



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Personale

1 Gli orientamenti Aran sul Covid-19

Personale

8 Il dipendente in quarantena lavora in smart working

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Personale

Gli orientamenti Aran sul Covid-19

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il periodo di Covid-19 ha fatto sorgere molti dubbi in merito alla corretta applicazione dei diversi istituti contrattuali. L'Aran a fine settembre ha pubblicato una serie di pareri rivolti alla gestione dell'emergenza epidemiologica anche se talvolta le risposte risultano quantomeno evasive.

Il lavoro agile

Il modello organizzativo ordinario durante il periodo di emergenza è stato caratterizzato dal lavoro agile in forza del quale il lavoratore può scegliere le modalità spazio/temporali per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Tuttavia, considerando anche il lock down, spesso il dipendente lavorava da casa e lo smart working (caratterizzato da una programmazione per obiettivi) assumeva caratteristiche più prossime al telelavoro che non al lavoro agile. In questo contesto sono maturati molti quesiti che evidenziano questa ambiguità.

CFL92a - Straordinari

Sono sorti dubbi nelle amministrazioni sulla compatibilità dello smart-working con il lavoro straordinario o con il riposo compensativo. L'Aran ripercorre le caratteristiche dello straordinario e di fatto non fornisce risposte atteso che si tratta di un tema estraneo al CCNL.

Richiama esplicitamente la circ. 20/2020 della Funzione Pubblica, ricordando che, di norma, lo straordinario non è compatibile con il lavoro agile in quanto le motivazioni che lo legittimano sono:

- a) l'assolvimento dell'obbligo lavorativo nell'ambito di un tempo di lavoro predefinito, puntualmente rilevato e controllato;
- b) lo svolgimento delle prestazioni straordinarie nell'ambito di un tempo aggiuntivo, anch'esso puntualmente rilevato e controllato, con sistemi conformi a quanto prescrive la normativa in materia.

Poiché il lavoro agile non ha un tempo di lavoro predefinito è difficile identificare una prestazione aggiuntiva.

La Funzione Pubblica, nella citata circolare, si esprime in modo decisamente più chiaro: "si ritiene pertanto conforme a normativa che una PA non riconosca a chi si trova in modalità agile, ad esempio, prestazioni di lavoro straordinario". Si dovrebbe anche ricordare che l'art. 3, comma 83, della L. 244/2007, consente l'erogazione dello straordinario solo in presenza di sistemi di rilevazione automatica delle presenze.

L'assenza del dipendente rende di fatto impossibile il controllo delle prestazioni rese in termini di tempo. Lo smart-working non può prevedere la possibilità di timbrare in quanto non si tratta di telelavoro.

Certamente il tema dovrebbe essere affrontato anche da un punto di vista sostanziale e non solo formale in quanto se la quantità di lavoro/obiettivi assegnata al dipendente in smart-working non è compatibile con l'ordinaria prestazione lavorativa dovrebbe scattare qualche istituto contrattuale. Tuttavia, questa situazione non trova oggi una specifica regolamentazione e non può essere superata con il riconoscimento dello straordinario.

CFL70a - Reperibilità

L'Aran non risponde in merito all'istituto della reperibilità in regime di lavoro agile. Nell'orientamento ripercorre le caratteristiche dell'istituto e conclude nel modo seguente: "La concreta applicazione dei suindicati orientamenti interpretativi della disciplina contrattuale in materia costituisce una attività di carattere gestionale prerogativa esclusiva dell'Ente quale datore di lavoro".

Ancora una volta si lascia agli operatori l'arduo compito. Sulla base dei principi generali si potrebbe ipotizzare una reperibilità per il dipendente che svolge in smart-working la prestazione ordinaria ovviamente a condizione che, in caso di chiamata, si debba recare presso la sede dell'ente o dove viene richiesto l'intervento. Al contrario è difficile ipotizzare una reperibilità per prestazioni che possono essere svolte in modalità agile.

