

## Omessa presentazione del Green Pass e licenziamento: la Cassazione ripristina l'equilibrio tra la tutela della salute nell'ambiente di lavoro e la garanzia della libertà di scelta del singolo

di S. Grivet Fetà - 27 gennaio 2026

La sentenza in commento, Cass., 11 settembre 2025, n. 24996, pone termine (anche se l'ultima parola spetterà al Giudice del rinvio) ad una vicenda processuale che ha suscitato fin dal principio grande interesse generale e negli organi di comunicazione.

Il fatto riguarda il licenziamento per giusta causa di un lavoratore del Porto di Trieste, il quale, allorché era vigente l'obbligo di possesso del cd. Green Pass (o Certificazione Verde) per accedere ai luoghi di lavoro, si era rifiutato di esibirlo, astenendosi per questo dall'attività lavorativa, nonostante egli avesse i requisiti per ottenerne il rilascio.

Come si ricorderà, l'art. 9-*septies* d.l. 22 aprile 2021, n. 52, introdusse, nel periodo in cui era ancora in essere la pandemia da virus Sars-Cov-19 ma erano anche disponibili i vaccini e diffuse le campagne vaccinali, l'obbligo per tutti i lavoratori del settore privato di munirsi, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro per lo svolgimento dell'attività, della cd. Certificazione Verde (comunemente chiamata con il suo equivalente termine inglese, Green Pass), ossia la certificazione ottenibile o con l'effettuazione del ciclo vaccinale, o con la guarigione certificata dalla patologia Covid-19, o con l'effettuazione di un tampone di ricerca del virus con esito negativo.

Come notato dalla dottrina che immediatamente si confrontò con l'entrata in vigore della norma, era chiaro l'intento del legislatore, nell'introdurre l'obbligo di possesso del Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro, di incentivare la campagna vaccinale senza imporre tuttavia un obbligo di vaccinazione, che sarebbe stato difficilmente gestibile sia a livello di conformità con la norma costituzionale di cui all'art. 32 Cost., sia a livello di compatibilità con la disciplina eurounitaria (De Matteis, *Dal Tribunale di Belluno al Consiglio di Stato 20 ottobre 2021 n. 7045. Uno sguardo sulla giurisprudenza in tema di obbligo di vaccino*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 5 novembre 2021; in giurisprudenza, Trib. Rieti, 12 settembre 2023, n. 196).

Inoltre, la verifica datoriale sull'effettivo stato vaccinale del dipendente avrebbe creato notevoli problemi, alla luce delle forti limitazioni poste alla conoscibilità, da parte del datore di lavoro, di qualunque informazione riguardante la salute del lavoratore, a partire dall'insuperabile garanzia fornita dall'art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300 (Poso, *Le iniziative del datore di lavoro per massimizzare le misure di prevenzione sui luoghi di lavoro durante l'emergenza da Covid-19 non sempre premiano*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 4 aprile 2022).

La disciplina dell'obbligo di Green Pass per l'accesso ai luoghi di lavoro, viceversa, ha permesso di poter demandare il controllo del possesso della certificazione ai datori di lavoro, che non sarebbero venuti a conoscenza della ragione di disponibilità del titolo presentato dal

lavoratore (e dunque del suo stato di vaccinato, guarito o certificato negativo al virus mediante tampone), ma soltanto della sua esistenza.

La citata disposizione di legge (art. 9-*septies* d.l. 52/2021) prevedeva poi, al comma 6, le conseguenze del mancato possesso del Green Pass in capo al lavoratore, o in quanto comunicato, o in quanto constatato al momento del controllo in sede di accesso al luogo di lavoro: il lavoratore sarebbe stato considerato assente ingiustificato dal lavoro, senza alcun diritto a percepire la retribuzione o altri emolumenti, fino alla presentazione della certificazione, ma avrebbe avuto sia il diritto alla conservazione del posto di lavoro, sia la garanzia di non subire alcuna conseguenza sul piano disciplinare (sulla scelta della qualificazione del periodo come “assenza ingiustificata” piuttosto che come “sospensione”, si veda Iervolino, *Spigolature sul Green Pass per i luoghi di lavoro*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 29 settembre 2021).

