

# L'esonero del dipendente da responsabilità disciplinare nella disciplina in materia di whistleblowing: l'equilibrio instabile tra protezione del whistleblower e tutela delle persone coinvolte

di D. Tambasco - 30 Settembre 2024

Le due pronunce in commento (Cass. 9 maggio 2024, n. 12688; Cass. 27 giugno 2024, n. 17715), danno l'occasione per affrontare il complesso – e nodale – tema delle cause di esonero dalla responsabilità disciplinare del dipendente, previste dalla speciale normativa di protezione in materia di *whistleblowing*. Tema che concerne il riconoscimento, da parte dell'ordinamento giuridico, di una serie di “garanzie funzionali” a favore del *whistleblower*, analogamente a quanto previsto per gli agenti di sicurezza nazionale (cfr. R. CANTONE, *I riflessi penalistici*, in D. TAMBASCO (a cura di), *La nuova disciplina del whistleblowing dopo il d.lgs. n. 24/2023*, Milano, Giuffrè Lefebvre, 2023, p. 125).

Il che vuol dire, in concreto, scriminare le condotte disciplinarmente illecite compiute dal dipendente che abbia segnalato illeciti altrui appresi nell'ambiente di lavoro; un argomento certamente delicato, che pone “faccia a faccia” valori contrapposti: il privatistico dovere di fedeltà e diligenza del prestatore verso il proprio datore di lavoro (art. 2104 c.c. e 2105 c.c.) da un lato e, dall'altro, il dovere di solidarietà sociale (art. 2 Cost.) che conferisce valore civico all'iniziativa del privato che segnali o denunci fatti illeciti di cui sia venuto a conoscenza in occasione del lavoro (cfr. Trib. Cosenza, sez. lav., 27 febbraio 2023, n. 319), finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico sotteso all'attuazione del principio di legalità, fulcro dello Stato di diritto.

Nel trattare l'argomento, prenderemo preliminarmente le mosse dalla peculiare linea interpretativa adottata dalla giurisprudenza del lavoro nell'alveo della legislazione previgente, per poi passare all'analisi della nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 24/2023 che, come vedremo, ha segnato un vero e proprio “cambio di paradigma”. L'analisi delle citate sentenze, dunque, farà seguito all'esposizione dell'impianto sistematico complessivo.

## Scriminanti disciplinari e diritto vivente prima del d.lgs. n. 24/2023

È quindi necessario partire dal principio enunciato dalla Corte di cassazione che, nel previgente divieto di ritorsioni di cui al primo comma dell'art. 54-bis d.lgs. 165/2001 (così come novellato dall'art. 1 L. 179/2017), vi ha letto una scriminante di natura generale, tanto da affermare che “*In tema di pubblico impiego privatizzato, la segnalazione ex art. 54-bis del d.lgs.*

*n. 165 del 2001 (cd. “whistleblowing”) sottrae alla reazione disciplinare del soggetto datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano **funzionalmente correlate** alla denuncia dell’illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata” (Cass. 22 maggio 2023, n. 14093).*

La stretta inerenza funzionale dell’eventuale illecito disciplinare rispetto alla propalazione dell’illecito endoaziendale, dunque, ha portato per converso la giurisprudenza di legittimità ad escludere, dall’ombrello protettivo dell’art. 54-bis, le condotte illecite di natura autonoma o concorrenti con quelle dei soggetti segnalati, sulla base dell’assunto secondo cui *“La normativa di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui (c.d. whistleblowing) salvaguardia il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette ed indirette conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un esimente per gli autonomi illeciti che egli, da solo o in concorso con altri responsabili, abbia commesso, potendosi al più valutare il ravvedimento operoso o la collaborazione al fine di consentire gli opportuni accertamenti nel contesto dell’apprezzamento, sotto il profilo soggettivo, della proporzionalità della sanzione da irrogarsi nei confronti del medesimo”* (cfr. Cass. 31 marzo 2023, n. 9148).

Ecco che, nella prassi giudiziale, se da un lato è stato scriminato disciplinarmente il comportamento illecito di una dipendente consistito nell’accesso ingiustificato (ma non penalmente rilevante) alla documentazione del settore demografico di un Comune funzionale alla segnalazione di illeciti (Cass. 22 maggio 2023, n. 14093), dall’altro lato è stata ritenuta giustificata la reazione disciplinare nei confronti dell’infermiera che aveva denunciato al datore di lavoro lo svolgimento senza autorizzazione, da parte propria e di altri colleghi, di attività infermieristiche all’esterno dell’organizzazione datoriale (Cass. 31 marzo 2023, n. 9148).

