



**LA LEGGE PER TUTTI**  
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

# La reperibilità del lavoratore: diritti e doveri

Autore: Adele Margherita Falcetta | 24/01/2021



*Le parti del rapporto di lavoro possono concordare la disponibilità del dipendente ad essere chiamato a lavorare anche al di fuori dell'orario di lavoro.*

Sei stato assunto come tecnico manutentore? Nella lettera di assunzione che ti

hanno sottoposto è previsto il tuo obbligo di reperibilità? Vuoi sapere cosa comporta questo impegno?

In alcuni settori, le aziende possono avere bisogno di un pronto intervento del lavoratore anche al di fuori dell'orario di lavoro contrattuale. In questi casi, le parti del rapporto di lavoro possono stipulare un apposito accordo: **la reperibilità del lavoratore**. Ma quali sono **diritti e doveri** del lavoratore reperibile? Come vedremo, l'accordo di reperibilità deve prevedere un'apposita remunerazione per il dipendente il quale, tuttavia, è anche sottoposto a determinati vincoli.

## Reperibilità del lavoratore: cosa si intende?

L'**orario di lavoro** è uno degli elementi fondamentali in ogni rapporto di lavoro. Il lavoratore, infatti, quando firma la **lettera di assunzione**, non si impegna ad essere a disposizione del datore di lavoro tutto il giorno ma assume l'obbligo di recarsi al lavoro durante l'orario indicato nel contratto **[1]**.

Al di fuori dell'**orario lavorativo**, il lavoratore non ha alcun obbligo verso il datore di lavoro e può dedicarsi alle sue attività extra lavorative.

In alcuni settori, tuttavia, le aziende hanno bisogno di personale che possa essere chiamato anche al di fuori dell'orario di lavoro per effettuare interventi urgenti e non procrastinabili. Basti pensare, per fare un esempio, ai tecnici che devono prontamente aggiustare la rete ferroviaria per garantire il regolare flusso del traffico dei treni, oppure al personale sanitario che deve intervenire prontamente per esigenze di tutela della salute del paziente, etc.

Per questo tipo di esigenze, nasce la **reperibilità del dipendente**, ossia, l'accordo tra datore di lavoro e lavoratore in base al quale quest'ultimo dà la propria disponibilità a rispondere alla chiamata e a prendere servizio, se richiesto, anche al di fuori dell'orario di lavoro.

La reperibilità è un accordo aggiuntivo rispetto al contratto di lavoro, in quanto tale obbligazione non deriva strettamente dal rapporto di lavoro.

# Reperibilità del lavoratore: deve essere retribuita?

Il **servizio di reperibilità** offerto dal lavoratore, come abbiamo detto, non fa parte dello scambio che è alla base del contratto di lavoro. Tale obbligazione, dunque, non è remunerata tramite la retribuzione e deve essere compensata con un'apposita somma di denaro detta **indennità di reperibilità**. L'ammontare e la disciplina di tale emolumento è, di solito, prevista dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro oppure, in mancanza, dal contratto individuale di lavoro.

L'indennità di reperibilità non remunera la prestazione di lavoro ma la mera disponibilità del lavoratore che costituisce, comunque, un sacrificio per il dipendente ed una limitazione della propria libertà personale.

Durante le **fasce di reperibilità**, infatti, il lavoratore si impegna di solito a non allontanarsi, oltre una certa distanza, dal luogo di lavoro e a prendere servizio entro un tempo massimo definito dall'accordo di reperibilità stesso.

Dunque, se il lavoratore viene chiamato quando è reperibile egli avrà diritto a:

- **paga oraria** normalmente goduta per le ore di effettivo lavoro svolte a causa della chiamata;
- **indennità di reperibilità**.

## Reperibilità: doveri del dipendente

Con la firma dell'**accordo di reperibilità**, in aggiunta agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, il lavoratore si assume ulteriori obbligazioni nei confronti del datore di lavoro.

Il lavoratore, durante le fasce di reperibilità, deve infatti rispettare scrupolosamente gli **obblighi previsti dall'accordo di reperibilità** che, di solito, prevede:

- l'obbligo di tenere acceso e reperibile il telefono sul quale è installata la linea di telefonia mobile indicata al datore di lavoro per il ricevimento delle chiamate;
- l'obbligo di non spostarsi oltre una certa distanza dal **luogo di lavoro** (es.

entro 15 chilometri);

- l'obbligo, in caso di chiamata, di recarsi sul posto di lavoro entro un determinato lasso temporale (es. entro mezz'ora dalla chiamata).

Posto che l'**obbligo di reperibilità** è, comunque, strumentale e connesso al rapporto di lavoro, se il lavoratore viola i doveri scaturenti da tale accordo, può essere considerato passibile di **procedimento disciplinare**. Non rispondere alla chiamata oppure arrivare troppo tardi sul posto di lavoro durante la reperibilità significa, infatti, tradire la fiducia del datore di lavoro e mettere in discussione la propria affidabilità, anche con riferimento al futuro svolgimento della prestazione di lavoro.

Per questo, il **lavoratore reperibile** deve attenersi scrupolosamente alle regole previste per i lavoratori reperibili se non vuole incorrere in una procedura disciplinare che, nei casi più gravi, può concludersi anche con il **licenziamento per giusta causa [2]**.

## Note

[1] D. Lgs. 66/2003. [2] Art. 2119 cod. civ.