Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

GIURISPRUDENZA

Whistleblowing: Cassazione e limiti alla tutela

La protezione del segnalante e i confini individuati dalla giurisprudenza.

19 mag 2025 · 2 MIN DI LETTURA

La sentenza n. 1880/2025 della Corte di Cassazione è stata letta, in molti commenti, come una chiusura verso le segnalazioni nate all'interno di conflitti personali. Il punto richiede però una distinzione: quella decisione riguardava il pubblico impiego e una segnalazione sottoposta alla disciplina precedente al D.Lgs. 24/2023.

La Corte ha escluso che il whistleblowing possa diventare lo strumento con cui trasferire nel canale protetto una contestazione essenzialmente personale contro i superiori. Non ogni denuncia presentata da un lavoratore, quindi, acquista automaticamente la natura di segnalazione protetta.

Il quadro oggi applicabile

Dal 15 luglio 2023 il riferimento principale è il D.Lgs. 24/2023. La disciplina protegge chi segnala, attraverso i canali previsti, informazioni su violazioni che rientrano nel perimetro individuato dalla legge e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o dell'ente privato.

Le linee guida ANAC chiariscono un passaggio decisivo: i motivi che hanno spinto la persona a segnalare sono irrilevanti ai fini della trattazione e della protezione dalle ritorsioni. Restano però fuori le contestazioni, le rivendicazioni e le richieste collegate esclusivamente a un interesse personale nel rapporto individuale di lavoro.

Oggetto e motivazione non sono la stessa cosa

Una segnalazione non perde tutela soltanto perché nasce in un rapporto deteriorato. Occorre guardare prima di tutto al suo contenuto: quali fatti descrive, quanto sono circostanziati, quale violazione prospetta e attraverso quale canale vengono comunicati.

Allo stesso modo, un reclamo personale non diventa whistleblowing per il solo fatto di essere inviato al gestore del canale. La qualificazione dipende dal perimetro oggettivo della segnalazione, non dall'etichetta scelta da chi scrive né da una lettura sommaria delle sue intenzioni.

La tutela comincia da una corretta gestione

Per le organizzazioni il problema non si risolve con una piattaforma. Servono procedure capaci di distinguere segnalazioni protette, reclami individuali e comunicazioni estranee alla disciplina, garantendo comunque riservatezza, imparzialità e tracciabilità.

Gestire bene il canale significa evitare due errori opposti: trasformarlo in un contenitore indistinto oppure restringerne l'uso sulla base di supposizioni personali. La fiducia nasce quando le persone conoscono le regole e vedono che ogni segnalazione viene valutata per ciò che contiene.

DOMANDE FREQUENTI

Ogni segnalazione rientra nella tutela whistleblowing?

No. La protezione opera quando la segnalazione riguarda violazioni comprese nella disciplina e viene effettuata nel rispetto delle condizioni previste. Non basta definire una comunicazione come whistleblowing.

Una segnalazione motivata da un conflitto personale è protetta?

Non quando riguarda esclusivamente interessi individuali collegati al rapporto di lavoro o contrasti con i superiori. Occorre distinguere il conflitto personale dalla segnalazione di una violazione rilevante per l'interesse tutelato.

La tutela rende irrilevante il comportamento del segnalante?

No. La disciplina protegge da ritorsioni ingiustificate, ma non costituisce un'esenzione generale da responsabilità per condotte autonome e non collegate alla segnalazione.

RIFERIMENTI UFFICIALI

Disciplina e strumenti sul whistleblowing — ANAC ↗

Linee guida whistleblowing, Delibera n. 311/2023 — ANAC ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.