TRIBUNALE ORDINARIO DI MILANO

SEZIONE DISTACCATA DI CASSANO D'ADDA

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Tribunale di Milano addetto alla Sezione Distaccata di Cassano d'Adda ***dott.ssa Elena SECHI*** all'udienza dibattimentale del **14 Marzo 2012** ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nei confronti di:

1) X nato a Torino il 05.05.1957 elettivamente domiciliato presso servizio legale A2A S.p.A. in Corso di Porta Vittoria n.4 – Milano;

LIBERO PRESENTE

2) Y nato a Milano il 26.09.1956 elettivamente domiciliato presso servizio legale A2A S.p.A. in Corso di Porta Vittoria n.4 – Milano;

LIBERO PRESENTE

3) Z nato a Fara Gera d'Adda il 04.08.1958 elettivamente domiciliato presso lo studio dell'Avv. AMODIO Ennio in Via pWta C. Battisti n.1 – Milano;

LIBERO PRESENTE

IMPUTATI

VEDI IMPUTAZIONE ALLEGATA

Direttore Responsabile Francesco Viganò | P.IVA 07362900966 Copyright © 2010 Diritto Penale Contemporaneo

****

Con l'intervento del P.M.: **Dott. ASCIONE Maurizio** su delega del Procuratore della Repubblica di Milano;

dell'**Avv. TUCCI Vito,** difensore della costituita parte civile K;

dell'**Avv. SOLCI Alberto e dell'Avv. CORSO Piermaria,** difensori di fiducia di X;

dell'**Avv. CORSO Piermaria e dell'Avv. PETRELLA Enzo,** difensori di fiducia di Y;

dell'**Avv. AMODIO Ennio,** difensore di fiducia di Z;

Le parti hanno concluso come segue:

IL P.M.: Per X e Z: Assoluzione per non aver commesso il fatto.

Per Y: Condanna alla pena finale di mesi nove di reclusione, pena sospesa. Chiede invio dell'estratto dell'istruttoria alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuale danno erariale.

LA DIFESA DI PARTE CIVILE: Voglia il Giudice affermare la penale responsabilità di Y, X e Z in ordine al reato loro contestato e per l'effetto condannarli a risarcire K tutti i danni materiali, non materiali e morali che ha subito quale conseguenza dell'azione delittuosa commessa dagli imputati, oltre interessi e rivalutazione fino al saldo.

Danni da quantificarsi in separato giudizio civile, con provvisionale di Euro 300.000,00 da liquidarsi nel presente giudizio.

Con vittoria di spese, competenze, onorari ed accessori di legge del presente giudizio per complessivi Euro 28.207,75

LA DIFESA DELL'IMPUTATO X: Assoluzione perché il fatto non sussiste.

LA DIFESA DELL'IMPUTATO Y: Assoluzione perché il fatto non sussiste.

LA DIFESA DELL'IMPUTATO Z: Assoluzione perché il fatto non sussiste o per non aver commesso il fatto.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Gli imputati sono stati tratti a giudizio con decreto del GUP in data 17.12.2009.

Inizialmente assegnato alla sezione IX penale della sede centrale, il procedimento è stato assegnato alla sezione distaccata di Cassano d'Adda avuto riguardo al luogo di consumazione della condotte contestate.

L'istruttoria si è svolta nel corso delle udienze del 13.04.2010, 26.05.2010, 26.10.2010, 30.11.2010, 8.03.2011, 28.04.2011, 26.10.2011, 12.12.2011, 13.01.2012, 24.02.2012, 2.03.2012, 9.03.2012. .

All'udienza del 14.03.2012, all'esito della discussione, il giudice ha pronunciato sentenza, dando lettura del dispositivo.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Gli elementi di fatto risultanti all'esito del dibattimento.

Il presente procedimento trae origine da una denuncia querela presentata dall'ing. K il 28 gennaio 2003**.**

Si farà riferimento, nella necessaria e sintetica esposizione dei vari episodi, alla descrizione ed all'andamento cronologico del rapporto come prospettato dall'ing. K, integrato dai contenuti documentali acquisiti, relativi alle condotte ascritte ai singoli imputati.

Nel corso di tre intense udienze[1], la persona offesa ha rievocato il lungo rapporto di lavoro intrattenuto con AEM, presso la quale era stato assunto nel 1981 a seguito di un concorso. Dopo le iniziali progressioni in carriera avvenute

[1] Cfr. trascriz. Ud. 26.10.2010, 30.11.2010, 8.03.2011

regolarmente[2], non riusciva a conseguire ulteriori promozioni, a causa di complicate vicende aziendali legate al coinvolgimento dei vertici in Tangentopoli

Otteneva giudizialmente l'inquadramento nel livello di Quadro tramite la sentenza del Pretore di Milano in data **25.09.1996**, confermata a seguito del gravame interposto dall'Azienda con sentenza resa dal Tribunale in data **13.05.1998**.[3]

La vicenda era definita con un verbale di conciliazione del **28.01.1999**, ed in esito a tale accordo all'ing. K era "*assegnata in via definitiva la nuova posizione di responsabile della funzione "Sviluppo e Studi" presso la Centrale termoelettrica di Cassano d'Adda, alle dirette dipendenze del Responsabile della Produzione Termoelettrica …* Di comune accordo le parti stabilivano altresì che il K avrebbe operato *anche presso gli uffici di Milano in media per due o tre giorni alla settimana, che dovranno essere concordati con il responsabile diretto.*

Il **2 febbraio 1999**[4] l'ing. K veniva nominato Responsabile del progetto "QAS-EMAS" e gli venivano assegnate 5 risorse, compresa una segretaria; le risorse venivano incrementate di ulteriori due unità.

Il **28 aprile 1999** portava a termine l'incarico, con l'ottenimento della certificazione "QAS" ed una lettera di encomio dell'ing. X e del dott. H, responsabile del personale[5].

Veniva invitato a proseguire per l'ottenimento della certificazione europea (EMAS) ed il **31 luglio 1999,** con il conseguimento del risultato prefissato e la pubblicazione del relativo documento conclusivo, si esauriva quello che la parte civile ha sostenuto essere "*l'ultima effettiva mansione conferita dall'azienda,* nell'ambito dell'inquadramento ottenuto giudizialmente.

Dopo la positiva definizione[6] degli incarichi sopra richiamati - secondo la prospettazione dell'ing. K - l'azienda *inspiegabilmente* non gli aveva affidato alcun tipo di incarico; faceva presente la propria perdurante inattività al responsabile della Centrale di Cassano, ing. X, nel corso di numerose conversazioni intercorse sino alla fine del 1999.

---

[2] Cfr., sugli incarichi ricevuti, docc. 133 e 135 produz. parte civile; cfr. per il primo positivo svolgimento del rapporto, docc. 1-7 produz. parte civile
[3] Docc. 1 e 2 produz. parte civile
[4] Doc. 8 parte civile
[5] Cfr. doc. 9 produz. parte civile
[6] Cfr. docc. 10- 11 produz. parte civile

Peraltro, lo stesso ing. X scriveva al Dottor H e all'Ing. J - figure di vertice nella gestione del personale e nell'organizzazione complessiva di AEM - in data **18 gennaio del 2000**[7]: *"Effettivamente l'Ingegner K dal momento in cui ha completato con successo e con oggettivo impegno il suddetto incarico non ha in carico compiti specifici"*.

L'anno 2000 si sostanziava per l'ing. K in una perdurante inattività, scandita da numerosi contatti epistolari sul tema anche con i vertici aziendali[8].

Nel **novembre 2000,** nel corso di un incontro con il dott. Y, questi gli proponeva di lasciare AEM, a fronte di un riconoscimento di 25 milioni di lire. Rifiutava e ribadiva la propria ferma intenzione di restare in Azienda sino al raggiungimento dell'età pensionabile.

In un secondo incontro con **Y, nel febbraio 2001,** gli venivano offerti 50 milioni lire a fronte dell'autolicenziamento, ma opponeva un nuovo rifiuto.

Nella narrazione dell'ing. K[9] si collocano in questo periodo le "ritorsioni", che si sarebbero sostanziate nella negazione dei buoni pasto e nel mancato rimborso chilometrico e, **durante la sua assenza, nel trasferimento del suo ufficio di Cassano dal primo piano (ove erano allocati tutti i Quadri), in uno stanzone al piano terra, privo di stampante autonoma[10],** sistemazione della quale si dirà oltre più diffusamente.

Sicchè, allegando una serie di condotte relative alla sostenuta mancata attribuzione di funzioni confacenti al suo ruolo ed all'emarginazione subìta nell'ambito del luogo di lavoro, nella primavera del 2001 l'ing. **K promuoveva due distinti ricorsi innanzi il giudice del lavoro**, lamentando come, a partire dal luglio 1999, con la conclusione positiva dell'incarico relativo alle certificazioni del Sistema Qualità Ambiente Sicurezza, non gli era più stata affidata alcuna mansione o attività da svolgere, se non nel **marzo 2001** un incarico relativo all'analisi del costo di una cerificazione QAS che lo aveva impegnato per pochi giorni.

---

[7] Doc. 12 produz. parte civile

[8] Cfr. docc. inviati al Presidente, al Direttore del Personale, ai membri del CDA, docc. 13 – 17 produz. parte civile

[9] Cfr. p. 18 ss. trascriz. Ud. 26.10.2010

[10] Cfr. docc. 20 – 21 parte civile, relativi alle planimetrie degli Uffici e documentazione fotografica relativa alla sistemazione logistica dei locali destinati al K, docc. 22 – 24 parte civile.

Lamentava nel ricorso[11] di avere espresso il proprio persistente disagio con la lettera **21.06.2000** al suo diretto responsabile, con lettera **3.07.2000** al Presidente della società e ad altri consiglieri ed infine con la lettera 26.01.2001 informava il proprio responsabile della *costante umiliazione di non avere compiti assegnati;* evidenziava inoltre che dall'ottobre 2000 al gennaio del 2001 non gli erano più stati consegnati i buoni pasto e dal novembre 2000 in avanti non si era provveduto al rimborso chilometrico per l'uso dell'autovettura[12].

All'esito del processo, il giudice del lavoro accertava che nel periodo di riferimento (dal luglio 1999 alla presentazione del ricorso), vi era stato un effettivo e più limitato periodo di inattività e conseguente demansionamento, dall'ottobre 1999 al novembre 2000 e che **in epoca successiva alcuni incarichi erano stati comunque affidati all'ing. K: verso la fine del 2000 vi erano stati contatti finalizzati allo svolgimento di un incarico per uno studio di fattibilità per lo smantellamento della caldaia del gruppo 1 della centrale Termoelettrica di Cassano d'Adda e relativa qualifica del sito[13].**

Tuttavia - come enunciato chiaramente dal giudice civile all'esito dell'istruttoria di primo grado[14] - è circostanza non controversa il fatto che successivamente all'affidamento dell'incarico l'ing. K sia stato lungamente **assente dal lavoro, per gran parte del mese di dicembre 2000, gennaio, febbraio e marzo 2001[15].**

Nel mese di aprile (**28.04.2001**) il ricorrente presentava appunto il primo dei ricorsi, deducendo la propria dequalificazione ed inattività.

