



Cass. Pen., Sez. VI, ud. 22/10/2014, dep.22/12/2014, n.53416

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE SESTA PENALE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. IPPOLITO Francesco	- Presidente
Dott. LEO Guglielmo	- Consigliere
Dott. VILLONI Orlando	- Consigliere
Dott. DE AMICIS Gaetano	- Consigliere
Dott. BASSI Alessandra	- rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

PROCURATORE GENERALE PRESSO CORTE D'APPELLO DI TORINO;
nei confronti di: M.V. N. IL (OMISSIS); M.S. N. IL (OMISSIS);
avverso la sentenza n. 3577/2013 CORTE APPELLO di TORINO, del 07/02/2014;

visti gli atti, la sentenza e il ricorso;
udita in PUBBLICA UDIENZA del 22/10/2014 la relazione fatta dal Consigliere Dott. ALESSANDRA BASSI;
udito il Procuratore Generale in persona del Dott. Aldo Policastro, che ha concluso per l'annullamento della sentenza con rinvio;
udito, per la parte civile, l'Avv. Vanica Sergio in sostituzione dell'Avv. Sergio Bonetto per Ma.Ca. e M M. che ha concluso come da conclusioni scritte e note spese.

RITENUTO IN FATTO

1. Con sentenza del 7 febbraio 2014, in riforma della sentenza di condanna del 18 dicembre 2012 del Tribunale di Torino, sezione distaccata di Chivasso, la Corte d'appello di Torino ha assolto M.V. e M.S. (rispettivamente Presidente del C.d.A. e Amministratore Delegato della Stac Plastic Spray s.r.l.) dai reati loro ascritti di cui agli artt. 110 e 81 cpv c.p. e art. 572 c.p., commi 1 e 2 (capo A) e art. 582 c.p., art. 583 c.p., comma 1, n. 1, art. 585 c.p. in relazione all'art. 576 c.p., n. 1 (capo B), reati commessi in danno della dipendente Ma.Ca., dal (OMISSIS) al (OMISSIS) (rectius (OMISSIS)).

Il giudice di secondo grado ha rilevato che, quanto al reato di cui al capo A), non sussistono i presupposti per ravvisare un'ipotesi di c.d. mobbing sussumibile nella fattispecie prevista dall'art. 572 cod. pen. facendo difetto il presupposto della "para-familiarità" che deve caratterizzare il rapporto di lavoro; quanto al reato di cui al capo B), manca la prova sia della riconducibilità della patologia della Ma. alla violenza psicologica subita sul luogo di lavoro, sia del dolo degli imputati.

2. Avverso il provvedimento ha presentato ricorso il Procuratore generale della Repubblica di Torino, chiedendone l'annullamento per vizio di motivazione. Lamenta il ricorrente che la Corte territoriale ha escluso la sussistenza dei requisiti della para familiarità e della subordinazione del tutto apoditticamente ed illogicamente laddove ha argomentato: 1)

che un'azienda di venticinque dipendenti è difficilmente compatibile con la personalizzazione del rapporto di lavoro richiesta ai fini dell'art. 572 cod. pen., con ciò trascurando di considerare lo stato di isolamento nel quale era stata posta la persona offesa; 2) che la rilevante anzianità di servizio della persona offesa esclude lo stato di soggezione, omettendo di valutare che l'azienda era gestita in modo "sostanzialmente dittatoriale" dal M. con ovvio ridimensionamento di qualsiasi anzianità di servizio o mansione; 3) che la personalizzazione del rapporto è esclusa dalla adozione dell'atteggiamento discriminatorio nei confronti di tutte le lavoratrici madri, quasi che la perpetrazione del medesimo reato in danno di una pluralità di soggetti possa costituire una causa di non punibilità del reo; 4) che la condizione di subordinazione deve essere esclusa in ragione del fatto che la persona offesa ha legittimamente tentato di far valere i propri diritti, laddove, così ragionando, il reato di c.d.

mobbing esisterebbe soltanto in astratto. Per altro verso, il ricorrente ha evidenziato come, nell'ipotesi in cui il fatto si ritenesse non sussumibile nella fattispecie di cui all'art. 572 cod. pen. per mancanza dei requisiti della para-familiarità e della subordinazione, esso sarebbe comunque inquadrabile nella ipotesi ex art. 610 cod. pen., in concorso con il reato di lesioni personali aggravate.