Il comma 8 della norma, viceversa, riservava conseguenze sul piano disciplinare unicamente ai lavoratori che, pur privi di Green Pass, avessero comunque acceduto ai luoghi di lavoro, in spregio del divieto.

Sulla suddetta costruzione della norma, con la chiara esclusione di sanzioni disciplinari per i lavoratori che si limitassero al mancato possesso del Green Pass, senza compiere le più gravi condotte di violazione del divieto di accesso al luogo di lavoro privi della certificazione, si incentra la vicenda decisa dalla sentenza in commento.

Il dipendente in esame, infatti, era stato licenziato sulla base della circostanza per cui egli, già sospeso dal momento dell’entrata in vigore dell’obbligo di certificazione e successivamente richiamato in più giorni al lavoro, avrebbe manifestato l’impossibilità di presentare il Green Pass come richiesto.

La società, tuttavia, riteneva di essere a conoscenza del dato di fatto per cui il dipendente era in realtà in possesso (definito “possesso giuridico”) del Green Pass, in quanto titolare dei requisiti per ottenerne il rilascio, dapprima per la condizione di vaccinato e poi, in ogni caso, per quella di guarito dall’infezione successivamente contratta.

Nell’impianto argomentativo del datore di lavoro, dunque, il cd. possesso giuridico del Green Pass (inteso come teorica possibilità di rilascio della certificazione su mera attivazione in tal senso del lavoratore, titolare dei requisiti per ottenerla) avrebbe escluso il dipendente dall’ambito di applicazione del comma 6 dell’art. 9-*septies* d.l. 52/2021, riservato esclusivamente ai soggetti privi della certificazione stessa, ossia sforniti dei presupposti e requisiti per ottenerla.

La tesi del datore di lavoro era stata condivisa dal Tribunale di Trieste (sentenza n. 150 del 5 settembre 2023), che aveva confermato il licenziamento per giusta causa su fattispecie di assenza ingiustificata posto che, se in possesso (teorico e giuridico, anche se non materiale) del Green Pass, il lavoratore non avrebbe avuto alcun diritto di astenersi dal lavoro con conservazione del posto ed esclusione di conseguenze disciplinari, come invece sarebbe spettato ai soli lavoratori privi dei requisiti per ottenere la certificazione, unici destinatari della norma, specifica e di carattere eccezionale, contenuta al comma 6 dell’art. 9-*septies* d.l. 52/2021.

Ugualmente statuiva la Corte di Appello di Trieste (sentenza n. 22 del 11 aprile 2024), confermando la sentenza di primo grado e seguendo, nuovamente, l’impostazione per cui il

lavoratore in possesso dei requisiti per ottenere il Green Pass non sarebbe stato tutelato dalla garanzia di cui all'art. 9-*septies*, comma 6, d.l. 52/2021 circa l'assenza di conseguenze disciplinari delle sue condotte, posto che tale norma sarebbe stata finalizzata unicamente a salvaguardare la libertà di scelta di chi non avesse voluto sottoporsi a vaccino o a test antigenico, ma non l'intenzionalità di sottrarsi volontariamente all'obbligo di prestazione lavorativa.

La Corte di Cassazione, con la sentenza in commento, ha ribaltato le decisioni di primo e secondo grado, accogliendo il ricorso del lavoratore e ritenendo illegittima la motivazione posta a base del licenziamento, rinviando alla Corte di Appello di Venezia la decisione circa le conseguenze di tale illegittimità. La Suprema Corte, con un ragionamento essenziale e focalizzato sull'elemento centrale del contendere, rispetto alle molte questioni che avevano invece occupato i Giudici di merito (Fili, *Illegittimità del licenziamento per mancata esibizione del "green pass Covid-19" motivata da scelte personali*, in *LG*, 11/2025, 1023), ha ritenuto insuperabile il dato letterale della norma di legge, che escludeva conseguenze disciplinari per il lavoratore non in possesso del Green Pass (purché non tentasse di accedere al luogo di lavoro in violazione del divieto), limitando la "sanzione" alla mancata percezione della retribuzione per tutto il periodo di assenza.

