



**Giustizia amministrativa**  
A cura del Segretariato Generale della Giustizia amministrativa

**Consiglio di Stato**  
**Tribunali Amministrativi Regionali**

**News n. 126 dell'11 dicembre 2023**  
**a cura dell'Ufficio del massimario**

**E' incostituzionale la distinzione di sesso, ai fini dell'accesso della qualifica di ispettore della polizia penitenziaria?**

**Consiglio di Stato, sezione I, parere 8 novembre 2023, n.1449; Presidente ed estensore Puliatti.**

**Unione europea – Rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia UE – Questione di costituzionalità – Doppia pregiudizialità – Tutela dei diritti fondamentali – Prevalenza della tutela costituzionale.**

*Nel caso di pluralità dei rimedi giurisdizionali esperibili nei confronti di leggi nazionali nell'area dei diritti fondamentali ed affette da vizi rispetto, ad un tempo, al diritto europeo e a quello costituzionale interno (c.d. doppia pregiudizialità, ex Corte cost. 8 febbraio 2022, 67), prevale l'esigenza di certezza del diritto volta ad assicurare erga omnes la tutela del diritto fondamentale alla parità di genere e non discriminazione nell'accesso al lavoro, mediante ordinanza di q.l.c. davanti alla Corte costituzionale, da preferirsi al rinvio della questione pregiudiziale alla Corte di Giustizia UE. (1)*

**Polizia penitenziaria – Reclutamento – Uguaglianza di genere – Accesso al ruolo ispettori - Discriminazione – Questione rilevante e non manifestamente infondata di costituzionalità.**

*È rilevante e non manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 44, commi 7, 8, 9 e 10 del d.lgs. n. 95 del 2017 e della allegata tabella 37, per contrasto con gli artt. 3 e 117, comma 1, della Costituzione, nella parte in cui distingue il numero dei posti messi a concorso per l'accesso alla qualifica iniziale di ispettore in base al sesso dei concorrenti. (2)*

(1-2) I – Con ricorso straordinario taluni aspiranti al ruolo di ispettore di polizia penitenziaria impugnavano i bandi, emanati in conformità alla normativa primaria e secondaria vigente,

deducendone il contrasto sia con la normativa di matrice UE che con i principi costituzionali in tema di parità tra i sessi.

Viene a porsi dunque una questione di c.d. doppia pregiudizialità, rilevante nel caso di specie (cfr. Corte costituzionale dell'11 marzo 2022, n. 67, in *Foro it.*, 2022, I, 1145). Per il Consiglio di Stato, chiamato a rendere parere nel procedimento di ricorso straordinario al Capo dello Stato, vi sono elementi che depongono per la non manifesta infondatezza della q.l.c.

Sul punto, il parere del Consiglio di Stato ritiene opportuno sollecitare il pronunciamento della Corte costituzionale, che assicura, mediante decisioni aventi efficacia *erga omnes*, più direttamente, l'obbiettivo dell'eguaglianza e della certezza del diritto in relazione alla parità di genere e alla non discriminazione nell'accesso al lavoro; un simile risultato viene ritenuto non perseguibile, mediante il rimedio della (mera) disapplicazione della "legge anti-europea", che, essendo limitato al singolo caso, lascia sopravvivere la "legge anti-comunitaria" nell'ordinamento, rimettendone le sorti alle decisioni molto variabili dei giudici, com'è peraltro accaduto in contenziosi analoghi al caso di specie.

In dottrina, sulla doppia pregiudizialità, fra i più recenti contributi v. G. AMOROSO, *La <<doppia pregiudiziale>> e l'individuazione della Corte (costituzionale o di giustizia) cui il giudice può rivolgersi <<in prima battuta>>*, in *Foro it.*, 2022, V, 1.