3. Nella memoria depositata nella Cancelleria di questa Corte, l'Avv. Luca Dalla Torre, difensore di fiducia di M.G. e M.S., nel chiedere che il ricorso proposto dal Procuratore generale sia rigettato, ha evidenziato come, del tutto conformemente ai principi affermati dal giudice di legittimità, la Corte territoriale abbia ritenuto insussistenti nel caso di specie i presupposti per l'applicazione della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 cod. pen. alle condotte persecutorie del datore di lavoro in danno di un dipendente (c.d. mobbing), facendo difetto sia la para-familiarità, sia la condizione di soggezione della vittima nei confronti del presunto persecutore. Ad avviso del difensore degli imputati, sono inoltre generici la richiesta di qualificare il fatto quale violenza privata ai sensi dell'art. 610 cod. pen. ed i motivi dedotti quanto alla censurata assoluzione dal reato di cui al capo B).

4. In udienza, il Procuratore generale ha chiesto che la sentenza impugnata sia annullata con rinvio e il difensore della parte civile ha insistito per l'accoglimento del ricorso.

CONSIDERATO IN DIRITTO

1. Il ricorso è fondato e deve essere accolto.

2. In via preliminare, giova ripercorrere gli snodi principali della motivazione della decisione impugnata con la quale la Corte d'appello di Torino, ribaltando la condanna pronunciata in primo grado dal Tribunale di Torino, sezione distaccata di Chivasso, ha assolto gli imputati M.V. e M.S. da entrambe le imputazioni loro elevate di maltrattamenti e di lesioni personali.

Quanto al reato di cui al capo A), il giudice di secondo grado ha rilevato che, nella specie, non sussistono i presupposti per ravvisare un'ipotesi di c.d. mobbing sussumibile nella fattispecie prevista dall'art. 572 cod. pen., non essendo ravvisabili i presupposti della "familiarità" che deve caratterizzare il rapporto di lavoro, atteso che si tratta di un'azienda di venticinque dipendenti, che il rapporto di lavoro si è sviluppato per ampio lasso temporale, che manca il requisito della personalizzazione dell'atteggiamento discriminatorio, trattandosi di "prassi costante" solitamente applicata a tutte le dipendenti in maternità, e che il comportamento posto in essere dalla persona offesa esclude in radice lo stato di soggezione, dal momento che ella si rivolgeva sia all'autorità giudiziaria, denunciando i datori di lavoro, sia ai mezzi di informazione.

Con riguardo al reato di cui al capo B), la Corte ha posto in luce, per un verso, come la documentazione sanitaria versata in atti non evidenzia elementi chiari e sufficienti per ritenere che la patologia riscontrata nella Ma. sia compatibile con le caratteristiche di una

violenza psicologica esercitata sul luogo di lavoro; per altro verso, come manchi la prova del dolo degli imputati di cagionare le lesioni personali in danno della persona offesa.

3. Ritiene il Collegio che le argomentazioni svolte dalla Corte territoriale a corredo della decisione non offrano una congrua e ragionevole giustificazione del giudizio assolutorio formulato nei confronti degli imputati con riguardo ad entrambi le imputazioni elevate. In particolare, il tessuto motivazionale della sentenza in verifica presenta aspetti di evidente illogicità del ragionamento seguito dal giudice d'appello e contiene affermazioni distoniche rispetto ai principi espressi da questa Suprema Corte in materia, sì da integrare il denunciato vizio di cui all'art. 606 c.p.p., comma 1, lett. e).

Giova premettere come la fattispecie di maltrattamenti in famiglia, tradizionalmente concepita in un contesto familiare, sia stata nel tempo estesa - ed in tale senso è l'attuale disposto normativo dell'art. 572 cod. pen. - anche a rapporti di tipo diverso, di educazione ed istruzione, cura, vigilanza e custodia nonché a rapporti professionali e di prestazione d'opera. Proprio avendo riguardo a tale ultima categoria di rapporti, questa Suprema Corte ha riconosciuto la possibilità di sussumere nella fattispecie dei maltrattamenti commessi da soggetto investito di autorità in contesto lavorativo la condotta di c.d. mobbing posta in essere dal datore di lavoro in danno del lavoratore, quale fenomeno connotato da una mirata reiterazione di plurimi atteggiamenti reiterati nel tempo convergenti nell'esprimere ostilità verso la vittima e preordinati a mortificare e a isolare il dipendente nell'ambiente di lavoro, aventi dunque carattere persecutorio e discriminatorio (Cass. Sez. 5, n. 33624 del 09/07/2007, P.C. in proc. De Nubblio, Rv. 237439).