CFL91 - Permessi orari

Viene ammessa la possibilità di permessi orari durante lo smart-working per consentire al dipendente di sospendere il periodo di contattabilità solo nel caso in cui la specifica esigenza non sia compatibile, per natura e caratteristiche, con tale obbligo.

Rimane da capire come il datore di lavoro possa valutare se, nel periodo di permesso, l'esigenza sia o meno compatibile con la contattabilità.

CFL 93a - Indennità condizioni di lavoro

Di fatto l'Aran non risponde alla possibilità o meno di erogare l'indennità condizioni di lavoro nei giorni di smart-working. La motivazione risulta elegante da punto di vista estetico ma assai poco utile da quello pratico. Nessuno ha dubbi sul fatto che le condizioni legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione siano rimesse alla contrattazione decentrata e quindi la decisione sul riconoscimento o meno debba trovare fondamento nel decentrato.

Evidentemente il problema era decisamente più delicato in quanto volto a comprendere se tale l'indennità, legata allo svolgimento effettivo di attività disagiate, rischiose per la salute ovvero implicanti il maneggio valori, risulti in concreto applicabile anche al lavoro agile.

Ancora una volta viene lasciato all'operatore questo compito. In primo luogo si può agevolmente affermare che la quota di indennità legata al maneggio dei valori non possa essere compatibile con lo smart-working. E' difficile pensare che il dipendente possa gestire denaro dell'ente da casa propria (o meglio in qualunque posto decida di lavorare, anche ai giardini pubblici) perché questo contrasterebbe con le disposizioni

sugli agenti contabili. Potrebbe apparire più articolato il tema della prestazione disagiata ma se si considera che, per disagio, l'Aran ha sempre fatto riferimento alle modalità spazio/temporali che caratterizzano la prestazione lavorativa forse la risposta può risultare più agevole. Atteso che il lavoro agile ha come caratteristica principale la libertà del dipendente di auto-organizzarsi il luogo e il tempo di lavoro (salvo il mero obbligo alla contattabilità) e considerando che il disagio remunera proprio questi aspetti è difficile pensare che possa esistere un disagio in smart-working. Infine, rimane il problema del rischio per la salute. Anche in questo caso il rischio risulta difficilmente dimostrabile poiché lo smart-working può essere effettuato per attività che normalmente non hanno rischi significativi per la salute. Nulla esclude che, in casi molto particolari e difficili da codificare in astratto, si possano anche realizzare queste condizioni.

In sintesi, se dal punto di vista teorico è corretto rimandare alla previsione del CCDI, dal punto di vista pratico risulta molto arduo ipotizzare situazioni concrete che legittimino l'erogazione dell'indennità.

La risposta molto aperta dell'Aran non può indurre le parti a regolamentare in sede decentrata questo istituto pensando di avere totale libertà di azione. Una clausola generale che prevedesse l'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro anche in smart-working risulterebbe a rischio di legittimità se il contratto decentrato non riuscisse a dimostrare concretamente l'effettiva presenza di situazioni rischiose, disagiate o che implichino il maneggio valori.

Lo straordinario Covid-19

L'emergenza epidemiologica ha richiesto un impegno lavorativo eccezionale e quindi anche lo straordinario.

Con gli orientamenti CFL73a, CFL74a e CFL75a l'Aran ha delineato le fonti di finanziamento e i soggetti beneficiari.

L'art. 115 del D.L. n. 18 del 17.3.2020 ha istituito uno specifico finanziamento per lo straordinario Covid-19 da destinare al personale della polizia locale. Il vincolo di finanziamento implica che lo straordinario effettuato dal personale non appartenente alla P.L. debba gravare sull'ordinario fondo dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999. Sullo stesso confluisce anche lo straordinario effettuato dal personale tecnico/amministrativo (non appartenente alla Polizia Locale) nominato, con ordinanza sindacale, quale componente del C.O.C. (Centro operativo comunale) per l'emergenza epidemiologica.

