



LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta da:

Annalisa Di Paolantonio	Presidente
Caterina Marotta	Consigliere
Guglielmo Cinque	Consigliere
Dario Conte	Consigliere
Giovanni Maria Armone	Consigliere Rel.

Oggetto:

DIMISSIONI
PUBBLICO
IMPIEGO
PREAVVISO
SOSPENSIONE
PER
INADEMPIMENTO
DELL'OBBLIGO
VACCINALE

Ud.06/05/2026 CC

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 16721/2025 R.G. proposto da:

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE DELLA VALLE D'AOSTA, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dall'avvocato [REDACTED];

-ricorrente-

contro

[REDACTED] rappresentata e difesa dall'avvocato [REDACTED];

-controricorrente-

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Torino n. 290/2025 depositata il 12/06/2025.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 06/05/2026 dal Consigliere Giovanni Maria Armone.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Torino, con sentenza n. 290/2025, pubblicata il 12 giugno 2025, ha confermato la decisione di primo grado del Tribunale di Aosta, che, in parziale accoglimento della domanda proposta da [REDACTED] nei confronti della AUSL Valle d'Aosta, aveva condannato quest'ultima al pagamento in favore della [REDACTED] dell'indennità sostitutiva



delle ferie non godute, oltre accessori, e aveva dichiarato non dovuta dalla lavoratrice l'indennità sostitutiva del preavviso a seguito delle sue dimissioni.

2. La AUSL Valle d'Aosta ricorre per la cassazione della sentenza di secondo grado, sulla base di due motivi.

Resiste [REDACTED] [REDACTED] con controricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso, la ricorrente denuncia, in relazione all'art. 360, primo comma, n. 3, c.p.c., la violazione del giudicato di primo grado, nonché la violazione e la falsa applicazione degli artt. 2118 c.c., 2, comma 12, della legge n. 335 del 1995, 1 del d.l. n. 127 del 2021, D.P.C.M. 12 ottobre 2021 e 23 settembre 2021, delibera DG Ausl Aosta n. 471 del 2021, 73 CCNL Comparto Sanità 2022, 2, 4, 32, 54 Cost.

Sostiene l'Azienda ricorrente che, essendo le dimissioni della [REDACTED] intervenute durante un periodo di sospensione del suo rapporto lavorativo, dovuto alla scelta da lei compiuta di non sottoporsi alla vaccinazione obbligatoria prevista per gli operatori sanitari dalla legislazione sull'emergenza sanitaria da COVID-19, la stessa era tenuta a darne tempestivo preavviso e, non avendovi provveduto, è obbligata a corrispondere all'Azienda l'indennità sostitutiva del preavviso ai sensi dell'art. 2118, secondo comma, c.c.

Del resto, osserva l'Azienda, la sentenza di primo grado del Tribunale di Aosta aveva respinto la domanda della [REDACTED] di riconoscimento della giusta causa delle dimissioni, senza che la lavoratrice proponesse appello contro questo capo della sentenza. Si sarebbe dunque formato il giudicato sulla questione della legittimità delle dimissioni e, indirettamente, sulla necessità del preavviso.

2. Il motivo è fondato e riveste carattere assorbente.

2.1. Come correttamente rilevato dall'Azienda ricorrente, il rifiuto degli esercenti le professioni sanitarie di adempiere l'obbligo vaccinale previsto



dall'art. 4, comma 1, del d.l. n. 44 del 2021, conv., con modif., dalla legge n.76 del 2021, poteva dirsi giustificato solo in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate, con conseguente possibilità di omettere o differire la vaccinazione (comma 2). In mancanza di tale giustificazione, e vanamente esperita, nella prima fase emergenziale, la ricerca di mansioni diverse alle quali adibire il lavoratore non vaccinato (comma 7), il rapporto di lavoro entrava in uno stato di sospensione, durante il quale il lavoratore non aveva diritto a percepire la retribuzione, ma conservava il posto di lavoro entro i limiti temporali stabiliti dalla legge (Cass., Sez. L, Sentenza n. 1881 del 27/01/2025, nonché, in riferimento al lavoro privato, Cass., Sez. L, Sentenza n. 11178 del 26/04/2026).

Per effetto di tale disciplina è venuto così a realizzarsi, come osservato dalla sentenza appena citata sulla scia della giurisprudenza costituzionale, un adeguato bilanciamento dei diritti individuali con il diritto alla salute collettiva, che trova il suo punto di equilibrio anche nel carattere temporaneo della misura, la quale non assume connotazioni disciplinari e garantisce la conservazione del posto di lavoro, senza compromettere eventuali esigenze di tutela del lavoratore malato o in congedo familiare (Cass., Sez. L, Sentenza n. 1881 del 27/01/2025, § 7).

2.2. L'attenuazione della corrispettività che si determina durante tale sospensione riguarda tuttavia unicamente la prestazione lavorativa e le retribuzioni, ma non incide sugli altri diritti e obblighi nascenti dal rapporto di lavoro e non direttamente incisi dalla sospensione in parola.

