

Corte di cassazione

Valenza probatoria dei messaggi di posta elettronica e licenziamento

Salvatore Servidio

Nella vicenda oggetto della sentenza 15 marzo 2018, n. 6425, della Corte di cassazione, un dipendente di una società di telefonia era stato licenziato per giusta causa per irregolarità, in termini di privilegi conferiti solo ad alcuni rivenditori di rilevanza commerciale di prodotti di telefonia mobile, generando così una frode fiscale. Le contestazioni erano basate solo esclusivamente su messaggi di posta elettronica del dipendente prodotti dalla società e su dichiarazioni di lavoratori direttamente coinvolti nella procedura irregolare, riportate nella relazione di audit interno.

Il giudice di primo grado annullava il licenziamento comminato al dipendente, perché le contestazioni e i conseguenti motivi di licenziamento trovavano fondamento probatorio prevalentemente sulle comunicazioni mail intercorse, all'interno dell'azienda, tra i dipendenti, mail strutturalmente modificabili, alterabili e quindi non attendibili. La decisione veniva confermata in appello, ove la Corte territoriale osservava che la valenza probatoria dei messaggi posta elettronica acquisiti dal datore di lavoro in relazione all'account aziendale del lavoratore era dubbia trattandosi o di corrispondenza la cui acquisizione richiedeva determinate garanzie e l'intervento dell'autorità giudiziaria o di documenti provenienti dal datore di lavoro che aveva la piena disponibilità del server aziendale e, quindi, l'astratta possibilità di intervenire sul relativo contenuto, non venendo in rilievo ipotesi di corrispondenza elettronica certificata e sottoscritta con firma digitale sì da garantire la identificabilità dell'autore e l'identità del documento. Per quanto riguarda le emergenze dell'audit interno in relazione alla responsabilità del dipendente, il giudice di merito riteneva che

lo stesso risultava fondato su dichiarazioni di dipendenti direttamente coinvolti nella procedura irregolare e, quindi, in certa misura interessati ad attribuirne ad altri la paternità.

L'addebito mosso al lavoratore di omissione di controllo e di approvazione di una prassi irregolare, risultava pertanto sfornito di positivi e certi riscontri sulla sua diretta e volontaria responsabilità della scelta di privilegiare in modo irregolare alcuni rivenditori di rilevanza commerciale per l'azienda e quindi alla sua effettiva responsabilità nella preordinazione della frode fiscale. In assenza di prova della responsabilità dei fatti addebitati, quindi, andava confermata la declaratoria di illegittimità del licenziamento, a cui la società opponeva ricorso per Cassazione, con il quale contestava, per quanto qui rileva, violazione degli artt. 2702 e 2712 c.c., censurando la sentenza impugnata per avere escluso valenza probatoria alle copie dei messaggi elettronici prodotte dalla società, rispetto alle quali - sostiene - era ben possibile l'articolazione da parte del giudice di merito di un ragionamento presuntivo.

Peraltro, il disconoscimento di cui agli artt. 2702 e 2712 c.c. non impedisce che il giudice possa accertare la conformità all'originale anche di altri mezzi di prova, comprese le presunzioni, osservando che la produzione in giudizio della copia fotostatica non vincolava il giudice all'avvenuto disconoscimento della riproduzione, potendo egli apprezzarne liberamente la efficacia rappresentativa.

Evidenzia infine che il contenuto delle mail aveva trovato conferma nelle dichiarazioni dei testi e da ulteriori risultanze documentali dagli stessi richiamate.

Approfondimenti

La decisione n. 6425/2018

Con la sentenza n. 6425/2018, la Corte di cassazione interviene dunque sullo specifico tema del valore probatorio dell'email "tradizionale", ossia quella che - a differenza del messaggio sottoscritto con firma avanzata, qualificata o digitale - risulta priva di specifiche caratteristiche di sicurezza, e nel respingere il ricorso datoriale, ha affermato il principio che è illegittimo il licenziamento per giusta causa fondato sulla mail del dipendente. Le stesse, infatti, se non firmate digitalmente, sono prive dei necessari requisiti di sicurezza e, come tali, non sono riferibili con certezza al suo autore apparente.

