

## Inadempimento degli operatori sanitari all'obbligo vaccinale per il Covid e la sospensione dal lavoro

di G. Gambino – 27 giugno 2025

### Breve premessa

Come anticipato e più volte sottolineato anche in dottrina (v. in proposito M. Aiello nel suo contributo "*La Corte Costituzionale conferma la legittimità dell'obbligo vaccinale da SARS-CoV-2 per ragionevolezza e proporzionalità*", in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 18 dicembre 2023, a commento della sentenza della Corte Costituzionale 9 ottobre 2023, n.186, al quale si rinvia anche per i riferimenti ulteriori) la Corte Costituzionale ha più volte confermato la legittimità dell'obbligo vaccinale anti-SARS-CoV-2 per la sua sostanziale ragionevolezza e proporzionalità.

Nel solco giurisprudenziale tracciato dalla Consulta, si inseriscono le recenti sentenze della Corte di Cassazione (n. 1881 e n. 1888 del 27 gennaio 2025 e n. 2412 del 1° febbraio 2025), dovute alla penna di diversi estensori.

Dette pronunce rappresentano uno spartiacque nella complessa questione della sospensione dal lavoro per inadempimento all'obbligo vaccinale per gli operatori sanitari, avendo il giudice di legittimità ribaltato l'orientamento di alcune Corti di merito, sancendo la prevalenza della normativa emergenziale sull'obbligo vaccinale rispetto al principio generale della "priorità della causa sospensiva" del rapporto di lavoro.

Tali decisioni consolidano la legittimità dell'obbligo vaccinale e allo stesso tempo delineano i limiti e le priorità nella gestione del rapporto di lavoro in contesti di emergenza sanitaria collettiva.

### L'origine del contenzioso

I casi delibati dalla Cassazione riguardano alcuni dipendenti di una Azienda Sanitaria della Regione Liguria, qualificati come infermieri professionali, che erano stati sospesi dal lavoro per non aver ottemperato all'obbligo vaccinale.

Le lavoratrici avevano impugnato i provvedimenti disciplinari, contestando la loro legittimità poiché, nelle more dell'adozione dei provvedimenti, il loro rapporto di lavoro era già sospeso per altre cause, quali malattia o congedo retribuito.

La tesi sostenuta dalle lavoratrici, e accolta dai giudici di merito, si basava sul principio della "priorità della causa sospensiva", secondo cui la sospensione preesistente avrebbe dovuto prevalere, garantendo il diritto alla retribuzione nonostante l'inadempimento vaccinale.

Le Corti territoriali avevano ritenuto inapplicabile la normativa speciale che escludeva tale diritto in caso di sospensione per obbligo vaccinale.

L'obbligo vaccinale per le professioni sanitarie fu introdotto dal D.L. n. 44/2021 (convertito nella L. n. 76/2021).

Inizialmente, la norma prevedeva che l'accertamento del mancato adempimento dell'obbligo vaccinale comportasse la sospensione dal diritto di svolgere mansioni che implicassero contatti interpersonali o rischi di diffusione del contagio. Al datore di lavoro era data la possibi-

lità di destinare il lavoratore a mansioni diverse e inferiori, qualora non derivassero rischi. In caso di impossibilità di ricollocamento, si azionava la sospensione dal servizio, con la privazione della retribuzione e di ogni altro emolumento.

Con l'acuirsi della pandemia, per mezzo del D.L. n. 172/2021 (convertito dalla L. n. 3/2022), la disciplina è stata resa più severa.

L'obbligo vaccinale è stato esteso ai soggetti individuati sulla base della sola categoria professionale di appartenenza, senza più considerare il luogo o le modalità di svolgimento dell'attività.

Questo è un punto evidenziato anche da D. Serra nel suo contributo "*Sulla prima e sulla seconda fase dell'obbligo vaccinale Covid per gli operatori sanitari*", sempre in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 9 luglio 2024, a commento delle sentenze della Corte di Cassazione 6 maggio 2024, n.12211 e 5 giugno 2024, n.15697, che parla di "estensione della platea dei soggetti tenuti all'obbligo della vaccinazione". È stato soppresso il potere/dovere del datore di lavoro di adibire il personale non vaccinato a mansioni diverse che non comportassero rischi di diffusione del contagio, circoscrivendo l'esenzione solo ai casi di "accertato pericolo per la salute". L'accertamento del rifiuto della vaccinazione ha comportato la "immediata sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro".