L'azienda reagiva, contestando[16] in data **2.05.2001** che, dal 8.01.2001 al 28.03.2001 era stato presente per lo svolgimento della prestazione lavorativa per 2 ore e 25 minuti in Cassano e 168 ore e 17 minuti in Milano. I giudizi cautelari e di

---

[11] Cfr. doc. 27 produz. parte civile

[12] Cfr. sul punto specifico, doc. 19 produz. parte civile, relativo all'incontro in data 12.12.2000 con il Y, relativo alla mancata corresponsione dei buoni pasto in assenza di effettiva prestazione lavorativa.

[13] L'azienda documenta formalmente in data 9.07.2001 l'affidamento dell'incarico di "*smantellamento e/o demolizione completa della caldaia del gr. 1, di tutte le infrastrutture e dei fabbricati non più utilizzati con esclusione del parco combustibili liquidi* (cfr. doc. 1 difesa X prodotto all'udienza del 26.05.2010 e doc. 32 parte civile).

[14] Cfr- sent. Trib. Milano, sez. lavoro 10.10.2002, doc. 4 produz. parte civile

[15] Il prospetto delle assenze dell'ing. K nel periodo è analiticamente esposto nel doc. 28 prodotto dalla parte civile, a firma dott.ssa W, dell'ufficio del personale, cfr. sul punto anche trascriz. ud. 24.02.2012, p. 4 ss.

[16] Docc. 36 - 38 produz. parte civile

merito relativi a tale contestazione disciplinare si sono conclusi vittoriosamente per l'ing. K, perché era di tutta evidenza l'intempestività delle contestazioni dell'azienda, che attendeva il mese di maggio ed il deposito del presente ricorso per contestare al ricorrente assenze risalenti a 5 mesi prima.

Nelle more dei giudizi instaurati, vi era un nuovo incontro con il **Y tra la fine del luglio ed i primi di agosto 2001**, con una nuova proposta di cessazione delle controversie civili (già avanzata in udienza dal legale rappresentante di AEM) e l'autolicenziamento a fronte del versamento di ottanta milioni di lire. Dopo una pausa di riflessione, anche questa proposta veniva rifiutata.

Nell'agosto 2001 l'ufficio di Milano dell'ing. K veniva chiuso, durante le sue ferie[17].

Dal 29 agosto 2001 al 30 giugno 2002 il K è assente per un periodo di malattia, che - dopo una breve interruzione con il reintegro della funzione "Sviluppo e Studi"- riprende dal 12 agosto 2002 al 13 dicembre 2002.

Preme in questa sede osservare che all'esito del giudizio civile di primo grado - relativo al preteso demansionamento - è emerso che in relazione all'incarico ricevuto nel novembre 2000 il **K aveva prodotto un piano di fattibilità[18], ma non aveva accettato di eseguire l'incarico.[19]**

Lo svolgimento delle operazioni di smantellamento era dunque stato affidato dall'azienda ad un altro tecnico, che avrebbe portato a termine l'incarico nel 2004, sotto la supervisione dell'ing. X e senza il supporto che l'ing. K aveva richiesto in termini di risorse economiche e materiali, con nota del 19 luglio 2001[20].

---

[17] Cfr. doc . 39 produz. Parte civile, in data 2.08.2001: l'azienda, in persona del Y, invita l'ing. K a trasferire il materiale presente nel suo ufficio presso la sede di Cassano d'Adda, ove dovrà operare nello svolgimento appunto dell'incarico che gli è stato conferito.

[18] Cfr. doc. 33 parte civile, relativo alla redazione del piano di smantellamento per il gruppo 1, in data 19.07.2001.

[19] "*Ad ulteriore precisazione va detto che nelle more del giudizio cautelare, relativo alle sanzioni, l'incarico espresso verbalmente a novembre verrà formalizzato per iscritto ed è inoltre pacifico che un dettagliato piano di fattibilità è stato prodotto dal K in data 19.07.2001 ed in esso il ricorrente ha chiesto per poter dar corso all'esecuzione, di essere supportato da considerevoli risorse economiche e da un certo numero di tecnici da coordinare*". Cfr. sent. Cit.

[20] Cfr. documentazione prodotta dalla difesa Z all'udienza del 26.05.2010 ed esame del teste Bo. all'udienza del 13.01.2012, p. 84 ss., nonché del teste A., p. 76 ss. e deposizione teste Be., ud. 28.04.2011, p. 17, 35, 42

Nel giudizio civile richiamato si osserva altresì che le ulteriori doglianze (mancata corresponsione dei buoni pasto e mancato rimborso chilometrico) risultavano prive i fondamento, in quanto relative a periodi nei quali pacificamente non vi era stata effettiva attività da parte del dipendente.

In definitiva, l'ing. K restò inattivo e privo di incarichi da ottobre 1999 a novembre 2000, quando ricevette un incarico verbale (smantellamento del gruppo 1) ma al quale non diede seguito alcuno, restando lungamente assente.

Proseguendo nella descrizione del rapporto di lavoro, l'ing. K ha dichiarato che dal maggio ad agosto 2001 si sottopose a visite mediche specialistiche, che accertarono una ***"marcata sindrome ansioso-depressiva reattiva da problemi lavorativi"***[21].

Le condizioni di salute del K determinarono lunghi periodi di **assenza** dal lavoro, sostanzialmente dal **29 agosto 2001 e sino al 13 dicembre 2002.**

---

[21] A supporto della diagnosi, la parte civile ha prodotto i certificati e le relazioni del dott. Ma., in data 4.06.2001 e 7.08.2001, docc. 1 e 2 della documentazione sanitaria.

È utile la descrizione dei sintomi al 2003 (p. 2 relazione), per diagnosi "DISTURBO DEPRESSIVO di media gravità": *il sig. K appare demotivato, inquieto, ferito nella sua immagine sociale e professionale, facilmente esauribile dal punto di vista stenico e attentivo, perennemente insonne, ancora alla ricerca di risposte credibili al "perché?" che ha sempre rappresentato il cruccio più grande di tutta la sua storia. Non riesce, infatti, a capacitarsi del fatto che sia diventato oggetto , a suo dire, di una vera "persecuzione" ed "emarginazione" che non trovano comprensione in quanto da lui rappresentato in termini di correttezza personale e professionale. "Non ho fatto nulla di male e mi ritrovo ad essere penalizzato": è l'affermazione che definisce meglio il suo malessere legato alla "incomprensibilità" degli eventi.* ***Così, progressivamente, la sua vita si è depauperata delle spinte ideali, dei comportamenti processuali e di ogni progettualità in genere, per trovarsi confinata in un ambito davvero angusto e mortificato, vittima di un impoverimento che non risparmia nessun ambito operativo e relazionale, compreso quello più propriamente ricreativo.*** *D'altra parte, il confronto con gli "altri" risulta davvero sgradevole e sgradito per un asserito "senso di vergogna" per tutto quello che gli è successo e per il quale non è in grado di fornire spiegazioni, dubitando in tal modo del fatto di poter essere capito.*

La sua condizione di isolamento, inoltre, diventa più sofferta e dolorosa in quanto il sig. K non ha possibilità di supporti e condivisioni utili; è infatti divorziato da circa 15 anni e vive da solo. E se questa solitudine è stata a lungo l'emblema della sua totale autosufficienza, ora diventa un contesto efficace solo per accrescere la sofferenza.

Al rientro al lavoro[22], il **14 dicembre 2002,** apprendeva che il contratto per la demolizione della caldaia del gruppo 2 era già operativo, con relativa assegnazione del contratto di appalto.

Richiedeva inutilmente, sino a tutto gennaio del 2003, di avere copia dello studio di fattibilità per il gruppo 2, analogamente a quanto accaduto per lo smantella mento del gruppo 1.

Il **15 gennaio 2003** gli veniva comunicata la cessazione della funzione "Sviluppo e Studi".

Il **28 gennaio 2003 presentava alla Procura della Repubblica l'esposto all'origine del presente procedimento.**

Le circostanze successive sono desumibili da atti di natura schiettamente documentale, riguardante un fitto intreccio di corrispondenza tra l'ing. K e l'ing. X[23], nei quali la parte civile mostra di intendere contenuti ed intenti diffamatori nei suoi confronti a seguito delle contestazioni e dei rilievi effettuati dal Responsabile della Centrale - con il quale in precedenza aveva intrattenuto positivi rapporti anche sul piano personale - in relazione al mancato assolvimento dei compiti affidati ed in particolare alla mancata redazione delle relazioni periodiche relative alla progressione dei lavori di smantellamento dei gruppi 1 e 2; seguono una serie di contestazioni disciplinari in relazione alla mancata esecuzione degli ulteriori lavori affidati successivamente alla ripresa dell'attività lavorativa.

L'andamento (ormai "cronico") della comunicazione tra l'ing. K ed i suoi interlocutori aziendali resta costantemente incentrato sulle tematiche di incarichi formalmente conferiti e tuttavia successivamente non svolti dall'ing. K, a suo dire per mancanza di mezzi e risorse, mentre in senso opposto i soggetti a lui sovraordinati rilevavano la pretestuosità e l'inconferenza delle richieste in termini di risorse umane e di autonomia di spesa, tra l'altro contestandogli - in diverse occasioni - il mancato rispetto dell'orario di lavoro ovvero di avere fruito di una flessibilità d'orario non consentita dalle disposizioni interne[24].

In questi casi, la comunicazione si sviluppava con numerose missive inviate all'ing. X, che a stretto giro rispondeva rilevando l'inconferenza delle giustificazioni

[22] Cfr. docc. 41 e 42 produz. parte civile
[23] Cfr. docc. 44- 76 produzioni di parte civile.
[24] Cfr. deposizione teste W, ud. 24.02.2012, p 4 ss.

e la richiesta di provvedere a quanto richiesto e l'esito disciplinare – frequentemente la sospensione o la multa – comminati dal Y.

Nel settembre 2003 vengono distribuiti i **cellulari aziendali** a *"tutti i Quadri ed anche ad alcuni dipendenti subalterni"*. Solo il K sarebbe stato escluso dal "benefit".

L'istruttoria sul punto[25] ha consentito di accertare solamente che i cellulari vennero distribuiti ai dipendenti – a prescindere dall'inquadramento gerarchico – per i quali era richiesta la reperibilità e tra questi non figurava l'ing. K, che pure aveva un suo telefono (fisso) presso la postazione di lavoro.

Il **20 ottobre 2003** l'ing. K non veniva invitato all'inaugurazione dei nuovi gruppi, per espressa disposizione del X.[26]

Nel novembre 2003 non gli veniva riassegnata la stampante, fornita invece a *tutti i Quadri e ed anche ad alcuni dipendenti subalterni,* costringendolo così a recuperare le stampe su una stampante collocata al primo piano[27].

