

**CAPITOLO 2**

# Per i controlli sulle malattie il Polo unico delle visite fiscali

di Luca Failla

**I**l controllo sull'effettivo stato di incapacità al lavoro dei dipendenti in malattia è attuato mediante diversi strumenti:

- la certificazione dello stato di malattia, rilasciata da soggetti titolati ed abilitati e trasmessa all'Inps e al datore di lavoro con specifiche modalità;
- la visita domiciliare durante le fasce orarie di reperibilità;
- gli accertamenti in caso di assenza del lavoratore alla visita domiciliare;
- la verifica della condotta del lavoratore durante la malattia.

I recenti interventi attuativi della riforma Madia hanno reso più stringente il controllo sui dipendenti pubblici. Tuttavia, la preannunciata armonizzazione pubblico-privato non è stata pienamente realizzata e permangono differenze tra dipendenti pubblici e privati.

## Comunicazione e giustificazione dell'assenza

Già dal 1° gennaio 2010 è stata estesa al settore privato la disciplina, originariamente prevista per i soli dipendenti pubblici, relativa al rilascio e alla trasmissione in via telematica della certificazione medica comprovante lo stato di malattia dal medico curante (o struttura sanitaria), che la rilascia all'Inps e poi dall'Istituto al datore di lavoro. Fermi restando, dunque, gli obblighi di tempestiva comunicazione del-

l'assenza (entro i termini eventualmente stabiliti dai contratti collettivi), e salvo ipotesi residuali in cui il certificato sia rilasciato in forma cartacea, il lavoratore non deve più inviare al datore copia dell'attestato di malattia, ma è tenuto, ove richiesto, a comunicare il numero di protocollo del certificato di malattia.

In caso di assenze per malattia superiori a 10 giorni o di plurimi eventi di malattia nello stesso anno solare (a partire dal terzo evento), la certificazione può essere rilasciata solo da medici convenzionati con il Ssn o da strutture sanitarie pubbliche.

Se la malattia insorge durante un soggiorno all'estero, il dipendente è comunque obbligato, oltre che a comunicare tempestivamente l'assenza, anche a trasmettere il giustificativo al datore. Se proveniente da uno Stato extra-europeo non convenzionato, il certificato medico va tradotto e legalizzato dalla rappresentanza diplomatica italiana, che può anche essere incaricata di effettuare controlli sull'effettività dello stato morboso.

La mancata o tardiva comunicazione o giustificazione dell'assenza per malattia assume rilievo disciplinare.

Il dipendente pubblico che si avvalga di una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e la multa da 400

a 1.600 euro. Stessa pena anche per chiunque concorra nel reato, incluso il medico, che può subire altresì la radiazione dall'albo o, nei casi più gravi, il licenziamento. Il lavoratore si espone, inoltre, al risarcimento del danno patrimoniale (pari alla retribuzione percepita nei periodi di assenza) nonché del danno all'immagine dell'amministrazione.

L'inosservanza degli obblighi di trasmissione telematica della certificazione medica può determinare, oltre alla responsabilità disciplinare del lavoratore, anche la decadenza del medico dalla convenzione con il Ssn.

Nell'attestato di malattia il lavoratore è tenuto ad indicare l'indirizzo di reperibilità durante l'assenza, se diverso dalla residenza o dal domicilio abituale, al fine di rendersi disponibile ai controlli medico-fiscali. L'omessa, incompleta o inesatta indicazione dell'indirizzo sulla certificazione di malattia comporta la perdita dell'indennità per tutte le giornate attestate dalla stessa certificazione, salvo che il dato mancante non sia comunque reperibile dagli archivi Inps.

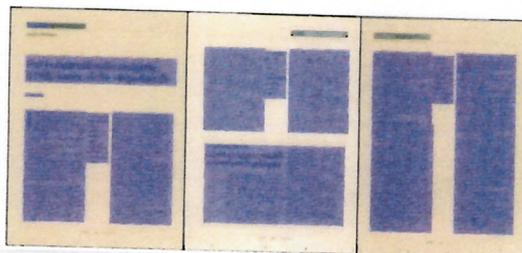
Da settembre una struttura gestita dall'Inps verifica anche i dipendenti pubblici prima seguiti dalle Asl

## IL RISCHIO

Sanzioni disciplinari in crescendo nel caso di assenze reiterate del lavoratore alle visite di controllo

## LA DIFFERENZA

Restano ancora diverse le fasce di reperibilità per il settore pubblico e quello privato



Dal 1° settembre 2017 la competenza nei controlli sui lavoratori privati e pubblici - per quest'ultimi, prima devoluti alle Asl - è accentrata in capo al Polo Unico visite fiscali, istituito presso l'Inps. Resta escluso, nel pubblico impiego, unicamente il personale delle forze armate e dei corpi armati, degli enti pubblici economici e morali e delle aziende speciali. Possono richiedere controlli sulle assenze anche i datori di lavoro non tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità di malattia Inps.

Le richieste di visita presentate dai datori di lavoro, sempre in modalità telematiche, sono ammesse sin dal primo giorno di assenza e possono essere anche multiple, sino ad un massimo di 50 con un'unica operazione.

In caso di assenze dovute a infortuni o malattie professionali o nelle more dei relativi accertamenti, i controlli non sono di competenza del Polo Unico, ma dell'Inail.

Nel pubblico, le Pa dispongono il controllo sugli assenti in malattia valutando la condotta

complessiva del dipendente, temperando l'esigenza di reprimere l'assenteismo con gli oneri economici connessi all'effettuazione della visita. Tale discrezionalità viene meno se l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative, ipotesi in cui il controllo deve essere tassativamente disposto sin dal primo giorno.

