

Sent. n. 4811/2025

pubbl. 16/06/2025

Proc. n° R.G 16276/2022

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI NAPOLI
SEZIONE LAVORO**

Il Giudice del Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro dr. Federico Bile acquisite le note sostitutive dell'udienza del 29.4.2025 depositate dalle parti ex art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa N. 16276/2022 RG Lavoro vertente

TRA

██████████ nato a ██████████, rappresentato e difeso dall'Avv. ██████████ con studio in ██████████ elettivamente domiciliato presso il suddetto studio in forza di procura in atti allegata telematicamente ██████████

-ricorrente-

E

██████████ in persona dell'amministratore delegato ██████████ rappresentata e difesa, con procura in calce alla memoria difensiva, dall'avv. ██████████ con il quale elettivamente domiciliato presso il suo studio in ██████████

- convenuto -

OGGETTO: risarcimento danni da usura psicofisica per lavoro straordinario

CONCLUSIONI DELLE PARTI

Per il ricorrente

"Accertare e dichiarare, per tutti i motivi di fatto e di diritto svolti nel presente ricorso, la responsabilità della ██████████ cumulativamente in via contrattuale ex artt. 2087, 1218, 2103 e 1453 c.c. e in via aquiliana ex art. 2043 e 2049 c.c. per l'eccessivo orario di lavoro svolto dal ricorrente e, per l'effetto, condannare la ██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento a favore del ██████████ di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali patiti e patendi alla data di pronuncia della presente sentenza a titolo di danno da superlavoro e/o da usura psico-fisica, da liquidarsi in via equitativa dal Giudice adito anche ai sensi e per gli effetti degli artt. 1226 c.c. e 432 c.p.c., tenuto conto tenuto dei parametri dedotti ed allegati nel presente atto, nonché previa eventuale CTU medico-legale, il tutto oltre interessi e rivalutazione dal fatto al saldo;

- Accertare e dichiarare per i motivi di fatto e di diritto enunciati in narrativa il diritto del ricorrente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 119 del CCNL Istituti di Vigilanza Privata, dell'art. 18 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Milano e Provincia e Provincia di Monza e Brianza, nonché ex art. 1411 c.c., ad ottenere il rimborso e/o il risarcimento ex art. 1453 c.c. per il mancato lavaggio, pulizia e mantenimento della divisa aziendale in stato di idoneità funzionale da parte della ██████████ e, per l'effetto, condannare ██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, alla corresponsione a favore del ██████████ per i dedotti titoli e con riferimento al periodo di lavoro intercorrente dal 29.07.2021 al 25.02.2022 della somma pari ad un'ora di lavoro straordinario settimanale, oltre interessi e rivalutazione monetaria, o nella diversa misura maggiore o minore comunque eventualmente accertata dal Giudicante in via equitativa ex art. 1226 c.c. e 432 c.p.c.;

- Accertare e dichiarare la responsabilità, in via contrattuale ex artt. 1175, 1375 e 2087 c.c. e in via extracontrattuale ex artt. 2043 e 2059 c.c., in combinato disposto con gli artt. 2 e 32

Cost., della ██████████ per la mancata comunicazione dei turni di lavoro con un congruo preavviso, anche in violazione dell'art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Milano e Provincia e Provincia di Monza e Brianza, nell'intero periodo lavorativo decorrente dal 29.07.2021 al 25.02.2022 e, per l'effetto condannare ██████████ ██████████ ██████████ in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento dei danni patrimoniali e non, patiti e patendi, per i motivi di fatto e di diritto indicati in narrativa, la cui quantificazione è devoluta al potere equitativo del giudice ex art. 1226 c.c. e 432 c.p.c., il tutto comunque oltre rivalutazione ed interessi dal fatto al saldo;

IN OGNI CASO:

- Con vittoria di spese, diritti ed onorari, da distrarsi a favore dello scrivente procuratore che si dichiara sin d'ora anticipatario ai sensi e per gli effetti dell'art. 93 c.p.c.”.

Per parte convenuta

“a) in accoglimento della domanda riconvenzionale:

- accertarsi e dichiararsi che il ricorrente è debitore nei confronti della Società della somma di € 1.650,00, ovvero della diversa somma equitativamente determinata, a titolo di risarcimento del danno cagionato alla Società in conseguenza del sinistro causato in concorso in data 16.12.2021 e, per l'effetto condannarsi il ricorrente stesso al relativo pagamento;

- accertarsi e dichiararsi che il ricorrente è debitore nei confronti della Società dell'importo di € 5.290,3 ovvero, in via subordinata, di una somma pari a 15 giorni di retribuzione e, per l'effetto, condannarsi il ricorrente stesso al relativo pagamento;

b) per il rigetto del ricorso;

c) in ogni caso, per la condanna del ricorrente al pagamento delle spese e competenze professionali di giudizio”.

MOTIVI IN FATTO ED IN DIRITTO

Con ricorso depositato in data 9.5.2024 il ricorrente ha adito il Tribunale di Napoli deducendo:

- di essere stato formalmente assunto in data 29.07.2021 dalla ██████████ con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, scadente il 31.01.2022, con articolazione oraria e full time;

- che il rapporto di lavoro, in data 20.01.2022, veniva prorogato sino al 28.07.2022;

- di essere stato formalmente inquadrato come “guardia giurata”, nel VI livello del CCNL per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata;

- che nonostante quanto indicato nei prospetti paga e nel contratto di assunzione, per tutto il periodo di lavoro in esame, egli veniva preposto dalla società datrice presso i seguenti appalti: Appalto servizi di vigilanza e guardiania per ██████████ presso gli uffici siti in ██████████, come addetto al controllo della sicurezza; Appalto ██████████ e ██████████, come controllo sicurezza con unità cinofila e addetto alla guida della pattuglia di servizio in ██████████; Appalto ██████████, controllo sicurezza antirapina; Appalto ██████████ controllo sicurezza antirapina; Appalto ██████████ controllo sicurezza;

- che presso le suddette sedi lavorative egli ha sempre svolto le mansioni di guardia particolare giurata armata, addetto al piantonamento fisso con compiti di sicurezza inerenti a sistemi computerizzati e attraverso la gestione di strumenti di controllo tecnologicamente avanzati (videosorveglianza, allarmi antintrusione, allarmi antincendio e ascensori/montacarichi);

Firmato Da: BILE FEDERICO Emesso Da: CA DI FIRMA QUALIFICATA PER MODELLO ATE Serial#: 7dfd57b0f43abfed

