

Death by work: consideration from forensic case study
on the relationship between suicide and work-related distressMorire di lavoro: spunti di riflessione da un caso peritale
sui rapporti tra suicidio e distress lavoro-correlato

Kimberly Pagani | Cristiano Barbieri

OPEN ACCESS

Double blind peer review

How to cite this article: Pagani, K. & Barbieri, C. (2025). Death by work: consideration from forensic case study on the relationship between suicide and work-related distress. *Rassegna Italiana di Criminologia*, XIX, 2, 140-145
<https://doi.org/10.7347/RIC-022025-p140>

Corresponding Author: Cristiano Barbieri, email: cristiano.barbieri@unipv.it

Copyright: © 2025 Author(s). This is an open access, peer-reviewed article published by Pensa Multimedia and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited. *Rassegna Italiana di Criminologia* is the official journal of Italian Society of Criminology.

© The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest. This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors

Received: 03.06.2025

Accepted: 28.06.2025

Published: 30.06.2025

Pensa MultiMedia

ISSN 1121-1717 (print)

ISSN 2240-8053 (on line)

[doi10.7347/RIC-022025-p140](https://doi.org/10.7347/RIC-022025-p140)

Abstract

The purpose of this contribution is to provide some insights into the phenomenon of distress which, in particular work contexts and at certain historical-social junctures, provokes in some individuals not only a clinical disorder integral to a condition of so-called occupational, but also psychopathological pictures such as to motivate a real suicidal choice; that is, a frankly self-destructive option in which are always and in any case called into play all those factors that must be examined in medical-assessment where it is necessary to verify the existence or non-existence of a causal link between the psycho-physical conditions of the worker at the time of his death and the type of professional activity he carried out at these precise junctures. Given that such realities have increased especially during the period of national health emergency from COVID-19 pandemic in the years 2020-2022, an expert case is taken as a starting point and, with technical inputs from the so-called psychological autopsy, the problem of causation in such cases is examined.

Keywords: suicide, work-related distress, national health emergency by pandemic Covid-19, forensic evaluation, medical expertise, psychological autopsy

Riassunto

Scopo del presente contributo è fornire alcuni spunti di riflessione sul fenomeno del distress che, in particolari contesti lavorativi e in determinati frangenti storico-sociali, provoca in alcuni soggetti non solo un disturbo clinico integrante una condizione di malattia c.d. professionale, ma anche quadri psicopatologici tali da motivare una vera e propria scelta suicidaria; cioè un'opzione francamente autodistruttiva nella quale sono sempre e comunque chiamati in causa tutti quei fattori che devono essere esaminati in sede medico-valutativa laddove sia necessario verificare l'esistenza o meno di un nesso di causalità tra le condizioni psico-fisiche del lavoratore al momento del suo decesso e la tipologia di attività professionale da lui svolta in quei precisi frangenti. Atteso che tali realtà sono aumentate soprattutto durante il periodo di emergenza sanitaria nazionale da pandemia da COVID-19 negli anni 2020-2022, si prende spunto da un caso peritale e, con gli apporti tecnici della c.d. autopsia psicologica, si esamina il problema del nesso di causa in tali fattispecie.

Parole chiave: suicidio, distress lavoro-correlato, emergenza sanitaria nazionale da pandemia Covid-19, consulenza tecnica in sede civilistica, autopsia psicologica

Death by work: consideration from forensic case study on the relationship between suicide and work-related distress

Premessa

Il presente contributo si prefigge di segnalare alcuni spunti di riflessione forniti da un caso peritale sui rapporti tra suicidio e distress lavoro-correlato nel peculiare momento storico dell'emergenza sanitaria nazionale da pandemia ex COVID-19. La complessità delle problematiche in oggetto (segnatamente: i rapporti tra contesto lavorativo e stress occupazionale; quelli tra distress e suicidio; quelli tra limitazioni delle libertà personali in casi di c.d. emergenza sanitaria nazionale e reattività psichica *rectius* vulnerabilità antropologica) implica necessariamente un debito approfondimento della fattispecie esaminata.

