



Decreto Legislativo 231/2001

***MOG & WHISTLEBLOWING:
APPLICAZIONE PRATICA IN SEDE PROCESSUALE***

Ing. M. Cristina Zamparini

Ordine degli Ingegneri della Provincia di Roma

Roma, 2 luglio 2025

WHISTLEBLOWING

Decreto Lgs 24/2023:

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019,

- ◇ riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e**
- ◇ recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.**



Decreto legislativo 24/2023

- D. Lgs. 24/2023 prevede che i soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione del Decreto 231, debbano adeguarsi alla suddetta disciplina in tema di «canali di segnalazione interna, del divieto di ritorsione e del sistema disciplinare»
- Obiettivo della direttiva è disciplinare la protezione dei «whistleblowers», introducendo norme di tutela comuni al fine di dare uniformità alle normative nazionali, creando canali di segnalazioni sicuri, sia all'interno dell'organizzazione, sia all'esterno;
- Il ruolo del whistleblowing è infatti quello di:
 - Strumento di contrasto e prevenzione degli illeciti
 - Manifestare un diritto umano di libertà di espressione
- La tutela è prevista senza differenziazione tra il settore pubblico e privato.
- Raccoglie in un unico testo l'intera disciplina circa i canali di segnalazione e delle tutele riconosciute al segnalante, sia del settore pubblico che privato
- Alla luce del decreto, faremo un excursus dei dettami previsti dalla suddetta norma, e analizzeremo in dettaglio gli aspetti applicativi e le relative ripercussioni in tema di aggiornamento dei Modelli 231



Differenze tra le due discipline (Modello organizzativo 231 e il Whistleblowing)

Soggetti interessati:

- il D.Lgs. 24/2023 si rivolge sia ad enti pubblici che ad enti privati,
- la responsabilità degli enti da reato ex D.lgs. 231/01 trova applicazione essenzialmente nei confronti di enti collettivi privati;

L'oggetto della segnalazione:

- per Il D.Lgs. 24/2023 include le condotte di violazione del diritto europeo, in svariati ambiti (appalti pubblici, riciclaggio, ambientale, sicurezza, ambiente, etc.);

L'obbligatorietà:

- il D.Lgs. 24/2023 impone lo sviluppo dei canali di segnalazione agli enti con un numero di dipendenti superiore a 250 (dal dicembre dell'anno 2023, di 50),
- l'adozione di un MOG 231 è facoltativa;

I canali di segnalazione:

- Il D.Lgs. 24/2023 dispone che siano sviluppati canali di segnalazione interna, oltre a canali di segnalazione esterna, gestiti da enti pubblici, e canali di segnalazione strettamente pubblici
- il D.lgs. 231/2001 prevede uno o più canali di segnalazione, purché almeno uno garantisca la riservatezza dell'autore.



La protezione del Whistleblower

Persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

I segnalanti tutelati D.Lgs. 24/2023 sono

- **“lavoratori”** (ai sensi dell'art. 45 TFUE), ossia le persone che nel settore privato, come in quello pubblico, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, forniscono determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione. Le tutele, pertanto si estende a :
 - **lavoratori con contratti atipici** o con agenzie interinali, in prova
 - **Tirocinanti, volontari**. lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori.
 - **Azionisti**, le persone negli organi direttivi.
 - **‘Facilitatori’**, ossia coloro che assistono ‘una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata’
 - **Terzi connessi** con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.”



Le linee guida ANAC per gli enti pubblici

Con il **Regolamento*** per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio si completa il quadro grazie al quale l'**ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione** potrà gestire tutte quelle situazioni a seguito di una segnalazione interna

Recepito il parere positivo dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali l' **ANAC** ha dettato le **procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni**.

“Secondo l'ANAC i **canali interni** devono fondarsi su **strumenti informatici adeguati** e debbono garantire la riservatezza – anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia – dei soggetti coinvolti.

* <https://www.anticorruzione.it/-/regolamento-segnalazioni-esterne-ed-esercizio-potere-sanzionatorio-anac-del.301.2023>



Atti ritorsivi vietati

Con il nuovo D.Lgs. 24/2023 i **Whistleblowers**, sia nel settore pubblico sia in quello privato, **sono tutelati** in modo concreto da un impianto normativo unico e completo che supera e sostituisce il previgente sforzo normativo del legislatore italiano, frammentato tra la Legge 190 del 2012 e la Legge 179 del 2017.

