

I

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav.,  
Ordinanza 29 settembre 2021, n.  
26450 - Pres. D'ORONZO - Rel.  
LORITO - ALLSYSTEM spa (Avv.ti  
A. MUSTI, A. FORTUNAT) c. S. F.  
(Avv.ti E. DE CESARE, C. VULLO  
TRAVE).

**Superamento limiti lavoro straordinario - Risarcimento danno da usura psicofisica.**

*Qualora la prestazione lavorativa superi i limiti fissati dalla legge o dalla contrattazione collettiva protraendosi per diversi anni, può cagionare al lavoratore un danno da usura psicofisica, di natura non patrimoniale e distinto da quello biologico, la cui esistenza è presunta nell'an in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 della Costituzione, mentre ai fini della quantificazione è necessario valutare sia la gravità della prestazione sia le indicazioni della contrattazione collettiva (\*).*

---

(\*) Il commento di Barbara Rolando, *Il risarcimento del danno a seguito di superamento dei limiti di lavoro straordinario: i confini tra il danno*

II

CORTE D'APPELLO DI TORINO,  
Sez. Lav., Sentenza 7 settembre  
2017, n. 735 - Pres. GIROLAMI, Rel.  
BAISI - ALLSYSTEM spa (Avv.ti  
D. E. GINELLA, D. FIORE) c. S. F.  
(Avv. C. VULLO TRAVE).

**Svolgimento lavoro straordinario in misura superiore al tetto massimo previsto dal CCNL - Maggiorazioni retributive e risarcimento del danno.**

*Qualora il lavoro straordinario superi il tetto massimo previsto dal CCNL il lavoratore ha diritto, oltre alla maggiorazione retributiva contrattuale prevista per il lavoro straordinario, al risarcimento del danno connesso alla particolare gravosità delle prestazioni (\*).*

I

*Svolgimento del processo*

Il Tribunale di Torino accoglieva in parte la domanda proposta da S.F.

*non patrimoniale da usura psicofisica e il danno biologico, segue il testo dei provvedimenti in epigrafe.*

nei confronti della Vigilanza Mondialpol Torino spa fusa per incorporazione nella Allsystem spa volta a conseguire il pagamento di maggiorazioni retributive e risarcimento danno per lavoro straordinario prestato oltre il limite massimo previsto dalla legge e dal contratto collettivo nel periodo 2006-2008, e condannava la società al pagamento della somma di Euro 9.990,96 per il titolo descritto, compensando per due terzi le spese di lite, per il residuo poste a carico della Allsystem spa;

detta pronuncia veniva parzialmente riformata dalla Corte distrettuale che, accogliendo il motivo di gravame proposto dalla società, attinente alla erroneità dei conteggi allegati al ricorso e posti a base della decisione, disponeva condanna di parte appellante al pagamento del minore importo di Euro 7.556,19, compensando per un terzo le spese del doppio grado di giudizio e condannando l'appellante alla rifusione del residuo;

la cassazione di tale decisione è domandata dalla Allsystem spa sulla base di tre motivi;

resiste C. F. con controricorso successivamente illustrato da memoria *ex art. 380 bis c.p.c.*

### *Motivi della decisione*

1. Con il primo motivo si denuncia violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 c.c. in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3;

ci si duole che il giudice di seconda istanza sia pervenuto al riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno non patrimoniale conseguente a prestazioni lavorative rese oltre i limiti di legge e di contratto, in assenza di qualsivoglia allegazione e prova della natura ed esistenza del danno lamentato, della sua entità, del nesso causale dell'asserito danno, con la propria vicenda lavorativa;

gli approdi ai quali è addivenuto, non sono coerenti con i principi consolidati nella giurisprudenza di legittimità alla stregua dei quali l'accertamento del diritto in questa sede rivendicato, non ricorrendo automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale, non può prescindere da una specifica allegazione in ordine alla natura ed alle caratteristiche proprie del pregiudizio che si asserisce risentito;

si addebita quindi, al giudice del gravame, di aver fatto ricorso ad una nozione di prova del danno in via presuntiva, inammissibile nel nostro

ordinamento;

2. il motivo non è fondato;

la pronuncia della Corte distrettuale, nei suoi esiti applicativi, si colloca nel solco dell'orientamento espresso da questa Corte secondo cui la prestazione lavorativa "eccedente", che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protrae per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura - psicofisica, di natura non patrimoniale e distinto da quello biologico, la cui esistenza è presunta nell'*an* in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 Cost., mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento in oggetto (in termini Cass. 14.7.2015 n. 14710; Cass. 23.5.2014 n. 11581, Cass. 10.5.2019 n. 12540);

come accertato in precedenti arresti di legittimità inerenti a fattispecie sovrapponibili a quella qui scrutinata, con riguardo al principio sopra esposto, nessun difetto di allegazione e prova è ravvisabile nello specifico, essendo stati prospettati dal ricorrente nei gradi di merito sia il numero delle ore straordinarie svolte che il periodo di riferimento, elementi

dai quali la Corte territoriale, con argomentazioni congruamente motivate, ha rilevato la "abnormità" della prestazione eseguita e, quindi, tale di per sé da compromettere l'integrità psico-fisica e la vita di relazione del lavoratore, secondo un corretto ragionamento logico-giuridico (in termini, vedi Cass. cit. n. 12540/2019, Cass. 10.5.2019 n. 12538, Cass. 10.5.2019 n. 12539);

