

## Whistleblowing e diritto di critica: un rapporto complesso

di A. Ripepi - 14 luglio 2025

La pronuncia oggi in commento (Cass. ordinanza, 24 aprile 2025, n. 10864) consente di esaminare il whistleblowing sotto una particolare luce e da un peculiare angolo prospettico: il rapporto con il diritto di critica.

Nel settore privato, la segnalazione di illeciti può essere imposta dall'adempimento del contratto di lavoro, segnatamente dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. Infatti, lungi dal ritenere il segnalatore alla stregua di un "traditore", appare ragionevole ritenere che, nell'ipotesi di commissione di illeciti o irregolarità in ambito aziendale, il dipendente sia tenuto alla comunicazione degli stessi nell'interesse dell'organizzazione, laddove la stessa possa trarne pregiudizio (A. Boscati, *Il whistleblowing tra diritto di critica e obbligo di fedeltà del lavoratore*, in A. Della Bella – S. Zorzetto (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, Milano 2020, p. 363).

Nei diversi casi in cui, invece, sia la stessa segnalazione a rappresentare una violazione dell'obbligo di fedeltà, l'apparente antinomia può essere superata alla luce del diritto di critica, riconducibile all'art. 21 Cost., purché siano riscontrabili i presupposti della verità oggettiva dei fatti e della continenza sostanziale e formale, «intendendo per continenza sostanziale la corrispondenza dei fatti alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva e per continenza formale la misura nell'esposizione dei fatti, in modo da non recare danno al decoro dell'impresa o dell'ente» (P. Salazar, *La segnalazione di illeciti integra comportamento sanzionabile? Commento a Cassazione Civile, Sez. lav., 24 gennaio 2017, n. 1752*, in *LG*, 2017, 6, p. 584).

Il legame con il diritto di critica appare rafforzato dal nuovo art. 15 d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, che accorda protezione al *whistleblower*, il quale si sia reso autore di "divulgazioni pubbliche" alle condizioni previste dalla disposizione (assenza di riscontri da parte degli organi preposti; rischio di ritorsione; urgenza di intervento causata da pericolo per il pubblico interesse).

Peraltro, proprio la fattispecie dell'obbligo di fedeltà consente di constatare come venga in rilievo una situazione giuridica "incipite", integrante contestualmente un obbligo e l'espressione di un diritto fondamentale (M. Frediani, *La delazione protetta quale diritto-dovere alla segnalazione d'allarme*, in *LG*, 2018, 3, p. 221).

Il *whistleblowing*, infatti, può atteggiarsi, in prospettiva più ampia, sia alla stregua di strumento di *governance*, consentendo di rafforzare l'*accountability* verso i governati, sia quale diritto della persona, secondo approccio *human rights oriented* (ben espresso da N. Parisi: «In questa prospettiva – non tanto, dunque, perché leva per far emergere illegalità o irregolarità – chi segnala dev'essere protetto: perché esercita un diritto, non perché usa di una facoltà», tratto da *La funzione del whistleblowing nel diritto internazionale ed europeo*, in *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità*, cit., p. 17).

Anche l'ANAC, nell'ambito delle linee guida in tema di *whistleblowing*, sembra condividere tale approccio, evidenziando che la nuova disciplina di cui al d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 garantisce «la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il

*diritto di ricevere o di comunicare informazioni nonché la libertà e il pluralismo dei media», senza tralasciare l'indubbia valenza anticorruptiva e di governance dell'istituto (Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne, disponibile in [https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+LLGG+WB+versione+unitaria\\_.pdf/c87e8c07-86d0-baf9-685d-274e2eb6c93e?t=1690552947182](https://www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+LLGG+WB+versione+unitaria_.pdf/c87e8c07-86d0-baf9-685d-274e2eb6c93e?t=1690552947182), p. 7).*

Nello stesso senso depone la giurisprudenza della Corte Europea dei diritti dell'uomo: si pensi al caso *Voskuil v. The Netherlands* (22 novembre 2007), in cui si legge che la tutela predisposta per il segnalante risponde all'esigenza di tutelare il diritto del cittadino di ricevere informazioni su metodi impropri nell'esercizio del pubblico potere.

