

## COVID-19: investigatori privati e obbligo di Green Pass

Un profilo giuridico di innegabile attualità è quello riguardante i lavoratori e il c.d. Green Pass o “*certificazione verde*”.

In seguito all'introduzione dell'obbligo di Green Pass nei luoghi di lavoro, dal 15 ottobre 2021, sono emerse alcune problematiche relativamente all'assenza del lavoratore per mancanza della certificazione. Alcuni dipendenti, dopo essersi comunque presentati in azienda seppur sprovvisti di green pass ed esser stati sollevati dall'impiego, si sono rivolti al medico curante ottenendo un certificato di malattia che copriva anche il giorno 15 ottobre. Tuttavia, secondo l'Inps la sospensione da lavoro e retribuzione scatta nel momento in cui si verifica la mancanza del pass. Pertanto, la malattia, se segue la non ammissione al posto di lavoro per mancanza di certificazione verde, non ha valore: l'assenza resterà ingiustificata e non retribuita.

Anche in questo contesto può emergere la figura dell'investigatore privato a supporto del datore di lavoro, il quale sospetti che la malattia del dipendente sia simulata.

In linea generale, l'art. 5 della L. 300/1970 vieta al datore di lavoro di svolgere accertamenti sulle infermità per malattia o infortuni del dipendente, con facoltà di controllare le assenze solo tramite i servizi ispettivi degli istituti previdenziali; ma in questo caso è la Suprema Corte di Cassazione stessa a legittimare il datore di lavoro che si serva di un'agenzia investigativa.

L'investigatore privato non effettuerà sul lavoratore una verifica di carattere sanitario, ma si limiterà ad accertare circostanze di fatto, che dimostrino l'insussistenza della malattia e l'inidoneità di quest'ultima a determinare uno stato di incapacità in grado di giustificare l'assenza, contestando le risultanze dei certificati medici prodotti dal lavoratore acquisendo dati di fatto oggettivi e comportamenti, del lavoratore, non compatibili con lo stato della malattia.