3. il secondo motivo prospetta violazione e falsa applicazione degli artt. 1362, 1366, 1367 c.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3;

si critica la statuizione con la quale la Corte di merito ha proceduto alla esegesi del Contratto Integrativo Regionale affermando che la nuova disciplina della banca ore ivi prevista, decorresse dal 2009; si osserva per contro che, in applicazione del c.c.n.l. del 2006, detto contratto integrativo territoriale - che aveva previsto per le ore di lavoro prestate in eccedenza, una maggiorazione retributiva del 50% - benché sottoscritto il 19/3/2009, avrebbe dovuto rinvenire applicazione a far tempo dal 18/7/2007;

l'espressa deroga a tale decorrenza, prevista dall'art. 12, con riferimento alla elevazione della banca

ore da una a due ore di accantonamento per ogni giorno di effettivo lavoro, non era invece contenuta nel comma 4 in tema di remunerazione delle ore prestate oltre il tetto di banca ore, fissato nella misura del 50% della normale retribuzione; detto comma non poteva che essere interpretato, quindi, nel senso che la nuova determinazione della misura della maggiorazione, dovesse decorrere dal luglio 2007;

4. il motivo è inammissibile;

al di là di ogni pur assorbente considerazione in ordine alla mancanza di produzione in forma integrale del c.c.n.l. di settore e del difetto di specificità del motivo che non riporta il tenore delle disposizioni del contratto integrativo, giova rimarcare che, per l'interpretazione del Contratto Integrativo Regionale, devono essere adottati i criteri ermeneutici negoziali, non essendo possibile procedere ad una interpretazione diretta delle sue clausole ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, riguardando, tale norma, esclusivamente i contratti collettivi nazionali di lavoro (Cass. 3.12.2013 n. 27062; Cass. 17.2.2014 n. 3681);

orbene, nella fattispecie in esame, l'interpretazione fornita dalla Corte di merito (richiamando anche i pro-

pri precedenti in materia) sulla non retroattività dell'art. 12 del C.I.R. è plausibile, perché non contrasta con i criteri di letteralità e di interpretazione complessiva delle clausole ed è ragionevole perché, oltre alla previsione della maggiorazione della percentuale di risarcimento (dal 35% al 50%), la contrattazione integrativa ha modificato da una a due le ore confluibili nella “banca ore”, di talché sarebbe ingiustificato applicare il solo aspetto economico ad un sistema di regime orario fondato invece su diversi presupposti;

la censura si limita, pertanto, a contrapporre un diverso risultato interpretativo rispetto a quello giudiziario in assenza, però, di accertate violazioni in ordine ai criteri ermeneutici di riferimento (Cass. 22.2.2007 n. 4178; Cass. 3.9.2010 n. 19044);

5. il terzo motivo attiene alla violazione e falsa applicazione degli artt. 91 e 92 c.p.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3;

ci si duole del governo delle spese disposto dalla Corte distrettuale che, nonostante avesse ridotto l'entità delle somme oggetto di condanna rispetto a quelle liquidate dal giudice di prima istanza, aveva proceduto a parziale compensazione delle spese

ponendole a carico della società in misura superiore (due terzi) rispetto a quelle liquidate dal Tribunale (un terzo);

6. il motivo non è fondato;

è bene rammentare che in materia di procedimento civile, il criterio della soccombenza deve essere riferito alla causa nel suo insieme, con particolare riferimento all'esito finale della lite, sicché è totalmente vittoriosa la parte nei cui confronti la domanda avversaria sia stata totalmente respinta, a nulla rilevando che siano state disattese eccezioni di carattere processuale o anche di merito (*ex aliis* vedi Cass. 2/9/2014 n. 18503);

va altresì considerato che la valutazione delle proporzioni della soccombenza reciproca e la determinazione delle quote in cui le spese processuali debbono ripartirsi o compensarsi tra le parti, ai sensi dell'art. 92 c.p.c., comma 2, rientrano nel potere discrezionale del giudice di merito, che resta sottratto al sindacato di legittimità, non essendo egli tenuto a rispettare un'esatta proporzionalità fra la domanda accolta e la misura delle spese poste a carico del soccombente (vedi Cass. 20/12/2017 n. 30592);

in tale prospettiva la statuizione

emessa dai giudici di seconda istanza, disposta all'esito dello scrutinio dell'esito complessivo della lite, si sottrae alla censura all'esame, atteso che la ricordata ripartizione delle spese di lite, frutto del corretto vaglio del criterio della soccombenza riferito all'intero giudizio, non è scrutinabile nella presente sede di legittimità;

il ricorso, alla stregua delle superiori argomentazioni, va pertanto respinto;

le spese del presente giudizio di legittimità seguono la soccombenza, liquidate come da dispositivo;

trattandosi di giudizio instaurato successivamente al 30 gennaio 2013 sussistono le condizioni per dare atto - ai sensi al D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater* - della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 *bis*, ove dovuto.

*P.Q.M.*

La Corte rigetta il ricorso. Condanna la ricorrente al pagamento delle spese del presente giudizio che

liquida in Euro 200,00 per esborsi ed Euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre spese generali al 15% ed accessori di legge.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 *quater*, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso a norma dello stesso art. 13, comma 1 *bis*, ove dovuto.

Conclusione. Così deciso in Roma, nella Adunanza camerale, il 27 aprile 2021.

Depositato in Cancelleria il 29 settembre 2021.

## II

### *Svolgimento del processo*

Con ricorso al Tribunale di Torino, depositato in data 15.9.2014, S.F., già dipendente dal 10.4.1978 al 31.12.2013 della Vigilanza Mondialpol Torino spa, fusa per incorporazione nella Allsystem spa a decorrere dal 1.12.2012, chiedeva la condanna della predetta società al pagamento della somma lorda di euro 14.719,74, a titolo di maggiorazioni retributive e risarcimento danno per il lavoro

straordinario prestatato oltre il limite massimo previsto dalla legge e dal contratto collettivo, incidenza banca ore sul TFR, incidenza straordinario sul TFR prima del 1982 e salario variabile.

