

NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL 10/03/2020

Argomento: **COVID-19: Informazioni generali e suggerimenti operativi**

Sintesi del contenuto: Consigli operativi di carattere generale in relazione a:

- Rapporti contrattuali con clienti e fornitori;
- Rapporti con lavoratori e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Responsabilità amministrativa della società (D.Lgs. 231/01);
- Tutela dei dati personali di lavoratori, fornitori, visitatori, etc....

Perché è Importante: Per operare correttamente in un contesto che si evolve rapidamente e in modo imprevedibile occorre prestare attenzione alle norme che impongono nuovi adempimenti (taluni anche penalmente sanzionati) e ragionare attentamente sull'impatto che l'emergenza sta avendo sui rapporti con gli *stakeholders* della società e sui normali adempimenti cui le aziende sono soggette.

L'emergenza sta costringendo le aziende a fare i conti con un mercato in rapido rallentamento e contratti il cui adempimento è divenuto impossibile o molto più oneroso. Inoltre dal lato interno, organizzativo, il datore di lavoro è chiamato a trovare un bilanciamento difficile tra l'esigenza di non paralizzare l'azienda e al contempo tutelare sicurezza e salute dei propri lavoratori nello svolgimento della prestazione sul luogo di lavoro.

Si tratta di situazioni delicate da valutare, eppure alcune decisioni devono essere prese, per quanto con accortezza onde scongiurare passi falsi che potrebbero avere conseguenze non solo in sede civile, ma anche penale e amministrativa. In questa nota offriremo alcuni suggerimenti e indicazioni per aiutare chi è chiamato a prendere quelle decisioni.

Cosa Fare:

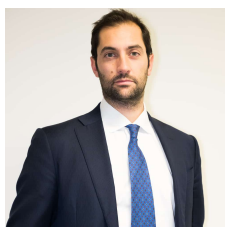
- 1) verificare se e quali normative eccezionali, sia a livello nazionale che regionale, interessano la propria attività e rispettare le specifiche misure di contenimento e contrasto alla diffusione del virus, nonché quelle di prevenzione e informazione contenute nelle disposizioni dell'Autorità Pubblica, come da ultimo indicate nel [DPCM 8 marzo 2020](#);
- 2) rivalutare i principali impegni assunti nei confronti di clienti e fornitori, verificando bene i documenti contrattuali e le proprie coperture assicurative per stabilire quali opzioni vi siano per gestire eventuali difficoltà nell'adempimento;
- 3) aggiornare le valutazioni dei rischi aziendali (D.Lgs. 231/01 e D.Lgs. 81/08) implementando misure ragionevoli e proporzionate – comunque nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali delle persone (es. privacy) – per salvaguardare la salute e sicurezza dei luoghi di lavoro nonché adottando, ove possibile, le agevolazioni previste nei rapporti di lavoro.

FOCUS SUI RAPPORTI CONTRATTUALI CON CLIENTI E FORNITORI

La riflessione principale che vogliamo condividere concerne alcuni rimedi e opzioni a disposizione di quelle aziende che abbiano stipulato dei contratti il cui adempimento è divenuto impossibile o molto più oneroso a causa delle conseguenze dell'emergenza Coronavirus.

L'imposizione di quarantene, chiusure forzate di attività commerciali e soprattutto produttive, come anche limiti alla circolazione di persone e merci avrà probabilmente notevole incidenza sulla corretta e tempestiva esecuzione delle obbligazioni contrattuali coinvolgendo, soprattutto se l'azienda produce ed esporta beni all'estero, tutti i soggetti coinvolti nella *supply chain*, con conseguente moltiplicazione delle controversie in tema di responsabilità contrattuale.

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it

Il primo suggerimento è quello di esaminare con particolare cura e attenzione i contratti stipulati per iscritto, verificando se sia stata contemplata e disciplinata l'ipotesi di sopravvenuta impossibilità della prestazione, anche con richiami ad eventuali allegati e condizioni generali. Se prevista, spesso tale ipotesi è contenuta in una clausola specifica (di norma rubricata "Caso fortuito e cause di forza maggiore") che esonera – in tutto o in parte, temporaneamente o definitivamente – una o entrambe le parti dal dover adempiere al contratto.



