N. xxx/23 R.G. N.R.
N. xxx/25 R.G. G.I.P.

Sentenza n. 1363/26
del 20/07/2026
data del deposito

_____
camp. pen._____
redatta scheda il_____

_____
rilasciati estratti n. per _____
Visto del PG del _____

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO
SEZIONE G.I.P. – G.U.P.

Il Giudice dell'Udienza Preliminare, dr. **P. D. M.**, all'esito dell'udienza del **20/07/2026** ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura del dispositivo, la seguente

SENTENZA
- art. 442 c.p.p., art. 62 d. lgs. 231 del 2001-

nei confronti di
F. A., nato a […] il […], residente a […], via […]; elettivamente domiciliato ex art. 161 c.p.p. c/o l'avv. L. S. del Foro di Lodi; difeso di fiducia dall'avv. L. S. del Foro di Lodi e dall'avv. D. C. del Foro di Milano
- libero, come presente

M. P., nato a […] il […], residente in […] via […]; difeso di fiducia dall'avv. E. A. e dall'avv. V. C. del Foro di Torino
- libero, presente

[…] S.p.A. (p. iva […]), in persona del procuratore *ad litem* F. F., nata a […] in data […], società domiciliata ai sensi dell'art. 39 d. lgs. n. 231 del 2001 c/o il difensore di fiducia, avv. F. O. del Foro di Milano; società costituita nel procedimento e in giudizio ai sensi dell'art. 39 c. 2 d. lgs. 231 del 2001 con atto del 07/10/2024
- ente costituito in giudizio

IMPUTATI

M. P.
1) del ***delitto previsto e punito dagli artt. 612 bis comma 1 e comma IV c.p.*** *perché con condotte reiteratamente aggressive, violente, vessatorie e ritorsive minacciava e molestava F. R., dipendente dell'azienda […] SPA con mansioni di autista,*

- *mortificandolo con insulti quali "rincoglionito" anche di fronte a terzi,*
- *negandogli permessi,*
- *costringendolo a non rispettare le prescritte interruzioni di guida, a fare più ore del previsto o viaggi supplementari dopo aver terminato un viaggio precedente, nonostante la stanchezza,*
- *convocandolo sul luogo di lavoro nelle prime ore del mattino, nonostante che il veicolo gli fosse messo a disposizione molto più tardi,*

- *costringendolo alla movimentazione dei carichi anche manualmente con aggravio di fatica,*
- *lo minacciava dicendogli che se avesse osato discutere le sue disposizioni lo avrebbe fatto venire a prendere dall'ambulanza.*
- *In alcune occasioni lo percuoteva schiaffeggiandolo davanti a tutti.*

in modo da cagionare un grave e perdurante stato di ansia e umore depresso tale da costringerlo ad un periodo di riposo dal lavoro a decorrere dal 30.01.2023 al 20 marzo 2023, periodo nel quale il F. metteva in atto un gesto anticonservativo in data 15 febbraio, nonché da costringerlo a informarsi su internet per la ricerca di un lavoro diverso, e infine determinandone il suicidio.
In Rivalta fino al 30.01.2023 (data in cui inizia il periodo di congedo per malattia)

2) del ***delitto p. e p. dall'art 586-589 c.p.****, perché con la condotta ivi descritta cagionava quale conseguenza non voluta il decesso di F. R. che in conseguenza dello stress e del grave disturbo di adattamento e ansia determinato dalle condotte descritte nel capo che precede si suicidava precipitando dal quarto piano della propria abitazione.*
In Rivalta di Torino fino al 13.03.2023.

F. A.
del ***delitto p. e p. dall'art 40 cpv 589 comma 2 c.p.****, perché in qualità di datore di lavoro e presidente del Consiglio di amministrazione della società […] SPA presso cui era dipendente F. R. con mansioni di autista, per colpa consistita in negligenza imprudenza e imperizia nonché in violazione delle norme previste dal Dlgs 81/08 cagionava il decesso di quest'ultimo il quale si suicidava precipitando dal quarto piano della propria abitazione in particolare:*

avendo omesso di valutare in maniera adeguata il rischio di stress lavoro-correlato art 29 Dlgs 81/08 in quanto il DVR della sede di Rivalta era privo della valutazione dei rischi lavorativi per gli autisti, non conteneva alcuna valutazione:
- *dei rischi relativi a molestie e/o aggressioni e/o comportamenti vessatori sul luogo di lavoro;*
- *dei rischi per la salute relativi in particolare ai carichi di lavoro usuranti, con orari di guida che potevano raggiungere le 15 ore giornaliere e una media di 10 ore giornaliere,*
- *dei rischi connessi all'età del lavoratore, essendo questo un fattore idoneo ad aggravare le condizioni di lavoro (al momento dell'evento F. aveva 59 anni.)*

avendo omesso di provvedere alla formazione di M. allo specifico ruolo di preposto che questi svolgeva di fatto da anni (art 37 comma 7 Dlgs 81/08);

in conseguenza delle predette violazioni
- *non veniva operato alcun controllo per il rispetto delle pause e dei riposi normativamente e contrattualmente stabiliti per gli autisti;*
- *non veniva operato alcun controllo periodico di cui all'articolo 33 regolamento UE 165/2014 e DM 12/12/2016 sui tempi di guida, sull'utilizzo dei veicoli senza l'inserimento della scheda tachigrafica ovvero con l'inserimento della scheda tachigrafica di altro soggetto, sulla mancata registrazione dei tempi lavorativi dedicati allo spostamento della merce all'interno del sito di Rivalta, sulle pressioni affinché gli autisti sfiorassero il limite orario giornaliero di lavoro;*
- *non veniva attuato alcun controllo sull'assegnazione di viaggi supplementari dopo aver terminato un viaggio precedente, nonostante la stanchezza, con ore di guida superiore a quelle previste, sullo spostamento dei carichi di merce anche manualmente, con aggravio di fatica anche in considerazione dell'età della P.O.;*
- *non veniva attuato alcun controllo sul comportamento del preposto M. nei confronti degli autisti a lui sottoposti, e in particolare nei confronti di F. R., che veniva ripetutamente sottoposto ad angherie, mortificazioni, ritorsioni, aggressioni;*

così cagionando nel dipendente F. R. una condizione di stress lavoro-correlato con conseguente grave disturbo dell'adattamento con stato di ansia e umore depresso aggravatosi nei primi mesi del 2023 con grave sofferenza mentale inducendolo poi al suicidio.
In Torino il 13.03.2023

[…] S.P.A.

*dell'**illecito amministrativo di cui agli artt. 5 e 25 septies d. lgs. 231 del 2001 in relazione all'art 589 comma 2 c.p.**, perché F. in qualità di Presidente del consiglio di amministrazione della società […] spa concorreva a cagionare la morte del lavoratore dipendente per suicidio, quale conseguenza di un grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso dovuto allo stress lavoro correlato quale conseguenza delle seguenti violazioni della normativa di cui al d. lgs. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e in particolare;*

- *Omessa valutazione nel DVR dei rischi relativi a molestie EO aggressioni EO comportamenti vessatori sul luogo di lavoro.*
- *Omessa valutazione nel DVR dei rischi per la salute relativi in particolare ai carichi di lavoro usuranti.*
- *Omessa valutazione nel DVR dei rischi connessi all'età del lavoratore di 59 anni.*
- *Mancato rispetto dei riposi intermedi disciplinati dall'articolo 5 del Dlgs n. 234 del 2017 per 58 volte tra gennaio dicembre 2022.*
- *Mancato rispetto della durata dei riposi settimanali di cui all'articolo 8 Reg. CE n. 561 del 2006 per 10 volte.*
- *Mancato rispetto delle interruzioni alla guida di cui all'articolo 7 Reg CE n. 561 del 2006 e della durata del lavoro notturno di cui all'articolo 7 dlgs n 234 del 2007 e omissione del controllo periodico di cui all'articolo 33 regolamento Unione europea. 165 del 2014 e DM 12/12/2016 sui tempi di guida.*
- *assegnazione di viaggi supplementari dopo aver terminato un viaggio precedente nonostante la stanchezza, con ore di guida superiori a quelle previste.*
- *Spostamento dei carichi di merce anche manualmente, con aggravio di fatica anche in considerazione dell'età.*
- *Mortificazione, con insulti come "rincoglionito" e aggressioni fisiche di fronte a terzi, e comunque con le condotte descritti nei capi che precedono.*

Essendo tali condotte compiute nell'interesse e a vantaggio della società, consentendo alla stessa di massimizzare i tempi di consegna della merce e di incrementare il numero dei viaggi, con conseguente compressione dei costi di gestione e conformazione agli impegni contrattuali assunti con la committenza e non avendo la società predisposto alcun modello di organizzazione e gestione a prevenzione della Commissione del delitto di cui all'articolo 589 co 2 c.p.

In Rivalta di Torino fino al 13.03.2023.

---

nel procedimento

in cui è **persona offesa**

- **F. R.**, in atti generalizzato, deceduto;
- **F. M.**, in atti generalizzato, con l'avv. M. P. del Foro di Torino;
- **M. A.**, in atti generalizzato, con l'avv. M. P. del Foro di Torino;

in cui sono PARTE CIVILE

- **Sindacato Intercategoriale Cobas**, in persona del legale rappresentante, con l'avv. E. D. del Foro di Torino;
- **FILT – CGIL Piemonte**, in persona del legale rappresentante, con l'avv. G. M. del Foro di Torino;
- **Associazione Sicurezza Piemonte**, in persona del legale rappresentante, con l'avv. G. M. del Foro di Torino;

* *

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Il **Pubblico Ministero** ha chiesto la condanna di

- M. alla pena di anni 1 di reclusione per il capo 1) e di mesi 8 di reclusione per il capo 2);
- F., previo riconoscimento delle attenuanti generiche da dichiararsi equivalenti alla contestata aggravante, alla pena di mesi 6 di reclusione;
- […] S.p.A. alla sanzione di 14.334 euro, senza applicazione di misure interdittive.

Le parti civili **Sindacato Intercategoriale Cobas, FILT – CGIL Piemonte e Associazione Sicurezza Piemonte** hanno concluso depositando conclusioni scritte e nota spese.

La difesa **F.** ha chiesto l'assoluzione dell'imputato, come da memoria scritta depositata.
La difesa **M.** ha chiesto, in via principale, l'assoluzione perché il fatto non sussiste; in subordine, l'assoluzione perché esso non costituisce reato.
La difesa dell'ente **[…] S.p.A.** ha chiesto il proscioglimento dell'ente nella formula ritenuta più opportuna.

Il procedimento è stato definito nelle forme del giudizio abbreviato in sede di udienza preliminare, all'esito della richiesta di rinvio a giudizio del Pubblico Ministero del Tribunale Ordinario di Torino del 28/08/2025.
Dopo un primo rinvio, disposto, senza opposizione delle parti, per l'impedimento dei difensori dell'imputato F. (ud. 26/02/2026), nel corso dell'udienza preliminare è stata ammessa la costituzione – nei confronti dei soli imputati persone fisiche – delle parti civili Sindacato Intercategoriale Cobas, FILT – CGIL Piemonte e Associazione Sicurezza Piemonte[1]; gli imputati F. e M. hanno formulato, rispettivamente per il tramite del procuratore speciale e personalmente, istanza di giudizio abbreviato; analoga richiesta è stata formulata dal procuratore speciale dell'ente (ud. 20/04/2026).
In sede di giudizio abbreviato, assunte le spontanee dichiarazioni dell'imputato M. e acquisite le dichiarazioni scritte della procuratrice F. F. per la posizione di […] S.p.A., le parti hanno discusso la causa, concludendo come sopra; l'udienza è stata rinviata per le repliche richieste dal Pubblico Ministero (ud. 15/06/2026).
Nel corso dell'udienza successiva tutte le parti hanno replicato e il difensore di […] S.p.A. ha chiesto l'acquisizione del modello organizzativo deliberato in data 02/07/2018; all'esito della camera di consiglio, ammessa la produzione sollecitata dall'ente, è stata data lettura del dispositivo della sentenza, con motivazione riservata in 90 giorni (ud. 20/07/2026).
---

* *

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. L'oggetto del giudizio

Il presente giudizio vede imputati P. M. e A. F.: il primo è chiamato a rispondere dei reati di atti persecutori e morte come conseguenza di altro delitto; il secondo del delitto di omicidio colposo aggravato dalla violazione della disciplina prevenzionistica. Gli addebiti si riferiscono al suicidio, avvenuto in data 13/03/2023[2], di R. F., dipendente della società […] S.p.A., chiamata a rispondere in via autonoma dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies d. lgs. 231 del 2001.

2. Atti utilizzabili ai fini della decisione

La scelta del rito consente l'utilizzo degli atti di indagine ai fini della ricostruzione del fatto e dell'affermazione di responsabilità degli imputati persone fisiche e dell'ente.
Nel corso del giudizio abbreviato sono state assunte le dichiarazioni spontanee dell'imputato M. e della procuratrice dell'ente (queste ultime veicolate in un breve scritto, con annessa documentazione allegata).
Da ultimo, nel corso della discussione, è stato acquisito il modello organizzato che l'ente […] S.p.A. ha affermato di aver adottato in data antecedente ai fatti di causa: trattandosi di produzione astrattamente idonea a incidere sul giudizio di responsabilità dell'ente, tale documentazione

[1] Le questioni inerenti all'ammissibilità delle costituzioni sono state affrontate con ordinanza del 20/04/2026, allegata al verbale di udienza, a cui si fa integrale rinvio.
In questa sede si ribadisce che l'ammissione delle costituzioni del Sindacato Intercategoriale Cobas, della FILT-CGIL Piemonte e dell'Associazione Sicurezza Piemonte trova fondamento nella natura plurioffensiva delle violazioni della normativa prevenzionistica, idonee a ledere non soltanto i diritti primari alla vita e alla salute del lavoratore, ma anche gli interessi collettivi degli enti che perseguono statutariamente la tutela della salute e delle condizioni di lavoro. Da tali violazioni deriva, pertanto, un pregiudizio diretto e non patrimoniale, autonomamente risarcibile, in capo alle associazioni di categoria, tanto più in presenza di eventi connotati da particolare risonanza e drammaticità, come quelli che hanno interessato il lavoratore F. R. Le costituzioni risultavano inoltre sorrette dalla regolarità formale degli atti e dalla specifica allegazione dei danni dedotti; gli enti erano stati costituiti anteriormente ai fatti, perseguivano finalità statutarie specificamente rivolte alla tutela della salute dei lavoratori e alla promozione del rispetto delle norme antinfortunistiche e avevano documentato lo svolgimento di attività concrete, continuative e ulteriori rispetto alla mera informazione o denuncia nel territorio piemontese, nonché, quanto al Sindacato Intercategoriale Cobas, anche presso la società ove si erano verificati i fatti.
[2] Cfr. Annotazione Questura di Torino del 13/03/2023 e relativi allegati, aff. 728-739.

è stata acquisita.

Ragioni di organicità e di sintesi impongono di non premettere un riassunto del contenuto degli atti processuali, che, invece, salvo rare eccezioni, verranno direttamente richiamati (con indicazione del numero di affoliazione) nelle parti della motivazione relative al giudizio di responsabilità, ove si cercherà di dare evidenza (e risposta) alle articolate argomentazioni difensive.

3. L'origine del procedimento: la morte di R. F., l'esposto presentato dai prossimi congiunti

3.1. L'odierno procedimento scaturisce dall'esposto presentato dalla signora A. M. e da M. F., rispettivamente moglie e figlio della persona offesa R. F.

3.2. Quest'ultimo decedeva in data 13/03/2023 a seguito di un gesto anticonservativo, che rappresentava il secondo episodio di tale natura nell'arco di meno di un mese.

Già il 15/02/2023, infatti, l'uomo si era allontanato dalla propria abitazione senza avvisare i familiari e senza portare con sé telefono cellulare, portafogli, chiavi di casa e fede nuziale e aveva ingerito volontariamente una dose eccessiva di Dicloreum e Alprazolam. Rinvenuto dalle Forze dell'Ordine, allertate dalla moglie, F. veniva condotto presso il Pronto Soccorso dell'Ospedale Molinette, ove riceveva le necessarie cure e veniva dimesso il 16/02/2023.

3.3. I congiunti di F., nel corpo dell'esposto, attribuivano l'attuazione dei gesti anticonservativi al progressivo disagio dell'uomo maturato nel contesto lavorativo.

3.4. F. lavorava dal 25/10/2018 quale socio-lavoratore della Athena Società Cooperativa, con mansioni di autista addetto alla guida di mezzi pesanti e, su richiesta, alla movimentazione, al carico e allo scarico delle merci; il rapporto veniva trasformato a tempo indeterminato con decorrenza dal 19/10/2019 e, a seguito dell'accordo sindacale concluso tra la cooperativa e la […] S.p.A., dal 01/11/2019 F. veniva internalizzato alle dirette dipendenze di quest'ultima, prestando servizio presso l'unità operativa di Rivalta di Torino.

3.5. La moglie e il figlio descrivevano condizioni di lavoro particolarmente gravose, riferendo che **F. svolgeva turni che raggiungevano ordinariamente le dodici ore** e, in alcuni casi, **le quattordici ore giornaliere**; a sostegno di tale assunto richiamavano i rapportini delle attività giornaliere relativi al periodo compreso tra luglio 2022 e gennaio 2023 e segnalavano, in particolare, che ancora il 24/01/2023, pochi giorni prima dell'inizio del periodo di malattia, F. lavorava dalle ore 6.00 alle ore 17.45.

I familiari riferivano inoltre che F. manifestava regolarmente la profonda stanchezza derivante da tali orari e raccontava che **agli autisti veniva frequentemente richiesto di presentarsi in servizio alle ore 4.30 o alle ore 5.00** e che, in diverse occasioni, pur essendosi presentato all'orario stabilito, **doveva attendere anche per più di un'ora prima che gli venisse messo a disposizione il mezzo**; **non sempre venivano forniti carrelli elevatori, con la conseguenza che i dipendenti dovevano procedere manualmente allo scarico delle merci**. Sempre secondo quanto narrato dalla moglie e dal figlio, F. riferiva che **la società controllava mediante GPS la posizione dei veicoli e contattava gli autisti quando i mezzi risultavano fermi**, chiedendo spiegazioni in merito alle soste; a fronte di tali pressioni, F. raccontava di non effettuare più le interruzioni di guida, se non in caso di assoluta necessità, nonostante soffrisse da anni di problemi alla prostata.

Nel gennaio 2023, in particolare, F. riferiva al figlio M. F. che le richieste di non effettuare le interruzioni di guida erano ormai divenute esplicite e che egli le assecondava, **pur sentendosi umiliato**, al solo fine di non contrariare e fare arrabbiare il proprio responsabile.

I familiari riferivano altresì che presso l'unità operativa veniva richiesto agli autisti di effettuare numerose ore di lavoro straordinario e che, **per consentire la prosecuzione dell'attività di guida oltre i limiti registrati sulla carta personale, agli stessi venivano consegnate le carte tachigrafiche di altri conducenti**. Tali circostanze, secondo quanto riportato nell'esposto, sarebbero state successivamente confermate anche da alcuni colleghi interpellati da M. F.

3.6. Nell'ambito di tale contesto lavorativo, i familiari attribuivano specifico rilievo ai **comportamenti tenuti nei confronti di F. da P. M.**, responsabile della […] S.p.A. e coordinatore degli autisti presso l'unità operativa di Rivalta di Torino.

3.7. In particolare, richiamavano una conversazione telefonica registrata in data **23/07/2022** tra F. e un collega indicato come "S.", nel corso della quale **F. raccontava che il giorno precedente si era verificato "un casino con P." e che M. lo aveva apostrofato con il termine**

"coglione"[3] **dopo che egli non aveva provveduto alla sostituzione di un fusibile del frigorifero installato sul mezzo, attività che F. lamentava essere estranea alle proprie mansioni**; nella medesima conversazione F. riferiva inoltre di avere richiesto un permesso con una settimana di anticipo e di non avere ricevuto alcuna risposta sino alla sera precedente, quando M. gli comunicava che il giorno successivo avrebbe dovuto regolarmente prestare servizio.

3.8. I familiari riferivano inoltre che, **nell'agosto 2022, F. raccontava loro di avere ricevuto uno schiaffo da M.**, senza tuttavia fornire ulteriori particolari sull'accaduto. Un secondo episodio di aggressione fisica, secondo la ricostruzione dei familiari, si collocava nel **dicembre 2022**: **F. raccontava di avere avuto una discussione con M. in merito ad alcuni aspetti dell'attività lavorativa e di essere stato nuovamente schiaffeggiato**.

Dopo il decesso, il figlio M. F. acquisiva una ricostruzione più dettagliata dell'episodio dalla persona indicata come "M.", responsabile della […]: quest'ultimo riferiva che F. e M. si trovavano nel locale dei distributori automatici dello stabilimento di Rivalta, alla presenza del collaboratore di M. indicato come "P." e di un altro dipendente di nome "L.", e che tra i due era in corso una discussione durante la quale F. formulava alcune lamentele attinenti all'attività lavorativa. "M.", che si trovava nelle immediate vicinanze, udiva il rumore di un violento schiaffo e, recatosi nel locale, rinveniva M. intento a vantarsi di avere schiaffeggiato F. e di averlo in tal modo messo a tacere; precisava altresì che F. non si difendeva e non colpiva a sua volta M.

M. – avevano appreso dal padre e dai colleghi di quest'ultimo – si accaniva in particolare nei confronti di F., essendo consapevole che questi lo temeva e non avrebbe reagito ai suoi comportamenti.

3.9. Secondo la narrazione dei familiari, **proprio verso la fine del 2022 le condizioni psicologiche di F. peggioravano sensibilmente**.

I familiari riferivano altresì che, dopo l'aggressione verificatasi nel dicembre 2022, **F. chiedeva in più occasioni a M. di essere licenziato e, nel gennaio 2023, M. F. assisteva personalmente a una conversazione telefonica nel corso della quale il padre reiterava tale richiesta**.

Il **27/12/2022** questi si recava dalla propria medica di famiglia, E. P. A., che riscontrava una "deflessione tono dell'umore". Il **30/01/2023** F. si sottoponeva a una nuova visita presso la dott.ssa E. P. A., che rilevava la **persistenza della deflessione del tono dell'umore**, annotando che lo stesso era "**focalizzato sul lavoro**", suggeriva l'avvio di una terapia antidepressiva, inizialmente rifiutata dal paziente, e prescriveva un periodo di riposo dal lavoro sino al **10/02/2023**. In tale ultima data persistevano lo stato ansioso e l'insonnia e la medica prolungava il periodo di malattia sino al 19/02/2023, riportando nella documentazione sanitaria l'ipotesi diagnostica di **"sindrome ansioso-reattiva a problematiche lavorative"**.

Dall'esposto si apprende che **M. F.**, all'inizio del febbraio 2023, constatando il peggioramento delle condizioni del padre, **contattava personalmente M. e il suo collaboratore "P." per comprendere quanto stesse accadendo** e, nel corso di tale interlocuzione, apprendeva che **entrambi erano a conoscenza del drastico mutamento dell'umore di F. e sapevano che tale cambiamento si era manifestato nel dicembre 2022**.

Il 10/02/2023 M. F. contattava inoltre la psicologa D. A., fissando un incontro per il giorno successivo; nel corso del colloquio dell'**11/02/2023** F. manifestava un grave disagio emotivo e individuava nel contesto lavorativo il problema principale, riferendo, quando gli venivano rivolte domande dirette ad approfondirne le ragioni, che il disagio "parte dal passato". La professionista ravvisava quindi la necessità di intraprendere un percorso psicologico e suggeriva la presa in carico presso il Centro di Salute Mentale.

3.10. Il **15/02/2023** F. compiva quindi il **primo gesto anticonservativo** e veniva ricoverato presso l'Ospedale Molinette; nel diario clinico del 16/02/2023 i sanitari annotavano che egli riferiva di avere agito "**per paura di perdere il lavoro**", mentre, **nel corso della successiva valutazione psichiatrica effettuata dalla dott.ssa F. S., F. riferiva un periodo di vita stressante determinato da problematiche lavorative, con ripercussioni sul ménage familiare**. La psichiatra

[3] Come si vedrà più avanti, il termine non è "coglione", ma "rincoglionito", epiteto correttamente indicato nel capo di imputazione. L'insulto coglione, stando al racconto reso da M. F. nel verbale di s.i.t. del 18/01/2014, era comunque stato proferito da M. al padre almeno in un'occasione.

rilevava un tono dell'umore rivolto al polo negativo, prevalentemente in reazione agli eventi di vita, consigliava l'avvio della terapia antidepressiva, il contatto con il Centro di Salute Mentale e un periodo di riposo dal lavoro; F. iniziava quindi ad assumere Trazodone.

3.11. Nei giorni immediatamente successivi persisteva tuttavia un intenso stato ansioso, tanto che il figlio richiedeva l'intervento di un'ambulanza e accompagnava nuovamente il padre al Pronto Soccorso, dove gli veniva somministrato un ansiolitico.

3.12. Il 20/02/2023, permanendo il quadro clinico, la medica di famiglia prolungava il periodo di malattia sino al 20/03/2023 e il 21/02/2023 F. accedeva al Dipartimento di Salute Mentale dell'ASL di Torino per un colloquio infermieristico di triage.

3.13. Il **01/03/2023** la psichiatra L. C. riscontrava un tono dell'umore rivolto al polo negativo e reattivo agli eventi di vita, nonché un calo ponderale; in tale sede **F. indicava tra le proprie criticità il peso del lavoro di conducente di mezzi pesanti** e la professionista consigliava la prosecuzione della terapia antidepressiva e del periodo di riposo lavorativo[4].

3.14. In data 08/03/2023 F. riceveva poi un messaggio vocale da M. T., dipendente della […] S.p.A. e sindacalista COBAS, che si dichiarava disponibile a fornirgli chiarimenti o consigli sulle eventuali iniziative da intraprendere nei confronti della società.
Secondo quanto M. T. riferiva successivamente a M. F., **il padre si lamentava ripetutamente dei modi vessatori e oppressivi di M. e delle continue pressioni esercitate affinché lavorasse di più e, nel corso di una loro conversazione, gli rappresentava di non farcela più**; T. riferiva inoltre che **F. veniva continuamente "bistrattato" da M.** e dal suo collaboratore "P.", sia verbalmente sia attraverso le condizioni di lavoro impostegli.

3.15. Il 13/03/2023, a meno di un mese dal precedente episodio, R. F. compiva il secondo gesto anticonservativo, a seguito del quale decedeva.

3.16. Secondo quanto ancora riferivano la moglie e il figlio, il 14/03/2023 **M.** si presentava presso la loro abitazione, esprimeva le proprie condoglianze e **chiedeva di non informare i colleghi delle circostanze della morte**, al fine di non demoralizzarli.

3.17. Dopo il decesso M. F., nel tentativo di approfondire le condizioni lavorative del padre, ne esaminava il telefono cellulare e la documentazione lavorativa e prendeva contatto con diversi colleghi: il 23/06/2023 M. T. riferiva delle reiterate lamentele di F. relative alle condotte di M. e alle pressioni dirette a ottenere una maggiore prestazione lavorativa; tra il 25/06/2023 e il 03/07/2023 L. B., l'ex collega B., M. T. e la persona indicata come "M." fornivano ulteriori informazioni riguardanti la gravosità e la durata dei turni, le prolungate attese per ottenere i mezzi, il monitoraggio degli autisti, la limitazione delle pause, l'utilizzo delle carte tachigrafiche intestate ad altri conducenti e i comportamenti attribuiti a M. nei confronti di F.

4. Il delitto di atti persecutori

4.1. Le risultanze di indagine e processuale restituiscono una prova solida in ordine alla sussistenza del delitto di atti persecutori perpetrato dall'odierno imputato P. M. in danno di R. F.

4.2. L'elaborazione giurisprudenziale giuslavoristica in tema di tutela delle condizioni di lavoro ha delineato i tratti caratterizzanti il mobbing lavorativo, che si configura ove ricorra l'elemento obiettivo, integrato da una pluralità di comportamenti vessatori del datore di lavoro o del soggetto che ricopre una posizione sovraordinata, e quello soggettivo dell'intendimento persecutorio del soggetto agente che unifica la condotta, unitariamente considerata [Sez. 5, Sentenza n. 31273 del 14/09/2020, Rv. 279752].

4.3. M., all'interno della sede di Rivalta, ricopriva, pur in assenza di una formale investitura, il ruolo di preposto: trattasi di un dato incontestato ed emergente in modo oggettivo dagli atti processuali[5].
Come noto, il preposto è il soggetto che, per posizione gerarchica o per le funzioni concretamente esercitate, sovrintende all'attività lavorativa, assicura l'attuazione delle direttive ricevute dal datore di lavoro o dai dirigenti, vigila sulla corretta esecuzione delle lavorazioni da parte dei lavoratori e interviene

[4] Cfr. s.i.t. rese da L. C. in data 20/01/2024, aff. 526.

