



IL TRIBUNALE ORDINARIO DI BARI
SEZIONE LAVORO

così composto:

Dott.ssa Maria Luisa Traversa	Presidente
Dott.ssa Angela Vernia	Giudice relatore
Dott.ssa Emanuela Foggetti	Giudice

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

nella causa iscritta al n. 1554 del Ruolo Generale affari
contenziosi civili dell'anno 2026 vertente

TRA

X

Rappr. e dif. dal

RECLAMANTE

CONTRO

Y)

RECLAMATO

IL COLLEGIO

sciogliendo la riserva espressa all'udienza del giorno 05.03.2026, sul reclamo *ex art. 669terdecies* c.p.c. proposto avverso il provvedimento n. 4083/2026 del 26/01/2026 reso dal Giudice del Lavoro, Dott. Francesco De Giorgi, sulla domanda *ex art. 19*, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023 avanzata con ricorso depositato il 13.11.2025;

letto il reclamo proposto da X con ricorso depositato il giorno 06.02.2026, con cui la parte reclamante chiede revocarsi il provvedimento di rigetto dell'istanza *ex art. 19*, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023 emesso dal Tribunale del Lavoro di Bari, in composizione monocratica, in data 26.01.2026 per i motivi indicati in narrativa;

letta la memoria ritualmente depositata con cui la Società Y, in persona del legale rappr. p.t., contesta tutto quanto *ex adverso* dedotto e chiede il rigetto del ricorso *ex art.669 terdecies* c.p.c. e per l'effetto la conferma del provvedimento impugnato;

tentata la conciliazione della lite con esito negativo, esaminati i documenti prodotti dalle parti ed udita la discussione orale dei loro procuratori;

OSSERVA

Il Collegio premette che, il presente reclamo è stato introdotto avverso il provvedimento n. 4083/2026 del 26.01.2026 adottato dal Giudice di prime cure ai sensi dell'art. 19, comma 4, del D. Lgs. n. 24/2023. Tale atto normativo, come noto, ha introdotto nel nostro ordinamento norme recanti «*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*». La citata norma prevede specifiche garanzie per la protezione dalle ritorsioni, inclusa la possibilità di rivolgersi ad ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) per ottenere sanzioni contro il datore di lavoro nonché, con la stessa finalità, la facoltà di adire il giudice del lavoro. Infatti, il quarto comma della disposizione in parola testualmente dispone: “4. L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere in violazione dell'articolo 17 e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione del medesimo articolo”.

In via preliminare, il Collegio osserva che occorre por mente all'eccezione di inammissibilità del reclamo formulata dalla parte reclamata.

Ebbene, l'art. 19, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023 configura un rimedio speciale in materia di *whistleblowing*, attribuendo all'autorità giudiziaria adita il potere di adottare in via

d'urgenza "tutte le misure, anche provvisorie, necessarie" alla tutela della situazione soggettiva azionata. La norma, com'è evidente, non contiene alcun rinvio espresso al procedimento cautelare uniforme di cui agli artt. 669 *bis* e ss. c.p.c., né disciplina l'autonoma reclamabilità del provvedimento emesso dal Giudice adito.

Trattasi, ad avviso del Collegio, di un rimedio processuale *sui generis*, il cui regime non appare suscettibile di integrazione analogica con il rito cautelare uniforme, in considerazione delle differenze ontologiche tra le due procedure.

Infatti, i provvedimenti cautelari d'urgenza, delineati dalla novella introdotta con la legge n. 80/2005, si caratterizzano per la natura anticipatoria e sostanzialmente decisoria in quanto i relativi effetti sono destinati a stabilizzarsi se non viene instaurato il successivo giudizio di merito. Stante l'idoneità a produrre effetti tendenzialmente stabili e definitivi sulle posizioni soggettive delle parti, è coerente con il sistema la previsione di un grado di controllo collegiale attraverso il reclamo ex art. 669 *terdecies* c.p.c..

Le misure di cui all'art. 19, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023, invece, hanno natura meramente interinale e provvisoria e non sono idonee al giudicato cautelare in quanto sono sempre destinate a cessare all'esito della decisione di merito. Venendo meno la tendenziale stabilità degli effetti del provvedimento, viene a mancare il presupposto strutturale che nel rito cautelare uniforme giustifica la reclamabilità.