La Cassazione ripristina quindi il rapporto di lavoro del lavoratore - con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie di cui all'art. 18, legge 20 maggio 1970, n. 300 - riconoscendo che le mail semplici non possono avere valore assoluto di prova legale, confermando così anche in terzo grado l'operato dei giudici di merito.

Nello specifico, la sezione lavoro dichiara inammissibile il motivo sulla valenza probatoria alle copie dei messaggi elettronici prodotte dalla società, sia per motivi procedurali sia per motivi di merito.

Quanto ai primi, la Suprema Corte rileva che allorché si denunci con il ricorso di legittimità il pregresso e implicito riconoscimento o disconoscimento di documenti, di cui lamenti la mancata od inadeguata valutazione ad opera del giudice di merito, la parte ha l'onere di riprodurre nel ricorso stesso il tenore esatto dell'atto e di indicare da quali altri elementi sia possibile trarre la conclusione che tali documenti non siano stati disconosciuti: nel caso di specie la società ricorrente non ha provveduto correttamente a tale incombenza.

Tale assunto è confortato dalla giurisprudenza di legittimità, in base alla quale il ricorrente per Cassazione che denunci il difetto di motivazione su un'istanza di ammissione di un mezzo istruttorio o sulla valutazione di un documento o di risultanze probatorie o processuali, ha l'onere di indicare specificamente le circostanze oggetto della prova o il contenuto del documento trascurato od erroneamente interpretato dal giudice di merito, provvedendo alla loro trascrizione, al fine di consentire al giudice di legittimità il controllo della decisività dei fatti da provare, e, quindi,

delle prove stesse, che, per il principio dell'auto-sufficienza del ricorso, la Suprema Corte deve essere in grado di compiere sulla base delle deduzioni contenute nell'atto, alle cui lacune non è consentito sopperire con indagini integrative (Cass. 17 maggio 2007, n. 11460; 31 luglio 2012, n. 13677; 3 gennaio 2014, n. 48; 13 giugno 2017, n. 14654).

Ciò in quanto, come è noto, l'interesse ad impugnare con ricorso per Cassazione, discende dalla possibilità di conseguire, attraverso l'annullamento della sentenza impugnata, un risultato pratico favorevole; a tal fine, è però necessario che sia indicata in maniera adeguata la situazione di fatto della quale si chiede una determinata valutazione giuridica, diversa da quella compiuta dal giudice del merito ed asseritamente sbagliata.

Questo profilo di inammissibilità è poi ulteriormente avvalorato dalla circostanza che il ricorso appare del tutto "carente" nell'esposizione della vicenda processuale in quanto non chiarisce se ed in che termini, nelle fasi di merito, si è sviluppata la questione del "disconoscimento" del lavoratore e quale, specificamente, è stata la posizione difensiva di questi con riguardo alle mail prodotte dalla società.

Valenza probatoria dei documenti informatici

Con riguardo alle mail prodotte dalla società, si è già rilevato nell'esposizione del fatto, che nel caso esaminato dai giudici di merito, il licenziamento intimato al lavoratore si basava su messaggi di posta elettronica prodotti dalla società e su dichiarazioni di lavoratori direttamente coinvolti nella procedura irregolare, riportate nella relazione di audit interno.

In proposito venivano sollevati dubbi sulla valenza probatoria dei messaggi posta elettronica acquisiti dal datore di lavoro in relazione all'account aziendale del lavoratore, trattandosi o di corrispondenza la cui acquisizione richiedeva determinate garanzie e l'intervento dell'autorità giudiziaria o di documenti provenienti dal datore di lavoro che aveva la piena disponibilità del server aziendale e, quindi, la astratta possibilità di intervenire sul relativo contenuto.

