



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

Composta da:

Adriana Doronzo	Presidente
Guglielmo Cinque	Consigliere
Dario Conte	Consigliere
Ileana Fedele	Consigliere Rel.
Nicola De Marinis	Consigliere

Oggetto:

Lavoro pubblico
docente – obbligo
esibizione
certificato verde –
obbligo vaccinale –
sospensione dal
rapporto di lavoro

Ud.18/03/2026 PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 1684/2025 R.G. proposto da:

_____ rappresentata e difesa dagli Avvocati _____

-ricorrente-

contro

Ministero dell’istruzione e del merito, in persona del Ministro *pro tempore*,
Istituto Statale di Istruzione _____ in persona del legale
rappresentante *pro tempore*, rappresentati e difesi dall’Avvocatura
Generale dello Stato

-controricorrenti-

avverso la sentenza della Corte d’appello di Brescia n. 32/2024 depositata
il 24/07/2024.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/03/2026
dal Consigliere Ileana Fedele;
udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore Generale
Mario Fresa, che ha concluso per il rigetto del ricorso;



udita l'Avv. [REDACTED], su delega degli Avvocati [REDACTED] e [REDACTED] per la ricorrente.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Brescia ha confermato la sentenza di primo grado che aveva respinto la domanda proposta da [REDACTED] docente già in servizio presso l'Istituto di scuola secondaria [REDACTED] di [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] per accertare l'invalidità o illegittimità dei provvedimenti di sospensione dall'attività lavorativa adottati nei suoi confronti dalla dirigente scolastica per mancato possesso della certificazione verde (cd. *green pass*) e, poi, per inosservanza dell'obbligo vaccinale Sars-Cov-2 e, di conseguenza, ottenere la condanna del Ministero dell'istruzione e del merito alla reintegrazione nel posto di lavoro ed alla corresponsione delle retribuzioni dovute nel periodo di sospensione.

2. La Corte territoriale ha dapprima ricostruito i fatti – pacifici – nei seguenti termini.

La docente è stata destinataria di due distinti provvedimenti di sospensione dall'attività lavorativa, adottati dalla dirigente scolastica durante l'emergenza pandemica da Sars-Covid 19: il primo provvedimento è stato emesso in data 14 settembre 2021, sulla base dell'art.9-ter del d.l. n. 52 del 22 aprile 2021, come integrato dall'art.1, comma 6, del d.l. n. 111 del 6 agosto 2021, per non avere l'insegnante esibito la certificazione verde; il secondo provvedimento è stato adottato dalla dirigente scolastica in data 7 gennaio 2022, previa richiesta rivolta alla docente in data 23 dicembre 2021, con esito negativo, di esibizione del documentazione attestante la sottoposizione a vaccinazione o il suo differimento. La sospensione è venuta meno a partire dal 1° aprile 2022 (data in cui è stato legislativamente introdotto per il personale scolastico l'obbligo di *repêchage* in caso di mancato adempimento dell'obbligo vaccinale). La



docente all'epoca dei fatti non era un soggetto fragile e non era stata esentata dall'obbligo vaccinale.

2.1. Sulla base di tale premessa in fatto, i giudici d'appello hanno disatteso i motivi di impugnazione con analitiche argomentazioni:

1) quanto all'asserita incompetenza del dirigente scolastico ad adottare il provvedimento di sospensione per mancato possesso del cd. *green pass*, l'art. 9-ter del d.l. n. 52 del 2021, per come modificato dal d.l. n. 111 del 2021, nella versione applicabile al caso di specie, stabiliva che la sospensione del rapporto di lavoro era disposta a decorrere dal quinto giorno di assenza ingiustificata per mancata esibizione della certificazione verde dal dirigente scolastico (comma 2), mentre l'accertamento dell'inadempimento del dirigente scolastico a tale obbligo spettava ai direttori degli uffici scolastici (comma 4), irrilevante la disciplina sulla competenza in materia di sanzioni disciplinari;

2) quanto alla mancata revoca del primo provvedimento di sospensione, lo stesso era venuto meno per la scadenza del termine normativo di vigenza dell'obbligo di possesso del cd. *green pass* (31 dicembre 2021), anche perché la docente, dalla prima verifica di mancato possesso della certificazione, avvenuta nel settembre 2021, e dalla correlata sospensione dall'attività lavorativa, non aveva mai dimostrato di esserne venuta in possesso prima della suddetta scadenza. La circostanza che la insegnante non fosse stata riammessa in servizio, nel gennaio 2022, non era dipesa dalla mancata revoca del suddetto provvedimento, bensì dal fatto che, nel frattempo, il d.l. n. 172 del 26 novembre 2021, integrando, con l'aggiunta dell'art.4-ter, l'art.4 del d.l. 1° aprile 2021, n. 44, convertito dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, aveva introdotto l'obbligo della vaccinazione contro il Covid anche per il personale della scuola; infatti, la docente non aveva documentato di aver adempiuto al predetto obbligo, con conseguente nuova sospensione in virtù del provvedimento del 7 gennaio 2022. In sostanza, alla prima sospensione per mancanza del cd. *green*



