

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

La guerra nel Golfo blocca i voli: il lavoratore non può essere licenziato ma occhio allo stipendio

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



La gestione di questi casi passa da buona fede e collaborazione. Ma la retribuzione potrebbe non essere dovuta. L'analisi dell'avvocato Trifirò

Ascolta l'articolo

13 MARZO 2026 ALLE 05:00 1 MINUTI DI LETTURA

Può accadere che un lavoratore parta per una vacanza – alle Maldive o in qualsiasi altra destinazione internazionale – e non riesca a rientrare nei tempi previsti [a causa della sospensione dei voli legata a un conflitto o a tensioni geopolitiche](#), caso all'ordine del giorno in questa fase di crisi mediorientale. In

questi casi si pone un problema pratico ma anche giuridico: come deve comportarsi il dipendente con il datore di lavoro? E l'assenza è giustificata?

La “forza maggiore”

Dal punto di vista del diritto del lavoro, ci spiega l'avvocato Stefano Trifirò dello studio Trifirò & Partners Avvocati, la situazione viene normalmente ricondotta alla forza maggiore, cioè a un evento imprevedibile e inevitabile che rende impossibile adempiere alla prestazione lavorativa nei tempi previsti. Se il lavoratore dimostra che il mancato rientro dipende effettivamente dal blocco dei collegamenti internazionali o da provvedimenti delle autorità, l'assenza non può essere considerata disciplinarmente rilevante.

Le regole: avvisare subito e collaborare

Naturalmente il primo obbligo del dipendente è informare tempestivamente il datore di lavoro, documentando l'impossibilità di rientro. La buona fede contrattuale – che governa il rapporto di lavoro – richiede infatti che entrambe le parti collaborino per gestire l'imprevisto.

Sul piano pratico le soluzioni possono essere diverse. Se il lavoratore ha ancora giorni disponibili, può prolungare le ferie o utilizzare permessi. In alternativa, se l'attività lo consente e se vi è accordo con l'azienda, si può ricorrere allo smart working temporaneo dall'estero. Questa opzione però non è automatica: lavorare da un altro Paese implica spesso questioni di sicurezza informatica, coperture assicurative e talvolta anche profili fiscali.

L'assenza giustificata mette al riparo da sanzioni

Quando nessuna di queste soluzioni è possibile, l'assenza può comunque essere considerata giustificata per causa non imputabile al lavoratore. In questi casi il datore di lavoro non può sanzionare il dipendente, anche se la retribuzione potrebbe non essere dovuta per il periodo in cui la prestazione non viene resa, salvo diverse previsioni contrattuali o accordi tra le parti.

Una situazione simile si è verificata durante la pandemia da Covid-19, quando molti lavoratori rimasero bloccati all'estero a causa delle improvvise chiusure delle frontiere. Anche allora la prassi prevalente fu quella di trattare questi casi come eventi di forza maggiore, privilegiando soluzioni flessibili – ferie, lavoro agile o accordi individuali – piuttosto che ricorrere a contestazioni disciplinari.

In sostanza, il principio guida resta quello della ragionevolezza e della collaborazione reciproca: il lavoratore deve dimostrare l'impossibilità oggettiva di rientrare e mantenere un contatto costante con l'azienda, mentre il datore di lavoro è chiamato a gestire l'emergenza nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede che regolano il rapporto di lavoro.