- che non veniva impiegato mediante un'articolazione oraria predeterminata svolgendo la propria attività lavorativa secondo turni che gli venivano comunicati di volta in volta dalla centrale della ██████████
- che comunicazione dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare avveniva talvolta settimanalmente e spesso quotidianamente, ovverosia "da un giorno all'altro", tramite "WhatsApp" in piena violazione delle disposizioni previste dall'art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per i dipendenti da Istituti di Vigilanza Privata operanti in Milano e Provincia e Provincia di Monza e Brianza, che prevede un preavviso di comunicazione quindicinale dei turni di lavoro;
- che la condotta datoriale ha pregiudicato la sua vita extralavorativa, in quanto, non essendo a conoscenza con adeguato anticipo di quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro, non ha potuto programmare né le ore di tempo libero, né la propria vita familiare e di relazione né i riposi quotidiani;
- che parte datoriale di continuo lo impiegava con un orario di lavoro di gran lunga superiore rispetto ai limiti previsti dalla legge e dal CCNL, nonché senza alcuna concessione del giorno di riposo settimanale;
- che costantemente veniva impiegato dalla propria società datrice su turni di 10/12 ore giornalieri, per tutti i giorni della settimana, senza neppure la concessione del giorno di riposo settimanale, in violazione del precetto costituzionale di cui all'art. 36 Cost.;
- che, quindi, la ██████████ gli imponeva ritmi insostenibili, tutti i giorni della settimana, svolti anche in orario notturno;
- che le ore di lavoro sono indicate nelle buste paga dalle quali si evince che relativamente al periodo di tempo agosto 2021-gennaio 2022 esse sono state pari a 1.795,41 ore ovvero pari ad una media di 300 mensili lavorate (con un picco di ben 348,5 ore di lavoro svolte solamente durante il mese di ottobre 2021, con 182 ore di ore lavoro ordinario e 166,50 ore di lavoro straordinario);
- che le sue prestazioni lavorative sono state rese in un arco orario ben superiore rispetto al limite stabilito per legge e dal CCNL applicato e ben oltre ogni soglia di umana tollerabilità;
- che, nel caso di specie, il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite orario consentito si è protratto per tutto l'intero rapporto di lavoro in esame, senza quindi che sussistenza alcuna reale temporanea "esigenza di servizio";
- che la illegittima condotta del datore di lavoro ha determinato e determina tutt'ora un grave pregiudizio psico-fisico ai suoi danni;
- che, inoltre, egli provvedeva al lavaggio, alla pulizia e al mantenimento in stato di idoneità funzionale delle divise di lavoro fornite dalla società datrice per lo svolgimento delle prestazioni lavorative (una invernale costituita da camicia, giacca, giubbotto, pantalone, cravatta, scarpe, cinturone, fondina, maglione e berretto ed una estiva costituita da pantalone, camicia, cappello, fondina, cinturone e scarpe), impegno quantificabili in misura di un'ora di lavoro straordinario a settimana;
- di essersi dimesso per giusta causa in data 26.02.2022.

Tanto premesso sottolineata e ribadito la violazione della normativa di legge e contrattuale disciplinante la materia e il conseguente danno da usura psico-fisica, come sancito dalla giurisprudenza di legittimità e di merito, parte ricorrente concludeva nel modo sopra interamente riportato.

Si è tempestivamente costituita in giudizio la ██████████ che ha resistito al ricorso chiedendone il rigetto perché infondato in fatto ed in diritto eccependo la sussistenza delle eccezionali ragioni organizzative legittimanti la deroga ai limiti ordinari di legge e di CCNL, nonché l'insussistenza del danno da usura psico-fisica, non potendosi configurare lo stesso come danno in re ipsa. Da ultimo ha dettagliatamente contestato i conteggi formulati dal ricorrente.

Parte convenuta si soffermava poi anche sull'inapplicabilità del contratto integrativo territoriale di Milano in quanto la stessa non è più iscritta (né lo era al momento dell'assunzione del ricorrente) ad alcuna associazione di categoria sottoscrittrice del contratto integrativo territoriale di Milano, sull'infondatezza – sulla base della normativa contrattuale di riferimento – del preteso pagamento dell'importo pari ad un'ora di retribuzione per il lavaggio della divisa e del preteso risarcimento danni per l'asserita comunicazione tardiva dei turni.

In via riconvenzionale la ██████████ agiva, poi per ottenere il risarcimento per i danni cagionati dal ricorrente all'autovettura aziendale, targata ██████████, nella giornata del 16.12.2021 (la Società assicurativa ██████████ in considerazione del 50% di corresponsabilità riconosciuto al conducente della autovettura aziendale, ha erogato alla Società il minor importo di € 1.650,00) nonché per ottenere la somma di € 5.290,3 (pari ad € 1.058,06x5) a titolo di risarcimento danni per dimissioni ante tempus dal contratto di lavoro a tempo determinato.

Per effetto della proposizione della domanda riconvenzionale la prima udienza (già fissata per il 14.3.2023) veniva rifissata per la data del 20.6.2023.

In tale data veniva ammessa con ordinanza la prova per testimoni; l'audizione dei testi veniva svolta alle udienze del 25.1.2024 (allorquando deponevano i testi ██████████, citato dal ricorrente e ██████████ citato dalla società convenuta) e del 17.12.2024 (con l'audizione del teste ██████████ presente nella lista testi di parte attrice).

La causa veniva rinviata per la discussione all'udienza del 3.4.2025 ed udita la approfondita discussione orale intervenuta fra le parti lo scrivente rinviava la causa per la sola decisione all'udienza del 29.4.2025.

A tale data, concesso termine alle parti per la comparizione delle stesse mediante deposito di note scritte ex art. 127 ter c.p.c. sostitutive dell'udienza, la causa è stata assegnata in riserva, eseguite le verifiche demandate alla Cancelleria in ordine alla ritualità della comunicazione dell'avviso di trattazione scritta e alle ulteriori incombenze, e poi decisa, con il deposito in data odierna, della motivazione.

La domanda è fondata nei limiti di cui alla seguente motivazione.

Deve preliminarmente ritenersi che dall'esame delle allegazioni di cui al ricorso introduttivo risultano adeguatamente specificate le circostanze di fatto e le ragioni diritto poste a fondamento della pretesa risarcitoria, pure adeguatamente specificata per i criteri di quantificazione, anche mediante i conteggi analitici facenti parte del ricorso.

L'atto introduttivo del giudizio ha consentito sia alla controparte di difendersi nel merito senza limitarsi a generiche contestazioni, sia a questo Giudice di esercitare consapevolmente i poteri istruttori ai fini dell'indagine della fondatezza della pretesa azionata in giudizio.

Devono pertanto ritenersi integrati i requisiti di cui all'art. 414 nn. 3 e 4 c.p.c., con infondatezza dell'eccezione di nullità sollevata da parte convenuta.

Il merito del presente giudizio, soffermando l'attenzione in primo luogo sulla questione controversa, attiene principalmente al riconoscimento del danno da usura psico-fisica derivante dallo svolgimento di lavoro straordinario eccedente i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva che il ricorrente assume di aver patito in virtù dell'eccessivo lavoro straordinario espletato dal 29.07.2021 al 25.02.2022; sul punto va osservato quanto segue.

Sul punto parte ricorrente richiama correttamente l'art. 71, lett. B) del CCNL Istituti di Vigilanza Privata, applicato al caso in esame, che così dispone *“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”* nonché l'art. 70 del medesimo CCNL che dispone, altresì, che: *“il*

lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. Al fine di non esporrei beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite. In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i sessanta giorni successivi”.

Parte attrice richiama anche l'art. 11 del CCNL che, altresì, dispone che *“in attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti”.*

Detto questo in punto di diritto il ricorrente ha dedotto di aver svolto, per tutto il periodo di lavoro sopra indicato, le proprie prestazioni lavorative per un totale di ore di lavoro eccedente la propria ordinaria articolazione oraria ben oltre il limite massimo annuale previsto dalla contrattazione collettiva e che tanto è *“pacificamente deducibile dalla semplice lettura delle buste paga e riportate nel prospetto allegato sub doc. 9 che ivi si riporta integralmente”.*

Dal documento interamente riportato nel corpo del ricorso si evince che ██████████, nel periodo agosto/dicembre 2021 ha svolto ben 667,16 ore di straordinario oltre ad ulteriori 125 ore di straordinario nel mese di gennaio 2022 e che sommando le ore di lavoro ordinario a quelle di lavoro straordinario si arriva alla stratosferica cifra di 1.795,41 ore (di cui 1495,41 nel periodo agosto/dicembre 2021 e 300 nel mese di gennaio 2022) con una media di quasi 300 ore lavorate al mese (con un picco, come detto, di ben 348,5 ore di lavoro svolte solamente durante il mese di ottobre 2021 di cui 182 ore di ore lavoro ordinario e 166,50 ore di lavoro straordinario).

