

Lavoro e previdenza sociale

LICENZIAMENTO

Whistleblowing: l'erronea applicazione da parte del Tribunale di Milano delle tutele di cui al D.Lgs. 24/2023

venerdì 05 settembre 2025

Silveti Valerio Avvocato
Catalano Letizia Avvocato in Milano

L'istituto del whistleblowing, di recente valorizzato dal Legislatore, prima europeo e poi nazionale, vive di una disciplina caratterizzata da meccanismi e peculiarità proprie e tali da renderlo un unicum nel panorama normativo. Per potersi applicare in tutte le sue forme, ivi comprese le tutele pensate a favore del whistleblower (il segnalante), devono ricorrere taluni elementi essenziali, la cui presenza è imprescindibile. Nella recente sentenza del Tribunale di Milano 6 giugno 2025, n. 1680, vi sarebbe stato un evidente errore interpretativo del giudicante con l'effetto di far vivere - impropriamente - le tutele pensate per il whistleblower.

___ Tribunale di Milano, sentenza 6 giugno 2025, n. 1680

Premessa

Il Tribunale del Lavoro di Milano, con la recente sentenza n. 1680/2025, ha disposto la reintegrazione di un lavoratore licenziato per giusta causa, ravvisando nella condotta datoriale un intento ritorsivo connesso a una segnalazione interna effettuata dal dipendente. La pronuncia si segnala poiché, a parere degli autori, vi sarebbe stata la errata invocazione e giuridicamente non fondata applicazione del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in materia di whistleblowing. Si tratta dell'articolato normativo che ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, noto anche come decreto whistleblowing.

Il decreto in parola ha abrogato e sostituito la precedente normativa (tra cui l'art. 54-bis del D.Lgs. n. 165/2001 per il pubblico impiego e la successiva L. n. 179/2017), estendendo e armonizzando la tutela del whistleblower per il settore pubblico e privato. Tali tutele, tuttavia, non si applicano ad ogni forma di segnalazione, ma solo a quelle inerenti violazioni della normativa dell'unione europea o nazionale, rilevanti per l'interesse pubblico, o l'integrità dell'ente privato che riguardano determinate condotte. Viceversa, non sono considerate rilevanti – e quindi non godono delle tutele del decreto – le segnalazioni che afferiscono a mere questioni personali del lavoratore, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, conflitti con colleghi o superiori, controversie su mansioni, turni e trasferimenti.

Il fatto

Nel caso di specie, il dipendente aveva partecipato a una Global Survey, promossa dal dipartimento risorse umane dell'organizzazione, esprimendo valutazioni critiche nei confronti del proprio superiore, lamentando, in particolare, la mancanza di autonomia e l'assenza di fiducia. Nei giorni successivi, i rapporti interpersonali tra i due si erano deteriorati e il lavoratore aveva inoltrato una segnalazione formale, tramite il canale interno messo a disposizione dall'ente. A distanza di circa due settimane da tale comunicazione, egli riceveva una contestazione disciplinare seguita da un

licenziamento per giusta causa, irrogato con effetto immediato.

Il provvedimento è stato impugnato dal lavoratore, il quale ne ha eccepito la natura ritorsiva, sostenendo che lo stesso fosse motivato dalla segnalazione effettuata. Il Tribunale di Milano, aderendo a tale tesi, ha valorizzato la stretta contiguità temporale tra la segnalazione e l'avvio del procedimento disciplinare, nonché l'apparente genericità degli addebiti contestati, ritenuti privi di rilevanza sotto il profilo disciplinare. Da tali circostanze ha affermato la sussistenza di un intento ritorsivo, richiamando il D.Lgs. n. 23/2024 e ritenendo applicabile la norma (di cui all'art. 17) che introduce una presunzione di ritorsione a danno del segnalante con conseguente inversione dell'onere della prova in capo al datore di lavoro.

Tuttavia, tale decisione appare giuridicamente criticabile sotto una pluralità di profili.