Avuto riguardo alla ratio dell'art. 572 c.p. - che si sostanzia quale delitto contro l'assistenza familiare -, affinché la condotta persecutoria e maltrattante del datore di lavoro in danno del dipendente possa essere sussunta nella fattispecie incriminatrice in parola è indispensabile che il rapporto interpersonale sia caratterizzata dal tratto della "para-familiarità": l'ampliamento ad opera della giurisprudenza del perimetro delle condotte che possono configurare il delitto di maltrattamenti anche oltre quello strettamente endo - familiare ha invero lasciato invariata la collocazione sistematica della fattispecie incriminatrice nel titolo dei delitti in materia familiare, di tal che, ai fini della integrazione del reato, non è sufficiente la sussistenza di un generico rapporto di subordinazione/sovra ordinazione, ma è appunto necessario che sussista il requisito della para-familiarità, che si caratterizza per la sottoposizione di una persona all'autorità di un'altra in un contesto di prossimità permanente, di abitudini di vita (anche lavorativa) proprie e comuni alle comunità familiari, non ultimo per l'affidamento, la fiducia e le aspettative del sottoposto rispetto all'azione di chi ha ed esercita su di lui l'autorità con modalità, tipiche del rapporto familiare, caratterizzate da ampia discrezionalità ed informalità. Se così non fosse ogni relazione lavorativa caratterizzata da ridotte dimensioni e dal diretto impegno del datore di lavoro dovrebbe, per ciò solo, configurare una sorta di comunità para-familiare, idonea ad imporre la qualificazione, in termini di violazione dell'art. 572 c.p., di condotte che, pur di eguale contenuto ma poste in essere in un contesto più ampio, avrebbero solo rilevanza in ambito civile con evidente profilo di irragionevolezza del sistema (Cass. Sez. 6, n. 685 del 22/09/2010, P.C. in proc. C, Rv. 249186; Sez. 6, n. 12517 del 28/03/2012, Rv. 252607; Sez. 6, n. 24642 del 19/03/2014, Pg in proc. G, Rv. 260063).

Secondo l'ormai consolidata giurisprudenza di legittimità, le pratiche persecutorie realizzate ai danni del lavoratore dipendente e finalizzate alla sua emarginazione (c.d. "mobbing") possono dunque 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, dal formarsi di consuetudini di vita tra i soggetti, dalla soggezione di una parte nei confronti dell'altra (rapporto supremazia -soggezione), dalla fiducia riposta dal soggetto più debole del

rapporto in quello che ricopre la posizione di supremazia, e come tale destinatario, quest'ultimo, di obblighi di assistenza verso il primo (da ultimo, Sez. 6, n. 24642 del 19/03/2014, Pg in proc. G., Rv. 260063; Cass. Sez. 6, n. 28603 del 28/03/2013, Rv. 255976). 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 in 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.) (Sez. 6, n. 43100 del 10/10/2011, R.C. e P., Rv. 251368).

4. Di tali condivisibili principi non ha fatto buon governo la Corte piemontese laddove ha affermato l'insussistenza di un contesto interpersonale di natura para-familiare sulla base di argomentazioni contrarie a logica ed a comuni massime d'esperienza nonché a diritto.

4.1. In primo luogo, la sussistenza (o insussistenza) di un rapporto di natura para-familiare non può essere desunta dal dato - meramente quantitativo - costituito dal numero dei dipendenti dell'impresa nell'ambito della quale siano commesse le condotte in ipotesi maltrattanti, dovendo essa piuttosto fondarsi sull'aspetto qualitativo, id est sulla natura dei rapporti intercorrenti tra datore di lavoro e lavoratore. Si potranno pertanto ravvisare gli estremi della para familiarità allorchè ci si trovi in presenza di una relazione interpersonale stretta e continuativa, connotata da una consuetudine o comunanza di vita assimilabile a quella caratterizzante il consorzio familiare (come nel caso della collaborazione domestica svolta in ambito familiare) o comunque caratterizzata da un rapporto di soggezione e subordinazione del dipendente rispetto al titolare, il quale gestisca l'azienda con atteggiamento "padronale" e, dunque, in modo autoritario sì da innestare quella dinamica relazionale "supremazia - subalternità" che si ritrova nelle relazioni fra soggetti che si trovino ad operare su piani diversi.