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

Il concetto di "Forza Maggiore" non è espressamente definito nel nostro ordinamento, ma viene abitualmente ricollegato a un evento di una forza tale al quale non è oggettivamente possibile resistere, cioè a situazioni eccezionali o imprevedibili quali catastrofi naturali (terremoti, alluvioni, inondazioni, uragani, etc...) o eventi umani di particolare gravità (guerre, atti terroristici, rivolte, scioperi, ordini del governo, etc...).

A livello internazionale, pur nelle differenti declinazioni previste dalle legislazioni dei diversi Paesi, sono generalmente considerate "cause di forza maggiore" quelle circostanze estranee alla sfera di controllo della parte obbligata, che determinano un impedimento che la parte stessa non era ragionevolmente tenuta a prevedere al momento della conclusione del contratto, né può evitare o superare.

In considerazione di quanto accennato, sarà quindi fondamentale verificare anche la presenza nel contratto di clausole di riserva di giurisdizione o competenza al fine di valutare la legge applicabile al rapporto contrattuale.

Nel caso in cui clausole del genere non siano contenute nel contratto, e il rapporto con la controparte sia regolato dalla legge italiana, è utile tenere presente che il nostro ordinamento prevede alcuni correttivi "standard" rispetto a situazioni di sopravvenuta impossibilità, totale o parziale, di eseguire una o più prestazioni, come anche nel caso di un sopravvenuto ed eccessivo squilibrio delle prestazioni dei contraenti.

La regola generale è che le obbligazioni si estinguono quando, per una causa non imputabile a colui che dovrebbe eseguirla, una prestazione diventa **impossibile** (cfr. art. 1256 cc).

E' bene chiarire, tuttavia, che per "impossibile" non si intende soltanto la prestazione divenuta oggettivamente e assolutamente impossibile, ma anche

quella che sia divenuta più onerosa a causa di una *difficoltà sopravvenuta che non possa essere superata con uno sforzo ragionevole e diligente in buona fede*. Il punto centrale della questione diventa quindi stabilire quale sforzo possa essere ragionevolmente preteso da colui che avrebbe dovuto eseguire la prestazione. Purtroppo questa è una questione di interpretazione caso per caso ed è rischioso dare indicazioni generali.

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it

L'impossibilità può essere **totale** (cioè riguardare tutte le obbligazioni a carico di una parte) oppure **parziale**.

Nel primo caso, la parte la cui obbligazione è divenuta impossibile non può chiedere la controprestazione pattuita e anzi deve restituire quanto abbia eventualmente già ricevuto (ciò significa, ad esempio, che se a causa del coronavirus fosse divenuto impossibile fruire di una prenotazione alberghiera, di viaggio o turistica, eventuali acconti già versati dal cliente dovrebbero essergli restituiti).

Nel secondo caso, invece, la parte che dovrebbe ricevere la prestazione divenuta parzialmente impossibile ha diritto ad ottenere una corrispondente riduzione della propria prestazione e, se non ha più un interesse apprezzabile alla sua esecuzione, può recedere dal contratto (ad esempio, se la maggior parte di uno spazio concesso in locazione non può essere più utilizzato per l'uso convenuto, il conduttore potrà chiedere una riduzione del canone oppure recedere dal contratto).



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

Non va poi trascurata l'ipotesi in cui l'impossibilità sia solo **temporanea** cioè legata ad una causa prevedibilmente transitoria, nel qual caso il contratto rimane valido e vincolante, e chi è tenuto alla prestazione non è responsabile del ritardo accumulato sino al momento in cui l'impossibilità sia cessata, ma subito dopo deve adempiere.

Tuttavia, anche in questo caso, l'obbligazione potrebbe comunque estinguersi nel caso in cui l'impossibilità perdurasse sino al punto in cui il debitore non può più essere ritenuto obbligato a eseguire la prestazione ovvero il creditore non ha più interesse a riceverla, ad esempio perché si è superato un certo termine (come nel caso in cui sia stato prenotato uno spazio per lo svolgimento di una fiera, o altro evento di settore o intrattenimento, in una determinata data) oppure perché l'ha già ottenuta da terzi (come potrebbe accadere nel caso di fornitura di beni e servizi ottenuta da un fornitore alternativo).