Il 28 novembre 2003 veniva assegnato alle dipendenze dell'ing. V, per lo "Smantellamento del parco Combustibili", ma l'ing. V[28] il successivo **5 dicembre** gli comunicava di non sapere nulla dell'incarico affidatogli, né della circostanza che avrebbero dovuto collaborare per il suo svolgimento.

Il 18 giugno 2004 gli viene comminata la sanzione disciplinare della sospensione per tre giorni per non avere consegnato la relazione sul lavoro eseguito.

E' agevolmente evincibile dalle produzioni documentali come, a partire dal rientro in azienda nel 2003, l'interlocuzione tra il K ed il responsabile della Centrale si sia sostanzialmente "bloccata" per gli anni successivi nella reiterata richiesta di svolgimento di una serie di compiti (smantellamento parco combustibili,

[25] Cfr. deposizione Bo. ud. 13.01.2012, p. 82 ss.

[26] La circostanza emerge anche dalla deposizione del teste Bo., cit.

[27] *"Mi sentivo in una condizione prostrante, non mi era stato dato nessun supporto di risorse materiali che mi potessero assistere, neanche risolse umane, non mi era stato consegnato il telefonino che man mano veniva consegnato a tutti i quadri dirigenti, non mi era stata consegnata la stampante del computer, motivo per cui dovevo fare delle cose pazzesche per andare a stampare un foglio elaborandolo nel mio computer".....*"Io per poter stampare un foglio di carta dovevo percorrere, diciamo, decine e decine di metri - 30 gradini divisi in due rampe - lanciare la stampa dal mio computer, andare a prendere la stampa, vedere gli eventuali errori, ricorreggerlo e riandare alla stampante".

[28] Cfr. deposizione teste V ud. 13.01.2012 pag. 71 ss.

ricognizione di normative specialistiche, verifiche di documentazione, traduzione dall'inglese di contratti) ai quali l'ing. K rispondeva chiedendo risorse umane da coordinare, dotate di specifiche competenze, autonomia di spesa, spesso poteri di coordinamento o di indirizzo gerarchico sui richiesti "collaboratori", ovvero argomentando la contestazione della non corrispondenza delle mansioni affidate con quanto previsto dalle pronunce giudiziali già richiamate. In queste circostanze, con modalità sostanzialmente seriali, la comunicazione avveniva attraverso una fitta corrispondenza che conduceva infine alla instaurazione di una serie di procedimenti disciplinari, successivamente non impugnati dall'ing. K innanzi in giudice del lavoro[29].

Secondo l'ipotesi accusatoria, dal 2005 gli *immotivati* richiami ai fini disciplinari, culminati in sanzioni e censure di tipo vessatorio, sarebbero stati da ascriversi al Z, succeduto al X nella funzione di Responsabile della Centrale.

Entrambi i giudizi intrapresi nel 2001 (relativi l'uno alle contestazioni disciplinari e l'altro all'allegato demansionamento) sono stati oggetto di impugnazione e riuniti in secondo grado.

Il tema della valutazione unitaria della vicenda, come ricapitolato dalle motivazioni della Corte d'Appello, sez. Lavoro in data **18.10.2005** è di notevole interesse anche nel presente giudizio, dal momento che solo in tale sede **viene disposta CTU medico legale**[30] sull'ing. K, tesa ad accertare le condizioni cliniche del dipendente e l'eventuale nesso tra le stesse e le condizioni di lavoro lamentate come persecutorie e lesive del diritto all'integrità psico fisica del lavoratore, che descrive l'insorgenza dello "stato morboso" al marzo 2001 (*sbalzi di pressione sanguigna*[31]) .

Secondo le conclusioni recepite dalla Corte d'Appello, *le problematiche presenti nell'ambiente di lavoro non possono definirsi causa unica del quadro clinico accertato, come pure la preesistente struttura di personalità ha*

[29] Cfr., per la ricostruzione cronologica, oltre alla citata documentazione, l'esame della teste W, ud. 24.02.2012, p. 10 ss.

[30] Cfr. relazione CTU dott. A. Ma. in data 4.07.2005, doc. 10 prodotta dalla difesa di parte civile nella "Documentazione sanitaria".

[31] La circostanza sarebbe documentata dal certificato in data **20.02.2003 (doc. 3 documentazione sanitaria prodotta dalla parte civile),** nel quale tale dott. Franco M. *certifica che il SIG. K ha iniziato a manifestare la comparsa di ipertensione arteriosa nel marzo 2001. Da allora il paziente è in terapia farmacologica.* (non indicata né altrimenti documentata)

sicuramente avuto un'incidenza causale nella "risposta" alle problematiche lavorative, pur non potendo definirsi causa unica del quadro clinico riscontrato.

All'esito del giudizio civile d'Appello, venne riconosciuta una efficienza concausale delle condotte di demansionamento accertate, con una conseguente determinazione del danno biologico[32] per il disturbo di tipo Ossessivo – compulsivo, insieme con tratti narcisistico paranoidi.

****

Anche nel presente giudizio - sia pure con le chiavi di lettura imposte dallo specifico enunciato del capo d'imputazione – si sono sostanzialmente riproposte le medesime posizioni, già articolate in sede giuslavoristica quale espressione di un'elevata conflittualità tra l'azienda ed il dipendente, concretizzatesi nella difficoltà di accertare i fatti prospettati quali condotte penalmente rilevanti, in considerazione del ripetuto sovrapporsi, nell'arco temporale di riferimento, delle iniziative disciplinari della società e di quelle giudiziali o difensive del lavoratore, secondo le contrapposte tesi del rifiuto (ingiustificato) della prestazione lavorativa e della inesigibilità e mancanza di effettività degli incarichi conferiti nel corso del tempo.

Le conseguenze del clima di lavoro sopra descritto sulla **condizione psicofisica della persona offesa**, sulla base delle certificazioni mediche in atti e l'inquadramento del dato clinico della personalità narcisistica non offrono un quadro del tutto coerente: come efficacemente rilevato dalle difese degli imputati, a monte di condotte descritte e percepite come "*mobbizzanti*" dall'ing. K solo a partire dal 2001, si rinvengono in atti certificazioni relative ad una sindrome ansioso depressiva diagnosticata dal medico curante alla parte civile sin dal 1998.

Orbene, diversi elementi relativi all'anamnesi della persona offesa sono stati in qualche misura chiariti dalle CTU svolte nel corso dei giudizi civili e documentate dalle produzioni in atti.

---

[32] *In sede civile la Corte d'Appello ha considerato decisivo il comportamento della società che, "eludendo il comando giudiziale, non ha dato esecuzione all'obbligo di inserimento del dipendente nella realtà lavorativa coerente con il livello e le competenze professionali maturate, ponendo in essere una prolungata emarginazione del dipendente con conseguente lesione di diritti che attengono alla vita professionale e di relazione ed alla dignità personale".*

Nel corpo della relazione redatta dal dott. Ma. si accerta che l'ing. K presenta alcune componenti psichiche di base che lo rendono poco adattivo ed hanno concorso allo strutturarsi della sua personalità, che "ha presentato e presenta" un Disturbo di tipo Ossessivo - Compulsivo, insieme a tratti narcisistico paranoidi[33].

[33] Doc. 10 cit - Nell'ambito del procedimento di secondo grado instaurato presso la Corte d'Appello di Milano, sez. lavoro, il dott. Antonio MA viene incaricato di svolgere una CTU specialistica psichiatrico forense sul sig. K, volta ad "*accertare se a causa delle condotte della società datore di lavoro … lo stesso abbia subito un danno alla salute o biologico diagnosticabile o comunque una menomazione della sua integrità psico fisica*". L'elaborato del consulente è di notevole interesse, non solo perché per la prima volta il K risulta sottoporsi ad un accertamento "neutro" sotto il profilo clinico, ma anche perché il dato anamnestico e diagnostico sono notevolmente approfonditi con l'esame di **alcune caratteristiche personologiche del soggetto, che risultano aver avuto un notevole influsso sulla complessiva qualità delle relazioni insorte in ambito lavorativo.** Nella ricostruzione dell'anamnesi psicopatologica il CTU riferisce che su alcuni punti della sua vita l'ing. K si è espressamente rifiutato di riferire particolari relativi alla sua biografia privata e familiare, es. le ragioni per le quali aveva divorziato e le circostanze nelle quali il figlio della coppia, all'età di 10 anni, era morto per un incidente d'auto. ***Il più grande dolore lo provai quando morì mia madre; mi è mancata moltissimo.*** **Si era "*rivolto a professionisti (non specifica quali, ad eccezione dei menzionati certificati di M.) quando furono promossi Quadri molti suoi colleghi, ma non lui. Non ha riferito per quel periodo i disagi psichici dei quali sarebbe stato affetto. Nel luglio 1999, dopo due lettere di encomio, lo demansionano, gli tolgono collaboratori e segretaria. No trova interlocutori e nel febbraio 2001 intenta una causa; nel marzo 2001 ha sbalzi di pressione, si rivolge ad un cardiologo, iniziano i mal di testa, nevralgie, gastralgie ed eruzioni cutanee. Persiste l'insonnia. Prende farmaci antidepressivi (non risultano le prescrizioni). Aumenta di 25 kg e incrementa il consumo di sigarette.*** **(**P. 7)… *si presenta all'esame ordinato nell'abbigliamento e nella persona, con espressione dissintona ed* ***atteggiamento poco disponibile e palesemente reattivo****. Il suo eloquio, intriso di vis polemica, è risultato fluido, comprensibile, preciso ed ordinato nei riferimenti autobiografici (a parte il rifiuto di riferire sui fatti personali) ed adeguatamente espressivo di uno stato di rabbia oppositiva che a tratti non riusciva a contenere. ….Non sono emerse grossolane alterazioni della forma o del contenuto del pensiero, ma il flusso idetico è risultato rigido, monotono, a forte carica emotiva, inscritto in un tema iterativo iperconcentrato sui fatti per cui è causa e con sfumature note di persecutori età relative alle proprie caratteristiche personologiche, non di natura paranoidea, bensì francamente narcisistiche.* Secondo le conclusioni assunte in sede di CTU in grado di appello, *le condotte messe in essere dalla società datore di lavoro… hanno assunto valore concausale, insieme alla preesistente struttura di personalità del Ricorrente, nel far insorgere in capo allo stesso una sindrome*

Il dato schiettamente clinico può essere assunto, ad avviso del Tribunale, solo in questi limitati termini di accertamento diagnostico propriamente inteso, dal momento che le relazioni a firma E. e C. risultano essere in sostanza dei meri "contenitori" della narrazione della persona offesa nel corso degli anni, senza alcun significativo esame critico specialistico di natura psichiatrica, idoneo a fornire ulteriori elementi di conoscenza, scientificamente apprezzabili e rilevanti nel presente giudizio.