Il caso

Storia di vita

Trattasi di un soggetto in VI decade di vita, dirigente d'azienda, che, a motivo del distress vissuto in ambito lavorativo non solo durante il periodo della pandemia da COVID-19, ma anche nel corso di una contestuale riorganizzazione aziendale conseguente alla fusione con una multinazionale della ditta dove lavorava da oltre un ventennio, si suicidava dopo aver lasciato uno scritto nel quale accusava di "omicidio" i vertici della stessa ditta.

La ricostruzione della complessiva storia di vita è avvenuta ricorrendo al M.A.P.I. cioè al protocollo integrato di autopsia psicologica, come storicamente sviluppatosi (Shneidman & Farberow, 1961; Shneidman, 1981; Bonicatto, García Pérez & Rojas López, 2006; Barbieri & Ciappi, 2020). Dalla raccolta anamnestica familiare e personale, fisiologica e patologica, remota e prossima, si apprende quanto segue: familiarità esente da fattori di rischio e da antecedenti di rilievo psicopatologico; terzo-genito di sei figli, con cui erano dichiarati rapporti sempre validi; sviluppo psico-fisico di tipo fisiologico; scolarità regolare fino al conseguimento della laurea in Economia e Commercio; adeguata integrazione psico-sociale; fidanzamento di cinque anni con successivo matrimonio durato fino alla morte; duplice procreazione; ménage familiare funzionale; episodio di meningite nel 2002, trattata con ricovero ospedaliero di quattro giorni e seguita da "restitutio ad integrum"; consumo di un pacchetto di sigarette al giorno, con progressiva riduzione negli ultimi anni nel tentativo di smettere di fumare; assenza di qualsivoglia problema nelle esperienze professionali antecedenti l'assunzione nella società dove lavorava sino al decesso.

Carriera professionale

L'excursus lavorativo è il seguente: assunzione in una ditta che gestiva il trasporto di persone negli Anni Novanta; nomina a dirigente all'inizio del II Millennio; significativo coinvolgimento personale nel contesto professionale con progressiva identificazione nell'azienda (cfr. verbale di conciliazione tra il soggetto e la ditta per ferie non godute a due anni dalla maturazione); necessità da parte sua di riorganizzare il servizio per un duplice ammanco di titoli di viaggio nel 2015 e nel 2019, fattispecie questa della quale egli era riconosciuto totalmente estraneo, ma dalla quale, in qualche misura, si sentiva pur sempre "moralmente" responsabile; negli ultimi due anni, progressivo sviluppo di "timori" e "malumori" per la ristrutturazione dell'azienda, successiva all'assorbimento della stessa da parte di una multinazionale; sviluppo di significativa "sofferenza psicologica" in conseguenza dell'ennesimo episodio di sparizione di titoli di viaggio a pochi mesi dal decesso, nonostante l'avvenuta sua promozione a "responsabile" del competente ufficio; passaggio all'atto autodistruttivo mediante auto-precipitazione da grande altezza dopo la stesura di un biglietto suicidario contenente precise accuse nei confronti dei nuovi proprietari. Si aggiunge altresì che, negli ultimi cinque anni, usufruiva soltanto di una settimana di vacanze, perché anche durante le ferie rispondeva alle comunicazioni regolarmente ricevute e, in alcune occasioni, si recava in ufficio (non a caso, nel verbale di conciliazione sottoscritto dal soggetto stesso e dalla società circa le vacanze non godute dal lavoratore entro due anni dalla maturazione, gli erano riconosciuti sia un cospicuo numero di ferie non più fruibili, sia una situazione di "super-lavoro").

Il suicidio

Premesso che la Vigilia di Natale il soggetto aveva fissato con alcuni colleghi di lavoro un appuntamento al quale non si presentava, lo stesso giorno egli usciva di casa senza telefono cellulare. Non riuscendo a mettersi in contatto con lui, la moglie avvisava l'ufficio di Polizia Locale ed il figlio, andato alla ricerca del padre, dopo averne rintracciato l'auto in un posteggio, ne scopriva il cadavere nel terreno sottostante una ventina di metri. I sanitari del 118, intervenuti successivamente, ne constatavano l'avvenuto decesso, in assenza di qualsiasi segno di lesività esterna sul corpo.