In via preliminare è opportuno ricordare che la tutela predisposta dal D.Lgs. n. 24/2023 non opera in via automatica in presenza di qualsivoglia segnalazione, richiedendo, infatti, la sussistenza di precisi presupposti soggettivi e oggettivi, puntualmente disciplinati dal Legislatore. L'art. 3 del Decreto individua i soggetti legittimati a effettuare segnalazioni protette, includendovi, tra gli altri, lavoratori subordinati, autonomi, liberi professionisti, collaboratori, azionisti e membri degli organi di amministrazione. Tuttavia, la semplice appartenenza a una di tali categorie non è di per sé sufficiente: è necessario che la segnalazione riguardi condotte illecite, come definite dall'art. 2, che prevede come "violazioni" rilevanti quelle che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, e che consistono, a titolo esemplificativo, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, ovvero in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, oppure in violazioni del diritto dell'Unione nei settori specificamente indicati (tra cui appalti pubblici, ambiente, salute pubblica, protezione dei consumatori, concorrenza, ecc.).

Nel caso in esame, invece, il contenuto della segnalazione non risulterebbe minimamente attinente a tali ambiti. Le doglianze del lavoratore parrebbero incentrate su aspetti meramente relazionali, critiche soggettive e valutazioni personali nei confronti del proprio superiore, senza che venisse allegata o prospettata alcuna condotta illecita in grado di pregiudicare interessi collettivi o rilevanti per l'ente. La stessa segnalazione non conteneva riferimenti a violazioni normative. Si trattava, in sostanza, di una manifestazione di malcontento personale all'interno di un contesto conflittuale.

E non solo: il Tribunale avrebbe altresì confermato la propria errata interpretazione della materia in oggetto e delle tutele di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 riferendo che "non è rilevante il contenuto della segnalazione, contrariamente a quanto sostenuto dal procuratore di parte convenuta in sede di discussione, ma il solo fatto che la denuncia sia stata inoltrata"(!).

Alla luce di ciò, la pronuncia del Tribunale di Milano risulta viziata da una erronea sussunzione del fatto concreto nella fattispecie astratta disciplinata dal Legislatore, con conseguente applicazione impropria delle tutele previste per i segnalanti.

Il giudicante, in altre parole, ha assimilato una segnalazione priva dei requisiti oggettivi di legge a una denuncia protetta, estendendo indebitamente un regime di tutela che ha presupposti rigorosamente delimitati.

Il precedente giurisprudenziale

A rafforzare questa interpretazione è intervenuta anche la Corte di Cassazione civile, con la sentenza n. 17715/2024, la quale ha avuto modo di chiarire che la disciplina sul whistleblowing non può essere invocata per finalità personali o rivendicative, ribadendo che la tutela introdotta dal D.Lgs. n. 24/2023 è riservata a chi segnali violazioni aventi rilievo pubblico o sociale, non a chi sollevi questioni interne al proprio rapporto di lavoro. In assenza di tali presupposti, non si applicano né la presunzione di

provvedimenti ritorsivi né l'inversione dell'onere della prova previste dall'art. 17.

L'approccio del Tribunale di Milano si pone in evidente contrasto con la ratio della normativa, che è quella di incentivare la segnalazione di illeciti gravi e di proteggere l'interesse collettivo, non certo di risolvere conflittualità soggettive all'interno dei luoghi di lavoro. L'estensione in via analogica delle tutele del whistleblowing a contesti che non rientrano nel perimetro normativo rischia di svuotare di significato la specialità della disciplina e di generare pericolose distorsioni interpretative, soprattutto sul piano della gestione del potere disciplinare datoriale.

Conclusioni

In conclusione, il caso affrontato dal Tribunale di Milano rappresenta un evidente esempio di impropria applicazione del D.Lgs. n. 24/2023. Il giudicante avrebbe dovuto verificare la qualifica del soggetto segnalante; l'utilizzo del canale reso disponibile dall'organizzazione; nonché accertare in concreto la natura e il contenuto della segnalazione così da valutare se la stessa potesse rientrare nei limiti oggettivi e nelle finalità della disciplina introdotta con D.Lgs. n. 24/2023.

Viceversa, l'approccio adottato dal Tribunale risulta non solo giuridicamente infondato, ma anche potenzialmente lesivo della finalità propria della normativa, che è quella di incentivare le segnalazioni di illeciti a tutela dell'interesse pubblico, e non di offrire uno strumento di protezione generalizzata per qualsiasi forma di conflitto individuale in ambito lavorativo.

Occorre quindi ribadire la necessità di un'interpretazione rigorosa e sistematica dell'articolato normativo, per evitare un uso distorto dell'istituto, che rischierebbe altrimenti di snaturare il senso e la ratio della riforma introdotta dal D.Lgs. n. 24/2023.

Riferimenti normativi:

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24

Copyright © - Riproduzione riservata