II – Questo il percorso motivazionale del parere:

- a) in primo luogo viene rammentato il percorso evolutivo della normativa in materia:
  - a.1) l'Italia ha introdotto le donne, nel Corpo della Polizia penitenziaria, con la legge 15 dicembre 1990, n. 395, il cui art. 6, comma 2, asserisce che *"il personale del corpo di Polizia penitenziaria da adibire ai servizi di istituto all'interno delle sezioni deve essere dello stesso sesso dei detenuti"*. L'applicazione della norma ha dato luogo all'adozione di dotazioni organiche, distinte a seconda del sesso dei dipendenti per tutti i ruoli, senza alcuna distinzione;
  - a.2) l'ordinamento del personale del Corpo di Polizia penitenziaria, a norma dell'art. 14, comma 1, della legge 15 dicembre 1990, n. 395, è disciplinato dal d.lgs. 30 ottobre 1992, n. 443 con allegata tabella A. L'art. 1 istituisce i ruoli e le dotazioni organiche, definite dalla tabella A, che distingue la dotazione maschile da quella femminile, quest'ultima numericamente inferiore in ragione del numero inferiore di detenute ristrette nelle carceri;
  - a.3) il d.lgs. 29 maggio 2017, n. 95, che reca norme in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, nel sostituire l'art. 2, comma 1, del d.lgs. 30 ottobre 1992, n. 443, dispone che la gerarchia tra gli appartenenti ai ruoli del Corpo di Polizia penitenziaria è determinata nel seguente modo: carriera dei funzionari; ispettori; sovrintendenti; assistenti ed agenti (in part. art. 37 del d.lgs. n. 95 del 2017); la distinzione in ruoli maschile e femminile è stata mantenuta anche per il ruolo dei funzionari direttivi fino al 2000, allorché è stata eliminata con il d.lgs. 21 maggio 2000, n. 146, mediante l'istituzione di un ruolo unico (tabella D- allegata al decreto legislativo);
  - a.4.) da ultimo, il d.lgs. 27 dicembre 2019, n. 172 ha introdotto modifiche alla legge n. 395 del 1990 ampliando i compiti amministrativi che possono essere affidati

agli appartenenti al Corpo della Polizia penitenziaria (cfr. art. 5, comma 3, l. n. 395 del 1990, come modificato dall'art. 29, che introduce l'impiego in "attività amministrative di supporto e direttamente connesse ai servizi di istituto", accanto alle tradizionali attività istituzionali, consistenti nell'assicurare l'esecuzione dei provvedimenti restrittivi della libertà personale e garantire l'ordine all'interno degli istituti di pena, partecipare, anche nell'ambito di gruppi di lavoro, alle attività di osservazione e di trattamento rieducativo dei detenuti e degli internati, espletare il servizio di traduzione dei detenuti ed internati ed il servizio di piantonamento dei detenuti e verifica del rispetto delle prescrizioni previste dai provvedimenti della magistratura di sorveglianza);