Lo straordinario non può essere autorizzato oltre i limiti finanziari previsti dall'art. 14 del CCNL 01/04/1999 e dell'art. 115 del D.L. 18/2020. In caso di sfioramento, non è possibile procedere ad un'integrazione con risorse aggiuntive di bilancio. Malgrado questo argomento non sia stato richiesto all'Aran non sembrano ammissibili interpretazioni estensive. Qualora l'ente abbia sfiorato le risorse disponibili, forse, l'unica possibilità potrebbe essere quella di recuperare l'eventuale maggiore spesa sul fondo straordinario dell'anno successivo. Si deve tuttavia sottolineare che la norma è prevista solo per il fondo destinato alle risorse decentrate e non anche per lo straordinario. Tuttavia, questa soluzione non dovrebbe ingenerare danno erariale

soprattutto nel caso in cui si dimostri che non si potevano trovare soluzioni alternative durante i periodi più difficili dell'emergenza.

Si pone inoltre il problema della liquidazione degli straordinari al personale titolare di posizione organizzativa. La questione deve essere affrontata alla luce degli artt. 18, c. 1, lett. e) e 40 del CCNL 18/05/2018 i quali prevedono che alle posizioni organizzative può essere riconosciuto lo straordinario solo a fronte di calamità naturali e nell'ambito delle risorse formalmente assegnati agli enti. In generale, alle posizioni organizzative non può essere erogato lo straordinario legato al Covid-19 poiché l'unico fondo stanziato è quello dell'art. 115 del D.L. 18/2020 destinato alla Polizia Locale. L'unica posizione organizzativa alla quale si potrebbe liquidare lo straordinario è quella della Polizia Locale. Tuttavia l'Aran fa sorgere un ulteriore dubbio in quanto non è scontato che la definizione di "emergenza epidemiologica" coincida con quella di "calamità naturale" prevista dalla normativa contrattuale. In altre parole, se le due definizioni coincidessero si potrebbe liquidare, in caso contrario ne rimarrebbe esclusa anche la PO della Polizia Locale. L'Agenzia rimette la questione ai dicasteri competenti anche se ipotizza una possibile soluzione positiva in forza dell'art. 16, c. 2, del D.Lgs. 1/2018 (nel parere viene indicato il D.Lgs. 17/2018 ma trattasi di un refuso) il quale prevede, nell'ambito del codice della protezione civile, che "ferme restando le competenze dei soggetti ordinariamente individuati ai sensi della vigente normativa di settore e le conseguenti attività, l'azione del Servizio nazionale è suscettibile di esplicarsi, altresì, per le seguenti tipologie di rischi: chimico, nucleare, radiologico, tecnologico, industriale, da trasporti, ambientale, igienico-sanitario e da rientro incontrollato di oggetti e detriti spaziali".

In sintesi:

- al personale della P.L. lo straordinario trova finanziamento nell'art. 115 del D.L. 18/2020 e in caso di incapienza sul fondo ex art. 14 del CCNL 01/04/1999;
- al personale non appartenente alla PL lo straordinario è finanziato sul fondo ex art. 14 del CCNL 01/04/1999;
- alle posizioni organizzative non appartenenti alla P.L. non può essere erogato straordinario neppure se collegato all'emergenza Covid;
- alle posizioni organizzative della P.L. non è chiaro se possa essere erogato in quanto si deve capire se l'emergenza epidemiologica Covid rientri nella definizione di calamità naturali.

Le maestre e le educatrici

L'emergenza Covid-19 ha avuto, come primo effetto, la chiusura delle scuole e degli asili nido con la conseguente gestione del relativo personale.

CFL94 - Indennità professionali

Il primo quesito è relativo alla corresponsione o meno delle indennità professionali nel periodo in cui non è stata effettivamente svolta l'attività educativa o di insegnamento per chiusura delle scuole e degli asili nido.

Il quesito si riferisce sia alla specifica indennità professionale che al tempo potenziato (art. 31, c. 7, CCNL 14/09/2000 e art. 37, c. 2, CCNL 06/07/1995).