******

2 – Il capo d'imputazione

Orbene, il capo d'imputazione, con una formulazione articolata e complessa, ricostruisce i fatti sopra descritti riconducendoli alla fattispecie penale descritta dall'art. 572 c.p. evidenziando tra le condotte maltrattanti, avvinte da un nesso di abitualità, il grave demansionamento, con il mancato affidamento di mansioni di Quadro descritte nel più volte richiamato verbale di conciliazione, l'isolamento dell'ing. K in un ufficio collocato in una posizione diversa da quella degli altri Quadri, la mancata fornitura di dotazioni e strumenti asseritamente assegnate a tutti gli altri dipendenti di pari grado, gli immotivati e pretestuosi rilievi in merito al mancato svolgimento degli incarichi affidati. Il tutto avrebbe concretizzato le pressioni per costringere il dipendente a licenziarsi, con ripetute proposte da parte di Y, sino alla prospettata possibilità di conferirgli la dirigenza e cessare il rapporto di lavoro, nel settembre 2005.

---

psicopatologica diagnosticabile come Asse I disturbo dell'adattamento con umore depresso. Cronico; Asse II disturbo ossessivo compulsivo e tratti narcisistico paranoidi di personalità; Asse III Somatizzazioni relative alla diagnosi posta in asse I. Quanto alla specificazione degli elementi per la diagnosi in asse II, si specifica che il disturbo narcisistico di personalità presenta un quadro pervasivo di grandiosità (nella fantasia o nel comportamento), necessità di ammirazione e mancanza di empatia, che ***compare entro la prima età adulta ed è presente in una varietà di contesti.*** **Nel caso di specie i tratti sono illustrati in sede di CTU come segue: i tratti narcisistici riguardano la costante pretesa di superiorità in contesti diversi (università, lavoro, sport), il bisogno costante di ammirazione (per esempio la necessità di attrarre l'attenzione sui propri meriti) e l'atteggiamento piuttosto arrogante (particolarmente se si sente messo in una situazione di inferiorità passività).**

Il dolo si identificherebbe con la complessiva strategia aziendale – all'evidenza necessariamente condivisa dagli odierni imputati - tesa a indurre il K a licenziarsi, come avvenuto con altri soggetti nel medesimo periodo.

****

3 – *Mobbing* e maltrattamenti ex art. 572 c.p. nei recenti orientamenti giurisprudenziali

E' opportuno a questo punto evidenziare come la descrizione del fatto contenuta nel capo d'imputazione risenta sensibilmente di alcuni approdi giurisprudenziali maturati nel tempo, in relazione alla possibilità di inquadrare il fenomeno del *mobbing* nella fattispecie penale di cui all'art. 572 c.p.

Per dare compiuta ragione delle conclusioni cui è pervenuto il Tribunale, è opportuno ricostruire, seppure sommariamente, l'inquadramento della questione.

Come è noto, il termine *mobbing* indica un complesso e variegato fenomeno, consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito (*mobbing* ambientale) o dal suo capo (*mobbing* gerarchico), caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo. Nella gran parte dei casi si tratta di condotte finalizzate ad indurre la vittima all'autolicenziamento, oppure tese alla discriminazione del lavoratore che abbia tenuto condotte non approvate dai superiori o dai colleghi, ovvero abbia rifiutato di accondiscendere a proposte che riteneva immorali[34].

[34] Ad es., denunciando ai superiori ovvero alle Forze dell'Ordine il verificarsi di fatti illeciti nel luogo di lavoro), ovvero ancor più frequentemente abbia rifiutato di accondiscendere a proposte o richieste immorali (di favori sessuali, di tenere condotte contrarie alla deontologia professionale o all'etica) o *tout court* illegali. Tra le varie tipologie classificate il ***mobbing* verticale** è caratterizzato dall'attività di un superiore gerarchico per indurre il lavoratore alle dimissioni (ad es., per personale antipatia, ovvero per presunta incompetenza od improduttività), e che di solito coinvolge anche i colleghi (*side mobbers*), i quali preferiscano aiutare il superiore o comunque non difendere il collega per non trovarsi poi nella sia stessa situazione

Il *mobbing* implica l'esistenza di uno o più **soggetti attivi** cui i suindicati comportamenti siano ascrivibili e di un **soggetto passivo** che di tali comportamenti sia destinatario e vittima: - per quanto concerne i **soggetti attivi** vengono in evidenza le condotte - commissive o, in ipotesi, omissive - che possono estrinsecarsi sia in atti giuridici veri e propri sia in semplici comportamenti materiali aventi in ogni caso, gli uni e gli altri, la duplice peculiarità di poter essere, se esaminati singolarmente, anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico, e tuttavia di acquisire comunque rilievo quali elementi della complessiva condotta caratterizzata nel suo insieme dall'**effetto** e talvolta, secondo alcuni, dallo **scopo di persecuzione e di emarginazione**[35]**;**

[35] Il *mobbing* si manifesta generalmente attraverso comportamenti molto comuni: calunnie o diffamazioni sistematiche; pressioni o molestie psicologiche; maltrattamenti verbali ed offese personali; minacce od atteggiamenti finalizzati ad intimorire ingiustamente od avvilire anche in forma velata ed indiretta (ad es., di non trasformare il contratto di formazione e lavoro in contratto a tempo indeterminato, se il lavoratore non acconsente a svolgere le mansioni più disparate, accettando qualunque orario di lavoro); critiche immotivate ed atteggiamenti ostili (come ad es., il rifiuto ingiustificato o la disparità di trattamento nel rilascio di permessi); delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all' Organizzazione; esclusione od immotivata marginalizzazione (ad es., attraverso il confinamento in un settore del luogo di lavoro in disuso e/o privo di sicurezza) dall'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni; attribuzione di compiti esorbitanti od eccessivi, e comunque idonei a provocare, seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche del lavoratore; · attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto. impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;· marginalizzazione immotivata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale;· esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo nei confronti del lavoratore,idonee a produrre danni o seri disagi; atti vessatori correlati alla sfera pWta del lavoratore, consistenti in discriminazioni sessuali, di razza di lingua e di religione; molestie sessuali, tra le quali rientrano, ad es.: a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e offensive per chi ne è oggetto; b) minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidano direttamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro; c) contatti fisici fastidiosi o indesiderati; d) apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità; e) gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatòri a sfondo sessuale; f) esposizioni nei luoghi di lavoro di materiale pornografico; g) scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto

- con riferimento al **soggetto passivo** si pongono principalmente problemi di individuazione e valutazione delle conseguenze dei comportamenti attuati a suo danno, che, secondo le attuali acquisizioni, possono essere di ordine diverso, potendo determinare: - **l'insorgenza** nel destinatario di **disturbi** di vario tipo e, a volte, di patologie psicotiche, complessivamente indicati come sindrome da stress postraumatico; - il compimento, da parte del soggetto passivo stesso o nei suoi confronti, di atti che portano alla **cessazione del rapporto di lavoro** (rispettivamente: dimissioni o licenziamento), anche indipendentemente dall'esistenza dei disturbi di tipo psicologico o medico di cui si è detto sopra; - l'adozione, da parte della vittima, di altre condotte giuridicamente rilevanti, ed eventualmente illecite, come reazione alla persecuzione ed emarginazione.

Il fenomeno sopra sommariamente descritto è stato oggetto di numerosi studi ed approfondimenti in campo sociologico e psicologico, ma sino ad una decina di anni fa il significato del termine *mobbing* era sconosciuto nel linguaggio giuridico.

Per *mobbing* si intende oggi comunemente qualsiasi forma di terrorismo psicologico, esercitato nell'ambiente di lavoro in modo ripetuto (si ritiene comunemente che le vessazioni, per assurgere al rango di *mobbing*, devono aver luogo con continuità per almeno 6 mesi), con maggior frequenza ad opera di chi detiene il potere decisionale e può quindi incidere nella sfera giuridica altrui; si manifesta attraverso vari comportamenti, che presi isolatamente possono apparire insignificanti, ma che integrano gli estremi del *mobbing* se quotidianamente ripetuti, poiché è proprio la reiterazione di condotte che, isolatamente, non desterebbero alcun allarme (risultando anche estremamente frequenti) ad incidere sull'integrità della vittima, danneggiandone gravemente la salute, fisica o psicologica (disturbi dell'adattamento con sintomi di stress, deficit d'autostima, irritabilità, ansietà, depressione, insonnia, può causare cefalea, annebbiamenti della vista, tremori, tachicardia, gastrite, dermatosi, e può talora indurre manie suicidiarie).

---

appartenente ad un determinato sesso o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

La giurisprudenza giuslavoristica[36] ha affrontato per prima il tema della necessaria tutela dell'integrità psicofisica della persona nei luoghi di lavoro, facendo perno sulla responsabilità contrattuale ex art. 2087 c.c.[37].

Ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro assumono, rilievo:

(**a**) la **molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio**, illeciti o anche leciti[38] se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente **con intento vessatorio**;

(**b**) l'**evento lesivo** della salute o della personalità del dipendente;

---

[36] Per *mobbing* si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui possono conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità (**Cass. civ., sez.Lav., 17.2.2009, n. 3785, rv. 606624).**

[37] Cfr., quale espressione di un indirizzo consolidato, **Cass. civ., sez. Lav., 6.3.2006, n. 4774, rv. 587359**

[38] Si è precisato che integra la nozione di *mobbing* la condotta del datore di lavoro protratta nel tempo e consistente nel compimento di una **pluralità di atti** (**giuridici o meramente materiali, ed, eventualmente, anche legittimi:** così Corte cost., sent. n. 359 del 2003, nonché Cass. civ., Sez. un., 12.6.2006, n. 13537, in motivazione) diretti alla persecuzione od all'emarginazione del dipendente, di cui viene lesa - in violazione dell'obbligo di sicurezza posto a carico dello stesso datore dall'art. 2087 c.c. - la sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni (sessuale, morale, psicologica o fisica) (**Cass. civ., sez. Lav., 9.9.2008, n. 22858, rv. 604787:** nella specie, la Corte, nel cassare la sentenza impugnata, ha rilevato che il giudice di merito aveva valutato le condotte in termini non solo incompleti ma anche con un approccio meramente atomistico e non in una prospettiva unitaria, con sottovalutazione della persistenza del comportamento lesivo, durato per un periodo di sei mesi, più che sufficiente ad integrare l'idoneità lesiva della condotta nel tempo, che - nella sostanziale inerzia del datore di lavoro –, era consistita nell'inopinato trasferimento, da parte di un altro dipendente gerarchicamente sovraordinato, di una dipendente - incaricata della trattazione di un progetto aziendale di rilevanza europea - dal proprio ufficio in un'area "*open*", senza che venisse munita di una propria scWnia e di un proprio armadio, con sottrazione delle risorse utili allo svolgimento dell'attività, con creazione di reiterate situazioni di disagio professionale e personale per aver dovuto trattare in un luogo aperto al passaggio di chiunque, attività riservate e per essere stata, in più occasioni, insultata con espressioni grossolane).