- b) sussiste nel caso di specie una ipotesi di c.d. doppia pregiudizialità, sia sul versante (esterno) della Corte di Giustizia UE sia sul versante (interno) della Corte costituzionale:
- b.1) la fattispecie concreta di presta ad una pluralità dei rimedi giurisdizionali esperibili nei confronti delle leggi nazionali nell'area dei diritti fondamentali ed affette da vizi rispetto, ad un tempo, al diritto europeo e a quello costituzionale interno (c.d. doppia pregiudizialità, cfr. Corte costituzionale 11 marzo 2022, n. 67).
- b.2) nel caso in esame, si versa in una ipotesi di diritti e principi fondamentali, per i quali sussiste una sovrapposizione di garanzie: per un verso, il principio di uguaglianza rientra in quel nucleo costitutivo dell' "identità costituzionale" della Repubblica; per altro verso, il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente corpo di norme comunitarie, già presenti nel Trattato UE e, successivamente, declinato dalla direttiva 76/2007/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976 e dalla direttiva 2000/78/CEE del Consiglio del 27 novembre 2000;
- b.3) va subito precisato che la Corte di giustizia, sia al fine di individuare le discriminazioni nell'accesso al lavoro non giustificate, sia al fine di valutare la proporzionalità e ragionevolezza del requisito discriminante, considera non tanto (in astratto) i "ruoli" (direttivi e operativi), quanto (in concreto) gli "effettivi contenuti" delle mansioni della qualifica attribuita sulla base della normativa nazionale (Corte di giustizia UE, sez. VII, 17 novembre 2022, VT, C-304/21, Riv. it. dir. lav., 2023, II, 175);
- b.4) i contenuti delle mansioni, svolte da coloro che possiedono la qualifica di ispettore, differenzia, pur nell'ambito della stessa categoria "operativa", gli ispettori dagli assistenti e agenti; tuttavia, detti contenuti fanno propendere per la conclusione che il diverso trattamento di accesso alla qualifica iniziale degli ispettori per le donne e gli uomini possa ritenersi ingiustificato e discriminatorio, in contrasto sia con il principio della prevalenza del diritto comunitario (art. 117, comma 1, Cost.), sia con il principio di uguaglianza (art. 3, comma 1, Cost.) e non idoneo a configurare l'eccezione, di cui all'art. 4, comma 2, della legge 10 aprile 1991, n. 125 e all'art. 4, par. 1, direttiva CEE 78/2000 del 27 novembre 2000, giustificabile solo in base alla natura dell'attività lavorativa e dal contesto in cui viene espletata.
- c) in particolare, sul piano del diritto UE valgono le seguenti considerazioni:

- c.1) il principio della parità di trattamento tra uomini e donne si è consolidato con la direttiva 76/2007/CEE del Consiglio del 9 febbraio 1976, sulla parità di trattamento fra gli uomini e le donne per l'accesso al lavoro, alla formazione professionale e le condizioni di lavoro e con la direttiva 2000/78/CEE del Consiglio del 27 novembre 2000, che ha stabilito un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- c.2) invero, già l'art. 3, par. 2, del Trattato UE disponeva che l'Unione «promuove» la parità tra donne e uomini» e confermava impegno nelle sue «azioni» (art. 8 TFUE); anche l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE vieta «qualsiasi forma di discriminazione fondata [...] sul sesso», mentre l'art. 23 della stessa Carta dispone che «La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione»;
- c.3) queste norme hanno efficacia diretta, con la conseguenza che non trovano applicazione le disposizioni in conflitto con il principio di parità di trattamento, previa impugnativa e rinvio pregiudiziale, ove ritenuto necessario, al fine di interrogare la medesima Corte di giustizia sulla corretta interpretazione delle pertinenti disposizioni del diritto dell'Unione;
- c.4) tuttavia, la stessa direttiva 2000/78/CEE precisa che il principio di “non discriminazione” non può avere l'effetto di costringere le forze armate, nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni, che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi (paragrafo 18 dei considerando);
- c.5) la direttiva, inoltre, stabilisce che il principio di “non discriminazione” subisce deroghe solo alle condizioni di cui all'art. 4, paragrafo 1, il quale prevede che “*gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 (tra cui il sesso) non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato*”;
- c.6) la giurisprudenza comunitaria ha costantemente affermato l'illegittimità di un requisito previsto dalla procedura selettiva per l'accesso al pubblico impiego, che svantaggi una categoria di concorrenti, ove il detto requisito non risulti idoneo e necessario per conseguire il legittimo obiettivo che essa persegue (Corte giustizia UE, sez. I, 18 ottobre 2017, Kalliri, C-409/16, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, 1, II, 138, con nota di MATARESE; in *Dir. & giust.*, 19 ottobre 2017, con nota di NOCERA) e, più in generale, allorché la diversità di trattamento dei lavoratori non sia giustificata da “fattori oggettivi ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso” (Corte giustizia UE, sez. II, 30 giugno 2022, C-625, in *Foro amm.*, 2022, II, 761);
- c.7) recentemente, la Corte ha affermato che ciò che giustifica l'introduzione di un diverso trattamento, senza che si configuri una “discriminazione” per la partecipazione ad un concorso, ai sensi dell'art. 4, paragrafo 1, della direttiva CEE n. 78/2000, sono le funzioni effettivamente e prevalentemente esercitate