È stato ribadito che "per il periodo di sospensione, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati". A tal proposito, la Corte Costituzionale ha costantemente confermato la legittimità di tale impianto normativo (si vedano i provvedimenti n. 14, 15, 156, 185 e 186 del 2023, e n. 188 del 2024). La Consulta ha evidenziato che la disciplina era volta a bilanciare il diritto alla salute individuale con quello collettivo, e che la sospensione, di natura transitoria e non sanzionatoria, era funzionale a ridurre la circolazione del virus, senza incidere sulla risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Le decisioni di legittimità**

Le sentenze della Cassazione nn. 1881, 1888 e 2412 del 2025, qui commentate, hanno accolto i ricorsi delle Aziende Sanitarie, rigettando le domande originarie delle lavoratrici e cassando le sentenze di merito.

La Suprema Corte ha fondato la propria decisione su due pilastri argomentativi e ha evidenziato, in particolare, l'assoluta specialità ed eccezionalità della normativa sull'obbligo vaccinale.

Tale disciplina, in entrambe le sue versioni succedutesi nel tempo, ha previsto esplicitamente che "per il periodo di sospensione non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato". L'obbligo del datore di lavoro di adottare il provvedimento di sospensione è una conseguenza necessaria della mancata vaccinazione, a prescindere da situazioni soggettive del dipendente.

L'unica eccezione riconosciuta dal legislatore è la condizione di "accertato pericolo per la salute", scelta ritenuta non irragionevole dalla Corte Costituzionale in ragione dell'eccezionalità e temporaneità dell'emergenza. Il principio della "priorità della causa sospensiva" si applica a quelle cause di sospensione che comportano un diritto alla retribuzione.

Esso non trova applicazione quando la causa sopravvenuta impedisce la prestazione lavorativa.

Nel caso dell'inadempimento all'obbligo vaccinale, la mancata ottemperanza impedisce all'operatore sanitario di rendere la prestazione lavorativa e lo espone a sanzioni amministrative.

Questa causa di sospensione, pertanto, è autonomamente sufficiente a rendere impossibile il rapporto sinallagmatico e, di conseguenza, prevale su qualsiasi altra causa di sospensione preesistente che non avrebbe avuto lo stesso effetto ostativo sulla funzionalità del rapporto.

La Corte ha viepiù chiarito che la sospensione per inadempimento vaccinale non compromette la possibilità di proseguire uno stato di malattia o un congedo familiare, né la mancata indennità discrimina il lavoratore, poiché lo stesso trattamento è riservato a tutti coloro che si sono volontariamente sottratti all'obbligo vaccinale senza giustificati motivi di salute.

Inoltre, la Suprema Corte ha specificato che l'onere del datore di lavoro di tentare il *repêchage* (ricollocando il dipendente in altre mansioni), originariamente previsto dal D.L. n. 44/2021, non era più applicabile dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 172/2021.

Il rifiuto della prestazione da parte del datore di lavoro, in presenza di mancata vaccinazione, non configura "*mora credendi*", ma è una conseguenza legittima della carenza di un "requisito essenziale di carattere sanitario" per lo svolgimento della prestazione.

Come evidenziato da D. Serra nel suo contributo sopra citato, "il rifiuto del vaccino diventa causa *tout court* di inadempimento per tali lavoratori, senza ulteriori mediazioni attraverso il *repêchage*".

### **Conclusioni**

Le sentenze della Cassazione segnano un traguardo importante nell'interpretazione della normativa emergenziale, accentuando il primato della salute pubblica in contesti eccezionali. La chiarezza con cui viene affermata la prevalenza della disciplina speciale sull'obbligo vaccinale rispetto ai principi generali del diritto del lavoro è un punto fermo significativo.

Queste decisioni, infatti, ribadiscono che, in situazioni di grave emergenza sanitaria, il legislatore può adottare misure drastiche, anche con limitazioni sui diritti individuali, purché tali misure siano proporzionate e non irragionevoli rispetto all'obiettivo primario di tutela della collettività. L'introduzione dell'obbligo vaccinale per categorie professionali specifiche, con le conseguenze connesse, è stata riconosciuta come una scelta legittima per garantire la "linearità e automaticità" nell'applicazione delle norme e la rapida risposta all'emergenza.

M. Aiello, nel suo contributo sopra citato, ha osservato che la scelta del legislatore è stata quella di imporre l'obbligo vaccinale per evitare "una capillare e costante operazione di verifica della sussistenza e del mantenimento di una situazione (astrattamente) idonea ad evitare il contagio".

