

Spett.le società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 10 novembre 2021

**Decreto Legge n. 127/2021; DPCM 12 ottobre 2021;
L'impiego delle "certificazioni verdi Covid-19" (cd. "Green Pass") nei luoghi di lavoro**

A seguito dell'emanazione del DPCM 12 ottobre 2021 nonché del successivo messaggio n. 3589 del 21 ottobre u.s., riteniamo utile di seguito riepilogare l'attuale quadro normativo in materia di possesso della certificazione verde Covid-19 e di controlli da effettuarsi in capo ai datori di lavoro. Al fine di rendere completa la presente circolare informativa, riportiamo integralmente in premessa il contenuto della nostra precedente circolare del 23 settembre 2021

LA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 (GREEN PASS)

Riteniamo utile riepilogare preliminarmente cos'è e come si ottiene la certificazione verde Covid-19 (Green Pass).

Trattasi della certificazione, rilasciata in formato digitale e stampabile dalla piattaforma nazionale del Ministero della Salute, quando si è in presenza di uno dei seguenti presupposti:

1. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del ciclo prescritto. La validità è di 12 mesi a far data dal completamento del ciclo vaccinale;
2. avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, limitatamente alla prima dose di vaccino. La validità parte dal 15° giorno successivo alla somministrazione fino alla data prevista per il completamento del ciclo vaccinale;
3. avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2. La validità è di 6 mesi a far data dall'avvenuta guarigione;
4. effettuazione di test antigenico rapido o molecolare (quest'ultimo anche su campione salivare) con esito negativo al virus SARS-CoV-2. La validità è di 48 ore dall'esecuzione del test.

Nota bene

Nei casi 1, 2 e 3, la validità del green pass cessa qualora, nel periodo di vigenza dello stesso, l'interessato sia identificato come caso accertato positivo al SARS-CoV-2.

GLI OBBLIGHI A CARICO DEI DATORI DI LAVORO

I datori di lavoro pubblici e privati, incaricati di verificare il possesso del green pass al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, devono aver effettuato le seguenti operazioni **entro il 15 ottobre 2021**:

- a) aver definito i modelli organizzativi per i controlli, anche a campione, sul possesso della certificazione verde;
- b) avere incaricato formalmente i lavoratori addetti a tali controlli.

In merito all'effettuazione dei controlli, si suppone che i datori di lavoro dovranno dotarsi dei sistemi di lettura informatici ad oggi in vigore (regolamentati dal DPCM 17 giugno 2021, art. 9 septies cit. comma 5) che consentono la lettura del codice QR in modo da verificare la correttezza del documento esibito, senza tenere traccia, ove possibile, e quindi senza fare trattamento del dato acquisito, in modo da limitare l'impatto in tema di privacy.

Una volta definiti i modelli organizzativi ed incaricati gli addetti, **a partire dal 15 ottobre 2021** dovranno aver effettuato i controlli -anche a campione (art. 3, comma 5 del Decreto in commento)- all'accesso dei luoghi di lavoro, controlli che, nelle intenzioni del legislatore, sono effettuati *"al fine di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori nel luogo di lavoro (...)".*

I SOGGETTI INTERESSATI/OBBLIGATI AL POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19

Tra i lavoratori sottoposti al nuovo obbligo in commento rientrano sia i lavoratori dipendenti che i soggetti "esterni" che alla stessa accedano per svolgere a qualsiasi titolo una attività di lavoro "anche sulla base di contratti esterni" (art. 3, comma 2 del Decreto). Sulla base di tale formulazione si ritiene che possano rientrare negli obblighi in commento i dipendenti/collaboratori di cooperative a cui sono affidati servizi, degli appaltatori, i lavoratori somministrati, i lavoratori autonomi, i soggetti appartenenti agli organi di rilevanza costituzionale/cariche elettive/di vertice, il personale amministrativo.

Per espressa previsione del Decreto devono ritenersi compresi anche i soggetti impegnati in attività di formazione (es, tirocinanti) e di volontariato.