La società Allsystem spa si costituiva e chiedeva il rigetto del ricorso contestando la fondatezza delle domande.

A seguito di rinuncia del ricorrente il Tribunale dichiarava l'estinzione parziale del giudizio in relazione alla domanda avente ad oggetto il salario variabile; quindi, con sentenza pubblicata in data 26.10.2016, accoglieva parzialmente il ricorso.

Avverso la sentenza Allsystem spa ha interposto appello e l'appellato ha resistito al gravame.

La Corte ha disposto consulenza tecnica contabile e all'esito, all'udienza del 11.7.2017, la causa è stata discussa dalle parti e decisa come da dispositivo.

### *Motivi della decisione*

1. Il Tribunale ha ritenute infondate le domande aventi rispettivamente ad oggetto l'incidenza, nella base di calcolo del t.f.r., della retribuzione relativa alle ore lavorate ed accantonate in banca ore e di quanto

percepito per il lavoro straordinario prestato prima del 1982. Il rigetto di tali domande non è stato oggetto di impugnazione incidentale e sul punto la statuizione del giudice di primo grado è divenuta definitiva.

Il presente giudizio di appello riguarda esclusivamente l'unica domanda accolta dal giudice di primo grado, relativa al lavoro straordinario prestato negli anni 2006-2007 e 2008 in misura superiore sia al tetto massimo fissato in 48 ore settimanali dall'art. 71 lett. b) CCNL in attuazione dell'art. 4 D.Lgs. 66/2003, sia all'ulteriore limite dell'accantonamento in "banca ore" di 1 ora per ogni giornata di lavoro effettivo previsto dall'art. 81 CCNL.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto - in applicazione dei principi già affermati da questa Corte in casi analoghi - che per le prestazioni lavorative eccedenti i tetti suindicati, già remunerate dalla società con la maggiorazione retributiva contrattualmente prevista (30%), sussiste il diritto dell'appellato al risarcimento del danno connesso alla particolare gravosità delle suddette prestazioni, tali da compromettere l'integrità psico-fisica e la vita di relazione del lavoratore, e lo ha quantificato in via equitativa in misura pari al

100% della retribuzione. Pertanto, detratta la maggiorazione del 30% già corrisposta all'appellato, il Tribunale ha condannato la società al pagamento dell'importo residuo del 70% dell'ammontare retributivo, secondo i conteggi allegati al ricorso.

2. L'appellante si duole in via principale dell'erroneità della sentenza per avere ritenuto provato il danno per le ore di lavoro prestate oltre il limite contrattuale: ad avviso della società, il lavoratore non avrebbe assolto all'onere di allegazione specifica e di prova dei danni lamentati e, in difetto di tale prova, non poteva farsi ricorso alle presunzioni in quanto il numero di ore lavorate in eccesso rispetto al limite contrattuale non era affatto abnorme.

La censura è infondata.

Il Collegio condivide il principio ripetutamente espresso da questa Corte e specificatamente richiamato dal giudice di primo grado, secondo cui il danno non patrimoniale subito dal lavoratore per le prestazioni rese in eccesso rispetto alla misura massima del lavoro straordinario fissata dalla legge e dal contratto collettivo può essere provato con ogni mezzo e dunque anche attraverso le presunzioni (Cass. S.U. 6572/2006), come nel caso in cui le prestazioni

lavorative superino sensibilmente tali limiti, sì da compromettere i diritti fondamentali della persona del lavoratore ad essi correlati, quali quelli all'integrità psicofisica e alla vita di relazione (cfr. tra altre C. App. Torino 947/2014, 659/2011, 506/2011, 379/2011, 1285/2009).

Ciò è quanto nella specie verificatosi nei tre anni in questione, 2006-2007-2008, durante i quali è pacifico che l'appellato abbia lavorato in misura eccedente rispetto sia al limite delle 48 ore settimanali, previsto dagli artt. 79 e 71 lett. b) CCNL, calcolato su periodi di sette giorni in un arco di dodici mesi e parametrato ai mesi di effettivo servizio, sia all'ulteriore tetto di un'ora di lavoro per ogni giornata di lavoro effettivo da accantonarsi in banca ore ai sensi dell'art. 81 CCNL.

In particolare, le prestazioni eccedenti, accertate dal CTU sulla base dei LUL della società, sono state le seguenti: nel 2006 290,14 ore (su 258 giornate di lavoro effettivo), nel 2007 550,25 ore (su 280 giornate di lavoro effettivo) e nel 2008 463,89 ore (su 271 giornate di lavoro effettivo).

Il conteggio del CTU - che non è stato oggetto di specifiche osservazioni delle parti - dimostra che il

superamento del limite massimo di lavoro straordinario non è stata un'evenienza occasionale o saltuaria, ma si è verificato in modo pressoché continuativo e ininterrotto nell'arco dei tre anni in esame, secondo uno "sforamento" medio del tetto di oltre 1,5 ore per ogni giornata di lavoro effettivo. Si è trattato pertanto di una violazione protratta e non marginale della durata massima consentita dell'impegno lavorativo, che, pur se quantitativamente inferiore a quella prospettata dall'appellato, è stata comunque tale, per entità e durata, da ripercuotersi negativamente in maniera apprezzabile sulle condizioni psico-fisiche dell'appellato e sulla sua vita di relazione, sì da fondare il diritto del medesimo al risarcimento del danno.

