
MASSIMARIO

A cura di

Matteo Prioschi

LICENZIAMENTO RITORSIVO

Valutare l'attività di whistleblower

Un dipendente, che ha effettuato diverse segnalazioni whistleblowing, è stato licenziato per un altro motivo. Ha presentato ricorso lamentando che la Corte territoriale non ha considerato il carattere ritorsivo del licenziamento collegato alla sua attività di whistleblower. La Cassazione ha ritenuto che il giudice avrebbe dovuto prendere in considerazione il contesto lavorativo che si era creato nel valutare la legittimità del licenziamento. «Orbene, nello specifico, se il fatto omissivo contestato a...non appare in sé direttamente collegabile alle denunce dallo stesso presentate, tuttavia è il contesto in cui l'addebito disciplinare si inserisce e il dedotto esautoramento di attribuzioni, anche in un'ottica di individuazione delle competenze del predetto, che assumono rilevanza al fine di meglio delineare la relativa responsabilità». La Corte territoriale non poteva «trattare atomisticamente le questioni poste dall'appellante, prescindendo da una contestualizzazione della vicenda all'interno della quale si è inserito il provvedimento espulsivo». **Corte di cassazione, sentenza 12688/2024, depositata il 9 maggio**