Il decreto in commento non differenzia i lavoratori a seconda della loro posizione, ruolo o mansione, prevedendo in via generale che, a far data dal 15 ottobre, chiunque sia privo della certificazione verde Covid-19 (ovvero non vaccinato, non certificato guarito da COVID-19 o privo di tampone negativo) sia potenzialmente pericoloso per sé e per gli altri lavoratori. Tale sistema preclude dunque l'accesso del lavoratore agli ambienti di lavoro, anche se lo stesso avvenisse nel rispetto delle misure di protezione e sicurezza previste dai Protocolli Covid-19 (mascherine, distanziamento, sanificazione etc.) sino ad oggi osservate efficacemente in tutte le aziende, così di fatto superando, irrigidendoli, i Protocolli sino ad oggi in vigore nei luoghi di lavoro che pure continueranno a dover essere osservati.

I CONTROLLI

Come anticipato in premessa, il tema cruciale -e a nostro avviso di non immediata applicazione, in assenza di ulteriori precisazioni- è l'implementazione dei modelli organizzativi per consentire i controlli sui luoghi di lavoro che, secondo l'art. 3, comma 5 del decreto in commento, deve essere effettuata con le modalità indicate nel DPCM del 17 giugno 2021 (Decreto emanato di concerto con i Ministri della salute, per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e dell'economia e delle finanze, sentito il Garante per la protezione dei dati personali). Tale decreto Presidenziale, come noto, prevede l'utilizzo di una piattaforma nazionale-DGC realizzata, attraverso l'infrastruttura del Sistema tessera sanitaria attraverso la quale i soggetti adibiti al controllo del green pass verificano la validità della certificazione verde prima di consentire l'accesso ai luoghi oggetto di verifica.

Il medesimo comma 5 dispone inoltre che i controlli "*prioritariamente*", ove possibile, "*siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro*", precisando che potranno essere fatti "*anche a campione*" autorizzando così ragionevolmente le aziende ad evitare il controllo rigidamente individuale di tutti i lavoratori in accesso come invece richiesto, ad esempio, per l'accesso ad altri luoghi pubblici (es. ristoranti, musei etc.) previsto dal DL. 105/2021.

Con riferimento al personale incaricato dei controlli, nulla essendo previsto al riguardo, si ritiene che i datori di lavoro potranno delegare formalmente anche personale "esterno" a cui sia appaltato tale servizio in forza di apposito contratto di appalto.

Al fine di evitare ricadute discrezionali sulla scelta dei lavoratori da sottoporre a controllo, si suggerisce l'adozione di un sistema di verifica casuale.

L'ESITO DEI CONTROLLI: LA MANCANZA DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19

Il lavoratore che risulti privo della certificazione verde Covid-19 ("green pass") al momento dell'accesso al luogo di lavoro deve essere respinto e considerato un assente ingiustificato a cui "*non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato*" fino alla presentazione della certificazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre prossimo, data in cui terminerà -secondo le norme ad oggi vigenti- lo stato di emergenza (comma 6).

Il decreto in commento precisa inoltre che l'assenza ingiustificata non comporta conseguenze disciplinari e consente da diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Di contro, se -come abbiamo appena illustrato- l'assenza ingiustificata non può avere rilievo sul piano disciplinare, il decreto precisa che l'accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi di possesso ed esibizione della certificazione può invece avere "*conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti di settore*" (comma 8).

Nota bene: disposizioni speciali per le imprese con meno di 15 dipendenti.

Dopo 5 giorni di assenza ingiustificata per mancanza della certificazione verde Covid-19, dispone l'art. 3 comma 7 del Decreto in esame, il datore di lavoro può:

- sospendere il lavoratore assente;
e, contestualmente,
- stipulare un contratto a termine per la sua sostituzione, per un periodo non superiore a 10 giorni.

SANZIONI – PER I DATORI DI LAVORO

La mancata verifica o la mancata adozione delle misure organizzative prevista entro il 15 ottobre 2021, comporterà, per il datore di lavoro, una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro, che in caso di reiterata violazione sarà raddoppiata.

Dette sanzioni verranno irrogate dal Prefetto, il quale si avvarrà delle Forze di polizia, del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale e dell'Ispettorato del lavoro per l'accertamento degli illeciti.