Tanto emerge – lo si ripete- da documenti di provenienza datoriale che non sono stati (né potevano essere) contestati da un punto di vista contenutistico dalla parte convenuta.

Dal punto di vista probatorio, secondo la consolidata giurisprudenza della Suprema Corte (Cass. n. 12540/2019), il danno da usura psico-fisica causato dal superamento dei limiti di orario si distingue nettamente dal danno biologico.

Mentre per quest'ultimo è necessaria la prova di una specifica patologia medicalmente accertabile, il danno da usura si configura come conseguenza normale del superamento significativo e continuativo dei limiti orari, in quanto lesione del diritto costituzionalmente garantito al riposo e alla salute.

Ai fini del risarcimento è, quindi, sufficiente che il lavoratore dimostri l'esistenza dei turni eccedenti, la loro durata e l'entità dello sfioramento rispetto ai limiti legali e contrattuali.

Spetta invece al datore di lavoro, in ossequio al principio della vicinanza della prova e in considerazione dell'obbligo di protezione derivante dall'art. 2087 c.c., dimostrare l'esistenza di legittime deroghe, la fruizione di riposi compensativi o l'adozione di concrete misure organizzative per prevenire l'usura.

La volontarietà del lavoratore nella prestazione dello straordinario non può configurare concorso di colpa né escludere il diritto al risarcimento, in quanto l'obbligo di sicurezza previsto dall'art. 2087 c.c. ha fondamento costituzionale nel diritto al riposo e alla salute, diritti indisponibili che permangono anche in caso di disponibilità del lavoratore.

Il superamento dei limiti di orario, infatti, non costituisce una mera questione quantitativa o retributiva, ma incide su diritti fondamentali costituzionalmente garantiti, la cui tutela non

può nemmeno essere rimessa alla volontà del singolo lavoratore, spesso condizionata da esigenze economiche o da pressioni ambientali.

Né appare necessaria soffermarsi sulla normativa di cui al R.D. n. 2328 del 1923 nella parte in cui considera “lavoro effettivo” solo quello che *“richieda una applicazione assidua e continuativa, mentre l’occupazione di semplice attesa o custodia, o comunque di altra natura non assidua e non continua viene considerata lavoro non effettivo”*. Tale rilievo appare inconferente nella fattispecie in esame in cui il computo dello straordinario è eseguito sulla base delle ore calcolate e qualificate come tali – come si è visto sopra - dalla stessa parte datoriale di lavoro (cfr. in busta paga le colonne “voce” e “descrizione”).

Ciò posto, si ritiene che le buste paga allegate dal ricorrente (e quelle acquisite nel corso del giudizio) siano idonee a provare – mediante semplice calcolo aritmetico delle ore lavorate a titolo di straordinario – l’eccessivo ricorso al lavoro straordinario da parte della società convenuta, di gran lunga superiore alla soglia massima fissata dalla normativa di settore.

Gli insegnamenti della Suprema Corte, pur ammettendo l’esistenza di un danno da usura psicofisica in re ipsa, richiedono la sussistenza di due presupposti: il superamento dei limiti previsti dalla contrattazione collettiva, e che tale superamento, definito con l’espressione “di gran lunga”, sia connotato da una certa entità e dalla reiterazione per “diversi anni”.

Tali presupposti sono ravvisabili nella fattispecie in esame, in cui risulta dimostrata – anche in difetto di prova, gravante sulla resistente, che lo straordinario sia stato prestato secondo le eccezioni legislativamente previste – l’abnormità della prestazione eseguita dal ricorrente nel corso degli anni. Invero, è provato documentalmente che il lavoratore sia stato impiegato in misura sistematica, per tutti il periodo del rapporto di lavoro e per più mesi consecutivi, per un numero ingente di ore, di gran lunga esorbitanti il limite stabilito nel richiamato art. 71, lett. B) del CCNL Istituti di Vigilanza Privata, applicato al caso in esame ove si dispone che la *“durata massima dell’orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni”* (ovvero non potrà superare le 206,4 ore al mese (pari ad 48 ore alla settimane per 4,3 settimane ogni mese).

Come si è sopra già visto sommando le ore di lavoro ordinario a quelle di lavoro straordinario si arriva, nel caso in esame, alla considerevole cifra di 1.795,41 ore (di cui 1495,41 nel periodo agosto/dicembre 2021) e 300 nel mese di gennaio 2022 con una media di circa 300 ore lavorate al mese (e precisamente di precisamente 299,235 ore di lavoro mensili ben superiore al limite delle 206,4 ore al mese previsto dalla contrattazione collettiva) con un picco di ben 348,5 ore di lavoro svolte solamente durante il mese di ottobre 2021 di cui 182 ore di ore lavoro ordinario e 166,50 ore di lavoro straordinario.

Quanto al mese di febbraio 2022 dalla busta paga prodotta ed esibita dalla società in data 25.10.2024 – in adempimento del provvedimento del giudice emesso ex art. 210 c.p.c. all’udienza del 2.7.2024 – si evince che le ore di lavoro ordinario sono state 152 mentre le ore di lavoro straordinario sono state 74,5 per un totale di 226,5 (comunque superiore, sia pur in misura minore rispetto ai mesi precedenti, al limite massimo delle 206,4 ore mensili.

La prova testimoniale effettuata sul punto ha confermato quanto già emerso da un punto di vista documentale

Il teste ██████████, dipendente della ██████████ dal 1.4.2021 con mansioni di addetto alla sorveglianza armata ronda, ██████████, ha riferito che ██████████ *“ha iniziato a lavorare con ██████████ qualche mese dopo di mese; con ██████████ ho lavorato solo in relazione all’appalto ██████████; lo ██████████ si occupava di controllo accesso ai tornelli; supporto programmi televisivi; anche ██████████ era una guardia giurata armata; quando eravamo in servizio insieme ██████████ mi faceva vedere i turni di lavoro che faceva; oltre a venire da noi in ██████████(dopo avere magari fatto 8 ore di lavoro) andava presso altri presidi; a volte faceva presso ██████████ anche più di otto ore; io ho conosciuto ██████████ proprio in relazione all’appalto ██████████; mi diceva ██████████ che andava anche presso ██████████, ██████████; a volte capitava che io ero in turno con lui presso la ██████████ (io*