Non assume rilievo contrario il fatto che le parti collettive nel successivo contratto integrativo regionale sottoscritto il 19.3.2009 (art. 12 CIR), abbiano elevato il tetto delle ore accantonabili in banca ore da una o due per ogni giorno di lavoro effettivo.

Indipendentemente dal fatto che le prestazioni dell'appellato negli anni 2006, 2007 e 2008 risultano eccedenti anche rispetto al nuovo limite massimo delle ore accanto-



nabili, la mera previsione dell'ulteriore prolungamento di un'ora in sé considerata, avulsa dalla valutazione del complessivo regolamento contrattuale nel quale la stessa è inserita, non può costituire di per sé sintomo della "tollerabilità" delle violazioni perpetrate ai limiti di durata previsti dalla disciplina contrattuale preveniente né argomento decisivo per escludere la sussistenza del danno risarcibile.

In proposito è significativo che le stesse parti collettive abbiano comunque specificato (art. 82 CCNL e art. 12 CIR) che la maggiorazione retributiva per le ore accantonate in banca ore e non convertite nei permessi compensativi è corrisposta al lavoratore a titolo di "risarcimento del danno", in tal modo riconoscendo in via presuntiva la sussistenza di un danno risarcibile già in presenza di una prestazione lavorativa effettuata oltre la soglia delle 48 ore settimanali ma entro il limite "consentito" dell'accantonamento in banca ore.

A maggior ragione il danno può essere ragionevolmente presunto, a fronte di prestazioni che eccedano tale limite, in una misura più che proporzionale, trattandosi di un ulteriore prolungamento dell'attività

lavorativa già eccedente il tetto massimo delle 48 ore settimanali che, in quanto non compensato dalla fruizione dei corrispondenti permessi, è destinato a rendere la prestazione del lavoratore intrinsecamente ancora più gravosa.

3. Le considerazioni appena svolte non possono che riverberarsi sulla misura del risarcimento, oggetto del secondo motivo di appello svolto dalla società in via subordinata.

Il Tribunale ha liquidato il danno in via equitativa, in misura pari al 100% della retribuzione, e la liquidazione, tenuto conto della percentuale contrattuale già erogata pari al 30%, ha comportato la condanna della società al pagamento dell'ulteriore quota del 70%.

L'appellante contesta tale quantificazione, sostenendo che al più poteva essere riconosciuta all'appellante la maggiorazione del 50% per le ore eccedenti la banca ore introdotta dal quarto comma dell'art. 12 del CIR 2009 entrato in vigore il 1.7.2007: maggiorazione che avrebbe dovuto trovare diretta applicazione già dal 1.7.2007, atteso che la decorrenza dell'anno 2009, espressamente indicata nel secondo comma dell'art. 12 citato, costituiva una deroga riferita solo all'innalza-

mento del numero delle ore accantonabili previsto nello stesso comma e non anche alle restanti disposizioni dello stesso articolo.

La doglianza è infondata.

Il Tribunale ha fatto corretta applicazione dei condivisibili criteri indicati da questa Corte nei precedenti già citati.

In particolare, in merito alla decorrenza della nuova disciplina della banca-ore di cui all'art. 12 CIR 2009, la Corte non può che riportare le ineccepibili e puntuali osservazioni svolte nei suddetti precedenti.

*“L'art. 12 del CIR ha chiaramente introdotto una nuova, diversa disciplina della “banca ore”, disciplina che anzitutto si differenzia dalla precedente per avere elevato, con decorrenza dal 2009, da una a due le ore confluibili nella banca (co.2).*

*Leggere i commi successivi, e soprattutto il 4° comma, dell'art. come del tutto indipendenti dai commi precedenti è operazione non consentita ove si tenga conto:*

*a) che la introduzione dell'inciso “con decorrenza dall'anno 2009” nel 3° comma non ha in realtà alcun decisivo significato, poiché essendo si introdotta la “seconda ora” solo con decorrenza dal 2009 è evidente che la previsione della maggio-*

*razione del 35% o 5% per la tale “seconda ora” intanto ha senso in quanto una “seconda ora” di banca sia prevista, il che, appunto accade con decorrenza dal 2009 (in altri termini, anche prima della modifica il 3° comma non poteva che trovare applicazione dal 2009, da quando cioè la b.o. era stata elevata da una a due ore);*

*b) che lo stesso comma 4, pur non contenendo l'inciso “con decorrenza dall'anno 2009”, non può che riguardare gli anni successivi al 2009 dal momento che esso si riferisce alle ore “prestate oltre il tetto di banca ore come sopra definito” e quindi alle ore prestate oltre le due ore giornaliere che, come detto, trovano applicazione dal 2009, sicché la misura della maggiorazione in esso prevista a titolo di risarcimento del danno per il caso di “superamento del tetto” non può che riguardare il superamento del tetto delle due ore giornaliere e dunque, di conseguenza, il periodo dal 2009 in avanti” (C. App. Torino 379/11).*

Per tali ragioni va escluso che la nuova disciplina della banca ore e, in particolare, l'ammontare della maggiorazione del 50% introdotta dall'art. 12 CIR a decorrere dal 1.1.2009 possa trovare diretta ap-

plicazione alla presente fattispecie, riguardante il triennio 2006-2008.