Un'altra importante opzione è disponibile nel caso dei *contratti di durata*, cioè quei contratti in cui è previsto il decorso di un intervallo di tempo tra la stipulazione dell'accordo e la sua esecuzione, come i contratti c.d. "**ad esecuzione continuata o periodica**" (ad esempio i contratti di locazione o somministrazione, gli accordi quadro di fornitura, gli appalti per la prestazione di opere o servizi, etc...) oppure i contratti c.d. "**ad esecuzione differita**" (ad esempio i contratti di vendita a rate o quelli di vendita di prodotti standard a termine, vale a dire non realizzati specificamente su commessa di un cliente, etc...).

In contratti di questo genere, può accadere che avvenimenti straordinari, successivi alla stipulazione del contratto ma anteriori (o contemporanei) alla sua esecuzione, modifichino profondamente il rapporto di valore tra prestazione e controprestazione, in una misura abnorme, non prevedibile e

non compresa nel normale “rischio” accettato dalle parti (es. notevolissimo rialzo del prezzo della materia prima, etc...).

In questi casi la legge italiana prevede che la parte per la quale l'esecuzione del contratto sia divenuta eccessivamente onerosa per il verificarsi di avvenimenti *straordinari e imprevedibili*, possa invocare la risoluzione del contratto (salvo che il contratto sia, per sua natura, rischioso, come ad esempio i contratti di assicurazione); ciò si giustifica alla luce della intervenuta modifica del rapporto di valore tra le prestazioni.

L'altra parte, se ha comunque interesse alla esecuzione del contratto, può tuttavia evitare la sua risoluzione offrendosi di modificare “equamente” le condizioni originali. Inutile sottolineare che le parti potrebbero avere – e spesso hanno – opinioni molto divergenti in merito alla natura “equa” o meno della modifica proposta, il che è inevitabile visti i loro confliggenti interessi; si raccomanda, per evitare inutili e costosi contenziosi, di negoziare in buona fede una modifica ragionevole ed eseguire il contratto ogni volta che ciò sia compatibile con il raggiungimento dei principali interessi reciproci delle parti.

Come si evince dal breve *excursus* che precede la casistica è molto varia e pertanto si suggerisce di analizzare specificamente i rapporti contrattuali dal cui inadempimento potrebbero derivare le conseguenze più rilevanti per l'azienda dal punto di vista economico o strategico.

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

Avv. Corrado Blandini
Avv. Sostene Festa

FOCUS SUI PROFILI GIUSLAVORISTICI

L'art. 1 del DPCM 4 marzo 2020 ha ribadito quanto previsto in precedenza con riferimento alla possibilità concessa a tutti i datori di lavoro di implementare lo Smart Working, su tutto il territorio nazionale, per la durata dello stato di emergenza e, quindi, per un totale di n. 6 mesi, decorrenti dal 31/01/2020 (deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020).

Il Decreto, altresì, prevede che gli obblighi di informativa relativi a tematiche correlate alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro potranno essere assolti in via telematica semplificata (anche via email) inviando l'informativa disponibile sul sito dell'INAIL.

Inoltre, in sostituzione delle comunicazioni obbligatorie normalmente richieste, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 24/02/2020, ha precisato che, in attuazione del Decreto Attuativo, nella procedura telematica l'accordo individuale è sostituito da un'autocertificazione che il lavoro agile si riferisce ad un soggetto appartenente a una delle aree a rischio. Nel campo "data di sottoscrizione dell'accordo", va inserita la data di inizio dello Smart Working.

Fatte salve dette semplificazioni "formali", in ogni caso, resta inteso che dovranno essere rispettate e garantite tutte le ulteriori disposizioni di cui alla legge 81/2017 in materia di Smart Working, ad esempio su: orario di lavoro, strumenti aziendali, tutela delle informazioni, diritto alla disconnessione, etc.

In aggiunta a quanto sopra, con [Decreto Legge n. 9](#) sono state previste specifiche misure a sostegno di famiglie, lavoratori e imprese. In particolare, tra le varie materie disciplinate, con riferimento a quelle aree identificate come "zona rossa", sono state adattate specifiche "Misure in materia di lavoro pubblico e privato" quali:

- (i) **Cassa Integrazione Guadagni** in deroga per le unità produttive operanti nei comuni elencati e per i lavoratori ivi domiciliati (tale deroga è estesa anche ai datori di lavoro iscritti al Fondo di Integrazione Salariale – FIS) per un periodo massimo di tre mesi (art. 13);
- (ii) possibilità di **sospensione della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria** per le imprese che vi avessero fatto ricorso prima dell'emergenza sanitaria e sostituzione con Cassa Integrazione Ordinaria, nel limite massimo di spesa pari a 0,9 milioni di euro per l'anno 2020 e per un periodo in ogni caso non superiore a tre mesi (art. 14);
- (iii) **Cassa Integrazione Salariale** in deroga per i datori di lavoro del settore privato, compreso quello agricolo, con unità produttive operanti nei comuni elencati e per i lavoratori ivi domiciliati, che non possano beneficiare dei vigenti strumenti di sostegno al reddito, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo massimo di tre mesi (art. 15);
- (iv) **indennità di 500 euro al mese**, per un massimo di tre mesi, per i lavoratori che svolgono l'attività lavorativa in regime di collaborazione

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

coordinata e continuativa, per gli agenti commerciali, per i professionisti e per i lavoratori autonomi domiciliati o che svolgono la propria attività nei comuni elencati, parametrata alla effettiva durata della sospensione dell'attività (art. 16).

Schema profili riguardanti la gestione operativa del personale

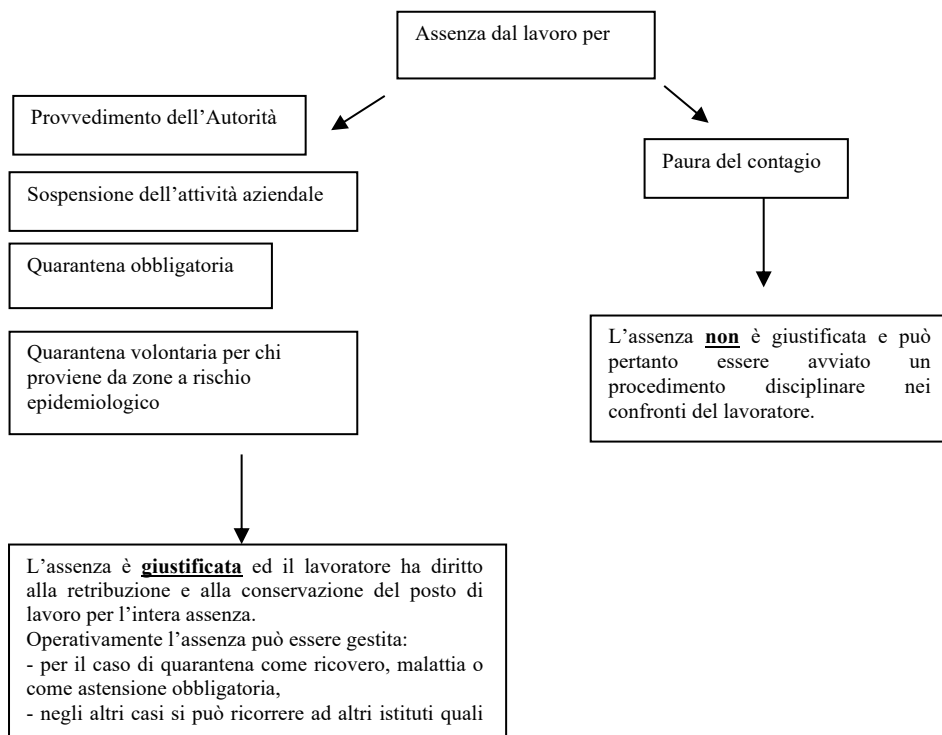
Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it



Profili riguardanti la sorveglianza sanitaria e la sicurezza sul lavoro

Il Datore di Lavoro deve inoltre:

- (i) aggiornare la valutazione dei rischi in relazione al «rischio agente biologico» per quelle attività lavorative per le quali il rischio può effettivamente essere presente (es. attività che richiedono il contatto diretto con il pubblico, attività che comportano il contatto con materiali organici che potrebbero essere “veicoli di virus” ecc.);
- (ii) adottare tutte le misure tecniche, organizzative, procedurali ed igieniche per ridurre al minimo il rischio di contagio fra lavoratori (es. sanificare più volte gli ambienti con detergenti specifici; porre a disposizione dei lavoratori prodotti disinfettanti per le mani o, in alternativa, guanti monouso; limitare l'accesso a locali di stazionamento e ritrovo come mense, spazi caffè, atrii ed ingressi, ecc.);
- (iii) prevedere ed elaborare con l'ausilio del Medico Competente e del RSPP, un piano di gestione dell'emergenza che preveda quali

misure di protezione adottare in caso di rischio di contagio, ovvero un protocollo speciale sulla sorveglianza sanitaria (ad es. misurazione della temperatura ai dipendenti all'ingresso ed all'uscita);