finivo alle 23.00 e lui alle 24.00) ed alla volte arrivava una telefonata dalla [REDACTED] che gli comunicava che finito il servizio presso la [REDACTED] doveva recarsi in altre postazione per coprire il turno di 2 ore o altre ore; tanto capitava assai frequentemente ovvero un giorno si ed un giorno no arrivava la telefonata che spostava [REDACTED] in altre postazioni; a volte ero presente ed altre volte ho appreso tanto da altri miei colleghi (tanto è capitato anche con altri trasfertisti e non solo [REDACTED]); tanto avveniva per emergenza; con ciò intendo riferimento alle chiamate fatte ai trasfertisti per coprire dei "buchi" e gli stessi non posso rifiutarsi di recarsi a coprire tali buchi anche perché avendo la macchina di servizio si recavano ai presidi; per trasfertisti io intendo riferirmi a coloro che erano stati assunti a Napoli e mandati per il servizio a Milano (ma anche ad Alessandria, Torino per quanto ho sentito dire da altri colleghi, trasfertisti come [REDACTED]); ho lavorato con [REDACTED] (non tutti i giorni insieme ma spesso e volentieri lo ho visto) per circa 5/6 mesi (non ricordo di preciso); quanto lavoravamo insieme poteva capitare che facevamo turno insieme o in altri ci incontravamo per qualche ora (ad esempio [REDACTED] smontava alle 24.00 ed io montavo alle 23.00 oppure lui smontava alle 20.00 ed io montavo alle 15.00 e finivo alle 23.00); la [REDACTED] consegnava ai dipendenti la divisa di lavoro; i dipendenti si occupavano della manutenzione e del lavaggio di tale divisa fuori dall'orario di lavoro (io la portavo in tintoria; così anche [REDACTED] perché il tempo materiale di occuparsi del lavaggio della divisa non lo hanno); [REDACTED] non ha mai goduto del riposo settimanale; io godevo del riposo settimanale ma capitava che anche io ho saltato il riposto ed in tali occasioni ho sempre visto [REDACTED] al lavoro; [REDACTED] mi faceva vedere i suoi turni tramite w.app ; da tanto si ricavava che non aveva alcun giorno di riposo; inoltre so che per i trasfertisti capitava che non passavano le 11 ore per riposare (come da contratto) da un turno all'altro ; a me ciò non capitava; vi erano dipendenti [REDACTED] (il Maresciallo [REDACTED] e [REDACTED]) che comunica a me i turni settimanali mentre ai trasfertisti i turni venivano comunicati giorno per giorno (essendo dei tappabuchi non potevano avere una turnazione fissa); io questi messaggi li ho visti e ho notato questi cambiamenti di turni o da un giorno all'altro o in alcuni casi anche da un momento all'altro (ribadisco che vedevo il cellulare di [REDACTED]); io portavo la divisa in tintoria una volta alla settimana; i trasfertisti non avevano invece il tempo materiale di recarsi in tintoria proprio non avevano giorno di riposo".

L'altro teste di parte ricorrente, [REDACTED] – che ha lavorato alle dipendenze della [REDACTED] sempre presso la sede [REDACTED], dal 1.4.2021 fino al 4 ottobre 2024, data in cui ha presentato le dimissioni volontarie - ascoltato all'udienza del 17.12.2024 ha riferito a sua volta che egli in base al CCNL, faceva 6 giorni mattina, 2 riposo, poi 6 pomeriggi e 2 di riposo, "con turni che venivano comunicati talvolta anche due giorni prima. A settembre-ottobre 2021 ho conosciuto il ricorrente in [REDACTED]; [REDACTED] veniva in supporto a noi guardie giurate al tornello all'ingresso. Siamo in due, una persona più anziana in servizio per controllo accesso e uno fisso al tornello. Io facevo la ronda all'interno. [REDACTED] era uno dei due, trasfertista da Napoli. Che io sappia, era prassi fare la mattina presso l'[REDACTED] poi uno spacco verso le 12.30-13.00, quindi andare presso la [REDACTED] intorno alle 16. I trasfertisti mandati da Napoli erano dei tuttofare a livello aziendale, che talvolta facevano anche 16 ore al giorno. Non so dire quanto tempo prima il turno venisse comunicato ai trasfertisti. Qualche mese fa, il comando [REDACTED] che mandava i turni, a seguito di un controllo della Guardia di Finanza, è stato rimosso e siamo rimasti senza qualcuno che ci mandasse i turni. Vi era uno che era disarmato e non poteva organizzare i turni delle guardie armate, [REDACTED]. In [REDACTED] gli orari erano su due turni, ossia 8-16 e 16-24; lo [REDACTED] faceva in prevalenza il turno pomeridiano, ma è capitato anche che venisse a fare il turno mattutino, come quando alla [REDACTED] venne Lady Gaga. Per quanto ne so, i trasfertisti svolgevano turni anche di 12/13/14 ore di lavoro; non conosco i giorni di riposo di cui godevano i trasfertisti, né se li accumulavano a fine mese,

so solo che sono stati spremuti come le arance. Tutto ciò che ho riferito lo ho appreso parlando coi colleghi, anche trasfertisti, che mi riferivano le loro condizioni lavorative. So che [REDACTED] ha fatto un incidente con vettura aziendale mentre era alla guida; non ricordo che macchina fosse, ma era di pattuglia. Non ricordo né il modello, né la targa. Non so se la [REDACTED] abbia ricevuto un indennizzo per tale incidente dalla compagnia di assicurazione. Che io sappia, lo [REDACTED] ha lavorato fin quando si è dimesso, ma non so essere preciso sulla data. Non so dire se il contratto fosse a tempo determinato e se si sia dimesso prima della scadenza del termine. A domanda dell'avv. [REDACTED]: i turni di servizio venivano comunicati sul cellulare, all'inizio tramite whatsapp; poi, tramite mail. [REDACTED] ce le mandava anche il sabato pomeriggio per il lunedì. Il termine per contratto doveva essere di 15 giorni, ma non è mai stato rispettato dall'azienda. Ogni persona che entra in [REDACTED] ha un badge in ingresso; non so dire se anche presso [REDACTED] i dipendenti [REDACTED] dovessero badgiare.

La [REDACTED] mi ha rovinato la vita lavorativa e attualmente ho giudizi in corso per il TFR presso il Tribunale di Milano; anche l'anno scorso ho avuto un altro giudizio per differenze retributive, attualmente concluso. ADR: capitava 2-3 volte alla settimana che io e [REDACTED] facessimo lo stesso turno presso la [REDACTED]; talvolta lavorava allo "[REDACTED]" accanto, dove lavorava una sola persona".

Il teste citato dalla parte convenuta [REDACTED] - dipendente della [REDACTED] dal 1.6.2019 come guardia particolare giurata; in servizio a Milano dal 2019 al 2022 (dove ha lavorato con lo [REDACTED] per circa 5/6 mesi) ha riferito: "[REDACTED] era una guardia particolare giurata; essendo un trasfertista venivano utilizzati in supporto al personale già presente a Milano ed usati come Jolly per coprire assenze; altre volte veniva adoperata presso la commessa [REDACTED] e la [REDACTED] in base alle loro esigenze ci chiedevano un incremento di servizi e quindi di personale; la [REDACTED] ci mandava un piccolo prospetto ogni mese ma qualche volta tale prospetto poteva subire qualche variazione (a noi comunicato o la mattina per la sera o il giorno prima per il giorno dopo); lo [REDACTED] veniva utilizzato in prevalenza presso la postazione [REDACTED] di Milano e quando vi erano particolari esigenze anche presso la sede [REDACTED] di Milano; ai trasfertisti venivano inviati dei turni settimanalmente che però subivano spesso delle variazioni (anche perché i trasfertisti ci davano la loro disponibilità a fare lavoro straordinario anche perché stando in trasferta erano disponibili a fare lavoro straordinario per guadagnare qualche soldo in più; quanto ai riposi gli stessi trasfertisti ci chiedevano di accumulare i riposi in modo tale da scendere giù a Napoli una volta al mese circa per 4/5 giorni; lo [REDACTED] è tornato a Napoli un paio di volte (ma non so essere più preciso) da quando ha iniziato a lavorare; ADR: la comunicazione dei turni avveniva tramite w.app. ; comunicazione che veniva inviata a ogni singolo trasfertista personalmente sul numero privato".

