



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

composta dagli ill.mi sigg.ri Magistrati:

dott.ssa Antonella Pagetta	Presidente
dott. Francescopaolo Panariello	Consigliere rel. ed est.
dott. Guglielmo Cinque	Consigliere
dott. Fabrizio Amendola	Consigliere
dott. Francesco Giuseppe Luigi Caso	Consigliere

OGGETTO:
motivazione insanabilmente
contraddittoria - sindacabilità
in sede di legittimità - limiti

Ud. 08/01/2026 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. **2616/2025** r.g., proposto

da

██████████ **soc.coop. di produzione e lavoro tipo** ██████████ in persona
del legale rappresentante *pro tempore*, elett. dom.to presso la Cancelleria di
questa Corte, rappresentato e difeso dall'avv. ██████████.

ricorrente – controricorrente incidentale

contro

██████████ elett. dom.ta presso la Cancelleria di questa Corte,
rappresentata e difesa dall'avv. ██████████.

controricorrente – ricorrente incidentale

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Perugia n. 105/2024 pubblicata
in data 19/07/2024, n.r.g. 28/2024.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del giorno 08/01/2026 dal
Consigliere dott. Francescopaolo Panariello.

FATTI DI CAUSA

1.- ██████████ ██████████ era socia lavoratrice, con rapporto di lavoro
subordinato a tempo indeterminato, de ██████████ ██████████ soc.coop. In data
19/01/2023 era stata licenziata per giusta causa per ragioni disciplinari (aver
preso per i capelli una paziente presso l'istituto sanitario "██████████" dove
lavorava e averle fatto sbattere il viso contro la testiera del letto,



procurandole ecchimosi sul viso) e, con provvedimento deliberato in pari data e comunicatole in data 20/04/2023, era stata esclusa dalla società in considerazione del licenziamento.

La [REDACTED] impugnava sia il licenziamento, sia l'esclusione dalla società, deducendo l'insussistenza del fatto ed in ogni caso la sua sanzionabilità mediante sanzione conservativa prevista dal contratto collettivo.

Pertanto adiva il Tribunale di Perugia con due separati ricorsi per ottenere la declaratoria di illegittimità di entrambi gli atti datoriali, la condanna della cooperativa alla sua reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, co. 6, L. n. 300/1970, in subordine la tutela di cui all'art. 18, co. 5, L. n. 300 cit. e comunque l'annullamento della delibera di esclusione

2.- Costituitosi il contraddittorio, riunite le due cause, assunte le prove testimoniali ammesse, il Tribunale rigettava le domande.

3.- Con la sentenza indicata in epigrafe la Corte d'Appello, in parziale accoglimento del gravame interposto dalla [REDACTED] accertata l'illegittimità del licenziamento per difetto di proporzionalità, dichiarava risolto il rapporto di lavoro alla data del 19/01/2023 e condannava la cooperativa a pagare all'ex lavoratrice l'indennità risarcitoria pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del t.f.r.

Per quanto ancora rileva in questa sede, a sostegno della sua decisione la Corte territoriale affermava:

- a) è passata in giudicato, in quanto non impugnata, la statuizione del Tribunale circa la tempestività della contestazione disciplinare;
- b) non vi è stato alcun mutamento del fatto, poiché se è vero che dall'istruttoria è emerso che la lavoratrice ha fatto sbattere la testa della paziente non contro la testiera del letto, bensì contro il bordo metallico della carrozzina su cui stava seduta, in quanto portatrice di emiplegia superiore sinistra, è altresì vero che il fatto disciplinarmente è lo stesso, non sussistendo alcuna sostanziale differenza nella materialità del fatto, né risultando pregiudicato il diritto di difesa della lavoratrice;
- c) i fatti contestati risultano pienamente provati;
- d) tuttavia la cooperativa non ha tenuto conto di due fattori, ossia l'incensuratezza della [REDACTED] assunta cinque anni prima, e il



particolare contesto lavorativo di assistenza a persone – come la paziente vittima della violenza – affette da patologie anche psichiche e quindi “di difficile gestione” con conseguente stress lavorativo;

- e) il fatto non può rientrare nelle previsioni per le quali l’art. 42 CCNL prevede la sanzione conservativa della sospensione;
- f) tuttavia è pur sempre necessaria una valutazione della gravità in concreto e in tal caso l’esistenza dei due predetti fattori rende il licenziamento sproporzionato;
- g) le conseguenze sono quelle di cui all’art. 3, co. 1, d.lgs. n. 23/2015, visto che la [REDACTED] risulta assunta dopo il 07/03/2015.