A tal fine si osserva che nell'attuale contesto storico, sono sempre più frequenti le occasioni in cui gli strumenti di comunicazione elettronica as-

sumono rilevanza nell'ambito delle relazioni di lavoro. Crescente è il loro impatto tanto in relazione al momento della costituzione del rapporto, quanto durante la fase esecutiva e di estinzione del vincolo contrattuale.

Ciò posto, nel caso di specie, con la sentenza n. 6425/2018, la sezione lavoro chiarisce la differenza tra la normale email e la Pec, dopo avere dichiarato inammissibile anche questo profilo di censura datoriale per ragioni inerenti al merito della contestazione.

Con particolare riferimento ai messaggi di posta elettronica, la Corte d'Appello aveva escluso la valenza probatoria di tali documenti sul presupposto di una possibilità astratta di alterazione, non trattandosi di corrispondenza elettronica certificata e sottoscritta con firma digitale che garantisce l'identificabilità dell'autore e l'integrità del documento.

Confermando la statuizione del giudice di merito sul punto, la Cassazione ha affermato che il messaggio di posta elettronica è riconducibile alla categoria dei documenti informatici tout court, ossia di quei documenti elettronici che contengono la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti, come previsto dall'art. 1, comma 1, lettera p), Codice dell'amministrazione digitale di cui al D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82, come modificato dal D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179, secondo cui "documento informatico" è il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti. Tale definizione rispetta l'analoga dizione contenuta nell'art. 1, comma 1, lettera b), D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 (Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa), in base al quale costituisce documento informatico "la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti".

In ordine alla loro efficacia probatoria, il giudice di legittimità richiama il precetto di cui all'art. 21, D.Lgs. n. 82/2005, vigente *ratione temporis* (ossia prima delle modifiche apportate dal richiamato D.Lgs. n. 179/2016), in base al quale il documento informatico sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, formato nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 20, comma 3, ha altresì l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c., cioè l'efficacia della scrittura privata. L'utilizzo del dispositivo di firma elettroni-

ca qualificata o digitale si presume riconducibile al titolare, salvo che questi dia prova contraria.

Il richiamato art. 20, comma 3, D.Lgs. n. 82/2005, dispone che le regole tecniche per la formazione, per la trasmissione, la conservazione, la copia, la duplicazione, la riproduzione e la validazione dei documenti informatici, nonché quelle in materia di generazione, apposizione e verifica di qualsiasi tipo di firma elettronica, sono stabilite con le Linee guida.

A sua volta, l'art. 2702 c.c., afferma che la scrittura privata fa piena prova, fino a querela di falso, della provenienza delle dichiarazioni da chi l'ha sottoscritta, se colui contro il quale la scrittura è prodotta ne riconosce la sottoscrizione, ovvero se questa è legalmente considerata come riconosciuta.

Nessun dubbio, quindi, sui limiti all'efficacia probatoria dell'e-mail tradizionale, che va distinta dalla posta elettronica certificata (attualmente la Pec rappresenta un'alternativa alla raccomandata a/r, poiché ne ha lo stesso valore legale, garantendo l'integrità del contenuto del messaggio), atteso che soltanto il documento sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, fa piena prova fino a querela di falso come la scrittura privata *ex art. 2702 c.c.*

Proprio per tali caratteristiche, secondo la sentenza n. 6425/2018 in esame, la corrispondenza relativa all'indirizzo di posta elettronica ordinaria di un dipendente non presuppone obbligatoriamente che i messaggi siano riferibili al suo autore apparente.

La posta elettronica non certificata, dunque, al pari di ogni altro documento informatico, risulta liberamente valutabile dal giudice ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. n. 82/2005, al quale spetta verificare se i messaggi hanno le caratteristiche oggettive per soddisfare il requisito della forma scritta per qualità, sicurezza, integrità e immodificabilità.

In ultima analisi, riassumendo, perché un messaggio di posta elettronica possa rientrare nella giusta causa di licenziamento (art. 2119 c.c.) è necessario che sia stata utilizzata la posta certificata. La posta ordinaria, infatti, ha efficacia probatoria discutibile e la valutazione dell'affidabilità e della pienezza delle prove diviene oggetto di un libero apprezzamento del giudice.

