

## Meno di 15 addetti: possibile la sospensione

### *Chance di contratti a termine di 10 giorni rinnovabili per una volta*

Al.Bot.

Continua a suscitare difficoltà interpretative la disposizione, contenuta nel comma 7 dell'articolo 3 del Dl 127/2021, che riproponendo, pur con qualche modifica, il testo contenuto nella bozza circolata nei giorni scorsi, introduce una disciplina specifica per le imprese con meno di 15 dipendenti.

La norma certamente non scalfisce (né potrebbe farlo) la regola generale per cui il dipendente privo di green pass non può accedere al luogo di lavoro, è considerato assente ingiustificato e non percepisce la retribuzione. La differenza rispetto alle aziende di dimensioni maggiori sembra riguardare unicamente la sostituzione del lavoratore assente ingiustificato con un lavoratore assunto (o somministrato) a termine. Sostituzione che è certamente possibile secondo le regole generali per tutte le aziende, anche stabilendo un termine riferito al rientro del lavoratore sostituito.

Non senza qualche criticità gestionale, tuttavia, posto che il lavoratore sostituito potrebbe anche in pochi giorni dotarsi di green pass (anche solo facendo un tampone) e ripresentarsi al lavoro, magari replicando ciclicamente questa modalità. Ed è forse per cercare di rimediare in parte a queste criticità e venire incontro alle esigenze di stabilità delle aziende di piccole dimensioni che si è voluto introdurre questa disposizione.

Dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, dispone la norma, il datore può contestualmente stipulare un contratto a termine per la sua sostituzione e sospendere il lavoratore assente per la durata del contratto sostitutivo, per un periodo comunque non superiore a 10 giorni. Il che sembra significare che il lavoratore sostituito, anche se entrato nel frattempo in possesso del green pass, per 10 giorni non può rientrare al lavoro e continua a rimanere sospeso senza retribuzione. Quindi per 10 giorni rimane (e viene retribuito) solo il sostituto e il datore non sopporta il rischio (e il disagio) di una sostituzione di durata inferiore o di pagare due persone. Dopo i primi 10 giorni, se il lavoratore sostituito continua a non avere il green pass, la sostituzione con sospensione può continuare per altri 10 giorni, con una conseguente proroga del contratto (o della somministrazione) a termine. Decorso anche tale termine, tornano ad applicarsi le regole generali in materia di sostituzione del lavoratore assente, comuni a tutte le aziende indipendentemente dalle dimensioni. Se questa lettura della norma corrisponde all'intenzione del legislatore, non si può non rilevare che la limitazione della possibilità di sospensione a soli 10 giorni (e soprattutto la facoltà di rinnovo per una sola volta), rende l'agevolazione per le piccole aziende piuttosto modesta,

considerato il tempo che separa il 15 ottobre dal termine attuale dello stato di emergenza.

© RIPRODUZIONE RISERVATA