- (iv) fornire ai lavoratori idonei dispositivi di protezione individuale (quali, ad esempio, guanti monouso e mascherine certificate) ed effettuare un'adeguata attività formativa sul corretto utilizzo degli stessi;
- (v) informare e formare i dipendenti in relazione al nuovo rischio specifico, tenerli aggiornati sulle comunicazioni ufficiali rese dagli organi competenti riguardanti gli aspetti sanitari e lavorativi, fornire istruzioni in merito alle modalità di richiesta di assistenza medica in caso di sintomi influenzali o problemi respiratori;
- (vi) adeguare l'organizzazione del lavoro al fine di ridurre al minimo il rischio contagio adottando strumenti di lavoro flessibili (es. smart working, part-time, sospensione dei viaggi di lavoro nelle zone a rischio, ecc.).

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

Avv. Paolo Bottarlini

FOCUS SULLA RESPONSABILITÀ PENALE DEL DATORE DI LAVORO E SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLA SOCIETÀ

Il Datore di Lavoro, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, è il responsabile della salute e della sicurezza dei propri lavoratori, che devono essere tutelati anche dal “rischio biologico”, ossia dal pericolo di diffusione della malattia.

Il Datore di lavoro, in caso di

- (i) omessa o insufficiente sorveglianza sanitaria (art. 41 D.Lgs. 81/2008);
- (ii) mancata valutazione dei rischi derivanti dall’esposizione agli agenti biologici presenti nell’ambiente di lavoro (art. 271 D.Lgs. 81/2008)

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

può **rispondere penalmente** nel caso in cui un lavoratore:

- si ammali (**lesioni colpose** per violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, art. 590 Codice Penale),
- perda la vita a causa del contagio (**omicidio colposo** per violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro, art. 589 Codice Penale).

Si tratta di una responsabilità **colposa** e **omissiva**, ossia che deriva da una mancata attuazione dei presidi sopra ricordati, quali l’aggiornamento della valutazione dei rischi, i flussi informativi con Medico Competente, RSPP, la formazione dei lavoratori, etc....

In caso di conferimento di apposita e idonea **delega di funzioni** (art. 16 D.Lgs. 81/2008), non risponderà penalmente il Datore di Lavoro, bensì il soggetto delegato.

La **responsabilità da reato** non è soltanto personale, ma **si estende anche alla società** (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), che può essere coinvolta nel processo penale e condannata a sanzioni pecuniarie, confisca e ad altre misure che possono andare dal divieto di pubblicizzare i propri prodotti o i propri servizi, fino alla chiusura dell’attività d’impresa.

Le sanzioni possono essere evitate in caso di adozione da parte della società di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, creato per prevenire il rischio di commissione di reati da parte dei vertici dell’azienda o anche dei propri lavoratori.

Gli enti già dotati di un Modello, dovranno considerare un suo aggiornamento, per valutare l’adeguatezza degli strumenti di prevenzione del “rischio biologico”, o per rafforzare le attività di monitoraggio e di verifiche dell’**Organismo di Vigilanza**.

Il rappresentante legale dell’azienda, infine, potrà commettere il **reato di inosservanza dei provvedimenti dell’Autorità** (art. 650 Codice Penale), in caso di mancato rispetto delle ordinanze e dei decreti emessi dai vari enti pubblici (Governo, Regioni...) per prevenire un’ulteriore diffusione del contagio da Coronavirus.

Avv. Lorenzo Nicolò Meazza

FOCUS SULLA PROTEZIONE DATI PERSONALI

Quali sono i trattamenti che le aziende possono eseguire lecitamente riguardo i dati personali dei propri dipendenti e visitatori e quali, invece, sono le iniziative vietate in questo momento di emergenza?

Il Garante Privacy ha emanato in data 2 marzo un [comunicato stampa](#) per rispondere ad alcuni quesiti pervenuti da enti pubblici e privati con riferimento ai trattamenti di dati personali dei dipendenti, visitatori e utenti nell'ambito delle misure per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus.