L'Aran si limita a ricordare che le indennità oggetto del quesito hanno le seguenti caratteristiche:

- sono corrisposte al solo personale che, inquadrato nei profili di educatore di asili nido o di insegnante delle scuole materne ed elementari, ecc., svolga esclusivamente e permanentemente attività educativa e di insegnamento;
- non può essere attribuita al personale che non svolga "attività educativa" o di "insegnamento", pur risultando, formalmente, in possesso del profilo di "educatore di asilo nido" o di "insegnante";
- si tratta di un'indennità "professionale" legata alle specifiche mansioni che caratterizzano il profilo professionale dell'educatore e dell'insegnante e per lo svolgimento delle quali questi viene assunto;
- sono erogate solo nel caso dell'effettivo ed esclusivo svolgimento delle attività e delle specifiche mansioni proprie dei profili professionali di educatore e di insegnante.

La problematica risulta quindi priva di indicazioni operative lasciando all'operatore l'arduo compito di dare contenuto pratico alle dichiarazioni di principio proposte dall'Aran.

Le caratteristiche esposte sembrano andare nella direzione di escludere, in caso di mancato svolgimento dell'attività professionale, la corresponsione delle indennità professionali. Il problema si verifica nel momento in cui si deve calare nella realtà operativa questa affermazione di principio in quanto l'ente, per gestire l'emergenza, ha potuto utilizzare diversi istituti normativi. In caso di personale collocato in ferie le indennità professionali devono essere corrisposte con le regole ordinarie. Al contrario sembrerebbero non erogabili in caso di personale in disponibilità (art. 87, D.L. 18/2020) ovvero destinato a mansioni equivalenti poiché, in questi casi, manca l'effettiva prestazione professionale.

Relativamente all'indennità di tempo potenziato, l'Aran ha, da tempo, evidenziato (RAL660 del 05/06/2011) come tale voce retributiva non possa "essere erogata in presenza di assenze del beneficiario", fondando tale tesi sul fatto che l'indennità in questione "non presenta i necessari requisiti di continuità e fissità"; inoltre, fa rilevare come sia lo stesso CCNL (art. 31, comma 7, del CCNL 14/09/2000) che la qualifica come trattamento economico accessorio. Ne consegue che l'indennità di tempo potenziato non compete per assenze quali, ad esempio, la malattia, la maternità, il congedo parentale, i permessi retribuiti per motivi personali, per matrimonio, durante le ferie e, ovviamente, per tutti i permessi non retribuiti.

CFL95 - Mansioni equivalenti

L'utilizzo del personale educativo e scolastico, così come per tutti i dipendenti in servizio, in mansioni equivalenti durante il periodo di emergenza epidemiologica costituisce uno degli strumenti a disposizione della pubblica amministrazione per la gestione delle risorse umane.

L'Aran traccia le caratteristiche principali dell'istituto lasciando all'ente le scelte operative:

- la materia è regolamentata dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e non trova applicazione l'art. 2013 del C.C.;

- la giurisprudenza (Cass. n. 17396/11; Cass. n. 18283/10, Cass. sez.un. n. 8740/08, Cass. n. 7106 del 2014 e n. 12109 e n. 17214 del 2016) ha sancito che si tratta di equivalenza formale delle mansioni secondo il sistema di classificazione (indipendentemente dalla professionalità acquisita);

- l'art. 3, c. 2, CCNL 31/03/1999 prevede che i dipendenti possono essere impiegati a diverse mansioni "in quanto professionalmente equivalenti". L'Aran precisa che si interpreta nel senso che l'equivalenza si estende a tutte le mansioni ascrivibili ad una stessa categoria aprioristicamente formulata dal contratto collettivo nazionale e perciò intesa in senso formale.

In altri termini, poichè le educatrici e le insegnanti sono classificate nella categoria C l'ente può decidere di adibirle a tutte le mansioni ascrivibili alla stessa categoria. Chiaramente non possono essere adibite a mansioni per le quali è prevista una specifica professionalità (es. diploma di geometra).