La protezione efficace per i segnalanti da qualunque tipo di ritorsione, è stato attribuito all'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione con potere sanzionatorio.

Esteso elenco degli atti ritorsivi vietati

Tra gli atti ritorsivi, intesi come “qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini – in via diretta o indiretta – un danno ingiusto ai soggetti tutelati”, che sono esplicitamente vietati e considerati nulli dalla nuova disciplina normativa, rientrano :

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;



Atti ritorsivi vietati

- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione al suo accesso ;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato,
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto
- i danni, alla reputazione della persona, i pregiudizi economici o finanziari,
- l'inserimento in elenchi impropri che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto fornitura o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

“Rimane invece di **competenza dell'autorità giudiziaria** disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del segnalante (reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati)”.



Il nuovo Modello 231

È chiaro che, alla luce di qualsiasi modificazione significativa, tutti i Modelli 231 dovranno essere aggiornati.

In particolare per le PMI, la nuova disciplina Whistleblowing richiede;

1. adempimenti operativi per “tutte le imprese con almeno 50 lavoratori, indipendentemente dalla natura delle loro attività
2. che abbiano adottato un modello organizzativo ai sensi del d.lgs. 231/2001 anche se con un numero di dipendenti inferiore a 50,
3. nonché a tutti i soggetti giuridici del settore pubblico,

tra cui dovrà essere eseguito :

- l'aggiornamento o l'implementazione ex novo del canale di segnalazione interno,
- l'aggiornamento o l'implementazione ex novo del regolamento interno e delle relative procedure Whistleblowing,
- l'introduzione di un nuovo apparato sanzionatorio disciplinare per il perseguimento delle violazioni.



Ulteriore distinzione tra enti pubblici e privati

La distinzione tra soggetti del settore pubblico e privato rileva anche con riferimento alla individuazione del soggetto cui affidare la gestione delle segnalazioni.

Gli enti del **settore pubblico**, sono tenuti a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'art. 4 co. 5 del D.Lgs. 24/2023 individua in tale figura il soggetto cui affidare la gestione del canale interno.

Per gli **altri destinatari** l'ANAC indica alternativamente le seguenti possibilità:

- una persona interna all'amministrazione/ente,
- un ufficio dell'amministrazione/ente con personale appositamente dedicato
- un soggetto esterno.

L'Autorità, ferma restando la discrezionalità di ogni ente, suggerisce per il settore privato alcuni possibili soggetti, tra i quali:

- organi di *internal audit*,
- Organismo di Vigilanza (OdV) ex art. 6 d.lgs. 231/2001
- Comitati etici.



La Guida Operativa di Confindustria per gli enti privati

Il 23 ottobre 2023, con il supporto dei propri Gruppi di lavoro, **Confindustria** ha pubblicato la **Guida operativa Whistleblowing** a supporto di imprese e associazioni rientranti nell'alveo di applicazione del D.Lgs. 24/2023.

Con tale Guida si *“mira a orientare le imprese nell'applicazione della nuova disciplina e, in particolare, **nell'istituzione e gestione del canale interno di segnalazione**, ferma restando la libertà degli enti di adottare, nel rispetto del quadro regolatorio di riferimento, le soluzioni organizzative più adeguate in base alla propria struttura e governance.”*

VEDIAMO ORA QUI DI SEGUITO DUE RECENTI SENTENZE
DELLA CORTE DI CASSAZIONE



**Corte di Cassazione – Sezione Lavoro
sentenza 12688/2024 del 09/05/2024**

**Protezione del whistleblower e
l'eventuale legittimità del licenziamento.
(settore pubblico)**

01



Caso n.1

Il Fatto

Un dirigente responsabile dell'Area Amministrazione, Finanza e Fiscale di un ente pubblico è licenziato in tronco con lettera datata 01.01.2019, per *non avere curato l'impugnativa di un avviso di accertamento* per l'importo di euro 4.000.000 notificato all'azienda Speciale del Comune di Napoli.