Una relazione di siffatta natura difficilmente potrà essere configurata in realtà aziendali di notevoli dimensioni, nell'ambito delle quali i rapporti fra dirigenti e sottoposti tendono ad essere più superficiali e spersonalizzati (non potendosi peraltro escludere dinamiche para-familiari nell'ambito dei singoli reparti e, dunque, nei rapporti fra il capo reparto ed il singolo addetto). In caso di piccole o medie imprese (come appunto nella specie), la valutazione sul punto non può invece prescindere da una attenta indagine sulle effettive dinamiche relazionali intercorrenti fra titolare e lavoratore, sì da rilevare la sussistenza o meno di uno stato di soggezione nei termini sopra delineati.

4.2. Allo stesso modo, la para-familiarità non può essere ritenuta insussistente, come argomentato il giudice a quo, in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro si sia sviluppato per ampio lasso temporale.

Anche a tale proposito deve invero essere ribadito come la sussistenza di una situazione para-familiare dipende dalla intensità e dalla natura della relazione interpersonale intercorrente fra datore di lavoro e dipendente più che dalla durata temporale della relazione stessa, potendo le condotte ostili e persecutorie del primo, tese alla mortificazione ed all'isolamento del lavoratore, essere tollerate per molti anni da quest'ultimo in ragione di una situazione di bisogno economico e mancanza di alternative professionali. Risulta pertanto priva di ragionevole fondamento la regola d'esperienza applicata dal giudice d'appello, secondo cui l'anzianità di servizio sarebbe inversamente proporzionale alla potenzialità di diventare soggetto passivo del c.d. mobbing. 4.3. Nè la para-familiarità può essere esclusa dal fatto che l'atteggiamento discriminatorio non fosse riservato alla sola persona offesa, ma costituisse una "prassi costante" applicata abitualmente dal datore di lavoro nei confronti di tutte le dipendenti rientrate in azienda dopo un periodo di maternità.

Del tutto contraria a logica e diritto si appalesa l'affermazione fatta dal giudice distrettuale, secondo la quale "la prassi costante posta in essere dagli imputati nei confronti di un numero indeterminato di dipendenti madri è agli antipodi con un'intensificazione peculiare ed individualizzata del rapporto di lavoro, presupposto necessario per la sussistenza del reato di cui all'art. 572 cod. pen.". La circostanza che i comportamenti discriminanti e prevaricatori siano attuati nei confronti di più di una persona offesa, in un ambito che possa appunto ritenersi para-familiare, non è invero di per sé suscettibile di escludere la sussistenza della condizione di soggezione e di subordinazione che caratterizza la fattispecie de qua. Si deve ancora una volta ribadire come, a tale fine, debba essere verificata l'essenza della relazione e, dunque, la concretezza di una situazione di subalternità del lavoratore rispetto all'atteggiamento oppressivo, ingiusto e prevaricante serbato dal titolare, piuttosto che la reiterazione dell'atteggiamento penalizzante nei confronti di una stessa categoria di soggetti alle proprie dipendenze, nella fattispecie quella delle lavoratrici madri (ma ciò potrebbe ovviamente valere anche per lavoratori accumulati da condizioni soggettive diverse, quali quella di straniero ovvero di apprendista).

Seguendo il ragionamento della Corte si finirebbe invero per affermare che la replica dell'atteggiamento discriminatorio nei confronti di una categoria omogenea di lavoratori sia idonea di escludere in radice il crearsi di una situazione di subalternità e soggezione: come perspicuamente osservato dal ricorrente Procuratore generale, tale circostanza, anziché essere considerata come indicativa di una particolare intensità del dolo valutabile a carico del reo in sede di determinazione della pena, fungerebbe addirittura quale causa di non punibilità a favore dell'imputato, con conseguenze all'evidenza paradossali e contrarie, prima che al diritto, alla logica comune. Del resto, mai si è negata la configurabilità del reato di maltrattamenti commesso in un canonico contesto familiare allorché le condotte aggressive, prevaricazione ed umilianti siano esperite dal pater familias abitualmente e sistematicamente nei confronti di tutti i membri di una famiglia molto numerosa.

