



## Notizie Utili 4

### Esenzione Visite Fiscali 2023: alcuni chiarimenti

Ecco alcune precisazioni, con il supporto di alcuni messaggi forniti dall'INPS, sulle esenzioni per le visite fiscali durante il 2023.

Ovviamente devono essere tenute in considerazione tutte le casistiche di esonero dalla visita fiscale, che proteggono da possibili sanzioni che possono essere applicate al lavoratore dipendente in caso di assenza alla reperibilità non giustificata.

Come risaputo esistono delle fasce di reperibilità per le visite fiscali che dipendenti pubblici e privati devono rispettare in caso di assenza per malattia.

Tuttavia esistono alcune esclusioni dall'obbligo di reperibilità da prendere in considerazione. Si tratta delle esenzioni relative alle prime tre categorie della Tabella A allegate al DPR n. 834/1981, o a patologie rientranti nella Tabella E del decreto stesso.

- come indicato dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 11 gennaio 2016, per i lavoratori subordinati dipendenti dai datori di lavoro privati
  - patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
  - stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%;
- e come indicato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 ottobre 2017, n. 206 per i dipendenti pubblici
  - patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
  - causa di servizio riconosciuta che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione unica o plurima
  - stati patologici connessi alla situazione di invalidità riconosciuta pari o superiore al 67%.

Nello specifico le malattie che esonerano dall'obbligo di reperibilità sono le seguenti:

- Emorragie severe, infarti d'organo;
- Stati vegetativi di qualsiasi etiologia;
- Insufficienza renale;
- Trapianti di organi vitali;
- Insufficienza respiratoria acuta anche su base infettiva (polmoniti e broncopolmoniti severe, ascesso polmonare, fibrosi cistica, ecc);
- Insufficienza miocardica acuta su base elettrica (gravi aritmie acute), ischemica (infarto acuto), meccanica (defaillance acuta di pompa) e versamenti pericardici;
- Cirrosi epatica nelle fasi di scompenso acuto;
- Infezioni sistemiche fra cui AIDS conclamato;
- Intossicazioni acute ad interessamento sistemico anche di natura professionale o infortunistica non inail (arsenico, cianuro, acquaragia, ammoniaca, insetticidi, farmaci, monossido di carbonio, ecc.);
- Ipertensione liquorale endocranica acuta;
- Malattie dismetaboliche in fase di scompenso acuto;
- Malattie psichiatriche in fase di scompenso acuto e/o in tso;
- Neoplasie maligne, in:
  - trattamento chirurgico e neoadiuvante;
  - chemioterapico antitumorale e/o sue complicanze;
  - trattamento radioterapico;
- Sindrome maligna da neurolettici
- Malattie acute con compromissione sistemica;
- Quadri sindromici a compromissione severa sistemica secondari a terapie o trattamenti diversi (a tipo trattamento interferonico, trasfusionale).

Ma attenzione, l'INPS, che dal 2017 regola il Polo Unico di tutela della malattia, fornisce anche alcune precisazioni importanti che precisano il perimetro dell'esenzione.

Infatti in molti si chiedono se l'esenzione valga per la visita fiscale in tutto e per tutto o soltanto per l'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie valide per dipendenti pubblici e privati.

Si tratta di un equivoco che negli anni ha generato parecchia confusione: molti lavoratori hanno chiesto in passato ai propri medici curanti di apporre il codice "E" nei certificati al fine di ottenere l'esenzione dal controllo.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

In base a quanto riferito dall'INPS questa procedura non è corretta.

L'Istituto di Previdenza ha specificato, in primo luogo, che le norme non prevedono l'esonero dal controllo, ma solo dalla reperibilità: questo significa che il controllo concordato è sempre possibile, come ben esplicitato nella circolare INPS 7 giugno 2016, n. 95 a cui si rinvia per ogni ulteriore dettaglio.

In secondo luogo, il medico curante certificatore può applicare solo ed esclusivamente le "agevolazioni", previste dai vigenti decreti quali uniche situazioni che escludono dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità.

Per quanto riguarda il codice "E" indicato nel messaggio 13 luglio 2015, n. 4752, invece, si tratta di un codice a esclusivo uso interno riservato ai medici INPS durante la disamina dei certificati pervenuti per esprimere le opportune decisioni tecnico-professionali, secondo precise disposizioni centralmente impartite in merito alle malattie gravissime.