Del resto, il carattere non reclamabile dei provvedimenti interinali resi nel rito del lavoro risponde ad un principio

sistematico consolidato. L'ordinanza di pagamento di somme non contestate *ex art.* 423, comma 1, c.p.c., ad esempio, viene qualificata dalla giurisprudenza di legittimità come provvedimento non decisorio, insuscettibile di autonoma impugnazione e revocabile soltanto con la sentenza che definisce il giudizio (cfr. *ex plurimis*, Cass. civ. n. 9479/1997).

Ancora, si rileva che le impugnazioni sono governate dal principio di tassatività in forza del quale esse sono esperibili avverso provvedimenti aventi natura decisoria esclusivamente nei casi e nelle forme espressamente previsti dalla legge. Il silenzio dell'art. 19, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023 sulla reclamabilità del provvedimento di rigetto depone nel senso di una precisa scelta legislativa, coerente con la natura sommaria e non definitiva del provvedimento. Del resto, nell'ordinamento processuale, quando il legislatore intende rendere ammissibili le impugnazioni avverso provvedimenti resi nell'ambito di procedimenti speciali in materia di lavoro, lo prevede in modo esplicito, come ad esempio nel caso dell'art. 38 D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) che disciplina espressamente l'impugnativa del provvedimento urgente.

Ne consegue che, a parere del Collegio, il reclamo ai sensi dell'art. 669 *terdecies* c.p.c. non appare strutturalmente compatibile con le misure protettive *ex art.* 19, comma 4, D. Lgs. n. 24/2023; pertanto, per ciò solo, l'impugnativa del provvedimento emesso dal Giudice di prime cure andrebbe respinta.

Ad ogni buon conto, anche ove, a prescindere dalle suesposte considerazioni, si dovesse ritenere ammissibile il reclamo, lo stesso andrebbe comunque rigettato per i motivi che seguono.

Si rammenta che X, con ricorso depositato il giorno 06.02.2026, premettendo di aver prestato attività lavorativa in favore della Y a far data dal; di essere stata dirigente con funzioni di Direttore Amministrativo dal 22.09.2016; di essere stata nominata Direttore Generale a far data dal 18.05.2023; di aver presentato delle denunce all'ANAC e all'Autorità Giudiziaria; di essere stata, alla luce delle segnalazioni effettuate, destinataria di contestazioni disciplinari e poi illegittimamente licenziata in data 23.06.2025; formulava le seguenti conclusioni: *“Voglia l'Ill.mo Tribunale adito, in composizione Collegiale, accogliere il presente reclamo formulato avverso l'Ordinanza di rigetto n. 4083/2026, pronunciata in data 26.01.2026, resa dal Tribunale Ordinario di Bari, Sezione Lavoro, Dott. Francesco De Giorgi, nel procedimento ex art. 441-bis c.p.c., con istanza cautelare ex art. 19, co. 4, D.lgs. n. 24/2023, iscritto al n. R.G. 15191-1/2025, e, per l'effetto, espletato ogni incumbente di rito e disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, sospendere, ex art. 19, comma 4, d.lgs. n. 24/2023, per i motivi di fatto e di diritto sopraesposti, il provvedimento di licenziamento per giusta causa, comunicato con lettera prot. n. 7824/B del 23.06.2025, notificata a mezzo raccomandata a/r n° 05267536446-1 in data 02.07.2025, nonché tutti i provvedimenti aziendali presupposti e/o conseguenti ad essi, e, per l'effetto, ordinare, ex art. 19, comma 4, D.lgs. n. 24/2023, alla Y, in persona del legale*

rappresentante pro tempore, l'immediata reintegrazione della reclamante nel posto di lavoro, condannando, altresì, la stessa alla corresponsione delle retribuzioni medio tempore maturate, stante la decorrenza del licenziamento dal 20.01.2025, e, in ogni caso, adottare tutte le misure provvisorie ritenute necessarie ad assicurare la tutela della reclamante. Con vittoria di spese, competenze e onorari di entrambe le fasi di giudizio”.