In particolare, mentre il recesso datoriale è vietato fino al termine del periodo di sospensione (salvi i casi di giusta causa), la risoluzione del rapporto per cause dovute al lavoratore continua a essere disciplinata dalle norme ordinarie.

Ne consegue che, ove sopravvenga una causa di effettiva e assoluta impossibilità di rendere la prestazione e ricorrano tutte le condizioni



previste dalla legge, lo scioglimento del rapporto è giustificato in base ai principi generali ricavabili dagli artt. 1463 e 1464 c.c. (Cass., Sez. L, Ordinanza n. 37716 del 23/12/2022 e ivi citazioni).

Qualora invece il lavoratore decida di rassegnare le dimissioni, è comunque tenuto a osservare le norme relative al preavviso fissate dall'art. 2118 c.c. ed eventualmente dalla contrattazione collettiva, potendo esserne esonerato solo in presenza di una giusta causa di recesso.

Come condivisibilmente riaffermato da questa Corte in tempi recenti (Cass., Sez. L, Sentenza n. 27350 del 22/10/2024), l'istituto del preavviso adempie alla funzione economica di attenuare per la parte che subisce il recesso - che è atto unilaterale recettizio di esercizio di un diritto potestativo - le conseguenze pregiudizievoli della cessazione del contratto; in particolare, in tema di rapporto di lavoro a tempo indeterminato il preavviso - disciplinato dall'art. 2118 cod. civ.- adempie ad una funzione destinata a variare in funzione della considerazione della parte non recedente: in caso di licenziamento serve a garantire al lavoratore la continuità della percezione della retribuzione in un certo lasso di tempo al fine di consentirgli il reperimento di una nuova occupazione; in caso di dimissioni del lavoratore il preavviso ha la finalità di assicurare al datore di lavoro il tempo necessario ad operare la sostituzione del lavoratore recedente.

Il recesso senza preavviso di ciascun contraente forma anch'esso oggetto di un diritto potestativo, il cui legittimo esercizio è però condizionato all'esistenza di una giusta causa, senza che rilevino i motivi alla base della decisione di recedere dal contratto, non sindacabili dal giudice ai fini della decisione sulla indennità sostitutiva del preavviso, salvo che gli stessi non siano illeciti od eludere l'applicazione di una norma imperativa, e sempreché non sia configurabile una simulazione dell'atto (Cass. n. 27350 del 2024, § 16.5.).



Ne discende che, come affermato dalla sentenza appena citata (§ 16.6.) a proposito della sospensione del rapporto di lavoro connessa all'ammissione del lavoratore al trattamento di integrazione salariale, le ipotesi di sospensione che non sono dovute a una impossibilità assoluta di lavorare ricadono integralmente sotto la disciplina dell'art. 2118 c.c., poiché il datore di lavoro conserva un interesse alla prestazione lavorativa al termine del periodo di sospensione, salvo che non emerga, per dichiarazione esplicita o per fatti concludenti, una sua diversa volontà.

2.3. Alla luce di queste premesse, deve dirsi erronea la sentenza impugnata nella parte in cui ha giudicato la lavoratrice inidonea a rendere la prestazione per il solo fatto che il suo rapporto lavorativo era sospeso in dipendenza della sua scelta di non vaccinarsi e ne ha fatto derivare la non necessità da parte sua del preavviso.

La scelta della [REDACTED] era evidentemente reversibile in ogni momento, previo adempimento dell'obbligo vaccinale, sicché era comunque suo onere preavvisare il datore di lavoro della sua intenzione di dare le dimissioni, onde consentirgli di mettersi tempestivamente alla ricerca di un eventuale sostituto.

Né rileva la circostanza, messa in rilievo dalla Corte territoriale a pag. 10 della sentenza impugnata, che la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni della lavoratrice sia avvenuta «a distanza di oltre un anno dalla uscita della [REDACTED] dall'azienda». Durante tale periodo il rapporto era comunque sospeso e, permanendo l'astratta possibilità di un rientro immediato della lavoratrice sul posto di lavoro, permaneva anche l'interesse dell'Azienda a conoscerne la diversa intenzione con adeguato preavviso.

2.4. La fondatezza del motivo giustifica l'accoglimento del ricorso e la cassazione della sentenza impugnata, con rinvio alla Corte d'appello di Torino, in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese di legittimità.



3. Il secondo motivo – con cui l’Azienda denuncia, in relazione all’art. 360, primo comma, n. 5, c.p.c., l’omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio, circa la mancata prova di ragioni ostative all’adempimento dell’obbligo vaccinale da parte della ██████ nonché, in relazione all’art. 2697 c.c., l’errata applicazione dell’onere della prova – deve dirsi assorbito.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso in relazione al primo motivo, assorbito il secondo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di appello di Torino in diversa composizione, anche per la regolazione delle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 06/05/2026.

La Presidente

Annalisa Di Paolantonio