Messaggi suicidari

Nel portafoglio del soggetto, erano rinvenuti due messaggi, uno per ogni lato di un unico foglio, il contenuto

dei quali era rispettivamente: “*Auguro ai signori dell’azienda la mia stessa fine. Non meritano di vivere ! Fate causa di omicidio*”; “*Per voi cari chiedo solo perdono, ma credete così non riuscirò più a vivere ! Fatevi forza che senza di me si risolveranno tanti problemi*”. A ciò si aggiunge che, nel computer della vittima, vi era una decina di email scambiate con i colleghi di lavoro nel corso dell’ultimo anno, il contenuto delle quali esemplificava una palese deflessione timica. Le comunicazioni di posta elettronica si interrompevano tre giorni prima del decesso.

Problemi posti dal caso

Rapporti tra contesto lavorativo e stress occupazionale

Il caso in esame comporta l’analisi dei rapporti tra contesto lavorativo e stress occupazionale, fenomeno questo che viene definito come “stress lavoro-correlato” ed è inteso nella sua accezione negativa, cioè come *di-stress*. Esso è stato considerato tra i problemi più importanti per la sicurezza in ambito professionale poiché, nel suo complesso, sta ad indicare quella esiziale esperienza emozionale (accompagnata da modificazioni biochimiche, comportamentali e cognitive) vissuta dal soggetto sul luogo di lavoro in conseguenza della difficoltà a rispondere a richieste esperite come eccessive rispetto alla risorse individuali (Baum, 1990).

Infatti, ogni stimolo, richiedendo all’individuo una risposta adattiva, può diventare una fonte di stress, cioè uno *stressor*, l’effetto disturbante del quale dipende dalla dall’analisi che ogni soggetto effettua della situazione stessa e delle competenze che egli sente di possedere per affrontarla. Tale valutazione, a sua volta, determina lo *strain*, cioè l’impatto negativo che la situazione potenzialmente stressante ha sul singolo e che si esprime con disagio psicofisico.

Secondo Magnavita (1990) e Taylor (1999), le condizioni di insorgenza dello stress occupazionale sono dovute a: contesto ambientale di comparsa dell’elemento stressante; percezione e valutazione di tale elemento; vulnerabilità individuale allo stress; abilità personali per fronteggiare gli agenti stressogeni. Ulteriori fattori di rischio sono rappresentati da: carico e ritmo di lavoro, ruolo dell’organizzazione, progressione di carriera, rapporti interpersonali con colleghi e superiori, interfaccia casa-lavoro, eventuali cambiamenti nell’assetto aziendale. In tale ottica, il benessere personale, inteso come combinazioni di fattori individuali ed organizzativi, risulta fondamentale per determinare o meno un elevato livello di rendimento lavorativo (Donald, Taylor, Johnson, Cooper, Cartwright & Robertson, 2005); il che implica l’esigenza di porre attenzione all’assetto ed al funzionamento della personalità del lavoratore, la quale, per definizione, organizza e regola nel tempo i rapporti tra il soggetto e il suo ambiente di vita. In Svezia, del resto, è stato creato un particolare questionario sulle prestazioni lavorative individuali (IW PQ) (Dåderman, Kajonius, Hallberg, Skog & Hellström, 2023; Hjalmarsson & Dåderman, 2022), correlato ai

tratti fondamentali di personalità e costruito in base al modello del cinque fattori (Big Five) (Ramos-Villagrasa, Fernández-del-Río & Castro, 2022): estroversione, nevroticismo, gradevolezza, coscienzialità e apertura. Il campione di riferimento era composto da 344 manager svedesi e quello di controllo era costituito dalla popolazione comune. Dalla comparazione tra i due gruppi sul tema del narcisismo grandioso, è emerso come la dimensione del narcisismo vulnerabile e quella del nevroticismo portassero a comportamenti controproducenti e ad una performance lavorativa inferiore (Dåderman & Kajonius Petri, 2024).