A fronte delle sopra riportate conclusioni, in linea generale, è d'uopo chiarire che la presente fattispecie è ascrivibile alla tematica del *whistleblowing*. La figura del *whistleblower*, che letteralmente significa “suonatore di fischiotto”, ha attratto l'attenzione del legislatore italiano solo in tempi recenti ed ha ottenuto progressivamente una disciplina organica nel nostro ordinamento, la quale era inizialmente limitata al settore pubblico. La ragione principale per la quale molti ordinamenti, in primo luogo quelli di *common law*, hanno approntato una regolamentazione specifica dell'istituto del *whistleblowing* è stata quella di garantire forme di tutela a favore del segnalante contro i comportamenti ritorsivi che potevano essere assunti da parte del datore di lavoro. Nel nostro ordinamento, la riforma introdotta dalla L. n. 179/2017 ha esteso l'ambito di applicazione della disciplina del *whistleblowing*, riservata inizialmente al solo settore pubblico, anche alle imprese private. Successivamente, tale quadro regolativo ha conosciuto un ulteriore sviluppo con la Direttiva Ue n. 1937/2019 (relativa proprio alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione europea), la quale ha notevolmente esteso l'ambito applicativo dei divieti in essa previsti.

L'intervento eurounitario ha richiesto, dunque, un adeguamento da parte del legislatore italiano, che è intervenuto con il D. Lgs. n. 24/2023 il quale, dando attuazione alla Direttiva Ue n. 1937/2019, è finalizzato proprio alla promozione della cultura della legalità e alla tutela dell'integrità della pubblica amministrazione e delle imprese, attraverso il coinvolgimento dei dipendenti nella segnalazione delle condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, consentendo così l'emersione di violazioni difficilmente riscontrabili dall'esterno, ed approntando una tutela rafforzata avverso le ritorsioni eventualmente attuate dal datore di lavoro. Dirimente è il fatto che la legge definisca espressamente la nozione di ritorsione rilevante. Infatti, l'art. 2, del D. Lgs. n. 24/2023 qualifica come "ritorsione" qualsiasi comportamento, atto od omissione, posto in essere in ragione della segnalazione e idoneo a provocare alla persona segnalante un danno ingiusto, diretto o indiretto. Le misure di protezione entrano in gioco a condizione che, al momento della segnalazione, il segnalante avesse un fondato motivo di ritenere vere le informazioni fornite e che la segnalazione sia stata effettuata secondo le procedure previste.

Tale essendo il quadro normativo di riferimento, è necessario ora procedere all'analisi dei motivi di reclamo formulati dalla parte reclamante.

In primo luogo, la lavoratrice eccepisce **l'erronea negazione della qualifica attuale di whistleblower**. In altri termini, il Giudice di prime cure avrebbe escluso la tutela sul presupposto implicito che "la reclamante non rivestisse, o non rivestisse

compiutamente, la qualifica di *whistleblower*” (cfr. reclamo, pag. 2).

Tale censura non coglie nel segno in quanto la qualifica in parola viene data per presupposta dal giudice monocratico ed è, comunque, indubitabile perché scaturisce direttamente dalla segnalazione all’ANAC del 9 dicembre 2024 (cfr. doc. 9 fascicolo parte reclamante). Piuttosto, il provvedimento impugnato, pur presupponendo la qualità in questione in capo alla reclamante, esclude la tutela prevista dal D. Lgs. n. 24/2023 sulla base di specifiche motivazioni pure censurate in questa sede.

E veniamo, quindi, al secondo motivo di reclamo ossia al **travisamento del nesso temporale tra tutela richiesta e fatti denunciati**, secondo cui il Giudice avrebbe ritenuto insussistente il *fumus* ritorsivo valorizzando l’anteriorità di alcune condotte rispetto alla segnalazione ANAC, mentre, invece, gli atti ritorsivi rilevanti – contestazione del 20.01.2025, del 5.04.2025, licenziamento – sarebbero successivi alla segnalazione.

Tale motivo è privo di pregio.

Innanzitutto, è vero che la segnalazione fa riferimento a condotte in parte anteriori, con riguardo, in particolare, alla riduzione deleghe ed all’affidamento dell’incarico ad un legale esterno. Sul punto, il Giudice monocratico ha espressamente rilevato che *«parte della condotta che si assume ritorsiva è stata posta in essere in epoca antecedente alla denuncia presentata all’ANAC: così per lo svuotamento delle deleghe conferite alla reclamante e il parere chiesto a un legale dalla società e che si è rivelato prodromico a tale decisione»*. Ora, la scansione

temporale dei fatti sopra citati non è revocabile in dubbio ed è ammessa dalla stessa parte reclamante. Quindi, come opinato dal giudice di prime cure, se parte della condotta ritenuta ritorsiva è iniziata prima che la reclamante assumesse il ruolo di segnalante, essa non può logicamente qualificarsi come reazione a una segnalazione che non esisteva ancora.