Nel merito, appare equa nella specie la quantificazione del risarcimento nella maggiorazione del 100%, se si considera il carattere ripetuto e pressoché ininterrotto per un intero triennio della violazione di tutti i limiti legali e contrattuali diretti a contenere il lavoro straordinario entro soglie compatibili con la tutela di esigenze fondamentali della persona del lavoratore, e, conseguentemente, l'incidenza esponenziale della gravosità di tali prestazioni, rese in aggiunta rispetto a quelle accantonate in banca ore. Rispetto a queste ultime, rientranti nelle previsioni contrattuali e "risarcite" nella misura forfetizzata del 30%, le prestazioni aggiuntive rese dall'appellato sono pertanto fonte di un danno ben più consistente, per il quale risulta adeguata la maggiorazione del 100%.

4. L'ultimo motivo di appello attiene all'erroneità dei conteggi allegati al ricorso e posti a base della decisione del Tribunale.

Il motivo è fondato nei limiti di seguito specificati.

Sul punto, attesa la tempestività dei rilievi già formulati dalla società nella comparsa di costituzione di

primo grado, la Corte ha disposto l'espletamento di CTU contabile per la esatta quantificazione delle somme ancora dovute a titolo di risarcimento del danno, nella quota residua del 70%, in relazione al numero delle ore di lavoro straordinario eccedenti i tetti massimi.

Il CTU ha quantificato tale ammontare in € 1.657,30 per il 2006, € 3.177,69 per il 2007 e € 2.721,00 per il 2008, complessivamente pari a € 7.566,19; il conteggio, esente da evidenti errori metodologici o di calcolo, può ritenersi corretto ed essere assunto a base della decisione.

L'appello merita pertanto parziale accoglimento, limitatamente alla ridotta quantificazione dell'ammontare del danno nell'importo suindicato.

5. In punto spese, in ragione dell'esito della lite pare equa la parziale compensazione tra le parti, in misura pari a un terzo, e la condanna dell'appellante alla rifusione dei restanti due terzi, secondo la liquidazione di cui al dispositivo. Gli oneri di CtU vanno posti a carico dell'appellante.

*P.Q.M.*

Visto l'art. 437 c.p.c.,  
in parziale accoglimento dell'appello, ridetermina la condanna dell'appellante nell'importo di € 7.566,19, oltre interessi e rivalutazione;

condanna l'appellante a rimborsare all'appellato i due terzi delle spese di ciascun grado di giudizio, liquidate per l'intero per il primo come da sentenza e per il presente grado in € 3.777,00, oltre rimborso forfettario, Iva e Cpa;

pone a carico dell'appellante le spese di CTU liquidate con separato provvedimento.

Così deciso all'udienza del 11.7.2017.

Il Consigliere est.  
dott.ssa Caterina Baisi

Il Presidente  
dott. Giancarlo Girolami

## IL RISARCIMENTO DEL DANNO A SEGUITO DEL SUPERAMENTO DEI LIMITI DI LAVORO STRAORDINARIO: I CONFINI TRA IL DANNO NON PATRIMONIALE DA USURA PSICOFISICA E IL DANNO BIOLOGICO

**Barbara Rolando**

L'ordinanza della Corte di Cassazione in commento, di cui è innanzi riportata la trascrizione integrale unitamente a quella della pronuncia della Corte di Appello di Torino sottoposta al suo esame, verte sul tema del cosiddetto danno da usura psicofisica derivante dal superamento dei limiti del lavoro straordinario.

In particolare i giudici di legittimità hanno confermato quanto statuito dalla Corte territoriale, riconoscendo ad un dipendente di una società di vigilanza il diritto al risarcimento del danno da usura psicofisica per il lavoro straordinario protrattosi per diversi anni oltre i limiti previsti dalla legge (1) e dal contratto collettivo (2).

---

(1) L'art. 4 del D. Lgs. 8/4/2003 n. 66 (di attuazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), sotto il Titolo "*Durata massima dell'orario di lavoro*" prevede testualmente:

*"1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.*

*2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.*

*3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.*

*4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi".*

(2) L'art. 71 del CCNL per i dipendenti da Istituti e imprese di vigilanza nello stabilire le norme generali in materia di orario di lavoro alla lettera b) prevede

Nel precisare l'esatta portata della nozione di danno da usura psico-fisica i giudici di legittimità, così come la Corte d'Appello di Torino, si sono allineati a un orientamento consolidatosi in seno alla stessa Corte di Cassazione, secondo il quale detto danno è un danno di natura non patrimoniale, distinto dal danno biologico, *“la cui esistenza è presunta nell'an in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 Cost., mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva*

testualmente: *“b) Durata massima dell'orario di lavoro comprensivo del lavoro straordinario.*

*Tenuto conto delle obiettive necessità di organizzare i turni di lavoro in maniera da garantire la continuità nei servizi di tutela del patrimonio pubblico e privato affidato agli Istituti di Vigilanza, la durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni, calcolate come media, riferita ad un periodo di mesi 12, decorrenti dal 1° Gennaio di ogni anno di applicazione del presente contratto, fermo restando quanto previsto in materia di banca delle ore (artt. 81, 82).*

*Per il personale assunto durante l'anno il periodo di riferimento sarà riparametrato in relazione ai mesi di effettivo servizio”.*

L'art. 81 del suddetto CCNL sotto il titolo *“Banche ore”* prevede altresì testualmente: *“Con riferimento ai principi stabiliti dall'art. 71 del presente c.c.n.l., eventuali prestazioni ulteriori di cui al precedente art. 79 potranno essere richieste, fermo restando la volontarietà, nel limite di due ore per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata, da cumularsi in un monte ore calcolato su base annua.*

*Eventuali prestazioni entro il limite di una ulteriore ora, calcolata con le modalità di cui sopra, potranno essere concordate a livello locale.*

*Le predette prestazioni non si computano ai fini della media di cui al precedente art. 71 lettera b.*

*Tali prestazioni verranno convertite in permessi accantonati in uno speciale conto individuale dal quale il lavoratore attingerà per fruire di riposi giornalieri compensativi, da godersi entro e non oltre il periodo di riferimento (1 Gennaio - 31 Dicembre) di cui all'art. 71, fatti salvi i periodi di esclusione. Oltre al recupero il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione del 5% delle quote orarie della normale retribuzione di cui all'art. 105; i lavoratori che potranno assentarsi con-*

*intesa a regolare il risarcimento ‘de qua’*” (3).