In ogni caso, l’illecito disciplinare rappresentato dalla divulgazione della notizia di violazioni con **modalità eccedenti rispetto alle finalità dell’eliminazione dell’illecito** e, in particolare, la rivelazione al di fuori dei canali di segnalazione specificamente predisposti, non era scriminata nemmeno disciplinarmente nella legislazione previgente (art. 3 L. 179/2017), poiché considerata dalla stessa giurisprudenza una *“modalità eccedente che porta all’esclusione del diritto alla protezione dell’informatore”*; valutazione, questa, operata all’esito di *“un bilanciamento di interessi in concreto, connesso anche alla sequenza tra denuncia e diffusione, espressamente da operare anche in riferimento al diritto alla libertà di espressione di cui all’art. 10 della Convenzione Edu e al diritto di critica in generale”* (Cass. 5 aprile 2024, n. 9138, par. 11).

In concreto, questo principio è stato quasi sempre declinato in sfavore del segnalante, che ha visto confermato il licenziamento disciplinare (con la correlativa inapplicabilità della scriminante) nel caso di intervista ad una nota trasmissione televisiva con divulgazione ai giornalisti di documenti riservati, in quanto *“la divulgazione pubblica...deve rappresentare l’estrema ratio, possibile solo una volta esperiti infruttuosamente gli strumenti previsti per la segnalazione tipica”*, trattandosi quindi *“di una segnalazione di notizie coperte da segreto con modalità eccedenti rispetto alle finalità di eliminazione dell’illecito e al di fuori del canale di*

*comunicazione specificamente predisposto a tal fine (cfr. art. 3 L. n. 179/2017” (Tar. Lazio Roma, sez. III ter, 12 marzo 2024, n. 4967; conf. Tar Lazio Roma, Sez. I quater, 19 aprile 2023, n. 6775, nel caso di una segnalazione atipica inviata ad una pluralità di soggetti estranei alla previsione di cui all’art. 54-bis, tanto da assumere il carattere di denuncia pubblica proposta in violazione dei principi di proporzionalità e adeguatezza).*

Questa disciplina di ordine generale, applicata dalla giurisprudenza con riferimento tanto al pubblico quanto al privato, si “divaricava” con riguardo al tema della lesione della reputazione delle persone coinvolte dalla segnalazione di *whistleblowing* (sul punto, cfr. P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 2019, p. 118-120; 162-164).

Si fa riferimento, più precisamente, alla previsione dell’art. 54-bis, comma 9 d.lgs. 165/2001 che, per il pubblico impiego, escludeva la protezione del segnalante nel caso di sentenza penale di condanna (anche solo in primo grado) per il reato di diffamazione o di calunnia o di accertamento, in sede civile, del medesimo illecito con dolo o colpa grave. Il potere disciplinare del datore di lavoro, pertanto, era imbrigliato dalla necessità di un accertamento giurisdizionale - non definitivo- anche nel caso in cui “*l’infondatezza della denuncia effettuata dal lavoratore-reporter e la sua idoneità calunniosa o diffamatoria risultino in maniera evidente già dagli elementi in possesso dell’amministrazione che la riceve*” (P. PIZZUTI, *Whistleblowing e rapporto di lavoro*, cit., p. 119).

Al contrario, la novella apportata dalla L. 179/2017 all’art. 6, comma 2-bis, lett. d), d.lgs. n. 231/2001, che prevedeva per l’impiego privato l’introduzione nel sistema disciplinare di sanzioni anche nei confronti “*di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate*”, lasciava al datore di lavoro un ampio spazio discrezionale nell’accertamento della fondatezza (o meno) della segnalazione e della sussistenza dell’elemento soggettivo del dolo o della colpa grave, che prescindeva dal “passaggio giurisdizionale”, obbligatorio invece per l’impiego pubblico. Ciò, in ragione della ritenuta opportunità, da parte del legislatore del 2017, di evitare eccessive ingerenze nell’autonomia gestionale e organizzativa dell’imprenditore.