Ma, in ogni caso, si evidenzia che in questa sede deve essere valutato il *fumus* di ritorsività della condotta datoriale attraverso indici presuntivi quali, secondo l'elaborazione giurisprudenziale più recente, la stretta contiguità temporale tra la segnalazione ed i fatti ritorsivi, ovvero la natura oggettivamente lesiva degli atti impugnati (cfr. Cons. di Stato, sez. VI, 25 agosto 2023, n. 3381), ovvero ancora l'irrilevanza disciplinare ed insussistenza dei fatti addebitati (cfr. Trib. Milano 6 giugno 2025 n. 1680, Trib. Bergamo 6 Novembre 2025, n. 951).

Essenziale, ad avviso del Collegio, appare la valutazione del parametro della contiguità temporale, così come specificato dalla Suprema Corte che dà rilievo all'elemento della conoscenza della segnalazione da parte del datore di lavoro. Infatti, il Giudice di Legittimità fa esplicito riferimento alla tempistica ravvicinata tra le condotte asseritamente ritorsive rispetto all'avvenuta conoscenza della segnalazione (cfr. Cass., Sez. Lav., 9.5.2024, n. 12688 che, in materia, con riferimento ad un'ipotesi di licenziamento ritorsivo ha ritenuto dirimente proprio "la tempistica ravvicinata tra l'irrogato provvedimento espulsivo rispetto all'avvenuta conoscenza della segnalazione").

Nel caso sottoposto all'odierno vaglio le contestazioni disciplinari, aventi ad oggetto addebiti relativi alla condotta tenuta dalla reclamante, ritenute ritorsive erano state poste in essere prima che la segnalazione effettuata dalla X fosse nota alla società. La Y, alla data del 20.1.2025 (prima contestazione) e del 5.4.2025 (seconda contestazione) non conosceva la segnalazione all'ANAC del 9.12.2024. Dagli atti emerge che la società era venuta a conoscenza della segnalazione all'Anac e delle denunce alla Procura della Repubblica (del 20.01.2025, 29.01.2025, 27.05.2025) solo nel giugno 2025 quando veniva notificato il provvedimento di chiusura delle indagini preliminari del 30.5.2025 che consentiva l'accesso al fascicolo. Pertanto, in assenza di conoscenza della segnalazione da parte del datore di lavoro, non appare configurabile una ritorsione, mancando l'elemento essenziale del nesso causale tra la segnalazione ed i provvedimenti datoriali. In altri termini, non sembra configurabile una ritorsione da parte di chi ignori di essere di fronte a un segnalante. Quindi viene meno un importante indice di ritorsività della condotta datoriale.

Ma v'è di più.

Le contestazioni disciplinari oggetto di scrutinio, nei limiti della sommarietà della cognizione propria della presente fase, non appaiono pretestuose, assolutamente prive di rilevanza disciplinare o generiche, tanto da poter apparire oggettivamente prive di contenuto ed emanate con intento ritorsivo.

L'assunto posto a fondamento del reclamo, secondo cui qualsiasi misura datoriale successiva ad una segnalazione sarebbe automaticamente nulla o qualificabile come ritorsiva, è

privo di fondamento. L'art. 17, comma 2, del D. Lgs. n. 24/2023 introduce certamente una presunzione legale relativa di ritorsività, con conseguente inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro, ma tale meccanismo opera solo a fronte della previa dimostrazione dell'esistenza di un nesso, quantomeno temporale, tra la segnalazione conosciuta dal datore di lavoro e la misura asseritamente pregiudizievole (cfr. Cass. n. 12688 cit.).

Né può accogliersi l'ulteriore censura secondo cui il giudice monocratico avrebbe compiuto un'inammissibile **sovrapposizione tra “fumus degli addebiti” e tutela del segnalante** attribuendo “rilievo decisivo al presunto fumus di fondatezza delle contestazioni disciplinari, subordinando a tale valutazione la tutela *whistleblowing*”, ed anticipando, così, indebitamente il giudizio di merito.