(**c**) il **nesso eziologico** tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore;

(**d**) l'elemento soggettivo, ovvero **l'intento persecutorio**.

Inizialmente[39] la **giurisprudenza penale di legittimità** ha evidenziato che il *mobbing* consiste in atti e comportamenti (**violenza, persecuzione psicologica**) posti in essere generalmente dal datore di lavoro (c.d. *bossing*) che mira a danneggiare il lavoratore al fine di estrometterlo dal lavoro, atteggiamenti svolti con carattere sistematico e duraturo[40]. Mutuando la nozione di *mobbing* fornita dalla giurisprudenza civile, si è anche osservato che detta condotta si può

[39] La **giurisprudenza della S.C.** ha avuto modo di occuparsi di fenomeni oggi ascrivibili al *mobbing* sin dal 1965, escludendo nel caso portato al suo esame la riconducibilità delle condotte al reato previsto dall'art. 571 c.p. (abuso dei mezzi di correzione e di disciplina) ed evidenziando che è necessario che l'azione posta in essere dal soggetto attivo trascenda i limiti dell'uso di un potere correttivo o disciplinare effettivamente spettante al soggetto medesimo nei confronti della persona offesa. Poiché in materia di rapporto di lavoro subordinato è assolutamente **esclusa per l'imprenditore la possibilità di usare un qualunque mezzo di violenza fisica** sulla persona del prestatore di lavoro, **le percosse o le lesioni inferte** dal primo al secondo, sia pure con l'intenzione di correggere, non possono considerarsi ricomprese nella previsione del citato art. 571, e debbono essere punite, secondo i casi, ai sensi degli artt. 581 (percosse) e 582 (lesioni) c.p. Altre sentenze avevano ricondotto il *mobbing* ai reati di **percosse** o **lesioni** cfr. anche **Cass. pen., sez. IV, 20.12.2005, n. 46266, non massimata**. Sin da epoca abbastanza risalente era, peraltro, emersa la consapevolezza della possibile sussumibilità della fattispecie nell'ambito delineato dall'art. 572 c.p.: **Cass. pen., sez. VI, 25.9.1995 – 18.3.1997, n. 2609:** *L'esercizio della funzione correttiva con modalità afflittive e deprimenti della personalità, nella molteplicità delle sue dimensioni, contrasta con la pratica pedagogica e con la finalità di promozione dell'uomo ad un grado di maturità tale da renderlo capace di integrale e libera espressione delle sue attitudini, inclinazioni ed aspirazioni. Pertanto, quando un siffatto esercizio, nel contesto della famiglia ovvero di rapporti di autorità o di dipendenza, si ripeta con abituale frequenza nei confronti dello stesso soggetto, l'intento correttivo resta escluso, e si versa nell'ipotesi criminosa dell'art. 572 c.p.* Nel caso concreto, il principio era stato affermato con riguardo al comportamento tenuto da ospiti-datori di lavoro di una persona extracomunitaria a cui non veniva corrisposta retribuzione ed a cui sistematicamente era stato imposto di non uscire, di non comunicare con alcuno, di lavarsi e vestirsi in giardino, di non guardare la televisione. Cfr. anche **Cass. pen., sez. VI, 12.3.2001, n. 10090,** che focalizza la distinzione tra le fattispecie di cui agli artt. 572 e 571 c.p.

Successivamente (**Cass. pen., sez. VI, 21.9.2006, n. 31413,**) è stato recepito l'inquadramento del *mobbing* nell'ambito del reato di **violenza privata, consumata o tentata**.

[40] **Cass. pen., sez. VI, 21.9.2006, n. 31413,** in motivazione.

realizzare **con comportamenti anche soltanto provvedimentali** dotati di idoneità offensiva, e può consistere nella sistematicità e durata dell'azione nel tempo, con caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa[41].

Più frequentemente la giurisprudenza ha ritenuto le fattispecie di *mobbing* riconducibili appunto all'art. 572, evidenziando come "anche se l'ipotesi di reato di più frequente verificazione è quella che dà il nome alla rubrica dell'art. 572 cod. pen. ("maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli"), la norma incriminatrice prevede altresì le ipotesi di chi commette maltrattamenti in danno di "**persona sottoposta alla sua autorità,** o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o **per l'esercizio di una professione o di un'arte**", evidenziando come in questi casi non e' richiesta, a differenza delle ipotesi contemplate nella rubrica della norma, la coabitazione o convivenza tra il soggetto attivo e quello passivo, ma solo un **rapporto continuativo dipendente da cause diverse da quella familiare.**

Le pronunce che hanno seguìto tale impostazione hanno posto in evidenza come il **rapporto intersoggettivo** che si instaura tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, essendo caratterizzato dal **potere direttivo e disciplinare** che la legge attribuisce al datore nei confronti del lavoratore dipendente, ponga quest'ultimo nella condizione, specificamente prevista dalla norma, di ***"persona sottoposta alla sua autorità"***, il che, sussistendo gli altri elementi previsti dalla legge, permette di configurare a carico del datore di lavoro il reato di maltrattamenti in danno del lavoratore dipendente[42].

---

[41] **Cass. pen., sez. V, 20.7.2007, n. 29373**, non massimata

[42] **Cass., 16.1.2007, n. 737,** non massimata**; Cass. pen., sez. V, 29.8.2007, n. 33624, rv. 237439** (per la quale il fenomeno del *mobbing* "*appare più prossimo alla fattispecie di cui all'art. 572 c.p., la cui integrazione richiede, comunque, la ravvisabilità dei parametri di frequenza e durata nel tempo delle azioni ostili al fine di valutarne il complessivo carattere persecutorio e discriminatorio (nella specie non compiutamente contestati")*; **Cass. pen., sez. III, 7.7.2008, n. 27469.**

Tuttavia, a ben leggere la gran parte delle motivazioni delle sentenze richiamate, si svela una casistica[43] che mette in luce, oltre al rapporto di subordinazione in senso tecnico, una frequenza di **contatti interpersonali** quotidiani tra lavoratore dipendente e datore di lavoro (o soggetto a lui comunque sovraordinato), particolarmente intensi e

[43] *Vi e' da aggiungere che nel caso di specie il rapporto particolarmente intenso, poiche', a parte il contatto quotidiano dovuto a ragioni di lavoro, nel corso delle lunghe trasferte, viaggiando su un unico pulmino, consumando insieme i pasti e alloggiando nello stesso albergo,* ***si realizzava tra le parti un'assidua comunanza di vita.*** *Ma l'aspetto saliente della presente vicenda sta nel fatto - diffusamente illustrato dai giudici del merito - che l'imputato, con ripetute e sistematiche vessazioni fisiche e morali, consistite in* ***schiaffi, calci, pugni, morsi, insulti, molestie sessuali*** *e, non ultima, la ricorrente* ***minaccia di troncare il rapporto di lavoro senza pagare le retribuzioni pattuite*** *(minaccia assai cogente, dato che il lavoro era svolto in nero e le retribuzioni venivano depositate su libretti di risparmio intestati ai lavoratori, ma tenuti dal datore di lavoro), aveva ridotto i suoi dipendenti, tra i quali una minorenne, in uno stato di penosa sottomissione e umiliazione, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro forsennati, essendo il profitto dell'impresa direttamente proporzionale al volume delle vendite effettuate. Ne risulta, dunque, una serie di atti volontari, idonei a produrre quello stato di abituale sofferenza fisica e morale, lesivo della dignita' della persona, che la legge penale designa col termine di maltrattamenti. Per quanto attiene poi all'elemento psicologico del reato, la sentenza impugnata ha posto in rilievo non soltanto la sussistenza del dolo, concretatosi nella coscienza e volonta' di ledere in modo abituale l'integrita' fisica e morale dei soggetti passivi, ma anche il movente - individuato nella ricerca del massimo profitto - che, al di la' di ogni dubbio, prova il disegno sottostante ai singoli fatti di violenza e minaccia, che risultano quindi cementati da una volonta' unitaria e persistente, che va oltre il singolo episodio.* La fattispecie esaminata riguardava un datore di lavoro ed il suo preposto che, in concorso fra loro, avevano sottoposto i propri subordinati a varie vessazioni, accompagnate da minacce di licenziamento e di mancato pagamento delle retribuzioni pattuite, corrisposte su libretti di risparmio intestati ai lavoratori ma tenuti dal datore di lavoro, al fine di costringerli a sopportare ritmi di lavoro intensissimi. La decisione si segnala anche per aver ritenuto l'imprenditore-datore di lavoro responsabile, a titolo di dolo, del reato di violenza privata (art. 610 c.p.) continuata,commesso dal preposto, ex art. 40, comma 2, c.p. **Cass. pen., Sez. VI, 12.03.2001, n. 10090; Cass. pen., sez. IV, 30.3.2005, n. 12230, rv. 231142.** In applicazione del principio, in un caso nel quale le vessazioni si erano protratte per tutta la durata del rapporto di lavoro, ed erano consistite in ripetute e petulanti molestie sessuali (ed in un abuso sessuale) poste in essere sul luogo di lavoro dal datore di lavoro in danno di una propria dipendente, nonché nel rifiuto di regolarizzare il rapporto di lavoro e nella pretesa di corrispondere la retribuzione in misura inferiore a quella risultante dalla busta paga, l'imputato è stato riconosciuto responsabile dei reati di violenza sessuale e maltrattamenti.

necessariamente coinvolgenti aspetti della vita ben più intimi, legati alla personale dignità del soggetto passivo, che deve essere tutelata anche in presenza di un rapporto di lavoro connotato da una possibile conflittualità.

Il tema è stato di recente oggetto di interessanti approfondimenti in sede di merito[44] e di legittimità[45], che hanno a loro volta suscitato puntualizzazioni in dottrina, relative in gran parte all'esigenza di cercare un punto di equilibrio tra nuove sensibilità in tema di tutela della dignità della persona nello svolgimento delle relazioni interpersonali (anche) nei luoghi di lavoro, in presenza di fenomeni ritenuti degni di riprovazione, e necessaria tassatività delle fattispecie penali, che

---

[44] Cfr., tra le più recenti, Trib. Milano, Ufficio GUP, 30.09.2011; Trib. Milano, Sez. V Pen., 30.11.2011.