### **Le limitazioni della responsabilità disciplinare nel nuovo sistema del d.lgs. N. 24/2023**

Se l’opera creatrice della giurisprudenza è stata in passato giustificata dall’assenza di una esplicita norma di esonero dalla responsabilità disciplinare, il panorama normativo delineato dal legislatore delegato evidenzia oggi una netta cesura. Si tratta di un “cambio di passo” dovuto certamente alle sollecitazioni derivanti dagli obblighi sovranazionali, in particolare dalla Direttiva (Ue) 2019/1937.

A tal proposito, proprio il legislatore europeo nel considerando n. 97 rileva che “*Le azioni intraprese contro le persone segnalanti al di fuori del contesto lavorativo, attraverso procedimenti per diffamazione, violazione del diritto d’autore, dei segreti commerciali, della riservatezza e della protezione dei dati personali, possono fortemente scoraggiare la segnalazione. In tali procedimenti le persone segnalanti dovrebbero poter invocare il fatto di avere*

*effettuato una segnalazione di violazioni o una divulgazione pubblica a norma della presente direttiva per difendersi, a condizione che le informazioni segnalate o divulgate pubblicamente fossero necessarie per rivelare la violazione. In questi casi, dovrebbe spettare alla persona che ha avviato il procedimento dimostrare che la persona segnalante non soddisfa le condizioni di cui alla presente direttiva”*

Ecco quindi che, in attuazione dei dettami europei, il legislatore nazionale ha introdotto l’art. 20 (rubricato “*Limitazioni della responsabilità*”) nel corpo del d.lgs. n. 24/2023. In particolare, la previsione nell’ambito del capo III -dedicato alle misure di protezione- di una specifica norma relativa alle limitazioni della responsabilità del *whistleblower*, pare aver definitivamente “liberato” la disposizione in materia di divieto di ritorsioni (art. 17) da ogni compito impropriamente scriminante. Nel nuovo sistema del decreto attuativo, per dirla in modo più diretto, “a ciascuno il suo”: se al divieto di ritorsioni spetterà unicamente il compito di sanzionare le ritorsioni datoriali rispetto alle **condotte lecite** del segnalante/denunciante, alla norma sulle limitazioni di responsabilità – ferma restando la presenza delle condizioni di ammissibilità della protezione ai sensi dell’art. 16 – toccherà invece il compito di regolamentare le scriminanti rispetto alle **eventuali condotte illecite del whistleblower di natura penale, civile, amministrativa o disciplinare**.

Che l’art. 20 del d.lgs. n. 24/2023 ricomprenda nel proprio “cono protettivo” anche la responsabilità disciplinare, pare indiscutibile dal riferimento generale del comma 4 a “*ogni altra responsabilità*”.

Il medesimo comma, inoltre, riproduce il principio generale enunciato dalla giurisprudenza di legittimità nella vigenza della precedente disciplina: sebbene espressa in negativo, la norma esclude la responsabilità disciplinare per tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni collegate alla segnalazione, alla denuncia all’autorità giudiziaria o contabile o alla divulgazione pubblica o che sono strettamente necessarie a rivelare la violazione.

Il riferimento alternativo al “collegamento” e alla “stretta necessità” non sembra casuale ma, al contrario, marca una precisa distinzione tra condotte e atti **inerenti** o **propedeutici** alla segnalazione (o, in modo più chiaro, compiuti *con* la segnalazione o *per* la segnalazione): se gli **atti** e le **condotte inerenti** consistono negli eventuali illeciti che si compiono al **momento della segnalazione** (es. rivelazione di un segreto, insubordinazione, rifiuto della prestazione lavorativa etc.) e necessitano dell’**oggettivo** requisito del mero “collegamento” (inteso quale semplice orientamento finalistico), quelli **propedeutici** sono tutti quegli atti che, intervenendo in una fase anteriore e preparatoria, devono essere “**strettamente necessari**” all’acquisizione delle informazioni che saranno poi alla base della successiva informazione di violazioni (es. l’acquisizione di documentazione cartacea o elettronica, la richiesta di informazioni presso soggetti terzi etc.).

“Stretta necessità” che, pur importando un orientamento teleologico al pari del “collegamento”, ne restringe notevolmente la portata (nonostante il disposto del corrispondente art. 21, comma 4 Dir. Ue 2019/1937 parli di semplice “necessità”), riducendolo soltanto a ciò che

è esclusivamente funzionale alla segnalazione, in un'ottica di "minimizzazione" delle condotte scriminabili.

