



Danno da super lavoro: risarcito lo stress lavorativo solo se...

I dipendenti sono sempre un po' stressati: ma qual è il confine tra pigrizia e abusi del datore di lavoro? Dove finisce l'indolenza del lavoratore e inizia invece lo stress effettivo?

Secondo la Corte d'Appello di Campobasso **[1]**, ogni datore di lavoro ha innanzitutto l'obbligo di impedire un **superlavoro** eccedente la **normale tollerabilità** ai danni dei propri dipendenti (la "normale tollerabilità" va intesa secondo le regole di **comune esperienza**). Questo perché l'imprenditore deve tutelare l'integrità psicofisica dei lavoratori, evitando ogni possibile danno alla loro salute.

Affinché, dunque, si possa configurare un risarcimento da "superlavoro", bisogna individuare una responsabilità del datore di lavoro: quest'ultimo deve aver determinato il danno con una propria condotta **dolosa** o anche **colposa**. Insomma,

è necessario che l'imprenditore abbia violato degli specifici obblighi di comportamento, come, per es., il non aver accordato le **ferie annuali** o le **pause durante le ore di lavoro**.

Se invece non vi siano stati inadempimenti da parte del datore di lavoro, il semplice affaticamento avvertito dal dipendente per proprie "attitudini" personali e per una sua propensione all'affaticamento non possono configurare un danno da superlavoro risarcibile.