

Nuovo Whistleblowing e prima applicazione in giurisprudenza: nullità del licenziamento del lavoratore segnalante per ritorsione

di G. Battistini - 30 giugno 2026

Si iniziano a intravedere in giurisprudenza le prime applicazioni della normativa introdotta dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della dir. UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 sul c.d. *whistleblowing* (per un approfondimento, v. L. DAFFRA, C. FOSSATI, M. PALLINI, L. PANCIOLO, F. TOFACCHI (a cura di), *La disciplina del whistleblowing. Risvolti giuslavoristici, penalistici e di protezione dei dati*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2024; F. MARINELLI, P. TOMASSETTI (a cura di), *Il diritto di whistleblowing: una lettura lavoristica*, Giappichelli, 2025; F. CONSORTE, *La nuova disciplina in materia di whistleblowing tra punti di forza e criticità*, in *RCP*, 2/2024, pp.701-728; con riferimento alla disciplina previgente, v. A. DELLA BELLA, S. ZORZETTO (a cura di), *Whistleblowing e prevenzione dell'illegalità. Atti del convegno annuale del dipartimento di scienze giuridiche "Cesare Beccaria" Milano, 18-19 novembre 2019*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2020; A. RIPEPI, *Whistleblowing e diritto di critica: un rapporto complesso*, su www.rivistalabor.it, 14 luglio 2025).

La normativa da ultimo introdotta sotto la spinta del legislatore eurounitario segue la timida novella dell'art. 54 *bis* D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ad opera della L. 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. Legge Severino) e le modifiche attuate – in modo invero più convincente, non solo nell'ambito del lavoro pubblico, ma anche in quello privato con le modifiche dell'art. 6 D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 – dalla L. 30 novembre 2017, n. 179.

Ma restava a livello europeo la diffusa sensazione che si dovesse fare di più: «gli «*informatori - whistleblowers*» [...] *svolgono un ruolo decisivo nella denuncia e nella prevenzione delle violazioni del diritto unionale che ledono il pubblico interesse* [...] e nella salvaguardia del benessere della società. Tuttavia, i potenziali informatori sono spesso poco inclini a segnalare inquietudini e sospetti nel timore di ritorsioni. In tale contesto, l'importanza di garantire una protezione equilibrata ed efficace degli informatori è sempre più riconosciuta a livello sia unionale che internazionale» (si veda il Considerando 1 della Direttiva).

Ne conseguiva – e lo afferma il Considerando 36 della Direttiva – la necessità di «*assicurare una protezione giuridica specifica alle persone quando acquisiscono le informazioni che segnalano nell'ambito delle loro attività professionali e sono quindi esposte al rischio di ritorsioni legate al lavoro*».

Con tali prospettive veniva appunto introdotta la direttiva UE 2019/1937, la cui attuazione è avvenuta sul territorio nazionale ad opera del D. Lgs. 24/2023.

Il D. Lgs. 24/2023, in particolare, «*disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato*».

E lo fa approntando una serie di tutele, misure di protezione e sanzioni (v. F. MARINELLI, *Sulle misure di protezione: la disciplina antiritorsiva a tutela del whistleblower*, in *Il diritto di whistleblowing: una lettura lavoristica*, cit., pp. 103-123).

Innanzitutto, dal lato delle tutele, è garantita dall'art.4 e declinata dal successivo art.12 la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

Tra le misure di protezione, contenute nel Capo III del D. Lgs. 24/2023, spicca il divieto di ritorsione garantito dall'art.17: *«Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti delle persone [segnalanti] [...], si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico di colui che li ha posti in essere»*.

Già l'art. 2 – che, come usualmente fanno i provvedimenti di derivazione europea, definisce la terminologia utilizzata – specifica cosa debba intendersi per ritorsione: *«qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto»*.

L'art. 17 esemplifica, pur senza pretesa di esaustività, quali atti costituiscano ritorsione: *«a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine [...]*».

L'art. 24, comma 3, modifica poi l'art. 4 L. 15 luglio 1966, n. 604, estendendo espressamente la nullità dei licenziamenti anche alle ipotesi delle segnalazioni, denunce e divulgazioni in materia di *whistleblowing* (pur non comprendendosi, invero, perché analoghe modifiche non siano state apportate – ad esempio – all'art. 15 L. 20 maggio 1970, n. 300).