Da tale principio consegue che la valutazione relativa alla debenza del danno è riservata al giudice di merito, il quale deve tener conto della “*abnormità*” della prestazione eseguita in base alle allegazioni del lavoratore relative al numero delle ore straordinarie e del periodo di riferimento.

In sostanza il giudice deve valutare se l’ammontare delle ore di straordinario sia stato tale di per sé da compromettere l’integrità psicofisica e la vita di relazione del lavoratore, secondo un corretto ragionamento logico-giuridico.

In realtà, la definizione di danno da usura psicofisica, prima di pervenire all’approdo giurisprudenziale cui si è uniformata la decisione in commento, ha avuto una complessa elaborazione originariamente sviluppatasi in materia di mancato godimento del riposo settimanale. Come noto nel nostro ordinamento la materia dei riposi e del lavoro straordinario gode di analoghe tutele.

Invero la *ratio* che accomuna la normativa che stabilisce un limite alla durata massima della giornata lavorativa e il diritto al riposo settimanale e domenicale, che ha trovato copertura costituzionale al secondo e terzo comma dell’art. 36 della Costituzione, è quella di consentire al lavoratore il recupero delle energie psicofisiche impiegate

---

*temporaneamente per usufruire dei permessi compensativi non dovranno superare la percentuale del 5% dell’organico, escludendo dai periodi dell’anno interessati all’utilizzo dei permessi, quelli dal 10 Dicembre al 10 Gennaio a quelli dal 15 Luglio al 15 Settembre.*

*La richiesta di usufruire dei permessi per le ore maturate e accantonate nella banca delle ore dovrà avvenire in forma scritta almeno 15 giorni prima della fruizione; ai fini del diritto di precedenza fa fede la data e l’ora di arrivo della richiesta alla sede dell’istituto”.*

(3) Cass. Civ. Sez. Lav. 10/5/2019 n. 12540; Cass. Civ. Sez. Lav. 14/7/2015 n. 14710; Cass. Civ. Sez. Lav. 23/5/2014 n. 11581 (cfr. tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer).

nell'espletamento della propria attività e di garantire la tutela dei suoi interessi familiari e sociali.

Orbene un primo orientamento giurisprudenziale sviluppatosi, appunto, in tema di riposi ha stabilito che il compenso spettante per il mancato godimento dei riposi ha **natura risarcitoria** perché l'alterazione del ritmo fisiologico di recupero delle energie del lavoratore provoca un danno da usura psicofisica che non viene compensato dall'eventuale successivo riposo tardivo (4).

Secondo detto orientamento la responsabilità per tale danno sarebbe di tipo contrattuale perché correlata all'inadempimento del datore di lavoro, il quale compie una scelta organizzativa in contrasto con norme imperative ed è oggetto, quanto all'*an*, di presunzione assoluta, posto che, dalla norma dell'art. 36 Cost., si desume che la mancata fruizione del riposo settimanale è lesiva di un diritto fondamentale, che deve essere rispettato per tutelare il benessere fisico e psichico dei lavoratori.

Infatti, in relazione a questa ipotesi è stata ritenuta sussistente una duplice violazione in capo al datore di lavoro, non solo sotto il profilo del mancato rispetto di quanto sancito dall'art. 36 della Carta Costituzionale, ma anche in quanto la condotta datoriale è stata ritenuta in contrasto con quanto predisposto dall'art. 2087 c.c.

Secondo un secondo orientamento tale danno non sarebbe di natura contrattuale ma di **natura meramente retributiva**, in quanto la prestazione di particolare penosità esigerebbe un adeguamento della retribuzione alla quantità e qualità del lavoro prestato *ex art.* 36 Cost. con la funzione di compensare tale tipo di gravosità (5).

---

(4) Cfr. in tal senso: Cass. Civ., Sez. Lav., 7/3/2002 n. 3928; Cass. Civ., Sez. Lav., 28/6/2001 n. 8820; tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(5) Cass. Civ., Sez. Lav., 8/10/2003 n. 15046, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.



A tali orientamenti se ne è aggiunto uno più recente, ora dominante, che ha inquadrato il danno derivante dalla mancata fruizione del riposo nel cosiddetto **danno da usura psicofisica** che deve ritenersi presunto ed è indennizzabile (6).

In particolare quest'ultimo orientamento ha evidenziato che occorre tenere ben distinto il danno non patrimoniale (7) da usura psicofisica, conseguente alla mancata fruizione del riposo dopo sei giorni di lavoro, dall'eventuale ulteriore danno alla salute o danno biologico, che invece si concretizza in un'infermità determinata da una continua attività lavorativa non seguita da riposi settimanali.

Mentre nella prima evenienza, il danno può essere presunto sull'*an* ed il relativo *quantum* è indennizzabile mediante ricorso a maggiorazioni o compensi previsti dal contratto collettivo o individuale per altre voci retributive, nella seconda evenienza il danno non può essere ritenuto presuntivamente sussistente, ma deve essere specificamente provato dal lavoratore sia nella sua sussistenza sia nel suo nesso eziologico, ricorrendo anche a valutazioni medico-legali.

