

AULA 'A'



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE  
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

- Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -
- Dott. MARGHERITA MARIA LEONE - Rel. Consigliere-
- Dott. ROBERTO RIVERSO - Consigliere -
- Dott. CARLA PONTERIO - Consigliere -
- Dott. FRANCESCO PAOLO PANARIELLO - Consigliere -

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

sul ricorso 14244-2024 proposto da:

\_\_\_\_\_ , rappresentato e difeso dagli avvocati

\_\_\_\_\_ ;

**- ricorrente -**

**contro**

2025

2998

\_\_\_\_\_ in persona del legale rappresentante pro tempore,  
rappresentata e difesa dall'avvocato \_\_\_\_\_ ;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 22/2024 della CORTE D'APPELLO di  
TRIESTE, depositata il 11/04/2024 R.G.N. 177/2023;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del  
11/06/2025 dal Consigliere Dott. MARGHERITA MARIA LEONE;

Numero registro generale 14244/2024

Numero sezionale 2998/2025

Numero di raccolta generale 24996/2025

Data pubblicazione 11/09/2025

Oggetto

[Empty box]

R.G.N. 14244/2024

Cron.

Rep.

Ud. 11/06/2025

PU

cop. a con. in data ai soli fini dell'art. 133 c.p.s.

Firmato Da: MARGHERITA MARIA LEONE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 7738a0a2ea2abf85 - Firmato Da: ANTONIO MANNA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 1db9dd270b3af65f



udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott.  
OLGA PIRONE che ha concluso per l'accoglimento del ricorso;

udito l'avvocato \_\_\_\_\_;

udito l'avvocato \_\_\_\_\_ per delega verbale

avvocato \_\_\_\_\_.

### FATTI DI CAUSA

La Corte di appello di Trieste aveva rigettato l'appello proposto da \_\_\_\_\_ avverso la decisione con cui il locale tribunale aveva dichiarato legittimo il licenziamento intimato allo stesso dalla

\_\_\_\_\_ in data 15.4 2022 per giustificato motivo soggettivo consistito nell'aver rifiutato l'esibizione del certificato verde per la patologia da "covid 19" per accedere ai luoghi di lavoro, pur a seguito della disponibilità data al datore di lavoro, in data 24.2.2022, a fornire la prestazione lavorativa e dopo la sottoposizione a visita di idoneità fisica per la ripresa del lavoro.

Chiariva la corte territoriale che all'esito del periodo ottobre 2021-10 gennaio 2022 in cui il \_\_\_\_\_ aveva deciso di non assoggettarsi alla esibizione del *green pass* pur essendone in possesso (come dallo stesso dichiarato), per ragioni di non condivisione dell'obbligo a tal riguardo imposto dal legislatore, il 10 gennaio lo stesso lavoratore dichiarava sui "social" di essere positivo al covid, notizia poi ripresa da taluni giornali locali. Il 31 gennaio era pubblicata, sempre sui "social" una foto che lo ritraeva su una autovettura con ciò evidenziando, anche al datore di lavoro, l'avvenuta guarigione.

La società in data 11 febbraio chiedeva al dipendente di comunicare l'eventuale possesso della certificazione verde al fine della ripresa dell'attività lavorativa. A seguito di ulteriori interlocuzioni, in data 24 febbraio il dipendente, per il tramite del proprio avvocato, dichiarava la disponibilità alla ripresa del lavoro e veniva dunque sottoposto a visita di idoneità fisica per la ripresa dell'attività. Dal 1° marzo e nei successivi giorni, sino al 14 marzo, pur avviato al lavoro, il dichiarava all'azienda, che lo contattava telefonicamente, di non volere effettuare la prestazione non volendo esibire il *green pass*.



A tali comportamenti seguiva la contestazione disciplinare e il licenziamento, intimato perché il lavoratore, pur in possesso delle condizioni utili a conseguire il certificato verde, si rifiutava di esibirlo, così sottraendosi all'obbligo della prestazione lavorativa per un ripetuto numero di giorni e risultando in tal modo assente ingiustificato.

La corte di merito, esclusa la tardività della contestazione rispetto ai comportamenti del dipendente, nonché la sua genericità, riteneva che l'interpretazione data dal lavoratore all'art. 9 *septies* del d.l. n. 52/2021, dispositivo degli effetti relativi al mancato possesso e alla mancata esibizione della certificazione verde, non fosse corretta o quantomeno andasse letta contestualmente agli obblighi insistenti sul lavoratore in ragione del rapporto di lavoro. Riteneva che la norma richiamata non lasciasse libero il lavoratore di scegliere se effettuare la prestazione o meno se munito delle condizioni sanitarie necessarie e considerate dalla normativa posta a tutela della salute collettiva, quali l'essersi vaccinato o risultare guarito dalla malattia e comunque risultare negativo al test di accertamento.