Invero, si rimarca che l'oggetto del presente giudizio è unicamente la valutazione del *fumus* di ritorsione delle condotte datoriali. In questa sede, quindi, a prescindere dall'eventuale fondatezza degli addebiti ovvero della giustificatezza del licenziamento che saranno valutate dal giudice di merito, si può affermare che le contestazioni disciplinari non appaiono arbitrarie, ma fanno riferimento a specifici fatti gestionali che non possono essere definiti intrinsecamente inconsistenti, in quanto attengono a criticità di gestione che, valutate complessivamente, sono idonee ad assumere rilievo disciplinare. Il che vale ad escludere un ulteriore indice di ritorsività della condotta, ferma restando – lo si ribadisce – ogni compiuta valutazione di merito. Analogamente, il licenziamento

del giugno 2025 appare direttamente fondato sulle contestazioni sopra richiamate, sicché non pare *ictu oculi* conseguenza delle segnalazioni effettuate dalla reclamante. In altri termini, il licenziamento irrogato alla X non mostra evidente relazione con i fatti oggetto delle segnalazioni, ma pare basato su addebiti disciplinari autonomi, contestati prima che fossero note le segnalazioni ed accertati nel rispetto delle garanzie procedurali. Del resto, la disciplina del *whistleblowing*, pur introducendo un'inversione dell'onere della prova a carico del datore di lavoro, non sancisce un'esimente generale dagli illeciti eventualmente propri del segnalante. Infatti, anche sotto il vigore della nuova disciplina, vale il principio generale sancito dalla Suprema Corte (e tanto assorbe il relativo motivo di reclamo, cfr. pag. 3, n. 3) secondo cui *“Benché il lavoratore che segnali condotte illecite dei propri colleghi sia protetto dalla «disciplina whistleblowing» contro gli atti ritorsivi datoriali (conseguenti, direttamente o indirettamente, alla denuncia), questi non gode di alcuno «scudo» con riguardo ad atti illeciti, autonomi e diversi dalla segnalazione, che egli abbia eventualmente commesso”* (così Cass. n. 9148/23).

Non può neppure ritenersi, come opinato dalla reclamante, che la società abbia ammesso la natura ritorsiva dell'atto espulsivo. Invero, sul punto, è sufficiente osservare che il licenziamento è stato ritualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione della società, sulla base dei fatti contestati, senza che possa attribuirsi alcun rilievo alla dichiarazione di Z (soggetto politicamente vicino alla reclamante, circostanza questa non contestata), non facente parte del CdA, la quale proviene da un

soggetto esterno all'organo deliberativo competente e non può configurarsi in alcun modo come atto vincolante o proveniente da un organo di controllo istituzionale.

Infine, non è superfluo richiamare, a sostegno dell'insussistenza del *fumus* di ritorsività, il fatto che l'ANAC, con provvedimento del 16.04.2025 – non impugnato dalla reclamante - ha dichiarato l'esposto in parte non di propria competenza ed in parte da archiviare, così come il fatto che il procedimento penale scaturito dalle denunce della X proc. Pen. N. 6299/2025 R.G.N.R. mod.21 è stato archiviato per insussistenza di rilevanza penale dei fatti (provvedimento del Gip del 27.11.2025). Con riferimento, poi, all'attività istruttoria posta in essere dalla Guardia di Finanza del 09.01.2026 citata da ultimo dalla reclamante (cfr. doc. 156 fascicolo reclamante), riscontrata dalla società con nota del 14.1.2026, non può non rilevarsi l'irrilevanza in quanto sarebbe illogico ritenere che provvedimenti datoriali adottati nel corso del 2024 e del 2025 possano essere stati determinati causalmente da un'attività ispettiva della Guardia di Finanza avviata nel gennaio 2026.

In conclusione, per tutte le motivazioni sinora esposte, impregiudicata ogni altra valutazione nel merito, il reclamo va integralmente rigettato.

Le argomentazioni sin qui esplicitate sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate in questa sede tra le parti che saranno opportunamente deliberate nella fase di merito (prossima udienza fissata il 20.04.2026), essendo la presente una fase in corso di causa.

Le spese di lite saranno liquidate unitamente alla definizione del giudizio di merito.

Tali sono i motivi della presente decisione.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bari, nella intestata composizione collegiale, pronunciando sul reclamo proposto nell'interesse di X nei confronti di Y., in persona del legale rapp. p.t., ogni contraria domanda, eccezione e difesa rigettate o assorbite, così provvede:

- 1)Rigetta il reclamo e conferma il provvedimento impugnato;
- 2)Spese al merito.

Si Comunichi

Bari, 10.03.2026

Il Giudice estensore

Dott.ssa Angela Vernia

Il Presidente

Dott.ssa Maria Luisa Traversa