4.- Avverso tale sentenza [REDACTED] soc.coop. di produzione e lavoro tipo [REDACTED] ha proposto ricorso per cassazione, affidato a quattro motivi.

5.- [REDACTED] ha resistito con controricorso ed a sua volta ha proposto ricorso incidentale condizionato, affidato a due motivi.

6.- [REDACTED] soc.coop. di produzione e lavoro tipo [REDACTED] ha resistito al ricorso incidentale con controricorso.

7.- La [REDACTED] ha depositato memoria.

8.- Il collegio si è riservata la motivazione nei termini di legge.

RAGIONI DELLA DECISIONE

RICORSO PRINCIPALE

1.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell’art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente denuncia nullità della sentenza per violazione degli artt. 111, co. 6, Cost., 132, co. 2, n. 4), c.p.c., 118 disp.att.c.p.c. per motivazione manifestamente contraddittoria, illogica e perplessa, nonché per violazione dell’art. 112 c.p.c. per avere la Corte territoriale tenuto conto di due fattori di ritenuta attenuazione della responsabilità della lavoratrice in manifesta contraddizione con quanto poco prima affermato in ordine alla particolare gravità della condotta e introducendo un elemento fattuale – il peculiare stress lavorativo correlato alle condizioni psichiche delle pazienti da assistere – che la [REDACTED] non aveva allegato né dedotto, andando quindi *ultra petita*.

Il motivo è fondato per quanto di ragione.

La riformulazione dell'art. 360, co. 1, n. 5, c.p.c., disposta dall'art. 54 del d.l. n. 83/2012, conv. in legge n. 134/2012, deve essere interpretata, alla



luce dei canoni ermeneutici dettati dall'art. 12 delle preleggi, come riduzione al "*minimo costituzionale*" del sindacato di legittimità sulla motivazione. Pertanto, è denunciabile in cassazione solo l'anomalia motivazionale che si tramuti in violazione di legge costituzionalmente rilevante, in quanto attinente all'esistenza della motivazione in sé, purché il vizio risulti dal testo della sentenza impugnata, a prescindere dal confronto con le risultanze processuali. Tale anomalia si esaurisce nella "*mancaza assoluta di motivi sotto l'aspetto materiale e grafico*", nella "*motivazione apparente*", nel "*contrasto irriducibile tra affermazioni inconciliabili*" e nella "*motivazione perplessa ed obiettivamente incomprensibile*", esclusa qualunque rilevanza del semplice difetto di "sufficienza" della motivazione» (Cass. sez. un. n. 8053/2014; Cass. n.13977/2019).

Nel caso in esame il contrasto fra le due parti della motivazione (parr. 4.a e 4.b) della sentenza impugnata è irriducibile. In particolare, a pag. 10, primo capoverso, i Giudici del reclamo affermano: "*L'esercizio inconsulto da parte di una operatrice socio sanitaria professionale, della violenza nei confronti di un paziente assistito, portatore di disabilità, non può certo ridursi ad una ipotesi di lieve violazione della dignità umana, ponendosi in plateale contrasto con i principi di solidarietà ed assistenza che la cooperativa, di cui è socio il lavoratore, si prefigge di raggiungere. La condotta contestata è certamente inquadrabile nelle ipotesi che la stessa contrattazione collettiva qualifica di massima gravità, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto*".

In questa parte della motivazione la Corte territoriale mette dunque in evidenza che la professionalità propria di un'operatrice socio sanitaria è tale da precludere ogni comprensione del gesto violento – ritenuto dimostrato – compiuto nei confronti di una paziente portatrice di disabilità; considera quindi "plateale" il contrasto di questa condotta disciplinarmente accertata con gli scopi di solidarietà e di assistenza perseguiti dalla cooperativa; ritiene che quella condotta sia certamente inquadrabile fra quelle che le parti sociali considerano "di massima gravità" e quindi meritevole della sanzione espulsiva.

Nella parte successiva della motivazione – pur volendo prescindere dal vizio di ultrapetizione – la Corte territoriale non spiega in alcun modo come quel fattore preso in considerazione (il particolare contesto lavorativo) possa



incidere sulla "massima gravità" poco prima affermata e ritenuta dimostrata della condotta accertata.