La corte infine escludeva la natura ritorsiva del licenziamento.

Avverso detta decisione il lavoratore proponeva ricorso affidato a 6 motivi cui resisteva con controricorso e successiva memoria la società.

L'Ufficio della Procura Generale depositava memoria scritta concludendo per l'accoglimento del ricorso.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

Si riportano di seguito i motivi come illustrati dal ricorrente:

1. Con il primo motivo è dedotta la violazione di legge (art. 360, 1° comma n. 3 c.p.c.) nonché la falsa applicazione del combinato disposto dell'art. 9 *septies* 1 comma, 9 *septies* 4 comma e 9 *septies* 6 comma del d.l. 52/2021, articolo aggiunto dall'art. 3 del d.l. 127/2021, convertito in legge 82/2021, nella parte in cui la Corte territoriale ha introdotto la nozione di "possesso giuridico" del *green*



*pass* al fine di superare il limite normativo alle conseguenze disciplinari per i lavoratori sospesi nel periodo dell'emergenza Covid.

2. Con il secondo motivo si lamenta la violazione di legge (art. 360, 1° comma n. 3 c.p.c.): violazione dell'art. 9 *septies* 6 comma del d.l. 52/2021, articolo aggiunto dall'art. 3 del d.l. 127/2021, convertito in legge 82/2021; violazione art. 7 St. lav e art. 35 CCNL lavoratori portuali 2016-2018 rubricato doveri dei lavoratori, nella parte in cui la Corte territoriale ha ritenuto legittime conseguenze disciplinari ulteriori rispetto alla sanzione della perdita della retribuzione e di ogni altro emolumento prevista dalla normativa speciale.

3. Il terzo motivo denuncia la violazione di legge (art. 360, 1° comma n. 3 c.p.c.): falsa applicazione dell'art. 9 *septies* 6 comma del d.l. 52/2021, articolo aggiunto dall'art. 3 del d.l. 127/2021, convertito in legge 82/2021, e falsa applicazione art. 32 CCNL Lavoratori portuali nella parte in cui la Corte territoriale non ha considerato sospeso il rapporto di lavoro nel corso della c.d. sospensione covid e ha ritenuto operativi i doveri di cui all'art. 32 CCNL e le conseguenze disciplinari previste.

4. Con il quarto motivo si denuncia la violazione di legge (art. 360, 1° comma n. 3 c.p.c.): violazione degli artt. 1173, 1174, 1175, 1218 in relazione agli artt. 2094, 2118 e 2119 e all'art. 9 *septies*, commi 1 e 2 del DL 52/2021, nella parte in cui la corte ha ritenuto che la norma emergenziale introducesse una nuova obbligazione connessa al contratto di lavoro e non un onere di possesso ed esibizione.

La corte non ha introdotto una nuova ipotesi, ma ha solo tratto le conseguenze (mancata prestazione e assenza ingiustificata) dal comportamento del dipendente, non giustificato dalle disposizioni richiamate.

5. La quinta censura ha ad oggetto la violazione dell'art. 115, 1° comma, c.p.c. sull'obbligo del giudice di decidere sulla base dei fatti non contestati per non aver tenuto conto della mancata contestazione del fatto che il sig. . . . . era vaccinato fin da ottobre 2021.



6. Con ultimo motivo si denuncia la violazione degli artt. 1175 e 1175 c.c. con riferimento all'art. 7 l. 300/1970 (obbligo di buona fede nella esecuzione del contratto di lavoro) per non avere il giudice considerato contraria a buona fede la contestazione disciplinare di una condotta di per sé non illegittima a mesi di distanza dal primo compimento della stessa.

Risulta dirimente valutare la prima censura inerente alla lettura data dalla corte di merito alle disposizioni contenute nell'art. 9 *septies* del D.L. n. 52/2021 e successive modifiche. La disposizione prevede che: *... al fine di prevenire la diffusione dell'infezione da SARS-CoV-2, a chiunque svolge una attività lavorativa nel settore privato, ivi compresi i titolari di servizi di ristorazione o di somministrazione di pasti e bevande, è fatto obbligo, ai fini dell'accesso ai luoghi in cui la predetta attività è svolta, di possedere e di esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19 di cui all'articolo 9, comma 2.*

*«I lavoratori di cui al comma 1, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risultino privi della predetta certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 30 aprile 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per i giorni di assenza ingiustificata di cui al primo periodo non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato».*

Come si evince dal suo contenuto, la disposizione si occupa nella sua prima parte di prevedere un obbligo di possesso della certificazione attestante l'assenza di malattia da covid-19, per effetto della somministrazione del vaccino ovvero della guarigione dal virus, al fine dell'esercizio di attività lavorativa nel settore privato, e ciò, al fine di garantire, nei luoghi di lavoro, misure di sicurezza ambientali e personali. Nella seconda parte la stessa articolazione normativa si occupa delle ricadute personali di tale obbligo, con riferimento ai



singoli lavoratori. Per questi ultimi, obbligati a possedere la certificazione al fine della prestazione di lavoro, in caso negativo, qualora risultassero privi della suddetta certificazione, era impedito comunque l'accesso al luogo di lavoro, così risultando assenti ingiustificati sino alla presentazione della certificazione, non oltre il 30 aprile 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro. La natura ingiustificata dell'assenza e comunque la mancata prestazione di lavoro, determinava il mancato diritto alla retribuzione e/o ad altri compensi.