pass si era sostituita la nuova sospensione per inosservanza dell'obbligo vaccinale, senza alcuna necessità di revoca della precedente, essendo la stessa venuta meno per la naturale scadenza del termine massimo di vigenza del relativo obbligo, e senza neppure alcuna necessità di richiamo in servizio della docente, avendo la dirigente scolastica nel frattempo accertato l'inosservanza dell'obbligo di vaccinazione nel mentre introdotto;

3) quanto alla doglianza relativa alla mancata risposta da parte della dirigente scolastica alla richiesta di chiarimenti e spiegazioni avanzata dalla docente, l'obbligo di cd. *green pass*, prima, e l'obbligo di vaccinazione, dopo, era stato previsto per il personale scolastico dalla legge e nessuna disposizione normativa aveva previsto un procedimento in cui il dirigente scolastico fosse tenuto ad interloquire con il personale appartenente alla scuola diretta, per trovare "accomodamenti ragionevoli" nel caso di inosservanza dei suddetti obblighi. Il bilanciamento dei valori in gioco era stato effettuato a monte dal legislatore, nel momento in cui aveva introdotto gli obblighi medesimi, e la dirigente scolastica, quale organo tenuto a verificare l'adempimento di detti obblighi e ad adottare i conseguenti provvedimenti in caso di loro inosservanza, per come specificamente previsti dalla legge, non aveva alcun margine di discrezionalità nell'applicazione di questi ultimi;

4) quanto alla violazione dell'obbligo di *repêchage* – con l'autorizzazione della didattica a distanza – per il personale del comparto scuola, in un primo tempo, l'art.9-ter del d.l. n. 52 del 2021, cit., aveva introdotto l'obbligo della certificazione verde senza prevedere alcun onere di diverso impiego da parte del datore di lavoro; in un secondo tempo, l'art. 2 del d.l. n. 172 del 26 novembre 2021, modificando il d.l. n. 44 del 2021, aveva esteso al personale scolastico l'obbligo vaccinale e disposto, nel caso di inadempienza, il divieto di svolgere attività lavorativa e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione (art. 4-bis); solo successivamente, l'art. 8, comma 4, del d.l. 24 marzo 2022 n. 24, aveva



eliminato la sospensione nel caso di inadempienza dell'obbligo vaccinale e stabilito per il personale del comparto scuola che l'accertamento dell'inadempimento imponesse al dirigente scolastico di «utilizzare il docente inadempiente in attività di supporto alla istituzione scolastica». La docente era stata sospesa nel gennaio 2022, quando quest'ultima disposizione non era stata ancora adottata e dal 1° aprile 2022, una volta entrata in vigore quest'ultima modifica, era stata riammessa in servizio;

5) quanto alla contestata conformità a Costituzione dell'obbligo vaccinale, per contrasto con gli artt. 1, 2, 3, e 32 Cost., la questione, era stata vagliata dalla medesima Corte costituzionale con le sentenze n.13, 14 e 16 del 2023;

6) quanto al contrasto con il diritto eurounitario (in particolare, art. 3 dall'art. 3 del Regolamento UE n. 953/21), in base all'art. 51 della CDFUE, l'obbligo di promuovere l'applicazione delle disposizioni della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione è limitato all'attuazione delle competenze dell'Unione, tra le quali non rientra l'intervento sanitario in tema di vaccinazioni obbligatorie regolato dalla normativa degli stati membri. Infine, quanto al presunto contrasto tra la normativa nazionale che imponeva la certificazione da vaccinazione per l'accesso al luogo di lavoro nei confronti di alcune categorie di personale e il Regolamento UE n. 953/2021, la tesi era infondata, posto che, fra l'altro, il predetto Regolamento disciplina il diritto di libera circolazione o l'utilizzo di servizi di trasporto transfrontalieri e non già ai fini del diritto al lavoro, dettando norme a livello europeo per il rilascio, la verifica e l'accettazione di certificati relativi non solo alla vaccinazione, ma anche ai test e alla guarigione da Covid-19.

3. Avverso tale pronuncia propone ricorso per cassazione [REDACTED] [REDACTED] sulla base di cinque motivi, illustrati da memoria, cui oppongono difese il Ministero dell'istruzione e del merito e l'Istituto Statale di Istruzione [REDACTED] con controricorso.