Nel caso in esame, le diverse vicende lavorative – dagli ammanchi economici alla ristrutturazione conseguente alla fusione con una multinazionale – unitamente alla marcata e disfunzionale identificazione tra organizzazione aziendale e ruolo dirigenziale del soggetto, nel contesto altresì di una situazione ambientale condizionata pregiudizialmente da un’emergenza sanitaria nazionale, hanno integrato una situazione tale di distress lavorativo da motivare quella che in Psicopatologia prende il nome di “reazione abnorme agli eventi”, sulla quale la letteratura ha fornito contributi magistrali: da quelli di Jaspers (1913) (il quale descrive quadri psicopatologici secondari, cioè “reattivi”, ad avvenimenti di vita e distingue le *reazioni comprensibili* – basate sul rapporto tra motivazione e reazione – da quelle *incomprensibili* – nelle quali tale relazione non si dimostra –, con tutti gli esiti del caso), a quelli di Schneider (1958) (quando teorizza il concetto di “reazione abnorme” agli eventi – *Erlebnisreaktionen* - quale risposta emotivo-affettiva congrua e motivata ad un avvenimento e sempre connessa al “fondo” – *Untergrund* – cioè all’ “endogeno” della reazione stessa, per cui risultano “anomale” quelle che si allontanano dalla media, per la loro insolita intensità, per l’inadeguatezza rispetto al motivo, o per la loro durata temporale); da quelli di Kretschmer (1950) (per il quale esistono degli “avvenimenti chiave”, rappresentati da quelle reazioni innescate da eventi di vita, per cui, “affilato come un rasoio”, l’accadimento va a incidere proprio sul punto più debole dell’individuo), a quelli di Binswanger (1931) (per il quale nella “re-actio” è sempre contenuta anche l’“actio”, poiché è sempre l’*Erlebnis* – cioè l’esperienza vissuta – a fornire la cifra e la misura non solo del *Dasein* – cioè il modo di essere di chi vive quell’esperienza –, ma anche dell’*Ereignis* – vale a dire l’evento posto in essere dall’agito –).

I rapporti tra distress lavorativo e suicidio

Proprio la tipologia di reazione all’evento consente di chiarire le connessioni tra esperienza lavorativa e suicidio. Tale problema è stato particolarmente studiato in Giappone, dove è stato evidenziato (Swart, Mann, Brown, & Price, 2010) una correlazione tra graduale tra il notevole distress professionale e l’ideazione suicidaria. In questa nazione, infatti, l’approccio al lavoro è connotato da una dedizione pressoché completa e anche i rapporti interpersonali sono incentivati dall’azienda stessa, in virtù del fatto che l’armonia tra dipendenti e datori di lavoro

costituisce un elemento imprescindibile della stessa attività professionale (Yamauchi et al., 2017).

Questi fenomeni nella cultura nipponica sono stati descritti con differenti termini: negli Anni Sessanta, durante il periodo di espansione economica, si è parlato di *workaholic* o sindrome da dipendenza lavorativa; negli Anni Settanta, quando situazioni lavorative fortemente stressogene hanno iniziato a provocare un notevole numero di decessi tra i lavoratori, sono stati utilizzati termini come *karōshi* e *karōjisatsu*. Mentre con il primo si indicavano quelle situazioni nelle quali lo stress era dovuto ad un eccessivo carico di lavoro, con il secondo invece si faceva riferimento a quei casi in cui, oltre al distress da sovraccarico professionale, interveniva anche una criticità psicologica individuale ad indurre il lavoratore al suicidio (Hosokawa, 1981; Inoue & Matsumoto, 2000; Iwasaki, Takahashi & Nakata, 2006; Amasaga, Nakayama & Takashi, 2005).

In Giappone, secondo i dati della piattaforma statistica (<https://www.statista.com/statistics/622325/japan-work-related-suicides/>, in 9 anni, (tra il 2014 e il 2023) vi è stato un incremento del 27,77% dei suicidi legati a problemi sul lavoro; infatti, si è passati dai 2.323 casi annui del 2014 ai 2.968 del 2022. Tale situazione riconosce, sul piano storico, due precedenti giurisprudenziali molto importanti.