Si precisa, quindi, che qualsiasi eventuale annotazione nelle note di diagnosi della dizione "Codice E" non può evidentemente produrre alcun effetto di esonero né dal controllo né dalla reperibilità, rimanendo possibile la predisposizione di visite mediche di controllo domiciliare sia a cura dei datori di lavoro che d'ufficio.

## **Lavoro agile: niente erogazione dei buoni pasto**

Lavoro agile: niente erogazione dei buoni pasto

*ARAN: orientamento applicativo CFL204- non è possibile l'erogazione del buono pasto ai dipendenti ammessi alla fruizione del lavoro agile*

È possibile l'erogazione del buono pasto ai dipendenti ammessi alla fruizione del lavoro agile?

Si premette che

- in occasione della sessione negoziale 2019-2021, nei CCNL dei comparti Funzioni centrali, Sanità e Funzioni Locali è stata introdotta la regolamentazione del "Lavoro a distanza" con la previsione di specifiche clausole relative al lavoro agile (ex L. n. 81/2017) e a quello da remoto;

- come ribadito dal Dipartimento della Funzione con nota DFP-0047621-P-10/06/2022 "*...le amministrazioni devono assumere le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasto sostitutivi, alle conseguenti modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori, nel rispetto del vigente quadro normativo e contrattuale*".

Atteso che la disciplina contrattuale definisce il "lavoro agile" come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, mentre il "lavoro da remoto" come una modalità di esecuzione con innanzitutto un vincolo di luogo e anche di tempo, si ritiene che **solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo, sia riconoscibile il buono pasto.**

## **Monetizzare le ferie: quando è possibile farlo?**

**In caso di risoluzione del contratto, il lavoratore può monetizzare le ferie non godute? Vediamo cosa dice la legge al riguardo.**

Quando un rapporto di lavoro finisce, si apre la questione della **monetizzazione delle ferie non godute.**

Spesso, infatti, prima della risoluzione del rapporto di lavoro, il dipendente decide di usufruire delle ferie non utilizzate o è lo stesso datore di lavoro che lo obbliga a prenderselo.

Ma ciò potrebbe non succedere in caso di risoluzione del contratto.

Ecco quando il lavoratore può monetizzare le ferie.

Monetizzare ferie a risoluzione contratto: cosa dice la legge

Come sappiamo, il lavoratore ha il diritto di godere di **periodi annuali di ferie retribuite**, come stabilito dall'**art.36 della Costituzione**, a cui non può rinunciare (a meno che alcune non vengano cedute ad altri dipendenti e nel caso si tratta di ferie solidali).

In generale, quindi, il dipendente non può rinunciare alle ferie per un'indennità o una maggiorazione sullo stipendio.



# COORDINAMENTO TERRITORIALE

Ciò viene ribadito nell'**art.2109 del Codice Civile** e dal **Decreto legge n.66 dell'8 aprile 2003**, nei quali viene ribadito che le **ferie sono irrinunciabili** e che non possono essere sostituite da un'indennità economica, se non nel caso di una risoluzione del rapporto di lavoro.

Monetizzare ferie a risoluzione contratto: quali sono le eccezioni

Se il dipendente viene licenziato, si dimette o c'è una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, allora è **possibile monetizzare le ferie arretrate**. Ciò è fattibile solamente se il dipendente può dimostrare di non aver goduto delle ferie e, al contrario, di aver lavorato in quei giorni.

Il **datore di lavoro**, invece, se vuole contrastare la domanda del dipendente, deve dimostrare di aver tenuto fede al suo obbligo di consentire la fruizione delle ferie annuali retribuite. Perciò, se un lavoratore ha delle ferie accumulate, che non può smaltire, perché manca il tempo necessario, può monetizzarle. Ma solo nei seguenti casi:

- Dimissioni del dipendente;
- Licenziamento da parte del datore di lavoro;
- Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;
- Scadenza del contratto a tempo determinato.

Al contrario, però, il datore di lavoro può non dare alcuna indennità se ha messo il dipendente nelle condizioni di potersi prendere le ferie.

Ciò è valido sia per i **dipendenti del settore pubblico** che di quello **privato**.

## Il Coordinamento Territoriale