In questo dibattito, già prima delle pronunce della Cassazione, si inserisce, tra gli altri, il contributo di V. A. Poso, *Dei vaccini e delle "pene" per gli operatori sanitari. Prime osservazioni sul D.L. 1 aprile 2021, n. 44 (G.U. n. 79 del 1 aprile 2021 - nell'ambito del "Dibattito istantaneo su vaccini anti-covid e rapporto di lavoro"* promosso da Oronzo Mazzotta -

in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 10 aprile 2021 (per rimanere alla Rivista che ci ospita), scritto nel momento in cui la questione dell'obbligo vaccinale per i lavoratori era ancora in fase di piena discussione e non vi erano ancora pronunce definitive.

Questo Autore evidenziava come il problema etico delle vaccinazioni, ossia il rifiuto della singola persona di vaccinarsi, fosse anche, e soprattutto, giuridico, *"di fronte al rifiuto della singola persona di vaccinarsi e all'opzione dell'obbligo di vaccinarsi imposto dalla Stato, soprattutto in una situazione epidemiologica mondiale della gravità del Covid-19 che stiamo attraversando, senza sicure prospettive di positiva soluzione"*.

E sottolineava che, *"nella grave situazione data, il vaccino anti Covid -19 dovrebbe essere imposto obbligatoriamente, con le sole eccezioni che ne giustifichino l'esenzione per motivi di salute"*, anche per consentire la ripresa delle attività sociali ed economiche. Egli riteneva che *"il datore di lavoro, a mio avviso, può, anzi deve pretendere dai suoi dipendenti e collaboratori una certificazione attestante la loro avvenuta vaccinazione, assumendo le necessarie informazioni, nel rispetto della privacy sui lavoratori vaccinati e non vaccinati, per accettare la loro prestazione, in attuazione del rapporto obbligatorio in cui si realizza l'esecuzione del contratto di lavoro"*.

Detto questo, l'Autore riconosceva esplicitamente che il datore di lavoro non avrebbe potuto imporre direttamente l'obbligo vaccinale, poiché ciò violerebbe il principio stabilito dall'art. 32, comma 2, della Costituzione.

Infatti, l'art. 32 Cost. vieta che *"nessuno possa essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge"*.

Di conseguenza, un trattamento sanitario, come la vaccinazione, non poteva essere imposto *"per volontà di una parte contrattuale e non della legge statale alla quale questa scelta è riservata in maniera esclusiva"*. Poso ribadiva che era il legislatore a doversi porre il problema di rendere obbligatoria la vaccinazione, in particolare per i dipendenti e gli addetti alle attività essenziali.

Questo bilanciamento tra il bene del singolo e il bene di tutti era un tema centrale già allora, tanto che V. A. Poso richiamava il parere del Comitato Nazionale per la Bioetica del 1995, che riconosceva il dovere dello Stato di promuovere le vaccinazioni *"anche, se necessario, con altre modalità più incisive"*.

La sua riflessione (non l'unica, per la verità: anche per un inquadramento generale del problema, merita qui richiamare le opinioni di Fabrizio Amendola, Raffaele De Luca Tamajo e Vincenzo Antonio Poso, nell'intervista di Marcello Basilio, *Per operatori sanitari e socioassistenziali è il momento dell'obbligo vaccinale?*, in *Giustizia Insieme*, [www.giustiziainsieme.it](http://www.giustiziainsieme.it), 30 marzo 2021) anticipava in un certo senso le successive evoluzioni normative e giurisprudenziali che avrebbero portato a un'impostazione simile, riconoscendo l'importanza del ruolo legislativo in materia di obbligo vaccinale. Le pronunce non solo respingono la tesi della "priorità della causa sospensiva" nel contesto dell'obbligo vaccinale, ma rafforzano il principio secondo cui, in circostanze eccezionali, l'interesse collettivo e la tutela della salute pubblica possono legittimare deroghe ai principi ordinari del diritto del lavoro, senza che ciò costituisca una violazione dei diritti costituzionali dei lavoratori.

Giovanni Gambino, dottore in Giurisprudenza

Visualizza i documenti: [Cass, 27 gennaio 2025, n. 1888](#); [Cass., 1° febbraio 2025, n. 2412](#);  
[Cass., 27 gennaio 2025, n. 1881](#)