Le "condotte funzionalmente correlate alla denuncia dell'illecito" del diritto vivente *ante* decreto attuativo, vengono quindi oggi sdoppiate in condotte e atti **strettamente necessari** a rivelare la violazione o **collegate alla segnalazione**, in una sorta di "cono diacronico" che allarga il proprio ombrello protettivo (e il correlativo esonero dalla responsabilità) a mano a mano che ci si avvicina al momento della propalazione delle violazioni.

Rispetto a questa norma di carattere generale, si pongono in rapporto da *genus a species* le ulteriori disposizioni dell'art. 20 (che hanno un diretto referente nell'art. 21, comma 7 della direttiva eurounitaria), riguardanti specifiche fattispecie di illeciti, che il legislatore ha ritenuto meritevoli di particolare disciplina. Si fa riferimento, più precisamente, al comma 1 (esteso dal comma 2 anche alla responsabilità disciplinare), che – per riprendere la distinzione appena esaminata- concerne gli illeciti compiuti **con la segnalazione**, inerenti i) la violazione dell'obbligo di segreto; ii) la tutela del diritto d'autore; iii) la protezione dei dati personali; iv) la rivelazione o diffusione di informazioni lesive della reputazione della persona coinvolta.

In queste specifiche ipotesi, dunque, viene meno la declinazione obiettiva della regola generale dettata dal comma 4 (**collegamento alla segnalazione**), per assumere una torsione **soggettivistica**, basata sui "**fondati motivi di ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la segnalazione**".

In poche parole, si passa dall'oggettivo **collegamento con la segnalazione** al **fondato motivo** concernente la **necessità** dell'informazione ai fini della propalazione: è certamente un *quid pluris* a carico del *whistleblower* (onerato, ricordiamo, anche dei requisiti di ammissibilità dell'art. 16), che rivela la scelta di campo del legislatore volta a favorire la tutela dei soggetti coinvolti dalla segnalazione rispetto ai segnalanti, in ragione del particolare rilievo dei beni giuridici potenzialmente lesi dalla rivelazione (segreto aziendale, diritto d'autore, tutela dei dati personali, reputazione).

Allo stesso modo, "un giro di vite" rispetto al più ampio raggio protettivo della regola generale viene previsto dal comma 3 anche per gli illeciti **propedeutici alla segnalazione**, ovverosia realizzati per l'acquisizione di informazioni necessarie alla rivelazione di illeciti. In questo caso, il nucleo della disposizione è dato dall'espressione di apertura "*salvo che il fatto costituisca reato*": gli illeciti compiuti nell'acquisizione delle informazioni sulle violazioni o per l'accesso alle stesse, preparatori alla vera e propria segnalazione di *whistleblowing*, sono scriminati disciplinarmente (e non solo) fin quando non integrino una specifica fattispecie di reato (es. accesso abusivo ai sistemi informatici ex art. 615-ter c.p.), sempre che siano "strettamente necessari a rivelare la violazione" ai sensi del comma 4, e in presenza delle condizioni di cui all'art. 16.

Si tratta, peraltro, di previsione che ricalca un altro principio consolidato nel diritto vivente sul solco dell'art. 54-bis d.lgs. 165/2001, secondo cui "*la normativa citata si limita a*

*scongiurare conseguenze sfavorevoli, limitatamente al rapporto di impiego, per il segnalante che acquisisca, nel contesto lavorativo, notizia di un'attività illecita, mentre non fonda alcun obbligo di attiva acquisizione di informazioni, autorizzando improprie attività investigative, in violazione dei limiti posti dalla legge” (Cass. Pen., sez. V, 21 maggio 2018, n. 35792, con riferimento all'indebito utilizzo di credenziali d'accesso a sistema informatico protetto da parte di soggetto non legittimato).*

Un'esclusione generale dalla limitazione di responsabilità (anche disciplinare), è infine previsto dall'art. 16, comma 3, per il caso di condanna del segnalante -anche in primo grado- per il reato di diffamazione o calunnia o di accertamento della responsabilità civile, per i medesimi titoli, per dolo o colpa grave: si tratta di disposizione che ricalca pressoché fedelmente quella prevista per il solo pubblico impiego dall'art. 54-bis, comma 9, d.lgs. 165/2001, estendendola in questo caso anche all'impiego privato.