[45] **Cass. 10/10/2011, n. 43100:** *Ai fini della configurabilità del delitto di maltrattamenti in famiglia nell'ambito di un rapporto professionale o di lavoro, è necessario che il soggetto attivo si trovi un una posizione di supremazia, connotata dall'esercizio di un potere direttivo o disciplinare tale da rendere ipotizzabile una condizione di soggezione, anche solo psicologica, del soggetto passivo, che appaia riconducibile ad un rapporto di natura para-familiare. (Fattispecie relativa a condotte vessatorie poste in essere nell'ambito di un rapporto tra un sindaco e un dipendente comunale, in cui la S.C. ha escluso la configurabilità del reato previsto dall'art. 572 cod. pen.);* **Cass. 22/09/2010, n. 685:** *Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (cosiddetta "mobbing") possono integrare il delitto di maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma* ***natura para-familiare****, in quanto caratterizzato da relazioni* ***intense ed abituali****, da* ***consuetudini di vita*** *tra i soggetti, dalla* ***soggezione*** *di una parte nei confronti dell'altra, dalla* ***fiducia*** *riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia. (Fattispecie in cui è stata esclusa la configurabilità del reato in relazione alle condotte vessatorie poste in essere dal capo squadra nei confronti di un operaio);* **Cass. 25/11/2010, n. 44803:** *Integra il reato di violenza pWta, aggravato dall'abuso della relazione di prestazione d'opera, e non il reato di maltrattamenti in famiglia o quello di atti persecutori ex art. 612-bis, cod. pen., la condotta violenta e minacciosa reiteratamente posta in essere da un capo officina nei confronti di un meccanico, in modo da costringere il lavoratore, nel contesto di un'azienda organicamente strutturata, a tollerare una situazione di denigrazione e deprezzamento delle sue qualità lavorative. (Fattispecie in cui la S.C. ha escluso, nell'ambito del rapporto di lavoro, la presenza di una posizione di supremazia formale e sostanziale nei confronti del soggetto passivo, con forme e modalità tali da assimilarne i caratteri a quelli propri di un rapporto di natura para-familiare).*

rifuggano da una interpretazione sostanzialmente analogica delle fattispecie codificate ed inserite in un preciso ambito sistematico[46].

Proprio il dato relativo all'inquadramento sistematico dell'art. 572 c.p. è stato analiticamente affrontato da alcune sentenze della S.C., che hanno consentito di meglio precisare la portata della norma incriminatrice, escludendo il reato di maltrattamenti nel caso di situazioni conflittuali sui luoghi di lavoro, nelle quali non era dato individuare un effettivo rapporto interpersonale tra soggetti attivo e soggetto passivo.

In una pronuncia particolarmente significativa[47], che mette in luce numerosi elementi concreti rinvenibili anche nel presente procedimento, si è osservato che:

Le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono integrare il delitto di

---

[46] Si è osservato che *"La collocazione sistematica della fattispecie di maltrattamenti tra i delitti contro la famiglia ha indotto parte della dottrina a ravvisare nella famiglia il centro dell'interesse protetto, conferendo un rilievo meno accentuato alla incolumità fisica e psichica delle vittime. Altri, però, atteso che la condotta investe anche rapporti che esulano dalla famiglia in senso stretto (proprio quelli che a noi qui interessano), hanno ritenuto che, nonostante la classificazione dell'art. 572 c.p. tra i delitti contro la famiglia, oggetto specifico dei reati familiari non possano essere i beni o gli interessi della famiglia di cui questa sarebbe titolare quale soggetto passivo, ma i* ***singoli rapporti familiari; in altre parole, quelli contrassegnati da una "famigliarità" che si sostanzia in relazioni psicologiche di varia natura intercorrenti anche tra persone fra le quali non vi siano rapporti di coniugio, di parentela o di affinità.*** *Ma vi è un'ulteriore impostazione, che cerca di individuare il bene giuridico protetto tenendo presente l'intera dimensione della norma. Secondo questa angolazione, bisogna partire dal presupposto che la condotta costitutiva del delitto previsto dall'art. 572 c.p. si realizza tra persone legate da una relazione particolare, connotata da due tratti distintivi: l'uno è la soggezione di una parte nei confronti dell'altra, o, almeno, la fiducia che il soggetto passivo ripone nel soggetto attivo; l'altro è una certa durata nel tempo, che può favorire la prepotenza del soggetto attivo, ma anche rendere più difficile a costui sottrarsi alle vessazioni. Ebbene, l'autorità o la fiducia, su cui si fonda il rapporto tra i due soggetti, è la* ***matrice di una situazione interpersonale, che, essendo caratterizzata dalla supremazia di una parte nei confronti dell'altra, preoccupa il legislatore in quanto insegna che la parte più debole è esposta alle prepotenze di quella più forte e spesso è incapace di reagire ed è portata a subire.*** *Con la fattispecie in parola, egli si prefigge, quindi, di punire colui che, occupando tale posizione di supremazia o di fiducia, maltratta la vittima che in virtù del rapporto è in una posizione di debolezza, e, contestualmente, di tutelare "l'interesse del soggetto al rispetto", più ancora che della propria incolumità fisica e psichica, della propria "personalità nello svolgimento del rapporto" . In quest'ottica, in cui il bene protetto è la dignità umana, la famiglia non costituisce il centro di tutela della fattispecie , ma si configura, piuttosto, come il presupposto di* ***situazioni interpersonali****, similmente alle altre fondate sull'autorità o sull'affidamento, che il legislatore accomuna nella norma e delle quali si fa carico in quanto la disparità delle posizioni delle parti rende quella più debole potenzialmente vulnerabile e, pertanto, bisognosa di protezione.*

[47] Cfr. Cass. N. 26594/2009, cit.

maltrattamenti in famiglia esclusivamente qualora il rapporto tra il datore di lavoro e il dipendente assuma natura para-familiare, in quanto caratterizzato da ***relazioni intense ed abituali, da consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra, dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia:*** *…"Sulla base del diritto positivo e dei dati fattuali acquisiti, pertanto, la via penale non appare praticabile. (…). Il mobbing è solo vagamente assimilabile alla previsione di cui all'art. 572 c.p., ma di questa non condivide tout court, quasi per automatismo, tutti gli elementi tipici. Rileva la Corte che, nell'ambito dei delitti contro l'assistenza familiare (capo 4^, titolo 11^ del libro 2^ del codice penale), sono ricomprese anche fattispecie la cui portata supera i confini della famiglia, comunque essa venga intesa, legittima o di fatto. Ed invero, sia l'art. 571 c.p. che l'art. 572 c.p., indicano come soggetto passivo delle rispettivi; previsioni anche la "persona sottoposta all'autorità dell'agente o a lui affidata…per l'esercizio di una professione o di un'arte".*

La formula linguistica utilizzata ***postula il chiaro riferimento a rapporti implicanti una subordinazione, sia essa giuridica o di mero fatto, la quale - da un lato - può indurre il soggetto attivo a tenere una condotta abitualmente prevaricatrice verso il soggetto passivo e - dall'altro - rende difficile a quest'ultimo di sottrarvisi[48], con conseguenti avvilimento ed umiliazione della sua personalità.***

Proprio incidendo sulle nozioni di "subordinazione ad autorità" e di "affidamento", può farsi rientrare nella corrispondente situazione, come parte della dottrina e della, giurisprudenza ritiene, anche il rapporto che lega il lavoratore al datore di lavoro.

L'affermazione merita, però, una precisazione. Osserva, invero, la Corte che tale rapporto, avuto riguardo alla ratio delle richiamate norme e, in particolare, a quella di cui all'art. 572 c.p., deve comunque essere caratterizzato da "familiarità", nel senso che, pur non inquadrandosi nel contesto tipico della "famiglia", deve comportare ***relazioni abituali e intense, consuetudini di vita tra i soggetti, la soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), la fiducia riposta dal soggetto passivo nel soggetto attivo, destinatario quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo, perché parte più debole****.*

[48] Cfr. per K la possibilità non solo di aderire alle proposte economiche relative all'uscita anticipata dall'azienda, ma anche l'offerta di una posizione dirigenziale nel settembre 2005, cfr. ud. 26.10.2010, p. 18 ss., quale contropartita della chiusura delle lunghe vertenze che lo avevano visto contrapposto all'azienda.

*È soltanto nel limitato contesto di un tale peculiare rapporto di natura para-familiare che può ipotizzarsi, ove si verifichi l'**alterazione della funzione del medesimo rapporto attraverso lo svilimento e l'umiliazione della dignità fisica e morale del soggetto passivo,** il reato di maltrattamenti: si pensi, esemplificativamente, al rapporto che lega il collaboratore domestico alle persone della famiglia presso cui svolge la propria opera o a quello che può intercorrere tra il maestro d'arte e l'apprendista. L'inserimento dei maltrattamenti tra i delitti contro l'assistenza familiare è in linea col ruolo che la stessa Costituzione assegna alla "famiglia", quale **società intermedia destinata alla formazione e all'affermazione della personalità dei suoi componenti,** e nella stessa ottica vanno letti e interpretati soltanto quei rapporti interpersonali che si caratterizzano, al di là delle formali apparenze, per una natura para-familiare. Tale connotazione deve escludersi nel caso in esame, considerato che la Pa. eri inserita in una realtà aziendale complessa (la A. spa aveva centinaia di dipendenti), la cui articolata organizzazione (v'erano i cd. "quadri intermedi") **non implicava una stretta ed intensa relazione diretta tra datore di lavoro e dipendente, sì da determinare una comunanza di vita** assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare, e inevitabilmente **marginalizzava i rapporti intersoggettivi**, nel senso che non ne esaltava quell'aspetto personalistico connesso alla "supremazia- soggezione" tra soggetti operanti su piani diversi. Conseguentemente non è apprezzabile, in una simile realtà, la riduzione del soggetto più debole in una condizione esistenziale dolorosa e intollerabile a causa della sopraffazione sistematica di cui sarebbe rimasto vittima"*[49].

[49] **Cass. pen., sez. VI, 26.6.2009, n. 26594, rv. 244457**. In applicazione del principio, è stata, pertanto, esclusa la sussistenza del reato in relazione alle vessazioni (la vittima era stata destinataria, nel clima esasperato delle tensioni verificatesi nell'ambiente di lavoro, di ripetute censure ad opera dei suoi superiori, percepite da lei come penalizzanti per la propria professionalità e mortificanti della sua dignità di persona) subite dalla dipendente ad opera di un dirigente di una azienda di grandi dimensioni. Nella motivazione della citata decisione, si è anche osservato che, in difetto della possibilità di attribuire rilievo penale alle condotte accertate, *"è certamente percorribile, invece, come sembra essere accaduto nel caso concreto, la strada del procedimento civile, costituendo il mobbing titolo per il risarcimento del danno patito dal lavoratore in conseguenza di condotte e atteggiamenti persecutori del datore di lavoro. La responsabilità datoriale ha natura contrattuale ex art. 2087 c.c., norma questa in stretto collegamento con quelle costituzionali poste a difesa del diritto alla salute (art. 32) e del rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana nell'esplicazione dell'iniziativa economica (art. 41). Il legittimo esercizio del potere imprenditoriale, infatti, deve trovare un limite invalicabile nell'inviolabilità di tali diritti e nella imprescindibile esigenza di impedire comunque l'insorgenza o l'aggravamento di situazioni patologiche pregiudizievoli per la salute del lavoratore, assicurando allo stesso serenità e rispetto nella dinamica del rapporto lavorativo, anche di fronte a situazioni che impongano l'eventuale esercizio nei suoi confronti del potere direttivo o addirittura di quello disciplinare".*

L'elemento di criticità - evidenziato dai più attenti commentatori - è costituito dal riferimento alla necessaria natura "*para familiare*" dei rapporti interpersonali tra soggetto attivo e soggetto passivo, con il richiamo ad un'esemplificazione che escluderebbe la possibile tutela penale da condotte oggettivamente maltrattanti se attuate in aziende di grandi dimensioni o dotate comunque di un organigramma complesso ed articolato, nel quale il rapporto con il datore di lavoro sia distaccato e formale, dando luogo ad una differenza di protezione della persona del lavoratore sulla base di un criterio distintivo astratto che non pare avere giustificazione razionale.

