

Economia

LAVORO

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Si può licenziare un lavoratore che dà “soffiate” sull'azienda alla procura? Cosa dicono i giudici

a cura della redazione *Economia*

ESPERTO LAVORO

la Repubblica



Un ospedale licenzia un dirigente che aveva sporto denuncia in Procura senza passare dai canali interni dedicati al whistleblowing. Il caso finisce in tribunale

Ascolta l'articolo

30 GIUGNO 2026 ALLE 05:00 3 MINUTI DI LETTURA

Può un datore di lavoro licenziare il dipendente che segnala direttamente alla Procura presunte violazioni apprese nello svolgimento dell'attività lavorativa, senza transitare dai [canali interni di whistleblowing](#)? Secondo la sentenza n.

1391/2026 del Tribunale di Catania, pubblicata il 27 marzo 2026, il ricorso diretto alla Procura della Repubblica non fa perdere al lavoratore le tutele previste dalla disciplina sul whistleblowing, anche se non siano stati previamente attivati i canali interni di segnalazione.

A far luce sulla questione è l'avvocato Diego Meucci, dello studio Trifirò&Partners Avvocati, che ci spiega la vicenda analizzata dal Giudice del lavoro catanese e che trae origine dal licenziamento di un dirigente di un'Azienda Ospedaliera che aveva segnalato alla Procura presunte irregolarità nella gestione degli acquisti e di alcune procedure amministrative.

Le indagini penali si concludevano con l'archiviazione, ma l'amministrazione riteneva, comunque, che il comportamento del dirigente avesse irrimediabilmente compromesso il rapporto fiduciario, contestandogli di avere formulato accuse denigratorie e infondate senza neppure attivare i canali di segnalazione previsti dalla normativa anticorruzione.

È proprio su questo punto che la decisione assume particolare interesse.

Infatti, secondo il Tribunale la denuncia all'autorità giudiziaria costituisce un autonomo canale di comunicazione delle violazioni previsto dal D.Lgs. n. 24/2023, senza richiedere il previo utilizzo delle procedure interne o della segnalazione all'Anac, l'autorità anticorruzione.

Solo la divulgazione pubblica è assoggettata ad un principio di progressività tra i diversi strumenti di segnalazione; la denuncia penale, invece, può essere presentata direttamente, senza che tale scelta comporti la perdita delle tutele previste per il whistleblower.

Tutele allargate o canale ristretto?

Si tratta di un'affermazione che, se da un lato amplia la tutela riconosciuta al segnalante, dall'altro finisce per ridimensionare il ruolo dei canali interni di whistleblowing, che il legislatore aveva invece valorizzato come strumento privilegiato per consentire all'organizzazione di intercettare e gestire

tempestivamente le possibili violazioni prima del coinvolgimento dell'autorità giudiziaria.

La conclusione non è priva di conseguenze pratiche, visto che una delle difese frequentemente prospettate nei procedimenti disciplinari consiste, infatti, nel valorizzare il mancato utilizzo dei canali aziendali quale indice di scorrettezza del dipendente o di violazione degli obblighi di collaborazione e buona fede.

La sentenza, invece, esclude che tale circostanza possa, di per sé sola, assumere rilievo disciplinare, restringendo così uno degli argomenti solitamente valorizzati nelle difese.

Sotto diverso profilo, giova rilevare – nel caso specifico - che in sede di costituzione in giudizio l'amministrazione aveva sostenuto che la successiva archiviazione del procedimento penale dimostrava anche l'infondatezza delle accuse e, quindi, la legittimità del licenziamento.

Il Giudice, invece, distingue nettamente il momento della denuncia dall'esito delle successive indagini, osservando che il requisito richiesto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 24/2023 - per la protezione del segnalante - consiste nell'esistenza, al momento della segnalazione, di un fondato motivo di ritenere vere le informazioni comunicate. L'eventuale archiviazione non priva automaticamente il lavoratore della tutela, purché questi abbia agito sulla base di elementi oggettivi e non di accuse scientemente false o meramente calunniöse.

Anche questo principio è destinato ad avere un impatto significativo sul contenzioso, poiché, se l'orientamento dovesse consolidarsi, l'archiviazione del procedimento penale non costituirà più, di per sé, un argomento a sostegno della legittimità del licenziamento disciplinare.

Sarà, invece, necessario dimostrare che la contestazione abbia ad oggetto condotte ulteriori e autonome rispetto alla mera denuncia: ad esempio la consapevole falsità delle accuse, la strumentalità dell'iniziativa, la diffusione

ingiustificata di informazioni riservate oppure altre violazioni disciplinarmente rilevanti.

La sentenza richiama, infine, l'attenzione su un ulteriore profilo spesso sottovalutato.

L'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023 introduce, infatti, una presunzione di ritorsività degli atti sfavorevoli adottati dopo una segnalazione protetta, trasferendo sul datore di lavoro l'onere di dimostrare che il provvedimento sia stato determinato da ragioni del tutto autonome rispetto alla denuncia.

Proprio questo aspetto dovrebbe indurre le aziende ad una particolare prudenza nella costruzione della contestazione disciplinare, poiché quanto più quest'ultima appare collegata alla scelta del lavoratore di rivolgersi all'autorità giudiziaria, tanto maggiore diventa il rischio che il licenziamento venga qualificato come ritorsivo, con le conseguenze reintegratorie previste dalla legge.

La decisione del Tribunale di Catania non elimina certamente la possibilità di intervenire nei casi di utilizzo abusivo del whistleblowing, restando pienamente perseguibile chi agisca con dolo, consapevole della falsità delle accuse o con finalità esclusivamente diffamatorie. La pronuncia, però, ricorda che il procedimento disciplinare non può essere costruito sulla mera esistenza della denuncia, né sul suo esito negativo in sede penale.

Più che ampliare la tutela del whistleblower, la sentenza impone un cambio di prospettiva nella gestione disciplinare, perché per il datore di lavoro il punto non sarà più dimostrare che la denuncia era infondata, ma che il licenziamento trova la propria causa in condotte autonome e disciplinarmente rilevanti, estranee all'esercizio dell'attività di segnalazione. Da qui l'esigenza di contestazioni sempre più "chirurgiche", sorrette da un impianto probatorio capace di superare la presunzione di ritorsività prevista dall'art. 17 del D.Lgs. n. 24/2023.