Il teste [REDACTED], dunque, che ha lavorato con lo [REDACTED] in relazione all'appalto [REDACTED], ha confermato la differenza di trattamento in termini di orario di lavoro tra dipendenti stabili e i cosiddetti trasfertisti: egli stesso - presso l'appalto [REDACTED] - terminava di lavorare alle 23.00 mentre lo [REDACTED] finiva alle 24.00 e che più volte arrivava una telefonata dalla [REDACTED] che comunicava allo [REDACTED] che una volta terminato il lavoro presso la [REDACTED] questi "doveva recarsi in altre postazione per coprire il turno di 2 ore o altre ore".

Ha significativamente riferito ancora il teste [REDACTED] che tanto capitava assai di frequente "ovvero un giorno si ed un giorno no arrivava la telefonata che spostava lo [REDACTED] in altre postazioni"; ha anche aggiunto il teste che i trasfertisti come lo [REDACTED] - spesso usati per coprire "dei "buchi" - non potevano "rifiutarsi di recarsi a coprire tali buchi anche perché avendo la macchina di servizio si recavano ai presidi".

Lo ██████ – ha ulteriormente precisato il teste ██████ – *“non ha mai goduto del riposo settimanale; io godevo del riposo settimanale ma capitava che anche io ho saltato il riposo ed in tali occasioni ho sempre visto lo ██████ al lavoro”*.

I dipendenti ██████ che comunicano i turni settimanali ai dipendenti fissi erano il Maresciallo ██████ e ██████ ma costoro ai trasfertisti comunicavano i turni” *giorno per giorno (essendo dei tappabuchi non potevano avere una turnazione fissa”*.

Peraltra tutto quanto è stato riferito dal teste ██████ è frutto di una sua conoscenza diretta dei fatti narrati: *“io questi messaggi li ho visti e ho notato questi cambiamenti di turni o da un giorno all’altro o in alcuni casi anche da un momento all’altro (ribadisco che vedevo il cellulare di ██████)”*.

L’altro teste di parte ricorrente, ██████ ha confermato che lo ██████ lavorava osservando *“turni che venivano comunicati talvolta anche due giorni prima”* e che i *“trasfertisti mandati da Napoli erano dei tuttofare a livello aziendale, che talvolta facevano anche 16 ore al giorno..... per quanto ne so, i trasfertisti svolgevano turni anche di 12/13/14 ore di lavoro; non conosco i giorni di riposo di cui godevano i trasfertisti, né se li accumulavano a fine mese”*

Il teste ██████ ha usato, poi, due frasi che appaiono fortemente significative su quanto accadeva sul posto di lavoro e tanto a conferma delle doglianze attoree avendo affermato – a proposito dei trasfertisti – di sapere *“che sono stati spremuti come le arance”* e con riferimento a se stesso che *“la ██████ mi ha rovinato la vita lavorativa”*.

Quanto riferito dal teste ██████, invece, da un lato smentisce alcune tesi difensive di parte convenuta (ha affermato la ██████ *“con riferimento a quanto dedotto al capo 5 del ricorrente, che le attività ivi indicate, che non necessitano di particolari competenze, sono state svolte dal ricorrente unicamente presso il cliente ██████”* mentre il teste ██████ confermando quanto dedotto nel ricorso ha precisato che lo ██████, al contrario, *“veniva utilizzato in prevalenza presso la postazione dell’██████████ di Milano e quando vi erano particolari esigenze anche presso la sede ██████ di Milano”*, dall’altro ben può ritenersi sulla base di quanto da egli riferito che le sue dichiarazioni appaiono compatibili con la ricostruzione dei fatti operata da parte ricorrente avendo narrato quanto segue: *“essendo un trasfertista venivano utilizzati in supporto al personale già presente a Milano ed usati come Jolly per coprire assenze; altre volte veniva adoperata presso la commessa ██████ e la ██████ in base alle loro esigenze ci chiedevano un incremento di servizi e quindi di personale; la ██████ ci mandava un piccolo prospetto ogni mese ma qualche volta tale prospetto poteva subire qualche variazione (a noi comunicato o la mattina per la sera o il giorno prima per il giorno dopo); l*

Quanto ai periodi di riposo dei trasfertisti il teste ██████, dopo avere premesso che questi *“ci chiedevano di accumulare i riposi in modo tale da scendere giù a Napoli una volta al mese circa per 4/5 giorni”* ha successivamente precisato che lo ██████ *“è tornato a Napoli un paio di volte (ma non so essere più preciso) da quando ha iniziato a lavorare”*: è facile rilevare che periodi di riposo goduti “solo” un paio di volte in sette mesi di attività lavorativa svolta con tale intensità e con totale assenza – di norma - di giorni di riposo settimanali appaiono un numero del tutto insufficiente di volte tenuto conto del numero davvero “stratosferico” di lavoro ordinario e straordinario effettuato dallo ██████ come sopra già evidenziato.

Ben può sostenersi, quindi, che parte datoriale ha davvero pregiudicato la vita extralavorativa, dello ██████ il quale - non essendo a conoscenza con adeguato anticipo di quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro - non ha potuto programmare né le ore di tempo libero, né la propria vita familiare e di relazione né i riposi quotidiani.

Quindi appare pienamente confermata (anche in base a quanto in parte riferito dal teste citato dalla convenuta) la doglianza attorea circa l'eccessiva durata delle giornate lavorative, nonché in ordine alla mancata concessione del giorno di riposo settimanale comportamenti che chiaramente rappresentano una violazione da parte della ██████████ nei confronti dello ██████████ degli artt. 2 e 36 Cost., 2087 c.c., 2109 c.c., nonché del d.lgs. 66/2003

Si richiama un caso del tutto analogo – anche per evidenziare l'infondatezza delle doglianze difensive di parte convenuta in ordine all'inammissibilità *“della domanda per omessa allegazione dell'orario di lavoro e dei turni di lavoro asseritamente svolti”* (sul punto è stata prodotta ed esaminata la documentazione proveniente dalla stessa società che comprova le doglianze di parte attrice) ed in merito alla *“genericità delle allegazioni in merito ai pretesi danni. Il ricorrente si è, infatti, limitato a sostenere che “la condotta datoriale ha determinato e determina un grave pregiudizio psicofisico ai danni dell'odierno ricorrente”. Null'altro!”* nonché in merito al preteso danno biologico ed alla *“mancata proposizione di domanda volta al risarcimento del c.d. “danno differenziale”* – e quindi le motivazioni contenute nella sentenza del giudice della sezione lavoro del Tribunale di Milano – T. Perillo – datata 20/06/2024, ove si legge: *“In diritto, la consolidata e qui condivisa giurisprudenza di legittimità ha statuito che: i) In tema di orario di lavoro, 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, dovendo escludersi che la mera disponibilità alla prestazione lavorativa straordinaria possa integrare un “concorso colposo”, poiché, 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 predetta disponibilità, non può connettersi causalmente all'evento, rappresentando una esposizione a rischio non idonea a determinare un concorso giuridicamente rilevante (Cass., ordinanza n. 12538 del 10/05/2019); ii) La prestazione lavorativa, svolta in violazione della disciplina dei riposi giornalieri e settimanali (nella specie, la guida di autobus senza fruire di un riposo minimo di 11 ore giornaliere e un riposo settimanale di 45 ore consecutive) protrattasi 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 del “quantum”, occorre tenere conto della gravosità della prestazione e delle indicazioni della disciplina collettiva intesa a regolare il risarcimento “de qua”, da non confondere con la maggiorazione contrattualmente prevista per la coincidenza di giornate di festività con la giornata di riposo settimanale (Cass., n. 14710 del 14/07/2015).*