[5] Come anche risulta dall'annotazione redatta dalla Polizia Stradale del 01/12/2023, in sede di accesso ispettivo (30/11/2023) veniva trasmessa agli operanti dall'RSPP della società […] S.p.A. della documentazione relativa all'organigramma della sicurezza, da cui risultava formalmente incaricata del ruolo di preposto la sig.ra M. M.; quest'ultima, tuttavia, negava di aver mai concretamente svolto tale ruolo [cfr, s.i.t. rese da M. M. in data 20/11/2023, aff. 365-366].

in presenza di comportamenti pericolosi o situazioni di rischio. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e), del d.lgs. 81/2008, tale qualifica deriva dall'effettivo esercizio di poteri di sovraintendenza e controllo; pertanto, in virtù dell'art. 299 del medesimo decreto, gli obblighi e le responsabilità del preposto gravano non solo sul soggetto formalmente investito dell'incarico, ma anche su chi, di fatto, eserciti in concreto le relative funzioni, assumendo una posizione di garanzia nei confronti della sicurezza dei lavoratori.

L'odierno indagato, ex autista, gestiva, di fatto, i turni, l'assegnazione dei viaggi, le richieste di permesso e di congedo, gli straordinari.

4.4. Altrettanto pacificamente è emerso che M. svolgeva tale ruolo in modo autoritario, attuando comportamenti verbalmente e fisicamente aggressivi e ritorsioni. Tale circostanza è stata oggetto di concorde rappresentazione da parte dei lavoratori della sede di Rivalta, dalle cui dichiarazioni è emerso altresì che M. esercitava un particolare accanimento nei confronti di R. F., dipendente che, per il suo carattere, era particolarmente remissivo alle condotte del proprio "responsabile", non riuscendo a contrastare le aggressioni fisiche, le pubbliche umiliazioni e gli insulti di cui era abitualmente destinatario.

4.5. È bene premettere che il capo di imputazione, nel descrivere le vessazioni attuate da M., contiene una imprecisione: l'episodio in cui l'uomo aveva minacciato un autista *"dicendogli che se avesse osato discutere le sue disposizioni lo avrebbe fatto venire a prendere dall'ambulanza"* non riguarda R. F., ma M. T. Tale condotta è stata oggetto di una querela, che aveva originato il procedimento penale n. 1053/19 R.g.n.r., definito – stando a quanto rappresentato dalle parti – con remissione della querela[6].

Pur trattandosi di episodio relativo ad altro soggetto e, in quanto tale, non valutabile quale atto persecutorio in danno di F., contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa, esso rappresenta un elemento di supporto alla tesi accusatoria, riscontrando l'impiego da parte di M., nel contesto lavorativo, di condotte aggressive. Il fatto storico non è oggetto di una sentenza irrevocabile di condanna. Nondimeno, esso è stato riportato da T. nel corso delle proprie dichiarazioni, che lo scrivente reputa credibili e attendibili, vieppiù alla luce delle dichiarazioni spontaneamente rese dall'imputato, che non ha negato l'episodio[7], e alla luce delle concordi ulteriori risultanze di indagine.

I difensori di M. vorrebbero relegare l'episodio a una situazione di contrasto individuale tra gli interessati, non rilevante nell'odierno procedimento. Rispetto a tale lettura, però deve ribattersi che (i) l'episodio è avvenuto nel contesto lavorativo, presso lo stabilimento di Rivalta; (ii) la prospettazione illecita era correlata alle mansioni, posto che M., in quell'occasione, ebbe a minacciare una aggressione fisica in danno di T. qualora questi avesse osato nuovamente discutere le sue disposizioni; (iii) T., oltre che autista sottoposto alla supervisione di M., era responsabile del sindacato intercategoriale COBAS, attivo presso lo stabilimento.

4.6. Fatta questa premessa, non vi è motivo di dubitare delle genuinità e della attendibilità delle dichiarazioni e delle confidenze rese da R. F. ai propri familiari né delle dichiarazioni che M. F. attribuisce agli ex colleghi di lavoro del padre (dichiarazioni, peraltro, in larghissima parte ribadite dai diretti interessati in sede di sommarie informazioni testimoniali)[8].

4.7. Dal compendio di tali dichiarazioni emerge che R. F. era oggetto di condotte aggressive da parte di M., che approfittava del carattere remissivo dell'uomo per imporre e accreditare la propria supremazia sui collaboratori.

F., in particolare, veniva insultato: contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa vi è agli atti la prova documentale degli insulti ricevuti, prova emergente dall'ascolto e dalla trascrizione di un messaggio vocale mandato da F. a un collega di lavoro nel mese di luglio 2022[9]. Nell'audio si sente F. lamentarsi del fatto di essere stato insultato da M., che lo aveva apostrofato come "rincoglionito";

---

[6] Cfr. il decreto di citazione a giudizio ex art. 20 d. lgs. 74 del 2000 emesso dal Pubblico Ministero del Tribunale di Torino in data 04/04/2019 in relazione a una fattispecie di minaccia, contestata a M. come commessa a Rivalta di Torino in data 22/11/2018 in danno di T. [allegato 16 dell'esposto, aff. 205].

[7] M. si è limitato a dire che la vicenda era stata definita "con una congrua uscita" [cfr. M., p. 4/66, ud. 15/06/2026].

[8] In diritto, è bene ribadire che la testimonianza indiretta è pienamente utilizzabile nel giudizio abbreviato "incondizionato", come quello di specie, operando l'inutilizzabilità prevista dall'art. 195, comma 7, c.p.p. solo nell'ipotesi in cui l'imputato abbia subordinato l'accesso al rito ad una integrazione probatoria costituita dall'assunzione del teste indiretto e se, nonostante l'audizione, sia rimasta non individuata la fonte dell'informazione [cfr. Sez. 2, Sentenza n. 5731 del 02/10/2019, Rv. 278371].

[9] L'audio è contenuto all'interno della chiavetta allegata all'esposto [allegato 14 dell'esposto, aff. 217].

alle lamentele per il carico di lavoro e per i rimproveri ricevuti (come quello di aver dimenticato un giubbotto sul mezzo), F. aggiungeva quella di essere stato incaricato, dal medesimo responsabile, di cambiare un fusibile, operazione che egli non aveva le competenze per fare e che non rientrava nelle sue mansioni, come non rientrava nelle sue mansioni quella del carrellista, che gli veniva ordinata e imposta da M. Si comprende che la conversazione era riferibile all'odierno imputato dal momento che F., nell'audio, si riferisce a P. Nel vocale, inoltre, F. spiega al proprio interlocutore di essere in servizio, nonostante la richiesta di permesso, rimasta privata di riscontro e inoltrata una settimana prima.

L'audio riscontra il contenuto delle lamentele che, in vita, F. rivolgeva ai colleghi e ai familiari.

4.8. Proprio i colleghi di F. hanno riferito che l'uomo era oggetto di continue mortificazioni, di aggressioni fisiche e di pubbliche umiliazioni ad opera di M., il quale era aduso vessare gli autisti – e R. F. in particolare – per imporre ritmi lavorativi serrati e in violazione della disciplina legale.

4.8.1. D. D. P., per esempio, ha riferito di avere lavorato con R. F. e di avere constatato, nel corso di circa un anno e mezzo, un progressivo cambiamento del collega, **divenuto più chiuso e da lui ricordato come molto stressato per il lavoro**. Con specifico riguardo ai rapporti con P. M., P. ha riferito che **M. si comportava con F. con prepotenza** e con atteggiamenti verbalmente violenti, come faceva con gli altri autisti, precisando, però, che F. aveva un atteggiamento più remissivo e che tale circostanza induceva M. ad approfittarsi maggiormente di lui. P. ha descritto, più in generale, pressioni esercitate da M. sugli autisti affinché lavorassero anche quando non erano ancora trascorsi i prescritti periodi di riposo o oltre l'orario massimo giornaliero, nonché richieste di viaggiare senza la scheda cronotachigrafica inserita, precisando di avere personalmente ricevuto richieste di tale natura e di essersi sempre rifiutato[10].

4.8.2. P. ha riferito che R. F., oltre a essere stato suo collega, era suo amico e gli aveva confidato di non trovarsi bene sul posto di lavoro per il comportamento tenuto nei suoi confronti da P. M. Quest'ultimo – riferisce P. – esercitava il proprio ruolo in modo autoritario nei confronti degli autisti, approfittando della debolezza di chi aveva di fronte, creando un **clima di timore**, **prospettando ritorsioni in caso di rifiuto di svolgere lavoro eccedente e rapportandosi ai lavoratori con aggressività e violenza verbale**. Con specifico riferimento a F., P. ha riferito che il collega pativa il rapporto con il proprio responsabile e che **M. lo mortificava costantemente davanti agli altri colleghi**[11].

4.8.3. T., collega di R. F. e rappresentante sindacale, ha riferito che F. si era rivolto a lui più volte lamentando comportamenti di P. M., il quale gli diceva frasi del tipo ***«Ti faccio mandare via»*** e ***«non ti faccio fare gli straordinari»*** qualora F. non avesse eseguito quanto gli veniva richiesto. T. ha precisato che **le richieste riguardavano, tra l'altro, lo svolgimento di un numero di ore superiore a quello previsto oppure l'effettuazione di un ulteriore viaggio dopo che F. aveva già concluso un precedente servizio ed era stanco**.

T. ha riferito di avere suggerito a F. di presentare denuncia[12], ma F. non aveva inteso procedere in tal senso.

T. ha inoltre dichiarato che, quando F. lavorava presso il sito di Rivalta, F. lamentava un carico di lavoro eccessivo, che si concretizzava anche nell'assegnazione, da parte di M., di un ulteriore viaggio al rientro da un precedente servizio, fino a raggiungere anche quindici ore di servizio.

Quanto alle condotte fisiche, invece, il sindacalista non ha dichiarato di avervi assistito direttamente, ma ha riferito di avere appreso da altri colleghi che, circa un mese prima del decesso, F. sarebbe stato aggredito fisicamente da M. all'interno dell'ufficio, alla presenza di P. P., mentre altri autisti si trovavano all'esterno[13].

4.8.4. L. F. ha riferito che P. M., quale responsabile dell'organizzazione dei viaggi degli autisti insieme a P. P., sottoponeva gli autisti a intensi turni di lavoro e che, per soddisfare le esigenze dei servizi ed evitare che risultasse superato il numero massimo di ore consentite, **era capitato più volte a lui e ad altri colleghi che M. o P. disponessero di collocare il tachigrafo in modalità "OUT" per effettuare ulteriori servizi non registrati oppure di utilizzare la**

[10] Cfr. verbale di s.i.t. rese da D. D. P. in data 19/01/2024, aff. 559-560.

[11] Cfr. verbale di s.i.t. rese da P. G. P. in data 16/01/2024, aff. 550-551.

[12] Dato già riferito a M. F. e documentato nel file audio allegato all'esposto [cfr. allegato 15 dell'esposto, aff. 217].

[13] Cfr. verbale di s.i.t. rese da M. D. T. in data 06/11/2023, aff. 538-539.

tessera di M. o di P. in luogo di quella personale.

Quanto specificamente a R. F., F. ha riferito di avere assistito, una sera, a una discussione all'interno dell'ufficio, nel corso della quale F. aveva chiesto a M. di poter disporre di un sabato e di una domenica liberi; dopo l'uscita di F. dall'ufficio, M., alla presenza di P., aveva pronunciato la frase ***«gli farò fare una brutta fine»***. F. ha inoltre riferito che, nell'inverno precedente, F. si lamentava per l'intensità del lavoro, tanto da confidargli di non farcela più ***(«non ce la faccio più fratello»)***[14].

4.8.5. N. P. ha riferito di avere conosciuto R. F. soltanto di vista e di non avere avuto con lui rapporti ulteriori rispetto allo scambio di saluti, ma ha dichiarato di avere appreso dai colleghi che F. aveva litigato con P. M.

P. ha riferito, sulla base della propria esperienza diretta con **M.**, che quest'ultimo **si rivolgeva ai colleghi in modo violento e cercava di costringerli a tenere condotte non consentite, riferite, in particolare, all'utilizzo delle schede cronotachigrafiche e alla guida oltre i limiti consentiti**[15].

4.8.6. B., che conosceva R. F. già da una precedente esperienza lavorativa ed era stato colui che lo aveva portato a lavorare presso […] S.p.A., ha riferito che, **dopo l'intervento alla prostata subito da F., aveva personalmente chiesto a P. M. di lasciarlo più tranquillo, suggerendogli di far fare a F. qualche viaggio insieme a lui**, ma tale richiesta non aveva prodotto, secondo quanto riferito, un cambiamento delle modalità di gestione del lavoro.

B. ha indicato, quale specifico comportamento vessatorio in danno dell'ex collega, la convocazione di F. in azienda alle ore 9:00 per effettuare un trasporto, a fronte della messa a disposizione del mezzo anche diverse ore più tardi, con la conseguenza che F. rimaneva ad attendere in automobile. In un'occasione, F. lo aveva chiamato alle ore 19:00 in uno stato di **forte agitazione**, dopo avere già effettuato un trasporto, perché **M. intendeva inviargli un ulteriore servizio fino a Pavia, poi a Massalengo e quindi nuovamente a Torino**; B. aveva consigliato a F. di comunicare a M. di non sentirsi in condizioni di effettuare il servizio e F. non aveva poi effettuato quel viaggio.

B. ha aggiunto che, negli ultimi tempi, F. gli aveva riferito di essere molto stressato per il lavoro e aveva lamentato, tra l'altro, che gli veniva richiesto di togliere i sigilli al camion, attività che F. non voleva svolgere[16].

4.9. Nel complesso, le dichiarazioni dei colleghi hanno descritto P. M. come solito adottare modalità aggressive e prevaricatorie nella gestione degli autisti, anche al fine di ottenere prestazioni lavorative eccedenti i limiti ordinari. In tale contesto, R. F. è stato indicato come particolarmente esposto a tali condotte proprio per il suo carattere maggiormente remissivo, del quale M. approfittava, rendendo F. un destinatario privilegiato delle pressioni e delle condotte prevaricatorie finalizzate anche all'imposizione di ritmi di lavoro particolarmente gravosi.

4.10. Rispetto alla credibilità e alla attendibilità di tali propalazioni, la difesa M. si sofferma sui contrasti interpersonali che i dichiaranti avrebbero avuto con l'imputato e, tra tutti, cita l'esempio di F., il quale sarebbe stato colpito da una sanzione disciplinare per via di condotte appropriative (non altrimenti meglio circostanziate), e T., con il quale vi era una forte contrapposizione per via dell'episodio del 2018 e per il ruolo svolto dall'uomo all'interno del sindacato.

4.11. Ora, a tacere della genericità di tali argomenti, il riferimento ai singoli cede il passo rispetto al quadro di insieme che conforta le dichiarazioni rese dagli ex colleghi di F. (questo senza contare che la riferita circostanza di non aver direttamente assistito a episodi di violenza è indice della genuinità dei dichiaranti e dell'assenza di un intento calunnioso). Ci si riferisce, in particolare, alle riscontrate e plurime violazioni della normativa di settore (sulla quale si tornerà nel prosieguo), agli audio rinvenuti nel cellulare di F., alle dichiarazioni rese dallo stesso P. P., stretto collaboratore di M., il quale ha confermato che, stante la continua variabilità del lavoro, non era di fatto possibile procedere a una programmazione delle pause settimanali[17].

---

[14] Cfr. verbale di s.i.t. rese da L. F. H. in data 14/12/2023, aff. 527-529.

[15] Cfr. verbale di s.i.t. rese da N. P. in data 20/01/2024, aff. 556-557.

[16] Cfr. verbale di s.i.t. rese da L. B. in data 22/12/2023, aff. 523-524. Significativo è il passaggio delle dichiarazioni di B. nella parte in cui il collega riferisce di avere provato a chiamare F., mentre questi era in malattia, ma che quest'ultimo gli aveva risposto che con dei messaggi come "Ti voglio bene fratello ma ti chiamo io quando voglio".

[17] P. ha precisato, in particolare, che gli orari venivano comunicati agli autisti **soltanto la sera precedente, dopo la fine del turno, tramite SMS**, poiché la giornata lavorativa non poteva essere programmata prima della ricezione degli ordini da […] e dagli altri clienti. [cfr. verbale di s.i.t. rese da P. P. in data **30/11/2023, aff. 405-406**].

Il quadro così delineato non può ritenersi compromesso dalle dichiarazioni cartolari rese dagli altri dipendenti della società, sentiti in data 30/11/2023, in occasione di un accesso ispettivo effettuato dai funzionari dell'Ispettorato del Lavoro presso la piattaforma […] di Rivalta di Torino e presso la sede di via […], dunque presso i luoghi di lavoro[18]. Non sorprende che i lavoratori in quella sede sentiti non abbiano denunciato alcuna problematica aziendale; d'altro canto, si tratta di dichiarazioni rese a fronte di domande standardizzate, compilate a mano dallo stesso interrogante, da cui risulta – come non è contestato – che tutti gli autisti venivano coordinati da M., erano periodicamente sottoposti a visita medica e venivano regolarmente pagati. Significativamente, a tutti i lavoratori è stato chiesto se fossero formati sull'uso del cronotachigrafo; a nessuno, tuttavia, è stato chiesto se vi fossero pressioni per l'impiego scorretto di tale strumento. **In tali verbali, inoltre, non si menziona mai R. F. né si fa mai riferimento a condotte vessatorie perpetrate in danno di quest'ultimo da M.**, da tutti concordemente indicato quale responsabile e addetto alla gestione dei turni e dei riposi, **nell'ambito di una attività lavorativa aziendale priva di programmazione preventiva**[19].

Il fatto, poi, che nessun lavoratore (ancora alle dipendenze di […] S.p.A.), in tale sede, abbia lamentato una condizione di stress, oltre a non essere decisiva (dato il peculiare contesto e le modalità delle audizioni), non esclude che R. F. fosse vittima di vessazioni da parte del proprio responsabile né esclude che tale situazione abbia in lui determinato l'insorgenza di una condizione di disagio destinata a evolversi in un vero e proprio disturbo.

4.12. Oltre alle condotte vessatorie sopra descritte, consistite negli insulti e nei rimproveri pubblici, nelle pressioni connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa e nelle ritorsioni, tra le quali rientrava la condotta di convocare F. sul luogo di lavoro per poi costringerlo ad attendere anche per alcune ore prima che gli venisse messo a disposizione il mezzo con il quale iniziare la guida, si collocavano, in una progressione di particolare gravità, anche le **aggressioni fisiche** poste in essere da M. ai danni del lavoratore.

In particolare, nel corso delle vacanze dell'**agosto 2022**, F. aveva confidato alla moglie e al figlio che, nel precedente mese di luglio, M. lo aveva schiaffeggiato sul luogo di lavoro, alla presenza di altre persone, in occasione di un diverbio, circostanza dalla quale aveva tratto un **forte senso di**

[18] Si tratta delle dichiarazioni rese in data 30/11/2023 da A. A. [aff. 407-411], G. A. [aff. 412-414], R. A. B. [aff. 415-419], A. C. [aff. 420-424], I. A. C. [aff. 425-427], I. C. [aff. 428-432], M. D. [aff. 433-435], C. D. [aff. 436-440], U. L. [aff. 441-443], L. M. [aff. 444-446], C. M. [aff. 447-451], O. V. N. [aff. 452-456], V. A. P. [aff. 457-461], P. [aff. 462-466], G. R. [aff. 467-469], S. R. [aff. 470-474] e N. S. [aff. 475-479].

[19] Tutti gli autisti hanno concordemente descritto un sistema nel quale la programmazione preventiva del turno risultava limitata, sia perché l'orario di inizio veniva frequentemente comunicato soltanto la sera precedente, sia perché, in alcuni casi, l'orario di conclusione e le ulteriori consegne dipendevano dall'andamento della giornata lavorativa. Diversi lavoratori hanno confermato di conoscere soltanto **la sera precedente** l'orario di inizio o il programma della giornata successiva.

R. A. B. ha dichiarato che l'orario gli veniva comunicato tramite SMS il giorno prima e che normalmente non conosceva l'orario di fine [cfr. verbale di s.i.t. rese da R. A. B. in data 30/11/2023, aff. 416-417]; I. C. ha riferito di non avere un orario fisso e di apprendere dalla sera precedente, tramite SMS di P. M., l'orario del giorno successivo [cfr. verbale di s.i.t. rese da I. C. in data 30/11/2023, aff. 429-430]; C. D. ha analogamente riferito di conoscere soltanto la sera precedente l'orario di inizio e di non conoscere anticipatamente quello di fine [cfr. verbale di s.i.t. rese da C. D. in data 30/11/2023, aff. 437-438]; O. V. N. ha dichiarato che P. M. e, talvolta, P. P. gli comunicavano tramite SMS, la sera precedente, l'orario di inizio del giorno successivo [cfr. verbale di s.i.t. rese da O. V. N. in data 30/11/2023, aff. 452-453]; P. ha riferito di non avere un orario fisso e di conoscere quello di inizio soltanto dalla sera precedente, tramite SMS o comunicazione verbale dei referenti [cfr. verbale di s.i.t. rese da C. P. in data 30/11/2023, aff. 463-464]; G. R. ha dichiarato che P. M. gli comunicava la sera precedente, mediante messaggio, l'orario e i viaggi da effettuare il giorno successivo [cfr. verbale di s.i.t. rese da G. R. in data 30/11/2023, aff. 467-469]; N. S. ha parimenti riferito che le indicazioni relative al lavoro venivano comunicate la sera precedente mediante WhatsApp o SMS [cfr. verbale di s.i.t. rese da N. S. in data 30/11/2023, aff. 475-477]. Particolarmente significativa, sotto il profilo della programmabilità della prestazione, è risultata la dichiarazione di L. M., il quale ha precisato che, quando il lavoro non era già noto, **P. P. e P. M. comunicavano il programma la sera precedente e che il messaggio conteneva soltanto le prime consegne**, mentre le ulteriori attività venivano assegnate progressivamente al rientro in stabilimento [cfr. verbale di s.i.t. rese da L. M. in data 30/11/2023, aff. 444-446].

umiliazione; F. aveva altresì spiegato alla moglie di non avere voluto denunciare l'accaduto perché M. aveva famiglia[20].

4.13. Un secondo e distinto episodio si collocava nel **dicembre 2022**: nel gennaio o febbraio 2023 F., incontrato il figlio mentre passeggiava con il cane, appariva molto abbattuto e gli riferiva che M. gli aveva dato uno schiaffo; F. aveva inizialmente ritenuto che il padre si riferisse all'episodio dell'estate precedente, apprendendo soltanto successivamente che si trattava, invece, di un nuovo fatto verificatosi nel dicembre 2022[21].

Quest'ultimo episodio trovava riscontro esterno nelle dichiarazioni provenienti da tale M., dipendente della ditta […], il quale, dopo la morte di F., alla presenza di F. e di B., aveva riferito che, trovandosi all'esterno dell'ufficio, aveva udito il colpo dello schiaffo ricevuto da F.[22].

Particolarmente significativo, sotto tale profilo, è il dato relativo alla presenza di P. in occasione dell'episodio. Il soggetto di nome M., nel ricostruire l'accaduto a F., aveva infatti riferito che F. e M. stavano discutendo nel locale dei distributori automatici alla presenza dello stesso "P." e di un altro dipendente di nome L.; trovandosi nelle immediate vicinanze, M. aveva quindi udito il rumore di un violento schiaffo e, recatosi subito dopo nel locale, aveva trovato M. intento a vantarsi di avere schiaffeggiato F. e di averlo in tal modo messo a tacere.

A fronte di tale ricostruzione, P., pur negando di avere visto o sentito lo schiaffo, ha significativamente ricordato l'episodio della discussione tra F. e M.: la sua versione, dunque, pur edulcorando la portata dell'accaduto e negandone proprio il segmento di maggiore gravità (ciò che non stupisce considerato che P. è collaboratore stretto dell'imputato), finisce nondimeno per riscontrare l'esistenza del nucleo storico dell'episodio riferito da M., vale a dire la discussione tra i due nel luogo e nel contesto in cui le altre fonti collocano l'aggressione. Tale convergenza assume ulteriore rilievo alla luce delle dichiarazioni di T., il quale aveva a propria volta riferito di avere appreso da alcuni colleghi che F. era stato aggredito fisicamente da M. all'interno dell'ufficio alla presenza di P., mentre altri autisti si trovavano all'esterno[23].

Alla luce degli elementi esaminati, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa M., deve ritenersi provato che l'imputato abbia schiaffeggiato F. in almeno due occasioni. Tale conclusione non si fonda su voci correnti nel pubblico: T. ha riferito di avere appreso dell'aggressione a F. da alcuni colleghi, ossia da una cerchia ristretta di persone; soprattutto, M. F. ha appreso i fatti dapprima dal diretto interessato e, successivamente, da un soggetto che aveva direttamente percepito l'episodio[24].

Sul piano logico e cronologico, a conferma dell'attendibilità intrinseca della narrazione, assume rilievo la circostanza che il secondo schiaffeggiamento risale al dicembre 2022, poco prima dell'inizio del congedo per malattia di F.: esso si colloca, dunque, in un momento in cui il disturbo e la condizione di disagio dell'uomo avevano ormai raggiunto un livello di particolare gravità.

Non si concorda, quindi, con l'argomento difensivo che pretende di stigmatizzare la contraddittorietà delle dichiarazioni dei familiari di F. contenute nell'esposto e nelle successive sommarie informazioni testimoniali rispetto a quelle rese alle Forze dell'Ordine in occasione del primo tentativo di suicidio del proprio congiunto (ove i familiari di F. avrebbero riferito che l'uomo era convinto di essere malato terminale e che, per tale ragione, avrebbe attuato il gesto autolesivo). Tali dichiarazioni riportano una spiegazione causale dell'evento diversa da quella denunciata in sede di esposto, ma tale rilievo non inficia la genuinità dei dichiaranti, considerato che (i) come emerge dal contenuto dell'istanza punitiva, all'epoca i familiari di F. avevano quadro parziale degli avvenimenti; (ii) essi erano comprensibilmente scossi per via del gesto compiuto dal proprio congiunto e preoccupati per le sue condizioni.

Quanto, poi, all'attendibilità delle confidenze di R. F., al quale tutte le difese vorrebbero attribuire un disturbo psichiatrico maggiore (incidente sulla percezione della realtà), si osserva che la

[20] Cfr. s.i.t. rese da A. M. in data 18/01/2024, aff. 535-537; s.i.t. rese da M. F. in data 18/01/2024, aff. 532-534.

[21] Cfr. s.i.t. rese in data 18/01/2024 da M. F., aff. 532-534.

[22] cfr. ancora cfr. s.i.t. rese in data 22/12/2023 da L. B., aff. 523-524. È significativo che due persone abbiano concordemente ricordato di aver avuto conferma dell'episodio, già riferito da F. al figlio, da parte dello stesso soggetto, la cui audizione non è stata richiesta da nessuna difesa.

[23] Cfr. s.i.t. rese da M. T. in data 06/11/2023, aff. 538-539.

[24] cfr. s.i.t. rese in data 18/01/2024 da A. M., aff. 535-537; s.i.t. rese in data 18/01/2024 da M. F., aff. 532-534; s.i.t. rese in data 22/12/2023 da L. B., aff. 523-524].

circostanza che i mezzi fossero monitorati con strumenti di controllo a distanza trova conferma nelle dichiarazioni del principale teste a difesa, S. L., il quale ha precisato che i dati relativi al cronotachigrafo erano controllati da remoto[25] ed è perfettamente logico ipotizzare che i mezzi, di ingente valore economico, fossero monitorati per finalità assicurative e di salvaguardia del patrimonio aziendale.

4.14. Alla luce di quanto sopra non sussiste alcun dubbio in merito al fatto che i comportamenti di M. nei confronti di F. integrino gli estremi di una condotta persecutoria penalmente rilevante: trattasi di atti ripetuti di molestia (ritorsioni, come il fatto di costringerlo ad attendere per ore il mezzo, e rimproveri), insulti e da ultimo aggressioni fisiche che hanno compromesso l'equilibrio psicologico di F.

Quanto alla materialità del reato, si evidenzia non solo il fatto che gli atti sono stati reiterati nel tempo, ma anche che essi si sono collocati in un contesto lavorativo già di per sé usurante (in quanto caratterizzato da ritmi serrati, oltre il limite legale, pretese insistenti anche relative alla richiesta di effettuare compiti non pertinenti alla qualifica professionale, turni comunicati con un preavviso minimo e senza possibilità di programmazione). Comprensibilmente, quindi, le condotte di M. hanno destabilizzato F. determinando l'insorgenza di un grave stato di ansia e stress, poi sfociato in un vero e proprio disturbo dell'adattamento. Merita osservare, da questo punto di vista, che l'intollerabilità del contesto lavorativo, caratterizzato da abusi fisici e verbali da parte del soggetto che aveva pieni poteri in ordine alla concessione di turni, permessi, congedi e riposi, ha comprensibilmente determinato in F., lavoratore ormai sulla soglia dei sessant'anni, la sensazione di non poter sottrarsi e di non poter uscire da quella situazione con annessa preoccupazione per le conseguenze, anche economiche, riconducibili alla perdita del lavoro e alle difficoltà di reperire nuove fonti di reddito. Significativamente, sul cellulare del defunto F. sono state rinvenute delle ricerche relative alla gestione dei disturbi depressivi, ma anche alla ricerca di nuovi impieghi[26].