Nel caso di specie, diversamente da quanto sostenuto dalla difesa datoriale, il giudice di meri-

Approfondimenti

to, nel decretare l'illegittimità del recesso datoriale, non aveva messo in discussione che l'indirizzo di posta elettronica del dipendente fosse coinvolto nella corrispondenza "incriminata", così da escludere anche la violazione dell'art. 2712 c.c., il quale prevede che le riproduzioni fotografiche, informatiche o cinematografiche, le registrazioni fonografiche e, in genere, ogni altra rappresentazione meccanica di fatti e di cose formano piena prova dei fatti e delle cose rappresentate, se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti o alle cose medesime.

La sentenza impugnata, invece, esclude - afferma la Suprema Corte - che i messaggi siano riferibili al suo autore apparente e trattandosi di e-mail prive di firma elettronica, la statuizione non è censurabile in relazione all'art. 2702 c.c. per non avere i documenti natura di scrittura privata, ai sensi degli artt. 1 e 20, D.Lgs. 82/2005. Quest'ultima disposizione, infatti, prevede inequivocabilmente al comma 1-*bis* che il documento informatico soddisfa il requisito della forma scritta e ha l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c. quando vi è apposta una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, è formato, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'Agenzia per l'Italia digitale (AgID) ai sensi dell'art. 71, con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore. In tutti gli altri casi, l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immodificabilità.

Aggiunge icasticamente il successivo comma 1-*ter*, che l'utilizzo del dispositivo di firma elettronica qualificata o digitale si presume riconducibile al titolare di firma elettronica, salvo che questi dia prova contraria.

Conclusioni

Concludendo sul punto, la Suprema Corte afferma che la decisione gravata non mette in discussione la sussistenza di una corrispondenza relativa all'indirizzo di posta elettronica del dipenden-

te, ma ritiene che non vi sono elementi certi per far risalire il relativo contenuto e la paternità degli stessi al lavoratore.

Tale valutazione, che è espressione del principio del libero convincimento del giudice, non è censurabile in Cassazione in quanto, come ripetutamente affermato dalla giurisprudenza di legittimità, spetta in via esclusiva al giudice di merito il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, controllarne l'attendibilità e conclusione e di scegliere tra le complessive risultanze del processo, quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (Cass. 7 febbraio 2004, n. 2357; 4 aprile 2006, n. 7846; 21 settembre 2006, n. 20455; 16 dicembre 2011, n. 27197; 4 novembre 2013, n. 24679).

Parimenti, neppure è censurabile in Cassazione - aggiunge la sentenza n. 6425/2018 - il mancato ricorso al ragionamento presuntivo da parte del giudice di appello che, secondo la difesa datoriale, avrebbe dovuto porre in relazione il contenuto delle mail con le dichiarazioni dei testi, in quanto spetta al giudice di merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni semplici, individuare i fatti da porre a fondamento del relativo processo logico e valutarne la rispondenza ai requisiti di legge, con apprezzamento di fatto che, ove adeguatamente motivato, sfugge al sindacato di legittimità, dovendosi tuttavia rilevare che la censura per vizio di motivazione in ordine all'utilizzo o meno del ragionamento presuntivo non può limitarsi ad affermare un convincimento diverso da quello espresso dal giudice di merito, ma deve fare emergere l'assoluta illogicità e contraddittorietà del ragionamento decisorio, restando peraltro escluso che la sola mancata valutazione di un elemento indiziario possa dare luogo al vizio di omesso esame di un punto decisivo (cfr. 2 aprile 2009, n. 8023; 8 gennaio 2015, n. 101).