Ritiene tuttavia il Tribunale che il percorso argomentativo di recente seguito dalla S.C. non consenta affatto di escludere *di per sé ed in astratto* la possibilità di applicare la fattispecie di cui all'art. 572 c.p. nelle aziende di grandi dimensioni, ma richieda piuttosto - in esito all'analisi delle circostanze di fatto della singola vicenda - di individuare e specificare **la qualità del rapporto interpersonale tra i soggetti coinvolti,** evidenziando i necessari caratteri di ***relazioni abituali e intense, consuetudini di vita tra i soggetti, la soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia-soggezione), la fiducia riposta dal soggetto passivo nel soggetto attivo, destinatario quest'ultimo di obblighi di assistenza verso il primo, perché parte più debole***.

Tale verifica non è a priori esclusa nei contesti aziendali strutturati e complessi, nei quali tuttavia il rapporto relazionale si sia sviluppato in un contesto specifico, che valga a dare concretezza ad una significativa relazione intersoggettiva, connotata dalla persistenza delle condotte e dalla impossibilità del soggetto passivo di sottrarsi alla condizione esistenziale dolorosa e intollerabile, determinata dalla sopraffazione sistematica di cui sarebbe rimasto vittima nel luogo di lavoro.

Come efficacemente osservato in una recente pronuncia di merito[50],

[50] Cfr. Trib. Milano, sez. V pen., cit.

"Può convenirsi sul fatto che quando i comportamenti vessatori siano posti in essere da un "datore di lavoro" propriamente intesi e questo si identifichi con un "soggetto impersonale" tipico delle organizzazioni complesse ed articolate (consiglio di amministrazione, amministratore delegato, rappresentante legale, direttore delle risorse umane in strutture economiche di grandi dimensioni) sia difficile configurare una condotta sicuramente e direttamente maltrattante ovvero ancora sia esercizio complicato configurare l'elemento psicologico del reato. ***Diverso invece il caso in cui tra il soggetto maltrattante e quello maltrattato vi sia una relazione diretta ed immediata, fatta di quella condivisione di spazi e di tempi che determina una quotidianità lavorativa in cui il "coinvolgimento diretto e personale con il/i superiore/i sia per il lavoratore subordinato la condizione di lavoro ordinaria, unica ed esclusiva".***

Resta da chiedersi se le condotte – in ipotesi attribuibili agli odierni imputati, quali esecutori di una precisa strategia, pur in un contesto aziendale complesso ed articolato - valgano nel caso concreto a configurare il reato di maltrattamenti e siano state attuate dagli stessi nella condivisione del necessario elemento soggettivo.

* * * * *

Gli elementi di tensione e dinamismo sottesi alle differenti ricostruzioni del reato sotto il profilo dottrinario sono in qualche modo resi plasticamente nel corso della discussione all'esito del dibattimento, nella quale pubblica accusa e difensore di parte civile hanno scelto di percorrere distinti itinerari argomentativi, valorizzando gli elementi fattuali emersi nel dibattimento secondo divergenti chiavi di lettura, che si rivelano particolarmente sintomatiche dell'incerto inquadramento di una vicenda lavorativa alquanto particolare nell'art. 572 c.p.

- 4 - Le conclusioni del PM.

Secondo la ricostruzione sviluppata dal PM, responsabile della condotta di cui all'art. 572 c.p. sarebbe il solo Y, quale espressione della politica aziendale tesa a provocare il licenziamento volontario da parte dell'ing. K, nell'ambito delle complessive finalità della ristrutturazione aziendale, concretizzatasi negli incontri (complessivamente quattro) tenuti con il dipendente nei periodi dal novembre 2000

all'estate del 2001 ed infine a settembre 2005, nei quali, a fronte di una contropartita economica progressivamente incrementata, era stato proposto al dipendente l'esodo volontario.

Sotto questo profilo, ha evidenziato il clima fortemente conflittuale in azienda, manifestato attraverso il demansionamento e la differente collocazione dell'ufficio e la precisa volontà di non ottemperare ai provvedimenti giurisdizionali emessi dal giudici a tutela dei diritti dei singoli lavoratori. A tali pressioni l'ing. K aveva resistito, rifiutando di volte in volta le proposte avanzate.

Il PM ha scelto di "parcellizzare" le condotte descritte nel capo d'imputazione come sinergicamente orientate ai danni dell'ing. K e contestare la violazione dell'art. 572 c.p. al solo Y, in forza dei (quattro) contatti personali con la persona offesa, evidentemente valorizzando l'aspetto di forte pressione finalizzato a coartare in qualche modo le dimissioni del dipendente lungamente demansionato in esito ad un defatigante contenzioso con l'azienda; tuttavia non esplicita compiutamente il ragionamento in base al quale la scelta aziendale e le condotte di Y si sarebbero tradotte in "*condotte lesive della dignità umana*", facendone un elemento francamente apodittico ed eludendo in qualche modo lo snodo cruciale del problema, ovvero se e con quali limiti si possa dare rilevanza penale a situazioni di conflitto in ambiente di lavoro.

Ulteriormente, ritenendo provata la circostanza del persistente demansionamento del K e di altri dipendenti, il PM d'udienza ha chiesto al Tribunale di valutare in capo agli imputati - a seguito della corresponsione delle retribuzioni *sine causa* in assenza dello svolgimento di effettive mansioni lavorative - la sussistenza di eventuali profili di responsabilità erariale, con conseguente trasmissione degli atti alla Corte dei Conti.

La questione merita di essere definita sin d'ora, chiarendo da un lato, sotto il profilo processuale, la possibilità per la Pubblica accusa di provvedere autonomamente all'adempimento richiesto e dall'altro - schiettamente attinente al merito della vicenda – evidenziando come nel corso dell'istruttoria sia emerso in modo sostanzialmente univoco come il piano di complessiva ristrutturazione aziendale di AEM fosse stato valutato e in gran parte concordato con le organizzazioni sindacali, perseguendo consapevolmente la scelta di attuare sul territorio una politica priva per quanto possibile di impatti negativi sul complessivo tessuto economico, evitando i licenziamenti ed accettando la possibilità di

retribuire anche dipendenti in esubero, per i quali non era più previsto un effettivo inquadramento nell'organigramma aziendale e lo svolgimento di un'effettiva attività lavorativa.

Nel corso dell'istruttoria è emerso il quadro complessivo di una radicale e in molte fasi sofferta fase di ristrutturazione di AEM: numerose deposizioni testimoniali[51] hanno dato ampia descrizione del contesto aziendale nel periodo, in particolare inquadrando le ripetute proposte indirizzate a vari dipendenti[52] - a mezzo del dott. Y – e volte ad incentivarne economicamente le dimissioni volontarie, nell'ambito del passaggio dalla forma pubblicistica dell'azienda municipalizzata a quello privatistico di società aperta al mercato degli investitori.

Il rilievo vale ad escludere la possibilità di configurare la responsabilità paventata dal P.M.

In capo all'ing. X ed all'ing. Z il PM non ha ritenuto di configurare alcuna responsabilità, chiedendone l'assoluzione per non aver commesso il fatto.

- 5- Le (differenti) conclusioni della Parte Civile.

Nella ricostruzione del fatto e degli addebiti di responsabilità, la parte civile è rimasta fedele all'impianto iniziale dell'imputazione formulata: l'attività vessatoria nei confronti dell'ing. K, decisa e voluta dai vertici aziendali, venne condivisa e

[51] Il dato è univocamente emerso nel corso del dibattimento, con l'esame dei testi CIVITELLI, ANDREOLI, ud. 13.01.2012, p. 24 ss.: "*Presso la AEM si è venuta a configurare negli anni una situazione che definiamo in sintesi di eccedenza di personale, sviluppo tecnologico, tante situazioni… negli anni del contenzioso con l'ingegnere ed anche precedentemente. Questo ha determinato – per fortuna dei lavoratori – una situazione per la quale l'azienda non ha proceduto ai licenziamenti chiedendo in cambio a tutta la forza lavoro di non discutere minimamente se inoperosi*".Sullo sviluppo complessivo delle vertenze e delle trasformazioni aziendali nel periodo cfr. deposizione ing. ZUCCOLI, ud. 28.04.2011. p. 52 ss.: *"Il disegno di complessiva ristrutturazione di AEM fu abbastanza aiutata dal fatto che si arrivava in una situazione dove non c'era stato stress. Noi non stressiamo perché siamo una realtà che ha molto contatto con il territorio e quindi da questo punto di vista siamo ben consci che non possiamo e non è giusto che creiamo situazioni di tensione, in particolare affrontando anche eventualmente riduzione del personale che poi avrebbe avuto delle ricadute negative sul funzionamento aziendale. Quindi fu un'operazione senza riduzioni generalizzate, non ci furono trattative particolari sindacali, si fece una normale operazione del blocco del turnover essenzialmente e certamente si usò anche la tecnica degli incentivi generalizzati per valutare se c'era qualche dipendente che magari volesse anticipare l'andata in pensione."*

[52] Cfr. deposizioni GA. e BE. ud. 28.04.2011, SIT MANZONI.

materialmente posta in essere dagli odierni imputati, i quali evidentemente si adeguarono alle decisioni apicali, con ciò fondando la responsabilità penale per un'attività persecutoria ai danni del dipendente loro sottoposto.

Valorizzando la circostanza (indiscussa) che l'ing. X abbia avuto continui e diretti rapporti con l'ing. K, nella qualità di Responsabile della Centrale di Cassano, ha individuato un contributo determinante all'attività vessatoria nei suoi confronti, in special modo con le ritorsioni e gli addebiti disciplinari elevati nel corso del 2003, continuate ad opera dell'ing. Z, subentrato nella carica di responsabile della Centrale a far data dal gennaio 2005.

Il dott. Y sarebbe l'ispiratore ed il regista della politica aziendale *"il quale poi si incaricava di saggiare e di verificare personalmente i risultare di quella politica convocando nel suo studio l'Ingegner K e cercando di indurlo ad abbandonare l'azienda con promesse più o meno allettanti e con minacce più o meno larvate"*.

Tuttavia, il difensore sente in qualche modo l'esigenza di emendare il dato relativo alla lesione della integrità psico fisica della persona offesa, facendo coincidere *tout court* la sua (asseritamente disconosciuta e vilipesa) posizione gerarchica all'interno dell'azienda con la mortificazione della dignità della persona[53].