Il caso, per così dire, spartiacque per il riconoscimento del danno per decesso da *karōshi* riguardava un ingegnere trentenne, impiegato di una casa automobilistica, deceduto durante un turno di lavoro straordinario notturno. La moglie, prescindendo dall'obbligo di fedeltà all'azienda, chiese il risarcimento del danno per la morte del coniuge e la vicenda giudiziaria si concluse nel 2007, con il riconoscimento della responsabilità civile dell'azienda per il decesso da super-lavoro del lavoratore (il quale, nel mese antecedente il decesso, oltre al turno ordinario di 12 ore quotidiane, aveva lavorato per ben 106 ore straordinarie) (Weathers & North, 2009).

L'altro caso, inerente il *karōjisatsu*, vedeva come protagonista un soggetto che, assunto subito dopo la laurea in una società deputata alla promozione di stazioni radiofoniche, dopo un periodo di tempo con turni giornalieri di dieci ore, iniziava a fare turni straordinari registrati e conteggiati in misura inferiore a quella reale; al punto che, all'età di 24 anni, a meno di un anno dall'assunzione, si impiccava nel bagno della sua abitazione (https://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1243).

In Italia, il problema dello stress lavorativo è stato re-

golamentato dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008, che sostituisce il Decreto Legislativo n. 296 del 1996. Il Testo Unico del 2008 impone al datore di lavoro, tra gli altri, anche l'obbligo di valutare i rischi da stress lavoro-correlato, obbligo entrato in vigore dal 1° gennaio 2011 grazie ad una modifica dell'articolo 28 con il Decreto Legislativo n. 106 del 2009.

Sul punto, si richiama il percorso metodologico per la valutazione del rischio di stress lavoro-correlato previsto dall'INAIL sulla base del *benchmarking*, cioè del principale modello europeo. Il percorso consta di quattro fasi e ognuna risulta fondamentale per giungere ad una corretta identificazione del rischio di stress lavoro-correlato, come indicato dallo schema (cfr. figura 1) e dalla tabella (cfr. tab. 1) riportati di seguito:

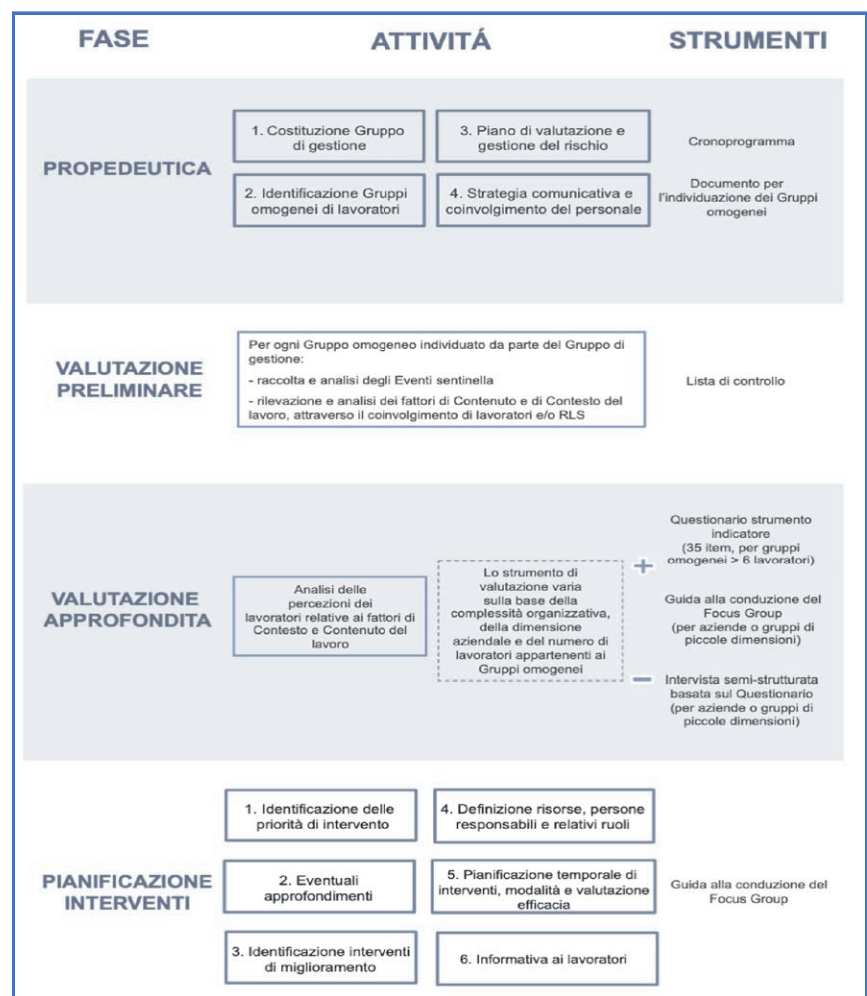


Fig. 1 - Schema inerente fasi, attività e strumenti per prevenire lo stress aziendale (Fonte: Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs 81/2008 e s.m.i. La metodologia per la valutazione del rischio stress-lavoro correlato, INAIL, 2017, p.18) https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf

INDICATORI AZIENDALI	CONTESTO DEL LAVORO	CONTENUTO DEL LAVORO
1. Indici informativi	1. Funzione e cultura organizzativa	1. Ambiente e attrezzature di lavoro
2. Assenteismo	2. Ruolo nell'ambito dell'organizzazione	2. Pianificazione dei compiti
3. Assenze per malattia	3. Evoluzione della carriera	3. Carico / ritmo di lavoro
4. Ferie non godute	4. Autonomia decisionale - controllo del lavoro	4. Orario di lavoro
5. Rotazione del personale	5. Rapporti interpersonali sul lavoro	
6. Cessazione del rapporto di lavoro / turnover	6. Interfaccia casa-lavoro / conciliazione vita-lavoro	
7. Provvedimenti / sanzioni disciplinari		
8. Richieste visite mediche straordinarie		
9. Segnalazione stress lavoro		
10. Istanze giudiziarie		

Tabella 1 - Aree indicate nella checklist per la valutazione preliminare di valutazione prelinare di stress lavoro-correlato (Berto, 2020, p. 219)

Nel caso concreto, nessuna di tale attività è stata posta in essere dall'azienda sia nel periodo di fusione/riorganizzazione, sia in quello di pandemia, non solo concomitanti, ma sempre e comunque interagenti nell'ottica della tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore. Infatti, pur dando atto che nel periodo di tempo tra il 2020 ed il 2021 era stata concessa ai dipendenti la possibilità di usufruire del tele-lavoro, il soggetto esaminato era l'unico a recarsi ogni giorno a lavorare in ditta, salvo poi lamentare quella situazione "abbandonica" e "depressogena" esemplificata, come si diceva, in diverse email. In merito, sia qui sufficiente richiamare la natura quantomeno «ossimorica», se non «ambigua», dal punto di vista della salute mentale, di un provvedimento coattivo come il c.d. lockdown nazionale. Infatti, se da un lato esso pone il problema del diritto alla tutela della salute, dall'altro però non può mai prescindere da tematiche concernenti non solo il diritto all'auto-determinazione, ma anche la prevenzione dei conflitti in contesti di per sé disfunzionali, laddove la restrizione del regime di libertà individuale può verosimilmente diventare un catalizzatore di agiti aggressivi (Mercuri, Chen, Di Maggio & Barbieri, 2021).

Conclusioni

Nel caso concreto, la valutazione tecnica basata sull'utilizzo del Modello Integrato di Autopsia Psicologica (M.A.P.I.) ha permesso di esaminare sia i prodromi, sia i dinamismi che, con ogni verosimiglianza, hanno motivato l'agito autodistruttivo, con precipuo riferimento al contesto relazionale-lavorativo con il quale la vittima si era ab-