Occorre, da ultimo, sottolineare che le peculiari aggressioni fisiche di cui F. è stato vittima (schiaffeggiamenti sul luogo di lavoro) devono considerarsi lesive non tanto dell'incolumità personale, quanto dell'autostima del lavoratore, uomo di età avanzata e sottoposto a umiliazioni pubbliche e insulti.

4.15. Come indicato in premessa, la condotta persecutoria sul piano oggettivo e soggettivo ha visto in R. F. una vittima "prediletta", essendo chiaro a tutti i collaboratori di M. come la scelta di accanirsi su F., di temperamento remissivo, fosse preordinata ad affermare la propria supremazia attraverso il ricorso a metodi autoritari. D'altro canto, a comprova della selezione operata da M. e dell'intendimento persecutorio e selettivo, preordinato alla prevaricazione, maturato nei confronti della persona offesa, vi è la constatazione che nessun altro dipendente è stato schiaffeggiato dal preposto.

4.16. Rispetto al dolo del reato, che è generico, le modalità oggettive della condotta restituiscono ampia prova della sussistenza del richiesto coefficiente psicologico, integrato dalla coscienza e volontà di reiterati atti molesti e di minaccia in danno della vittima, nella consapevolezza della loro idoneità a determinare almeno uno degli eventi del reato.

Nel caso di specie, la consapevolezza di M. della situazione di crescente difficoltà vissuta da F. non può, peraltro, ritenersi fondata sulla mera percepibilità esterna delle condizioni del lavoratore, trovando riscontro in plurimi elementi dai quali emerge come tale situazione gli fosse stata direttamente rappresentata.

Secondo quanto riferito dai familiari, F. aveva avuto ripetuti contrasti con M. proprio in relazione alle condizioni e all'organizzazione del lavoro e, dopo l'episodio del dicembre 2022, aveva più volte chiesto allo stesso M. di essere licenziato, richiesta reiterata anche nel corso di una conversazione telefonica del gennaio 2023 alla quale aveva assistito il figlio M. Ancor più significativo è quanto riferito da B., il quale ha dichiarato di essere intervenuto personalmente presso M., dapprima chiedendogli, dopo l'intervento alla prostata subito da F., di «lasciare R. un po' tranquillo». Le condizioni di difficoltà di F. erano state, pertanto, portate direttamente all'attenzione di M. da un collega che da tempo conosceva il lavoratore; a ciò si aggiunge che lo stesso F. aveva manifestato direttamente a M. la propria difficoltà a proseguire il rapporto, sino a chiedergli ripetutamente di essere licenziato. Anche l'episodio relativo al rifiuto di svolgere un ulteriore viaggio al termine della giornata lavorativa dimostra come l'imputato fosse pienamente a conoscenza delle difficoltà dell'uomo, messo in crisi dalla semplice richiesta di effettuare un'ulteriore

[25] Cfr. s.i.t. rese da S. L. in data 02/02/2024, aff. 546-548.

[26] Sul punto si rimanda all'annotazione di P.G. del 02/01/2024, aff. 508-511 relativa alla disamina della cronologia web di R. F.

consegna.

La condizione di crescente disagio di R. F. non era rimasta confinata alla sfera familiare, ma era divenuta chiaramente percepibile anche nell'ambiente lavorativo, tanto da essere rilevata da diversi colleghi. In tale contesto, non appare credibile che proprio P. M. fosse rimasto inconsapevole della condizione di disagio di F., considerato che egli, quale referente operativo degli autisti, si relazionava direttamente con la persona offesa nell'organizzazione dell'attività lavorativa e nell'assegnazione dei servizi e che, soprattutto, tale situazione gli era stata espressamente rappresentata. La circostanza che più lavoratori, pur intrattenendo con F. rapporti meno direttamente connessi alla gestione quotidiana della sua prestazione, avessero percepito il progressivo deterioramento delle sue condizioni e avessero raccolto le sue esplicite manifestazioni di sofferenza per il lavoro rende, dunque, difficilmente sostenibile che tale situazione fosse invece sfuggita proprio a M., il quale si rapportava direttamente e frequentemente con F. nell'organizzazione dell'attività lavorativa e al quale, per di più, la necessità di alleggerire la pressione sul lavoratore era stata espressamente e ripetutamente rappresentata da B.

4.17. In conclusione, P. M. deve essere giudicato colpevole del delitto di cui all'art. 612 bis c.p. Trattandosi delitto connesso, per le ragioni che meglio saranno illustrate nel paragrafo successivo, a un reato procedibile d'ufficio (art. 586 c.p.), la remissione di querela formulata dagli eredi della persona offesa non incide sulla procedibilità del reato, giusta applicazione dell'art. 612 bis c. 4 c.p. [si veda, quanto alla nozione di connessione, Sez. 5, Sentenza n. 39758 del 03/02/2017, Rv. 270901].

5. La morte come conseguenza delle condotte di mobbing: il nesso di causa

5.1. M. chiamato a rispondere e deve essere giudicato colpevole anche del reato di morte come conseguenza di altro delitto di cui agli artt. 586 e 589 c.p. L'impatto destabilizzante delle condotte persecutorie, acuito dalle condizioni di lavoro usuranti e protratte oltre i limiti legali, ha contribuito, per le ragioni che saranno illustrate nel prosieguo, a determinare in F. un grave disturbo dell'adattamento che ha indotto l'uomo a togliersi la vita.

5.2. In via di premessa è bene sottolineare come la responsabilità penale di M., nonostante la convergenza e la comunanza di molte questioni, sia strutturalmente diversa da quella del datore di lavoro. La responsabilità del preposto per la morte della persona offesa si innesta sulla commissione di un reato commissivo doloso che ha determinato la morte, certamente non voluta, della vittima e poggia sul rimprovero soggettivo correlato alla prevedibilità in concreto dell'evento. Per contro, la responsabilità del datore ha natura omissiva ed è correlata a una condotta colposa, eziologicamente correlata all'evento: per il datore, il rimprovero penale discende dalla violazione di regole cautelari prevenzionistiche, il cui rispetto, oltre che doveroso ed esigibile, avrebbe consentito di evitare la concretizzazione del rischio ad esse sotteso (ovvero l'insorgenza del grave disturbo dell'adattamento che si pone alla base del gesto anticonservativo attuato da R. F.).

5.3. Nell'affrontare l'aspetto più delicato della vicenda, per lo meno sotto il profilo giuridico, occorre, quindi, in primo luogo, sottolineare che l'indagine inerente alla condotta di M. – in relazione all'ipotesi di reato di cui all'art. 586 c.p. – ha ad oggetto l'introduzione, nel concreto svolgersi dei fatti, di un fattore positivo di rischio, del quale occorre vagliare il ruolo eziologico.

5.4. La prima questione che si pone è se in presenza di un gesto autodistruttivo della vittima possa essere, sul piano astratto, affermata la sussistenza di un nesso causale tra una condotta attiva od omissiva e l'evento morte.

Accolta la teoria condizionalistica, il legislatore ha introdotto l'art. 41 cpv. c.p. con la finalità di arginare gli inconvenienti derivanti dalla eccessiva estensione del concetto di causa: la condizione cessa di essere causa, per degradare a mera occasione, quando l'evento è prodotto dal sopraggiungere di un avvenimento da solo sufficiente ed assolutamente eccezionale ed atipico, cioè anormale e rarissimo rispetto all'evolversi ordinario del processo produttivo al quale la causa remota ha dato inizio. In questi casi il fattore sopravvenuto, per la sua eccezionalità e atipicità rispetto all'ordinario evolversi degli eventi, si presenta come un evento imprevedibile e quindi fortuito.

Nei casi di suicidi commessi da persone la cui capacità di autodeterminazione è conservata l'esclusione del nesso di causa trova razionale giustificazione, più che nell'eccezionalità dell'evento, nella libera e consapevole decisione della vittima di togliersi la vita: un rischio nuovo e diverso avviato dall'altrui libera determinazione e sottratto alla sfera di controllo e/o gestione del soggetto agente.

Nei casi di suicidi attuati da soggetti la cui capacità di autodeterminazione è, invece, compromessa (in

cui, cioè, non è possibile ricondurre il gesto a una scelta lucida ed autonoma della vittima), invece, il discorso è più complesso, dal momento che il soggetto agente potrebbe rivestire una posizione di garanzia (di protezione) o una posizione di controllo (gestoria di una situazione di rischio riconducibile a un'attività nell'ambito della quale può insorgere l'antecedente causale che dà la stura al processo produttivo che conduce la vittima all'attuazione del gesto autodistruttivo).

Astrattamente, quindi, non tutte le ipotesi di suicidio consentono di escludere il nesso di causa: ne sono esempio i casi di omissione di sorveglianza di soggetti ad alto rischio suicidario e i casi di erronea diagnosi e/o prescrizione terapeutica da parte dei medici psichiatri.

All'interno di tale complessa tematica si staglia il caso della morte per suicidio della vittima di un reato base doloso (che ben può essere commesso da un soggetto non ricoprente alcuna posizione di garanzia), rispetto al quale la giurisprudenza costituzionale e di legittimità ha però fornito delle indicazioni precise quanto alla possibilità di affermare la responsabilità dell'autore del delitto doloso anche ai sensi dell'art. 586 c.p.

Il punto di partenza è che il rapporto tra delitto doloso ed evento non voluto è stabilito dall'art. 586 c.p. in termini di pura e semplice causalità materiale, indagine da svolgere secondo gli ordinari parametri condizionalistici. L'approdo costituzionale è quello che richiede, anche in relazione alla fattispecie scrutinata, una responsabilità per colpa in concreto.

Nel rispetto di tali parametri è stata affermata la responsabilità ai sensi dell'art. 586 c.p. di un soggetto responsabile – sul presupposto della **prevedibilità concreta del rischio suicidario** – del delitto di tentata estorsione commesso in danno di una vittima che "avvertendo nella propria mente la scelta come obbligata, determinata dalla impossibilità di modificare la propria esistenza" si era tolta la vita [cfr. Sez. 2, Sentenza n. 17805 del 19/03/2025, Rv. 288061; v. anche in relazione alla contigua materia dei reati aggravati dall'evento, Sez. 6, Sentenza n. 8097 del 23/11/2021, Rv. 282908, secondo cui "*in tema di maltrattamenti in famiglia, l'imputazione soggettiva dell'evento aggravatore, non voluto, della morte della vittima per suicidio postula un coefficiente di prevedibilità in concreto di tale evento come conseguenza della condotta criminosa di base, in modo che possa escludersi - in ossequio al principio di colpevolezza e di personalità della responsabilità penale - che la condotta suicidaria sia stata oggetto di una libera capacità di autodeterminarsi della vittima, imprevedibile e non conoscibile da parte del soggetto agente*"].

5.5. Deve, quindi, in primo luogo essere affermata la sussistenza di un nesso di causa tra la condotta persecutoria di M. e il gesto autolesivo.

5.6. L'indagine è stata oggetto di consulenza tecnica da parte dell'organo di accusa e della difesa F.

5.6.1. I consulenti del Pubblico Ministero – dr.ssa C. B. (specialista in neurologia e psichiatria) e dr. B. M. (medico legale) – giungono ad affermare la **sussistenza di un collegamento causale tra il grave stato di sofferenza psichica sviluppato dal lavoratore in relazione al contesto lavorativo e il successivo gesto suicidario**, ricostruendo una progressiva evoluzione del disagio da una condizione di stress lavoro-correlato cronico a un grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, sino alla condotta suicidaria[27].

Tale conclusione viene fondata, anzitutto, sull'assenza anamnestica di pregresse patologie psichiatriche e sulla progressiva comparsa, a partire dal 2022, di una condizione di affaticamento e disagio direttamente riferita dal lavoratore all'attività professionale.

Secondo la ricostruzione dei consulenti, il contesto lavorativo in cui F. era chiamato a operare era caratterizzato da **carichi e orari particolarmente gravosi, difficoltà nel fruire dei riposi, pressioni e controlli sull'attività degli autisti e da un clima qualificato come ostile e vessatorio**, nell'ambito del quale il responsabile P. M., anziché intervenire sul disagio rappresentato da F., aveva posto in essere comportamenti aggressivi e vessatori.

La riconducibilità del deterioramento psichico alla situazione lavorativa viene, quindi, sostenuta dalla **coerenza cronologica tra il protrarsi degli elementi stressogeni e il progressivo aggravamento delle condizioni del lavoratore**.

Negli ultimi mesi del 2022 F. aveva iniziato a manifestare più evidenti segni di affaticamento psicofisico: il 27/12/2022 il medico di medicina generale ne aveva rilevato l'umore depresso; dal 30/01/2023 era seguito un periodo di assenza dal lavoro, successivamente prolungato con diagnosi di

[27] Cfr. CTPM redatta dai dottori B. e M. in data 26/07/2024, aff. 1108-1133 e 770-793 e relativi allegati; essendo prodotta in più copia, si rinvia a quella che lo scrivente ha allegato, per comodità di studio, al verbale del 26/02/2026, con la precisazione che gli allegati sono presenti nella chiavetta USB all'aff. 793.

sindrome ansioso-depressiva reattiva al lavoro. Anche nel colloquio psicologico dell'11/02/2023 il lavoratore aveva individuato nel contesto lavorativo l'origine principale del proprio disagio, mentre la documentazione sanitaria successiva registrava un periodo di vita stressante dovuto alle problematiche lavorative e alle conseguenti ripercussioni familiari.

In questa prospettiva, i consulenti qualificano il quadro clinico come **grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, reattivo alla situazione lavorativa e comportante uno stress cronico definibile come stress lavoro-correlato**. Viene richiamato il meccanismo proprio dello stress cronico per cui, **quando il fattore stressante non è rimovibile e il soggetto avverte di non poter modificare la propria situazione, si determina una fase di esaurimento delle risorse psicofisiche, con comparsa di sintomi fisici, fisiologici ed emotivi**.

La consulenza evidenzia inoltre che, **nelle forme più gravi del disturbo dell'adattamento, l'aggravamento della sofferenza psichica può giungere sino al gesto suicidario e che condizioni di stress persistente costituiscono un fattore di incremento del rischio suicidario**.

Particolare rilievo assume quindi la **progressione degli eventi immediatamente antecedenti alla morte**: il 15/02/2023 F. aveva già posto in essere un primo gesto autosoppressivo, cui erano seguite una valutazione psichiatrica e l'avvio di un percorso terapeutico; nelle valutazioni specialistiche venivano nuovamente indicati, quali fattori di stress, le difficoltà dell'attività lavorativa e i contrasti sul lavoro. Nelle settimane successive emergevano una crescente demoralizzazione e una percezione sempre più negativa della propria condizione, fino al gesto suicidario del 13/03/2023. I consulenti interpretano anche i timori relativi all'allontanamento dei familiari e i problemi economici, non confermati dagli stessi familiari, come manifestazioni della distorsione della valutazione della realtà connessa all'approfondirsi dello stato depressivo, piuttosto che come fattori autonomi idonei a spiegare la crisi.

La conclusione causale deriva, secondo i dottori B. e M., dalla convergenza di più elementi: **assenza di una patologia psichica pregressa; insorgenza del disagio in corrispondenza del deterioramento della situazione lavorativa; persistenza nel tempo di fattori di stress professionale; comportamenti vessatori e aggressivi attribuiti al responsabile; esplicita e reiterata riconduzione delle proprie difficoltà al lavoro da parte dello stesso F.; riscontro sanitario di una sindrome ansioso-depressiva reattiva al lavoro; progressivo aggravamento sino al primo gesto autosoppressivo e, infine, al suicidio**.

Nel ragionamento dei consulenti, dunque, la condotta persecutoria e, più in generale, il contesto di stress lavorativo cronico costituiscono il fattore che ha alimentato la progressiva compromissione dell'equilibrio psichico del lavoratore, determinando quella condizione di grave sofferenza, caratterizzata da vissuti di vergogna, sconfitta, umiliazione, colpa e solitudine, che viene posta alla base dell'atto suicidario.

5.6.2. Il consulente della difesa, dr. M. G. (psichiatra), pur ammettendo che lo stress connesso al lavoro possa avere avuto un ruolo, insieme ad altri fattori, nel quadro psicopatologico sviluppato dal lavoratore, conclude che non sia possibile individuare, secondo la criteriologia medico-legale, una correlazione causale tra lo stress lavorativo e il successivo comportamento suicidario di R. F.[28]. Secondo il consulente, al momento della morte **F. presentava un Episodio Depressivo Maggiore Grave, caratterizzato da una severità tale da richiedere, nella ricostruzione proposta, una rilevante componente endogena di vulnerabilità individuale**.

A sostegno di tale conclusione vengono richiamati alcuni elementi anamnestici ritenuti indicativi di una preesistente vulnerabilità, tra i quali il precedente impiego di alprazolam per uno stato ansioso e il possibile pregresso uso di sostanze, desunto dal riferimento all'uso di eroina contenuto nella documentazione del Pronto Soccorso, dal dubbio formulato dalla psicologa D. A. circa un possibile abuso di sostanze o farmaci e dalla pregressa epatopatia HCV-correlata.

Il consulente sottolinea, inoltre, che dalle fonti sanitarie emergono fattori stressanti molteplici e non univoci, poiché F. aveva riferito, in momenti diversi, preoccupazioni correlate al lavoro, il timore di essere affetto da una malattia terminale, problemi economici, una percepita maggiore distanza dalla moglie e dal figlio e il timore di essere abbandonato dai familiari; viene altresì richiamata la visita psichiatrica dell'01/03/2023, nella quale era stata registrata una progressiva demoralizzazione ma anche la **difficoltà del paziente nell'individuare le cause che lo avevano condotto al precedente gesto anticonservativo**.

Quanto alle **problematiche professionali**, il **consulente non ne esclude la rilevanza**, ma osserva che

[28] Cfr. CT dr. G. redatta il 20/02/2026, prod. ud. 26/02/2026.

le criticità del contesto lavorativo risultavano riferibili alla generalità dei dipendenti e richiama l'assenza, nella relazione dello SPRESAL, dell'individuazione di una specifica finalità mobbizzante esclusivamente rivolta a F.

La ricostruzione viene quindi inserita in una concezione del suicidio quale fenomeno complesso e multicausale, rispetto al quale interagiscono fattori psichiatrici, psicosociali e ambientali, caratteristiche individuali e altri elementi di vulnerabilità. In tale prospettiva, M. G. attribuisce particolare rilievo alla diagnosi di Episodio Depressivo Maggiore Grave e sostiene che **i fattori ambientali, compreso quello lavorativo, possano avere assunto rispetto a tale patologia una funzione facilitante, favorente o aggravante, ma non causalmente determinante**; da ciò deriva la conclusione secondo cui lo stress lavorativo potrebbe avere concorso, insieme agli altri fattori individuati, alla situazione clinica di F., senza che possa essere stabilito un nesso causale tra tale stress e il suicidio.

5.6.3. Come si nota, i due elaborati presentano forti punti di divergenza, che impongono di verificare quale ricostruzione risulti maggiormente aderente al dato anamnestico, alle risultanze processuali e ai principi applicabili all'accertamento del nesso causale.

Il principale contrasto riguarda anzitutto l'inquadramento diagnostico del quadro psicopatologico: i consulenti del Pubblico Ministero ricostruiscono una progressione verso un grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, reattivo alla situazione lavorativa e inserito in una condizione di stress lavoro-correlato cronico, mentre il dr. M. G. ritiene che la gravità della presentazione clinica fosse riconducibile a un Episodio Depressivo Maggiore Grave, contestando quindi l'inquadramento della patologia come disturbo dell'adattamento.

Il secondo punto di divergenza concerne il peso attribuito al contesto lavorativo: nella consulenza del Pubblico Ministero le condotte vessatorie e aggressive e, più in generale, la situazione di stress lavorativo vengono inserite nella sequenza causale che avrebbe condotto al progressivo deterioramento dell'equilibrio psichico, mentre per il consulente della difesa il lavoro costituisce uno dei diversi fattori stressanti presenti e può avere svolto un ruolo facilitante, favorente o aggravante, senza che possa essergli attribuita una correlazione causale con l'atto suicidario.

Ulteriore divergenza riguarda il significato attribuito agli altri fattori di sofferenza emersi dalla documentazione: i consulenti del Pubblico Ministero interpretano i timori relativi alla situazione familiare ed economica nell'ambito dell'aggravamento dello stato depressivo, mentre il consulente della difesa li considera tra i molteplici possibili fattori stressanti concorrenti, insieme alle preoccupazioni ipocondriache e lavorative. Diversa è anche la lettura della vulnerabilità individuale antecedente: nella prima consulenza assume rilievo l'assenza di pregresse patologie psichiatriche, mentre la difesa individua elementi di possibile vulnerabilità ansiosa e valorizza altresì i riferimenti al possibile pregresso uso di sostanze.

Infine, i due elaborati divergono sul significato medico-legale della sequenza che conduce al suicidio: nella consulenza del Pubblico Ministero la successione temporale tra stress lavorativo, comparsa e aggravamento del disagio, primo gesto autosoppressivo e suicidio è valorizzata nel ricostruire il collegamento causale; secondo il consulente della difesa, invece, la pluralità dei fattori stressanti, la diagnosi di depressione maggiore grave e la natura multicausale del comportamento suicidario non consentono di individuare nello stress lavorativo un fattore causalmente correlato al successivo suicidio, pur riconoscendone un possibile ruolo concorrente rispetto al quadro clinico.

5.7. Le conclusioni cui giungono i consulenti del Pubblico Ministero sono, in realtà, condivisibili, in quanto maggiormente adesive al dato anamnestico e frutto di una disamina puntuale delle peculiarità del caso di specie, oltre che con i principi di diritto applicabili in materia di accertamento del nesso di causa.

5.7.1. In questa prospettiva, la Sentenza Franzese, Sez. U, Sentenza n. 30328 del 10/07/2002 ha chiarito che l'accertamento del nesso causale non può esaurirsi nella probabilità statistica espressa da una legge scientifica, ma richiede una verifica nel caso concreto, secondo un giudizio di elevata probabilità logica, che tenga conto delle circostanze accertate e dell'eventuale esistenza di spiegazioni causali alternative. La sentenza Cozzini [Sez. 4, Sentenza n. 43786 del 17/09/2010] ha sviluppato questi principi, delineando un metodo rigoroso per la valutazione dell'attendibilità del sapere scientifico: occorre considerare, tra l'altro, l'autorevolezza degli esperti, il grado di consenso nella comunità scientifica, la solidità delle basi empiriche e metodologiche delle tesi sostenute, nonché il confronto critico tra le diverse spiegazioni proposte. La successiva sentenza Cantore [Sez. 4, Sentenza n. 16237 del 29/01/2013] e la giurisprudenza seguente hanno consolidato tale impostazione, sottolineando la necessità di una motivazione che dia conto delle ragioni per cui una determinata tesi scientifica sia stata ritenuta preferibile alle alternative.

5.7.2. Muovendo da tali indicazioni, l'indagine scientifica svolta dai consulenti del Pubblico Ministero non è censurabile nel metodo e non si comprendono le ragioni per cui una valutazione psichiatrica (necessariamente) retrospettiva non possa avere piena dignità di prova nell'odierno procedimento. La sentenza richiamata dalla difesa F. alla pagina 6 della memoria del 15/06/2026 non è pertinente alla vicenda in esame: l'arresto citato, Sez. 5, Sentenza n. 17965 del 2024, riguardava l'ipotesi di una istigazione al suicidio, commesso da una donna affetta da una malattia cronica che aveva scelto di recarsi in Svizzera per una pratica di suicidio assistito. È in tale contesto che la Suprema Corte ha evidenziato come l'indagine psichiatrica retrospettiva, volta a scrutinare la sussistenza del nesso eziologico tra la condotta di istigazione e la scelta di una vittima la cui capacità di autodeterminazione non era compromessa da alcun disturbo, di porre fine alle proprie sofferenze, non possa restituire una prova affidabile.

D'altro canto, si tratta di un limite comune ad entrambe le consulenze, inidoneo a inficiare la validità scientifica del metodo perseguito.

5.7.3. Da respingere, con altrettanta fermezza, è l'accusa di parziarietà dell'elaborato, derivante dall'omessa valutazione dei contributi dichiarativi di L. e P. In realtà, come in parte si è già evidenziato, le dichiarazioni dei due dipendenti di […] S.p.A. non inficiano affatto il quadro di vessazioni e insostenibili pressioni presenti nel contesto lavorativo del polo logistico di Rivalta: si tratta di contributi provenienti da soggetti non terzi (per il ruolo ricoperto nell'ente imputato) e inaffidabili: le dichiarazioni rese relative ai controlli, per esempio, sono contraddette dalle indagini della polizia stradale (che hanno confermato l'utilizzo delle tessere di M. e dello stesso P. da parte degli autisti) e degli altri dipendenti o ex dipendenti di […] S.p.A. (che hanno riferito in merito alla pratica, sollecitata dai responsabili aziendali, di impostare su "out" il cronotachigrafo).

5.7.4. Contrariamente a quanto sostenuto dalle difese, la validità scientifica dell'elaborato dei consulenti del Pubblico Ministero non può ritenersi inficiata dall'asserita vaghezza delle conclusioni, che non esprimono né dubbi nè incertezze né perplessità.

5.7.5. Una simile critica semmai può essere mossa alla relazione del dr. G. nella parte in cui, pur escludendo la possibilità di affermare una relazione causale, è costretto ad ammettere che le condizioni lavorative di stress e di conflitto interpersonale potrebbero comunque aver influito, in termini facilitanti, favorenti o aggravanti, sull'insorgenza della patologia. Si tratta di un aspetto non secondario: ben vedere, il consulente della difesa, contestando la diagnosi di disturbo dell'adattamento e ipotizzando quella di condizione depressiva maggiore grave, sottolinea la multifattorialità degli episodi suicidiari, ancorandoli a fenomeni psicotici (di matrice endogena), ma non giunge mai ad affermare che F. fosse capace di autodeterminarsi (condizione che – questa sì – potrebbe essere valutata quale fattore idoneo a elidere il nesso causale).

La tesi di fondo, ben sintetizzata alla pagina 7 della memoria F. del 15/06/2026, è che l'ipotizzato disturbo psichiatrico maggiore, foriero di interpretazioni dispercettive della realtà, avrebbe portato F. a ingigantire "la presunta condizione di disagio lavorativo", come erano stati ingigantiti i problemi economici, di salute e familiari di cui pure F. si era detto preoccupato nei giorni e nelle settimane prima dell'estremo gesto: di qui la ritenuta impossibilità di validare alcuna spiegazione causale tra contesto lavorativo stressante ed evento, che pure "potrebbe", secondo il consulente, aver avuto un ruolo "facilitante" rispetto al tragico epilogo.

Ad essere contraddittoria è, dunque, la conclusione cui è giunto il Consulente della difesa, nella parte in cui – senza peraltro esprimersi sulla sussistenza di condotte vessatorie (invece acclarate) e di fattori stressogeni connessi all'insostenibile carico di lavoro – esclude la rilevanza, sul piano eziologico, di un fattore che "potrebbe" avere agevolato il decorso causale (assurgendo a concausa penalmente rilevante, ndr), pur andando a incidere su una patologia di matrice endogena.

Per concludere il punto sulle contestazioni di metodo, occorre stigmatizzare il passaggio dell'elaborato del dr. G. – passaggio di cui non si comprende il fondamento scientifico – nella parte in cui il consulente ipotizza che le conclusioni dei due professionisti incaricati dall'ufficio di Procura (uno psichiatra e un medico legale di riconosciuta esperienza) sarebbero giunti alle conclusioni rassegnate in conseguenza della "*volontà di attribuire un maggior peso al fattore psicosociale e ambientale rappresentato dalle ipotizzate condotte del sig. M. piuttosto che a eventuali componenti di vulnerabilità endogena e costituzionale, che nulla avrebbero a che vedere con i fatti di causa*"[29].

[29] Cfr. CT dr. G., p. 9.

5.7.6. Nel merito, la consulenza della difesa deve essere ritenuta poco affidabile anche in ragione della forzata e inesatta attribuzione ai consulenti della pubblica accusa dell'affermazione secondo cui in F. sarebbe riscontrabile un "quadro di distorsione del pensiero di tipo delirante (psicotico)"[30]. Trattasi di una conclusione – quella espressa dal consulente tecnico della difesa – che non solo è errata quanto alla attribuita condivisione da parte degli altri professionisti, ma anche non supportata in modo oggettivo dalle risultanze esaminate.