SANZIONI – PER I LAVORATORI

L'accesso ai luoghi di lavoro in violazione dell'obbligo di possesso della certificazione verde Covid-19 comporterà per i lavoratori una sanzione pecuniaria amministrativa da 600 a 1.500 euro, oltre alle eventuali conseguenze disciplinari, secondo le previsioni dei CCNL. Anche queste sanzioni amministrative verranno irrogate dal Prefetto, si presume a seguito di segnalazione del datore di lavoro e/o di accertamento delle forze dell'ordine.

POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE VERDE COVID-19 E LAVORO AGILE (SMART WORKING)

Il Decreto in commento nulla dispone in merito ai lavoratori che svolgono -in tutto o in parte- la loro prestazione lavorativa in modalità agile.

Se, da un lato, è evidente che chi lavora in modalità agile non accede ai locali aziendali e -di conseguenza- non è tenuto ad esibire la certificazione verde, ciò non significa che la modalità di lavoro agile possa essere pretesa quale "alternativa" all'assenza non retribuita dai lavoratori che non intendano dotarsi della certificazione verde.

Si rammenta infatti che l'adozione del lavoro agile è una decisione organizzativa che compete esclusivamente al datore di lavoro. Rilevato che lo scenario ad oggi prevalente è quello che combina lavoro in presenza e lavoro in modalità agile, si ritiene che -quantomeno per i periodi in cui è richiesta la presenza in azienda- anche il lavoratore agile privo di certificazione verde Covid-19 può subire la sospensione (parziale) della retribuzione e, considerato che il datore di lavoro potrebbe non avere interesse a una prestazione di lavoro che diventerebbe solo parziale, si potrebbe arrivare, a nostro avviso legittimamente, al recesso dall'accordo di smart working (in applicazione della Legge n. 81/2017 e dell'articolo 1464 del Codice Civile).

DPCM 12 OTTOBRE 2021**INPS, MESSAGGIO N. 3589/2021**

A seguito dell'emanazione del DPCM in titolo, i datori di lavoro, privati e pubblici (non aderenti a NoiPa) che occupano più di 50 dipendenti, hanno a disposizione un nuovo strumento per verificare in modo massivo il possesso del green pass degli addetti in servizio.

Tale strumento, denominato "Greenpass50+", è fornito dall'Inps che -a sua volta- ottiene le informazioni interrogando la piattaforma nazionale della certificazione verde.

Per utilizzare il servizio, in prima battuta le aziende interessate -anche tramite gli intermediari delegati- devono accreditarsi presso l'istituto di previdenza seguendo la procedura disponibile sul sito internet (accessibile nella sezione servizi per le aziende e i consulenti).

In questa fase vanno indicati i codici fiscali dei verificatori, cioè i soggetti autorizzati a controllare i green pass, che verranno quindi abilitati.

Ogni giorno l'Inps individuerà, tramite i flussi Uniemens, (il Cida per il settore agricolo o il codice fiscale per il settore pubblico) i dipendenti delle aziende accreditate e verificherà il possesso del green pass. Questa operazione dovrebbe avvenire tra le ore 20.00 e le 23.59, periodo in cui il sistema non sarà accessibile, e dalle 24.00 i dati saranno consultabili e poi cancellati fino alla successiva verifica da parte dell'Inps.

A loro volta i verificatori ogni giorno, accedendo tramite identità elettronica-profilo cittadino, possono visualizzare tutti i dipendenti dell'azienda (o delle aziende per cui sono stati accreditati) ma, sulla base delle disposizioni normative, possono procedere alla verifica del green pass solo per quelli effettivamente in servizio (ed escluso chi lavora in smart working).

In risposta si ottiene l'elenco dei nominativi indicati e l'esito (croce rossa o spunta verde) della verifica.

In una versione del servizio di prossimo rilascio, sarà possibile abbinare un verificatore a un determinato numero di dipendenti.

Se il sistema dovesse indicare che un dipendente non ha un green pass valido, il lavoratore ha diritto di chiedere la verifica del certificato in suo possesso al momento dell'accesso al luogo di lavoro tramite l'applicazione Verifica C19.

L'utilizzo del nuovo servizio, che semplifica la gestione dei controlli, è possibile ovviamente solo per il personale dipendente e quindi, in caso di accesso al luogo di lavoro da parte di altri lavoratori, occorre comunque procedere di volta in volta alla verifica tramite app.

