

## **Ore di lavoro eccessive e risarcimento del danno**

*La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 12540 del 10 maggio 2019, ha sancito che lo svolgimento della prestazione lavorativa in violazione dei limiti costituzionali relativi all'orario di lavoro e al riposo settimanale, da ritenersi "abnorme" per il numero delle ore lavorate ed il suo protrarsi per parecchi anni, provoca un danno alla salute psico-fisica del lavoratore, di natura patrimoniale e diverso da quello biologico, la cui esistenza è presunta in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 Cost.*

*In caso di un concorso colposo del lavoratore va rilevato che, a fronte di un obbligo ex art. 2087 c.c. gravante sul datore di tutelare l'integrità psico-fisica del lavoratore, la volontarietà di quest'ultimo nell'accettare prestazioni lavorative straordinarie non può connettersi causalmente all'evento, rappresentando un'esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso giuridicamente rilevante.*

.....

La Suprema Corte, con l'ordinanza in oggetto, ha stabilito che quando il numero di ore effettivamente lavorate oltrepassa di molto la quantità di ore contrattualmente previste, fino a sconfinare nell'abnormità, si determina – per il lavoratore che le ha prestate – un diritto ulteriore rispetto a quello di percepire le eventuali differenze retributive maturate e non corrisposte, ovvero il diritto al risarcimento del danno non patrimoniale, e ciò a prescindere dal fatto che il medesimo avesse acconsentito a svolgere così tanto lavoro straordinario.

### **Il fatto**

Il caso trova origine nel ricorso con cui un dipendente di una società (nello specifico con mansioni di addetto alla vigilanza) adiva il tribunale di primo grado per chiedere la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno cagionatogli per avere svolto, in un periodo di quattro anni, numerose ore di lavoro oltre l'orario ordinario di 40 ore settimanali previsto dal CCNL di settore (Istituti di Vigilanza privata) senza tuttavia percepire l'esatta retribuzione e senza aver usufruito né recuperato ore di riposo settimanale.

Il giudice accoglieva parzialmente la domanda del lavoratore respingendo la richiesta esclusivamente con riferimento al primo anno, rispetto al quale veniva rilevato era stato lo stesso lavoratore a chiedere ore di straordinario e, pertanto, la condotta del datore di lavoro non poteva essere sanzionata.

In secondo grado, la corte d'appello riformando la pronuncia del tribunale, accoglieva pienamente le pretese del lavoratore, evidenziando che la richiesta dello stesso non legittimava il datore di lavoro a protrarre la prestazione lavorativa oltre il limite consentito,

sforando nel caso in esame tutti i massimali e che, quanto alla quantificazione di dette ore, non era adeguato il risarcimento del 30% riconosciuto dalla società.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione della sentenza, lamentando che la corte territoriale aveva erroneamente ritenuto di applicare, in luogo del computo corretto di 48 ore settimanali lavorabili, comprese 8 ore di straordinario moltiplicate per tutte le settimane dell'anno, con esclusione dei soli periodi di ferie e malattie, quello del calcolo sul periodo effettivamente lavorato dal dipendente che, sulla base del ccnl di riferimento, costituiva una eccezione relativa solo ai lavoratori assunti entro l'anno e non un criterio di interpretazione generale delle disposizioni.

In aggiunta, l'azienda lamentava la violazione e falsa applicazione dell'art. 2697 cc, dell'art. 1227 c. 2 cc e art. 1175 cc, "per non avere la Corte territoriale rilevato il difetto di allegazione e prova in ordine al danno patrimoniale e non patrimoniale, non potendo essere correttamente ritenuti sussistenti in via presuntiva sulla mera affermazione di abnormità della prestazione in sé del lavoratore, smentita dalla corretta applicazione datoriale dell'orario, dall'esclusione dell'attività di vigilanza dai limiti dell'orario previsti dalla legge, dalla disponibilità sempre manifestata dal lavoratore a prestare attività oltre l'orario normale e nella acquiescenza alle condizioni di lavoro applicate".

### ***La decisione***

La cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, nelle motivazioni a corredo della sentenza, spiegavano che correttamente la corte territoriale aveva correttamente interpretato le norme per la determinazione delle ore complessivamente prestate dai lavoratori in eccedenza alle 48 ore settimanali e quelle accantonabili nella cd. "banca ore", le quali, se non usufruite con permessi, dovevano per il ccnl essere compensate con una maggiorazione del 30%. Relativamente poi al computo delle ore prestate rispetto al tetto massimo, la corte territoriale aveva osservato che il conteggio della media delle ore lavorate doveva avere riguardo ai periodi di lavoro effettivamente lavorati e non alla media annua, con detrazione dei soli periodi di ferie e di sospensione dell'attività lavorativa.

Proseguiva quindi la Corte Suprema, precisando che 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 in quanto lesione del diritto garantito dall'art. 36 della Costituzione (*"il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro ed in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé ed alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*), mentre ai fini della determinazione occorre tenere conto della gravità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento di cui si tratta. Nella fattispecie, i

giudici territoriali avevano 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.

Da ultimo, relativamente alla questione del concorso colposo del dipendente, individuato secondo la società ricorrente nel senso che egli stesso avrebbe richiesto di effettuare prestazioni oltre i limiti consentiti, gli ermellini ricordavano che è obbligo del datore di lavoro tutelare l’integrità psico-fisica e la personalità morale del lavoratore, pertanto, 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.

Per tutto quanto sopra esposto, la Cassazione respingeva il ricorso aziendale.

### ***In definitiva***

L’ordinanza della Corte Suprema qui in commento è molto interessante, in quanto ha affermato un principio molto importante in tema di ore di lavoro straordinario, per cui un lavoratore che svolge la sua mansione con un turno di lavoro massacrante, con orari che superano di gran lunga quelli previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato, che non contemplano i riposi settimanali e che si protrae per diversi anni, dà diritto al lavoratore di pretendere dalla sua azienda un risarcimento dei danni psicofisici da usura patiti e distinto da quello biologico, la cui sussistenza è presunta come conseguenza della lesione al diritto costituzionalmente garantito di cui all’art. 36 della Costituzione al riposo settimanale e alle ferie annuali retribuite.

In più, secondo la Corte a nulla rilevava il fatto che fosse stato lui stesso ad accettare questi straordinari, infatti, quanto alla questione del “concorso colposo” del lavoratore, il quale avrebbe egli stesso richiesto di effettuare prestazioni oltre i limiti consentiti, doveva sottolinearsi che, come correttamente rilevato dalla corte di merito, a fronte di un obbligo per il datore di lavoro stabilito dall’art. 2087 codice civile, 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 essere concausa dell’evento, in quanto è una esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso di colpa giuridicamente rilevante.

Per questo il datore di lavoro può essere condannato per non aver tutelato l’integrità psicofisica del proprio dipendente.