5.7.7. Sul punto, meritano di essere richiamate (e sviluppate) le argomentazioni spese dal Pubblico Ministero in sede di discussione e di memoria di replica.

Invero, la documentazione sanitaria e le ulteriori emergenze istruttorie restituiscono un quadro differente rispetto alla presenza di un disturbo psicotico pregresso tale da incidere sulla corretta percezione della realtà circostante.

Nella relazione seguente alla visita psichiatrica eseguita presso il DEA delle Molinette il 16/02/2023 il F. viene infatti descritto come «tranquillo e collaborante. Lucido, vigile, orientato. Risponde a tono alle domande poste. Racconta in modo coerente la propria storia», precisandosi altresì che «non emerge sintomatologia ascrivibile alla sfera psicotica», che la «sensopercezione [è] integra» e, soprattutto, che il «pensiero [è] corretto per forma, contenuto libero da ideazione delirante», mentre l'umore, pur «volto al polo negativo», viene qualificato come «per lo più reattivamente a life events»[31].

Si tratta di un passaggio particolarmente rilevante perché la valutazione è stata compiuta all'indomani del primo gesto anticonservativo, e descrive quindi direttamente le **condizioni psichiche di R. F. nel momento di conclamata sofferenza**: non soltanto non viene rilevata ideazione delirante, ma l'umore depresso viene qualificato come prevalentemente **reattivo agli eventi di vita.**

In termini sostanzialmente sovrapponibili si pone la successiva valutazione del CSM del 01/03/2023, nella quale, pur dandosi atto di una «progressiva demoralizzazione» e di un «atteggiamento amplificativo», viene nuovamente attestato che il pensiero era «libero da ideazione delirante» e la «sensopercezione indenne»[32].

Ne consegue che l'"atteggiamento amplificativo" rilevato nella documentazione sanitaria non può essere automaticamente sovrapposto a una alterazione patologica del giudizio di realtà, come sostenuto dalle difese.

In tale prospettiva è significativo che **la tesi della "distorsione" venga costruita dai consulenti non sulla rilevazione clinica di un pensiero delirante o di una compromissione dell'esame di realtà, espressamente escluse nelle valutazioni psichiatriche e del tutto assente nel dato anamnestico pregresso, ma sulla ritenuta divergenza tra alcune preoccupazioni espresse dal F. – nelle fasi più acute del disturbo da stress – e la ricostruzione dei familiari**: con riguardo al timore dell'allontanamento dei congiunti, la consulenza afferma infatti che «pare che tale timore rappresentasse un vissuto del paziente e non un dato di fatto, sul quale il figlio stesso cercò di rassicurarlo» e, con riguardo alle difficoltà economiche, aggiunge che queste «vengono negate dai familiari e sono pertanto interpretabili come un segnale di valutazione distorta del dato di realtà correlato all'umore depresso»[33].

Su questa base, deve escludersi che la riferita "tendenza ad ingigantire i problemi" possa essere assunta quale indice di una distorsione patologica della realtà riconducibile a un disturbo depressivo maggiore. La stessa consulenza riferisce infatti che, durante il ricovero, i familiari, contattati con il consenso del paziente, avevano confermato il racconto di R. F. sulle problematiche lavorative e sulle loro ripercussioni familiari, «**sottolineando tuttavia la sua tendenza "ad ingigantire i problemi"**». Nondimeno **questa caratteristica deve essere letta insieme, e non in contrapposizione, all'accertamento clinico contestuale di un pensiero formalmente corretto, privo di ideazione delirante e di sintomatologia psicotica.**

A fronte di un'anamnesi psichiatrica negativa per le patologie maggiori (rafforzata dalla disamina della pregressa documentazione medica e, sul piano critico, dal fatto che F., per molti anni, ha svolto le funzioni di autista sottoponendosi a controlli periodici), deve, quindi, ritenersi maggiormente condivisibile

[30] Cfr. CT dr. G., p. 9 ove, letteralmente, il consulente scrive "*la realtà è che il sig. F. aveva sviluppato in quel periodo un episodio depressivo maggiore di forma grave, come del resto adombrato dai colleghi che descrivono la verosimile presenza in lui di un quadro di distorsione del pensiero di tipo delirante (psicotico), con una compromissione almeno parziale del rapporto di realtà*".

[31] Il dato è riportato alla pagina 6 della CT del Pubblico Ministero, aff. 1114.

[32] Cfr. CT del Pubblico Ministero, **pp. 7-8, aff. 1115-1116** [allegato n. dell'esposto, aff.].

[33] Cfr. CT del Pubblico Ministero, **p. 21, aff. 1129** [allegato n. dell'esposto, aff.].

la conclusione che la denunciata tendenza a ingigantire i problemi di salute, economici e familiari costituisca un sintomo non già di un quadro psicotico, ma del riscontrato disturbo dell'adattamento.

Deve, a questo punto, essere sottolineato che il riferimento operato dai consulenti del Pubblico Ministero alla pagina 21 dell'elaborato alla "*distorsione cognitiva di difficile interpretazione*" – oggetto di speculazione – è in realtà riferito esclusivamente al racconto riportato da F. in occasione dell'accesso alle Molinette dopo il primo tentativo di suicidio relativo al possibile uso di sostanze stupefacenti (consumo escluso dagli esami di laboratorio in quella sede svolti).

Proprio in relazione a tale aspetto, peraltro, si inserisce un ulteriore passaggio della consulenza della difesa che offre una lettura artatamente amplificata, parziale e incoerente del dato fattuale esaminato: il consumo di sostanze stupefacenti, indicati dal dr. G. quale ulteriore elemento a supporto di una condizione di vulnerabilità e frangibilità individuale e della correlata spiegazione endogena della patologia e, in ultima analisi, del gesto anticonservativo, è stato escluso dai familiari e dalle analisi di laboratorio; F., come già evidenziato, era peraltro sottoposto a controlli periodici.

5.7.8. Per contro, le conclusioni rassegnate dai dottori B. e M. – oltre che supportate dalla letteratura scientifica richiamata – risultano perfettamente adesive agli elementi di fatto risultanti dal nutrito addentellato investigativo.

5.7.9. La correlazione tra i **disturbi ansioso-depressivi manifestati da R. F. e il vissuto lavorativo emerge con continuità** nei diversi momenti in cui il suo disagio venne osservato e documentato.

Già il 30/01/2023, rivolgendosi al medico di medicina generale dott.ssa E. A., F. riferiva problemi sul lavoro, che descriveva come pesante, con particolare riguardo ai viaggi in Liguria, nonché contrasti con il titolare o responsabile dell'azienda; proprio in ragione delle condizioni riscontrate, il medico disponeva un periodo di malattia con diagnosi di sindrome ansioso-depressiva, successivamente prolungato, sino al 20 marzo, con la più specifica diagnosi di «sindrome ansioso-depressiva reattiva (al lavoro)»[34].

La componente lavorativa riemergeva pochi giorni dopo nel colloquio dell'11/02/2023 con la psicologa D. A., alla quale F. riferiva un disagio sul lavoro che «partiva dal passato» e problematiche lavorative che, a suo dire, si ripercuotevano sul contesto familiare, presentando in tale occasione uno stato dell'umore depresso[35].

Anche in occasione del primo gesto anticonservativo del 15/02/2023, il collegamento con il lavoro continuava a essere espressamente rappresentato: nella documentazione del DEA delle Molinette, una volta tornato vigile e collaborante, F. dichiarava infatti di avere agito **«per paura di perdere il lavoro»**; nella valutazione psichiatrica del giorno successivo riferiva inoltre un «periodo di vita stressante a causa di problematiche lavorative» che, a suo dire, avevano avuto ripercussioni sul ménage familiare, mentre l'umore veniva descritto come rivolto al polo negativo e prevalentemente reattivo agli eventi di vita.

La medesima problematica permaneva nel successivo accesso specialistico, cui già si è fatto cenno, al **CSM del 01/03/2023**, nel quale, a fronte di una «progressiva demoralizzazione», F. individuava ancora tra le proprie criticità **«il peso del lavoro (conducente di tir)»**, tanto che veniva nuovamente consigliato un periodo di riposo dal lavoro.

La documentazione disponibile evidenzia dunque come **il vissuto lavorativo non compaia episodicamente o soltanto nella ricostruzione successiva al decesso, ma ricorra nei diversi momenti dell'evoluzione del disagio**, essendo presente nelle dichiarazioni rese al medico di base, nel colloquio con la psicologa, nell'immediatezza del primo gesto anticonservativo, nella valutazione psichiatrica ospedaliera e nel successivo accesso al CSM.

Coerentemente con tale successione di evidenze, la consulenza del Pubblico Ministero ha concluso che F. aveva sviluppato, a decorrere dall'autunno 2022, un **«grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, via via aggravatosi nei primi mesi del 2023»**, riconoscendo che **«nella eziopatogenesi del disturbo dell'adattamento un ruolo rilevante è stato svolto dalla situazione conflittuale sul luogo di lavoro»**.

5.7.10. La diagnosi formulata dai consulenti del Pubblico Ministero offre una lettura coerente e complessiva della sintomatologia manifestata da F., ricondotta a un grave disturbo dell'adattamento con ansia e umore depresso, reattivo a una situazione lavorativa comportante stress cronico; tale conclusione è inoltre

[34] Cfr. s.i.t. rese da E. A. in data 30/01/2024.
[35] Cfr. s.i.t. rese da D. A. in data 01/02/2024.

coerente con i dati dell'**Istituto Superiore di Sanità** richiamati nella stessa consulenza, secondo cui **tra le persone a maggior rischio suicidario rientrano quelle che sperimentano eventi di vita stressanti e quelle che lavorano o vivono in condizioni caratterizzate da stress persistente**[36].

In questa prospettiva assumono rilievo anche le considerazioni dei consulenti sugli effetti dello stress cronico: **quando** l'agente stressante non è rimovibile e **il soggetto percepisce l'impossibilità di modificare la propria situazione, si determina una fase di esaurimento delle risorse psichiche e fisiche, con comparsa di sintomi fisici, fisiologici ed emotivi, quadro senza dubbio coerente con i disturbi fisici lamentati dal F. nell'ultimo periodo**[37].

Tale ricostruzione trova poi un puntuale riscontro nella progressione temporale dei dati clinici: dalla cartella del medico di base non risultano annotazioni relative al tono dell'umore sino al dicembre 2022; il 27/12/2022, in occasione di un disturbo gastrico, il medico rilevava invece la deflessione del tono dell'umore; dal 30/01/2023 iniziava un periodo di assenza dal lavoro, dapprima di quindici giorni e successivamente prolungato sino al 20 marzo, per sindrome ansioso-depressiva; il 15/02/2023 interveniva il primo gesto anticonservativo e nelle successive visite psichiatriche venivano nuovamente riportati, quali fattori di stress, le difficoltà relative all'attività lavorativa e i contrasti sul lavoro, senza menzione di disturbi psichiatrici pregressi. Particolarmente significativo è, infine, il referto del CSM del 01/03/2023, che conferma la persistente centralità della dimensione lavorativa nel disagio psicologico di F., indicando tra le criticità il peso del lavoro di conducente di TIR e prescrivendo un ulteriore periodo di riposo dal lavoro.

5.7.11. Ne deriva una ricostruzione unitaria nella quale la problematica lavorativa accompagna costantemente l'insorgenza e il progressivo aggravamento della sofferenza ansioso-depressiva, risultando presente nei diversi momenti clinicamente documentati e trovando coerente spiegazione nella diagnosi di disturbo dell'adattamento correlato allo stress lavorativo formulata dai consulenti del Pubblico Ministero.

Per contro, **l'anamnesi psichiatrica e gli ulteriori elementi esaminati si pongono in contraddizione con quanto sostenuto dalla difesa in ordine all'ipotizzata sussistenza (mai riscontrata da alcuno) di una pregressa e grave patologia psichiatrica, caratterizzata da un pensiero psicotico delirante che avrebbe indotto F. a recepire e interpretare gli eventi lavorativi e personali che lo hanno riguardato in modo distorto rispetto al reale.**

F., all'opposto, era perfettamente in grado di comprendere il significato della realtà circostante; di percepire il peso di un lavoro già di per sé usurante aggravato dall'imposizione di turni oltre il limite, dall'assenza di programmazione e dalla necessità di dipendere dalle scelte di M.; di avvertire il profondo senso di umiliazione derivante dall'incapacità e dalla impossibilità di reagire ai soprusi (gli insulti, i rimproveri, la richiesta di svolgere mansioni non di sua spettanza) e alle violenze subite. In questo, la ricerca sull'internet di nuove posizioni lavorative e delle diete per la migliore gestione di disturbi depressivi rappresenta un affidabile indicatore del fatto che F. aveva ben compreso di trovarsi in una situazione avvertita come "senza via di uscita" e fonte di una ingravescente condizione di disagio, stress e ansia. Da questo punto di vista anche le manifestate preoccupazioni relative alla sfera economica non possono certo essere ricondotte a un pensiero delirante: esse, infatti, si spiegano con il timore di perdere il lavoro – preoccupazione sempre presente nella mente di F. (tanto da giustificare la mancata iniziale adesione alla terapia prescritta) e acuita dall'età ormai avanzata, dal fatto di essere l'unica fonte di reddito per la famiglia e dal mutuo acceso nell'anno 2022[38].

5.7.12. Per le ragioni sopra indicate, è possibile condividere la diagnosi e gli argomenti illustrati dai consulenti del Pubblico Ministero in ordine alla spiegazione causale dell'evento, confermata dalla stessa cronologia degli avvenimenti: condizione di una situazione di stress lavorativo (aggravato senza ombra di dubbio dalle vessazioni attuate dall'imputato M.), comparsa e aggravamento del disagio, primo gesto autosoppressivo e suicidio.

5.8. In diritto, devono ancora essere svolte alcune considerazioni, quanto alla non ravvisabilità, nel caso di specie, di spiegazioni alternative.

5.8.1. Riprendendo le iniziali considerazioni, la questione non è se il suicidio sia, nella generalità dei casi, un evento frequente; è se, nel caso concreto, esso possa essere ricondotto alle condotte dell'imputato (e, poi, del datore di lavoro) secondo il criterio di accertamento fissato dalla giurisprudenza di legittimità.

[36] Cfr. CT del Pubblico Ministero, p. 19, aff. 1127.

[37] Si richiamano, sul punto, le s.i.t. rese da L. B. in data 22/12/2023, aff. 523-524 nella parte in cui l'uomo riferisce che F. lamentava dei dolori al ginocchio.

[38] V. contratto 28/03/2022, aff. 851.

5.8.2. La risposta è affermativa, muovendo dai principi enunciati dalla Corte di cassazione, Sezioni Unite penali, 11 settembre 2002, n. 30328, Franzese, e ribaditi dalla Corte di cassazione, Sezioni Unite penali, 18 settembre 2014, n. 38343, ThyssenKrupp, che hanno compiuto il passaggio dal paradigma della causalità ontologica a quello della causalità processuale. Con la sentenza Franzese le Sezioni Unite hanno superato la pretesa di una ricostruzione causale in termini di certezza assoluta - quella che esigerebbe che l'evento fosse riconducibile alla condotta in modo matematicamente dimostrabile - affermando che **la legge di copertura scientifica, pur necessaria, non è sufficiente: essa individua la classe di eventi entro cui quello verificatosi si colloca, ma non decide del caso singolo**. Il giudizio si completa nel giudizio di probabilità logica, valutato sul caso concreto, secondo criteri di razionalità e con esclusione delle spiegazioni alternative. Con la sentenza ThyssenKrupp il principio è stato precisato in termini che qui rilevano direttamente, giacché in tale sede la Suprema Corte ha avvertito che il termine «probabilità» genera confusione ove non si distingua tra probabilità statistica e probabilità logica: la prospettiva corretta è quella «di una ricostruzione del fatto dotata di alta probabilità logica, ovvero di elevata credibilità razionale», nella quale il fatto accertato funge da «banco di prova critica» dell'ipotesi esplicativa[39].

5.8.3. Il corollario è che l'unico giudizio richiesto è quello sulla riconducibilità dell'evento concreto, non un giudizio sulla frequenza statistica dell'evento-tipo. Le stesse Sezioni Unite hanno enunciato il principio che **il nesso eziologico riguarda la classe di eventi e non l'evento concreto**[40]: la legge scientifica di copertura, di regola, non può mai individuare l'evento singolo, perché il passaggio all'evento singolo è sempre governato dalla logica probabilistica. L'accertamento va compiuto, quindi, ripercorrendo il processo causale nella sua dimensione individuale, attraverso il tessuto organizzativo in cui le condotte si sono inserite. In altri termini, la probabilità logica alla quale il giudice è interessato non è quella del sapere nomologico utilizzato per la spiegazione del caso, bensì attiene ai profili inferenziali della verifica probatoria condotta in chiave induttiva, cioè alla luce delle emergenze del caso concreto: la nozione di *probabilità* è di tipo valutativo, non numerico e nemmeno statistico.

5.8.4. In questo senso, premessa la validità della norma di copertura scientifica che mette in correlazione il rischio di suicidio con situazioni lavorative e/o di vita che comportano stress persistente, come correttamente indicato dall'organo requirente, l'accertamento valutativo della spiegazione causale deve essere validato mediante l'esclusione, con alta probabilità logica, dell'esistenza di fattori causali alternativi.

5.8.5. Nel caso di specie detta esclusione trova fondamento in un dato istruttorio specifico e verificabile, costituito dalle dichiarazioni dei familiari del lavoratore, i quali hanno attestato che questi non aveva problemi familiari, non aveva problemi economici e non aveva problemi di dipendenza: **i tre ordini di fattori evocati dalle difese quali possibili cause alternative, suscettibili di spiegare, in modo del tutto autonomo, il gesto anticonservativo risultano, quindi, esclusi**. Rispetto al tema del consumo di stupefacenti (oggetto di ampia enfatizzazione da parte delle difese), si è peraltro già avuto modo di evidenziare che tale problematica debba escludersi con assoluta certezza, in ragione delle analisi svolte in prossimità dei gesti autolesivi e dei controlli periodici cui era sottoposto F. Non si comprende, poi, in che modo un pregresso e risalente consumo (di cui non si ha invero oggettiva evidenza) possa aver assunto un ruolo della spiegazione causale degli avvenimenti.

5.8.6. Quand'anche, peraltro, dovesse ritenersi che i fattori alternativi sopra fossero avvertiti come reali nella testa del lavoratore suicida nei momenti più acuti di sofferenza mentale, tale situazione non eliminerebbe il nesso eziologico: **la percezione amplificata delle evocate problematiche, riscontrabile nei limiti sopra illustrati, non potrebbe, in ogni caso, essere valutata alla stregua di una causa autonoma del gesto, risultando essa stessa manifestazione del disturbo**.

La lettura soggettiva amplificata della realtà è un sintomo del quadro psicopatologico riconosciuto, e non

[39] La Corte ha osservato che le incertezze applicative riscontrate in ambito giurisprudenziale riguardano i criteri di determinazione e di apprezzamento del valore probabilistico della spiegazione causale, ma esse non mettono in crisi lo statuto condizionalistico e nomologico della causalità, bensì la sua **concreta verifica processuale**, giacché **i confini della elevata o alta credibilità razionale del condizionamento necessario non sono definiti dalla legge di copertura utilizzata**.

[40] Cfr. anche Sez. 4, Sentenza n. 39606 del 28/06/2007, Rv. 237880 in cui si precisa, in parte motiva, che le nozioni di previsione e prevedibilità dell'evento non devono tra loro essere confuse. La colpa, infatti, non implica affatto la previsione dell'evento (la colpa con previsione essendo, al contrario, una delle possibili configurazioni dell'imputazione soggettiva). D'altro canto, la prevedibilità non può riguardare la configurazione dello specifico fatto in tutte in tutte le sue minute articolazioni: difatti, la descrizione dell'evento non può discendere oltre un determinato livello di dettaglio e deve mantenere un certo grado di categorialità, "*giacché un fatto un fatto decritto in tutti i suoi accidentali ragguagli diviene sempre, inevitabilmente, unico e in quanto tale irripetibile e imprevedibile*".

un fattore indipendente che lo ha determinato. La patologia accertata è il disturbo dell'adattamento, e rispetto a tale disturbo l'attuazione di un gesto anticonservativo si pone come evoluzione statisticamente poco frequente, ma non atipica: si tratta di uno degli esiti che la legge scientifica di copertura riconduce alla classe di eventi in questione. L'amplificazione delle problematiche correlate alla propria situazione familiare (peraltro sempre riconducibili alla previsione della perdita del lavoro e di fonti di reddito) non vale a escludere la riconducibilità del gesto alla condizione lavorativa e ambientale, ma conferma che il gesto è maturato all'interno del quadro psicopatologico che quella condizione ha ingenerato.

5.8.7. Solo per completezza, si osserva che la convergenza delle due ipotesi di responsabilità (di M. e del datore di lavoro), deve essere valutata alla stregua di un concorso di cause di cui all'art. 41, comma 1, c.p., con equivalenza causale dei due apporti: la condotta dell'uno non è sopravvenuta a quella dell'altro come causa autonoma, ma si è inserita nello stesso processo eziologico, rendendolo possibile.

6. … (segue) La morte come conseguenza di altro delitto: la prevedibilità in concreto dell'evento

6.1. Alla luce di quanto sopra, deve affermarsi la sussistenza di un nesso di causa tra la condotta persecutoria di M. e l'insorgenza, in F., del disturbo della personalità, correlato alla condizione di persistente stress da essa derivante, e l'evento morte. Tale riscontro non è tuttavia sufficiente, richiedendo il rimprovero penale l'individuazione di un coefficiente psicologico (colposo) da ancorarsi alla prevedibilità in concreto ed evitabilità dell'evento. La responsabilità penale ai sensi dell'art. 586 c.p. (qui in relazione all'art. 589 c.p.), non può in altri termini discendere dalla semplice commissione del delitto doloso.

6.2. La giurisprudenza di costituzionale e di legittimità ha fornito delle indicazioni precise quanto alla nozione di prevedibilità in concreto dell'evento.

6.2.1. Muovendo dai principi affermati dalla sentenza della Corte costituzionale n. 364 del 1988, le Sezioni Unite 22 gennaio 2009, n. 22676, Ronci hanno ribadito che nell'art. 586 c.p. la morte o le lesioni rappresentano il «complessivo, ultimo risultato vietato» ed è rispetto a tale evento, e non soltanto rispetto alla condotta dolosa presupposta, che deve essere accertata la violazione di una regola preventiva e, dunque, la colpa dell'agente.

6.2.2. Tale principio è coerente con l'insegnamento della Corte costituzionale n. 1085 del 1988, secondo la quale, perché la responsabilità penale possa dirsi autenticamente personale, **è indispensabile che tutti gli elementi che concorrono a determinare il disvalore della fattispecie siano soggettivamente collegati all'agente e a lui rimproverabili**, risultando incompatibile con l'art. 27 Cost. il principio secondo cui chi versa in una situazione illecita debba rispondere anche del caso fortuito: non è infatti sufficiente che l'agente abbia volontariamente realizzato il reato presupposto per potergli attribuire qualsiasi conseguenza causalmente derivatane, essendo necessario uno specifico collegamento soggettivo, almeno colposo, anche con l'evento ulteriore.

6.2.3. La successiva sentenza della Corte costituzionale n. 322 del 2007 rafforza tale impostazione, evidenziando che il principio di colpevolezza è funzionale a garantire la «calcolabilità» delle conseguenze giuridico-penali della propria condotta, che verrebbe meno se fossero posti a carico dell'agente accadimenti estranei alla sua sfera di consapevole dominio, in quanto «non solo non voluti né concretamente rappresentati, ma neppure prevedibili ed evitabili»; **al contempo, la Corte costituzionale riconosce che, in relazione alla natura degli interessi tutelati, può essere richiesto all'agente un particolare impegno nell'evitare la loro lesione, fermo restando che non può mai prescindersi integralmente da un coefficiente di colpevolezza**.

In altri termini, se il principio di colpevolezza non può mai essere sacrificato in nome di una più efficace tutela penale di altri valori, il legislatore ben può – nell'ambito delle diverse forme di colpevolezza – "graduare" il coefficiente psicologico di partecipazione dell'autore al fatto, in rapporto alla natura della fattispecie e degli interessi che debbono essere preservati «pretendendo dall'agente un particolare impegno nell'evitare la lesione dei valori esposti a rischio da determinate attività»[41].

In altri termini, qualora entri in gioco la tutela di interessi costituzionalmente rilevanti, il legislatore non solo può prevedere che sia sufficiente la sola colpa, invece che il dolo, ma può anche richiedere un grado di attenzione ed un obbligo di conoscenza maggiori di quelli normalmente richiesti.

6.2.4. Da tali premesse le Sezioni Unite Ronci ricavano che l'unica **interpretazione costituzionalmente compatibile dell'art. 586 c.p. è quella della colpa in concreto**, la quale presuppone la violazione di una regola cautelare e l'effettiva prevedibilità ed evitabilità dell'evento, da accertarsi mediante un giudizio di **prognosi postuma condotto ex ante**, ponendosi cioè al momento della condotta e assumendo come

[41] Così, letteralmente, Corte costituzionale n. 322 del 2007.

parametro un agente modello coscienzioso e avveduto collocato nella medesima situazione concreta e nel medesimo ruolo sociale dell'agente reale. Tale **giudizio** deve essere **individualizzato** e **deve tenere conto di tutte le circostanze della concreta situazione di fatto, nonché delle particolari conoscenze e capacità eventualmente possedute dall'agente reale**; conseguentemente, la prevedibilità non coincide con la semplice possibilità astratta che un certo comportamento provochi un determinato evento, ma richiede che, alla luce delle circostanze concretamente presenti, proprio quell'esito fosse riconoscibile come possibile conseguenza della condotta.

6.2.5. Assume, sotto questo profilo, particolare rilievo la distinzione tra ciò che l'agente conosceva e ciò che, pur non essendo stato da lui effettivamente conosciuto, risultava conoscibile mediante l'attenzione e la diligenza esigibili: le Sezioni Unite precisano infatti che **la colpa deve essere accertata alla luce delle circostanze di fatto «di cui il soggetto era o poteva essere a conoscenza»**, sicché la mancata rappresentazione del fattore di rischio non vale, di per sé, a escludere il rimprovero, che può sussistere anche quando una circostanza pericolosa sia stata ignorata o erroneamente valutata per colpa. L'ignoranza è dunque realmente escludente soltanto quando sia inevitabile, mentre, se riguarda un elemento concretamente conoscibile e deriva dalla mancata adozione dell'attenzione esigibile, essa può costituire essa stessa il fondamento della colpa.

6.2.6. Da ciò consegue che **la prevedibilità in concreto non richiede che l'agente abbia effettivamente previsto l'evento, ma che questo fosse prevedibile ed evitabile da un agente razionale posto nella sua concreta situazione, alla luce sia dei fattori effettivamente conosciuti sia di quelli che avrebbe potuto conoscere**: **solo i fattori non noti e neppure rappresentabili rendono l'evento concretamente imprevedibile**, mentre quelli non conosciuti ma conoscibili restano pienamente rilevanti ove la loro mancata conoscenza sia riconducibile a un errore o a un'ignoranza evitabili e, pertanto, rimproverabili.

6.3. Nella vicenda in esame, l'imputato M. si è reso responsabile di un delitto doloso, per giunta abituale, avendo egli reiterato più atti vessatori in danno del medesimo soggetto. M., in ragione della pluriennale e personale conoscenza e della quotidiana frequentazione di F., conosceva senza dubbio i tratti della personalità, remissiva, dell'uomo. Egli, inoltre, conosceva le condizioni lavorative di contesto, caratterizzate dall'assenza di programmazione, nonché da ritmi e turni serrati, che egli stesso imponeva. Sapeva, dunque, M. che la propria condotta illecita si innestava in quadro già di per sé faticoso da sopportare; egli, per giunta, era direttamente destinatario delle richieste di F., delle sue lamentele e preoccupazioni. I colleghi di F., come sopra indicato, avevano tutti concordemente avvertito la condizione di disagio dell'uomo; addirittura, B. aveva chiesto all'imputato di allentare la morsa su F., avvertendo di dover intervenire per alleggerire la condizione del collega, sempre più chiuso in se stesso e, da ultimo, vittima di pubbliche umiliazioni e aggressioni fisiche.

6.4. È, dunque, impossibile ritenere che M. non avesse colto la pericolosità e i segnali di allarme (tra cui l'atteggiamento remissivo, l'incapacità di reagire alle violenze fisiche, il progressivo isolamento anche dai colleghi). La conoscenza dello stato di prostrazione fisica e mentale di F. è documentata dall'episodio relativo alla richiesta di un ulteriore viaggio dopo la fine di un turno faticoso, che ha mandato in crisi F. tanto da dover chiedere il supporto di B.