Per quanto di interesse, in tali precedenti (in questa sede da intendersi espressamente richiamati ex art. 118 disp. att. cpc) è stata valorizzata, innanzitutto, la circostanza che il danno in commento configura un inadempimento datoriale che trova diretta copertura costituzionale nelle previsioni dell'articolo 36 Cost., (trattandosi di violazione del diritto al riposo costituzionalmente protetto che per l'effetto comporta un aumento della penosità del lavoro, rilevante tanto più in quanto protrattasi per lungo tempo) con la conseguenza che in tali ipotesi sussiste una presunzione sull'an della pretesa (in quanto la valutazione della gravità dell'offesa e della serietà del pregiudizio, e quindi della sua risarcibilità, è già operata dall'ordinamento) e, semmai, la necessità di una determinazione secondo equità del danno non patrimoniale patito”.

In un precedente ancora più recente emesso dal giudice del lavoro di Padova si legge poi *“quanto alla domanda di risarcimento del danno per il carattere usurante della prestazione lavorativa, la più recente giurisprudenza di legittimità si è orientata nel senso di riconoscere la risarcibilità del danno c.d. “da stress” o “da usura psicofisica”, che si iscrive nella categoria unitaria del danno non patrimoniale causato da inadempimento contrattuale (Cass. n. 2886 del 2014; n. 15043 del 2015; n. 26450 del 2021). Esso si verifica quale*

conseguenza di una prestazione lavorativa che ecceda di gran lunga i limiti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e si protragga per diversi anni. Tale danno si distingue dal danno biologico inteso quale lesione dell' integrità psicofisica del soggetto (danno alla salute), che si concretizza, a differenza del danno da usura psicofisica, in una " infermità" fisica e/o psichica. Pertanto, quando il datore di lavoro sia inadempiente nel l'assicurare al lavoratore il diritto al riposo, così come garantito dall'art. 36 Cost., oltre che dai molteplici istituti stabiliti dalla legge ed eventualmente della contrattazione collettiva, e tale inadempimento sia di gravità sufficiente alla luce di tutte le circostanze del caso concreto, l'esistenza del danno da usura psicofisica, a differenza del danno biologico, è presunta nell'an. Ai fini della determinazione dell'entità del danno, in applicazione dei principi generali, occorre tenere conto della gravità dell'inadempimento datoriale;

- nel caso di specie risulta che il ricorrente, nel corso del rapporto di lavoro, ha svolto in media 8,15 ore settimanali lavoro straordinario, corrispondenti a 388,18 ore annali di lavoro straordinario, calcolato su 11 mesi ed esclusione delle ferie. Gli artt. 4 e 5 del D.Lgs. n. 66 del 2003 fissano la durata massima dell'orario di lavoro settimanale e il numero massimo di ore di lavoro straordinario rispettivamente in 48 e 250 ore. Anche il CCNL applicabile al rapporto di lavoro, all'art. 148, fissa in 250 ore annue il limite massimo del lavoro straordinario esigibile;

- tale superamento del limite orario legale e contrattuale risulta sufficientemente significativo. Inoltre, il ricorrente ha operato in trasferta per intere settimane, con corrispondente recisione dei propri abituali interessi di vita privata e sociale. Detta situazione si è protratta con continuità per oltre 7 anni, a partire da gennaio 2011 (v. allegato 11 alla CTU);

- tali rilievi, oltre a confermare la presunzione di sussistenza nel caso concreto del danno da stress, rilevano alla stregua il parametro di determinazione della sua entità e della sua quantificazione in via equitativa. Liquidando quindi tale danno in 1,50 Euro per ogni ora di lavoro straordinario svolto in eccedenza rispetto al limite di 250 ore annue, esso va computato in 4.446,25 Euro (1,50 Euro x 2964 ore di lavoro straordinario svolte in eccedenza dall' 1.1.2011 al 27.1.2018), oltre rivalutazione monetaria secondo gli indici Istat e interessi di legge dalla data di scadenza del titolo al saldo"; (cfr. sentenza del Tribunale Padova, Sez. lavoro, Sent., 06/03/2024, n. 171)

Tanto premesso, dalle allegazioni di cui al ricorso, confortate dalle risultanze delle buste paga in atti, emerge il numero di ore di lavoro straordinario davvero spropositato diurno e domenicale festivo diurno lavorate dal ricorrente nel corso del rapporto e si deve, dunque, ritenere che, per le modalità ed i tempi con cui lo ██████████ ha prestato la propria attività lavorativa, la condotta della datrice di lavoro abbia determinato un danno da usura psicofisica dovuto al maggiore dispendio di energie necessarie per sostenere i ritmi lavorativi che, senza adeguati e cadenzati riposi, diventano oggettivamente usuranti anche per una persona esente da qualsivoglia patologia (cfr., su tutte, Cass. n. 15223/23).

In ordine alla quantificazione del danno da usura psico-fisica derivante dal sistematico superamento dei limiti di orario, occorre procedere alla liquidazione secondo criteri equitativi ex art. 1226 c.c., in conformità con i principi consolidati dalla giurisprudenza di legittimità. La determinazione del quantum debeatur deve pertanto fondarsi su parametri oggettivi, pur nell'ambito dell'inevitabile discrezionalità che caratterizza la valutazione equitativa.

A questo riguardo - condividendosi le argomentazioni di altri precedenti di codesto Tribunale emessi in cause analoghe (vd. sentenza Giud. Cardelicchio n. 7748/2024 pubbl. il 14/11/2024), che si richiamano anche ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c. -, deve escludersi la congruità di un criterio di quantificazione che includa nella base di calcolo del risarcimento l'intera retribuzione oraria che comporterebbe un'inammissibile duplicazione del compenso per la medesima attività, in quanto oggetto del riconoscimento risarcitorio è esclusivamente il danno da usura psicofisica, non dovendo tale importo compensare la prestazione lavorativa già regolarmente retribuita con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

In tal senso deve ritenersi che il criterio base di quantificazione debba individuarsi nelle maggiorazioni retributive previste dalla contrattazione collettiva a compensazione della maggiore penosità della esecuzione della prestazione lavorativa per il lavoro straordinario, lavoro notturno, festivo che rappresentano, in via presuntiva, un indice di ristoro del pregiudizio subito dal prestatore di lavoro.

Va ricordato ancora una volta che l'art. 70 del medesimo CCNL dispone che: *“il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. Al fine di non esporre beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite. In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i sessanta giorni successivi”*.

Parte attrice richiama anche l'art. 11 del CCNL che, altresì, dispone che *“in attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti”* e che l'art. 11 del CCNL dispone, invero, che *“in attuazione dell'art. 5 del D.Lgs. 66/2003, è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni di lavoro straordinario per esigenze di servizio, per il numero di ore annuali che sommate all'orario normale di lavoro, non superi i limiti stabiliti”* ma considerato che il rapporto è durato sette mesi tali limiti – erroneamente calcolati dalla parte convenuta solo su base annuale come se il rapporto fosse durato almeno un anno - sono stati ampiamente superati.

