla sensibilità dello stesso Comandante la formulazione della richiesta del procedimento penale nei confronti del militare che abbia commesso un reato (militare) punibile con la reclusione fino a sei mesi (art. 260 cpmp). Questa norma, in sostanza, per i reati meno gravi attribuisce al Comandante la potestà di decidere se sia sufficiente la sanzione disciplinare ovvero sia necessaria quella penale.

In questa logica la ricerca del danno dell'Amministrazione Militare cagionato dalla condotta fraudolenta del trasgressore dell'orario di servizio rischia di: *limitare* la funzione della potestà sanzionatoria del Comandante di Corpo; *produrre* l'effetto, non voluto, di connotare la giustizia militare come strumento persecutorio di trasgressioni sostanzialmente disciplinari.

## RIFLESSIONI CONCLUSIVE

A margine delle considerazioni espresse, emerge come l'osservanza dell'orario delle attività giornaliere comprovi la sensibilità professionale e l'affidabilità del militare. La trasgressione denuncia, in modo oggettivo ed inequivocabile, la carente consapevolezza del senso della disciplina, che fornisce i criteri per autodisciplinare la condotta in servizio. Il rilievo di tale carenza nel caso di allontanamento arbitrario dal servizio, oltre ad implicare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, incide sul rendimento complessivo e, in occasione della compilazione della documentazione caratteristica, pone le condizioni per: un giudizio negativo per l'avanzamento in carriera; l'interruzione autoritativa del rapporto di servizio. Nella logica della produttività militare la repressione disciplinare dell'allontanamento arbitrario dal servizio risulta sufficiente per garantire l'adeguatezza del tono disciplinare del Corpo di appartenenza del trasgressore e per tutelare l'integrità dell'intera compagine militare dall'incidenza dei comportamenti scorretti ed improduttivi.

Questa logica, per altro, è in linea con la logica della giustizia militare poiché nel reato militare la scorrettezza e l'improduttività sono effetti *non diretti bensì* riflessi del comportamento criminoso. L'effetto immediato del reato militare è la lesione di un bene giuridico che pregiudica l'assolvimento della missione istituzionale, riguardante la sicurezza interna ed esterna dell'intera comunità nazionale. In tal guisa, la giustizia militare garantisce la valutazione obiettiva del fatto dedotto in giudizio ed esclude la trasformazione della repressione penale in strumento persecutorio, ancorché formalmente obiettivo.

- 
- <sup>i</sup>E. CHITI, *L'Amministrazione Militare tra ordinamento nazionale e ordinamento globale*, Mi. 2006, pag. 68 e segg.. L'A. chiarisce la differenza tra difesa militare e sicurezza militare nell'ordinamento vigente. In sintesi, evidenzia che il ruolo delle FF.AA., oggi, non riguarda soltanto la difesa armata della Patria, estesa al concorso nella difesa civile destinata a fornire alla collettività gli strumenti per sopportare le conseguenze di attacchi armati su obiettivi civili. Nel contesto globale, indirizzato a realizzare l'aspirazione alla stabilizzazione dei rapporti sociali ed economici quale condizione irrinunciabile per garantire l'esercizio dei diritti umani, le FF.AA. concorrono alla sicurezza nazionale. Di conseguenza, la sicurezza militare, correlata alla difesa militare, costituisce una componente della sicurezza nazionale, risultante dalla combinazione dell'azione dello Stato in campo politico, diplomatico, economico, finanziario (e militare).
- <sup>ii</sup>A. INTELISANO, *Introduzione ai principi della disciplina militare*, in S. RIONDATO (a cura di) *Il nuovo ordinamento delle Forze Armate*, PD 1995.
- <sup>iii</sup>E. CHITI, *L'Amministrazione Militare*, Mi. 2007 pag. 39 e segg.. L'A. evidenzia gli elementi di discontinuità con il precedente ordinamento costituzionale che emergono nella seconda metà del XX sec. sulla disciplina dell'attività militare. In estrema sintesi, evidenzia come l'attività militare non esaurisca la sua funzione nella "difesa della Patria". F. BASSETTA, *Le Forze Armate nei loro aspetti organizzativi militari* in AA.VV., *Elementi di diritto amministrativo militare*, in Rass. ARMA CC "Quaderni" n. 3/2001, *Lineamenti di diritto militare*, RM 2002.
- <sup>iv</sup>E. BOURSIER NIUTTA, *I diritti costituzionali dei militari e loro limitazioni*, in F. BASSETTA, E. BOURSIER NIUTTA, U. CANTONI, F. FRATTAROLO *Elementi di diritto militare - aspetti costituzionali*, in Rass. Arma CC "Quaderni" n. 1/1999.
- <sup>v</sup>F. BASSETTA, *La concertazione per comparti, Elementi di diritto militare aspetti costituzionali*, in Rass. Arma CC "Quaderni" n. 1/1999.
- <sup>vi</sup>A. LO TORTO, *La specificità militare*, Informazioni della Difesa, n.3/2009 e *La condizione militare nello ordinamento delle Forze Armate*, MI 2010.
- <sup>vii</sup>R. VENDITTI, *Il diritto penale militare nel sistema penale italiano*, VII ed., Mi 1997; F. FRATTAROLO, *Il diritto penale militare e la giustizia militare*, in F. BASSETTA, E. BOURSIER NIUTTA, U. CANTONI, F. FRATTAROLO in *Elementi di diritto militare, aspetti costituzionali*, in RASS. Cc, N. 1/1999.
- L'orientamento consolidato della dottrina concorda sulla necessità che il giudizio sulla responsabilità per il reato militare non possa avvenire sulla base dei parametri ordinari applicabili per i reati comuni, ma debba tener conto della tipicità dell'organizzazione militare.
- In sostanza, il giudizio richiede un'analisi dei fatti che, per essere in linea con i criteri universali di obiettività e di imparzialità, deve essere fondata con i criteri che assicurano la correttezza e la congruità dell'attività militare. Tali parametri, riferibili esclusivamente al reato militare, sono utilizzabili con l'ausilio della cultura militare, quindi con il contributo di coloro che sono dotati di adeguata conoscenza della vita militare e di consolidata esperienza professionale nell'Amministrazione della Difesa. Questo contributo, incardinato nel processo di cognizione, assicura che il giudizio sul reato risulti dalla proficua integrazione tra gli esperti del diritto e gli esperti del fatto, concorrenti in pari misura all'accertamento dell'esistenza del reato militare e dell'effettiva estensione della responsabilità del militare imputato.
- Questo orientamento è stato confermato dalla Corte Costituzionale con la sentenza 9/2/1989 n. 49, nella quale si puntualizza che il contributo dell'Ufficiale, chiamato a far parte del collegio giudicante, consiste nell'aiutare il collegio a fondare le proprie valutazioni sulla piena conoscenza e la piena comprensione dei molteplici aspetti del concreto atteggiarsi del settore militare, delle condizioni che lo caratterizzano e degli elementi oggettivi e soggettivi dei fatti-reato sottoposti al giudizio del Tribunale.