Tale soluzione si spiega in considerazione della circostanza che nella fattispecie l'interesse del lavoratore leso dall'inadempimento datoriale ha una diretta copertura costituzionale nell'art. 36 Cost., sicché la lesione dell'interesse espone direttamente il datore al risarcimento del danno non patrimoniale (8).

---

(6) Cfr. in tal senso: Cass. Civ., Sez. Unite, 7/1/2013 n. 142; Cass. Civ., Sez. Lav., 13/9/2016 n. 17966, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(7) Cass. Civ., Sez. Lav., 27/4/2021 n. 26450 e Cass. Civ., Sez. Lav., 10/5/2019 n. 12540, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(8) Cass. Civ., Sez. Lav., 14/7/2015 n. 14710 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

Recentemente la Suprema Corte ha esteso la presunzione del danno anche alle ipotesi di superamento dei limiti del lavoro straordinario (9). Considerato il danno da usura psicofisica come una monade distinta dal danno biologico, inquadrabile in una presunzione *iuris et de iure* in base alla quale il danno sussiste e non necessita di ulteriori prove, va tuttavia rilevato che, ai fini del suo riconoscimento, deve essere comunque accertato un sensibile superamento delle ore di lavoro straordinario previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

A tali principi si è allineata anche la decisione in commento che, nel recepire la precedente giurisprudenza, ha così ribadito: *“la prestazione lavorativa ‘eccedente’, che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protrae per diversi anni, cagiona al lavoratore un danno da usura psico-fisica, di natura non patrimoniale e distinto da quello biologico, la cui esistenza è presunta nell’an in quanto lesione del diritto garantito dall’art. 36 Cost., mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento in oggetto”*.

Sostanzialmente la Suprema Corte ha ritenuto sufficiente ai fini della prova dell’esistenza del danno *“la ‘abnormità’ della prestazione eseguita”* ritenendola *“tale di per sé da compromettere l’integrità psico-fisica e la vita di relazione del lavoratore, secondo un corretto ragionamento logico-giuridico”*.

Quanto alla questione della quantificazione del danno da usura psicofisica questa non ha avuto un trattamento uniforme in giurisprudenza, sia per la difficoltà di quantificare oggettivamente un evento dannoso puramente soggettivo, sia per la mancanza di un parametro legisla-

---

(9) Cass. Civ. Sez. Lav. 10/5/2019, n. 12538; Cass. 10/5/2019 n. 12540; Cass. Civ. Sez. Lav. 5/8/2020 n. 16711, tutte in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

tivo utile a tal fine. Tant'è che nulla statuisce al riguardo il D.Lgs. n. 66/2003.

Sulla base delle decisioni giurisprudenziali la Dottrina ha evidenziato i parametri generali utilizzati per effettuare questa valutazione in via equitativa, che così possono individuarsi: eventuali previsioni specifiche ad opera della contrattazione collettiva; eventuali strumenti e istituti affini previsti dalla contrattazione collettiva; gravosità delle varie prestazioni lavorative (10).

Orbene, con riferimento al profilo della quantificazione del danno l'ordinanza qui in commento prevede che si debbano tenere in considerazione la gravosità della prestazione e le indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento in oggetto.

I giudici di Cassazione hanno così confermato quanto statuito in secondo grado dalla Corte di Appello di Torino (cfr. decisione sopra riportata), la quale, dimostrato a mezzo di CTU che il superamento del limite massimo di lavoro straordinario (nella misura di oltre 1,5 ora per ogni giornata di lavoro effettivo per tre anni consecutivi) non è stata un'evenienza occasionale o saltuaria, ha ritenuto equa *“la quantificazione del risarcimento nella maggiorazione del 100%, se si considera il carattere ripetuto e pressoché ininterrotto per un intero triennio della violazione di tutti i limiti legali e contrattuali diretti a contenere il lavoro straordinario entro soglie compatibili con la tutela di esigenze fondamentali della persona del lavoratore, e, conseguentemente, l'incidenza esponenziale della gravosità di tali prestazioni, rese in aggiunta rispetto a quelle accantonate in banca ore”*.

---

(10) In *Dottrina*: RIZZUTI DANNI, *Usura psicofisica da lavoro prestato oltre il sesto giorno: considerazioni in tema di trattamento economico*, commento a Cass. Civ., Sez. Lav., 13/9/2016 n. 17966, in *Ilgiuslavorista.it*, 10/2/2017, in *Giurisprudenza*: Cass. Civ., Sez. Lav., 14/7/2015 n. 14710 in *Banche Dati On Line*, One Legale, Wolters Kluwer.

Quantificazione, peraltro, già operata in via equitativa in tale misura dallo stesso Tribunale di Torino, quale giudice di primo grado.

In particolare il Tribunale aveva liquidato il danno in via equitativa in misura pari al 100% della retribuzione, e la liquidazione, tenuto conto della percentuale contrattuale per il lavoro straordinario già erogata pari al 30%, aveva comportato la condanna del datore di lavoro al pagamento dell'ulteriore quota del 70%.

In sostanza il risarcimento per il danno da usura psico-fisica integra uno specifico titolo autonomo rispetto al diritto alla maggiorazione prevista dal contratto collettivo per il lavoro festivo o domenicale o straordinario, alla quale pertanto si aggiunge.

Il Tribunale di Milano in una recentissima decisione in materia di mancata fruizione dei riposi, ha quantificato il danno in via equitativa prendendo a riferimento, quale parametro, le disposizioni della contrattazione collettiva applicabile per i mancati riposi ed applicando nello specifico il 16% della retribuzione ordinaria (11).