nello svolgimento delle mansioni ordinarie da assegnare in esito alla procedura concorsuale, secondo la normativa nazionale (Corte di Giustizia U.E. sez. VII, 17 novembre 2022, VT, C-304/21, cit.);

- c.8) tanto precisato, ha ritenuto il parere in epigrafe che il requisito della differenza di genere, per l'accesso all'impiego nella polizia penitenziaria, con la qualifica di ispettore, costituisca una forma di discriminazione, in contrasto con le richiamate direttive europee e pronunce della Corte di giustizia UE, tal da far ritenere sussistente la violazione dell'art. 117, comma 1, Cost., che impone il rispetto dei vincoli posti dall'ordinamento comunitario.
- d) secondo invece la prospettiva di diritto costituzionale rileva il parere:
- d.1) sotto il profilo della violazione del principio di uguaglianza formale, di cui all'art. 3, comma 1, della Cost., la giurisprudenza costituzionale è da tempo consolidata nell'affermare il generale divieto di arbitrarie discriminazioni in materia di accesso al lavoro fondate sulla differenza di genere (Corte cost. 16 giugno 1983, n. 173, in *Foro it.*, 1983, I, 2344; 8 maggio 1990, n. 225, in *Giur. it.*, 1991, I, 374; ordinanza del 31 maggio 2001, n. 172, in *Foro it.*, 2001, I, 2409); dalle pronunce emerge che l'esclusione dall'accesso al lavoro sulla base della valutazione sola del genere di appartenenza è lesivo del principio di uguaglianza ed è priva di alcun tipo di ragionevole giustificazione;
- d.2) in tema di divieto di discriminazioni indirette, di cui all'art. 4 della legge del 10 aprile 1991, n. 125, la Corte si è pronunciata, con sentenza del 15 aprile 1993, n. 163 (in *Foro it.*, 1994, I, 696; in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, 451, con nota di ISENBURG) affermando la contrarietà al divieto della previsione di una statura minima indifferenziata per uomini e donne tra i requisiti per l'accesso alle carriere direttive e di concetto del ruolo tecnico del servizio antincendi della Provincia di Trento;
- d.3) per cui può ritenersi che anche la discriminazione nell'accesso alla qualifica di ispettore di polizia penitenziaria, fondata sulla differenza di sesso, appaia ingiustificata ed arbitraria; le mansioni degli ispettori non sembrano richiedere la distinzione tra uomo e donna, ai fini del servizio da espletarsi; tuttavia la dotazione organica del Corpo di Polizia penitenziaria è rimasta improntata a tale differenza di genere, sulla base dell'art. 6, comma 2, della legge n. 395 del 1990, che attribuisce in generale rilevanza a tale differenza;
- d.4) la distinzione del personale maschile e femminile, non addetto a mansioni di stretto contatto con i detenuti, come normata dai decreti legislativi delegati adottati, ai sensi dell'art. 14 della legge n. 395 del 1990 e con il d.lgs. n. 95 del 2017, sembra però contrastare non solo con le richiamate norme europee, ma anche con la norma costituzionale di cui all'art. 3, comma 1;
- e) conclude il parere del Consiglio di Stato in rassegna che le specifiche mansioni dell'ispettore non giustificano la deroga al principio di "non discriminazione", in quanto trattasi di compiti di concetto e non esecutivi, di coordinamento, di responsabilità delle unità operative, per le quali l'idoneità psico-fisica e l'attitudine non richiedono caratteristiche attribuibili all'uno piuttosto che all'altro sesso, né comportano uno stretto contatto con i detenuti e le detenute, come i compiti di sorveglianza e di perquisizione personale;