Inoltre, ad avviso della Corte di cassazione, al riguardo non è neppure configurabile violazione degli artt. 2730 (confessione) e 2735 (stragiudiziale) c.c., atteso che l'eventuale efficacia confessoria connessa alle dichiarazioni di dipendenti diversi dal lavoratore intimato, non potrebbe mai assumere valore di prova legale nei confronti di persone diverse dal confitente, in quanto costui

non ha alcun potere di disposizione relativamente a situazioni giuridiche facenti capo ad altri, distinti soggetti del rapporto processuale e, se anche il giudice ha il potere di apprezzare liberamente la dichiarazione e trarne elementi indiziari di giudizio nei confronti delle altre parti, tali elementi non possono prevalere rispetto alle risultanze di prove dirette (Cass. 12 ottobre 2015, n. 20746).

In definitiva, conclude la sentenza in esame, non risulta neppure violato l'art. 2119 c.c., sul recesso per giusta causa, poiché la ricorrente datrice non ha assolto agli oneri prescritti al fine della valida impugnazione della decisione posto che non ha riprodotto il contenuto della lettera di contestazione e della lettera di intimazione del licenziamento sulle quali doveva misurarsi la sentenza impugnata ai fini della corretta individuazione delle condotte addebitate.

Precedenti giurisprudenziali

Con la sentenza n. 6425/2018 in narrativa, la Corte di cassazione consolida l'orientamento secondo cui è illegittimo il licenziamento fondato esclusivamente sulle e-mail sprovviste di firma digitale.

Ciò considerando che negli stessi termini si è espressa la recente pronuncia 8 marzo 2018, n. 5523, nella quale si assume - analogamente - che deve ritenersi illegittimo il licenziamento fondato su e-mail provenienti dall'indirizzo di posta elettronica ordinaria del dipendente. Le stesse, infatti, se non firmate digitalmente sono prive dei necessari requisiti di sicurezza e, come tali, non sono riferibili con certezza al suo autore apparente. Nel caso affrontato, il dirigente aveva impugnato il licenziamento per giusta causa irrogatogli a seguito di una contestazione disciplinare, basata

unicamente su messaggi di posta elettronica provenienti dal proprio account aziendale.

La Cassazione, confermando la statuizione della Corte d'Appello, ha affermato che il messaggio di posta elettronica è riconducibile alla categoria dei documenti informatici, ossia di quei documenti elettronici che contengono la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti.

In ordine alla loro efficacia probatoria, viene parimenti richiamato il precetto di cui all'art. 21, D.Lgs. n. 82/2005, il quale, come si è visto, attribuisce l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c. (piena prova fino a querela di falso come la scrittura privata) solo al documento sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale.

Ogni diverso documento informatico (come l'e-mail tradizionale) è, invece, liberamente valutabile dal giudice, ai sensi dell'art. 20, medesimo Decreto legislativo, circa la propria idoneità a soddisfare il requisito della forma scritta, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità.

Proprio per tali caratteristiche, secondo la sentenza n. 5523/2018, la corrispondenza relativa all'indirizzo di posta elettronica ordinaria di un dipendente non presuppone obbligatoriamente che i messaggi siano riferibili al suo autore apparente. Soltanto la posta elettronica certificata o la mail firmata digitalmente garantiscono, pertanto, l'integrità del documento e gli garantiscono l'efficacia probatoria di cui all'art. 2702 c.c.

Su tali presupposti, la Suprema Corte, stante la fondatezza del licenziamento unicamente su messaggi di posta elettronica tradizionale privi di specifiche caratteristiche di sicurezza, ha rigettato il ricorso proposto dalla società, confermando l'illegittimità del recesso datoriale.

Cass. n. 6425/2018

Cass. civ., sez. L, sentenza 15 marzo 2018, n. 6425 - Pres. Bronzini - Rel. Pagetta - P.M. Ceroni - T. I. Spa contro L.L.

Fatti di causa

1. La Corte di appello di Roma ha confermato la decisione di primo grado con la quale era stata dichiarata la illegittimità del licenziamento per giusta causa intimato al ricorrente L. L., con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie di cui all'art. 18 legge 20 maggio 1970 n. 300, e respinta la domanda di risarcimento del danno proposta in via riconvenzionale da T. I. Spa, società datrice di lavoro.