Le visite fiscali possono essere effettuate anche su iniziativa dell'Istituto.

Dal 13 gennaio 2018 è decaduto, nel pubblico, il divieto di effettuare più visite di controllo per lo stesso evento morboso. Le visite potranno svolgersi anche con cadenza sistematica e ripetitiva, in prossimità delle giornate festive e di riposo settimanale. Quindi, nulla sembra vietare di sottoporre il lavoratore anche a due visite nella stessa giornata.

#### Reperibilità e assenze alla visita fiscale

Le fasce di reperibilità, valide anche per i giorni non lavorativi e festivi, sono di 7 ore nel pubblico (dalle ore 9 alle 13 e dalle 15 alle 18) e di 4 ore nel privato (dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19).

Sono esentate dagli obblighi di reperibilità, in ogni caso, le assenze dovute a patologie gravi che richiedono terapie salvavita o ricollegabili ad una situazione accertata di invalidità pari o superiore al 67 per cento. Nel pubblico, è prevista un'ulteriore ipotesi di esclusione per malattie dovute a determinate cause di servizio. Anche in tali casi, tuttavia, l'Istituto può effettuare controlli sulla correttezza della certificazione e sulla congruità della prognosi riconosciuta.

A seguito dell'accesso domiciliare, il verbale della visita contenente il giudizio medico legale relativo alla capacità/incapacità al lavoro dell'assente, la correttezza formale e sostanziale della certificazione e la congruità della prognosi viene messo a disposizione del datore in moda-

lità telematica. Se il lavoratore contesta il giudizio medico, deve eccepire il proprio dissenso in occasione della visita. Ne viene fatta annotazione sul verbale e il giudizio definitivo è rimesso al coordinatore sanitario della sede Inps competente. Il dipendente pubblico dissenziente viene invitato a sottoporsi a visita fiscale per un giudizio definitivo sul suo stato di salute.

Il lavoratore in malattia risultato assente al

controllo domiciliare è invitato a presentarsi a visita ambulatoriale nel primo giorno successivo non festivo, mentre il datore viene informato dell'assenza e può valutare l'adozione di eventuali iniziative disciplinari.

La mancata osservanza delle fasce di reperibilità è considerata giustificata se dovuta a:

- ricovero ospedaliero;
- cause di forza maggiore;
- concomitanti accertamenti sanitari o prestazioni mediche indifferibili;
- situazioni che abbiano reso necessaria la presenza del lavoratore altrove, per evitare gravi conseguenze per sé o per i propri familiari.

L'onere della prova è a carico del dipendente.

Il pubblico dipendente che debba allontanarsi dal domicilio per giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Pa, che a sua volta informa l'Inps. Se l'assenza per malattia ha luogo per visite o esami, il dipendente è tenuto a presentare l'attestazione comprovante anche l'orario della prestazione.

La valutazione sulla giustificabilità dell'assenza dal domicilio durante le fasce di reperibilità nel privato compete solo al datore, cui l'Inps riporta le giustificazioni presentate in occasione della visita ambulatoriale. Nel settore pubblico, invece, a seguito dell'accertamento della procedura di controllo presso l'Istituto, le istruzioni e la prassi interna specificano che l'Inps può invece esprimere un parere positivo in merito e solo qualora il lavoratore abbia presentato idonea documentazione di carattere sanitario.

Il dipendente assente ingiustificato alla visita di controllo, oltre che passibile di sanzioni disciplinari, decade dal diritto al trattamento economico di malattia.

In particolare, se nell'ambito dello stesso episodio morboso il lavoratore risulta assente:

- alla prima visita, perde il trattamento economico di malattia per i primi 10 giorni;
- alla seconda visita subisce la riduzione al 50% del trattamento successivo ai primi 10 giorni;
- al terzo controllo, l'erogazione delle prestazioni economiche è interrotta dall'assenza, ma può essere ripristinata dalla data della visita ambulatoriale e del successivo controllo che riscontri l'incapacità al lavoro del dipendente.

6 EFFICACIA ASSUNTIVA

## I DOVERI DI CORRETTEZZA

# Lavoro in malattia possibile se non ritarda la guarigione

**L**avoratore in malattia, in virtù dei doveri di correttezza e buona fede e degli obblighi di diligenza e fedeltà scaturenti dal rapporto di lavoro (articoli 1375, 2104 e 2105 del Codice civile), è tenuto ad astenersi da iniziative che possano, anche solo potenzialmente, pregiudicare la guarigione e ritardarne il rientro in servizio. Lo svolgimento, in costanza di malattia, di un'altra attività lavorativa non è vietato in linea generale, purché non ostacoli, né ritardi il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore. È legittimo, dunque, il licenziamento del lavoratore in malattia per una contusione al calcagno il quale svolga

servizio ai tavoli presso una pizzeria. Tale comportamento, infatti, oltre che dimostrare l'insussistenza dell'incapacità al lavoro, denota l'imprudenza e la scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute e ai doveri di guarigione e non è scusabile neppure in caso di effettiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia (Cass. 27 aprile 2017, n. 10416). Lo stesso principio vale anche per le attività extralavorative o a titolo gratuito (cfr. Cass. 28 settembre 2016, n. 19187, relativa al licenziamento di un dipendente con mansioni di portaflettere che, durante la malattia, svolgeva attività di disk-jockey).

L'onere della prova di tali condotte è a carico del datore, il quale, per verificare l'attendibilità della certificazione medica presentata da un proprio dipendente, può avvalersi anche di un'agenzia investigativa (Cass. 21 settembre 2016, n. 18507).

Lu.Fa.