Economia

Smart working e reperibilità: perché sanzionare il lavoratore che non avverte di un'assenza è giusto

a cura della redazione Economia



Un responsabile della sicurezza si era reso irreperibile per oltre 90 minuti durante lo svolgimento del lavoro 'agile': la sentenza della Corte d'appello di Napoli fa scuola

Ascolta l'articolo

20 NOVEMBRE 2026 ALLE 05:00 2 MINUTI DI LETTURA

MILANO – Con la recente pronuncia n. 3991/2026, la Corte d'Appello di Napoli ha riformato la sentenza di primo grado che aveva ritenuto illegittima la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per quattro giorni, irrogata a un dipendente con funzioni di responsabile della sicurezza sul lavoro che si era reso irreperibile per oltre novanta minuti durante lo svolgimento della prestazione in modalità smart working. Senza

preventivamente aver comunicato al suo responsabile la propria indisponibilità e nonostante fosse stato informato via email di una situazione di emergenza attinente alla sicurezza, la quale coinvolgeva numerosi lavoratori e richiedeva il suo tempestivo intervento.

“Il Collegio ha esaminato il contenuto dell’accordo di lavoro agilesottoscritto tra la società e il dipendente, che imponeva a quest’ultimo di segnalare al proprio responsabile eventuali periodi di indisponibilità superiori a novanta minuti. Tale previsione – spiega l’avvocatessa Barbara Fumai dello studio Trifirò & Partners – era determinata per valutare se la breve telefonata delle 11,40, intercorsa tra il dipendente e il suo superiore, fosse sufficiente a interrompere il periodo di irreperibilità contestato.

Dall’istruttoria era emerso, infatti, che il contatto telefonico delle 11,40 era avvenuto circa un’ora dopo l’invio dell’e-mail di segnalazione dell’emergenza al dipendente. Era emerso anche che, nel corso della telefonata, il lavoratore aveva manifestato la propria disponibilità a effettuare una breve una videochiamata, al fine di valutare le iniziative da intraprendere per affrontare l’emergenza, senza tuttavia darvi seguito.

Diversamente da quanto ritenuto dal tribunale di Napoli – come osserva la legale – la Corte d’appello ha escluso che tale conversazione telefonica fosse sufficiente a far venir meno l'obbligo di comunicare la propria irreperibilità. La Corte è giunta a tale conclusione interpretando l’obbligo di comunicazione della eventuale indisponibilità, previsto dall’accordo aziendale, alla luce dei criteri di cui all’art. 1362 c.c., e valorizzando, in particolare, la comune intenzione delle parti e le finalità perseguite dalla disciplina del lavoro agile. In questa prospettiva, ha ritenuto che tale obbligo fosse funzionale a garantire che il dipendente in modalità agile restasse comunque raggiungibile dal proprio superiore gerarchico in ogni momento della giornata lavorativa, salva la necessità di segnalare preventivamente eventuali pause di durata significativa”.

Conseguentemente, nel caso di specie, secondo la Corte “la valutazione del complessivo periodo di indisponibilità del lavoratore deve essere unitaria” e pertanto, la telefonata, essendo finalizzata esclusivamente a rinviare il colloquio richiesto dal superiore, non poteva interrompere il periodo di irreperibilità contestato al lavoratore, complessivamente superiore ai novanta minuti. Tale valutazione assume particolare rilievo anche alla luce del comportamento tenuto dal lavoratore che, nonostante il ruolo di responsabilità ricoperto, non si era attivato per fronteggiare l’emergenza, né intervenendo direttamente nella sua gestione né trasmettendo al proprio superiore i dati necessari per consentire a quest’ultimo di assumere decisioni adeguate e ben “ponderate”, anche attraverso una diversa organizzazione delle attività aziendali.

Tale ricostruzione – rimarca l’avvocatessa Fumai – si pone in linea con quanto statuito dalla Corte d'appello di Roma, con sentenza n. 2775 del 18 settembre 2025. I giudici romani, nel pronunciarsi sulla legittimità di una sanzione disciplinare irrogata nei confronti di una dipendente con qualifica di quadro, per non aver tempestivamente comunicato alla propria responsabile la propria assenza dal servizio durante lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità di smart working, hanno precisato che “la flessibilità di orario e la facoltà di autogestione individuale deve sempre essere correlata alle esigenze operative dell'azienda”. In tale prospettiva, la comunicazione al datore di lavoro dei periodi di disconnessione e, dunque, di temporanea indisponibilità viene intesa come un dovere del dipendente, la cui osservanza consente all’azienda di definire “una diversa organizzazione della gestione operativa”, nella fascia oraria interessata dall’indisponibilità e dall’irreperibilità del dipendente.

L’autonomia riconosciuta al lavoratore agile non può, dunque, tradursi nell’eliminazione degli obblighi di comunicazione, necessari non soltanto al coordinamento della prestazione, ma anche a consentire all’azienda di adottare eventuali soluzioni organizzative alternative per far fronte a situazioni di emergenza o particolare urgenza. In questa prospettiva la pronuncia napoletana conferma che la mancata comunicazione della propria indisponibilità può

assumere una particolare gravità quando impedisca all'azienda di disporre tempestivamente dell'apporto del lavoratore e di organizzare diversamente la gestione dell'emergenza.

“Proprio alla luce di tali circostanze, la Corte d’appello di Napoli ha ritenuto la sanzione disciplinare irrogata non soltanto legittima, ma anche proporzionata alla gravità della condotta contestata”, conclude Fumai.