Dal lato sanzionatorio, in caso di ritorsioni, oltre alle sanzioni pecuniarie ed a quelle in orbita D. Lgs. 231/2001 stabilite dall'art. 21, stabilisce l'art.20 che *«Gli atti assunti in violazione dell'articolo 17 sono nulli. Le persone [segnalanti] [...] che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro, ai sensi dell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 o dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, in ragione della specifica disciplina applicabile al lavoratore. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione*

giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo».

Di tali principi fa applicazione la sentenza del Tribunale di Milano, sez. lavoro, n. 701 del 27 marzo 2026.

Un dipendente, che aveva effettuato, per il tramite del canale interno aziendale, una segnalazione *whistleblowing* denunciando presunti profili di irregolarità contrattuale e fiscale relativi alla gestione di una commessa, veniva licenziato per giusta causa.

Il datore di lavoro gli contestava, in particolare, di aver svolto prestazioni in *smart working* in misura superiore al 60% (tre giorni settimanali sui cinque di contratto) consentito dal regolamento aziendale.

Il Giudice milanese si premurava dunque, dapprima, di verificare la fondatezza degli addebiti che avevano condotto al recesso per giusta causa ritenendone l'illegittimità in quanto sarebbe emerso in giudizio che i comportamenti contestati fossero generalmente comuni e tollerati in azienda, non avendo mai condotto a sanzioni, tantomeno espulsive.

In seguito, il Tribunale reputava che *«la stretta contiguità temporale tra la segnalazione e il licenziamento disciplinare, nonché l'irrelevanza disciplinare e insussistenza dei fatti addebitati posti a base del licenziamento per giusta causa, [fossero] di per sé indici chiari dell'intento ritorsivo del provvedimento espulsivo»* e, conseguentemente, ne dichiarava la nullità, con le conseguenze stabilite dall'art.2 D. Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 (come noto: reintegra oltre alla tutela indennitaria c.d. forte).

Alla luce di tutto ciò, sembra ormai di poter sostenere che, con il percorso intrapreso dalla normativa eurounitaria e con il D. Lgs. 24/2023, si intenda riconoscere nel *whistleblowing* *«uno strumento di tutela effettivo, capace di promuovere il valore della legalità negli ambienti di lavoro»* (v. S. MAGAGNOLI, *Il ruolo della giurisprudenza nella definizione delle tutele*, in *Il diritto di whistleblowing: una lettura lavoristica*, cit., p. 142), facendolo rientrare nella dimensione costituzionale della solidarietà sociale (art.2 Cost.), in quanto risponde all'esigenza dell'individuo di contribuire alla tutela della legalità ed alla salvaguardia dell'ordinamento mediante la prevenzione e la repressione degli illeciti; *«su questa linea, del resto, si è già posto quell'orientamento giurisprudenziale che ha individuato un vero e proprio “diritto soggettivo pubblico di denuncia” del lavoratore, che si esprime appunto nella “realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione di fatti illeciti”»* (così P. PIZZUTI, *La dimensione costituzionale del whistleblowing*, in *Il diritto di whistleblowing: una lettura lavoristica*, cit., pp. 47-48).

E ciò non può prescindere dall'apprestare a favore del *whistleblower* forme di tutela particolarmente pregnanti: *«Al soggetto coinvolto, in altre parole, viene riconosciuta una situazione giuridica attiva inderogabile, presidiata da un livello di tutela che non ha pari in altri istituti giuslavoristici, in funzione capacitante della sua partecipazione alla realizzazione di un interesse pubblico-generale, la cui finalizzazione ultima viene a coincidere con quello che la Direttiva definisce il “benessere della società”»* (così P. TOMASSETTI, *Il diritto di whistleblowing come impegno sociale: tra generazioni di diritti e tecniche di tutela*, in *Il diritto di whistleblowing: una lettura lavoristica*, cit., p. 52).

Spetta ora alla giurisprudenza compiere questo cambio di passo, nell'interesse pubblico alla legalità ed a tutela dei lavoratori.

Giacomo Battistini, avvocato in Massa

Visualizza il documento: [Trib.Milano, 27 marzo 2026, n. 701](#)