Di seguito, si riepilogano le principali informazioni alla luce dei provvedimenti di Legge sopra illustrati.

<p>Non obbligo del Green Pass</p>	<p>L'obbligo di possedere ed esibire il Green Pass per accedere ai luoghi di lavoro "privati" non riguarda coloro che sono esenti dal vaccino in base a idonea certificazione medica rilasciata con i criteri di cui alla circolare del Ministero della salute 4 agosto 2021, n. 35309.</p>
<p>Lavoratori interessati</p>	<p>"Chiunque" svolga un'attività lavorativa, di formazione (es. stagisti) o volontariato nei luoghi di lavoro del settore privato, anche in base a contratti esterni. Nell'elenco sono quindi inclusi: agenti e rappresentanti, lavoratori autonomi, liberi professionisti e co.co.co. (in questi ultimi casi, difettando un "datore di lavoro" il controllo è affidato al datore "ospitante" presso il quale si svolge l'attività). L'obbligo di possedere ed esibire il Green Pass riguarda anche il titolare dell'impresa nel caso in cui egli operi al suo interno.</p>
<p>Somministrati</p>	<p>Dopo le diverse prese di posizione tra Confindustria (Nota 27 settembre 2021) e Assosom (Nota 21 settembre 2021), le FAQ pubblicate sul sito internet del Governo hanno precisato che il controllo dei Green Pass dei lavoratori che provengono da Agenzie di somministrazione va effettuato sia dalla società di somministrazione che dall'azienda presso cui il lavoratore rende la propria prestazione.</p>
<p>Liberi professionisti</p>	<p>Le FAQ pubblicate sul sito internet del Governo hanno precisato che anche il libero professionista, nel momento in cui accede ai luoghi di lavoro privati per svolgere la propria attività, viene controllato dai soggetti incaricati dal datore di lavoro.</p>
<p>Lavoro agile</p>	<p>Chi rende sempre la prestazione in modalità di lavoro agile non è tenuto a disporre del Green Pass; in ogni caso, però, lo <i>smart working</i> non può essere utilizzato per eludere l'obbligo di possedere tale certificazione.</p>
<p>Colf e Badanti</p>	<p>Anche tali figure sono interessate dall'obbligo in esame: in tal caso il controllo è affidato a uno dei membri della famiglia.</p>

Tassisti e parrucchieri	<p>Le FAQ pubblicate sul sito internet del Governo hanno precisato che:</p> <p>a) i clienti non sono tenuti a verificare il green pass dei tassisti o degli autisti di vetture a noleggio con conducente;</p> <p>b) parrucchieri, estetisti e altri operatori dei servizi alla persona: il titolare deve controllare il pass dei propri dipendenti ma non quello dei clienti, questi ultimi non devono chiederlo a chi svolge tale attività.</p>
Obblighi generali dei datori privati	<p>Ai datori di lavoro del settore privato è fatto carico di quanto segue:</p> <p>a) definire le modalità operative per organizzare le verifiche;</p> <p>b) effettuare materialmente i controlli;</p> <p>c) individuare i soggetti incaricati di verificare che, al momento in cui fa ingresso in azienda, il lavoratore disponga di un Green Pass valido.</p> <p>L'<u>art. 13, co. 3, del DPCM 17 giugno 2021</u>, come modificato dal DPCM 12 ottobre 2021, dispone che i soggetti delegati al controllo dal datore privato sono incaricati con atto formale che contiene le istruzioni su come condurre l'attività di verifica, la quale non può comportare, in nessun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario, salvo quelli strettamente necessari ad applicare le misure previste dalle varie norme.</p>
Luoghi di lavoro: individuazione	<p>Oltre a quelli consueti (ossia stabilimenti, reparti, uffici, officine, negozi, sale <i>meeting</i> ecc.), si ritiene che debbano essere inclusi tutti gli "spazi" dell'azienda, compresi i cortili, nonché i cantieri edili, il luogo in cui viene svolta l'attività durante una trasferta, e così via.</p>
Soggetti delegati alla verifica	<p>Non occorrono particolari requisiti e quindi il ruolo può essere svolto da qualunque soggetto che sia stato individuato dal datore con un atto formale (ossia scritto), e con l'indicazione delle istruzioni su come condurre il controllo. Può quindi trattarsi del singolo capo reparto come dell'addetto alla verifica degli accessi (es. il portiere).</p>
Controlli preventivi	<p>A tale riguardo si registra una delle novità più significative. Infatti, se il datore di lavoro, in base a specifiche esigenze organizzative per garantire l'efficace programmazione del lavoro ne fa apposita richiesta, i lavoratori sono tenuti a comunicare il mancato possesso del Green Pass con un termine preavviso necessario a soddisfare le citate esigenze organizzative in capo al datore di lavoro.</p>