4.4. Parimenti illogico e, pertanto, censurabile è l'ultimo passaggio del percorso motivazionale della sentenza in esame, laddove la Corte ha escluso la sussistenza della condizione di subordinazione in considerazione dei comportamenti posti in essere da Ma.

C. nel denunciare, all'Autorità giudiziaria, al sindacato ed ai media, il fatto di essere vittima di c.d. mobbing da parte dei datori di lavoro.

Ed invero, lo stato subordinazione e di soggezione del lavoratore vittima rispetto al datore di lavoro, quale condicio sine qua non per la sussumibilità del c.d. mobbing nella fattispecie incriminatrice dei maltrattamenti in famiglia, deve sussistere all'atto delle condotte vessatorie ed oppressive e non può essere escluso - ex post - dal fatto che la vittima, dopo avere subito un sistematico e continuativo atteggiamento discriminatorio, abbia azionato tutti gli strumenti di reazione in suo potere per opporsi alla prevaricazione e denunciare i fatti affinché possano essere perseguiti.

Seguendo il ragionamento dei giudici d'appello, si dovrebbe giungere all'affermazione del principio, del tutto illogico ed irragionevole, che il reato de quo sia configurabile soltanto a condizione che la vittima accetti passivamente le vessazioni subite e che la successiva reazione della persona offesa, che abbia adito le vie legali e denunciato ai mezzi d'informazione i fatti di cui sia stata vittima, sia suscettibile di esentare da penale rilevanza il comportamento criminale posto in essere, col che il reato di c.d. mobbing - così come larga parte delle incriminazioni penali in danno alla persona, soprattutto quelle procedibili a querela - verrebbe ad essere configurabile soltanto in astratto.

4.5. Alla stregua delle su esposte considerazioni, la sentenza impugnata deve essere annullata con riguardo al reato di cui al capo A) con rinvio alla Corte d'appello di Torino, che dovrà procedere ad un nuovo giudizio sul punto facendo applicazione dei principi di diritto sopra espressi.

In particolare, la Corte d'appello di Torino dovrà verificare l'esistenza di una situazione para-familiare e di uno stato di soggezione e subalternità di Ma.Ca. rispetto ai M., avendo riguardo - non al numero dei dipendenti dell'azienda, alla durata del rapporto di lavoro, alla reiterazione delle condotte discriminatorie nei confronti di una pluralità di soggetti ed alla reazione della vittima - bensì, da un lato, alle dinamiche relazionali in seno all'azienda e, nello specifico, a quelle intercorrenti fra la lavoratrice ed i datori di lavoro imputati; dall'altro lato, all'esistenza o meno di una condizione di soggezione e subalternità della vittima, confrontandosi con le condotte, oggetto di specifica contestazione, attuate dai M. in danno della Ma., quali - sintetizzando l'ampia elencazione - l'assegnazione a mansioni diverse e meno qualificanti da quelle svolte prima della maternità o addirittura a nessuna mansione (costringendola a rimanere seduta per ore su di una sedia nel corridoio), nel ghetizzarla ed lasciarla fuori da occasioni conviviali comuni ai lavoratori (la cena aziendale, dalla quale veniva esclusa mediante comunicazione scritta visibile da tutti i dipendenti), nell'adottare nei confronti della medesima provvedimenti disciplinari sino al licenziamento per "giusta causa", poi riconosciuta dal giudice del lavoro come inesistente, e, quindi, nel rifiutare di dare attuazione al disposto reintegro nel posto di lavoro nonchè, data forzata attuazione a tale provvedimento, nell'attuare comportamenti ostili, persecutori, denigratori e lesivi della dignità personale della dipendente. La Corte territoriale dovrà prendere attentamente in esame le circostanze obiettivamente accertate nell'istruttoria dibattimentale ed esplicitare, con motivazione attenta ed immune da vizi logico giuridici, le ragioni per le quali le evenienze indicate dalla pubblica accusa come sintomatiche possano o meno tali da integrare il reato contestato.