Ancora in via di fatto si osserva che M. non si è mai sottoposto ad esame o interrogatorio, limitandosi in sede di spontanee dichiarazioni a professarsi estraneo ai fatti e a negare di avere mai avuto discussioni con F. (circostanza quest'ultima smentita da tutti i contributi dichiarativi, ivi compreso quello di P., oltre che dal file audio allegato all'esposto). L'imputato non ha quindi preso alcuna posizione rispetto al contenuto, molto circostanziato, dell'esposto, ove egli viene indicato quale destinatario di richieste di licenziamento provenienti dal diretto interessato e dove M. F. riferisce di aver appreso, proprio a seguito di una conversazione telefonica con M., che egli era a conoscenza della difficile condizione del padre. Né l'imputato ha negato di avere, all'indomani della morte di F., sollecitato i familiari della vittima a non rivelare che questi si era suicidato, iniziativa che, più di tutte, restituisce la prova della piena consapevolezza di aver contribuito ad innescare quel processo di esaurimento delle risorse e delle energie fisiche e mentali che ha indotto F. a considerare il suicidio quale unica, estrema, forma di liberazione.

6.5. M. era, quindi, certamente a conoscenza del fatto che la propria condotta illecita si innestava in un contesto peculiare, quello lavorativo, e in danno di un uomo di quasi sessant'anni, con problemi fisici, privo di reali alternative occupazionali e che aveva mostrato segni di insofferenza rispetto all'attività (tanto da rifiutare degli incarichi e chiedere di essere licenziato). Egli era consapevole dei ritmi e dei carichi di

lavoro cui F. era sottoposto e, più in generale, della compresenza di forti fattori stressogeni (questi ultimi conosciuti, prodotti e governati dallo stesso imputato).

6.6. I difensori di M., pur a fronte del quadro sopra delineato, insistono nel ritenere concretamente non prevedibile l'evento suicidario. Sennonché, per mandare assolto M. dal delitto ex art. 586 c.p. occorrerebbe affermare che l'insorgenza del grave disturbo dell'adattamento che ha indotto F. ad attuare il gesto autodistruttivo fosse in concreto non prevedibile per l'imputato in quanto originato da fattori non noti e non rappresentabili o per effetto di un decorso causale atipico.

6.7. Nessuna delle due situazioni è però ravvisabile nel caso di specie, posto che (i) l'insorgenza della patologia riscontrata (nella forma grave che ha portato al successivo suicidio del lavoratore) rappresenta una evenienza statisticamente poco frequente, ma non atipica; (ii) essa rappresentava senza ombra di dubbio una situazione prevedibile, alla luce del concorso di fattori stressogeni noti all'imputato e dei tratti di fragilità individuale di R. F. (connessi all'età, ai problemi fisici, alla condizione di disagio da tutti percepita in azienda).

6.8. Tale ultimo aspetto merita una precisazione ulteriore, a confutazione dell'argomento difensivo secondo cui M. non era a conoscenza né poteva riscontrare la sussistenza di "campanelli di allarme". Dovendo, per le ragioni sopra illustrate, il giudizio inerente alla valutazione del coefficiente psicologico essere individualizzante, coglie nel segno la deduzione della parte pubblica tesa a sottolineare che **M.** operava all'interno della sede di Rivalta di Torino come preposto di fatto: egli **era un debitore di sicurezza verso F.**; anzi era il **debitore di prossimità** all'interno dell'organigramma della sicurezza, la persona cioè che a**vrebbe dovuto sorvegliare, indagare, cogliere e segnalare la presenza di fattori potenzialmente idonei a provocare una situazione di pregiudizio per la salute fisica e psichica del collega**.
Nel caso di M. il parametro normativo che viene in rilievo non è (solo) quello dell'agente modello, inteso quale soggetto razionale chiamato a operare nel contesto di riferimento, ma è quello del preposto modello. Ed è allora scontata la conclusione per cui un preposto modello non avrebbe ignorato e, anzi, si sarebbe doverosamente rappresentato i fattori di rischi concretamente emergenti, tra cui la compresenza dei fattori stressogeni di elevata intensità e i tratti di personalità della persona offesa, per concludere razionalmente, nel senso della pericolosità di introdurre ulteriori e autonomi fattori di rischio, come invece avvenuto, legati alla realizzazione di condotte pregiudizievoli (insulti, violenze fisiche).

6.9. In definitiva, quindi, l'insorgenza di un grave disturbo della personalità correlato ai fattori di rischio connessi al contesto lavorativo e, da ultimo, alle attuate vessazioni, non solo è eziologicamente collegato al reato doloso perpetrato da M. (concausa dell'evento), ma era anche concretamente prevedibile per l'imputato tenuto conto delle circostanze fattuali che di cui egli era a conoscenza o, comunque, avrebbe dovuto conoscere in ragione del ruolo di preposto di fatto ricoperto.

6.10. M., in conclusione, deve essere giudicato colpevole di entrambi i rati a lui ascritti, che, in ragione della loro contestualità, possono ritenersi avvinti dalla continuazione.

7. La posizione del datore di lavoro: le omissioni prevenzionistiche

7.1. La penale responsabilità del datore di lavoro, individuato, senza contestazioni, in A. F., presidente del Consiglio di Amministrazione di […] S.p.A., deve parimenti essere affermata, seppur sulla base di diversi argomenti e presupposti, in fatto e in diritto.

7.2. La responsabilità del datore di lavoro assume natura **omissiva impropria** e si fonda su una pluralità di omissioni tra loro strettamente correlate: **l'omessa valutazione del rischio da stress lavoro-correlato**, tanto con riferimento alle condotte violente, moleste o vessatorie poste in essere sul luogo di lavoro, quanto con riguardo all'usura derivante dal superamento dei limiti legali dell'orario di lavoro; **l'omessa formazione del preposto di fatto**; **l'omesso controllo sul rispetto dei tempi di guida, delle pause e dei riposi**, nonché l'omessa effettuazione dei controlli periodici imposti dalla normativa di settore, anche in relazione alla diffusione di prassi elusive, quali l'utilizzo delle schede tachigrafiche di altri autisti, alle pressioni esercitate dal preposto per ottenere prestazioni eccedenti i limiti legali e all'assegnazione di viaggi supplementari al termine del turno; infine, **l'omessa vigilanza sull'operato del responsabile P. M.**, autore di condotte penalmente illecite in danno dei lavoratori.

7.3. Lo stress lavoro-correlato, secondo la definizione recepita dall'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, consiste in una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale e deriva dalla circostanza che alcuni individui non si sentano in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro. Tale nozione, come illustrato nella consulenza

del Pubblico Ministero, si inserisce nella più generale concezione dello stress elaborata da Lazarus e Folkman, che lo definiscono come un particolare rapporto tra la persona e l'ambiente, valutato dall'individuo come gravoso o superiore alle proprie risorse e minaccioso per il proprio benessere. Nella prospettiva di Selye (1936, 1976), lo stress costituisce invece la risposta aspecifica dell'organismo alle richieste cui è sottoposto e si sviluppa attraverso le successive fasi di allarme, resistenza ed esaurimento. **Lo stress non costituisce dunque, di per sé, una malattia, ma una risposta psicofisica dell'organismo a sollecitazioni emotive, cognitive o sociali percepite come eccessive; quando lo stimolo stressante persiste nel tempo, può assumere carattere cronico e, qualora il soggetto percepisca di non poter modificare la situazione, condurre all'esaurimento delle risorse di adattamento, con possibile comparsa di sintomi fisici, fisiologici ed emotivi**.

Nell'ambito lavorativo, gli stressori possono riguardare tanto il contesto del lavoro, comprendendo cultura organizzativa, ruolo, possibilità di sviluppo professionale, autonomia e controllo, relazioni interpersonali e rapporto tra vita familiare e lavorativa, quanto il contenuto della prestazione, avuto riguardo, tra l'altro, alla pianificazione dei compiti, al carico e al ritmo di lavoro, alla pressione temporale e all'organizzazione e durata degli orari.

7.4. La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato si inserisce nel più generale obbligo, posto dagli artt. 17 e 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, di valutare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e deve essere effettuata secondo i contenuti dell'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004 e le indicazioni metodologiche elaborate dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, approvate il 17 novembre 2010 e diffuse con lettera circolare del Ministero del lavoro del 18 novembre 2010, prot. n. 23692[42], le quali individuano il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione.

7.4.1. Il procedimento di valutazione non si esaurisce nella redazione formale del documento di valutazione dei rischi, ma presuppone **l'individuazione delle condizioni concretamente esistenti nell'organizzazione del lavoro e dei gruppi omogenei di lavoratori** interessati, attraverso una valutazione preliminare degli indicatori oggettivi e verificabili riferibili, secondo la metodologia adottata, agli eventi sentinella e ai fattori di contenuto e di contesto del lavoro, cui deve seguire, nei casi previsti dalle indicazioni metodologiche, l'adozione delle misure correttive e, qualora queste risultino inefficaci, la valutazione approfondita.

La lettera circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010, infatti, nel delineare la metodologia per la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, prevede un percorso articolato in due fasi, una preliminare, necessaria, e una eventuale valutazione approfondita.

La valutazione preliminare deve essere effettuata con riferimento non al singolo lavoratore, ma a gruppi

[42] Il rischio di cui si discute è espressamente indicato nel testo di legge all'art. 28 c. 1 e c. 1 bis del testo unico. L'Accordo europeo dell'08/10/2004 e la lettera circolare del Ministero del lavoro del 18/11/2010 sono stati prodotti dal Pubblico Ministero all'udienza del 15/06/2026. L'Accordo europeo dell'08/10/2004 è stato recepito dall'Accordo Interconfederale del 09/06/2008: tali fonti non disciplinano, per espressa previsione, le situazioni di sopraffazione e violenza sul luogo di lavoro, pur ritenuti fattori stressogeni potenziali, rimandando alla conclusione di altri distinti accordi.

Per completezza, è bene sottolineare che il successivo Accordo quadro europeo del 26/042007 riconosce che le molestie e la violenza sul luogo di lavoro possono assumere forme fisiche, psicologiche o sessuali e manifestarsi sia attraverso singoli episodi sia mediante comportamenti ripetuti. Tali condotte, comprese intimidazioni e sopraffazioni, sono considerate inaccettabili perché offendono la dignità della persona e possono compromettere seriamente il benessere psichico dei lavoratori. Le possibili conseguenze includono **paura, ansia, stress, senso di insicurezza, umiliazione, perdita di autostima e isolamento**. Quando le condotte sono gravi o prolungate, possono inoltre favorire un **deterioramento dell'equilibrio psicologico**, ridurre la motivazione e la capacità di concentrazione e rendere più difficile lo svolgimento sereno dell'attività lavorativa. Il pregiudizio può estendersi all'intera organizzazione, alimentando conflitti, sfiducia, assenteismo e peggioramento del clima aziendale.

Per prevenire tali conseguenze, l'accordo richiede ai datori di lavoro di affermare chiaramente che molestie e violenze non sono tollerate e di predisporre procedure interne rapide, riservate e imparziali. Queste devono tutelare la dignità e la riservatezza delle persone coinvolte, proteggere chi segnala da eventuali ritorsioni e garantire un esame corretto dei fatti, senza presumere automaticamente la responsabilità della persona accusata. **Qualora la condotta sia accertata, devono essere adottati provvedimenti adeguati nei confronti dell'autore, anche disciplinari, e devono essere assicurati sostegno e assistenza alla vittima, affinché possa recuperare il proprio benessere e reinserirsi pienamente nell'ambiente di lavoro**.

In Italia, tali principi sono stati recepiti dall'Accordo interconfederale del 25/01/2016 e si collegano al dovere del datore di lavoro di proteggere l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, previsto dall'art. 2087 c.c., nonché agli obblighi di tutela della salute stabiliti dal d.lgs. 81 del 2008.

Ne deriva che **la prevenzione delle violenze non riguarda soltanto la repressione dei singoli comportamenti, ma anche la protezione della salute psicologica, della dignità e della qualità complessiva della vita lavorativa**.

omogenei di lavoratori, individuati in relazione alla concreta organizzazione aziendale e alle mansioni svolte, e deve fondarsi sulla rilevazione di indicatori oggettivi e verificabili, ove possibile numericamente apprezzabili.

Gli indicatori sono ricondotti a tre distinte categorie:

- la prima è costituita dagli **eventi sentinella**, quali indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni, segnalazioni del medico competente e specifiche e frequenti lamentele formalizzate da parte dei lavoratori; tali eventi devono essere valutati anche sulla base del loro andamento nel tempo;
- la seconda categoria riguarda i **fattori di contenuto del lavoro**, tra i quali rientrano l'ambiente e le attrezzature di lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l'orario e i turni, nonché la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti;
- la terza categoria comprende i **fattori di contesto del lavoro**, quali il ruolo nell'ambito dell'organizzazione, l'autonomia decisionale e il controllo sul lavoro, i **conflitti interpersonali**, l'evoluzione e lo sviluppo di carriera e la comunicazione.

Un rilievo specifico assume, nella metodologia ministeriale, la partecipazione dei lavoratori: nella valutazione dei fattori di contenuto e di contesto **devono infatti essere sentiti i lavoratori e/o il RLS/RLST**, secondo modalità rapportate alle caratteristiche e alle dimensioni dell'impresa. La consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti costituisce pertanto parte integrante dell'accertamento dei fattori organizzativi e lavorativi rilevanti ai fini della valutazione.

Se dalla valutazione preliminare non emergono elementi di rischio da stress lavoro-correlato tali da richiedere interventi correttivi, il datore di lavoro deve darne conto nel documento di valutazione dei rischi, ma la valutazione non può considerarsi definitivamente esaurita, dovendo essere contestualmente previsto un piano di monitoraggio. Qualora, invece, dalla fase preliminare emergano elementi di rischio, occorre procedere alla pianificazione e all'adozione degli opportuni interventi correttivi, che possono avere carattere organizzativo, tecnico, procedurale, comunicativo o formativo. Se tali interventi risultano inefficaci, si rende necessaria la valutazione approfondita, diretta a rilevare la percezione soggettiva dei lavoratori mediante strumenti quali questionari, focus group o interviste semi-strutturate, da applicare ai gruppi omogenei nei quali siano state riscontrate le problematiche. La metodologia delineata dalla circolare configura pertanto la **valutazione dello stress lavoro-correlato** come un **processo dinamico e partecipato**, nel quale l'esame degli indicatori oggettivi deve essere accompagnato dall'apporto dei lavoratori o dei loro rappresentanti e, anche quando l'esito iniziale non evidenzi criticità tali da imporre misure correttive, deve essere assicurata la successiva verifica dell'andamento del rischio attraverso uno **specifico piano di monitoraggio**.

7.4.2. La **valutazione** assume, pertanto, una necessaria **dimensione temporale e dinamica**: il dato rilevante non è soltanto quello esistente al momento della prima elaborazione del DVR, dovendo il sistema prevenzionistico mantenersi adeguato alle successive modificazioni delle condizioni di lavoro.

In particolare, l'art. 29, comma 3, del d.lgs. 81/2008 stabilisce che la valutazione debba essere immediatamente rielaborata quando intervengano modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza, in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione, a seguito di infortuni significativi oppure quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità; nelle medesime ipotesi devono essere aggiornate le misure di prevenzione e deve esserne data immediata evidenza mediante idonea documentazione, con immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

7.4.3. Ne deriva, sul piano della metodologia e procedimentale, **l'esigenza di predisporre meccanismi idonei a consentire la <u>continua acquisizione degli elementi suscettibili di determinare una nuova valutazione del rischio</u>**, poiché **fattori** quali **modificazioni dei carichi e dei ritmi di lavoro, turnazioni, lavoro notturno, variazioni delle mansioni o dell'organizzazione, conflitti interpersonali, carenze nei flussi comunicativi e nell'autonomia decisionale possono evolvere nel tempo** e non risultare adeguatamente rappresentati da una valutazione riferita esclusivamente alla situazione esistente al momento della sua originaria effettuazione; la metodologia INAIL, del resto, configura la gestione del rischio da stress lavoro-correlato secondo un percorso articolato in fasi e caratterizzato da un approccio partecipativo che coinvolge le figure della prevenzione e i lavoratori[43].

[43] Nel proprio manuale "*La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.*", reperibile sul sito istituzionale dell'ente, l'INAIL ha ripreso e sviluppato le indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, approvate il 17 novembre 2010 e diffuse dal Ministero del Lavoro con la Lettera circolare prot. n. 15/SEGR/0023692 del 18 novembre 2010.

7.4.4. In tale sistema, come detto, assume specifico rilievo il coinvolgimento dell'RLS, che non interviene soltanto nella fase conclusiva o documentale: ai sensi dell'art. 29, commi 1 e 2, la valutazione è effettuata dal datore di lavoro in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e, nei casi previsti, con il medico competente, ma le relative attività sono compiute previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; la medesima partecipazione è mantenuta nella fase successiva, poiché la rielaborazione della valutazione deve avvenire nel rispetto delle stesse modalità e l'aggiornamento delle misure di prevenzione deve essere immediatamente comunicato all'RLS, che può accedere alla relativa documentazione.

7.4.5. In conclusione, nel sistema prevenzionistico così delineato, la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non può essere considerata un adempimento statico, cristallizzato al momento della sua prima effettuazione. Le condizioni organizzative, infatti, possono mutare nel tempo per effetto di riorganizzazioni, fusioni, riduzioni o trasferimenti di personale, variazioni delle mansioni, dei carichi, dei ritmi e degli orari di lavoro, nonché per l'introduzione di nuove tecnologie e modalità operative. Anche i cambiamenti nella dirigenza, nei ruoli e nelle responsabilità possono incidere sull'esposizione dei lavoratori ai fattori di rischio psicosociale. Per questa **ragione è necessario predisporre meccanismi organizzativi permanenti, capaci di cogliere tempestivamente sia le trasformazioni aziendali sia i segnali che possono indicare l'insorgenza o l'aggravamento di una situazione di rischio**. Tra questi assumono rilievo l'aumento delle assenze, del turnover, degli infortuni, dei conflitti e delle segnalazioni, così come eventuali **episodi di violenza o molestia** e le criticità rilevate dai lavoratori, dall'RLS, dal medico competente o dalle altre figure della prevenzione.

7.4.6. Il sistema di prevenzione deve quindi prevedere articolazioni e canali stabili di osservazione, comunicazione e confronto: il monitoraggio periodico degli indicatori, il coinvolgimento dei gruppi omogenei, la consultazione dell'RLS, il raccordo con il medico competente e la possibilità di acquisire segnalazioni provenienti dai lavoratori. Le informazioni raccolte devono essere esaminate dal Gruppo di gestione della valutazione, così da stabilire se le trasformazioni intervenute abbiano modificato i fattori di contesto o di contenuto del lavoro e se sia necessario ridefinire i gruppi omogenei, ripetere gli strumenti di valutazione, aggiornare il DVR oppure rivedere le misure di prevenzione. La predisposizione di tali meccanismi risponde alla necessità di assicurare una valutazione dinamica e continuativa, in grado non soltanto di fotografare il rischio in un determinato momento, ma anche di intercettarne l'evoluzione. Il monitoraggio deve pertanto consentire di rilevare i fattori sopravvenuti, valutarne tempestivamente l'incidenza e verificare nel tempo l'efficacia delle misure adottate, attivando un nuovo ciclo di valutazione e intervento ogni volta che le condizioni di lavoro subiscano modificazioni significative.

7.5. Fatta questa premessa, occorre muovere dai rilievi operati dallo Spresal di Torino.

7.5.1. Il primo è che la società aveva fornito agli ispettori il solo DVR del 30/06/2023 relativo alla sede centrale di Massalengo. Dagli accertamenti presso l'unità produttiva di Rivalta di Torino è emerso che il DVR specificamente riferito a tale sede, redatto in data 27/11/2023, prendeva in considerazione esclusivamente i ruoli impiegatizi e non contemplava la mansione degli autisti, pur operando nel sito 47 lavoratori, dei quali 44 con qualifica di autista[44].

7.5.2. **Quanto al rischio da stress lavoro-correlato, per la sede di Rivalta risultava assente una specifica valutazione**, essendo nel relativo DVR indicata la necessità di procedere agli accertamenti di cui all'art. 28 d. lgs. n. 81 del 2008 e di elaborare un documento specifico, mentre per la sede centrale di Massalengo risultava esistente una specifica valutazione, datata 01/09/2022[45].

Rispetto a tale documento gli ispettori hanno evidenziato alcuni fattori di criticità[46]:

- in primo luogo, il **DVR non esplicitava i soggetti componenti il gruppo di valutazione né le modalità attraverso le quali i lavoratori e/o i loro rappresentanti erano stati sentiti** in ordine ai fattori di contenuto e di contesto;
- talune attribuzioni di punteggio contenute nella scheda di valutazione preliminare non risultavano coerenti con l'organizzazione del lavoro descritta dai lavoratori, con conseguente sottostima del rischio; in particolare, veniva richiamato il microclima, indicato nella scheda come adeguato

[44] Cfr. annotazione SPreSAL del 06/02/2024, aff. 617-618.
[45] Cfr. annotazione SPreSAL del 06/02/2024, aff. 618.
[46] Cfr. annotazione SPreSAL del 06/02/2024, aff. 619.

nonostante nel DVR fosse individuata una situazione di discomfort, nonché la circostanza che gli autisti non potessero determinare il carico di lavoro nel tempo assegnato, essendo vincolati a una scaletta di consegne predeterminata, che la mansione comportasse un carico di responsabilità e l'assunzione di decisioni rapide senza possibilità di supporto, che gli autisti svolgessero abitualmente lavoro straordinario, oggetto di un accordo contrattuale integrativo che ne prevedeva la forfettizzazione, e che l'attività fosse soggetta a controllo dei tempi e dei risultati mediante cronotachigrafo;

- pur avendo la valutazione evidenziato fattori di rischio, gli stessi non erano stati oggetto di approfondimento e **non vi era evidenza dell'avvenuta verifica dell'efficacia delle misure contemplate nel piano di miglioramento**, riguardanti soltanto alcuni fattori, nonché che la valutazione non approfondisse il rischio da stress connesso all'attività di guida, in particolare nei centri abitati;
- veniva altresì rilevata **l'assenza, nel DVR, di una valutazione dei rischi psicosociali connessi a fenomeni trasversali, quali molestie e aggressioni**;
- non risultavano valutati i rischi per la salute connessi all'organizzazione degli orari di lavoro degli autisti, caratterizzati dall'abituale inizio del servizio intorno alle ore 5:00-5:30, da una durata del servizio giornaliero suscettibile di raggiungere le 15 ore e da medie giornaliere, calcolate su base mensile, abitualmente superiori alle 10 ore di lavoro;
- **il DVR non recava**, inoltre, **alcuna valutazione dei rischi connessi all'età dei lavoratori**, limitandosi a dare atto dell'assenza di lavoratori minorenni, senza considerare, fatta eccezione per la parte relativa alla movimentazione manuale dei carichi, gli elementi riferibili ai lavoratori ultracinquantenni indicati dallo Spresal, consistenti nella perdita di forza e nella diminuzione dell'elasticità muscolare, nella diminuzione delle funzionalità visiva e acustica e dei riflessi, nella maggiore sensibilità agli sbalzi termici, nella minore capacità di adattamento e nella necessità di maggiori tempi di recupero;

7.6. Dunque, il primo dato oggettivo è rappresentato dall'assenza di un DVR specifico per la sede di Rivalta. Si tratta di una mancanza censurabile sotto il profilo prevenzionistico, dal momento che, contrariamente a quanto sostenuto dalla difesa F., le peculiari dimensioni e caratteristiche organizzative di tale sede imponevano una specifica e autonoma valutazione.

Pur essendo indicata nella visura camerale quale unità locale adibita a "ufficio amministrativo, magazzino" la sede di Rivalta di Torino aveva una propria organizzazione e un proprio responsabile; nel polo di Rivalta venivano gestititi un autonomia (rispetto alla sede centrale) la movimentazione delle merci, il loro carico e scarico, ma anche, più in generale gli ordini provenienti dai clienti; vi erano dei dipendente stabilmente assegnati, la cui posizione, anche sul versante amministrativo (richieste di ferie, permessi, malattia), aveva dei propri referenti; nel polo di Rivalta, inoltre, era presente un RLS (T. M.).

Considerato che la redazione del DVR deve essere improntata al massimo grado di specificità[47], non possono condividersi gli argomenti difensivi volti a sostenere che i rischi valutati per la sede di Massalengo erano identici a quelli di Rivalta. La valutazione del rischio, infatti, deve essere calibrata sulla concreta realtà organizzativa dell'impresa e la sede di Rivalta, per dimensioni e numero di addetti, richiedeva, senza ombra di dubbio, una valutazione autonoma (come proprio le riscontrate carenze in merito alla valutazione del rischio stress lavoro correlato dimostrano).

7.7. In ogni caso, anche a voler ritenere non necessaria la redazione di un documento autonomo, il DVR relativo alla sede di Massalengo, in punto valutazione del rischio stress lavoro-correlato, si rivela inadeguato.

7.7.1. In particolare, il documento non dà atto del coinvolgimento, in sede di verifica preliminare dei lavoratori e del RLS: si tratta di una prima grave violazione metodologica, peraltro di grande impatto nella vicenda in esame.

La difesa F. e di […] S.p.A. hanno più volte ribadito l'estraneità del datore di lavoro e della società rispetto a quanto occorso tra M. e T. nel 2018, evidenziando come, all'epoca, entrambi fossero dipendenti di una cooperativa, unica destinataria della formale segnalazione di T. Ebbene, laddove fossero state correttamente seguite le procedure di valutazione preliminare del rischio, tali episodi, unitamente alle ulteriori problematicità rispetto alla gestione e al comportamento di

[47] Cfr. Sez. 4, Sentenza n. 20129 del 10/03/2016, Rv. 267253, secondo cui "*il datore di lavoro ha l'obbligo di analizzare e individuare con il massimo grado di specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda*".

M., sarebbero certamente state oggetto di conoscenza e di doverosa valutazione.

7.7.2. Per contro, il DVR di Massalengo non contiene alcun riferimento alla valutazione del rischio relativo alle molestie, aggressioni e violenze sul luogo di lavoro. Nel DVR viene indicato, con punteggio 0, la sezione relativa ai rapporti interpersonali, sulla base della possibilità per il lavoratore di rivolgersi, nei casi di comportamenti illeciti o prevaricatori, al datore di lavoro o a una figura aziendale di riferimento e sulla base della rappresentata assenza di segnalazioni di conflitti (assenza di segnalazioni affermata sulla base di non si sa di quale indagine, posto che il numero aziendale per le segnalazioni è stato attivato nel mese di ottobre 2022 e che, nella redazione del documento, datato 01/09/2022, non sono stati consultati i lavoratori in servizio presso la sede di Rivalta né l'RLS).

7.7.3. Rispetto, poi, al numero di supporto aziendale e alla possibilità di rivolgersi al referente "per l'ascolto delle situazioni di disagio lavorativo" M. M., si deve affermare che la predisposizione di tale metodo di segnalazione non può valutarsi alla stregua di una valida ed efficace misura prevenzionistica. Peraltro, nessuno dei lavoratori sentiti ne ha mai fatto cenno né è stato altrimenti documentato dall'azienda, che pure è costituita in giudizio e avrebbe potuto agevolmente fornire tale prova (come F., che ne è ancora il legale rappresentante), un concreto utilizzo del numero in questione.

7.7.4. Risulta, dunque, evidente che l'omessa valutazione del rischio si è tradotta anche nella mancata predisposizione di adeguati meccanismi di controllo e monitoraggio attivo dei conflitti interpersonali e delle molestie. Tale obbligo non può ritenersi assolto dalla mera facoltà del singolo lavoratore di effettuare una segnalazione, ma richiede l'attivazione periodica di strumenti di verifica, con il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Il sistema predisposto, invece, rimetteva ogni iniziativa alla vittima, presupponendo che un lavoratore sottoposto a vessazioni da parte di un superiore gerarchico fosse in grado di denunciare spontaneamente l'accaduto, senza adeguate garanzie di riservatezza e pur nel timore di possibili ripercussioni. Peraltro, è poco plausibile che un uomo, oggetto di pubbliche umiliazioni e per tali ragioni avvilito e incapace di reagire alle angherie subite trovi invece la forza di operare una segnalazione a un referente (operativo in un'altra sede o a un dirigente, che nemmeno risultava essere presente a Rivalta di Torino).