Controlli: App	<p>Di norma, e al netto di quanto previsto dal DPCM 12 ottobre 2021, la verifica circa la validità del Green Pass va effettuata scansionando il cd. "QR code" apposto alla certificazione verde, utilizzando esclusivamente tramite l'apposita App "VerificaC19".</p>
Verifiche: nuove modalità	<p>Per quanto concerne il "privato", dopo le novità introdotte dal DPCM 12 ottobre 2021, sono rese disponibili a favore dei datori di lavoro privati specifiche funzionalità, le quali consentono una verifica quotidiana e automatizzata sulle certificazioni verdi valide del personale effettivamente in servizio, del quale è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, nell'ambito della Piattaforma nazionale-DGC, mediante:</p> <p>a) pacchetto di sviluppo per applicazioni (Software Development Kit-SDK), rilasciato dal Ministero della Salute con licenza open source, che consente di integrare nei sistemi di controllo degli accessi, inclusi quelli di rilevazione presenze, le funzionalità di verifica della Certificazione verde COVID-19, leggendo il QR code;</p> <p>b) interazione asincrona, tra il Portale Inps, e la PN-DGC, per la verifica del possesso delle Certificazioni verdi COVID-19 valide dei dipendenti dei datori fino a 50 dipendenti, privati e pubblici non aderenti a NoiPA.</p> <p>Per accedere a tali funzionalità, il datore deve fare apposita richiesta, indicando il personale da lui autorizzato alle verifiche. Se la verifica fatta con le modalità automatizzate di cui sopra dà esito negativo, e quindi se il lavoratore risulta privo di Green Pass, questi ha diritto di chiedere che la verifica della propria certificazione verde sia effettuata un'altra volta nel momento in cui accede al luogo di lavoro con l'apposita APP.</p>
Come funziona il portale Inps?	<p>Il Portale Inps, in base alle informazioni su datori e lavoratori, può agire da intermediario con la Piattaforma nazionale-DGC per la verifica asincrona del Green Pass in base ai codici fiscali dei dipendenti. Il nuovo servizio "Richiesta verifica Green-Pass" (per ogni interrogazione, che è reiterabile, possono essere indicati fino a 160 codici) postula la richiesta di utilizzo da parte del datore con oltre 50 dipendenti, che deve indicare i "controllori" da abilitare per i propri dipendenti. Tali verifiche possono riguardare solo il personale effettivamente in servizio che deve accedere al luogo di lavoro nel giorno in cui è effettuata la verifica, esclusi quindi i dipendenti assenti (es. ferie, malattie, permessi) o in <i>smart working</i>.</p>