Corre l'obbligo, tuttavia, evidenziare che , il dipendente aveva denunciato varie irregolarità ai superiori e successivamente presentato **esposti*** all'Autorità Nazionale Anticorruzione (**Anac**), sostenendo di aver subito *ritorsioni*, inclusi il progressivo *ridimensionamento* delle sue mansioni e la *rimozione dalla responsabilità* della regolazione tariffaria e dei rapporti con le autorità competenti.

Questi fatti hanno portato alla contestazione del licenziamento come atto ritorsivo.

* <https://lentepubblica.it/pa-digitale/segnalazione-illeciti-whistleblowing/>



L'iter giuridico - macro step

- Tribunali di Merito : *confermano il licenziamento trincerandosi sulla ritenuta sussistenza di una giusta causa*
- Tribunale di Legittimità : *Annulla il licenziamento per giusta causa poichè non è stata adeguatamente sondata la sua natura ritorsiva*

La **Cassazione** ha infatti valorizzato:

- le denunce del lavoratore,
- la coincidenza temporale tra l'irrogato licenziamento e l'avvio di accertamenti, contabili verso i dirigenti,
- il progressivo demansionamento del segnalante,
- gli ulteriori esposti dello stesso avverso le ritorsioni subite.



Elementi, interpretazioni e conclusioni (1/2)

Il caso trattato ha visto coinvolta un'Azienda Speciale di un Ente Locale e un dipendente che aveva segnalato presunti illeciti all'interno dell'organizzazione.

La questione centrale della sentenza è evidenziare l'importanza **di una valutazione contestuale** circa la valutazione della legittimità del licenziamento di un whistleblower, riconoscendo la necessità di tutelare chi denuncia illeciti all'interno delle organizzazioni.

La Corte ha quindi stabilito che, per determinare se un licenziamento sia giustificato, è essenziale esaminare **l'intero contesto** in cui avviene il provvedimento, **anche se le accuse** disciplinari non sono (o appaiono) direttamente collegate alle denunce effettuate dal dipendente.



Elementi, interpretazioni e conclusioni (2/2)

La Corte ha ribadito che, **se il licenziamento viene contestato come ritorsivo, il datore di lavoro deve sempre dimostrare l'esistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo per il licenziamento.** Solo dopo che questa prova è stata presentata, **spetta al dipendente dimostrare che il motivo principale e determinante del licenziamento era ritorsivo.**

Inoltre, è stato sottolineato che **l'accertamento della nullità del licenziamento per ritorsione richiede la verifica che l'intento di vendetta del datore di lavoro sia stato l'unico e determinante motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.** *Non è quindi sufficiente un giudizio comparativo tra le diverse ragioni del licenziamento; occorre escludere che ci siano altri motivi oggettivamente validi che giustifichino il provvedimento.*

Infine, la Corte ha ricordato che **le segnalazioni ex art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, anche se rilevanti penalmente, sono protette dalla normativa sul whistleblowing e non possono essere utilizzate come base per sanzioni disciplinari contro il denunciante.**

**Tribunale di Milano– Seconda Sezione Penale
Sentenza 1070/2024 del 22/04/2024**

**Esclusa la responsabilità dell'ente per
adeguatezza del Modello Organizzativo**

*(segnalazione del reato pervenuta tramite
whistleblowing)*

02



Caso n.2

Il Fatto

Un'azienda italiana di servizi Internet facente parte di un gruppo britannico è coinvolta in un caso di **false comunicazioni sociali (Falso in Bilancio)**;

Tra i vari capi d'imputazione che gli vengono attribuiti analizziamo il num.10 (come numerato in sentenza) che consiste nella Responsabilità amministrativa dell'ente ex.artt.5 e 25 d.lgs 231/2001 in pratica *per non aver adottato un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione dei delitti di false comunicazioni sociali contestati agli amministratori della stessa*

I Giudici si sono concentrati sul ruolo cruciale di un **Modello 231 ben strutturato**, ripercorrendo il concetto di colpa di organizzazione e sottolineando l'importanza dei Protocolli di Comportamento contenenti le misure per ridurre il rischio-reato.