7.7.5. Il documento è carente anche in punto valutazione dei rischi correlati ai carichi di lavoro.
Come già evidenziato il lavoro di autista, già di per sé usurante, veniva svolto in assenza di una programmazione dei turni, delle pause e dei riposi, essendo tale attività ostacolata dalla contingenza degli ordini. Una simile, oggettiva, constatazione avrebbe richiesto un adeguato approfondimento – da calarsi, oltretutto, nella specificità del polo logistico di interesse – tenuto conto del fatto che i turni lavorativi (comprensivi dell'attesa del mezzo, a volte molto prolungata, oltre che delle ore di guida) erano serrati, arrivando mediamente a superare le 10 ore giornaliere (con picchi anche di 15 ore, anche per cinque o sei giorni alla settimana), in un contesto lavorativo in cui, peraltro, gli straordinari erano standardizzati e in cui gli imprevisti all'ordine del giorno (altro aspetto – quello legato alla necessità di gestire abitualmente richieste o situazioni impreviste – non valutato)[48] .

7.7.6. Una corretta valutazione avrebbe imposto la previsione di strumenti di controllo efficaci - e non solo documentali o da remoto - in ordine al rispetto della normativa di settore[49].
Nella memoria ex art. 415 bis c.p.p. come in sede di discussione, le difese hanno ribadito come […] S.p.A. avesse assolto ai propri doveri di formazione dei lavoratori e di predisposizione di sistemi di controllo (demandati all'Ufficio Traffico).
A questi argomenti deve però ribattersi che **la formazione dei lavoratori sul rispetto delle pause e delle ore di guida diviene strumento assai poco efficace se, come avvenuto in […] S.p.A., i lavoratori sono sollecitati a spegnere i meccanismi di rilevazione o a usare tessere di altri**

[48] P. P., nel descrivere l'organizzazione aziendale, ha riferito che gli autisti della sede di Rivalta lavoravano mediamente non meno di cinquanta ore settimanali, corrispondenti a circa dieci ore giornaliere per cinque giorni, con possibilità di prestazioni ulteriori anche nella giornata di sabato per dieci-dodici ore [cfr. s.i.t. rese da P. P. in data 30/11/2023, aff. 404]. S. L., consigliere del CDA di […] S.p.A., ha confermato che la rilevazione delle presenze avveniva con badge per il solo personale amministrativo e non per gli autisti e che **i controlli a campione previsti dal Regolamento (UE) 165/2014 non venivano effettuati** [cfr. s.i.t. rese da S. L. in data 02/02/2024, aff. 546-548, nonché s.i.t. rese da P. P. in data 24/01/2024, aff. 553-554].

[49] L'art. 33, paragrafo 1, del Regolamento (UE) n. 165/2014 pone a carico dell'impresa di trasporto un obbligo di vigilanza attiva e periodica sul corretto utilizzo dei tachigrafi da parte dei conducenti. La disposizione individua, in realtà, tre obblighi tra loro complementari: fornire ai conducenti una formazione e istruzioni adeguate; effettuare controlli periodici sull'effettivo utilizzo corretto dei tachigrafi; evitare incentivi economici o organizzativi, diretti o indiretti, che possano indurre i conducenti a violare le regole. Questi obblighi si coordinano con l'art. 10, paragrafo 2, del Regolamento (CE) n. 561/2006, che richiede all'impresa di organizzare il lavoro in modo da consentire il rispetto dei tempi di guida, delle interruzioni e dei riposi.

colleghi per non far risultare il superamento dei limiti di legge[50]**.** Per contro, **l'utilizzo di stratagemmi finalizzati proprio a impedire la rilevazione del superamento degli orari impone di ritenere del tutto inaffidabili i controlli svolti dall'Ufficio Traffico, incapaci di intercettare "da remoto" le violazioni**[51]**.**

7.7.6.1. Dalle dichiarazioni raccolte emerge un quadro nel quale diversi lavoratori hanno riferito di orari di lavoro particolarmente estesi e di modalità operative adottate per consentire la prosecuzione dell'attività di guida pur in presenza dei limiti imposti dalla normativa sui tempi di guida e di riposo.

B. ha riferito che gli autisti svolgevano normalmente dalle dieci alle dodici ore giornaliere, precisando che in alcune occasioni si arrivava anche a quindici ore di lavoro[52].

T. ha riferito che alcuni colleghi, per mantenersi formalmente entro i limiti di legge, taluni autisti utilizzavano schede tachigrafiche non proprie, messe a disposizione da coordinatori o da altri conducenti momentaneamente non in servizio[53].

A. B., già dipendente della società, ha confermato che, dovendo effettuare più viaggi nella medesima giornata e trovandosi nella necessità di superare il numero di ore consentite, gli capitava di inserire il tachigrafo in modalità "OUT", così da non registrare l'attività svolta e poter terminare il servizio programmato[54].

Anche F. ha dichiarato che, per consentire lo svolgimento dei servizi richiesti dalla committenza senza far risultare il superamento delle ore di guida consentite, gli veniva richiesto da P. M. e da P. P. di impostare il tachigrafo in modalità "OUT" e di svolgere ulteriori servizi che non sarebbero stati registrati. Lo stesso ha inoltre riferito che altra modalità utilizzata consisteva nell'impiego della tessera conducente di M. o di P. in luogo di quella personale[55].

M. F. ha riferito che il padre gli raccontava come, una volta esaurite le ore disponibili, gli venisse consegnata un'altra carta tachigrafica, attribuita a P. M., al fine di proseguire l'attività lavorativa con le navette interne della piattaforma. Ha inoltre dichiarato che il padre gli riferiva di situazioni nelle quali risultava formalmente in riposo mentre in realtà continuava a svolgere attività lavorativa legata allo scarico delle merci[56]. Anche la moglie di F., A. M., ha dichiarato che il marito le raccontava di dover rientrare rapidamente in azienda per rimuovere la propria carta tachigrafica prima del superamento dei limiti di legge e di proseguire poi l'attività utilizzando un'altra carta, indicata come appartenente a M.[57].

Analogamente P. ha dichiarato che M. e P. disponevano di proprie schede

---

[50] Nel settore dell'autotrasporto, la disciplina dei tempi di lavoro, di guida e di riposo è caratterizzata dalla compresenza di limiti distinti e concorrenti. Il Regolamento (CE) n. 561/2006 stabilisce che il periodo di guida giornaliero non possa ordinariamente superare nove ore, estensibili a dieci ore non più di due volte nell'arco della settimana, con un massimo di cinquantasei ore di guida settimanali e di novanta ore complessive in due settimane consecutive; lo stesso regolamento impone, dopo quattro ore e trenta minuti di guida, un'interruzione di almeno quarantacinque minuti, salvo l'inizio di un periodo di riposo, consentendone il frazionamento in una prima pausa di almeno quindici minuti seguita da una seconda di almeno trenta minuti. A tali limiti, specificamente riferiti al tempo di guida, si affiancano quelli relativi all'orario complessivo di lavoro stabiliti dalla Direttiva 2002/15/CE e dal d.lgs. 19 novembre 2007, n. 234, il cui art. 5 prevede che il lavoratore mobile non possa in alcun caso prestare attività per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio e che, qualora il totale delle ore di lavoro sia compreso tra sei e nove ore, i riposi intermedi abbiano una durata complessiva di almeno trenta minuti, elevata ad almeno quarantacinque minuti quando le ore di lavoro superino le nove, con possibilità di frazionamento in periodi non inferiori a quindici minuti. La disciplina normativa è completata dal Regolamento (UE) n. 165/2014, relativo ai tachigrafi nel settore dei trasporti su strada, che affida al tachigrafo la registrazione dei dati concernenti l'attività del conducente e, all'art. 33, pone a carico dell'impresa di trasporto specifici obblighi di formazione e istruzione dei conducenti sul corretto funzionamento dell'apparecchio, nonché di effettuazione di controlli periodici volti a verificare il corretto utilizzo dello stesso.

Nel caso dello stabilimento di Rivalta, a tali limiti normativi si aggiungevano quelli stabiliti dal **contratto in deroga del 27/01/2023**, che consentiva un orario massimo di **58 ore settimanali, estensibile sino a 61 ore**, entro i limiti della media stabilita nel periodo di riferimento semestrale; tale disciplina deve essere posta a confronto con gli orari concretamente riferiti dagli autisti, i quali hanno descritto prestazioni lavorative della durata media di **dieci-dodici ore giornaliere, con picchi sino a quindici ore al giorno, anche per sei giorni alla settimana, ben oltre quindi i limiti legali e della contrattazione collettiva**.

[51] I rilievi dell'Ispettorato del Lavoro di cui all'annotazione del 19/01/2014, aff. 600-608 e di cui all'annotazione dell'11/06/2026, aff. 660-679, non possono ritenersi superati dalle deduzioni dell'Ufficio traffico; essi sono invece in linea con quanto affermato dai lavoratori.

[52] Cfr. s.i.t. rese da L. B. in data 22/12/2023, aff. 523-524.

[53] Cfr. s.i.t. rese da M. D. T. in data 06/11/2023, aff. 539-540.

[54] Cfr. s.i.t. rese da A. B. in data 22/01/2024, aff. 525.

[55] Cfr. s.i.t. rese da L. F. H. in data 14/12/2023, aff. 528-529.

[56] Cfr. s.i.t. rese da M. F. in data 18/01/2024, aff. 532-533.

[57] Cfr. s.i.t. rese da A. M. in data 18/01/2024, aff. 536-537.

cronotachigrafiche che venivano utilizzate dagli autisti quando la scheda personale riportava già troppe ore di impegno, riferendo altresì che i due responsabili chiedevano agli autisti di utilizzare tali schede o altra scheda disponibile al fine di evitare che risultasse il superamento delle ore di guida e dei riposi prescritti[58]. Lo stesso P. ha inoltre riferito che R. F. gli confidava di trovarsi in una condizione di forte stress lavorativo e che il clima organizzativo era caratterizzato da continue richieste legate al rispetto degli obiettivi di consegna[59].

N. P. ha dichiarato, invece, che il proprio impegno lavorativo raggiungeva stabilmente tredici-quindici ore giornaliere e che G. F. gli aveva proposto di guidare senza scheda tachigrafica per evitare contestazioni connesse al mancato rispetto dei riposi. Egli ha inoltre riferito che P. M. cercava di indurre gli autisti a utilizzare schede o comunque a guidare in violazione delle prescrizioni sui tempi di guida[60].

Pressoché identica è la rappresentazione di D. D. P. Questi ha dichiarato di lavorare normalmente sei giorni alla settimana, svolgendo quindici ore di lavoro per tre giorni e tredici ore per gli altri tre. Il medesimo lavoratore ha riferito che P. M. gli chiedeva di anticipare la partenza prima del completamento dei riposi prescritti, di superare gli orari massimi di lavoro e, in alcune occasioni, di viaggiare senza inserire la scheda cronotachigrafica, precisando inoltre che M. e P. mettevano a disposizione degli autisti le proprie schede cronotachigrafiche per evitare che risultasse il superamento dell'orario di lavoro consentito[61].

7.7.6.2. Le dichiarazioni dei lavoratori - con buona pace della tesi per cui si tratterebbe di propalazione provenienti da ex dipendenti o dipendente “con il dente avvelenato” – sono non solo tra loro concordi, ma anche riscontrate dalle indagini svolte dalla Polizia Stradale di Torino.

L’annotazione del 22/02/2024 dà conto dell’analisi, eseguita mediante il software Police Controller, dei dati acquisiti presso […] S.p.A., relativi alle memorie di massa dei cronotachigrafi dei veicoli e alle carte dei conducenti, con specifica attenzione a M. e P.; quest’ultimo, come anche il proprio responsabile, aveva dichiarato di svolgere prevalentemente attività burocratica e di organizzazione dei viaggi presso il polo di Rivalta di Torino e di condurre solo occasionalmente veicoli muniti di cronotachigrafo digitale[62].

Ebbene, nel periodo di controllo, compreso tra novembre 2022 e dicembre 2023, per M. risultavano registrazioni di attività di guida dal 24 al 27/03/2023 sul veicolo […], il 25/07/2023 sul veicolo […e dal 20 al 25/11/2023 nuovamente sul veicolo […, mentre per P. risultavano numerose registrazioni tra luglio e agosto 2023 su diversi veicoli.

Quanto a M., l’annotazione consente di ricostruire analiticamente gli orari relativi al periodo dal 24 al 27/03/2023: il 24/03/2023, sul veicolo […, L. iniziava l’attività intorno alle ore 10:30, percorrendo l’itinerario da Stezzano a Venaria Reale, quindi da Rivalta di Torino a Calcinate, con successivo passaggio da Massalengo e ritorno a Rivalta di Torino, dove l’attività terminava intorno alle ore 01:30 del 25/03/2023; immediatamente dopo risultava registrata sulla carta di M. un’attività di guida della durata di circa trenta minuti, sino alle ore 02:00 del 25/03/2023. L’azienda aveva peraltro associato a M. un’attività dalle ore 21:34 del 24/03/2023 alle ore 01:37 del 25/03/2023, mentre dall’analisi dei dati tachigrafici l’attività dalle ore 21:34 alle ore 01:30 risultava attribuita a L. e soltanto quella immediatamente successiva a M. Nella successiva giornata di domenica 26/03/2023, L. riprendeva l’attività intorno alle ore 16:50, effettuando un viaggio verso Calcinate, Chiari e Trescore, conclusosi il 27/03/2023 intorno alle ore 02:30; a distanza di circa un’ora e mezza, dalle ore 04:00 alle ore 12:30 del 27/03/2023, per complessive otto ore e trenta minuti, la carta intestata a M. risultava inserita nel cronotachigrafo del medesimo veicolo, con piccoli spostamenti registrati intorno alle ore 04:15, alle ore 11:20 e alle ore 12:30, quando la carta veniva estratta; secondo le informazioni fornite dall’azienda, il mezzo si trovava allora nella zona di Bergamo e il viaggio successivo iniziava alle ore 11:24 da Stezzano, in direzione di Venaria Reale, per poi riprendere da Rivalta di Torino verso Calcinate, Chiari e Trescore e concludersi il 28/03/2023 intorno alle ore 02:19.

Tali risultanze assumono rilievo sotto due distinti profili.

[58] Cfr. s.i.t. rese da P. G. P. in data 16/01/2024, aff. 550-551.
[59] Cfr. s.i.t. rese da P. G. P. in data 16/01/2024, aff. 551.
[60] Cfr. s.i.t. rese da N. P. in data 20/01/2024, aff. 556-557.
[61] Cfr. s.i.t. rese da D. D. P. in data 19/01/2024, aff. 559-560.
[62] V. annotazione della Polizia di Stato – Sottosezione Autostradale Torino, redatta in Settimo Torinese il 22/02/2024, aff. 589-591; s.i.t. rese da P. P. in data 24/01/2024, aff. 553-555.

Da un lato, **la sequenza delle registrazioni relative a L.** e alla carta intestata a M., per durata, successione temporale e collocazione geografica del veicolo, **evidenzia un utilizzo della tessera** del secondo **non riconducibile alla mera effettuazione di brevi spostamenti all'interno dei poli logistici** e, in tal senso, **smentisce la prospettazione difensiva secondo cui l'impiego delle carte intestate ad altri conducenti sarebbe stato limitato a tale evenienza**; dall'altro lato, **anche le ulteriori registrazioni** che, per la loro breve durata e collocazione, appaiono compatibili con l'inserimento della carta altrui per effettuare brevi movimentazioni del mezzo all'interno o nelle immediate vicinanze dei poli logistici **non risultano**, per ciò solo, **prive di rilievo**.

Anche tale seconda modalità di impiego della tessera si presenta infatti insidiosa ove considerata rispetto al funzionamento complessivo del sistema descritto: l'attribuzione a una carta intestata a un diverso autista degli spostamenti effettuati nella fase terminale dell'attività del conducente effettivo è funzionale a non far risultare a carico di quest'ultimo i supplementi temporali di fine turno, vale a dire attività che si aggiungono a quelle già svolte e si collocano nella fase maggiormente affaticante della prestazione, consentendo al contempo di preservare e, quindi, prolungare il tempo utilizzabile dal medesimo conducente per la percorrenza in viaggio. Ne deriva un meccanismo particolarmente insidioso proprio perché suscettibile di operare anche attraverso attività apparentemente marginali e di breve durata, attribuendo formalmente a un soggetto diverso dal conducente effettivo segmenti della sua attività e risultando così idoneo a eludere tanto i controlli esterni, quali quelli effettuati dalla polizia su strada, quanto i controlli formali interni fondati sulle registrazioni tachigrafiche (controlli già di per sé riduttivi proprio perché capaci di intercettare solo il dato relativo al percorso con tessera correttamente inserita, non anche le elusioni ma nemmeno gli orari in cui l'autista attendeva la consegna del mezzo o era intento a svolgere altre attività manutentive imposte dall'azienda).

7.7.6.3. Per le ragioni già illustrate, le indagini difensive non sono idonee a confutare il quadro delle carenze prevenzionistiche, strettamente connesse all'omessa valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e dei fattori ad esso collegati. Esse evidenziano, anzi, la sistematica elusione dell'obbligo, non altrimenti compensabile, di osservare un periodo di riposo dopo sei ore consecutive di guida[63]. Al di là della gravità di tale violazione, che non può considerarsi meramente formale soprattutto ai fini della valutazione del danno da stress, emerge l'assenza di qualsiasi vigilanza attiva sul rispetto delle pause; anzi, proprio i soggetti che, per la loro posizione di prossimità, avrebbero dovuto garantirne l'osservanza sollecitavano violazioni ben più gravi e sistematiche.

7.7.7. È, inoltre, mancata un'adeguata valutazione dei fattori di rischio da stress connessi all'**età e alle condizioni di salute dei lavoratori**. La loro corretta considerazione avrebbe imposto di modulare carichi di lavoro, turni e pause in funzione delle condizioni individuali, alleggerendo la prestazione dei lavoratori più anziani o con pregresse problematiche di salute, come F., che aveva cinquantanove anni ed era stato sottoposto a interventi chirurgici. Non è, pertanto, decisivo che le ore di guida, i chilometri percorsi o i giorni lavorati da F. fossero in linea con quelli degli altri dipendenti: anziché escludere la natura vessatoria delle condotte di M. o l'esistenza di una condizione stressogena, tale uniformità conferma che le specifiche esigenze e vulnerabilità del lavoratore non furono considerate.

7.7.8. La difesa oppone che tutti i lavoratori di […] S.p.A. erano sottoposti a controlli periodici nell'ambito del protocollo di sorveglianza sanitaria, ritenuto, da un lato, idoneo a presidiare il rischio non adeguatamente valutato e, dall'altro, rilevante ai fini dell'esclusione della prevedibilità dell'evento. L'esame dei referti relativi alle visite mediche di F. dimostra, tuttavia, che il rischio da stress lavoro-correlato non rientrava tra quelli considerati dai sanitari[64]. Tale circostanza conferma concretamente come **le carenze del DVR abbiano impedito di intercettare, anche attraverso il canale della sorveglianza sanitaria, elementi utili e segnali di allarme**, atti a prevenire l'insorgenza del disturbo dell'adattamento oppure a evitarne l'aggravamento.

La mancata indagine sanitaria assume particolare rilievo anche in considerazione delle modalità, necessariamente brevi, con cui si svolgono le visite di medicina del lavoro e dell'assenza di un rapporto fiduciario con il sanitario: in tale contesto, è difficilmente ipotizzabile che il lavoratore riferisca spontaneamente, senza essere specificamente sollecitato, problematiche attinenti al proprio benessere psicologico e alla propria salute mentale (con il rischio, oltretutto, di subire un pregiudizio economico

[63] Obbligo espressamente previsto, come già visto, dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 234 del 2007, richiamato nel capo di imputazione (con un refuso quanto all'anno di emissione del decreto).

[64] La documentazione medica relativa alla cartella sanitaria e di rischio relativa alla sorveglianza sanitaria di R. F. è stata acquisita e trasmessa dall'ASL To3 in data 24/01/2024: i rischi valutati attengono alla movimentazione manuale dei carichi, microclima, dipendenze, posture [aff. da 218 a 255].

correlato a eventuali sospensioni o una declaratoria di inidoneità al lavoro).

7.8. Un ulteriore profilo di colpa attiene alla nomina di M., da anni investito - in via di fatto - del ruolo di preposto.

7.8.1. La mancata formazione del preposto – imposta dall'art. 37 c. 7 d. lgs. n. 81 del 2008 – assume rilievo non meramente formale, poiché ha di fatto consentito che la gestione operativa degli autisti fosse affidata a un soggetto che esercitava nei loro confronti poteri organizzativi e gerarchici senza essere stato dotato della necessaria preparazione in materia prevenzionistica. Ne è derivata una situazione nella quale poteri suscettibili di incidere direttamente sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sui carichi e sui tempi di lavoro e, più in generale, sulle condizioni nelle quali l'attività veniva resa, erano esercitati senza che il soggetto investito di tali funzioni fosse stato adeguatamente formato alla individuazione e alla gestione dei rischi connessi all'organizzazione del lavoro. Tale deficit risulta tanto più significativo ove si consideri che all'assenza di formazione si accompagnava la mancanza di un effettivo controllo datoriale sulle concrete modalità con cui quei poteri organizzativi e gerarchici venivano esercitati, con la conseguenza che la gestione quotidiana degli autisti finiva per essere rimessa alle determinazioni di un soggetto privo della necessaria preparazione prevenzionistica e, al contempo, non assoggettato a un sistema di vigilanza idoneo a verificare che le scelte organizzative adottate fossero coerenti con le esigenze di tutela della salute, fisica e mentale, e della sicurezza dei lavoratori.

7.8.2. La difesa F. tenta di ridimensionare la portata di tale argomentazione osservando che il divieto di aggredire fisicamente i lavoratori non potrebbe costituire oggetto di uno specifico corso di formazione. Il rilievo, tuttavia, non coglie nel segno: un'adeguata formazione sul rispetto della normativa di settore, sulla corretta programmazione dei turni, sulla vigilanza in ordine alle pause e sull'individuazione tempestiva dei segnali di disagio dei lavoratori - quali il progressivo isolamento, le lamentele o il rifiuto di ulteriori incarichi - avrebbe consentito a M. di esercitare il proprio ruolo con maggiore consapevolezza e ponderazione, non soltanto nella gestione dei turni, ma anche nelle relazioni con i dipendenti e nella comprensione delle responsabilità connesse alle funzioni concretamente svolte.

7.9. Le violazioni prevenzionistiche fin qui esaminate non hanno avuto carattere meramente formale, né sono rimaste prive di conseguenze sul concreto svolgimento dell'attività lavorativa. Al contrario, esse hanno determinato il sostanziale venir meno, presso il polo di Rivalta, di quel sistema di individuazione, controllo e contenimento dei fattori di rischio che avrebbe dovuto impedire che condizioni organizzative potenzialmente stressogene si consolidassero e si protraessero nel tempo. **L'omessa o comunque inadeguata valutazione del rischio da stress lavoro-correlato ha impedito, anzitutto, di riconoscere come fattori di rischio elementi che erano concretamente presenti nell'organizzazione del lavoro**: la particolare estensione delle giornate lavorative, la frequente necessità di fronteggiare imprevisti, la pressione connessa agli obiettivi di consegna, l'insufficienza delle pause e dei tempi di recupero, i conflitti interpersonali, le condotte vessatorie o violente e, più in generale, le modalità con cui venivano esercitati nei confronti degli autisti i poteri organizzativi e gerarchici. La mancata individuazione di tali fattori ha, a sua volta, impedito l'adozione di specifiche misure correttive e l'attivazione di un effettivo sistema di monitoraggio della loro evoluzione.

L'effetto di tali omissioni emerge con particolare evidenza considerando congiuntamente i diversi segmenti della disciplina prevenzionistica violata.

La mancata consultazione dei lavoratori e dell'RLS ha privato il datore di lavoro di un essenziale canale di conoscenza delle concrete condizioni nelle quali la prestazione veniva resa; l'assenza di un monitoraggio attivo dei conflitti e delle condotte vessatorie ha impedito di intercettare le criticità relative alla gestione degli autisti e all'operato di M.; l'omessa considerazione dello stress lavoro-correlato nell'ambito della sorveglianza sanitaria ha precluso anche l'utilizzazione di tale diverso canale per rilevare eventuali segnali di disagio; l'inadeguata valutazione dei carichi e degli orari di lavoro non ha condotto all'adozione di misure organizzative idonee a garantire effettivi tempi di recupero; l'assenza di controlli realmente efficaci sull'utilizzo delle carte tachigrafiche ha consentito che proprio i sistemi formalmente destinati a documentare il rispetto dei limiti potessero essere elusi; la mancata formazione del preposto, infine, ha lasciato l'esercizio quotidiano di rilevanti poteri organizzativi nei confronti degli autisti a un soggetto non adeguatamente formato alla prevenzione dei rischi e non sottoposto a un'effettiva vigilanza datoriale.

Ne è derivato, in concreto, un sistema nel quale **i diversi presidi che avrebbero dovuto operare in successione e in reciproca integrazione risultavano, ciascuno sotto un diverso profilo, inefficaci**: il rischio non veniva adeguatamente individuato nel DVR; i lavoratori e il loro rappresentante non venivano coinvolti in modo tale da far emergere le effettive criticità; le successive modificazioni e i segnali di allarme non erano oggetto di un monitoraggio idoneo a determinare una nuova valutazione; la sorveglianza sanitaria non prendeva in considerazione lo specifico rischio da stress; i controlli sui tempi di lavoro

potevano essere aggirati mediante modalità operative che alteravano la rappresentazione dell'attività effettivamente svolta; il preposto di fatto, anziché costituire il presidio più prossimo ai lavoratori, operava senza la necessaria formazione e senza un'effettiva vigilanza sul modo in cui esercitava le proprie funzioni. **Le singole omissioni, pertanto, non possono essere considerate isolatamente, ma devono essere valutate quali componenti di un'unica e più ampia carenza organizzativa, che ha impedito al sistema aziendale di acquisire tempestivamente conoscenza dei fattori di rischio e, conseguentemente, di intervenire su di essi**.

7.10. Proprio nella loro considerazione globale, le riscontrate carenze prevenzionistiche assumono rilievo rispetto all'insorgenza, in R. F., del disturbo dell'adattamento. Il lavoratore si è infatti trovato a operare stabilmente in un contesto lavorativo oggettivamente usurante, caratterizzato da giornate di lavoro particolarmente estese, dal mancato rispetto dei limiti posti a tutela dei tempi di guida, delle pause e dei riposi, dalla pressione connessa alle esigenze di consegna e dalla possibilità di eludere gli stessi strumenti destinati al controllo dei tempi di lavoro; a tali fattori si sono aggiunte le vessazioni poste in essere nei suoi confronti dal responsabile M. Proprio i rischi derivanti dalla combinazione e dalla protrazione di tali condizioni avrebbero dovuto essere individuati, valutati, contenuti e costantemente monitorati attraverso i diversi presidi prevenzionistici sopra indicati. La loro complessiva inefficienza ha **invece consentito che F. rimanesse esposto nel tempo a una pluralità di fattori stressogeni, senza che fossero adottate misure organizzative idonee a ridurne l'incidenza e senza che i segnali del progressivo deterioramento del suo equilibrio psicofisico fossero tempestivamente intercettati attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLS, la vigilanza datoriale e la sorveglianza sanitaria**. È dunque alla convergenza di tali omissioni, e non a ciascuna di esse isolatamente considerata, che deve ricondursi la concreta esposizione del lavoratore a quelle condizioni di protratto stress occupazionale che hanno determinato l'insorgenza del disturbo dell'adattamento, che ha innestato l'esaurimento delle risorse fisiche e psichiche così da indurlo al suicidio.

8. … (segue) la posizione del datore di lavoro: il nesso causale, la prevedibilità dell'evento

8.1. Rispetto al tema del nesso causazione occorre richiamare, in primo luogo, le considerazioni sopra svolte quanto alla certa incidenza delle condizioni lavorative in cui F. si è trovato a operare (senza poter sottarvisi) e il grave disturbo dell'adattamento che ne ha provocato la morte. Occorre, nondimeno, farsi carico di affrontare alcune argomentazioni difensive non ancora esaminate che sono state dedotte dalla difesa di A. F., per poi soffermarsi sui tratti distintivi della responsabilità penale del datore di lavoro, che, come detto, si atteggia a responsabilità omissiva (impropria) colposa.

