

COMANDO DELLE FORZE OPERATIVE TERRESTRI CONSIGLIO INTERMEDIO DI RAPPRESENTANZA

Verona, 23 giugno 2005

DELIBERA N. 04

OGGETTO: Mobbing.

IL CO.I.R. DI COM.F.O.TER.

- VISTA** la Legge 11 luglio 1978 n. 382;
- VISTI** gli artt. 10 e 11 del R.A.R.M.;
- CONVOCATO** il Consiglio come da verbale n. 6/2005 del Comitato di Presidenza, sono risultati presenti i delegati come da tabella a pagina 1 del presente verbale;
- VISTO** che il numero dei presenti è sufficiente per poter deliberare;
- VISTO** gli artt. 25 e 26 del Regolamento d'Attuazione della Rappresentanza Militare;
- PREMESSO** che la **CORTE COSTITUZIONALE**, con le sentenze 449 / 1999, 332 / 2000, e 445 / 2002 (quest'ultima integralmente consultabile sul sito www.altalex.it con commento di dottrina amministrativa) ha letteralmente proclamato che **"I DIRITTI FONDAMENTALI DEL CITTADINO MILITARE NON RECEDONO DI FRONTE ALLE ESIGENZE DELLA STRUTTURA MILITARE"**. Smentendo quindi, dall'alto del suo magistero, le vecchie e stereotipate formule, ben note nell'ambiente militare, delle famigerate "esigenze di servizio" ed ogni altra circonlocuzione più o meno volutamente ermetica. Quindi, constatato che nell'assetto normativo attuale non risulta alcuna limitazione dell'esercizio dei cennati diritti fondamentali della persona operata attraverso lo strumento della legge formale e che lo stesso Giudice delle leggi è intervenuto con la sua massima autorità giurisdizionale per fare massima chiarezza sul non più controverso punto; Quindi non più ampissima discrezionalità dell'amministrazione militare ad eccezione dei casi in cui vengono in gioco interessi pubblici di tale preminenza da dover necessariamente sacrificare le posizioni giuridiche soggettive e le aspettative del singolo militare; ma queste evenienze non sono certamente all'ordine del giorno (vedasi anche la pregevolissima sentenza depositata il 16 aprile 2003 e consultabile integralmente su www.diritto.it della II Sezione dello stesso TAR Sicilia, Sez. Staccata di Catania);
- CONSIDERATO** il **mobbing** e la sua natura contrattuale perché tale oramai consolidata giurisprudenza **"discende dalla violazione da parte del datore di lavoro di obblighi che trovano la loro fonte direttamente nel contratto di lavoro"** (in sintesi - Corte di Cassazione a Sezioni Unite il 4 maggio 2004, n. 8438, nella controversia relativa ad un rapporto di lavoro pubblico). La stessa Corte inizialmente indagava sull'utilizzo del termine mobbing per indicare "pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi

per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro", conclude affermando che tali comportamenti altro non sono se non violazioni di specifici obblighi contrattuali derivanti dal rapporto di lavoro, rappresentando dei tipici atti di esercizio del potere datoriale, posti in essere in violazione del principio di protezione delle condizioni di lavoro, oltre che della tutela della professionalità prevista dall'articolo 2103 del Codice civile. Basta a tal fine, pensare alla circolare INAIL n. 71 del 17 dicembre 2003 che ha espressamente fatto rientrare nel rischio coperto dall'assicurazione tutte le situazioni di costrittività organizzata sul lavoro (tra cui lo svuotamento di mansioni, la mancata assegnazione di strumenti di lavoro e la marginalizzazione dell'attività lavorativa).

CONSIDERATA

la Sentenza della II Sezione del Tribunale Penale di Lecce, depositata l'11 febbraio 2004, in tema di MOBBING, che si rivela di notevole importanza non solo per la ampiezza ed il dettaglio dei principi di diritto trattati, ma anche perché, consolidando un precedente autorevole indirizzo (Suprema Corte di Cassazione, VI Sezione Penale, 27.10.1999 Stagno D'Alcontres, 24.2.2000 - 19.4.2000 Genazzani riguardante proprio un caso di demansionamento, 9.2.1998 Mannucci, e l'importantissima Sentenza, sempre della VI Sezione del Supremo Collegio, depositata il 12 marzo 2001, imp.Erba, che ha condannato un datore di lavoro per il reato, ben più grave rispetto all'abuso d'ufficio, di maltrattamenti), stabilisce oramai le linee guida che si rivelano di particolare significatività in giurisdizione penale. Infatti, prima delle menzionate pronunce, il fenomeno del mobbing aveva trovato ingresso nella sola giurisprudenza civile, a partire dalle due sentenze 16 novembre e 30 dicembre 1999 del Tribunale di Torino che, fra l'altro, si segnalavano anche perché avevano liquidato il danno biologico temporaneo pur in mancanza dell'espletamento di una consulenza medico - legale disposta dal giudice, ritendendo lo stesso provato sulla base del fatto notorio, cioè di ciò che, in termini generali, è talmente risaputo da ritenersi implicitamente dimostrato. Appare, pertanto, chiarissimo a questo Consiglio che anche gli importantissimi principi di diritto penale enucleabili dalla predetta Sentenza, sono pacificamente applicabili anche alle fattispecie di **MOBBING** e **DEMANSIONAMENTO** che, potenzialmente, possono colpire i **MILITARI**.

CONSIDERATO

che per una caso di presunto MOBBING a danno di un Militare, dopo le interrogazioni parlamentari alla Camera e al Senato (vedi ATTO SENATO Interrogazione a risposta scritta 4-05430, presentata da ALEANDRO LONGHI giovedì 23 ottobre 2003 nella seduta n.477), il caso in questione è approdato davanti al giudice amministrativo (<http://www.giustizia-amministrativa.it/WEBY2K/DettaglioRicorso.asp?val=200304316>) e che il 17 novembre scorso, per lo stesso caso, è stato presentato al Tar Sicilia, sezione staccata di Catania, il ricorso n. 4316/2003.

CONSIDERATO

infine un altro caso di presunti Mobber, rinviati a giudizio, in servizio presso un Circolo Sottufficiali della Liguria, approdato al Tribunale della Spezia, Sezione Lavoro (giudice unico di 1° grado, ordinanza), 3 aprile 2001.

TUTTO PREMESSO

Questo Consiglio, interrogatosi su: cosa può fare in concreto un militare vittima di mobbing; e soprattutto a chi può dirlo senza rischiare ulteriori vessazioni o peggio.

DELIBERA

di interessare il Co.Ce.R. sezione esercito affinché proponga la costituzione di CENTRI ANTI-MOBING di livello Stato Maggiore Esercito e di livello di Alto Comando (nel caso COMFOTER), con la partecipazione, a "pieno titolo", dei Consigli di Rappresentanza collegati. Così da privilegiare innanzitutto la strada del dialogo e dell'apertura nei confronti dei superiori gerarchici (datori di lavoro) e di cercare un colloquio franco, sereno e scevro da possibili riserve mentali al fine di esplorare eventuali soluzioni, non contenziose, nell'interesse superiore ed al servizio della persona militare.

DELIBERA APPROVATA: ALL' UNANIMITA'