Verifiche: contenuto	<p>Premesso che la richiesta del Green Pass, se fatta all'atto dell'entrata in azienda, può essere accompagnata da quella di esibire un documento di identità (per accertarne la corrispondenza con la certificazione), in generale il controllo deve limitarsi a verificare autenticità, validità e integrità della certificazione verde, restando sempre esclusa la raccolta dei dati dell'intestatario (es. se è vaccinato, guarito dal Covid-19 o se ha fatto un tampone). Il Garante Privacy ha precisato che il datore deve limitarsi alla verifica del mero possesso del Green Pass, ciò con riguardo solo al personale effettivamente in servizio, di cui è previsto l'accesso ai luoghi di lavoro, senza acquisire dati che possano, anche indirettamente, rivelare condizioni di salute o convinzioni personali.</p>
Verifiche: momento e "campione"	<p>Se non si utilizzano i nuovi sistemi automatizzati, le verifiche possono essere effettuate, anche a campione, tuttavia (se possibile) nel momento in cui il dipendente o un altro soggetto accede ai luoghi di lavoro: tale soluzione (peraltro, estesa a tutti i dipendenti) va nettamente preferita, impedendo così "da subito" l'accesso a chi è privo di certificazione verde. Il fatto che il controllo possa essere condotto "a campione" non deve però far dimenticare la vera finalità della norma, ossia la prevenzione della diffusione del contagio: è quindi opportuno che esse riguardino il maggior numero possibile di soggetti. Peraltro, secondo le FAQ, i datori che effettuano controlli a campione sul personale (se hanno rispettato tutte le altre norme) non sono sanzionabili nel caso in cui un controllo dovesse far emergere la presenza di lavoratori sprovvisti di Green Pass.</p>
Sanzioni a carico del datore	<p>Il datore va incontro a una sanzione amministrativa da 400 a 1.000 euro (l'importo raddoppia se c'è recidiva), se non adempie a quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) adozione, entro il 15 ottobre 2021, delle misure organizzative per verificare il Green Pass (anche a campione); b) nomina, con atto formale, dei soggetti incaricati dell'accertamento; c) effettuazione dei controlli sul possesso della certificazione verde.
Lavoratori privi di Green Pass: casi possibili	<p>Dal punto di vista del lavoratore e dell'obbligo di certificazione verde, possono verificarsi tre casi, che riguardano il dipendente il quale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) comunica di non possedere il Green Pass; b) non lo possiede quando sta per accedere al luogo di lavoro; c) ne è privo ma fa comunque ingresso dentro il luogo di lavoro.

<p>Lavoratore senza Green Pass ma che non entra in azienda: conseguenze</p>	<p>L'art. 9-<i>septies</i>, co. 6, D.L. 22 aprile 2021, n. 52, dispone che i lavoratori "privati" - se comunicano di non possedere il Green Pass COVID-19 o se ne sono privi al momento dell'accesso al luogo di lavoro - sono considerati assenti ingiustificati finché non lo presentano (in ogni caso, fino al 31 dicembre 2021), senza conseguenze disciplinari e con diritto a conservare il rapporto di lavoro. Per tutti i giorni di assenza ingiustificata, non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominato. In aggiunta alla retribuzione, non verrà versata al lavoratore privo di certificazione verde ogni altra componente della retribuzione, anche previdenziale, avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non fanno maturare le ferie e comportano la perdita della relativa anzianità di servizio.</p>
<p>Lavoratore senza Green Pass che entra in azienda: conseguenze</p>	<p>Il lavoratore che accede nei luoghi di lavoro senza possedere una certificazione verde valida è soggetto - oltre alla sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro (importo è raddoppiato in caso di recidiva) da parte del Prefetto - anche alle possibili conseguenze sul piano disciplinare, dal momento che il datore di lavoro potrebbe anche decidere di licenziarlo.</p>
<p>Contratti a termine: datori fino a 14 dipendenti</p>	<p>Il datore di lavoro con meno di 15 dipendenti, dopo che è stato raggiunto il 5° giorno di assenza ingiustificata da parte di un lavoratore che comunica di non possedere il Green Pass COVID-19 o che ne è privo nel momento in cui accede al luogo di lavoro, può sospenderlo per una durata pari a quella del contratto di lavoro a termine stipulato per la sua sostituzione, in ogni caso per un periodo fino a 10 giorni, rinnovabili per una sola volta, non oltre la data del 31 dicembre 2021.</p>
<p>Contratti a termine: datori da 15 dipendenti</p>	<p>A differenza del datore fino a 14 dipendenti, per tale tipo di datore la norma non prevede alcun particolare "paletto". Quindi, sin dal 1° giorno di assenza per mancato possesso o esibizione del Green Pass, si applicano le normali disposizioni in materia di contratto a termine ex D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, per provvedere alla sostituzione di dipendenti assenti con diritto a conservare il posto. E' importante che il datore indichi il termine di scadenza nel contratto stipulato con il "supplente", ovvero la data in cui il titolare eventualmente produrrà un Green Pass valido (non oltre il 31.12.2021).</p>

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)