La situazione del lavoratore privo della certificazione se, da un lato, era tutelata dalla disposizione quanto agli effetti di conservazione del posto di lavoro, per altro verso era tale da far considerare comunque la mancata prestazione come ostativa alla retribuzione, stante la natura sinallagmatica del rapporto di lavoro.

La scelta prioritaria del legislatore risulta essere stata nel senso di richiedere comunque la certificazione verde per fornire la prestazione di lavoro, e ciò al fine di garantire la salubrità dei luoghi di lavoro, e, contestualmente, di non penalizzare, se non con la perdita della retribuzione, i lavoratori che scegliessero di non vaccinarsi e, comunque, di restare privi della suddetta certificazione. L'opzione in tal modo adottata ha dunque considerato che l'obbligo di possesso della certificazione fosse solo collegato alla possibilità di rendere la prestazione, e che l'assenza di quest'ultima, e dunque il venir meno del sinallagma prestazione/retribuzione, fosse l'unico effetto negativo considerato dalla disposizione. La chiara previsione della assenza di conseguenze disciplinari e della conservazione del posto di lavoro rende plastica la volontà di contenere l'ambito di applicazione di quanto disposto, destinato alla sola finalità collettiva di tutela dei luoghi di lavoro e dei lavoratori "attivi", con l'assicurazione di tener lontani, con una sospensione del rapporto, i lavoratori che, rimasti privi della certificazione, non erano in grado di fornire la propria attività lavorativa in condizioni di sicurezza per l'ambiente esterno.



In detto contesto deve dunque essere considerata la vicenda attualmente in esame che, pur con diverse articolazioni temporali e fattuali, ha comunque interessato un lavoratore, il ricorrente, che per scelta personale non si è munito della c.d. certificazione verde e, per tale motivo, è stato licenziato.

L'esame delle disposizioni, come indicato, si concentra esclusivamente sul possesso materiale o meno del certificato verde, non lasciando in alcun modo trapelare una diversa ipotesi di "possesso giuridico", quale quello invece sottolineato dalla corte di merito, conseguente alla condizione del lavoratore che, pur eventualmente potendo munirsi della c.d. certificazione verde scelga di non acquisirla o di non esibirla. Siffatta distinzione non è evincibile dalla normativa regolatrice che si occupa di garantire, come detto, la salubrità del lavoro e di prevedere conseguenze legate alla mancata prestazione solo in termini di retribuzione (sul venir meno dell'obbligo retributivo si veda anche Cass.n.15697/2024).

La diversa esegesi congetturata dalla corte di merito è estranea al contesto normativo, vuoi perché non prevista, vuoi perché – anzi - in contrasto con la chiara *voluntas legis* di conservare il posto di lavoro, sia pure con perdita della retribuzione e di ogni altra forma di compenso. A tal riguardo, con riferimento ad altra tipologia di lavoratori, è stato infatti affermato il principio secondo cui "Il legislatore ha così attribuito rilievo disciplinare soltanto alla condotta dell'accesso vietato, più pericoloso per il bene-salute, mentre ha limitato al piano retributivo le conseguenze dell'assenza ingiustificata dal servizio dovuta alla mancanza della certificazione verde" (Cass. SU n. 31692/2023).

La decisione della corte territoriale non è dunque in linea con tali principi interpretativi, sicché sul punto la sentenza deve essere cassata, con accoglimento del primo motivo di censura.

Gli ulteriori motivi di ricorso sono assorbiti dall'accoglimento del primo.



Dunque, accolto il primo motivo, assorbiti gli altri, deve ~~cassarsi~~ la sentenza in esame in relazione al motivo accolto con rinvio alla corte territoriale di cui in dispositivo, che si atterrà al principio di diritto espresso da questa S.C. e provvederà anche sulle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

Accoglie il primo motivo di ricorso, assorbiti gli altri; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia la causa alla corte di appello di Venezia, anche sulle spese del presente giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma in data 11 giugno 2025.

Il Consigliere estensore

Il Presidente



Numero registro generale 14244/2024

Numero sezionale 2998/2025

Numero di raccolta generale 24996/2025

Data pubblicazione 11/09/2025



