



Malattia e visita fiscale, il lavoratore può partire all'estero?

Autore : Noemi Secci

Data: 13/10/2017

Se il lavoratore assente per malattia cambia il domicilio di reperibilità all'estero può essere sanzionato e licenziato?

Un mio dipendente in malattia ha avvertito oralmente una collega di essersi spostato all'estero, senza avvertire nemmeno l'Inps: posso licenziarlo?

Secondo la normativa che disciplina le **visite fiscali [1]**, per consentire il controllo dello stato di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di essere reperibile presso l'indirizzo abituale o il domicilio occasionale, comunicato telematicamente all'Inps con la trasmissione del **certificato medico**, durante tutta la durata della **malattia**, comprese le domeniche e i giorni festivi, nelle fasce orarie giornaliere dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.

Assenza ingiustificata alla visita fiscale

Il lavoratore ha il dovere di cooperare all'effettuazione delle **visite domiciliari**, comportandosi in modo tale da consentire al **medico fiscale** l'ingresso nell'abitazione. L'inottemperanza a tale dovere per incuria, negligenza o per altri motivi (come ad esempio il **cambio di domicilio non comunicato** telematicamente all'Inps) comporta la decadenza dal diritto al trattamento economico.



L'assenza ingiustificata del lavoratore, difatti, comporta la perdita del **trattamento di malattia**, con modalità differenti a seconda del momento in cui si è verificata l'assenza:

- per assenza alla **prima visita**, il dipendente subisce la perdita totale di qualsiasi trattamento economico per i primi 10 giorni di malattia, sino all'effettuazione di un'eventuale seconda visita;
- per assenza alla **seconda visita**, oltre alla precedente sanzione, subisce la riduzione del 50% del trattamento economico per il residuo periodo;
- per assenza alla **terza visita**, l'erogazione dell'indennità Inps viene interrotta da quel momento e fino al termine del periodo di malattia: il caso si configura come **mancato riconoscimento della malattia** ai fini della corresponsione della relativa indennità.

Perché si perda l'indennità di malattia, in ogni caso, è sufficiente la mera **assenza dal domicilio**, a prescindere dall'esistenza della malattia lamentata.

Cambio di domicilio per la visita fiscale

Il lavoratore si considera assente dal domicilio anche quando l'**indicazione dell'indirizzo** sul certificato è inesatta o incompleta, tale da non consentire l'effettuazione della visita di controllo **[2]**.

Il lavoratore, nel caso in cui il domicilio di reperibilità **cambi** o sia inesatto, deve allora inviare una comunicazione di variazione.

La **comunicazione di variazione** dell'indirizzo di reperibilità deve essere inviata, oltreché al datore di lavoro, all'Inps tramite una delle seguenti modalità **[3]**:

- una nuova trasmissione della **certificazione medica**;
- attraverso il **Contact Center Inps**, chiamando il numero verde 803164: il call center, in questo caso, inoltra una segnalazione telematica alla sede Inps competente, e rilascia il numero di protocollo della segnalazione (che inizia con inps.ccbff....);
- tramite **mail** alla sede Inps competente, all'indirizzo (che varia a seconda della sede): medicolegale.nomesede@inps.it; ad esempio: medicolegale.legnano@inps.it;
- tramite **fax** o **raccomandata**: in quest'ultimo caso, il dipendente deve avere



cura di inoltrare la comunicazione diversi giorni prima, in modo tale da non rischiare che la comunicazione arrivi dopo la visita fiscale, per non essere sanzionato.

In nessun caso è sufficiente la sola comunicazione al **datore di lavoro**, anche se scritta.

Spostamento del domicilio per la visita fiscale all'estero

Peraltro, nessuna delle modalità di segnalazione appena citate può essere valida se la reperibilità dovesse spostarsi all'**estero**. In questo caso, infatti, il dipendente deve effettuare un'esplicita richiesta presso la propria sede Inps prima della partenza: senza **autorizzazione**, non può spostare il domicilio all'estero **[4]** e perde l'indennità di malattia.

Assenza alla visita fiscale e licenziamento

L'**assenza** del lavoratore durante le fasce orarie di reperibilità, anche se dovuta al **cambio di domicilio** non comunicato, o non autorizzato se all'estero, configura un'inadempienza non solo verso l'Inps, ma anche nei confronti del **datore di lavoro**, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e perciò a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione **[5]**.

Il lavoratore può essere sanzionato, in relazione alla gravità del caso, anche con il **licenziamento per giusta causa [6]**, a prescindere dalla presenza o meno dello **stato di malattia [7]**. In ogni caso, le sanzioni disciplinari devono essere proporzionate al comportamento tenuto complessivamente dal lavoratore nel corso dell'intero rapporto di lavoro. Ad esempio, il licenziamento è stato considerato legittimo, nel caso in cui il lavoratore sia **assente ripetutamente** assente alle visite domiciliari di controllo, reiterando così il medesimo comportamento rilevante sul piano disciplinare..

Il recesso del datore di lavoro non presuppone necessariamente l'esistenza di una specifica previsione di tale mancanza nel **codice disciplinare**, che è invece indispensabile se il datore di lavoro intende adottare una misura conservativa, mentre il potere di recedere dal rapporto per giusta causa o per giustificato motivo deriva



direttamente dalla legge.

In conclusione, in base a quanto esposto:

- il lavoratore avrebbe dovuto innanzitutto chiedere l'autorizzazione all'Inps per spostarsi all'estero;
- in mancanza dell'autorizzazione Inps, non ha rilevanza il fatto che il dipendente abbia avvertito oralmente l'azienda del trasferimento di domicilio all'estero;
- considerato che l'irreperibilità del lavoratore ha reso impossibile i reiterati controlli sanitari, il licenziamento è da considerarsi giustificato a prescindere dalla presenza o meno dello stato di malattia.

Note:

[1] DM 15 luglio 1986.

[2] Inps Circ. n. 129/1990.

[3] Inps Messaggio n. 1290/2013.

[4] Inps Circ. n. 192/1996.

[5] Cass. sent. n. 5090/1998.

[6] Cass. sent. n. 6618/2007.

[7] Cass. sent. n. 3226/2008.