Con la conseguenza pratica che anche nell'impiego privato opererà il “blocco” a suo tempo introdotto per l'impiego pubblico: si ritiene, infatti, che la disposizione contenuta nel citato comma 3 dell'art. 16, nel fare espresso riferimento alla “*irrogazione di una sanzione disciplinare*” a seguito dell'accertamento giurisdizionale degli illeciti penali e civili lesivi della reputazione altrui, non faccia altro che vincolare il potere disciplinare del datore di lavoro al necessario -e preventivo- vaglio dell'Autorità Giudiziaria inibendo, per converso, la preventiva iniziativa disciplinare anche nel caso in cui gli elementi a carico del segnalante fossero evidenti.

### **Le recenti sentenze della cassazione in materia di cause di esclusione della punibilità disciplinare del *whistleblower***

Veniamo ora alle due pronunce in commento che, nel trattare casi rientranti nella vigenza della disciplina precedente al decreto attuativo (essendo disciplinati dalla L. 179/2017, per interdetti), ribadiscono -con differenti esiti- i principi fondanti dell'assetto normativo appena analizzato.

Entrambe le sentenze esaminano vicende che hanno come protagonisti *whistleblowers* operanti nell'ambito dell'impiego pubblico, a conferma di una tendenza generale del contenzioso in materia che, almeno fino all'entrata in vigore del d.lgs. n. 24/2023, ha visto la netta prevalenza di questo tipo di controversie rispetto a quelle concernenti il rapporto privato.

La spiegazione di questa evidente “sproporzione” può plausibilmente ravvisarsi nel fatto che, nella disciplina previgente, mentre la protezione dei segnalanti nel pubblico impiego aveva una portata obbligatoria (art. 54-bis d.lgs. 165/2001), in quello privato era al contrario meramente facoltativa, essendo devoluta all'adozione dei modelli interni di organizzazione e gestione previsti dal d.lgs. 231/2001. Discrasia normativa superata, come noto, dal d.lgs. n. 24/2023 che ha unificato la disciplina, rendendola obbligatoria – entro precisi limiti soggettivi e oggettivi – anche per l'impiego privato.

In particolare, la pronuncia della Cassazione del 9 maggio 2024, n. 12688, nell'annullare con rinvio la sentenza di appello che aveva confermato il licenziamento disciplinare di un dirigente pubblico per l'asserita omissione di doverosi atti d'ufficio (recesso impugnato dal dirigente come ritorsivo in quanto immediatamente conseguente a tutta una serie di segnalazioni di illeciti presentati dallo stesso), ribadisce il consolidato principio in materia di responsabilità disciplinare del *whistleblower*.

Come sottolineato dagli Ermellini, infatti, “*la segnalazione ex art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (cd. “whistleblowing”) sottrae alla reazione disciplinare del soggetto datore tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti persino sotto il profilo penale, siano funzionalmente correlate alla denuncia dell’illecito, risultando riconducibili alla causa di esonero da responsabilità disciplinare di cui alla norma invocata (al riguardo, si veda anche Corte EDU, Grande Camera, Halet c. Lussemburgo del 14 febbraio 2023)*”.

C'è da dire che, nel caso di specie, l'affermazione del principio riveste una funzione incidentale, essendo del tutto scollegato rispetto al caso di specie, in cui la condotta alla base della segnalazione del dirigente era indiscutibilmente lecita: come detto, il tema delle scriminanti disciplinari in materia di *whistleblowing* concerne invece le condotte illecite che il segnalante abbia compiuto “a monte” (acquisizione indebita di informazioni, accessi abusivi) o “a valle” della segnalazione (lesione della reputazione, rivelazione di informazioni coperte da segreto etc.).

Del tutto differente è la fattispecie affrontata dalla seconda sentenza in commento, ovvero da Cass. 27 giugno 2024, n. 17715. In questo caso, la ricorrente pretendeva il riconoscimento delle tutele di cui all'art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001, arrogandosi il titolo di *whistleblower* per il fatto di aver pubblicato su Facebook la registrazione – effettuata di nascosto – di una conversazione con un collega, alludendo in maniera equivoca alla sua persona e a quella di altri colleghi, ingenerando sospetti e seminando discredito sugli stessi.

Condotta, questa, già posta in essere in altre occasioni ed oggetto di plurime sanzioni disciplinari conservative rimaste, tuttavia, prive di efficacia dissuasiva e seguite, da ultimo, dal licenziamento per giusta causa della lavoratrice in ragione della grave lesione all'onore e alla dignità personale dei colleghi, nonché dell'ente di appartenenza.