8.2. L'assenza dell'INAIL, ente non costituito nel presente giudizio, per le difese rappresenta la cartina di tornasole rispetto all'impossibilità di qualificare il suicidio di R. F. alla stregua di un infortunio sul lavoro.
L'argomento prova troppo.
Invero, non si conoscono le ragioni per cui l'ente abbia deciso di non coltivare l'azione risarcitoria, ma è logico ritenere che la scelta sia stata dettata dalla decisione, a monte, di non corrispondere alcun risarcimento ai familiari del lavoratore. Tale decisione, maturata in ambito civile e assicurativo, è neutra rispetto alla valutazione del giudice penale.
In passato, peraltro, l'INAIL è stata condannata in sede civile per non aver corrisposto un risarcimento ai familiari di un lavoratore, morto suicida a causa dell'insorgenza di un disturbo depressivo correlato a un gravissimo infortunio sul lavoro (che ne determinava una invalidità permanente) occorso ventiquattro anni prima. In tale sede il giudice del lavoro e, poi, la Corte di Appello di Catania avevano ritenuto la sussistenza del nesso causale tra l'infortunio e il gesto autosoppressivo, sulla base della storia clinica dell'infortunato e della ritenuta certa derivazione eziologica tra il disturbo ansioso depressivo di tipo reattivo (alla base del suicidio) e l'infortunio[65].
L'esito di quella vicenda giudiziaria non può chiaramente orientare il giudizio del presente procedimento, vieppiù considerato il diverso criterio di accertamento che regola i due ambiti, penale e previdenziale, di riferimento. Nondimeno, deve essere evidenziato come, nel caso di specie, la consequenzialità tra condizione lavorativa di F. (vittima, tra l'altro di vessazioni) e insorgenza del disturbo dell'adattamento (alla base del gesto anticonservativo) seguono uno stretto rapporto di continuità temporale (tanto da indurre la difesa F. a censurare, proprio per via della rapidità del decorso del disturbo, la non prevedibilità dell'evento suicidario).

[65] Ci si riferisce alla vicenda esaminata da Corte di Appello di Catania, 19/12/2024, prodotta dal Pubblico Ministero all'udienza del 15/06/2026.

8.3. Deve, inoltre, essere respinto l'argomento della difesa F. secondo cui la condotta dolosa altrui escluderebbe la responsabilità del datore di lavoro. Come già evidenziato, tale condotta è stata resa possibile dalle omissioni prevenzionistiche contestate e si è inserita nel medesimo processo causale quale concausa dell'evento, concretizzando proprio uno dei rischi che il datore di lavoro era tenuto a prevenire e neutralizzare.

8.4. Accertato il nesso causale tra le condizioni lavorative di F. e il disturbo dell'adattamento, occorre ora verificare se le condotte doverose omesse fossero concretamente idonee a prevenirne l'insorgenza.

8.4.1. Il giudizio controfattuale non può essere condotto in termini meramente astratti, limitandosi ad affermare che una più corretta organizzazione aziendale avrebbe genericamente ridotto il rischio, ma deve essere calato nelle specifiche caratteristiche della vicenda e nella concreta funzione delle cautele omesse. In questa prospettiva, secondo i criteri indicati dalle Sezioni Unite nella sentenza ThyssenKrupp, già ampiamente richiamate, il giudizio sul ruolo salvifico della condotta doverosa deve fondarsi sulla caratterizzazione del fatto storico e sulla verifica, alla luce di tutte le circostanze del caso concreto, della elevata probabilità logica, ossia della corroborazione dell'ipotesi, che l'adozione della cautela avrebbe evitato l'evento. Le Sezioni Unite sottolineano – lo si è già visto affrontando la posizione di M. – che tale accertamento non può risolversi nell'apodittica attribuzione di un'elevata probabilità logica alla spiegazione prescelta, ma deve derivare da una rigorosa considerazione dei fatti e delle peculiarità della singola vicenda.

8.4.2. Applicando tale criterio al caso in esame, si ribadisce, in primo luogo, che **le misure prevenzionistiche omesse erano specificamente rivolte proprio a individuare, contenere o eliminare i fattori che hanno concorso a determinare la condizione di stress lavorativo di F**. Una corretta valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, effettuata con l'effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLS, avrebbe consentito di far emergere le caratteristiche concretamente usuranti della prestazione degli autisti, rappresentate dalla particolare estensione delle giornate lavorative, dall'insufficienza dei periodi di recupero, dalle pressioni connesse al rispetto degli obiettivi di consegna e dalla presenza di conflitti interpersonali e di condotte vessatorie. L'emersione di tali fattori avrebbe imposto l'adozione di misure correttive direttamente incidenti sulle condizioni che alimentavano lo stress: una diversa organizzazione dei carichi, dei turni e dei riposi; controlli effettivi sul rispetto dei limiti di lavoro e sull'utilizzo delle carte tachigrafiche; il monitoraggio dei conflitti interpersonali; procedure effettive di rilevazione e gestione delle condotte vessatorie; la formazione del preposto e la vigilanza sull'esercizio dei suoi poteri organizzativi.

8.4.3. La rilevanza controfattuale di tali misure risulta tanto maggiore in quanto esse avrebbero operato non su fattori estranei o soltanto indirettamente collegati alla patologia, ma proprio sulle condizioni lavorative individuate quali componenti dell'esposizione stressogena. **Il corretto adempimento degli obblighi prevenzionistici avrebbe infatti inciso contemporaneamente sui due principali versanti di criticità emersi**: da un lato, **sull'usura psicofisica derivante dall'intensità e dalla durata della prestazione**, mediante il rispetto effettivo dei limiti di lavoro, delle pause e dei riposi e una diversa distribuzione dei carichi; dall'altro, **sulla componente relazionale e organizzativa dello stress**, attraverso l'intercettazione delle condotte vessatorie di M., la predisposizione di strumenti di segnalazione e monitoraggio effettivamente funzionanti e l'esercizio di una reale vigilanza datoriale sul responsabile.

Né il giudizio controfattuale deve essere artificiosamente frazionato verificando quale singola cautela, isolatamente considerata, sarebbe stata sufficiente a impedire l'insorgenza del disturbo. **Le omissioni accertate riguardavano, infatti, presidi destinati a operare in maniera complementare e secondo una sequenza prevenzionistica unitaria: individuare il rischio, acquisire le informazioni provenienti dai lavoratori e dall'RLS, adottare le necessarie misure organizzative, verificarne l'efficacia, controllare il rispetto dei tempi di lavoro, vigilare sull'operato del preposto e intercettare attraverso la sorveglianza sanitaria eventuali segnali di compromissione del benessere psicofisico.**

La corretta attivazione di tale sistema avrebbe quindi agito sia sulle cause dello stress, riducendo l'esposizione di F. ai fattori lavorativi che lo alimentavano, sia sulla sua progressione, consentendo di rilevare tempestivamente l'eventuale comparsa dei primi segnali di disagio e di adottare ulteriori misure correttive.

La verifica controfattuale, rapportata alle specifiche circostanze del caso concreto, consente pertanto di affermare che **l'adempimento delle condotte doverose omesse presentava una concreta e significativa capacità preventiva rispetto all'insorgenza del disturbo dell'adattamento e che, considerate unitariamente le cautele dovute e la loro diretta incidenza sui fattori stressogeni**

effettivamente presenti, l'ipotesi secondo cui la loro tempestiva adozione avrebbe evitato l'insorgenza della patologia risulta dotata di elevata probabilità logica. Non si tratta, cioè, di postulare genericamente che un ambiente di lavoro meglio organizzato avrebbe potuto migliorare le condizioni di F., ma di constatare che l'adozione delle specifiche cautele omesse avrebbe inciso proprio sui fattori che, nel caso concreto, hanno alimentato e mantenuto la situazione di stress: avrebbe ridotto la durata e l'intensità della prestazione, assicurato effettivi tempi di recupero, impedito o quantomeno tempestivamente contrastato le prassi elusive dei limiti legali, consentito l'emersione delle condotte vessatorie di M. e attivato strumenti idonei a cogliere i segnali di sofferenza del lavoratore. È precisamente la convergenza di tali effetti preventivi, rapportata alla concreta genesi del disturbo, a corroborare il giudizio secondo cui, ove il sistema prevenzionistico avesse correttamente funzionato, l'insorgenza del disturbo dell'adattamento sarebbe stata evitata con elevata probabilità logica.

8.5. Sotto il distinto profilo della **dimensione oggettiva della colpa**, deve inoltre rilevarsi la piena corrispondenza tra il rischio che le norme cautelari violate erano dirette a prevenire e quello concretamente realizzatosi. Gli obblighi sopra richiamati, relativi alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, al coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLS, all'adozione e al monitoraggio delle conseguenti misure correttive, al controllo dei tempi di lavoro e di riposo, alla formazione del preposto, alla vigilanza sull'esercizio dei poteri organizzativi e alla sorveglianza sanitaria, erano infatti preordinati, ciascuno secondo la propria specifica funzione e nel loro complesso, a prevenire proprio il rischio che condizioni organizzative e relazionali disfunzionali determinassero una compromissione della salute psicofisica del lavoratore per effetto dello stress lavoro-correlato.

Il disturbo dell'adattamento insorto in F. costituisce, pertanto, la **concretizzazione del medesimo rischio che l'osservanza delle regole cautelari violate mirava a governare e prevenire, essendosi realizzato attraverso quei fattori di rischio lavorativo che una corretta attuazione del sistema prevenzionistico avrebbe dovuto individuare, valutare, ridurre e monitorare**. Sussiste, dunque, sotto tale profilo, la necessaria corrispondenza tra la finalità preventiva delle cautele omesse e la tipologia di evento concretamente verificatosi.

8.6. La colpa datore si apprezza anche nella sua dimensione più strettamente soggettiva.

8.6.1. La **colpa costituisce una categoria normativa e non esprime un coefficiente psicologico reale dell'agente:** il relativo accertamento non è diretto, come avviene per il dolo, a ricostruire ciò che il soggetto abbia effettivamente previsto o rappresentato, ma a verificare la divergenza tra la condotta concretamente tenuta e quella che, nelle medesime circostanze, avrebbe dovuto tenere l'agente modello, sicché anche la prevedibilità dell'evento deve essere apprezzata non sulla base degli effettivi processi conoscitivi dell'imputato, bensì alla luce di un parametro normativo di diligenza concretamente rapportato alla situazione nella quale egli era chiamato a operare. Ciò non significa, tuttavia, che la prevedibilità possa essere affermata in termini astratti o desunta dalla mera violazione della regola cautelare: nel giudizio penale, infatti, la prevedibilità rilevante non coincide con la generica possibilità che un evento dannoso si verifichi, ma deve riguardare l'evento concreto, o quantomeno un evento appartenente al medesimo sviluppo causale che la regola cautelare violata era destinata a prevenire[66].

8.6.2. Occorre pertanto distinguere la prevedibilità del rischio da stress lavoro-correlato, assunta in via generale dallo stesso legislatore nel momento in cui ne impone la valutazione nell'ambito del documento di valutazione dei rischi, dalla prevedibilità del suicidio quale specifico evento lesivo: l'obbligo di valutare il rischio da stress lavoro-correlato è certamente diretto a prevenire pregiudizi alla salute psicofisica dei lavoratori, ma la sua violazione non consente, per ciò solo, di affermare che il datore di lavoro dovesse prevedere un gesto suicidario, ove manchino elementi concreti idonei a segnalarne il rischio.

8.6.3. Perché il suicidio possa ritenersi concretamente prevedibile occorre, dunque, verificare la presenza di

[66] Su questo si richiamano le considerazioni sopra svolta, oltre alla consulenza tecnica del Pubblico Ministero in ordine al fatto che il suicidio rappresenta uno sviluppo statisticamente poco frequente, ma non atipico rispetto ai disturbi dell'adattamento generati da situazione di forte stress.

In sede di discussione, il difensore delle parti civili FILT – CGIL Piemonte e Associazione Sicurezza Piemonte ha richiamato il documento ILO *Emerging Risks and New Patterns of Prevention in a Changing World of Work*, pubblicato il 28 aprile 2010, ove si evidenzia che le trasformazioni dell'attività lavorativa espongono i lavoratori a crescenti rischi psicosociali, legati in particolare all'aumento della pressione, ai carichi di lavoro piu pesanti, alle maggiori richieste di mobilita e flessibilità, alla precarietà dei rapporti di lavoro e al timore di perdere l'occupazione. L'ILO sottolinea che, nel lungo periodo, lo stress mentale può provocare ipertensione e disturbi muscolo-scheletrici e che **"può anche contribuire in misura rilevante alla depressione e perfino al suicidio"**.

manifestazioni riconoscibili di grave sofferenza psichica del lavoratore, la **conoscenza o conoscibilità di tali manifestazioni da parte del datore di lavoro o degli altri soggetti titolari di obblighi prevenzionistici**, l'esistenza di **un contesto lavorativo caratterizzato da fattori di particolare gravità**, quali condotte vessatorie, carichi di lavoro insostenibili, isolamento, conflitti protratti o altre condizioni organizzative fortemente stressogene, nonché la **riconducibilità del gesto suicidario, alla luce delle conoscenze scientifiche e dell'esperienza, al complesso delle circostanze concretamente percepibili prima dell'evento**.

8.6.4. Diversamente, far discendere la prevedibilità del suicidio dalla sola omissione della valutazione del rischio da stress lavoro-correlato significherebbe trasformare la violazione dell'obbligo prevenzionistico in una forma di responsabilità sostanzialmente oggettiva, incompatibile con il carattere personale della responsabilità penale e con la necessità di accertare in concreto la colpa dell'agente. È precisamente in questa prospettiva che deve essere intesa l'esigenza, affermata dalla giurisprudenza, di escludere una prevedibilità *in re ipsa*, meramente formale o presunta: la prevedibilità deve essere accertata in concreto, ma ciò significa collocare l'agente modello nella specifica situazione storica in cui si è trovato l'agente reale e verificare quali segnali fossero in quella situazione riconoscibili e quali condotte fossero conseguentemente esigibili.

8.6.5. Muovendo da tale premessa, l'omessa valutazione del rischio da stress lavoro-correlato non consente, di per sé sola, di ritenere prevedibile il suicidio del lavoratore, poiché occorre distinguere la generale prevedibilità del rischio da stress, che il legislatore assume imponendone la valutazione ai sensi dell'art. 28 d.lgs. 81/2008, dalla prevedibilità dello specifico evento suicidario, la quale presuppone che le concrete circostanze antecedenti all'evento rendessero riconoscibile una situazione di grave sofferenza psichica e un rischio di evoluzione verso condotte anticonservative.

8.6.6. Su queste basi, però, non assume valore contrario la circostanza che i medici che ebbero contatti con F. non abbiano previsto il successivo gesto suicidario: dedurne che neppure il datore di lavoro avrebbe potuto prevederlo significherebbe assumere quale parametro di giudizio soggetti diversi dall'agente modello rilevante e, soprattutto, sovrapporre posizioni di garanzia, poteri, obblighi cautelari e ambiti di osservazione differenti.

Il raffronto pertinente non è infatti tra il datore di lavoro e i sanitari, ma tra il datore di lavoro concreto e il datore di lavoro modello, posto nelle medesime condizioni e gravato degli obblighi di valutazione, organizzazione, prevenzione e vigilanza propri della sua posizione.

8.6.7. In questa prospettiva assume rilievo decisivo che, nel caso di specie, la situazione di sofferenza non fosse confinata nella sfera interiore del lavoratore né si manifestasse esclusivamente attraverso sintomi conoscibili mediante competenze specialistiche, ma si inserisse in un contesto lavorativo caratterizzato da fattori oggettivamente percepibili e, almeno in parte, effettivamente percepiti proprio dal soggetto che esercitava sul lavoratore poteri organizzativi e gerarchici, ossia dal preposto di fatto M. (oltre che dai colleghi di lavoro di F.).

8.6.8. Data questa premessa, **il datore di lavoro non può invocare a propria discolpa la mancata conoscenza di una situazione che un corretto assetto prevenzionistico avrebbe dovuto consentirgli di conoscere**: la scelta e la formazione delle figure investite, anche di fatto, di poteri organizzativi, la predisposizione di adeguati canali di segnalazione, l'esistenza di effettivi flussi informativi ascendenti, il coinvolgimento dei lavoratori e dell'RLS nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e il successivo monitoraggio delle condizioni organizzative costituiscono infatti parte integrante degli obblighi mediante i quali il datore è chiamato a rendere conoscibili e governabili i fattori di rischio presenti nell'organizzazione.

La carenza di tali presidi non può dunque trasformarsi, mediante un rovesciamento della funzione stessa della regola cautelare, nella ragione per escludere la prevedibilità in concreto dell'evento, venendo in rilievo quella ipotesi di ignoranza non scusabile che giustifica il rimprovero a titolo di colpa[67]: **il datore non può invocare come esimente un deficit conoscitivo che costituisce esso stesso il risultato delle omissioni prevenzionistiche contestate**, tanto più quando la situazione di disagio era concretamente percepibile nell'ambiente lavorativo ed era stata, in fatto, percepita, come si ricava (anche) dalle dichiarazioni di M. F. di A. M., dal preposto (il quale, non solo confermava nell'ambito di una conversazione telefonica, di essere conoscenza dei problemi del loro congiunto, ma

[67] Si rinvia alla giurisprudenza costituzionale e di legittimità sopra richiamata in relazione alla nozione di prevedibilità in concreto.

addirittura li invitava a non rivelare le modalità della morte dell'uomo), oltre che dai colleghi di lavoro.

Il dato fattuale è idoneo a dimostrare che quei segnali erano concretamente percepibili all'interno dell'organizzazione lavorativa e che, dunque, non si trattava di una condizione occulta o riconoscibile soltanto *ex post.*

In tale quadro, la prevedibilità non viene desunta retrospettivamente dal solo verificarsi del suicidio, né dalla mera omissione della valutazione del rischio da stress, ma dalla verifica che il datore di lavoro modello, correttamente adempiendo ai propri obblighi di valutazione, organizzazione, informazione e vigilanza, avrebbe avuto accesso a una situazione di rischio già concretamente manifestatasi nell'organizzazione e avrebbe dovuto attivare i presidi necessari a governarla.

8.6.9. In questa prospettiva, il datore di lavoro non può invocare a propria discolpa la mancata segnalazione della situazione di F. da parte degli altri soggetti che, a diverso titolo, erano entrati in contatto con il lavoratore o operavano nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Quanto al medico competente, la mancata emersione, attraverso la sorveglianza sanitaria, della condizione di sofferenza correlata al lavoro non costituisce un dato neutro o indipendente dalle omissioni prevenzionistiche contestate, ove si consideri che lo stress lavoro-correlato non era stato individuato, con riferimento agli autisti, tra i rischi da sottoporre a specifica indagine: la mancata segnalazione si colloca, pertanto, all'interno di un sistema di prevenzione nel quale proprio il rischio destinato a essere intercettato non era stato previamente e correttamente valutato e, conseguentemente, non era entrato nell'orizzonte degli accertamenti predisposti nei confronti dei lavoratori.

Analogamente, l'assenza di segnalazioni provenienti dall'RLS o dalle organizzazioni sindacali non può essere addotta quale elemento idoneo a escludere la conoscibilità della situazione da parte del datore, trattandosi di soggetti che assolvono funzioni diverse e che non possono essere trasformati, a posteriori, nei destinatari degli obblighi di valutazione, organizzazione e vigilanza propri del datore di lavoro; ciò tanto più a fronte della già rilevata carenza procedimentale consistita nel mancato effettivo coinvolgimento dell'RLS e dei lavoratori nella fase di valutazione del rischio e nelle successive fasi di consultazione, monitoraggio e aggiornamento, poiché sarebbe contraddittorio attribuire valore esimente all'assenza di un flusso informativo proveniente proprio da quei soggetti dei quali non era stata assicurata la partecipazione nei momenti nei quali tale flusso avrebbe dovuto essere istituzionalmente acquisito e valorizzato. Né può trascurarsi, sul piano fattuale, che T. prestò comunque aiuto a F., benché questi non fosse iscritto al sindacato, rispettandone al contempo le determinazioni in ordine alle iniziative da intraprendere, sicché anche tale circostanza impedisce di attribuire alla mancata attivazione di ulteriori iniziative sindacali il significato di indice dell'assenza o della non riconoscibilità della situazione di disagio. Ma è soprattutto la mancata segnalazione da parte del preposto che il datore meno può invocare a propria discolpa: per le ragioni già evidenziate, infatti, proprio il fatto che la situazione di F. fosse stata percepita dal soggetto che esercitava nei suoi confronti poteri organizzativi e gerarchici dimostra che essa si era resa concretamente percepibile all'interno dell'organizzazione lavorativa; se tale conoscenza non è risalita sino al datore di lavoro, ciò chiama in causa l'adeguatezza della formazione, della vigilanza e dei flussi informativi interni, vale a dire proprio quei presidi organizzativi che competeva al datore predisporre e rendere effettivi. La mancata trasmissione dell'informazione da parte del preposto non può, dunque, essere trasformata in una ragione di inesigibilità o di non conoscibilità dell'evento, poiché ciò equivarrebbe a consentire al datore di trarre beneficio dalla stessa disfunzione del sistema prevenzionistico a lui imputata.

Nel loro complesso, pertanto, le omesse segnalazioni non dimostrano che la situazione fosse oggettivamente inconoscibile, ma devono essere valutate alla luce delle specifiche funzioni dei diversi soggetti e, soprattutto, delle carenze del sistema di valutazione, consultazione, sorveglianza e circolazione delle informazioni che avrebbe dovuto consentire al datore di lavoro diligente di acquisire gli elementi necessari per apprezzare la gravità della situazione e, in presenza degli ulteriori indicatori concretamente emersi, rappresentarsi anche il rischio della sua possibile evoluzione in senso anticonservativo.

8.6.10. Per contro, non assume rilievo contrario la rapidità con la quale la vicenda è successivamente evoluta verso i gesti autolesivi, né la circostanza che questi siano stati posti in essere quando F. si trovava in periodo di congedo e, dunque, temporaneamente sottratto all'esposizione diretta all'ambiente lavorativo.

Si tratta, infatti, di circostanze che attengono alla fase terminale del decorso causale e che non valgono, di per sé, a rendere non conoscibile il rischio sulla base degli elementi già manifestatisi in precedenza. Al

contrario, la circostanza che la sofferenza abbia raggiunto un'intensità tale da tradursi in condotte autolesive durante il periodo di congedo dal lavoro per malattia è coerente con la particolare gravità ormai assunta dal disturbo e, lungi dal dimostrarne l'imprevedibilità, deve essere valutata unitamente agli elementi che ne avevano preceduto l'esito e che ne rendevano percepibile la progressiva intensificazione.
L'argomento fondato sulla pretesa rapidità del decorso trascura, soprattutto, la sequenza nella quale l'evento si inserisce: una delle condotte violente poste in essere da M. nel dicembre 2022 non costituisce un episodio improvviso e isolato, ma si colloca, secondo la ricostruzione già svolta, all'apice di una serie di condotte persecutorie precedenti e in un contesto nel quale il disagio di F. aveva già assunto manifestazioni concretamente percepibili.
La prevedibilità non deve quindi essere valutata isolando il breve segmento temporale immediatamente precedente ai gesti autolesivi, come se questi fossero sopravvenuti in modo repentino rispetto a una situazione sino ad allora priva di segnali, ma ricostruendo unitariamente la progressione della vicenda e verificando quali elementi fossero già riconoscibili prima dell'esito. In questa prospettiva, la rapidità della precipitazione finale e la circostanza che i gesti autolesivi siano intervenuti durante il congedo non elidono la precedente percepibilità della situazione di grave sofferenza, ma si inseriscono nella sua evoluzione, confermandone, alla luce della complessiva sequenza fattuale, la particolare gravità.

8.7. In conclusione, A. F., quale datore di lavoro, deve essere ritenuto responsabile della morte di R. F. a titolo di omicidio colposo, aggravato dall'essere il fatto stato commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro.

9. L'illecito amministrativo dell'ente

9.1. La società […] S.p.A. è chiamata a rispondere e deve essere ritenuta responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies del d.lgs. n. 231 del 2001, in relazione al delitto di omicidio colposo aggravato dalla violazione della normativa prevenzionistica.

9.2. La peculiarità della vicenda impone di precisare i distinti ambiti di intervento e di responsabilità dei soggetti coinvolti sul duplice versante della prevenzione e della responsabilità organizzativa.

9.2.1. Si è detto che il datore di lavoro dovrebbe, mediante il DVR, procedere alla mappatura dei rischi per ciascuna unità produttiva e per gruppi omogenei di lavoratori, distinguendo i fattori di contenuto e di contesto del lavoro, quelli individuali e quelli connessi a violenze e molestie; tale valutazione dovrebbe comprendere un'analisi puntuale e quantitativa dei ritmi e dei carichi di lavoro, dei tempi ciclo, delle cadenze imposte, dei volumi assegnati e delle soglie di sostenibilità, nonché la verifica del rispetto delle pause e dei periodi di riposo e l'esame dell'articolazione degli orari, delle ferie, dei turni e delle reperibilità, con particolare attenzione al lavoro notturno e ai turni spezzati. Il DVR dovrebbe inoltre individuare nominativamente i soggetti incaricati dell'attuazione delle misure, dotati di adeguate competenze e poteri ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. d), del d.lgs. 81/2008, istituire canali di segnalazione accessibili, protetti e funzionali, disciplinando la riservatezza e la tutela da ritorsioni, e prevedere misure correttive collettive, individuali o miste, corredate da termini di attuazione e da verifiche di efficacia, assicurando altresì la consultazione documentata dell'RLS o dell'RLST e del medico competente, nonché il riesame periodico e l'aggiornamento in occasione di mutamenti organizzativi.

9.2.2. Parallelamente, **l'impresa dovrebbe integrare nel modello organizzativo adottato ai sensi del d.lgs. 231/2001 una specifica valutazione del rischio di commissione di reati ai danni dei lavoratori, con particolare riguardo a violenze, molestie, condotte vessatorie e discriminazioni, da sottoporre a periodico aggiornamento, accompagnandola con un codice etico recante divieti espressi e con un sistema disciplinare coerente con l'art. 30 del d.lgs. 81/2008**. Il modello dovrebbe altresì contemplare un canale di whistleblowing conforme al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, idoneo a garantire la riservatezza e la protezione del segnalante, procedure operative che definiscano tempi e modalità di presa in carico, istruttoria e risposta documentata, la formazione specifica dei soggetti apicali e di quanti esercitino poteri direttivi, nonché il coinvolgimento dell'Organismo di vigilanza nell'esame delle segnalazioni e nella revisione del modello. **Dovrebbero, infine, essere garantite la tracciabilità documentale degli eventi, dei carichi di lavoro, delle turnazioni e delle violazioni riscontrate, ai fini della dimostrazione dell'adempimento, e la realizzazione di un raccordo strutturale e circolare tra DVR e modello 231, affinché le risultanze e le misure adottate nell'ambito dell'uno concorrano costantemente all'aggiornamento e all'effettività dell'altro**.
In coerenza con le caratteristiche di effettività, specificità e idoneità preventiva del modello organizzativo, i controlli dovrebbero essere strutturati in modo da garantire un **monitoraggio concreto e periodico**

dell'intero orario di lavoro effettivamente svolto dagli autisti, a partire dal momento in cui essi si pongono a disposizione del datore di lavoro e non soltanto con riferimento alle ore di guida.

Il modello dovrebbe pertanto prevedere procedure, responsabilità e flussi informativi chiaramente definiti, nonché strumenti di verifica idonei a ricostruire i tempi di lavoro, di disponibilità, di pausa e di riposo, assicurando la tracciabilità delle attività e la conservazione della relativa documentazione. Il sistema dei controlli dovrebbe inoltre consentire di individuare tempestivamente eventuali anomalie o scostamenti, di intercettare e contrastare prassi elusive della normativa di settore e di attivare, ove necessario, adeguate misure correttive e sanzioni disciplinari, così da evitare che il modello si risolva in un adempimento meramente formale e da assicurarne l'effettiva attuazione e il periodico aggiornamento.

9.3. **Al momento del fatto […] S.p.A. era priva di un modello organizzativo, essendo tale documento stato adottato soltanto nel 2024.**

9.3.1. La difesa dell'ente ha contestato tale oggettivo rilievo, sostenendo che, in realtà, il modello organizzativo fosse stato adottato nel 2018, come risulterebbe dalla delibera del CDA del 02/07/2018, prodotta materialmente all'udienza del 20/07/2026[68].

Sennonché il testo delibera non supporta affatto la tesi sostenuta dalla difesa dell'ente: si legge, infatti, che la società, ravvisata l'opportunità di dotarsi di un modello organizzativo ai sensi del d. lgs. 231 del 2001, "*intende adottare un modello organizzativo ed istituire un organo di vigilanza interno con il compito di vigilare sul suo funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento*" e che "*a tal fine […] S.p.A. ha già provveduto ad identificare nello studio legale "A. e S. di Milano" la figura professionale che provvederà a svolgere attività di consulenza ed assistenza ai fini dell'adozione dei modelli di organizzazione e controllo ex artt. 6 e 7 del D. Lgs. 231 del 2001; conferendo mandato in data 13 marzo scorso per lo svolgimento, in una prima fase, delle seguenti attività: 1) analisi preliminare della documentazione societaria; 2) analisi preliminare dei rischi penali inerenti ai principali processi aziendali; 3) gestione dei rischi rilevanti nell'area della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e sviluppo di un protocollo per la prevenzione dei reati di cui all'art. 25 septies D. Lgs. 231 del 2001*".

La delibera non contiene alcun riferimento a modelli allegati.

Il documento materialmente prodotto all'udienza del 20/07/2026 (in sede di repliche) non reca alcuna data certa (per la verità non reca proprio alcuna data), con la conseguenza che esso non è concretamente apprezzabile e valutabile nel contenuto; è certo, invece, che il modello organizzativo non è stato consegnato ai funzionari dello Spresal, che ne hanno attestato l'insussistenza, al momento dell'ispezione[69].