Nella sentenza in esame, dopo aver richiamato i parametri di cui agli artt. 10-11 CEDU e 21 Cost., la Corte ricorda che il diritto di critica si esercita attraverso la esternazione di un giudizio o, più genericamente, di un'opinione che, per sua natura, è frutto di un'interpretazione soggettiva e personale di fatti e comportamenti. Il collegamento con la libertà di espressione deriva dal fatto che qualunque critica rivolta ad una persona è idonea ad incidere sulla sua reputazione e, tuttavia, escludere il diritto di critica ogni qualvolta leda, sia pure in modo minimo, la reputazione altrui, significherebbe negare il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero.

Quanto ai limiti al diritto di critica, occorre rammentare che la giurisprudenza penale non è sempre stata univoca nel delineare i limiti entro i quali può riconoscersi rilievo scriminante alla critica, anziché nella mera cronaca, da intendersi come libertà di dissentire dalle opinioni espresse da altri, sottoponendo, quindi, a vaglio censorio le altrui tesi, affermazioni o condotte.

Al riguardo, la giurisprudenza penale, che pure in un primo tempo aveva ritenuto il diritto di critica correlato a quello di cronaca, estendendo al primo i limiti sopra ricostruiti, ne ha più recentemente affermato la sostanziale autonomia.

Con specifico riferimento al reato di diffamazione a mezzo stampa, la giurisprudenza ha sostenuto che quando il discorso giornalistico ha un contenuto esclusivamente valutativo e si sviluppa nell'alveo di una polemica intensa e dichiarata, frutto di opposte concezioni, su tematiche fortemente dibattute, i limiti scriminanti del diritto garantito dall'art. 21 della Costituzione sono sostanzialmente quelli costituiti dalla rilevanza sociale dell'argomento e dalla correttezza delle espressioni adoperate.

Detto limite all'esercizio del diritto resta, quindi, travalicato quando l'agente trascenda in attacchi personali volti a colpire sul piano individuale il bersaglio della critica, senza alcuna finalità di pubblico interesse ma all'unico scopo di aggredire la sfera morale altrui. Il medesimo limite – sostanzialmente assimilabile a quello della continenza – deve certamente ritenersi operativo anche quando la critica non sia attuata a mezzo stampa o nel corso di interviste, ma in contesti informali quali, a titolo esemplificativo, la esternazione di commenti in un *social network* (Cass. pen., sez. V, 14 aprile 2021, n. 13979; Cass. pen., sez. V, 14 maggio 2020, n. 15086).

Nella sentenza in commento, la Cassazione ricorda l'orientamento che ha individuato i limiti del legittimo esercizio del diritto di critica nella continenza formale e sostanziale, legati rispettivamente alla correttezza e misura del linguaggio adoperato e alla veridicità dei fatti, intesa in senso non assoluto ma soggettivo, nonché nel requisito di pertinenza, intesa come rispondenza della critica ad un interesse meritevole di tutela in confronto con il bene suscettibile di lesione (da ultimo, Cass., 9 febbraio 2025, n. 3267).

In particolare, con specifico riferimento al rapporto di lavoro si è affermato che il limite di continenza espressiva può dirsi «esemplificativamente superato ove si attribuiscono all'impresa datoriale od ai suoi rappresentanti qualità apertamente disonorevoli, con riferimenti volgari e infamanti e tali da suscitare disprezzo e dileggio, ovvero si rendano affermazioni ingiuriose e denigratorie, con l'addebito di condotte riprovevoli o moralmente censurabili, se non addirittura integranti gli estremi di un reato, oppure anche ove la manifestazione di pensiero trasmodi in attacchi puramente offensivi della persona presa di mira» (Cass., 18 gennaio 2019, n. 1379).