normemente identificata, in un periodo storico-temporale non solo conflittuale a livello sociale, ma anche obiettivamente disfunzionale sul piano professionale. In tal modo, si sono forniti ad un tribunale civile dello stato italiano tutti quegli elementi tecnici per una più compiuta e più puntuale applicazione delle norme sulla tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, con precipuo riferimento ai rapporti tra distress lavoro-correlato e suicidio, come da letteratura (Barbieri, Barbero & Paliero, 2013; Merzagora, Travaini, Barbieri, Caruso & Ciappi, 2017; Barbieri, Ciappi, Caruso, Travaini & Merzagora, 2018; Barbieri, Travaini, Caruso, Ciappi & Merzagora, 2019; Barbieri, Grattagliano, Rossetto & Merzagora, 2023). L'auspicio è quello che una tipologia siffatta di consulenza tecnica, come quelle già utilizzate in ambito giuslavoristico (Barbieri, 2003; Barbieri & Luzzago, 2005), possa trovare un utilizzo sempre maggiore nell'amministrazione della Giustizia.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (1949). *Ein Querschnitt Durch Die Arbeit Der Tübinger Nervenlinik: Ernst Kretschmer Zum Sechzigsten Geburtstag Von Seinen Schülern Und Mitarbeitern*. Berlin-Göttingen-Heidelberg: Springer.
- Amasaga, T., Nakayama, T. & Takashi, Y. (2005). Karojisatsu in Japan: Characteristics of 22 Cases of Work-Related Suicide. *Journal of Occupational Health*, 47, 2, 157-164.
- Ballerini, A. (2003). Evento, situazione, reazione all'avvenimento, psicopatologia fenomenologica. *Giornale Italiano di Psicopatologia*, 9, 2, 119-124.
- Barbieri, C. (2004). Diagnosi differenziale tra disturbo psichico