E così ancora la Suprema Corte, in un'ipotesi di servizio di reperibilità effettuato nel giorno di riposo settimanale e di mancata fruizione del riposo compensativo, ha riconosciuto spettante al lavoratore un adeguato risarcimento per il danno da usura, recependo la quantificazione effettuata dai giudici di secondo grado nella misura del doppio dell'indennità di reperibilità (12).

In un caso di superamento dei limiti previsti per la fruizione dei riposi giornalieri e settimanali la Suprema Corte ha confermato la decisione di secondo grado, che aveva quantificato in via equitativa il danno da usura psicofisica utilizzando come parametro di riferimento la retribuzione prevista dalla contrattazione collettiva di settore per la

---

(11) Trib. Milano, Sez. Lav., 8/8/2022 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(12) Cass. Civ., Sez. Lav., 23/5/2022 n. 16582 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

maggiorazione del lavoro straordinario, notturno e festivo (13).

A tale ultima decisione si è uniformato il Tribunale di Firenze che, nel valutare il caso di un lavoratore che per oltre sette mesi aveva lavorato ininterrottamente senza alcun giorno di riposo, ha liquidato il danno da usura psicofisica dal medesimo patito con riguardo a ciascun giorno di riposo mancato commisurandolo alla retribuzione di una giornata di lavoro festivo straordinario (14).

Si rileva, inoltre, che ai fini della determinazione del danno in esame non rileva l'eventuale richiesta del lavoratore di effettuare la prestazione lavorativa oltre i limiti.

È stato infatti escluso che il **concorso colposo** del lavoratore possa incidere ai fini del riconoscimento del danno in questione.

Infatti sul punto la Suprema Corte ha sancito che *“a fronte di un obbligo ex art. 2087 c.c. per il datore di lavoro di tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, la volontarietà di quest'ultimo, ravvisabile nella mera disponibilità alla prestazione lavorativa straordinaria, non può connettersi causalmente all'evento rappresentando una esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso giuridicamente rilevante”* (15).

In conclusione appare evidente la peculiarità che caratterizza la specifica ipotesi di responsabilità datoriale per danno da usura psicofisica, dal momento che vige un regime di presunzione legale assoluta a fronte del quale il lavoratore, per ottenere il risarcimento del danno, deve solamente dimostrare di avere lavorato superando il limite di lavoro straordinario previsto dalla contrattazione collettiva.

---

(13) Cass. Civ., Sez. Lav., 14/7/2015 n. 14710 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(14) Trib. Firenze, Sez. Lav., 11/3/2022 n. 179 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

(15) Cass. Civ., Sez. Lav., 10/5/2019 n. 12540 e Cass. Civ., Sez. Lav., 19/1/2017 n. 1295 in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

Tant'è che la Dottrina ha rilevato come questa forma di responsabilità sembrerebbe legittimare l'applicazione di una sanzione punitiva comminata al datore di lavoro per la violazione in sé di una regola cautelare, sebbene nel sistema di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale il rimedio risarcitorio abbia natura prevalentemente riparatoria, sicché la violazione di un diritto o di un dovere non consentirebbe di presumere un danno.

Con la conseguenza che il danno in esame potrebbe essere ricondotto nell'area dei cosiddetti “*danni punitivi*” (16).

Infatti si tratta di una ipotesi di responsabilità *in re ipsa* caratterizzata dal fatto che la sussistenza del danno è presunta e, pertanto, anche in ipotesi in cui il lavoratore non abbia subito alcun pregiudizio dal superamento dei limiti di lavoro straordinario esso è da risarcire.

Tuttavia, come innanzi precisato e chiarito nell'ordinanza qui in commento, in via prodromica alla valutazione relativa all'*an* ed al *quantum* del danno è necessario accertare non un semplice superamento dei limiti dell'orario di lavoro, bensì una “*prestazione lavorativa 'eccedente', che supera di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protrae per diversi anni*” (17).

Pertanto, pur trattandosi di una responsabilità *in re ipsa*, in quanto la giurisprudenza costante non richiede che il lavoratore che agisce in giudizio fornisca una prova puntuale relativa all'esistenza del danno patito, non la si deve confondere con una responsabilità operante automaticamente per il semplice superamento anche in misura ridotta del limite previsto per il lavoro straordinario.

---

(16) Cfr. in tal senso: RIZZUTI DAVIDE, *Usura psicofisica da lavoro prestato oltre il sesto giorno: considerazioni in tema di trattamento economico*, cit. sub nota 10.

(17) Cass. Civ., Sez. Lav., 29/9/2021 n. 26450, in Banche Dati On Line, One Legale, Wolters Kluwer.

Occorrerà infatti dimostrare, e l'onere della prova su questo aspetto grava integralmente sul lavoratore, non solo che non è stato rispettato il limite di lavoro straordinario, ma anche che tale violazione è stata particolarmente significativa.

In questo modo si potrà evitare il ricorso pretestuoso a questo istituto e lo si limiterà unicamente alle ipotesi in cui le concrete modalità di superamento del lavoro straordinario, per la loro eccedenza e anormalità, hanno indubbiamente comportato un danno per il lavoratore. In quest'ottica, quindi, la mancata dimostrazione di aver concretamente patito un danno si rivela uno strumento giurisprudenziale volto a sgravare il lavoratore di una prova oggettivamente difficile da fornire, ma la limitazione dell'operatività di questo strumento ai soli casi in cui il superamento del limite di lavoro straordinario è stato particolarmente significativo si garantisce l'operatività dello stesso nei soli casi in cui concretamente vi sia stato un vero - ancorché presunto - pregiudizio patito a seguito del mancato rispetto dei limiti di lavoro straordinario.