In primo luogo resta insanabilmente illogica la considerazione, da un lato, della necessaria professionalità dell'operatrice socio-sanitaria e, dall'altro, della ritenuta efficacia attenuante del contesto lavorativo. Proprio a quest'ultimo, infatti, la professionalità dell'operatrice socio-sanitaria dovrebbe far fronte, sicché resterebbe un fattore del tutto irrilevante. In tal senso i Giudici del reclamo, senza alcuna motivazione, non hanno dato alcun rilievo a tutti quei documenti (attestati di formazione) prodotti dalla stessa lavoratrice (richiamati nel ricorso per cassazione, pp. 19-20), relativi ai suoi titoli professionali, destinati proprio a consentire alla [REDACTED] di far fronte in modo adeguato al particolare contesto lavorativo nel quale si trovava a svolgere la propria attività.

In secondo luogo, la Corte territoriale non spiega in alcun modo, né sul piano logico, né su quello giuridico, come la connotazione di "massima gravità" dell'accertato duplice gesto di violenza (tirare i capelli a paziente e sbatterle il volto contro una parte metallica, procurandole ecchimosi) possa essere inficiata dal particolare contesto lavorativo.

In conclusione, da un lato i Giudici del reclamo valorizzano la qualificazione professionale dell'operatrice socio sanitaria per valutare la massima gravità della sua condotta, dall'altro mostrano di apprezzare lo stesso elemento in senso riduttivo in particolare laddove richiamano le logoranti condizioni del servizio di assistenza, ciò che rappresenta un'insanabile contraddizione.

2.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e falsa applicazione" dell'art. 3 d.lgs. n. 23/2015 per avere la Corte territoriale quindi considerato illegittimo il licenziamento perché sproporzionato.

Il motivo è assorbito dall'accoglimento del primo.

3.- Con il terzo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente lamenta "violazione e/o falsa applicazione" degli artt. 2119, 2106 c.c., 42, punto e), CCNL delle cooperative sociali per avere la Corte territoriale ritenuto insussistente la giusta causa di licenziamento.

Il motivo è assorbito dalla nuova valutazione che il Giudice di rinvio dovrà compiere e motivare in modo corretto.



4.- Con il quarto motivo la ricorrente chiede una diversa regolazione delle spese processuali.

Il motivo è assorbito.

RICORSO INCIDENTALE CONDIZIONATO

L'accoglimento del primo motivo del ricorso principale determina l'avveramento della condizione alla quale è stato subordinato il ricorso incidentale, che pertanto va esaminato e deciso.

5.- Con il primo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 4), c.p.c. la ricorrente denuncia "illegittimità" della sentenza per violazione degli artt. 115, 116 e 132 c.p.c. per avere la Corte territoriale immotivatamente ritenuta dimostrata la condotta contestata in via disciplinare.

Il motivo è inammissibile, perché sollecita a questa Corte un diverso apprezzamento delle risultanze istruttorie (analiticamente esaminate dalla Corte territoriale) interdetto in sede di legittimità, in quanto riservato al giudice di merito.

Il motivo è poi infondato con riguardo alla motivazione, che, come sopra riportata, soddisfa ampiamente il "minimo costituzionale" (Cass. sez. un. n. 8053/2014).

6.- Con il secondo motivo, proposto ai sensi dell'art. 360, co. 1, n. 3), c.p.c. la ricorrente denuncia "illegittimità" della sentenza per "violazione-falsa applicazione" dell'art. 7 L. n. 300/1970 per avere la Corte territoriale escluso la sussistenza di un inammissibile mutamento della contestazione disciplinare in punto di fatto.

Il motivo è infondato.

Sul piano dell'accertamento del fatto è irrilevante su quale parte metallica (testiera del letto oppure bordo della carrozzella) la lavoratrice incolpata abbia volontariamente fatto sbattere il capo e il viso della paziente, visto che si tratta di un particolare del tutto irrilevante, che non incide in alcun modo né sul disvalore della condotta, pur sempre inalterata nei suoi profili oggettivo e soggettivo-intenzionale, né sulla gravità dell'evento dannoso cagionato (ecchimosi al volto della paziente).

7.- La sentenza impugnata va pertanto cassata in relazione al motivo accolto. Il Giudice di rinvio regolerà le spese anche del presente giudizio di legittimità.



P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo del ricorso principale, dichiara assorbiti gli altri; rigetta il ricorso incidentale; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte d'Appello di Perugia, in diversa composizione, in relazione al motivo accolto, nonché per la regolazione delle spese anche del presente giudizio di legittimità.

Dà atto che sussistono i presupposti processuali per il versamento, da parte della ricorrente incidentale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, d.P.R. n. 115/2002 pari a quello per il ricorso incidentale a norma dell'art. 13, co. 1 bis, d.P.R. cit., se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della sezione lavoro, in data 08/01/2026.

La Presidente
dott.ssa Antonella Pagetta