4. Il rappresentante del Pubblico Ministero ha depositato conclusioni scritte, confermate oralmente nella pubblica udienza, chiedendo il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo si denuncia la violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ex art. 360 c.p.c. Si assume che l'art. 9-ter, comma 1 e 2, del d.l. n. 52 del 2021, modificato dall'art. 1 del d.l. 6 agosto 2021, n. 111, non consentiva al dirigente scolastico di provvedere ad emettere il provvedimento di sospensione, da qualificarsi a tutti gli effetti come provvedimento disciplinare.

1.1. Il motivo, se non inammissibile, perché non articolato in base ad un determinato vizio denunciabile ai sensi dell'art. 360 c.p.c., in sostanziale reiterazione dei motivi di appello, senza specifiche censure all'articolata motivazione espressa dalla Corte territoriale, è comunque manifestamente infondato.

Infatti, come già correttamente ritenuto nella sentenza impugnata, la norma invocata (comma 4, art. 9-ter del d.l. n. 52 del 2021, nella versione applicabile *ratione temporis* alla data di adozione del decreto di sospensione, 14 settembre 2021) è chiara nell'attribuire al dirigente scolastico l'obbligo di verificare il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 1, vale a dire il possesso e l'esibizione, da parte del docente, della certificazione verde Covid-19. Né assumono rilevanza i richiami sviluppati nel motivo in ordine alla competenza in materia disciplinare, posto che, per consolidato orientamento di questa Corte, la sospensione del rapporto di lavoro e la perdita della retribuzione prevista dalla norma per il caso di mancata esibizione del certificato da parte del lavoratore non integra un'ipotesi di sanzione disciplinare ma si configura come un caso di impossibilità della prestazione (così, Cass. Sez. L., 11/09/2025, n. 24996; in precedenza, sulla stessa linea, intesa a differenziare la mancata



esibizione del *green pass* dalle condotte di valenza disciplinare, Cass. Sez. U, 14/11/2023, n. 31692).

2. Con il secondo mezzo si prospetta la violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ex art. 360 c.p.c., sul rilievo che, scaduto il termine del 31 dicembre 2021, il provvedimento di sospensione doveva essere necessariamente revocato e/o dichiarato nullo.

2.1. Anche il secondo mezzo, inammissibile per quanto già osservato in relazione al primo motivo, è comunque infondato, posto che, secondo quanto accertato dalla Corte d'appello, alla prima sospensione, scaduta come da previsione normativa, è subentrata la seconda sospensione per mancata osservanza da parte della docente all'obbligo introdotto per il personale scolastico dal d.l. n. 172 del 2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 3 del 2022, con l'introduzione dell'art.4 *ter* del d.l. n. 44 del 2021, cit.

3. Con la terza critica si censura la sentenza impugnata per violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ex art. 360 c.p.c., perché il dirigente scolastico non aveva tenuto conto della voce del docente dissenziente, venendo meno al compito di aiutare a trovare una soluzione di compromesso da tutti sostenibile e rispettosa delle diverse sensibilità.

3.1. La censura è senz'altro inammissibile, posto che non viene neppure indicata quale sarebbe la norma di legge violata nella specie, né viene specificamente impugnata l'ampia motivazione adottata anche sul punto dalla Corte d'appello.

4. Con la quarta censura si deduce ancora la violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ex art. 360 c.p.c. Si contesta il provvedimento di sospensione del rapporto di lavoro e dalla retribuzione adottato a carico della odierna ricorrente senza considerare, in alcun modo, l'eventualità che la stessa potesse essere adibita ad altre mansioni e/o a svolgere l'attività lavorativa con modalità differenti (didattica a



distanza), compatibili con la tutela della salubrità dell'ambiente e della sicurezza.

4.1. Anche tale motivo si rivela inammissibile per le osservazioni già svolte in relazione al primo mezzo ed è comunque infondato, per avere la Corte d'appello puntualmente accertato che è stata disposta la cessazione della sospensione dal 1° aprile 2022, allorché, per effetto della modifica normativa intervenuta, è stata prevista la possibilità di un differente impiego del personale.

Giova, peraltro, qui precisare che questa Corte ha espressamente escluso la possibilità di applicare tale previsione in via retroattiva (Cass. Sez. L., 05/12/2024, n. 31216). Infatti, è stato osservato che, fino all'intervenire del d.l. n. 24 del 2022, l'art. 4-ter del d.l. n. 44 del 2021, stabiliva l'obbligo di vaccinazione per il personale scolastico, dal 15 dicembre 2021, senza prevedere, salvo che il personale cd. esentato, alcun *repêchage* in mansioni di supporto, aggiungendo che la normativa emergenziale disciplinava di tempo in tempo le misure ritenute adeguate ad affrontare l'epidemia, cosicché non vi è ragione, anche al di là del normale effetto solo per il futuro delle nuove norme (art. 11 delle c.d. preleggi), perché essa disponesse con portata retroattiva, alterando l'assetto dei rapporti quale regolato dalla disciplina preesistente; di conseguenza, solo con il d.l. n. 24 del 2022 è stato introdotto per il personale scolastico già soggetto ad obbligo di vaccinazione fin dal 15 dicembre 2021, il diritto alla collocazione in mansioni di supporto.