D'altro canto, però, non possono condividersi i conteggi di parte attrice basati sul riconoscimento di un importo pari alla integrale retribuzione erogata per le ore di lavoro straordinario svolto.

Lo scrivente ha valutato di giustizia e quantificato in via equitativa - tenuto conto del numero di ore di straordinario, della durata del rapporto di lavoro, della mancata concessione di norma dei giorni settimanali di riposo e della condotta datoriale che ha pregiudicato la vita extralavorativa del ricorrente che non essendo a conoscenza con adeguato anticipo di quale parte della giornata sarebbe stata impegnata dal lavoro, non ha potuto programmare né le ore di tempo libero, né la propria vita familiare e di relazione né i riposi quotidiani) – di liquidare il 30% del valore dell'ora di straordinario come retribuita dal datore di lavoro moltiplicato per il numero delle ore di lavoro superiori al limite delle 206,4 ore al mese.

In particolare tenuto conto che lo ██████ per 7 mesi consecutivi ha lavorato per un numero ingente di ore, di gran lunga esorbitanti il limite stabilito nel richiamato art. 71, lett. B) del CCNL Istituti di Vigilanza Privata, applicato al caso in esame ove si dispone che la *“durata massima dell'orario di lavoro, comprese le ore di straordinario, non potrà superare le 48 ore ogni periodo di sette giorni”* (ovvero ben oltre il limite delle 206,4 ore al mese) avendo lavorato di media per 299,235 ore di lavoro mensili ben superiore al limite delle 206,4 ore

al mese previsto dalla contrattazione collettiva) lo scrivente ha operato il seguente calcolo sulla base dell'ultima busta paga relativa al mese di febbraio 2022 (acquisita dopo l'ordine di esibizione dato dal giudice all'udienza del 2.7.2024) ed ha, quindi, moltiplicato il valore dell'ora di lavoro straordinario indicato nella busta paga in € 7.95 (per 30% diviso 100%) ottenendo la somma di 2,38 numero da moltiplicare per ogni ora di lavoro straordinario svolto in eccedenza rispetto al limite di 206,4 al mese pari a 92,83 (ovvero a 299,23-206,4) ottenendo la somma mensile di € 221,39 cifra da moltiplicare a sua volta per 7 (ovvero per i mesi in cui è durato il rapporto di lavoro); si ottiene così la cifra complessiva di € 1.549,79.

Lavaggio della divisa

Appare parzialmente fondata anche la domanda relativa al pagamento dell'importo pari ad un'ora di retribuzione per il lavaggio della divisa.

Parte convenuta nella memoria difensiva afferma che *“l'art. 119 del c.c.n.l. contempla il solo obbligo del datore di lavoro di fornire le divise e non certo di provvedere al lavaggio: “la divisa e l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro”.*

Per completezza difensiva e senza che da ciò possa farsi derivare un effetto sanante rispetto a quanto dedotto nel precedente paragrafo, si osserva che anche l'art. 18 del c.i.p., rubricato “vestiario ed equipaggiamento”, si limita a sancire che, “all'atto dell'assunzione, ad ogni vigile, venga assegnato il vestiario idoneo per affrontare la stagione” e che “gli istituti si impegnano a sostituire in ogni periodo dell'anno le divise rotte o gravemente danneggiate durante lo svolgimento del servizio”.

I riferimenti sia alla consegna all'atto dell'assunzione sia alla sostituzione delle divise rotte vanno interpretati nel senso che l'obbligo della Società si esaurisca nel dotare il lavoratore della divisa e nel sostituirla ove danneggiata, senza alcun onere in merito al lavaggio della stessa.

E', inoltre, incontestato che la divisa non costituisca, nel caso del ricorrente e, più in generale, delle guardie particolari giurate, un dispositivo individuale di protezione.

La sentenza della Corte di Cassazione 26.8.2013 n. 19579 richiamata dal ricorrente non è conferente in quanto nel caso di specie non vi è, nel contratto di appalto con la █████ né tantomeno nei diversi altri contratti afferenti ai cantieri ove è stato impiegato il ricorrente, alcun obbligo a carico della Società che possa essere configurato come contratto a favore dei terzi lavoratori ad avere la divisa pulita.

Non è, dunque, corretta la tesi del ricorrente secondo cui il “mantenimento della divisa aziendale in stato di pulizia corrisponda ad un'esigenza di servizio”.

Il mantenimento del decoro e della pulizia degli abiti indossati al lavoro rientrano negli obblighi generali di diligenza a carico del lavoro, senza alcuna differenza sostanziale tra l'ipotesi in cui vi sia una divisa fornita dal datore di lavoro e quella in cui, invece, la prestazione lavorativa sia resa con abiti propri.

Considerato che ogni azienda ha ovviamente interesse a che l'abbigliamento del proprio personale sia pulito e decoroso, aderendo alla infondata prospettazione di parte ricorrente dovrebbe concludersi nel senso che il costo del lavaggio degli indumenti stessi, anche personali, sia sempre a carico del datore di lavoro, il che giuridicamente erroneo”.

Parte ricorrente – al contrario - tralasciando la questione se la divisa sia da considerarsi o meno un DPI affrontata da plurime pronunce giurisprudenziali, ritiene assorbente – a giudizio dello scrivente in modo corretto - quanto previsto dall'art. 119 del CCNL Vigilanza privata secondo il quale *“1. La divisa e l'equipaggiamento saranno forniti nella loro completezza a spese del datore di lavoro. 2. In mancanza sarà corrisposto un rimborso spese vive da stabilirsi localmente”.*

In base a tale norma contrattuale, pertanto, il datore di lavoro ha due obblighi alternativi: quello della fornitura completa della divisa e dell'equipaggiamento (a spese del datore di

lavoro); ove il termine "completezza" implica non solo la fornitura ma anche "il mantenimento delle sue condizioni di efficienza e idoneità funzionale" ; quello, in mancanza della fornitura della divisa e dell'equipaggiamento, della corresponsione di "un rimborso spese vive da concordarsi a livello locale"

Pertanto sia il costo della dotazione e che il mantenimento delle condizioni di efficienza è posto dalla norma collettiva a carico di parte datoriale.

Peraltro per una guardia giurata la divisa è uno "*strumento essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito della vigilanza privata, essendo strettamente connessa ai requisiti di sicurezza, riconoscibilità e decoro richiesti per la professione*" tanto che il mancato uso della divisa o l'uso della stessa in condizioni non efficienti e non rispondenti alla necessità di rispettare il decoro professionale e l'efficienza operativa potrebbe incidere sull'efficacia stessa delle prestazioni lavorative da rendere in quanto il mantenimento decoroso della divisa non risponde solo all'interesse del lavoratore, ma anche a quello del datore di lavoro che ha, quindi, "*un interesse concreto e diretto a garantire la pulizia e l'efficienza della divisa*".

Tale obbligo deriva dall'esigenza di idoneità degli indumenti che il datore di lavoro deve mettere a disposizione dei lavoratori che deve sussistere non solo nel momento della consegna degli indumenti stessi, ma anche durante l'intero periodo di esecuzione della prestazione lavorativa.