9.3.2. Per contro, risulta l'adozione di un modello organizzativo sottoscritto digitalmente da A. F. in data 24/11/2024, in epoca successiva ai fatti di causa e una formale adizione con delibera dell'11/12/2024[70]. Nel 2022 non vi era alcun modello organizzativo e, soprattutto, non vi era alcun sistema di controllo degli effettivi orari di lavoro, del rispetto delle pause, dei comportamenti violenti.

9.4. Il modello "revisionato" è peraltro apprezzabile ai fini del trattamento sanzionatorio.

L'analisi del **Modello di organizzazione, gestione e controllo di […] S.p.A.** evidenzia, infatti, l'introduzione di forme strutturate di **controllo, monitoraggio e reazione sanzionatoria** specificamente rivolte, per quanto qui rileva, al rispetto della disciplina degli orari di lavoro, dei tempi di guida, delle pause e dei riposi, nonché alla prevenzione e repressione di comportamenti illeciti o comunque pregiudizievoli in danno dei lavoratori.

È prevista l'adozione di un **"Sistema disciplinare"** che qualifica espressamente come illecito sanzionabile **la violazione dolosa o colposa, e anche la mera elusione, delle norme concernenti i riposi intermedi e le pause durante il servizio, il riposo giornaliero e settimanale, le interruzioni obbligatorie della guida, i limiti della guida giornaliera, la durata massima settimanale dell'attività lavorativa, le limitazioni al lavoro notturno e il corretto utilizzo della carta tachigrafica personale**; lo stesso sistema considera inoltre **rilevanti le molestie, le vessazioni e i comportamenti inappropriati lesivi, anche solo potenzialmente, della dignità della persona o dell'ambiente di lavoro**, nonché l'omesso adempimento, da parte dei soggetti apicali e dei responsabili della compliance, degli obblighi di

[68] Cfr. allegato 15 alla memoria F. – […] S.p.A. ex art. 415 bis c.p.p.

[69] Cfr. Annotazione redatta dallo Spresal di Rivoli e trasmessi in data 01/03/2024, aff. 597.

[70] Il modello, suddiviso in più documenti informatici, è stato allegato dalle difese in sede di memoria ex art. 415 bis c.p.p.; esso si trova all'interno della chiavetta USB allegata alla memoria, dove sono presenti 27 allegati, tra cui la formale delibera di adozione del modello "revisionato".

vigilanza e controllo sull'operato degli altri destinatari del Modello, collegando a tali violazioni un apparato disciplinare graduato che, per i dipendenti, comprende rimprovero, multa, sospensione e, nei casi più gravi, licenziamento.

Tali previsioni sanzionatorie sono integrate dalla **"Procedura Salute e Sicurezza"**, che introduce specifici presidi di vigilanza e controllo, **attribuendo ai preposti il compito di sovrintendere all'attività lavorativa e di controllare la corretta esecuzione delle direttive ricevute, nonché di rilevare le non conformità, segnalarle tempestivamente al Datore di Lavoro e all'RSPP, individuarne le cause, suggerire le necessarie azioni correttive e monitorarne lo stato di avanzamento**; a tale controllo si aggiungono **gli audit e le ispezioni che l'RSPP deve effettuare almeno annualmente presso ciascuna sede operativa**, nonché un sistema di relazioni periodiche nel quale confluiscono le non conformità riscontrate, le problematiche emerse, le azioni correttive programmate e il relativo stato di attuazione, spettando infine al Datore di Lavoro adottare le azioni correttive necessarie rispetto alle criticità rilevate o segnalate.

Parallelamente, il **"Protocollo Anti-Molestie e Vessazioni"** introduce un sistema specificamente rivolto all'emersione e al controllo dei comportamenti pregiudizievoli in danno dei lavoratori, prevedendo la verifica del rispetto delle regole di correttezza e buon comportamento nell'ambiente di lavoro, con particolare attenzione alle situazioni lavorative anormali o abnormi, e attribuendo al Referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo funzioni di ascolto e gestione delle segnalazioni, proposta e coordinamento degli interventi, monitoraggio del clima aziendale e individuazione preventiva delle situazioni potenzialmente critiche, anche con riferimento allo stress lavoro-correlato, al mobbing e ai conflitti interpersonali; le segnalazioni devono essere sottoposte a verifica interna e gestite tempestivamente e imparzialmente, mentre il Referente e il Responsabile Whistleblowing sono tenuti a predisporre report semestrali sulle segnalazioni ricevute, sulle azioni intraprese e sul loro stato di avanzamento e a comunicare entro due giorni le situazioni particolarmente gravi al Responsabile del Personale, all'OdV e al CdA. **Il Modello configura pertanto un sistema nel quale alla previsione espressa degli illeciti, compresa l'elusione delle regole su orari, pause, riposi e tempi di guida e i comportamenti lesivi nei confronti dei lavoratori, si affiancano presidi di vigilanza, obblighi di segnalazione, verifiche periodiche, monitoraggio delle non conformità, azioni correttive e un apparato disciplinare destinato a sanzionare le violazioni accertate**.

9.5. Nelle proprie difese, l'ente, oltretutto, più che argomentare in ordine all'adeguatezza del modello asseritamente adottato e vigente all'epoca dei fatti, censura l'inerzia delle organizzazioni sindacali, che nulla avevano segnalato all'azienda. Tale argomento, già affrontato in relazione alla posizione del datore, non è in ogni caso pertinente rispetto al tema del presente giudizio che ha ad oggetto la responsabilità amministrativa di […] S.p.A. e non quella delle organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'impresa.

9.6. Quanto ai profili di responsabilità dell'ente, il legislatore ha previsto specifici criteri di imputazione, quali l'interesse o il vantaggio di cui all'art. 5 del d.lgs. 231 del 2001. Tali criteri, come noto, sono alternativi e concorrenti tra loro: il primo esprime una valutazione teleologica del reato, da compiersi *ex ante*, ossia al momento della commissione del fatto e secondo un metro di giudizio marcatamente soggettivo; il secondo presenta, invece, una connotazione essenzialmente oggettiva ed è, pertanto, valutabile ex post, sulla base degli effetti concretamente derivati dall'illecito [cfr. Sez. U, Sentenza n. 38343 del 24/04/2014, Rv. 261115; v. anche Sez. 4, Sentenza n. 8397 del 2016 ove altri puntuali richiami giurisprudenziali].

Proprio con riferimento alla responsabilità degli enti per reati colposi di evento commessi in violazione della normativa antinfortunistica, la Suprema Corte ha precisato che la "colpa di organizzazione" deve essere intesa in senso normativo. Essa si fonda sul rimprovero derivante dall'inottemperanza, da parte dell'ente, all'obbligo di adottare le cautele organizzative e gestionali necessarie a prevenire la commissione dei reati ricompresi tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo: tali accorgimenti devono essere consacrati in un documento che individui i rischi e delinei le misure atte a contrastarli.

Al fine di non svuotare di contenuto la previsione normativa che ha incluso, tra i reati idonei a fondare la responsabilità dell'ente, anche quelli colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica (art. 25 septies d.lgs. 231 del 2001), è stato inoltre chiarito, in via interpretativa, che i citati **criteri di imputazione oggettiva** dell' "interesse o vantaggio" **devono essere riferiti alla condotta del soggetto agente e non all'evento**, in conformità alla diversa struttura dell'illecito. È infatti possibile che l'agente, per corrispondere a istanze funzionali alle strategie dell'ente, violi consapevolmente la cautela o persino

preveda l'evento che ne può derivare, pur senza volerlo. A maggior ragione, sussiste **piena compatibilità tra l'inosservanza della prescrizione cautelare e il conseguimento di un esito vantaggioso per l'ente**.

9.7. Nel caso di specie, **l'interesse e il vantaggio oggettivamente conseguito dall'ente è evidente e non richiede, ai fini della sua configurabilità, una puntuale quantificazione economica**, dovendo essere apprezzato in relazione agli effetti favorevoli che la condotta inosservante delle prescrizioni prevenzionistiche ha prodotto sull'organizzazione e sui costi dell'attività d'impresa [cfr. Sez. 4, Sentenza n. 24697 del 20/04/2016, Rv. 268066, secondo cui "*in tema di responsabilità amministrativa degli enti derivante dal reato di lesioni personali aggravate dalla violazione della disciplina antinfortunistica, sussiste l'interesse dell'ente nel caso in cui l'omessa predisposizione dei sistemi di sicurezza determini un risparmio di spesa, mentre si configura il requisito del vantaggio qualora la mancata osservanza della normativa cautelare consenta un aumento della produttività*"; v. anche Sez. 4, Sentenza n. 33976 del 30/06/2022 Rv. 283556, secondo cui "*in tema di responsabilità degli enti derivante da reati di lesioni personali colpose in violazione della disciplina antinfortunistica, il criterio di imputazione oggettiva del vantaggio di cui all'art. 5 d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 è integrato anche da un esiguo, ma oggettivamente apprezzabile, risparmio di spesa, collegato all'inosservanza, pur non sistematica, delle cautele per la prevenzione degli infortuni riguardanti un'area rilevante di rischio aziendale*"].

Le omissioni e l'inadeguatezza dei controlli sul rispetto dei tempi di guida, delle pause e dei periodi di riposo hanno infatti agevolato una modalità di gestione degli autisti caratterizzata da ritmi e carichi di lavoro eccedenti i parametri normativamente consentiti, permettendo all'azienda di **utilizzare più intensamente la forza lavoro disponibile, effettuare un maggior numero di viaggi con il medesimo numero di dipendenti e soddisfare, conseguentemente, un numero più elevato di richieste della clientela**. Ne sono derivati, sul piano oggettivo, una maggiore produttività delle risorse disponibili e un più intenso utilizzo dei mezzi aziendali, nonché il **risparmio dei costi che sarebbero stati necessari per assumere ulteriore personale, predisporre più ampie turnazioni o ricorrere a sostituzioni**, ove l'attività fosse stata organizzata nel rigoroso rispetto dei limiti relativi ai tempi di lavoro, di guida e di riposo. A tali utilità si aggiunge la maggiore flessibilità nella programmazione dei servizi e il contenimento dei costi organizzativi necessari per predisporre e rendere effettivo un sistema di vigilanza idoneo ad assicurare il rispetto della disciplina di settore e a impedire condotte elusive. **Tale vantaggio assume consistenza ancora maggiore ove si consideri il meccanismo di forfetizzazione del lavoro straordinario previsto dalla contrattazione aziendale**, in forza del quale l'incremento delle ore effettivamente lavorate e dei servizi svolti non comportava un corrispondente e proporzionale incremento del costo del lavoro: la maggiore intensità di impiego degli autisti poteva così tradursi direttamente in un aumento della capacità produttiva e del numero dei viaggi senza un equivalente aumento degli oneri retributivi. Il beneficio economico risulta ulteriormente accentuato dalla circostanza, **accertata sulla base delle risultanze istruttorie, che le ore eccedenti così prestate non venivano neppure computate ai fini contributivi**, determinando un ulteriore contenimento degli oneri connessi al lavoro effettivamente prestato.

Nel loro complesso, pertanto, la maggiore intensità di utilizzazione della manodopera, l'incremento dei servizi eseguibili con le medesime risorse, la possibilità di soddisfare un maggior numero di richieste della clientela, il risparmio derivante dal mancato impiego di ulteriori lavoratori, la forfetizzazione dello straordinario e il mancato computo contributivo delle ore eccedenti delineano **un vantaggio non soltanto strettamente economico, ma anche produttivo e organizzativo**, direttamente riconducibile alla condotta inosservante delle prescrizioni prevenzionistiche e non all'evento lesivo in quanto tale [cfr. Sez. 3, Sentenza n. 3157 del 04/10/2019, Rv. 278636; Sez. 4, Sentenza n. 38363 del 23/05/2018, Rv. 274320].

9.8. Ne deriva, conclusivamente, che l'ente deve essere giudicato responsabile dell'illecito amministrativo contestato.

10. Il trattamento sanzionatorio: le persone fisiche

10.1. Per quanto attiene alla risposta sanzionatoria, occorre distinguere le posizioni.

10.2. **P. M.** è stato giudicato colpevole dei reati ai capi 1) e 2), ritenuti, per le ragioni di cui in narrativa, avvinti dalla continuazione.

10.2.1. Possono essere riconosciute in suo favore le circostanze attenuanti generiche in ragione della partecipazione al processo, in cui ha reso delle spontanee dichiarazioni.

10.2.2. Valutati i criteri di cui all'art. 133 c.p., si stima congrua la pena di anni 1 e mesi 8 di reclusione, così

determinata: pena base per il capo 1) anni 2 e mesi 6 di reclusione; ridotta ex art. 62 bis c.p. ad anni 2 di reclusione; aumentata per il capo 2) ad anni 2 e mesi 6 di reclusione; ridotta per il rito ad anni 1 e mesi 8 di reclusione.

La pena per il più grave delitto al capo 1) è stata individuata in misura superiore al minimo edittale (ancorché in misura inferiore ai valori medi di riferimento). Lo scostamento si impone e si giustifica in ragione della **gravità del reato** desumibile

- dalle modalità dell'azione: M., come detto, era debitore di sicurezza verso R. F.; egli, in ragione del ruolo di fatto ricoperto, avrebbe dovuto adoperarsi per tutelare salute del lavoratore, ma ne è tuttavia diventato il persecutore;
- dalla gravità del danno: la condotta persecutoria ha cagionato alla vittima un turbamento e uno stato di prostrazione di intensità tale da indurla al suicidio;
- dall'intensità del dolo: le condotte illecite sono state rivolte nei confronti e in danno di una persona fragile, nei cui confronti l'imputato esercitava un potere di fatto e la cui condizione era certamente nota, in ragione della quotidiana frequentazione tra le parti; ciò non ha impedito a M. di reiterare comportamenti vessatori e umilianti in danno del collega, anche in presenza di altre persone, con la conseguenza che il dolo del reato assume i caratteri di marcata intensità;

nonché della **capacità a delinquere** dell'imputato, desumibile

- dai motivi a delinquere e della personalità del reo: M. ha imposto, sul luogo di lavoro, un regime di sopraffazioni per affermare il proprio "ruolo" e per accreditarsi, agli occhi dei vertici aziendali - che ne avallavano o, comunque, ne tolleravano le condotte - nel ruolo sovraordinato che di fatto egli ricopriva; già in passato, peraltro, l'imputato si era reso protagonista di condotte aggressive nel contesto lavorativo (cfr. la vicenda relativa alla aggressione in danno di T.);
- dai precedenti giudiziari: M. ha riportato una condanna per resistenza, oltraggio e lesioni aggravate; sebbene tali reati siano estinti e gli effetti penali della relativa sentenza siano venuti meno ai sensi dell'art. 445 c.p.p., resta il fatto che l'imputato si era già reso protagonista di condotte violente;
- dalla condotta successiva al reato: il tenore delle dichiarazioni rese in udienza non evidenzia alcun segno di dispiacere o di revisione critica dell'accaduto; inoltre, nell'immediatezza dei fatti, come già osservato, l'imputato aveva tentato di indurre i familiari della vittima a non rivelare la causa della morte del congiunto, con il chiaro intento, sorretto dalla consapevolezza del proprio coinvolgimento, di sottrarsi alle proprie responsabilità.

Anche l'aumento di pena per il delitto di cui all'art. 586 c.p. è superiore al minimo, poiché la morte della persona offesa è conseguita alla commissione di un delitto abituale nell'ambito di un rapporto di sovraordinazione gerarchica tra le parti[71].

Alla luce del complessivo disvalore del fatto e dei parametri sopra esaminati, l'applicazione della riduzione massima prevista per le circostanze attenuanti generiche sarebbe risultata eccessiva; la relativa diminuzione, operata sulla pena base stabilita per il delitto più grave, deve pertanto essere contenuta in misura inferiore al massimo consentito dalla legge.

10.2.3. Non possono essere accordati i benefici di legge.

M. ha riportato una precedente condanna per delitto, già fruendo, oltretutto, della sospensione condizionale della pena. Nei suoi confronti non è, in ogni caso, possibile formulare una prognosi di astensione dalla commissione di ulteriori delitti, considerato il carattere violento del soggetto, la reiterazione delle condotte, l'assenza di forme di resipiscenza.

Quanto alla non menzione della condanna, le considerazioni già svolte in ordine ai criteri di cui all'art. 133 c.p. ne precludono la concessione.

10.3. Per quanto attiene alla posizione di **A. F.**, giudicato colpevole del delitto ex art. 589 c. 2 c.p., valgono le seguenti considerazioni.

10.3.1. Nei confronti dell'imputato possono essere riconosciute le circostanze attenuanti generiche in ragione dell'impegno assunto per il raggiungimento di un accordo transattivo con gli eredi della persona offesa. Il contenuto dell'accordo – emergente dallo scambio di e-mail tra difensori di cui all'allegato 27 della memoria ex art. 415 bis c.p.p. difesa F. – non è valutabile dallo scrivente giudice ai fini del riconoscimento dell'attenuante di cui all'art. 62 n. 6 c.p., ma occorre prendere atto, quantomeno ai fini del

[71] Per il delitto ex art. 586 c.p., laddove isolatamente giudicato, sarebbe stata inflitta la pena di mesi 10 di reclusione: pena base anni 1 e mesi 10 di reclusione; ridotta ex art. 62 bis c.p. ad anni 1 e mesi 3 di reclusione; ridotta per il rito a mesi 10 di reclusione.

riconoscimento delle attenuanti indefinite, del fatto che i familiari della vittima hanno rimesso la querela e non si sono costituiti parte civile[72].

10.3.2. Il bilanciamento tra le riconosciute circostanze attenuanti e l'aggravante può risolversi nel senso della prevalenza delle prima sulla seconda: la condotta risarcitoria rappresenta una prova tangibile di ravvedimento, meritevole di essere positivamente valutata nella forma massima consentita dalla legge.

10.3.3. Valutati i criteri di cui all'art. 133 c.p., si stima congrua la pena di mesi 8 di reclusione, così determinata: pena base anni 1 e mesi 6 di reclusione; ridotta ex art. 62 bis c.p. ad anni 1 di reclusione; ridotta per il rito a mesi 8 di reclusione.

La pena base si discosta dal minimo di legge, pur risultando inferiore ai valori medi. Lo scostamento dal minimo è imposto dalla gravità del reato, desumibile dal grado della colpa, dovendosi censurare le gravi carenze riscontrate in punto di omessa valutazione del rischio stress-lavoro correlato e in relazione alla scelta di M., soggetto privo di formazione, quale preposto di fatto.

10.3.4. F. è soggetto formalmente incensurato: l'unica iscrizione sul certificato del casellario giudiziale attiene a una assoluzione ai sensi dell'art. 131 bis c.p. Egli è, quindi, nelle condizioni per poter fruire di entrambi i benefici di legge, che possono essere accordati in considerazione della condotta successiva al reato.

11. … (segue). Il trattamento sanzionatorio: l'ente

11.1. La società […] S.p.A.è stata ritenuta responsabile dell'illecito amministrativo di cui all'art. 25 septies c. 2 d. lgs. 231 del 2001, punito con la sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500, oltre alle sanzioni interdittive di cui all'articolo 9 c. 2 del medesimo decreto per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.

11.2. Valutati i criteri di cui all'art. 11 d. lgs. 231 del 2001, si stima congrua la sanzione pecuniaria di 42.000 euro, così determinata individuando in euro 300 il valore di ciascuna quota secondo il seguente computo: pena base 400 quote; ridotte ex art. 12 c. 2 lett. b) d. lgs. 231 del 2001 a 210 quote; ridotte per il rito ex art. 62 c. 3 d. lgs. 231 del 2001 a 140 quote [per un totale di 140 quote x 300 euro = 42.000 euro].

Il numero delle quote è individuato in misura superiore al minimo in considerazione della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'ente, avuto specifico riguardo alla consistenza della colpa di organizzazione, manifestatasi nell'omessa predisposizione di un assetto organizzativo idoneo a prevenire e contrastare le violazioni della normativa prevenzionistica poste in essere nell'ambito dell'attività aziendale. La scelta di non individuare il numero massimo di quote tiene conto della documentata attività successivamente svolta per prevenire la commissione di ulteriori illeciti, con particolare riferimento alla adozione di un modello organizzativo idoneo alla finalità perseguita, adozione che giustifica la riduzione prevista dall'art. 12 c. 2 lett. b) d. lgs. 231 del 2001 ai limiti della misura massima di ½ consentita.

11.3. Non può essere riconosciuta la riduzione per l'integrale risarcimento del danno, posto che non può valutarsi il contenuto dell'accordo raggiunto con gli eredi della vittima e, in ogni caso, sono delle presenti delle parti civili costituite, nei cui confronti non risultano essere state formulate offerte risarcitorie.

11.4. Per quanto attiene al valore della singola quota, da individuarsi nel range ricompreso tra 258 euro e 1.159 euro - non essendo applicabili gli artt. 11 c. 3 e 12 c. 1 lett. a) e b) d. lgs. 231 del 2001 - si ritiene di individuare il valore di 300 euro per ciascuna quota.

L'importo economico della quota, per espressa previsione di legge, è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo do assicurare l'efficacia della sanzione.

Nel caso di specie, considerate le dimensioni di […] S.p.A., società per azioni con un capitale sociale di 1.600.000 euro e oltre 600 dipendenti[73], si stima congruo individuare il valore della quota in misura superiore al minimo di legge, così da addivenire all'irrogazione di una sanzione pecuniaria suscettibile di assolve la funzione afflittiva e special-preventiva che le è propria.

11.5. L'adozione di un modello organizzativo idoneo a prevenire il verificarsi di ulteriori reati della stessa specie rappresenta una situazione valutabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 17 c. 1 lett. b) d. lgs. 231 del 2001, che riconosce la possibilità di non applicare sanzioni interdittive (nel caso di specie non richieste nemmeno dalla parte pubblica).

11.6. Dalla scelta di non applicare sanzioni interdittive deriva l'impossibilità, ai sensi dell'art. 18 del medesimo decreto, di ordinare la pubblicazione della sentenza.

[72] Il raggiungimento e l'esecuzione di un accordo transattivo, oltre che la remissione della querela, risultano documentati dagli allegati da 1 a 4 della memoria difensiva 23/02/2026, allegata al verbale del 26/02/2026.

[73] Cfr. visura camerale di […] S.p.A., prodotta nel corso dell'udienza del 20/04/2026.

12. Statuizioni civili

12.1. L'affermazione della penale responsabilità degli imputati M. e F. comporta la condanna dei medesimi a risarcire i danni subiti dai sindacati e dall'associazione costituiti parte civile.

12.2. Richiamata, quanto alle ragioni che hanno imposto di rigettare l'istanza di esclusione delle parti civili, l'ordinanza del 20/04/2026, in questa sede si ribadisce che i delitti di cui gli imputati sono stati ritenuti responsabili hanno provocato dei danni di natura patrimoniale, oltre a un danno di natura non patrimoniale sotto il profilo dell'immagine, della reputazione, nonché della credibilità nei confronti dei lavoratori e delle controparti. In questo senso deve essere sottolineato che sia i sindacati sia l'associazione costituita hanno fornito prova di avere svolto e di svolgere, per finalità statutaria, un'attività, costituzionalmente garantita ai sensi degli artt. 2 e 39 Cost., di promozione e di tutela dei diritti dei lavoratori, anche sul versante prevenzionistico, ciò da cui deriva una lesione dei diritti della personalità riconoscibili agli enti collettivi costituiti in giudizio. Per i sindacati – con particolare riferimento al Sindacato Intercategoriale COBAS, presente in azienda, ma anche in relazione alla FILT – CGIL Piemonte, che vanta diversi iscritti nel settore della logistica – la tragica morte di R. F., riconducibile ai delitti commessi dagli odierni imputati, ha comportato un pregiudizio alla propria capacità rappresentativa (cui è correlato anche un pregiudizio patrimoniale); l'Associazione Sicurezza Piemonte ha parimenti subito un pregiudizio al proprio prestigio istituzionale, il cui mantenimento è funzionale al perseguimento degli obiettivi statutari.

12.3. I pregiudizi patrimoniali e non patrimoniali non sono ovviamente correlati e non possono ritenersi condizionati (vieppiù nell'*an*) all'iscrizione di R. F., proprio per la finalità collettiva perseguita [cfr. ancora, in diritto, Sez. 4, Sentenza n. 27162 del 2015; Sez. 4, Sentenza n. 46154 del 2021].

12.4. In questa sede non è possibile procedere a una liquidazione integrale dei danni riconducibili agli illeciti, danni che le parti potranno chiedere di accertare compiutamente, nella loro esatta quantificazione, in sede civile.

12.5. Nondimeno, essendone stata fatta richiesta, è possibile riconoscere in favore di tutte le parti civile una provvisionale immediatamente esecutiva, che si stima congruo liquidare, sulla base di quella che si reputa una entità minima da correlarsi al pregiudizio non patrimoniale subito, pari a 5.000 euro per il Sindacato Intercategoriale Cobas e 2.500 per FILT – CGIL Piemonte e per Associazione Sicurezza Piemonte. Il diverso ammontare della somma riconosciuta a titolo di provvisionale deriva dal fatto che il sindacato COBAS era presente presso lo stabilimento in cui operava F. e, per tale ragione, ha subito un pregiudizio reputazionale maggiore.

12.6. Gli imputati M. e F. devono, infine, essere condannati al pagamento delle spese di costituzione, assistenza e rappresentanza processuale sostenute dalle costituite parti civili, che si liquidano, come da dispositivo, sulla base delle congrue richieste formulate da Sindacato Intercategoriale COBAS e, congiuntamene, da FILT – CGIL Piemonte e per Associazione Sicurezza Piemonte.

13. Termine

In ragione della complessità della motivazione il deposito della sentenza è stato riservato nel termine di novanta giorni.

P.Q.M.

Visti gli artt. 442 e 533 c.p.p.;

dichiara **F. A.** e **M. P.** colpevoli dei reati a loro rispettivamente ascritti (unificati dalla continuazione quanto alla posizione di M.) e – riconosciute in favore di entrambi le circostanze attenuanti generiche (ritenute prevalenti sulla contestata aggravante quanto alla posizione di F.) – condanna F. A. alla pena (già ridotta per il rito) di mesi 8 di reclusione e M. P. alla pena (già ridotta per il rito) di anni 1 e mesi 8 di reclusione.

Visti gli artt. 5, 10, 25 septies, 62 e 69 d. lgs. 231 del 2001;

dichiara la società **[…] S.p.A.** responsabile dell'illecito ex art. 25 septies d. lgs. 231 del 2001 a lei ascritto e applica nei confronti della medesima la sanzione pecuniaria di euro 42.000 (sanzione già comprensiva della riduzione per il rito e della riduzione ai sensi dell'art. 12 c. 2 lett. b del lgs. 231 del 2001 e individuata moltiplicando la somma di euro 300 per 140 quote).

Visti gli artt. 535 c.p.p. e 69 d. lgs. 231 del 2001;
condanna **F. A.**, **M. P.** e **[…] S.p.A.** al pagamento delle spese processuali.

Visti gli artt. 163 e 175 c.p.;
dispone la sospensione condizionale della pena inflitta a **F. A.** per la durata di anni cinque e concede al medesimo il beneficio della non menzione della condanna sul certificato del casellario giudiziale spedito a privata richiesta.

Visti gli artt.538 e ss. c.p.p.;
condanna **F. A.** e **M. P.** al risarcimento di tutti i danni patiti dalle costituite parti civili **Sindacato Intercategoriale Cobas**, **FILT – CGIL Piemonte** e **Associazione Sicurezza Piemonte,** rimettendo le parti davanti al competente giudice civile per la loro liquidazione;
condanna entrambi gli imputati al pagamento di una provvisionale, immediatamente esecutiva, pari a euro 5.000 in favore della parte civile Sindacato Intercategoriale Cobas e pari a euro 2.500 in favore di ciascuna delle parti civili FILT – CGIL Piemonte e Associazione Sicurezza Piemonte;
condanna, inoltre, entrambi gli imputati al pagamento delle spese di assistenza, costituzione e rappresentanza sostenute dalle parti civili che liquida in euro 4.065 in favore del Sindacato Intercategoriale Cobas e in complessivi euro 3.932,50 in favore di FILT – CGIL Piemonte e Associazione Sicurezza Piemonte.

Visto l'art. 544 c.p.p.;
indica in giorni 90 il termine per il deposito della motivazione.

Torino, 20/07/2026

Il Giudice dell'Udienza Preliminare
P. D. M.



FIRMATO E DEPOSITATO
il 19/10/2026 alle ore 15:47
P. D. M.



DEPOSITATA IN DATA
19/10/2026
LA SENTENZA N 1363 DEL
20/07/2026
P. I.
19/10/2026 16:18