La Suprema Corte pone l'accento sulla *ratio legis* della disposizione nel suo complesso, volta a tutelare la salute e sicurezza sul luogo di lavoro mediante l'esclusione di soggetti considerati maggiormente esposti al contagio e alla propagazione del virus pandemico; la libertà dei singoli, dunque, veniva limitata dalla tutela della salute altrui, con l'impedimento di accedere al luogo di lavoro senza il titolo ritenuto idoneo a sortire tale tutela, ma veniva facoltizzata pienamente ad esprimersi nel momento in cui il lavoratore, accettando il danno economico della mancata percezione della retribuzione, sarebbe stato comunque al sicuro da iniziative disciplinari del datore di lavoro e dal rischio di perdere l'occupazione.

Nella vicenda in questione, prosegue il ragionamento della Suprema Corte, il licenziamento intimato dal datore di lavoro ha contraddetto sia la lettera sia lo spirito della norma, sanzionando in via disciplinare (e con la perdita dell'occupazione) un lavoratore che si era limitato ad esprimere la propria volontà di non esibire il Green Pass, accettando le conseguenze economiche previste dalla legge.

La Corte, infatti, respinge nettamente, come una sovrastruttura che non trova alcun appiglio nel chiaro testo normativo, l'argomentazione dei Giudici di merito circa l'esistenza di una figura di possesso giuridico/teorico del Green Pass: viceversa, l'unico possesso possibile è quello materiale della certificazione esibita in sede di accesso o controllo, e qualunque lavoratore che non presentasse tale titolo al datore di lavoro sarebbe rientrato nell'unica norma di copertura esistente, ossia l'art. 9-*septies*, comma 6, d.l. 52/2021, con applicabilità tanto delle conseguenze quanto delle garanzie ivi previste.

La sentenza in commento segue un precedente di legittimità, pronunciato a Sezioni Unite sul caso di un dipendente pubblico (per la precisione un magistrato), che aveva ugualmente valorizzato la portata della lettera della legge, chiaramente interpretabile alla luce dell'intenzione del legislatore, affermando che conseguenze disciplinari per il lavoratore potevano derivare unicamente dal compimento di condotte di violazione del divieto di accesso ai luoghi di lavoro in assenza di Green Pass, mentre il semplice non possesso della certificazione avrebbe sì

impedito l'ingresso nel posto di lavoro (e la corrispettiva percezione della retribuzione), a tutela del bene comune della salute e sicurezza della collettività, ma non avrebbe sortito reazioni sanzionatorie, a presidio della libertà di scelta del singolo (Cass., sez. un., 14 novembre 2023, n. 31692).

Si segnala, da ultimo, la pure recente ordinanza Cass., 30 luglio 2025, n. 22003, con cui la Suprema Corte ha confermato la rilevanza disciplinare della condotta di una lavoratrice che si era rifiutata di comunicare al datore di lavoro, su richiesta di quest'ultimo, la durata dell'assenza dovuta a mancato possesso del Green Pass, qualificando tale comportamento come in-subordinazione.

In conclusione, e pur prendendo atto dell'estrema specificità della materia oggetto della sentenza in commento, che afferma principi non facilmente estensibili ad altre fattispecie giuridiche (soprattutto non al tema dei titoli abilitanti allo svolgimento dell'attività lavorativa, trattati dalla contrattazione collettiva e dalla giurisprudenza secondo principi completamente diversi), può trarsi dalla decisione della Suprema Corte un'indicazione di conferma dell'equilibrio, del resto testualmente ricercato dal legislatore, necessario per bilanciare la libertà di scelta del singolo e la tutela della collettività nell'ambiente di lavoro: in particolare, la sentenza in commento conferma che la tutela della collettività può legittimamente portare ad un danno di tipo economico per il singolo, responsabile in tal senso delle proprie determinazioni; tuttavia, una volta ottenuta tale tutela della collettività, non è ammissibile sacrificare ulteriormente la libertà del singolo imponendo sanzioni e, soprattutto, mettendo a rischio la conservazione del posto di lavoro.

Sabrina Grivet Fetà, dottore di ricerca e avvocato specialista in Reggio Emilia

Visualizza i documenti: [Cass., 11 settembre 2025, n. 24996](#); [Trib. Trieste, 5 settembre 2023, n. 150](#); [App. Trieste, 11 aprile 2024, n. 22](#)