

Contrasti sul lavoro esclusi dal whistleblowing

Giuseppe Bulgarini d'Elci

La procedura di whistleblowing non può essere utilizzata dal lavoratore per esprimere lamentele di carattere personale o per promuovere rivendicazioni relative alla disciplina del rapporto di lavoro, né per formulare contestazioni rispetto ai superiori gerarchici o ai colleghi.

L'istituto del whistleblowing risponde all'esigenza di favorire l'emersione degli atti illeciti presenti nelle organizzazioni in cui si sviluppano i rapporti di lavoro, nella prospettiva di promuovere forme più incisive di contrasto alla corruzione. In tale ambito, il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in occasione del rapporto di lavoro gode di un particolare status, la cui "ratio" è di mettere l'autore della segnalazione al riparo da ritorsioni e ricadute negative sul piano lavorativo.

Da questo contesto, nel quale opera lo speciale regime di tutela previsto dalla disciplina del whistleblowing a favore del soggetto segnalante, sono escluse le denunce utilizzate per ragioni personali o per altre contestazioni del dipendente relative al suo contratto di lavoro o ai rapporti con i superiori gerarchici.

La Cassazione ha espresso questi principi (sentenza 1880/2025) nel giudizio relativo alla impugnazione della sanzione di sei mesi di sospensione irrogata nei confronti di un dipendente pubblico che, abusando del proprio ufficio, ha promosso due esposti contro un dirigente per fatti rivelatisi privi di fondamento.

Il lavoratore si è difeso sostenendo l'invalidità della misura disciplinare per violazione della norma prevista nel testo unico del pubblico impiego (l'allora vigente articolo 54-bis del Dlgs 165/2001) per cui il lavoratore che denuncia all'autorità giudiziaria o riferisce ai propri responsabili condotte illecite rilevate nell'ambito del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, né sottoposto a una misura discriminatoria a causa della segnalazione.

La domanda del lavoratore è stata rigettata nei due gradi di merito e la Corte d'appello aveva accertato che la presentazione degli esposti si collegava a un interesse personale del dipendente. La Cassazione conferma la pronuncia resa in appello e osserva che l'istituto del whistleblowing è incompatibile con un suo utilizzo per finalità personali o per altre contestazioni riconducibili al rapporto di lavoro (inclusi i superiori gerarchici).

Lo speciale regime di tutela di cui gode il whistleblower presuppone che le segnalazioni siano relative a condotte illecite, non necessariamente rilevanti sul piano penale, di cui il dipendente è venuto a conoscenza nello svolgimento del rapporto di lavoro. La Cassazione rimarca che sono, invece, estranee a questo

ambito le segnalazioni che riguardano la sfera individuale del lavoratore, nel senso che sono state presentate per un interesse personale, incluse le rivendicazioni attinenti al proprio rapporto di lavoro e ai rapporti con i superiori gerarchici.

Seppur espressi con riguardo a una controversia del pubblico impiego, i principi resi in sentenza sono applicabili al rapporto di lavoro nelle imprese. Il quadro normativo, a seguito del recepimento della direttiva Ue 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, è stato profondamente aggiornato. In particolare, all'obbligo per le imprese con almeno 50 dipendenti di dotarsi del canale di segnalazione, si affianca oggi la previsione per cui esulano dalla procedura di whistleblowing le rivendicazioni di carattere personale del dipendente attinenti esclusivamente al rapporto di lavoro o relative al rapporto con le figure in posizione gerarchica sovraordinata.

© RIPRODUZIONE RISERVATA