La decisione dei giudici di legittimità, nel rigettare a ragione il ricorso della dipendente “sovrappone”, nell'iter logico-argomentativo del disposto motivazionale, una pluralità di principi molto eterogeni gli uni dagli altri, che paiono -a parere di chi scrive- non del tutto pertinenti rispetto alla specifica questione in rilievo (ovverosia la diffusione, attraverso i social network, di un'asserita segnalazione di illeciti).

Più precisamente, la sentenza “fa il punto” sulla disciplina in materia di limitazione della responsabilità disciplinare del *whistleblower*, affermando che:

– in materia di pubblico impiego privatizzato, l’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 sottrae alla reazione disciplinare del datore di lavoro tutte quelle condotte che, per quanto rilevanti anche sul piano penale, siano **funzionalmente correlate** alla denuncia dell’illecito;

– al contrario, la scriminante non può essere estesa fino a consentire che il lavoratore effettui di propria iniziativa indagini e violi la legge per raccogliere prove di illeciti nell’ambiente di lavoro, non essendo ipotizzabile nella disciplina legislativa una tacita autorizzazione a improprie e illecite azioni di indagine;

– la disciplina di tutela del dipendente che segnali illeciti altrui salvaguarda il medesimo dalle sanzioni che potrebbero conseguire a suo carico secondo le norme disciplinari o da reazioni ritorsive dirette e indirette conseguenti alla sua denuncia, ma non istituisce un esimente per gli autonomi illeciti che egli, da solo o in concorso con altri responsabili, abbia commesso, potendosi al più valutare il ravvedimento operoso ai fini del giudizio di proporzionalità sulla sanzione disciplinare applicata;

– non si è in presenza di una segnalazione protetta ai sensi dell’art. 54-bis allorché il segnalante agisca per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori.

In realtà, il caso di specie sembra analogo a quello già esaminato con riguardo ad altra pronuncia di legittimità (Cass. 5 aprile 2024, n. 9138) che, sul solco dell’art. 3 L. 179/2017, ha censurato la propalazione di illeciti effettuata con “*modalità eccedente*” rispetto al caso concreto (social media, interviste giornalistiche etc.), tale da comportare l’esclusione della tutela *ex lege* prevista.

## **In conclusione**

Il tema dell’esclusione della responsabilità disciplinare del *whistleblower*, come abbiamo visto, non brilla per chiarezza dell’impianto normativo, a causa soprattutto di un’approssimativa tecnica legislativa che, come abbiamo visto, tanto nella L. 179/2017 quanto nel recente d.lgs. n. 24/2023 prevede una pluralità di disposizioni, di difficile coordinamento e “*affastellate*” in modo disorganico.

Tuttavia -ed è il tentativo del presente contributo- un’opera di “*sutura ermeneutica*” tra le disposizioni della *law in the books* (in particolare quelle del d.lgs. n. 24/2023) e i principi enunciati dalla *law in action* (attraverso le pronunce della giurisprudenza di legittimità) è possibile nonché doverosa.

Gli interessi e i beni che si contrappongono sul campo della responsabilità del *whistleblower*, infatti, sono particolarmente rilevanti: siamo, come abbiamo visto, esattamente sulla “*linea di faglia*” che separa, nell’ordinamento giuridico, l’attuazione del principio di legalità (e le condotte ad esso finalizzate) dalla tutela dei diritti fondamentali, rispettivamente impersonate dal

dipendente che segnala gli illeciti appresi sul posto di lavoro e dal soggetto (persona fisica o giuridica) coinvolto o menzionato nella denuncia di violazioni.

Ecco che, nella delicata opera di bilanciamento, emerge da un lato l'esigenza di non dissuadere le segnalazioni fondate di illeciti endoaziendali e, dall'altro, l'incomprimibile tutela dei diritti fondamentali alla reputazione, all'identità personale e alla riservatezza dei soggetti a qualsiasi titolo coinvolti da segnalazioni infondate o finanche ritorsive.

Spetterà dunque al diritto vivente, nell'incandescente e quotidiana "lotta per il diritto", il decisivo compito di precisarne "*case by case*" contenuto e limiti.

Domenico Tambasco, avvocato in Milano

Visualizza i documenti: [Cass., 9 maggio 2024, n. 12688](#); [Cass., 27 giugno 2024, n. 17715](#)