

deberti\_jacchia

Rassegna Stampa



Giovedì 26/02/2026 • 06:00

**LAVORO** DALLA CASSAZIONE

## Violenza su paziente disabile: lo stress lavorativo non attenua la responsabilità

Con l'**Ordinanza 13 febbraio 2026 n. 3261**, la Cassazione è tornata a pronunciarsi sul delicato tema della **proporzionalità della sanzione disciplinare**, affermando la legittimità del licenziamento per giusta causa intimato a un'**operatrice socio-sanitaria** che aveva posto in essere una **condotta violenta** ai danni di una paziente disabile.

di Gaspare Roma - Avvocato giuslavorista - Partner De Berti Jacchia

di Ilaria Uletto - Avvocato giuslavorista - Associate De Berti Jacchia



### I fatti oggetto del giudizio e la sentenza di primo grado

A un'**operatrice socio-sanitaria**, dipendente di una cooperativa attiva nell'assistenza a soggetti fragili, era stato contestato di "**aver preso per i capelli**" una paziente disabile, facendole urtare il volto contro la parte metallica della carrozzina e provocandole ecchimosi al viso.

A seguito del fatto, in data 19 gennaio 2023, la cooperativa aveva irrogato il **licenziamento per giusta causa**, ritenendo la condotta talmente grave da integrare una violazione irreparabile del vincolo fiduciario. Successivamente, in data 20 aprile 2023, l'operatrice veniva anche **esclusa dalla compagine sociale** della cooperativa.

La lavoratrice impugnava il licenziamento, sostenendo l'**eccessiva severità** della sanzione rispetto all'episodio contestato.

Il Tribunale rigettava le sue domande, ritenendo proporzionata la sanzione espulsiva in considerazione della natura dei fatti e del ruolo ricoperto.

### La decisione della Corte d'Appello

In riforma della pronuncia di primo grado, la Corte d'Appello dichiarava l'**illegittimità del licenziamento per difetto di**

**proporzionalità**, condannando la cooperativa al pagamento di un'**indennità risarcitoria** pari a 6 mensilità (Cass. Ord. 13 febbraio 2026 n. 3261).

I giudici di secondo grado, pur riconoscendo la gravità oggettiva della condotta, ritenevano che la stessa non fosse tale da giustificare la massima sanzione disciplinare, valorizzando in particolare due elementi:

1. l'**assenza di precedenti disciplinari** nei 5 anni di servizio;
2. il **particolare contesto lavorativo**, caratterizzato da assistenza a persone affette da patologie anche psichiche e, dunque, da un **elevato livello di stress**.

Secondo la Corte territoriale, tali circostanze avrebbero imposto l'applicazione di una **sanzione conservativa**, reputando il licenziamento sproporzionato rispetto al complessivo comportamento della dipendente.

### La decisione della Corte di Cassazione

Investita del ricorso della cooperativa, la Suprema Corte ha censurato la motivazione della Corte di Appello, rilevandone la **manifesta contraddittorietà**.

Da un lato, infatti, la Corte d'Appello aveva qualificato la condotta dell'operatrice socio-sanitaria come di "*massima gravità*", idonea a ledere in modo "*plateale*" le **finalità solidaristiche e assistenziali dell'ente**; dall'altro, aveva utilizzato il medesimo contesto operativo – notoriamente complesso e delicato – quale **elemento attenuante della responsabilità** disciplinare della lavoratrice.

In particolare:

- nella prima parte della propria motivazione, i Giudici di secondo grado sottolineano come la professionalità propria di un'operatrice socio-sanitaria precluda ogni possibilità di "*comprensione del gesto violento*" nei confronti di una paziente disabile, che, dunque, è da ritenersi in **evidente contrasto con gli scopi perseguiti dalla cooperativa** e di gravità tale da giustificare il provvedimento espulsivo;
- nella seconda parte della motivazione, invece, la Corte d'Appello valorizza lo stesso **contesto lavorativo dell'operatrice come elemento attenuante**, utilizzandolo per ridurre la sanzione.

Secondo la Corte di Cassazione, tale impostazione non è coerente ed appare contraddittoria: proprio la delicatezza dell'ambiente lavorativo e la vulnerabilità dei soggetti assistiti impongono un livello di professionalità e autocontrollo particolarmente elevato da parte degli operatori. Le **competenze tecniche** e i titoli professionali in forza dei quali l'operatrice era stata assunta – e quindi le competenze professionali che, si presume, la stessa avrebbe dovuto avere – avrebbero dovuto consentirle di **fronteggiare le difficoltà connesse al servizio** senza trascendere in comportamenti violenti o lesivi dell'integrità fisica e morale della paziente.

Ai fini della valutazione della **proporzionalità della sanzione**, occorre considerare non solo l'eventuale assenza di precedenti disciplinari, ma anche – e soprattutto – la **natura delle mansioni** svolte, il **grado di affidamento** richiesto e la **posizione di garanzia** assunta dal lavoratore nei confronti dei destinatari del servizio.

Inoltre, a parere della Corte di Cassazione, non assume alcuna rilevanza la presunta **discrepanza** tra quanto riportato nella **lettera di contestazione** e quanto accaduto nella **realtà dei fatti**; la parte metallica sulla quale l'operatrice socio-sanitaria ha volontariamente fatto sbattere il volto della paziente (testiera del letto nella contestazione e bordo della carrozzella nella realtà dei fatti) è da ritenersi un "*particolare del tutto irrilevante*", non idoneo ad incidere in alcun modo né sul disvalore della condotta né sulla gravità dell'evento dannoso cagionato alla paziente, né può essere considerato in violazione del principio di immutabilità della contestazione disciplinare.

Sulla base di quanto sopra, la Corte di Cassazione ha **cassato la sentenza impugnata** e ha disposto il rinvio alla Corte di Appello per un nuovo esame della vicenda.

### Conclusioni

La pronuncia ribadisce un principio di particolare rilievo in ambito disciplinare: il **contesto lavorativo stressante** non può trasformarsi in un **fattore scriminante o attenuante** quando la condotta incide su **beni primari** quali l'integrità fisica e la dignità della persona assistita.

Nei **servizi rivolti a soggetti fragili**, il **vincolo fiduciario assume un'intensità rafforzata**: qualsiasi comportamento violento o gravemente lesivo dei doveri di protezione compromette in modo irreparabile il rapporto di lavoro, rendendo legittima la sanzione espulsiva.