I temi affrontati si raggruppano in:

- i **criteri** per l'attribuzione di responsabilità ai diversi soggetti a vario titolo coinvolti
- **responsabilità** del revisore legale e **responsabilità** degli enti



Le indicazioni/prerequisiti del Tribunale

Il Tribunale, chiamato a pronunciarsi sulla responsabilità 231 della Società, fornisce concrete istruzioni operative afferenti alla struttura e al contenuto minimo che i Modelli Organizzativi dovrebbero avere per poterli ritenere idonei a prevenire la commissione di reati e, di conseguenza, capaci di mandare esente l'ente dalla relativa responsabilità amministrativa.

Considerata l'importanza e l'utilità della sentenza per la predisposizione dei Modelli Organizzativi o per i membri degli Organismi di Vigilanza, di seguito si vanno a riassumere, suddividendole per tematica, le indicazioni fornite dai giudici milanesi.

- Modello 231: la parte generale
- Modello 231: la parte speciale



Modello 231: la parte generale (1/3)

La parte generale del Modello, che individua la fisionomia strutturale e organizzativa del sistema 231 adottato dalla Società, *“oltre a descrivere la configurazione giuridica societaria e i correlati organi di amministrazione e controllo che la compongono, dando atto di eventuali modificazione intercorse nel tempo”*, **dovrebbe contenere al suo interno:**

- a. il Codice Etico:** in più parti della sentenza in esame, i giudici milanesi specificano infatti che il complesso di principi e valori che ispirano l'agire della società dovrebbe essere contenuto nella parte generale del Modello;
- b. le linee dell'attività di informazione e formazione sul Modello e sui protocolli di prevenzione:** il Tribunale precisa che le iniziative di formazione non devono risolversi in attività occasionali, ma devono ispirarsi a criteri di continuità e intensità;



Modello 231: la parte generale (2/3)

- c. **le modalità di scoperta delle violazioni del Modello:** per una efficace operatività del Modello è necessario che l'ente si doti di un sistema di rilevamento delle violazioni, che consenta a tutti i suoi destinatari di segnalare un illecito, anche potenziale [al riparo da eventuali ritorsioni e nel pieno rispetto della sua riservatezza, in applicazione della normativa in materia di **Whistleblowing**];
- d. **il sistema disciplinare:** altro requisito fondamentale per un'efficace attuazione del Modello è l'istituzione di un apparato sanzionatorio diversamente articolato a seconda dei ruoli ricoperti dai destinatari. A tal proposito, il Tribunale compie un'interessante riflessione sul sistema retributivo variabile legato ad obiettivi di performance predefiniti, ritenuto oggettivamente in grado di agevolare la commissione di condotte in contrasto con le regole aziendali che possano, al contempo, determinare un vantaggio in capo all'ente. Secondo i giudici, un'efficace **azione di contrasto** potrebbe consistere nell'applicazione di sanzioni che implicino **la decurtazione** della parte variabile della retribuzione, così da **scoraggiare pratiche o comportamenti non conformi** alle disposizioni contenute nei protocolli operativi;



Modello 231: la parte generale (3/3)

- e. **la previsione e la disciplina dell'Organismo di Vigilanza:** la presenza di un organismo incaricato **di vigilare** sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è imprescindibile per la corretta operatività del Modello stesso. Il Tribunale di Milano si sofferma, inoltre, sulle caratteristiche di autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'OdV, sottolineando l'importanza del suo *“funzionamento costante nel tempo ed in continua interazione con gli organismi amministrativi e di controllo della società”*, della programmazione delle attività, della presenza di un budget per lo svolgimento delle stesse e della presenza di un regolamento che disciplini il suo funzionamento. Un particolare accento viene posto anche sul ruolo decisivo svolto dai flussi informativi periodici, sia quelli ricevuti dall'OdV per mantenere costante l'informazione sull'andamento aziendale, sia quelli trasmessi dall'OdV all'organo amministrativo, concernenti le attività svolte e le segnalazioni di violazione ricevute.