f) di conseguenza, alla luce dell'evoluzione normativa sull'organizzazione del servizio penitenziario dal 1990 ad oggi, non risultando attribuiti agli ispettori esclusivamente o in prevalenza compiti "operativi" diretti di vigilanza, custodia, sorveglianza all'interno delle sezioni, ove sono ospitati i detenuti e le detenute, per i quali sarebbe ipotizzabile astrattamente una diversa capacità fisica e psicologica tra uomini e donne, il differente impiego degli ispettori uomini e degli ispettori donne appare discriminatorio, logicamente poco ragionevole e non proporzionato al raggiungimento dei fini del servizio penitenziario.

III – Per completezza va ricordato quanto segue:

- g) con riguardo alla normativa europea concernente il personale di polizia penitenziaria, la Raccomandazione R (2006)2 del Consiglio d'Europa, Comitato dei ministri, rivolta agli Stati membri sulle *"Regole penitenziarie europee"* (adottata dal Consiglio dei ministri l'11 gennaio 2006, in occasione della 952<sup>a</sup> riunione dei delegati dei ministri) ha disposto che: *"82. Il personale deve essere selezionato e nominato su base egualitaria e senza nessuna discriminazione fondata in particolare sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o altre, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la fortuna, la nascita o ogni altra situazione"*, inolt re: *"85. Uomini e donne devono essere rappresentati in modo equilibrato nel personale penitenziario"*; per quanto concerne le mansioni, le regole europee raccomandano soltanto che le perquisizioni personali dei detenuti siano effettuate da personale dello stesso sesso; di fatto, molti Paesi europei (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Spagna, Portogallo, Regno Unito, Francia e Germania), attenendosi a tale unica regola, hanno riformato gli ordinamenti penitenziari, ammettendo anche le donne nelle sezioni maschili dei penitenziari;
- h) la giurisprudenza, Cons. Stato, sez. IV, 27 aprile 2012, n. 2472 (in *Riv. it. dir. lav.*, 2012, II, 692, con nota di MILITELLO; in *Foro it.*, 2012, III, 345 con osservazione di MILITELLO; *id.*, 2014, III, 39 con nota di TRAVI e nota critica di BASSETTA), ha avuto modo di affermare, in relazione al reclutamento nelle Forze armate, che: *"Contrasta con il generale divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, producendo effetti indiretti discriminatori e distorsivi degli esiti della procedura la previsione, in un bando di concorso, di identici punteggi per le prove riguardanti la idoneità fisica per i candidati dei due sessi, sia in termini assoluti che con riguardo all'individuazione della "soglia" minima che gli aspiranti debbono superare (in ciascuna delle quattro prove e nel punteggio complessivo) per non essere giudicati inidonei. Tale identità si scontra con il dato comune di esperienza secondo cui le caratteristiche dei due sessi comportano potenzialità differenziate fra di essi quanto alla possibilità di conseguimento di determinati standard di rendimento nelle attività comportanti sforzo fisico"*;
- i) in base al combinato disposto degli art. 639, comma 1, e 64 c.m. (d.lgs. n. 66 del 2020), e 578, 580, comma 2, 581, 583, comma 3, e 585 rm. (d.P.R. n. 90 del 2010), il reclutamento femminile è volontario e si basa sulle medesime disposizioni previste per il personale maschile; le uniche limitazioni ammissibili al reclutamento di personale femminile sono quelle fondate su « motivate esigenze connesse alla funzionalità di specifici ruoli, corpi, categorie, specialità e specializzazioni di

ciascuna forza armata, se in ragione della natura o delle condizioni per l'esercizio di specifiche attività il sesso rappresenta un requisito essenziale»;