Il giudice d'appello dovrà, inoltre, verificare se le condotte attuate dagli imputati in danno della persona offesa siano connotate dai caratteri dell'abitudine, della sistematicità e dell'intenzionalità persecutoria, necessari ai fini della configurabilità della fattispecie incriminatrice di cui all'art. 572 c.p..

5. La motivazione della sentenza in verifica si appalesa viziata anche con riguardo al reato di lesioni personali.

5.1. L'apparato motivazionale svolto sul punto dalla Corte d'appello risulta invero illogico e contraddittorio laddove, per un verso, si censura il metodo seguito dal primo giudice allorchè ha ritenuto non necessario disporre perizia medico legale pur in presenza in atti di "due documenti che avrebbero dovuto fare sorgere più di un dubbio" che la patologia riscontrata nella Ma. non fosse compatibile con la violenza psicologica sul luogo di lavoro; per altro verso, rigettata la richiesta di rinnovazione dell'istruttoria dibattimentale avanzata dagli imputati finalizzata a disporre perizia o quantomeno a sentire il consulente medico legale della difesa, si confutano le conclusioni del consulente della parte civile sulla base di documentazione sanitaria redatta a fini diversi da quelli oggetto del sindacato della Corte territoriale e, soprattutto, formata in epoca antecedente ai fatti (il primo certificato è del 1997) o comunque in una fase solo iniziale delle contestate condotte maltrattanti (il secondo certificato è del 4 marzo 2008).

5.2. L'impianto argomentativo risulta viziato anche sotto diverso profilo, nella parte in cui la Corte ha ritenuto non provato che gli imputati intendessero cagionare alla persona offesa lesioni o uno stato di malattia di natura psicofisica, valorizzando, per un verso, lo "stato di intensa tensione che si era creato fra le parti", per altro verso, la possibile convinzione degli imputati circa la legittimità dei provvedimenti disciplinari adottati nei confronti della Ma.. Con ciò omettendo di confrontarsi con il dato obiettivo costituito dalla reiterazione per un ampio intervallo temporale delle condotte in ipotesi maltrattanti e, quindi, lesive, consistite - a tenore di contestazione - nel demansionamento, in condotte denigratorie ed ingiuriose, nella adozione di provvedimenti umilianti e ghetizzanti rispetto agli altri lavoratori nonchè nella elevazione di ripetute e pretestuose contestazioni disciplinari sino al licenziamento per asserita, quanto inconsistente, "giusta causa".

Ed invero, secondo il costante insegnamento di questa Corte, la sussistenza dell'elemento soggettivo del reato di maltrattamenti in famiglia - dolo generico -non implica l'intenzione di sottoporre la vittima, in modo continuo e abituale, ad una serie di sofferenze fisiche e morali, ma solo la consapevolezza dell'agente di persistere in un'attività vessatoria (ex plurimis Cass. Sez. 6, n. 16836 del 18/02/2010, M. e altro, Rv. 246915).

5.3. La sentenza impugnata deve dunque essere annullata con rinvio anche con riguardo alla imputazione sub capo B).

Nel giudizio di rinvio, nell'ipotesi in cui ritenga sussistenti i presupposti di entrambi i delitti, il giudice d'appello dovrà - in senso contrario a quanto argomentato incidentalmente nella sentenza impugnata - ritenere integrate entrambe le ipotesi delittuose, atteso che, secondo i consolidati principi di questo giudice di legittimità, il reato di maltrattamenti in famiglia assorbe i delitti di percosse e minacce, anche gravi, ma non quello di lesioni, attesa la diversa obiettività giuridica dei reati (Cass. Sez. 6, n. 13898 del 28/03/2012, S., Rv. 252585).

6. Alla luce della pronuncia di annullamento con rinvio, le spese sostenute in questo grado dalla parte civile dovranno essere liquidate dalla Corte d'appello all'esito del giudizio di merito.

P.Q.M.

annulla la sentenza impugnata e rinvia ad altra sezione della Corte d'Appello di Torino per nuovo giudizio.

Così deciso in Roma, il 22 ottobre 2014.

Depositato in Cancelleria il 22 dicembre 2014