6 - La tesi difensiva

[53] *"L'Ingegner K per risollevarsi dal dramma familiare derivatogli dalla morte del figlio e dalla separazione coniugale si* ***è rifugiato completamente nel mondo del lavoro dedicandosi ad esso in modo totale****. Tale sua dedizione al mondo del lavoro dà dei risultati estremamente positivi, non solo per l'azienda, ma anche e forse soprattutto per lo stesso Ingegner K, il quale proprio attraverso l'attività lavorativa riesce a superare la fase critica e ad uscire dal tunnel in cui era sprofondato a seguito ultimi eventi traumatici da lui vissuti nella prima metà degli anni '80. La sua qualifica professionale è circostanza pacificamente dimostrata ed acclarata in sede di contenzioso civile le cui pronunce sono state poste a disposizione di codesto Giudice. Questi riconoscimenti soddisfano particolarmente l'Ingegner K, perché l'Ingegner K è per carattere un narcisista, così come attesta il Professor Ma nella sua C.T.U. che sarà svolta poi nell'ambito del procedimento civile. Ma oltre che narcisista l'Ingegner K è al tempo stesso dotato di lucida coscienza, di un buon livello di funzioni cognitive, di capacità critica e di capacità di giudizio .....****non riesce a sopportare che l'azienda dopo aver apprezzato il lavoro da lui svolto ed averlo encomiato non gli voglia riconoscere la qualifica di quadro pur facendogli fare in realtà le funzioni tipiche di chi quella qualifica ha".***

Secondo quanto rilevato dalla difesa tecnica, il dato meramente cronologico delle ripetute assenze del K escluderebbe la sussistenza delle condotte *mobbinzanti* per demansionamento; neppure sarebbe ravvisabile un nesso causale tra le condotte descritte e le patologie riscontrate sulla Parte Civile, in forza di un sicuro precedente episodio depressivo, già diagnosticato nel 1998 e comunque della sicura preesistenza ai fatti contestati di un Disturbo di tipo Ossessivo - Compulsivo, insieme a tratti narcisistico paranoidi.

Peraltro, le condotte contestate non avrebbero alcunché di persecutorio, vessatorio ed umiliante, dal momento che gli incarichi affidati all'ing. K non sarebbero stati affatto fittizi, ma sarebbero stati semplicemente ignorati dallo stesso e comunque portati a termine da altri soggetti operanti nella Centrale, anche per le prolungate assenze per malattia.

In relazione alle posizioni dei singoli imputati, ha messo in evidenza la mancanza di autonomi poteri decisionali del dott. Y nell'individuazione dei singoli soggetti da considerare in esubero, essendo tale decisione - unitamente a quella di individuare le singole funzioni all'interno dell'azienda – demandata al vertice dell'Ufficio personale, carica ricoperta nel corso del tempo dal dott. H, dal dott. A. e dal 2008 dal dott. D.

Quanto all'ing. X, pur essendo il soggetto maggiormente a contatto con l'ing. K, non vi sarebbero in atti tracce di una sua particolare malevolenza nei confronti del dipendente, con il quale aveva a suo tempo intrattenuto rapporti di frequentazione e rispetto al quale, sin dal 2000, aveva sollecitato l'individuazione di mansioni corrispondenti al suo ruolo, concretizzatesi nel novembre dello stesso anno con l'incarico dello smantellamento del gruppo 1.

Le lettere di richiamo, dal 2003 in poi, sarebbero semplicemente delle contestazioni ritualmente effettuate dal superiore gerarchico, con tutte le garanzie di controllo e la possibilità di adire per la tutela della posizione soggettiva anche l'autorità giudiziaria, senza alcun tratto di autoritarismo o sopraffazione ai danni del destinatario.

7 – L'analisi degli elementi di fatto

Occorre a questo punto evidenziare come il lungo svolgimento del rapporto tra l'ing. K e la AEM, connotato da un'evidente accesa conflittualità tra il lavoratore e

l'azienda, non abbia messo in luce comportamenti oggettivamente maltrattanti ai danni del lavoratore, né abbia dato luogo a relazioni interpersonali stringenti - dotate delle peculiari caratteristiche sopra richiamate – all'interno delle quali il dipendente si sia trovato vittima di una condizione di sopraffazione ed umiliazione conseguente all'atteggiamento persecutorio ordito ai suoi danni.

In effetti, sul punto specifico relativo alle complessive ed oggettive condizioni di lavoro, pare al Tribunale di poter concludere nel senso che l'ing. K si trovò effettivamente isolato all'interno della centrale di Cassano, in una collocazione logistica *percepita* come sfavorevole rispetto alla sistemazione di altri Quadri al piano superiore ed una serie di trattamenti (mancata fornitura del cellulare, il mancato invito all'inaugurazione, la costante e sostanziale marginalizzazione dall'attività della centrale) *avvertiti* dal destinatario come discriminatori, ingiustamente vessatori e non rispondenti in alcun modo alle sue potenzialità professionali all'interno dell'azienda, nella quale riteneva non fossero adeguatamente valorizzate.

Si tratta, evidentemente, di un elemento estremamente significativo nella fattispecie concreta, dal momento che consente di **contestualizzare le percezioni** dell'ing. K rispetto alle condotte aziendali, vissute e somatizzate come una immotivata persecuzione nei suoi confronti, con conseguenze che sono descritte come immediate sul suo equilibrio psico fisico[54].

In questo caso, tuttavia, non vi è prova scientifica di una malattia direttamente ed esclusivamente riconducibile alla condotta datoriale, piuttosto è emersa una

[54] Lo evidenzia con efficace sintesi proprio la difesa della parte civile in sede di requisitoria finale: **"***L'Ingegner K non si rassegna a questa realtà, non solo perché il suo carattere non lo porta mai a darsi per vinto, ma anche e forse soprattutto perché in quegli anni il mondo del lavoro, come abbiamo già visto, rappresentava per lui lo sbocco più importante in cui sfogare il suo desiderio di esistere, la sua ansia di vita, che io personalmente ho percepito in una frase drammatica pronunciata dall'Ingegner K alla Professoressa Albonetti e mi permetto sul punto leggere il documento in cui si dà atto di questa frase. L'Ingegner K mentre veniva interrogato dalla Professoressa Albonetti che cerca di sondare la sua personalità risponde: "Io mi chiedo sempre cosa ho fatto per meritarmi tutto questo, non ho sentimenti di colpa, mi sento svalutato dagli altri, sono stanco, poco concentrato. Trovo che il suicidio non risolve le cose, c'ho pensato e ho trovato il suicidio perfetto: un filo elettrico nella rete metallica.* ***Comunque ho concluso che così non raggiungo gli obiettivi e lascerei vittoriosi gli altri. Io voglio vincere, penso di avere ragione".***

caratteristica non adattiva del lavoratore alle pretese degli altri ed una franca tendenza a leggere ogni atteggiamento altrui in termini persecutori, tutti legati al mancato riconoscimento non tanto della sua dignità personale, bensì di una pretesa posizione gerarchica.

La percezione soggettiva, tuttavia, è evidentemente altra cosa dall'oggettivo accertamento degli elementi materiali del reato contestato.

Nel caso concreto, si riscontrano essenzialmente due circostanze di fatto, entrambe idonee ad escludere la rilevanza penale delle condotte emerse all'esito del dibattimento:

A – i fatti descritti **non sono oggettivamente maltrattanti** (nel senso di lesivi della dignità della persona, pur se singolarmente non costituenti fattispecie penali[55]), , ma hanno assunto una particolare risonanza sul destinatario in forza della sua peculiare struttura di personalità: si è riscontrata infatti di una situazione gravemente disfunzionale nella comunicazione tra azienda e lavoratore, nella quale tuttavia l'entità e la natura del conflitto si è mantenuta nei termini strettamente giuslavoristici già ampiamente descritti nelle cause civili, con il rispetto delle procedure e la possibilità per il dipendente di svolgere in sede aziendale ed in sede giurisdizionale la difesa delle proprie posizioni soggettive.

In altri termini, **le condizioni di (non) lavoro sopra accertate non sono lesive di per sé della dignità della persona**, a meno che non la si voglia individuare nei segni esteriori – *posizione* dell'ufficio, benefit aziendali slegati dalla effettiva necessità per lo svolgimento delle mansioni, sovra ordinazione e poteri di indirizzo e controllo verso altri dipendenti - che nell'ambito aziendale rendevano

---

[55] **18/03/2009, n. 28553** *La condotta vessatoria integrante "mobbing" non è esclusa dalla formale legittimità delle iniziative disciplinari assunte nei confronti dei dipendenti mobbizzati. (Fattispecie nella quale, in fase cautelare, l'indagato, direttore generale di un'azienda municipalizzata per lo smaltimento dei rifiuti urbani è stato ritenuto responsabile dei reati di maltrattamenti, lesioni personali e violenza privata).*

riconoscibili alla generalità degli altri lavoratori la particolare posizione gerarchica di “Quadro” in capo all’ing. K.

Del resto, opinare diversamente implicherebbe quale (inammissibile) corollario l’attribuzione di una rilevanza sostanziale, sotto il profilo penale, a condotte che esauriscono la loro potenzialità lesiva nei termini strettamente gerarchici, nei quali l’ing. K ha dato segno di intendere il proprio inserimento all’interno dell’azienda.

B - Peraltro, nelle condotte descritte, **non si individua** in capo ai singoli imputati la necessaria **abitualità** dei comportamenti, né un dolo unitario (e condiviso dai coimputati, nei termini richiesti dal richiamo all’art. 110 c.p.), dal momento che le condotte sono tutte relative ad un **rapporto “impersonale”** tra l’azienda ed il dipendente, completamente trasfuso nell’adozione dei provvedimenti disciplinari da parte di un soggetto (X -Y) che semplicemente applicava le conseguenze di una normale contestazione; le proposte di prepensionamento erano espressione di una complessiva strategia aziendale volta alla ristrutturazione, senza alcun particolare intento persecutorio nei confronti del K; i procedimenti disciplinari non risultano avere mai valicato i confini del fisiologico conflitto nel rapporto di lavoro, del tutto privo di connotazioni interpersonali tra i soggetti coinvolti.

Si tratta, conclusivamente, di un conflitto di natura giuslavoristica, rispetto al quale non vi è prova della connotazione di "persecutorietà e sopraffazione" sistematiche, strutturalmente insite nella fattispecie in esame.

Gli imputati devono essere assolti dall’imputazione ascritta perché il fatto non sussiste.

Visto l’art. 544 c.p.p. si fissa in novanta giorni il termine per il deposito della motivazione.

P.Q.M.

Visto l’art. 530 c.p.p.

ASSOLVE

Y , X e Z dal reato ascritto perché il fatto non sussiste.

Motivi entro novanta giorni.

Cassano d'Adda, 14 marzo 2012

IL GIUDICE

Elena Sechi