Contattaci per maggiori informazioni:



Avv. Umberto Locatelli
+39 02 2506 1262
u.locatelli@unoquattro.it



Avv. Corrado Blandini
+39 02 2506 1262
c.blandini@unoquattro.it

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni normative adottate con riferimento alle misure di informazione e prevenzione sull'intero territorio nazionale (come aggiornate dall'art. 2 DPCM 4 marzo 2020), di seguito alcune risposte ai quesiti più frequenti che Imprenditori e Manager (titolari del trattamento) sono chiamati a rispondere quotidianamente in questo periodo.

1) I dipendenti possono informare il datore di lavoro di casi di colleghi contagiati (anche solo in via potenziale)?

Come confermato dall'Autorità Garante, i lavoratori hanno l'obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro. Il datore di lavoro dovrà comunicare la circostanza ai servizi sanitari competenti e ad attenersi alle indicazioni di prevenzione fornite dagli operatori sanitari interpellati.

2) Il datore di lavoro può raccogliere un'autodichiarazione dei dipendenti/visitatori sull'assenza di sintomi influenzali?

L'Autorità Garante, nel citato comunicato, ha fatto divieto ai datori di lavoro di raccogliere attraverso specifiche richieste al singolo lavoratore, quali ad esempio moduli di autodichiarazioni, le informazioni sulla presenza o meno di eventuali sintomi influenzali del lavoratore e dei suoi contatti più stretti o comunque rientranti nella sfera extra lavorativa.

3) Il datore di lavoro può raccogliere informazioni sulla presenza di eventuali sintomi influenzali di dipendenti e/o visitatori o effettuare la misurazione della loro temperatura corporea?

Anche tale attività di raccolta dati è stata ritenuta illecita da parte dell'Autorità Garante, la quale ha vietato ai datori di lavoro di raccogliere, in modo sistematico e generalizzato, anche attraverso indagini, informazioni sulla presenza di sintomi influenzali dei lavoratori tipici del Coronavirus, riservando tale attività di accertamento e raccolta ai soggetti che istituzionalmente esercitano queste funzioni in modo qualificato, ovvero gli operatori sanitari e il sistema attivato dalla protezione civile.

Anche la rilevazione della temperatura corporea costituisce un trattamento di dati personali particolari, la cui liceità presuppone l'esistenza di una valida base giuridica ai sensi dell'art. 9 GDPR, quale il consenso esplicito del soggetto interessato o la necessità di far fronte a particolari situazioni di emergenza, se ciò è previsto da disposizioni normative statali o comunitarie.

Sulla base di quanto indicato dall'Autorità Garante e in assenza di ulteriori indicazioni normative, ci sentiamo di sconsigliare fortemente entrambe le attività di trattamento sui dati dei dipendenti e dei visitatori.

4) Il datore di lavoro può raccogliere informazioni sui recenti spostamenti nelle zone “rosse” o “gialle” dei propri dipendenti e/o visitatori?

Come per la raccolta delle informazioni circa la presenza di sintomi influenzali, anche le informazioni su recenti spostamenti individuali è riservata alle autorità pubbliche (quali aziende sanitarie territoriali e protezione civile), quali organi deputati a garantire il rispetto delle regole di sanità pubblica recentemente adottate.

Per tali motivi, anche tale raccolta di informazioni è fortemente sconsigliata.

PRIVACY TIPS

Al fine di porre in essere misure per il contrasto e il contenimento del diffondersi del virus e allo stesso tempo rispettare i diritti e le libertà fondamentali dei lavoratori e dei visitatori, ci sentiamo di consigliare alcune precauzioni e accorgimenti da porre in atto nei luoghi di lavoro quali:

- (i) apporre nella bacheca aziendale o comunicare tramite e-mail o intranet aziendale avvisi contenenti le misure igienico-sanitarie indicate dalle Autorità a prevenzione dei rischi di contagio, come richiamate nell'Allegato A del DPCM 4 marzo 2020;
- (ii) collocare avvisi agli ingressi dei locali aziendali con cui si invita coloro che abbiano frequentato aree o soggetti a rischio a non recarsi sul luogo di lavoro e comunque a non accedere ai locali in presenza di sintomi influenzali tipici dei Coronavirus;
- (iii) coinvolgere il Medico Competente (Medico di Fabbrica) per sottoporre i lavoratori, soprattutto quelli più esposti, a visite straordinarie e/o per accertare l'assenza di sintomi influenzali sospetti.

Avv. Umberto Locatelli