ItaliaOggi

28-OTT-2026
da pag. 30 / foglio 1

Quotidiano - Dir. Resp.: Pierluigi Magnaschi
Tiratura: 14249 Diffusione: 12604 Lettori: 80000 (Data Stampa 0004811)

DATA STAMPA
45° Anniversario

Gup Torino: la prevenzione richiede un raccordo costante tra DVR e sistema di gestione

Data Stampa 4811 Data Stampa 4811
Data Stampa 4811 Data Stampa 4811

Anche il suicidio innesca la 231

Ente responsabile se non valuta il rischio da stress lavoro

La responsabilità del datore di lavoro è stata ricostruita attraverso l'accertamento del nesso causale e della prevedibilità dell'evento, da intendersi come segnali di grave sofferenza del dipendente evitabili con un adeguato sistema di prevenzione

DI MARCO PAULETTI

Il suicidio di un lavoratore può fondare la responsabilità dell'ente ai sensi del decreto legislativo n. 231/2001, quando sia riconducibile a un omicidio colposo imputabile al datore di lavoro per la violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

È quanto affermato dal Giudice per l'udienza preliminare del Tribunale di Torino con la sentenza n. 1363 del 19 ottobre 2026 che ha condannato una società di logistica ai sensi dell'art. 25-septies dlgs n. 231/2001 per il «gesto anticonservativo» di un autista che sarebbe stato sottoposto a costanti condotte vessatorie, nonché a condizioni lavorative particolarmente gravose.

Il caso traeva origine dal decesso di un lavoratore dipendente con mansioni di autista per suicidio, vittima di continue condotte vessatorie e di condizioni lavorative usuranti, causalmente connesse allo stress e al grave disturbo di adattamento, condotte tutte imputate al datore di lavoro. Fra le diverse contestazioni, l'accusa aveva a oggetto il delitto di omicidio colposo commesso in violazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia nei confronti del datore di lavoro sia quale reato presupposto nei confronti dell'ente, ai sensi del dlgs n. 231/2001.

Per prima cosa la pronuncia ribadisce che il datore di lavoro non può invocare a propria discolpa la mancata conoscenza di una situazione di disagio psichico quando tale deficit conoscitivo costituisce l'effetto diretto delle omissioni prevenzionistiche addebitate, difettando un corretto assetto organizzativo che avrebbe dovuto consentirne l'emersione. Il Gup di Torino rilevava delle significative carenze nell'organizzazione del sistema preventivo di cui al Testo Unico 81/2008 ed in particolare nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e nella formazione del Preposto rispetto alla vigilanza dovuta sui turni di lavoro e sulle relative pause. Sotto il profilo della sussistenza del reato presupposto, richiamato dall'art. 25-septies dlgs 231/2001, la sentenza ha affermato che la responsabilità del datore di lavoro è stata ricostruita attraverso l'accertamento del nesso causale e della prevedibilità dell'evento, da intendersi come segnali di grave sofferenza del dipendente evitabili attraverso un adeguato sistema di prevenzione.

Nella motivazione riferita al vantaggio per la società è stato affermato che lo stesso coincidesse con la maggiore intensità di utilizzazione della manodopera, l'incremento dei servizi eseguibili con le medesime risorse, la possibilità di soddisfare un numero crescente di richieste della clientela, nonché con il risparmio derivante dal mancato impiego di ulteriori lavoratori, la forfetizzazione dello straordinario ed il mancato computo contributivo delle ore eccedenti.

Sono tutti elementi che delineano un vantaggio non solo economico ma anche produttivo ed organizzativo direttamente riconducibile alla condotta colposa che ha condotto all'evento. La pronuncia sottolinea, inoltre, come la prevenzione richieda l'esigenza di un raccordo costante tra DVR e Modello 231, l'effettivo controllo sull'orario di lavoro, l'adozione di procedure per la segnalazione e la gestione e previsione del rischio riferito alle condotte vessatorie, anche mediante il coinvolgimento dell'O.d.V. nell'esame delle segnalazioni rilevanti. Quanto agli obblighi di prevenzione, la predisposizione di un canale di segnalazione per il dipendente non esaurisce l'obbligo di monitoraggio e gestione del rischio riferito a vessazioni e molestie sul lavoro, richiedendosi, invece, strumenti periodici di verifica ed il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei rappresentanti per la sicurezza.

© Riproduzione riservata

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - DS4811 - S.45117 - L.1878 - T.1746