- preesistente e disturbo psichico conseguente a situazioni di mobbing. In G. Tolomeo (Ed), *Atti della giornata di studio su «Mobbing, Burn Disagio lavorativo»*, Pavia 18.10.2003, Atti in CDR. Pavia: Associazione Medicolegale Pavese.
- Barbieri, C. & Luzzago, A. (2005). Mobbing: valutazione medico-legale e prospettive terapeutiche. *Rivista Italiana Medicina Legale*, XXVII, 6, 1035-1056.
- Barbieri, C., Barbero, L. & Paliero, V. (2013). La cosiddetta autopsia psicologica. *Rivista Italiana di Medicina Legale e del diritto in campo sanitario*, 2, 597-612.
- Barbieri, C., Ciappi, S., Caruso, P., Travaini, G. & Merzagora, I. (2018). Un tentativo di autopsia psicologica in un caso storico: la morte di Roberto Calvi. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 4, 328-338.
- Barbieri, C., Travaini, G., Caruso, P., Ciappi, S., & Merzagora, I. (2019). La morte di Michele Sindona: l'autopsia psicologica come risorsa in un caso storico, *Rassegna Italiana di Criminologia*, 2, 110-118.
- Barbieri, C. & Ciappi, S. (2020). La c.d. autopsia psicologica. In S. Pezzuolo & S. Ciappi (Eds.), *Psicologia giuridica. La teoria, le tecniche, la valutazione* (pp.225-236). Firenze: Hogrefe.
- Barbieri, C., Grattagliano, I., Rossetto, I. & Merzagora, I. (2023). Psychological Aspects of Combined Homicide-Suicide (Self-Directed Violence). In: M. Colin, V.R. Preedy & V.B. Patel V. (Eds.), *Handbook of Anger, Aggression, and Violence* (Cap. 31-1, pp.1-13). Switzerland AG: Springer Nature.
- Berto, D. (2020). Lo stress lavoro-correlato: dalla valutazione aziendale alla valutazione individuale In S. Pezzuolo & S. Ciappi (Eds), *Manuale di psicologia giuridica* (pp.215-220). Hogrefe: Firenze.
- Binswanger L. (1931). Accadimento ed Erlebnis. In F. Giacanelli (Ed.) (1989), *Ludwig Binswanger. Per un'antropologia fenomenologica: Saggi e conferenze psichiatriche* (pp.335-365). Milano: Feltrinelli.
- Bonicatto, B., Garcia Pérez, T. & Rojas López, R. (2006). *L'autopsia Psicologica*. Milano: Franco Angeli.
- Castaldi, T., Deitinger, P., Icovini, S., Mirabile, M., Natali, E., Persechino, E. & Rondinone B.M. (2011). *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.lgs. 81/2008 e s.m.i.*. Milano: Tipolitografia INAIL.
- Dåderman, A.M., Kajonius, P. J., Hallberg, A., Skog, S. & Hellström, Å. (2023). Leading with a cool head and a warm heart: Trait-based leadership resources linked to task performance, perceived stress, and work engagement. *Current Psychology*, 42, 29559–29580.
- Dåderman, A.M. & Kajonius Petri, J. (2024). Linking grandiose and vulnerable narcissism to managerial work performance, through the lens of core personality traits and social desirability. *Scientific reports*, 14, 12213, 1-11.
- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S. & Robertson, S. (2005), Work environment, stress and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12, 4, 409-423.
- Hjalmarsson, A.K.V. & Dåderman, A.M. (2022), Relationship between emotional intelligence, self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF. *Current Psychology*, 41, 2558–2573.
- Hosokawa, M. (1981). Medical opinion to Worker's Compensation apparatus. In M. Hosokawa M., S. Tajiri S. & Uehata T. (Eds.), *Karoshi* (pp. 41-54). Tokyo: Raoudou Keizai Sha.
- Huber, G. & Gross G. (2002). *La psicopatologia clinica di Kurt Schneider*. Pisa: ETS.
- Inoue, K. & Matsumoto, M. (2000). Karo jisatsu (suicide from overwork): a spreading occupational threat. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 284-285.
- Iwasaki, K., Takahashi, M. & Nakata, A. (2006). Health problems due to long working hours in Japan: working hours, worker's compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health*, 44, 537-540.
- Jaspers, K. (1964). *Psicopatologia generale*. Roma: Il Pensiero Scientifico Editore.
- Magnavita, N. (1990). *Vivere in ufficio. Manuale per la prevenzione dei rischi nel lavoro d'ufficio*. Roma: Edizioni Lavoro.
- Mercuri, E., Chen Y., Di Maggio L. & Barbieri C. (2021). Lockdown: medicina o veleno ? Un case report. In Abstract del XXXIV Congresso Nazionale della Società Italiana di Criminologia "La Criminologia tra emergenze, diritti umani e giustizia", Milano 08-09 ottobre 2021, *Rassegna Italiana di Criminologia, Numero monografico*, 42.
- Merzagora, I., Travaini, G., Barbieri, C., Caruso, P. & Ciappi S. (2017). L'autopsia psicologica: contradictio in adiecto. *Rassegna Italiana di Criminologia*, 2, 84-95.
- Number of work related suicides Japan 2014-2023 (n.d.) Retrieved June 21, 2024 from <https://www.statista.com/statistics/623009/japan-work-related-suicides-by-reason/>.
- Ramos-Villagrasa, P.J., Fernández-del-Río, E. & Castro (2022). Analysis of a brief bio data scale as a predictor of job performance and its incremental validity over the Big Five and Dark Tetrad personality traits. *PLoS ONE* 17, 9 e0274878.
- Shneidman E.S. & Farberow N.L. (1961). *The Cry for Help*. NewYork: McGraw-Hill.
- Shneidman, E. S. (1981). The psychological autopsy. *Suicide & Life Threatening Behavior*, 11, 4, 325-340.
- Supreme Court of Japan, decision 24.03.2000, case number 1998(O) 217, claim for compensation: Judgment admitting an employer's liabilities for compensating damages under article 751 of the civil code in the case of an employee having committed suicide due to being afflicted with depression. *Minshu*, 54, 3, at 1155, Retrieved on July 14, 2024, from https://www.courts.go.jp/app/hanrei_en/detail?id=1243.
- Swart, J., Mann, C., Brown, S. & Price, A. (2010). *Lo sviluppo delle risorse umane: Strategia e tattiche*. Milano: FrancoAngeli.
- Taylor, S.E. (1990). Health Psychology: the science and the field. *The American psychologist*, 45 (1), 40-50.
- Weathers, C. & North, S. (Winter, 2009/2010). Overtime Activists Take on Corporate Titans: Toyota, McDonald's and Japan's Work Hour Controversy, *Pacific Affairs*, 82, 4, 615-636.
- Yamauchi, T., Yoshikawa, T., Masahiro, T., Sasaki, T., Matsumoto, S., Kayashima, K. et al. (2017). Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures. *Industrial Health*, 55, 293–302.