5. Infine, con l'ultima doglianza si lamenta la violazione o falsa applicazione di norme di diritto, ex art. 360 c.p.c., denunciando l'incostituzionalità dell'obbligo vaccinale e di esibizione del cd. *green pass* per violazione degli artt. 1, 2, 3, 13, 32, 35 Cost., oltre che la violazione degli artt. 14 CEDU, 3, 14, 21, CDFUE, Regolamento CE 953/2021 e Risoluzione n. 2361 del 27 gennaio 2021 del Consiglio d'Europa.



5.1. Anche l'ultimo motivo è infondato, come da consolidato indirizzo di questa Corte assunto a partire dalle pronunce della Corte costituzionale.

In particolare, è stato affermato che in tema di vaccinazione anti-Covid, la sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto - disposta, ai sensi degli artt. 4, comma 1, e 4-ter del d.l. n. 44 del 2021, conv. con modif. dalla l. n. 76 del 2021, quale conseguenza dell'inadempimento all'obbligo vaccinale da parte del personale sanitario ed equiparato - è costituzionalmente legittima siccome espressiva del contemperamento tra la dimensione individuale e quella collettiva del diritto alla salute, che trova attuazione in un bilanciamento dei principi sottesi agli artt. 4, 32 e 35 Cost. non irragionevole né sproporzionato, tenuto conto della natura altamente contagiosa del virus (Cass. Sez. L., 08/04/2025, n. 9243). Con tale pronuncia sono state disattese pure le censure concernenti il diritto eurounitario (in tal modo escludendo anche la necessità del rinvio pregiudiziale), in quanto la normativa in esame non si pone in termini di violazione individuale dell'obbligo vaccinale, bensì, come chiarito dalla Corte costituzionale, la decisione di non sottoporsi a vaccinazione rimaneva libera e , tuttavia, conseguenza di tale libera scelta, nella contingenza pandemica, per non porre in pericolo gli altri consociati, era la sospensione dal servizio del lavoratore che sceglieva di non vaccinarsi, in adempimento del dovere datoriale di tutela della salute pubblica e sul luogo di lavoro; la sospensione della retribuzione era effetto (non di discriminazione, ma) della sospensione del sinallagma contrattuale prestazione lavorativa - retribuzione.

Sotto altro profilo, è stato anche escluso che la certificazione verde Covid-19, di cui agli artt. 9 e 9 ter del d.l. n. 52 del 2021, conv. con modif. dalla l. n. 87 del 2021, *ratione temporis* applicabile, possa essere ricondotta alle misure cui il datore di lavoro è tenuto per garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro, con riferimento, in particolare, alla



rimborsabilità da parte del datore della spesa sostenuta dai dipendenti per eseguire i tamponi antigenici (Cass. Sez. L., 20/03/2025, n. 7483). Infine, con ampia ed articolata motivazione, ricostruttiva dell'evoluzione della normativa in materia, è stato anche precisato che alla sospensione dal lavoro prevista dall'art. 4 del d.l. n. 44 del 2021, conv. con l. n. 76 del 2021, *ratione temporis vigente*, disposta in presenza di precedente legittima causa di sospensione della prestazione lavorativa, non è applicabile il principio della cd. priorità della causa di sospensione, secondo cui ai fini del trattamento retributivo prevale la causa verificatasi per prima, poiché tale principio riguarda solo le cause di sospensione con diritto alla retribuzione, e non opera quando la causa sopravvenuta è conseguenza dell'assoluta impossibilità di rendere la prestazione (Cass. Sez. L., 27/01/2025, n. 1881).

6. Il ricorso va, dunque, respinto, con conseguente condanna della soccombente alle spese di lite, liquidate come in dispositivo.

7. Occorre dare atto, ai fini e per gli effetti indicati da Cass. Sez. U. 20/02/2020, n. 4315, della sussistenza delle condizioni processuali richieste dall'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002.

8. In considerazione della natura della controversia, venendo in rilievo dati sensibili, ai sensi dell'art. 52, comma 2, del d.lgs. n. 196 del 2003, va disposto l'oscuramento di ufficio delle generalità di [REDACTED]

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento, in favore dei controricorrenti, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 4.500,00 per compensi, oltre alle spese prenotate a debito.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della l. n. 228 del 2012, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore



importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Dispone che, in caso di diffusione del presente provvedimento, sia omessa l'indicazione delle generalità e degli altri dati identificativi di [REDACTED]

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 18/03/2026.

La Consigliera

Ileana Fedele

La Presidente

Adriana Doronzo

