

Calamità naturali ed eventi meteo eccezionali: la guida su come gestire l'assenza dal lavoro

Dalla giustificazione dell'assenza alla Cassa Integrazione: tutto quello che c'è da sapere

Come gestire l'assenza dal lavoro per calamità e meteo eccezionale. Guida su giustificazioni, retribuzione, permessi e Cassa Integrazione.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 8 aprile 2026)



Negli ultimi giorni, gli eventi che hanno colpito il Molise - tra alluvioni, nevicate eccezionali, crolli e frane - hanno creato disagi concreti per migliaia di lavoratori e imprese. In molti casi, non si tratta solo di difficoltà: raggiungere il posto di lavoro diventa impossibile o addirittura pericoloso. In questi momenti emerge una domanda precisa: come si gestisce l'assenza dal lavoro quando la causa è una calamità naturale? Facciamo chiarezza con una guida pratica, pensata per capire cosa fare davvero.

Indice:

- [Quando l'assenza è giustificata](#)
- [Come e cosa comunicare subito all'azienda](#)
- [Come viene gestita la busta paga](#)
- [Smart working: una soluzione da valutare](#)
- [Il ruolo delle aziende e della Cassa Integrazione](#)

- [Quando interviene la pubblica autorità](#)
- [Assicurazione obbligatoria per le imprese](#)
- [Cosa deve fare il lavoratore in caso di emergenza \(guida rapida\)](#)
- [Allerta meteo o Protezione Civile: cosa cambia](#)
- [Il punto chiave da ricordare](#)

Quando l'assenza è giustificata

Se un lavoratore non riesce a raggiungere il posto di lavoro per cause oggettive e non prevedibili, l'assenza è giustificata. È il caso di strade chiuse, trasporti sospesi o provvedimenti delle autorità che limitano gli spostamenti.

Dal punto di vista giuridico si parla di impossibilità sopravvenuta della prestazione. Questo tutela il lavoratore da sanzioni disciplinari, perché l'assenza non dipende da una scelta ma da un impedimento reale.

Resta però una distinzione importante: la giustificazione dell'assenza non comporta automaticamente il diritto alla retribuzione.

Come e cosa comunicare subito all'azienda

Anche in presenza di un'emergenza, il lavoratore deve informare tempestivamente il datore di lavoro. È un passaggio essenziale.

La comunicazione deve essere il più possibile immediata e chiara, spiegando il motivo dell'assenza. Se la situazione continua nei giorni successivi, è necessario mantenere aggiornato il datore di lavoro.

La tempestività, anche in questi casi, fa la differenza.

Come viene gestita la busta paga

Quando la prestazione lavorativa non viene resa per cause di forza maggiore, lo stipendio non è automaticamente dovuto.

Nella pratica, la gestione avviene caso per caso. Spesso si utilizzano ferie o permessi maturati, oppure si concorda il recupero delle ore non lavorate. Se non si applicano queste soluzioni, l'assenza resta giustificata ma non retribuita.

Molto dipende dal contratto collettivo applicato, che può prevedere regole specifiche per questi eventi.

In taluni casi come vedremo in seguito può essere attivata la Cassa Integrazione pagata dall'Inps.

Smart working: una soluzione da valutare

Per i lavoratori che svolgono attività compatibili, lo smart working può rappresentare una soluzione immediata per evitare l'assenza. Se le condizioni lo permettono, è possibile accordarsi con l'azienda per lavorare da remoto anche in via temporanea.

In queste situazioni non serve necessariamente un accordo strutturato come nei periodi ordinari: spesso è sufficiente un'intesa rapida tra le parti, soprattutto in presenza di emergenze. Naturalmente, resta fondamentale verificare che ci siano le condizioni minime per lavorare in sicurezza e con strumenti adeguati.

Il ruolo delle aziende e della Cassa Integrazione

Quando l'attività si interrompe a causa di eventi eccezionali, anche le aziende hanno strumenti di tutela. È possibile ricorrere alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria con causale legata agli eventi meteo o a situazioni oggettivamente non evitabili.

Questo vale per alluvioni, frane, nevicate eccezionali o altri eventi che impediscono lo svolgimento dell'attività. La Cassa Integrazione consente di garantire un sostegno al reddito ai lavoratori durante la sospensione.

La procedura richiede la presentazione della domanda all'INPS e una documentazione che dimostri l'evento.

Quando interviene la pubblica autorità

Se vengono emesse ordinanze ufficiali, come divieti di circolazione o chiusure obbligatorie, si configura una impossibilità assoluta della prestazione lavorativa.

In queste situazioni, la sospensione non dipende da una valutazione individuale ma da un obbligo generale. Le aziende possono quindi attivare gli ammortizzatori sociali previsti.

Assicurazione obbligatoria per le imprese

Un elemento recente riguarda l'obbligo per le imprese di dotarsi di una copertura assicurativa contro i danni da calamità naturali.

Questa misura incide sulla gestione economica delle emergenze. Le aziende che non sono assicurate rischiano di essere escluse da eventuali aiuti pubblici, nonché dalla CIG.

Cosa deve fare il lavoratore in caso di emergenza (guida rapida)

Per affrontare una situazione di emergenza senza commettere errori, è utile seguire alcuni passaggi essenziali.

1. Verifica la situazione attraverso fonti affidabili come siti istituzionali, comunicazioni del Comune, Protezione Civile, giornali e telegiornali, per capire se esistono blocchi, ordinanze o condizioni di rischio.
2. Una volta accertata l'impossibilità di raggiungere il posto di lavoro in sicurezza, avvisa immediatamente il datore di lavoro, spiegando in modo chiaro la situazione.
3. Mantieni i contatti con l'azienda nel caso in cui la situazione si prolunghi, aggiornando su eventuali sviluppi.

4. Se possibile, conserva elementi utili a dimostrare quanto accaduto, soprattutto in caso di eventi particolarmente gravi o prolungati.
5. Valuta insieme all'azienda come gestire l'assenza, verificando se utilizzare ferie, permessi o altre soluzioni previste dal contratto.

Allerta meteo o Protezione Civile: cosa cambia

Diversa è la situazione quando è presente solo un'allerta meteo o un avviso della Protezione Civile, senza eventi in atto o senza un reale impedimento agli spostamenti.

In questi casi, l'assenza **non è automaticamente giustificata**. L'allerta, infatti, è una misura preventiva e non equivale a un divieto di circolazione o a una impossibilità oggettiva di lavorare. Questo significa che il lavoratore non può decidere autonomamente di non presentarsi al lavoro solo sulla base dell'allerta. È comunque necessario verificare se esistono ordinanze specifiche del Comune o della Prefettura che limitano gli spostamenti o dispongono la chiusura delle attività. Se tali provvedimenti non ci sono, la soluzione migliore è confrontarsi con l'azienda. In molti casi si può valutare lo smart working, se possibile, oppure l'utilizzo di ferie o permessi.

Resta però un principio importante: se, anche in presenza di sola allerta, la situazione concreta rende pericoloso o oggettivamente impossibile lo spostamento (ad esempio strade già allagate o condizioni critiche), allora l'assenza può comunque essere giustificata, purché venga comunicata e motivata correttamente.

Il punto chiave da ricordare

Quando il lavoro si ferma per una calamità, non esiste una soluzione unica valida per tutti. Esiste però un principio chiaro: se lavorare è impossibile per cause oggettive, l'assenza è legittima. La differenza la fa la gestione concreta: comunicare subito l'assenza, documentare la situazione e trovare una soluzione condivisa con l'azienda.