Sussiste la necessità secondo il principio del fatto notorio che detti capi subiscano dei lavaggi, sia per ragioni di pulizia che proprio al fine di renderle visibili, ove tale sia la loro funzione (gli indumenti sono di uso obbligatorio essendo finalizzati soprattutto a garantire la visibilità).

Pertanto conformemente agli orientamenti ripetutamente espressi dalla Suprema Corte, tale obbligo non può che ricadere sul datore di lavoro, quale destinatario dell'obbligo previsto dalle sopra elencate disposizioni contrattuali (vedi sul punto in Cass. 5-11-98 n. 11139; Cass. 14/11/2005 n. 22929; Cass. 26/6/2006 n. 14712).

Lo ■■■■■, insomma, provvedeva egli stesso al lavaggio, alla pulizia e al mantenimento in stato di idoneità funzionale delle divise di lavoro fornite dalla società datrice per lo svolgimento delle prestazioni lavorative (una invernale costituita da camicia, giacca, giubbotto, pantalone, cravatta, scarpe, cinturone, fondina, maglione e berretto ed una estiva costituita da pantalone, camicia, cappello, fondina, cinturone e scarpe).

La domanda risarcitoria è, quindi, fondata nei limiti più sotto specificati.

In ordine al quantum il ricorrente adotta, quale criterio di quantificazione degli oneri sostenuti per il lavaggio, la retribuzione del tempo allo scopo impiegato determinata con i parametri di liquidazione del lavoro straordinario.

Ritiene lo scrivente di liquidare - in via equitativa sulla base di una cadenza di lavaggio settimanale e tenuto conto del numero dei capi da sottoporre a lavaggio - una spesa pari ad € 10.00 per lavaggio (costo del detersivo e della energia elettrica impiegata per lavare e provvedere al mantenimento in stato di idoneità funzionale delle divise di lavoro fornite dalla società datrice per lo svolgimento delle prestazioni lavorative costituite da quella invernale - camicia, giacca, giubbotto, pantalone, cravatta, scarpe, cinturone, fondina, maglione e berretto - e da quella estiva costituita da pantalone, camicia, cappello, fondina, cinturone e scarpe), sulla base di un criterio adottato dai Giudici di questa sezione in giudizi analoghi.

Pertanto ritiene il Giudicante che appare congruo riconoscere - affinché le divise suddette abbiano potuto conservare la loro funzione - l'importo mensile di € 43,00 importo che deve essere moltiplicato per tutti i mesi lavorati (ovvero € 43 moltiplicato per 7 = 301,00 €).

Domande riconvenzionali

La lettura delle domande riconvenzionali spiegate dalla società nei confronti dello [REDACTED] hanno convinto ancor più lo scrivente della fondatezza – nei limiti appena evidenziati – delle domande attoree.

La [REDACTED] [REDACTED] infatti, nel contrastare le domande dello [REDACTED] e facendo specificamente riferimento ai danni causati all'autovettura aziendale nel sinistro del 16 dicembre 2021 ha fornito, nemmeno tanto indirettamente e comunque in maniera inattaccabile, la prova della fondatezza delle doglianze attoree relativamente agli effetti del logoramento lavorativo prodotto sul ricorrente dalla dedotta usura psico-fisica.

Nel verbale redatto dai Carabinieri intervenuti sul luogo dell'incidente avvenuto in località Lainate SP 300 Altezza via J.M Fangio alle ore 7,15 del mattino del 16 dicembre 2021 (cfr. doc.4 produzione parte convenuta) si evince che il ricorrente già di prima mattina quel giorno era al lavoro poiché posto alla guida di una autovettura aziendale

VEICOLO 'B'

Autovettura privata - [REDACTED] (I) - Colore: [REDACTED]

Proprietario: [REDACTED] con sede [REDACTED]

Conducente: [REDACTED]

residente a [REDACTED]

Documenti: [REDACTED]

Assicurazione: [REDACTED] 22

Danni visibili: Parte anteriore destra

Dalla ulteriore documentazione in atti si evince anche che il giorno 15 dicembre 2021 ovvero il giorno precedente il sinistro il ricorrente aveva smesso di lavorare alle ore 24.00 (al termine del cd. turno pomeridiano).

Occorre richiamare per la terza volta l'art. 70 del medesimo CCNL che prevede che: *“il lavoratore ha diritto a 11 ore consecutive di riposo ogni 24 ore. Al fine di non esporre beni pubblici e privati oggetto di vigilanza a gravi rischi e comunque con esclusione della turnazione ordinaria, al lavoratore potranno essere assegnati per un numero di volte non superiore a 12 nel corso dell'anno solare, riposi giornalieri di durata non inferiore a 9 ore consecutive ogni 24 ore, non più di tre volte al mese pro capite. In tal caso le ore mancanti al raggiungimento del limite di ore 11 di riposo non godute nell'arco delle 24 ore dovranno essere obbligatoriamente recuperate entro i sessanta giorni successivi”*.

Tra le ore 24.00 del 15 dicembre 2021 e le ore 7.15 del 16.12.2021 sono trascorse assai meno delle 11 ore di riposo consecutivo previste, come diritto del lavoratore, dalla norma della contrattazione collettiva.

Peraltro dagli stessi accertamenti dei Carabinieri giunti sul posto si evince anche che l'unico infortunato è proprio il conducente del veicolo B [REDACTED]

subito a seguito del recesso anticipato del ricorrente: nessuna allegazione (né prova) in ordine alla necessità, ad esempio, di ricorrere allo straordinario di altri dipendenti o di assumere altri dipendenti in sostituzione (cfr., in un caso analogo, App. Venezia, sez. lav., 10 marzo 2023, n. 75) è stata offerta da [REDACTED] a supporto di questa fantomatica “domanda riconvenzionale”.

Le domande riconvenzionali devono, quindi, essere entrambe rigettate perché infondate e le domande di parte ricorrente accolte nei limiti sopra evidenziati.

Quanto alle spese di giudizio, tenuto conto del parziale accoglimento della domanda e del rigetto delle due domande riconvenzionali ritenute - a parere di questo giudice - palesemente infondate per le ragioni illustrate (che di fatto hanno ritardato la durata del procedimento) si ritiene che sussistano i giusti motivi per disporre la compensazione tra le parti di 1/3 delle spese di lite.

I restanti 2/3 delle spese di lite vengono poste a carico del convenuto soccombente e liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

a) in parziale accoglimento del ricorso, condanna [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore del ricorrente [REDACTED] della somma di € **1.850,79** (pari ad € 1549,79 a titolo di risarcimento del danno da usura psico-fisica, per danni derivanti dal mancato riconoscimento - di norma - del riposo settimanale e perché la condotta datoriale ha pregiudicato la vita extralavorativa dello [REDACTED] + € 301,00 per lavaggio della divisa) oltre interessi legali a far data dal deposito del presente provvedimento;

b) rigetta tutte le domande riconvenzionali proposte dalla parte convenuta;

b) compensa le spese di lite nella misura di 1/3 delle spese e condanna [REDACTED] in persona del legale rappresentante pro tempore, alla rifusione in favore del ricorrente dei restanti 2/3 delle spese processuali, in favore del ricorrente, del residuo, che liquida in complessivi euro 2.000,00 oltre I.V.A., C.P.A., rimborso spese generali e rimborso Contributo Unificato, con distrazione in favore dei difensori dichiaratisi antistatari.

Si comunichi.

Napoli 16.6.2025

Il Giudice
dott. Federico Bile