Modello 231: la parte speciale (1/3)

La parte speciale del Modello, la cui funzione è caratterizzata dall'individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio reato e alla formalizzazione del contenuto delle cautele preventive alla commissione di reati, dovrebbe invece essere composta dai seguenti elementi:

- a. **la descrizione della struttura dei reati presupposto:** data la costante attività di implementazione dell'elenco dei reati presupposto da parte del legislatore, tale parte implica un costante lavoro di aggiornamento;
- b. **la mappatura delle attività a rischio (c.d. risk assessment):** che deve snodarsi attraverso un procedimento contraddistinto da
 - individuazione delle aree potenzialmente a rischio di reato,
 - rilevazione delle attività sensibili e delle direzioni e ruoli aziendali coinvolti,
 - rilevazione e valutazione del grado di efficacia del sistema operativo già in essere e individuazione di eventuali criticità,
 - definizione delle cautele preventive;



Modello 231: la parte speciale (2/3)

- c. **i principi generali di comportamento**: che descrivono regole applicabili a tutti i destinatari;
- d. **i protocolli di comportamento**: che integrano il volto procedimentale e sostanziale della cautela orientata a ridurre il rischio-reato. Tali protocolli devono rappresentare **cautele puntuali, concrete ed orientate sul rischio da contenere**. Alla determinatezza, deve affiancarsi anche l'efficace attuazione dello strumento di prevenzione, che non deve risolversi in un mero supporto cartaceo. Uno dei principi fondamentali che deve ispirare il contenuto dei protocolli, aggiungono i giudici milanesi, è quello **della segregazione delle funzioni e la frammentazione delle posizioni di garanzia**.



Modello 231: la parte speciale (3/3)

Quanto al contenuto dei protocolli, specifica infine il Tribunale, è necessario che gli stessi siano caratterizzati da:

- l'indicazione di un responsabile del processo sensibile,
- la regolamentazione del processo sensibile,
- specificità e dinamicità, intese come aderenza sostanziale al rischio di reato e capacità di adattarsi ai mutamenti organizzativi e societari,
- la garanzia di completezza dei flussi informativi,
- l'efficace monitoraggio del controllo di linea.



La pronuncia del Tribunale

Alla luce delle importanti indicazioni riassunte nelle slides precedenti, il Tribunale di Milano passa all'analisi del Modello Organizzativo dell'azienda di servizi Internet, e **lo qualifica come idoneo a prevenire il reato di false comunicazioni sociali** oggetto del procedimento penale

Il consulente tecnico del P.M. aveva, in primo luogo, ritenuto la *NON idoneità* del Modello Organizzativo vigente negli anni di commissione dei reati (2011-2016), che constava *solamente della Parte Generale*, in ragione principalmente di **due elementi di criticità**:

- l'assenza di un'analisi del rischio-reato
- la mancanza di protocolli di comportamento.

Poichè i Giudici hanno ritenuto che le criticità rilevate dal CT del PM siano state il frutto di un approccio più formale che sostanziale del sistema organizzativo e regolamentare, hanno valutato positivamente l'IDONEITA' del MOG, la società è stata ASSOLTA per **insussistenza dell'illecito amministrativo contestato**



II MOG dell'ente nella sua sostanza

- **attività di *risk assessment***: anche se non confluita nel testo del MOG era stata certamente posta in essere dalla società, anche per tramite del proprio OdV, come si evince da una serie di verbali dell'OdV richiamati in sentenza
- **protocolli di prevenzione del rischio-reato**: è vero che, nella versione vigente all'epoca dei fatti, il Modello non contemplasse “formalmente” la parte speciale, ma la società aveva comunque adottato formalmente un complesso e dettagliato sistema di deleghe e livelli autorizzativi e una serie di policy di Gruppo caratterizzate dalla **presenza di specifiche procedure di prevenzione dei reati**, che successivamente sono confluiti in una nuova versione del Modello (ritenuta dal consulente del PM idoneo ed efficace).



Ulteriori esamine del Tribunale

Elusione fraudolenta del MOG ad opera di quei soggetti aziendali dotati del potere gestorio.

Sulla base delle *risultanze dibattimentali*, i giudici ritengono provato nel caso di specie il *fenomeno* del c.d. *management override*, che consiste in uno scenario in cui il comportamento aziendale diviene forzatamente improntato alla **sistematica violazione ed aggiramento fraudolento di ogni regola e procedura** e in presenza del quale qualsiasi Modello Organizzativo, seppur adeguato ed efficacemente attuato, non sarebbe in grado di evitare comportamenti elusivi e manipolatori.

