

## Il danno da usura psico-fisica per eccesso e intensità abnormi dell'orario di lavoro complessivo nel settore della vigilanza privata

di P. Dui - 31 luglio 2025

La sentenza del Tribunale di Napoli n. 4811 del 16 giugno 2025, merita di essere segnalata per la logica decisionale che sta alla base dell'accertamento e della quantificazione del danno da usura psico-fisica.

Un dipendente di una società di servizi di vigilanza svolgeva il proprio lavoro sulla base di indicazioni settimanali e/o giornaliere, ovverossia da un giorno all'altro, tramite WhatsApp, in aperta violazione delle disposizioni di legge e CCNL integrativo aziendale (che prevede un preavviso quindicinale), causando disagi che si possono così riassumere:

- Pregiudizio alla vita extralavorativa
- Orario superiore ai limiti di legge e contratto, senza concessione del riposo settimanale
- Turni di 10-12 ore giornaliere, per tutti i giorni della settimana, senza giorno di riposo
- Picchi orari mensili insostenibili, al di fuori di ogni limite di ragionevolezza
- Pregiudizio psico-fisico grave a suo danno.

Il lavoratore adiva in giudizio la società per vedersi riconosciuto il risarcimento del danno da usura psico-fisica (oltre altre rivendicazioni distinte) eccedente i limiti del lavoro straordinario.

Il giudice si è limitato a decidere, con le risultanze testimoniali e, soprattutto, documentali, quali i prospetti paga LUL e il riassunto degli stessi in una tabella inserita nel corpo del ricorso.

Notoriamente (*ex multis* Cass. 12540/2019) ai fini del risarcimento dei suddetti danni invocati è sufficiente che il lavoratore dimostri l'esistenza dei turni eccedenti, la loro durata e l'entità dello sforamento 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. Il superamento permanente dei limiti di ragionevolezza dell'orario di lavoro l'adozione di concrete misure organizzative per prevenire l'usura.

Il superamento dei limiti di ragionevolezza dell'orario di lavoro è inverosimile, sol che si consideri che, dal 29 luglio 2021 al 26 febbraio 2022 (contratto a termine, dimissioni per giusta causa), circa 6 mesi, sommando le ore di lavoro ordinario a quelle di lavoro straordinario, si arriva alla considerevole cifra di 1.795,41 ore, con una media di circa 300 ore lavorate al mese, ben superiore al limite delle 206,4 ore al mese previsto dalla contrattazione collettiva. La prova testimoniale sul punto ha confermato quanto emerso da un punto di vista documentale.

Quindi appare pienamente confermata 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 società nei confronti del dipendente, degli artt. 2 e 36 Cost., 2087 c.c., 2109 c.c., nonché del d.lgs. 66/2003 (cfr. Trib. Padova, 6 marzo 2024, n. 171, citata in motivazione).

Dalle risultanze documentali in atti e dalle allegazioni di cui al ricorso introduttivo, emerge un numero di ore di lavoro straordinario davvero spropositato lavorate dal ricorrente nel corso del rapporto e si deve ritenere che, per le modalità e i tempi con cui il lavoratore ha prestato la sua attività, la condotta della datrice di lavoro abbia determinato un danno da usura psico-fisica, dovuto al maggior 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.15223/2023).

In ordine alla quantificazione del danno occorre procedere alla liquidazione secondo criteri equitativi ex art. 1226 c.c., in conformità con i principi consolidati della giurisprudenza di legittimità.

A questo riguardo, deve escludersi la congruità di un criterio di quantificazione che includa nella base del risarcimento l'intera retribuzione oraria, che comporterebbe, a detta del Tribunale, un'inammissibile duplicazione del compenso per la medesima attività.

In questo senso, deve ritenersi opportuno fare riferimento alle maggiorazioni retributive per il lavoro straordinario, notturno e festivo che rappresentano, in via presuntiva, un indice di ristoro del pregiudizio subito dal prestatore di lavoro.

Il giudice ha ritenuto di giustizia e quantificato in via equitativa 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, determinando un importo di complessivi euro 1.549,79.

Su questo tema merita segnalare la recente ordinanza della Corte di Cassazione 19 luglio 2025, n. 20249, di prossima pubblicazione in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), con nota di P. Dui, *Il danno da usura psico-fisica e la mancata fruizione delle pause lavorative nel settore pubblico-sanitario*.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Trib. Napoli, 16 giugno 2025, n. 4811](#)