Ancora una volta, se dal punto di vista teorico le cose sembrano quantomeno lineari, non si può nascondere il fatto che difficilmente un'educatrice o un'insegnante può essere adibita a mansioni di tipo amministrativo o sociale senza un percorso formativo e un congruo periodo di apprendimento. Per altro verso, non ci sono dubbi sul fatto che non si possano adibire questi profili ad attività meramente operative quali il riordino degli archivi, la pulizia, la sanificazione, ecc.

Altri argomenti

L'INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO

L'orientamento CFL76a non prende posizione sulla possibilità di cumulo tra l'indennità di ordine pubblico e l'indennità di servizio esterno. L'Aran rimanda il problema interpretativo all'unica "fonte" che consente l'erogazione dell'indennità: la Circolare del Capo della Polizia del 16 marzo 2020 che fa riferimento alla Circolare 13 marzo. Richiama, inoltre, la deliberazione 96/2020 della Corte dei Conti Veneto che "non preclude, aprioristicamente, il cumulo in parola, a condizione che ricorrano tutti i presupposti testé enunciati e solo quando si verifichino le eccezionali condizioni necessarie". In modo chiaro, l'Aran ricorda le condizioni per l' "eventuale cumulo" delle due indennità richiamando, per quanto attiene all'indennità di servizio esterno, quanto già affermato in altri orientamenti: a) può essere riconosciuta per tutti i servizi esterni (non solo per quelli stradali); b) se il servizio esterno non copre l'intera giornata lavorativa deve essere riproporzionata; c) non può essere erogata in caso di assenza per l'intera giornata; d) non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

L'orientamento ricorda che l'indennità di ordine pubblico trova fondamento solo nella richiamata circolare del Capo della Polizia e quindi può essere riconosciuta solo ed esclusivamente in questa situazione temporanea e straordinaria.

Il problema risulta ancora aperto stante l'ambiguità delle conclusioni sia della Corte dei Conti Veneto che dell'Aran.

LE RISORSE PER IL WELFARE INTEGRATIVO

Le forme di welfare integrativo, particolarmente utili durante l'emergenza epidemiologica, possono essere attivate solo nei limiti delle risorse già stanziare dagli

enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative, ai sensi dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018. In assenza di tali finanziamenti pregressi non è possibile attivarli motivandoli con l'emergenza Covid-19.

IL CONGEDO MATRIMONIALE

Il congedo matrimoniale può essere fruito entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio (art. 31, c. 2, CCNL 21/05/2018). Il limite non può essere derogato neppure per l'impossibilità di poterne godere a causa dell'emergenza Covid-19. Le parti non sono legittimate ad introdurre deroghe alla normativa contrattuale.

IL PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova può essere sospeso in caso di malattia e negli altri casi di assenza prevista dalla legge o dal CCNL (art. 20, c. 4, CCNL 21/05/2018). In questo ambito possono rientrare anche le assenze previste dalla normativa in materia di emergenza epidemiologica. Sulle singole disposizioni si dovrà esprimere la Funzione Pubblica.

La posizione dell'Aran sembra singolare poiché il CCNL rimanda alla norma e quindi dovrebbe spettare all'agenzia verificare se la previsione normativa si applica alla previsione contrattuale e non il contrario.

Pur nel silenzio dell'Aran, sembra che le diverse tipologie di assenza previste dalla normativa sull'emergenza epidemiologica dovrebbero sospendere il periodo di prova. In particolare per le assenze assimilate alla malattia Covid ed alla quarantena fiduciaria (artt. 26 e 87 D.L. 18/2020), ai congedi Covid per assistere figli (art. 24 D.L. 18/2020), soggetti disabili (art. 25, D.L. 18/2020) o con fragilità nonché per l'esenzione dal servizio (art. 87, c. 3, D.L. 18/2020). Dovrebbe rientrare anche il più recente congedo per la quarantena scolastica dei figli (art. 5, D.L. 111/2020).