- j) il nuovo ordinamento militare, nell'operare il riassetto sistematico della precedente (alquanto frammentata) disciplina di settore, ha razionalizzato la materia, assimilando le posizioni uomo-donna in ambiente militare; del resto, a far data dal 2006 (in forza del d.m. 27 maggio 2005), sono venute meno le limitazioni al reclutamento di personale femminile nei vari ruoli e corpi; attualmente, l'art. 639, comma 2, c.m., come già evidenziato, autorizza il Ministro della difesa a prevedere limitazioni all'arruolamento di personale femminile (in determinati, ruoli, corpi, categorie, specialità e specializzazioni), solo in presenza di motivate esigenze operative (che disvelino l'essenzialità del requisito del sesso) e con la garanzia di un peculiare percorso procedurale;
- k) deve ritenersi intangibile il dato di fatto secondo cui, l'amministrazione militare (al pari di tutte le altre) deve improntare la sua azione a canoni di efficienza, ritraibili dai principî sanciti dall'art. 97 Cost.; conseguentemente, in presenza di una pluralità di candidati, a parità di condizioni relativamente ai restanti requisiti (culturali, psico-fisici, attitudinali, ecc.), essa ha l'obbligo di selezionare i migliori anche sulla base del parametro della prestanza fisica, se questo viene assunto legittimamente non uno standard minimo di mera idoneità, ma un vero e proprio oggetto di prova concorsuale;
- l) sui recenti interventi della Consulta e della Corte di giustizia UE in materia di discriminazioni (per l'età) in occasione di reclutamenti nella Polizia di Stato, vanno menzionate:
- 11) Corte cost., 22 dicembre 2022, n. 262 (in *Foro it.*, 2023, I, 387; nonché oggetto della News UM n. 69 del 19 maggio 2023), secondo cui: *“E' incostituzionale l'art. 31, comma 1, del decreto legislativo 5 ottobre 2000, n. 334 (Riordino dei ruoli del personale direttivo e dirigente della Polizia di Stato, a norma dell'articolo 5, comma 1, della legge 31 marzo 2000, n. 78), nella parte in cui prevede che il limite di età “non superiore a trenta anni” si applica al concorso per l'accesso al ruolo dei funzionari tecnici psicologi della Polizia di Stato”*;
- 12) Corte di giustizia UE, sez. VII, 17 novembre 2022, C-304/21, VT (in *Foro it.*, 2022, IV, 569; nonché oggetto della News UM n. 115 del 27 dicembre 2022) secondo cui: *“L'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, letti alla luce dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede la fissazione di un limite massimo di età a 30 anni per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere commissari di polizia, allorché le funzioni effettivamente esercitate da tali commissari di polizia non richiedono capacità fisiche particolari o, qualora siffatte capacità fisiche siano richieste, se risulta che una tale normativa, pur perseguendo una finalità legittima, impone un requisito sproporzionato, circostanza che spetta al giudice del rinvio verificare”*;
- 13) Corte di giustizia UE, sez. VII, 17 novembre 2022 C-569/21, Ministero dell'interno (oggetto della News UM n. 81 del 14 giugno 2023) secondo cui: *“L'articolo 2, paragrafo 2, l'articolo 4, paragrafo 1, e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva*

*2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, letti alla luce dell'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, devono essere interpretati nel senso che essi ostano a una normativa nazionale che prevede la fissazione di un limite massimo di età a 30 anni per la partecipazione a un concorso diretto ad assumere psicologi in seno alla polizia".*

- m) in dottrina, per un commento alle scelte operate dalla codificazione militare con riguardo alla tutela antidiscriminatoria in generale, e femminile in particolare, v., in relazione al reclutamento, M. POLI, in *Commentario all'ordinamento militare*, a cura di R. DE NICTOLIS-V. POLI-V. TENORE, Roma, 2011, vol. IV, t. I, 194 ss.; in relazione alla posizione femminile in ambito militare, M. POLI, *ibid.*, 401 ss.