Sempre la Sezione Lavoro della Suprema Corte ha ritenuto la legittimità dell'esercizio del diritto di critica ove il prestatore si sia limitato a difendere la propria posizione soggettiva, senza travalicare, con dolo o colpa grave, la soglia del rispetto della verità oggettiva, con modalità e termini tali da non ledere gratuitamente il decoro del datore di lavoro o del proprio superiore gerarchico e determinare un pregiudizio per l'impresa (Cass., 10 dicembre 2008, n. 29008).

La Corte d'appello, a giudizio della Suprema Corte, non ha fatto buon governo di questi principi; non ha in alcun modo, infatti, affrontato i limiti della pertinenza e della continenza ad essa connessi, limitandosi a far riferimento ad un generico, quanto immotivato "indebito abuso critico rivolto ad una figura di forte rilievo aziendale".

Nel caso concreto, si era realizzato uno scambio di comunicazioni mail vertente sulle modalità di partecipazione a una riunione fissata dall'AD per affrontare problematiche aziendali, quale tema che aveva ingenerato un contrasto circa l'intendimento di disporre la riunione tra i colleghi d'ufficio in presenza anziché a distanza tramite collegamenti web, alla luce della perdurante esigenza di attenersi ai protocolli di difesa anti - COVID.

Nel caso di specie, la Corte territoriale ha errato nel giudicare esorbitante il comportamento del ricorrente, nonostante l'assenza di riferimenti a critiche volgari e gratuite in quanto del tutto esorbitanti rispetto alle modalità di gestione del rapporto di lavoro.

Il giudice di secondo grado, piuttosto, partendo dalla appurata verità dei fatti storici e dalla assenza di gratuite espressioni di diniego, avrebbe dovuto procedere, per verificare il rispetto del limite di continenza formale, ad una più attenta analisi volta a stabilire se i toni più accesi fossero espressione di una ampia critica articolata, nei suoi plurimi profili, e dello stato d'animo descritto, con particolare riguardo a espliciti riferimenti ad una condizione di erronea gestione dei protocolli anti - Covid, o se, invece, veicolasse un'offesa autonoma, ultronea, in nessun modo agganciata alle rivendicazioni e al rammarico narrato e avente quale unico o prevalente scopo quello di colpire, in modo gratuito e in nessun modo circostanziato, l'operato dell'Amministratore Delegato.

Inoltre, la Corte d'appello non aveva debitamente valorizzato la segnalazione effettuata al Comitato anti - Covid, dal lavoratore, volta a sollecitare la verifica circa il corretto controllo e rispetto delle relative procedure da parte dell'AD.

Il ricorrente si era limitato a esercitare il proprio diritto di critica, sollecitando la verifica della diligenza e dell'affidabilità dell'AD alla luce dei rischi - ad avviso del ricorrente, sottostimati - connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa senza il dovuto rispetto dei presidi anti - Covid.

Proprio il contenuto della segnalazione e la portata della stessa inducono il Collegio a ritenere applicabili i presidi di tutela previsti dalla normativa vigente per il whistleblower. E' peraltro significativo che la pronuncia richiami espressamente Cass., 27 giugno 2024, n. 17715, la quale ha stabilito che «sebbene una registrazione di conversazioni tra un dipendente e i suoi colleghi presenti, all'insaputa dei conversanti, non sia in assoluto abusiva e illegittima, ben potendo rientrare nell'ambito della protezione fornita dall' art. 54-bis d.lgs. n. 165 del 2001, affinché ciò avvenga occorre una necessità difensiva, nel senso che il dato raccolto di nascosto sia ad esempio pertinente ad una difesa incentrata su un intento di rappresaglia per effetto della segnalazione, da sostenere nel processo ed il mezzo utilizzato non ecceda l'esercizio di tale diritto di difesa».

Ne consegue l'accoglimento del ricorso e la cassazione con rinvio alla medesima Corte d'Appello, in diversa composizione.

Antonino Ripepi, procuratore dello Stato in Reggio Calabria

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 24 aprile 2025, n.10864](#)