Personale

Il dipendente in quarantena lavora in smart-working

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Il trattamento economico e normativo della quarantena e della sorveglianza precauzionale è equiparato al ricovero ospedaliero. L'Inps, con messaggio n. 3653 del 09/10/2020, chiarisce, per i dipendenti privati, che il dipendente può svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio in quanto non si configura un'incapacità temporanea al lavoro. Sembra che lo stesso principio possa essere esteso anche al settore pubblico.

I chiarimenti dell'Inps

Con il messaggio 3653 del 09/10/2020 l'Inps chiarisce che la quarantena (art. 26, c. 1, D.L. 18/2020) e la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili (art. 26, c. 2, D.L. 18/2020) non si configurano come periodo durante il quale il dipendente ha un'incapacità temporanea al lavoro, così come avviene per la malattia vera e propria. Si tratta, al contrario, di una situazione a rischio per il lavoratore e per la collettività. Per tali motivi il legislatore li ha equiparati alla malattia e alla degenza ospedaliera, ma ai soli fini del trattamento economico.

Ne consegue che se il lavoratore può svolgere l'attività lavorativa presso il proprio domicilio "non ha luogo la sospensione dell'attività lavorativa con la correlata retribuzione". In altri termini il dipendente in quarantena o in sorveglianza precauzionale che svolge una prestazione lavorativa compatibile con lo smart-working deve continuare a lavorare con tale modalità senza essere collocato in malattia.

L'Inps chiarisce infine che è necessario un certificato rilasciato dall'autorità sanitaria non essendo sufficiente quello dell'autorità amministrativa locale.

L'applicazione ai dipendenti della pubblica amministrazione

La quarantena prevista dall'art. 26, c. 1, del D.L. 18/2020 si applica ai dipendenti del settore privato. Al pubblico impiego la fattispecie è regolamentata dall'art. 87, c. 1, dello stesso decreto.

Si riportano i testi delle norme:

Art. 26, c. 1, D.L. 18/2020	Art. 87, c. 1, primo periodo, D.L. 18/2020
1. Il periodo trascorso in malattia o in	1. Il periodo trascorso in quarantena con

<p>quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero.</p>	<p>sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e di cui all'articolo 1, comma 2, lettere d) ed e), del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, dai lavoratori dipendenti del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporta.</p>
---	---

Entrambe le disposizioni si applicano ai seguenti casi:

- a. quarantena con sorveglianza attiva;
- b. permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

Dal punto di vista letterale gli effetti sono diversi in quanto nel privato l'assenza "è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento" (art. 26, c. 1, D.L. 18/2020) mentre nel pubblico "è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero" (art. 87, c. 1, D.L. 18/2020).

In prima istanza, si potrebbe quindi ritenere che, dal confronto delle due norme, solo per il privato si faccia esplicito riferimento al "trattamento economico" e quindi l'interpretazione dell'Inps non potrebbe essere estesa analogicamente anche alla pubblica amministrazione.

Il tema deve essere approfondito anche con riferimento al comma 2 dell'art. 26 in commento (seppure abbia cessato i propri effetti al 31 luglio). In questo caso la sorveglianza precauzionale per i soggetti fragili, applicabile sia al privato che al pubblico, "è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 87, comma 1, primo periodo, del presente decreto". In questo caso quindi il rimando è proprio alla quarantena dei pubblici dipendenti.

Atteso che il messaggio Inps 3653/2020 si applica sia al comma 1 che al comma 2, dell'art. 26 del D.L. 18/2020 e che il comma 2 richiama l'art. 87, c. 1, primo periodo dello stesso decreto si dovrebbe poter concludere che, al di là della lettera della norma, la ratio dovrebbe essere applicabile a tutti i casi ovvero anche alla quarantena dei dipendenti pubblici.

Ne consegue che anche i dipendenti pubblici in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dovrebbero svolgere la prestazione lavorativa, se compatibile con le esigenze organizzative, in smart working; si deve inoltre ricordare che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa fino al termine dell'emergenza epidemiologica.