Infine il Tribunale di Milano ha preso atto di come **la frode sia emersa solo a seguito di una segnalazione pervenuta tramite il sistema di whistleblowing**, richiamato nel Codice di comportamento della società e facente parte integrante del Modello, valorizzando così un ulteriore presidio volto a garantire ancora una volta l'efficace attuazione del modello 231.

RECENTI SENTENZE

03



Recenti sentenze

L'istituto del cd. whistleblowing non è utilizzabile per scopi essenzialmente di carattere personale o per contestazioni o rivendicazioni inerenti al rapporto di lavoro nei confronti di superiori”.

La Cassazione Civile ha così escluso le tutele previste dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001 (modificato dalla Legge n. 179/2017) nel caso di un dipendente colpito da sanzioni disciplinari dopo aver denunciato i propri superiori ([sentenza n. 1880 del 27 gennaio 2025](#)).

La Corte, dopo aver ricordato che il *whistleblowing* serve per far emergere condotte illecite e garantire così un più incisivo contrasto alla corruzione, ha negato la protezione al segnalante.

Nel caso di specie, infatti, le denunce erano finalizzate più che altro a esprimere un personale disaccordo del *whistleblower* rispetto alle scelte di gestione dell'amministrazione di appartenenza.

* <https://www.aodv231.it/giurisprudenza/corte-di-cassazione-sez-lavoro-sentenza-27-gennaio-2025-n-1880-2025-udienza-3-12-2024/>



Recenti sentenze

Con la recente [ordinanza n. 10864 dello scorso 24 aprile](https://www.aodv231.it/giurisprudenza/corte-di-cassazione-sez-lavoro-ordinanza-24-aprile-2025-n-10864-2025-udienza-09-04-2025/), la Cassazione Civile ha accolto il ricorso di un lavoratore avverso il licenziamento disciplinare subito in conseguenza di un alterco con il proprio Amministratore Delegato.

La Corte, in particolare, ha cassato la sentenza e rinviato al Giudice di merito, sul rilievo che, al dipendente, vanno accordate le tutele di cui al D.Lgs. 24/2023, essendo stato licenziato dopo avere denunciato la violazione dei protocolli anti-Covid da parte dell'AD.

Secondo i Giudici, il provvedimento disciplinare è illegittimo posto che la richiesta al Comitato societario di verificare il rispetto delle procedure aziendali antipandemiche rispondeva ad una effettiva preoccupazione del dipendente circa lo svolgimento delle attività lavorative in condizioni di rischio per la propria salute. Si era trattato, quindi, di un esercizio legittimo del diritto di critica del lavoratore e non di un attacco gratuito e offensivo, sanzionabile disciplinarmente, all'operato del vertice aziendale.

*<https://www.aodv231.it/giurisprudenza/corte-di-cassazione-sez-lavoro-ordinanza-24-aprile-2025-n-10864-2025-udienza-09-04-2025/>



Cosa accade all'estero

Lo scorso 26 marzo il Congresso degli Stati Uniti d'America ha avviato la discussione del “*SEC Whistleblower Reform Act of 2025*” ([S.1149](https://www.congress.gov/bill/119th-congress/senate-bill/1149/text/is?overview=closed&format=xml)), provvedimento che mira a rafforzare le protezioni per gli informatori presso la *Securities and Exchange Commission*.

Il documento chiarisce tra l'altro che la divulgazione di un'informazione, da parte di un *whistleblower* al proprio supervisore ed inerente a violazioni della normativa SEC, è considerata a pieno titolo come segnalazione e che, come tale, deve essere protetta ai sensi del *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* del 2010.

Vengono, quindi, introdotte specifiche disposizioni volte a rendere più tempestiva la remunerazione del segnalante, nonché a eccepire la nullità delle clausole contrattuali che limitino i diritti degli informatori.

Il *Whistleblower Reform Act* dovrà ottenere il parere non vincolante del “*Senate Banking Committee*” e, successivamente, sarà sottoposto all'approvazione definitiva da parte del Congresso.

*<https://www.congress.gov/bill/119th-congress/senate-bill/1149/text/is?overview=closed&format=xml>



GRAZIE PER L'ATTENZIONE

Ing. M. Cristina Zamparini