1.1. Il giudice d'appello, premesso che la "contestazione al L. relativa a irregolarità riscontrate nella procedura disciplinante le rivalutazioni di magazzino per prodotti di telefonia mobile, nel periodo marzo 2007/settembre 2008, relativamente a quattro rivenditori (qualificate da indagini aziendali come ipotesi di avvenuta determina-

Approfondimenti

zioni degli importi da accreditare non sulla base dei prodotti presenti nei magazzini dei rivenditori alla data della rivalutazione ma sulla base di giacenze in parte inesistenti), si basava su messaggi di posta elettronica prodotti dalla società e su dichiarazioni di lavoratori direttamente coinvolti nella procedura irregolare, riportate nella relazione di audit interno, ha osservato che la valenza probatoria dei messaggi di posta elettronica acquisiti dal datore di lavoro in relazione all'account aziendale del lavoratore era dubbia trattandosi o di corrispondenza la cui acquisizione richiedeva determinate garanzie e l'intervento dell'autorità giudiziaria o di documenti provenienti dal datore di lavoro che aveva la piena disponibilità del server aziendale e, quindi, la astratta possibilità di intervenire sul relativo contenuto, non venendo in rilievo ipotesi di corrispondenza elettronica certificata e sottoscritta con firma digitale sì da garantire la identificabilità dell'autore e l'identità del documento. Quanto alle emergenze dell'audit interno lo stesso risultava fondato - in punto di attribuzioni di responsabilità al L. - su dichiarazioni di dipendenti direttamente coinvolti nella procedura irregolare e, quindi, in certa misura interessanti ad attribuirne ad altri la paternità.

1.3. L'addebito mosso al lavoratore di omissione di controllo e di approvazione di una prassi irregolare, risultava pertanto sfornito di positivi e certi riscontri sulla sua diretta e volontaria responsabilità della scelta di privilegiare in modo irregolare alcuni rivenditori di rilevanza commerciale per l'azienda e quindi alla sua effettiva responsabilità nella preordinazione della frode fiscale.

1.4. In assenza di prova della responsabilità dei fatti addebitati andavano confermati la declaratoria illegittimità del licenziamento e il rigetto della domanda risarcitoria avanzata in via riconvenzionale dalla società.

1.5. Parimenti era da respingere l'eccezione di *aliunde perceptum* non essendo emersi elementi rivelatori della percezione da parte di Lolli, di redditi dopo il licenziamento.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso T. I. Spa sulla base di quattro motivi; la parte intimata ha resistito con tempestivo controricorso.

2.1. Entrambe le parti hanno depositato memoria ai sensi dell'art. 378 c.p.c.

Ragioni della decisione

1. Con il primo motivo parte ricorrente deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c. violazione e falsa applicazione degli artt. 2702 e 2712 c.c., censurando, in sintesi, la decisione per avere escluso valenza probatoria alle copie dei messaggi elettronici prodotte dalla società, rispetto alle quali, sostiene, era ben possibile l'articolazione da parte del giudice di merito di un ragionamento presuntivo.

Richiama a tal fine la giurisprudenza di questa Corte secondo la quale il disconoscimento di cui agli artt. 2702 e 2712 c.c. non ha gli stessi effetti del disconoscimento previsto dall'art. 215, comma 2, c.p.c. perché mentre quest'ultimo, in mancanza di richiesta di verifica e di esito positivo preclude l'utilizzazione della scrittura, il primo non impedisce che il giudice possa accertare la conformità all'originale anche di altri mezzi di prova, comprese le presunzioni; osserva che la produzione in giudizio della copia fotostatica non vincolava il giudice all'avvenuto disconoscimento della riproduzione, potendo egli apprezzarne liberamente la efficacia rappresentativa; richiama, inoltre, la giurisprudenza di legittimità secondo la quale le norme del codice civile in tema di disconoscimento della conformità all'originale delle copie fotostatiche non autenticate di una scrittura privata si applicano solo quando questa sia fatta valere come negozio giuridico e non anche quando il documento sia esibito quale fatto storico da valutare nell'apprezzamento di una più complessa fattispecie. Evidenzia che il contenuto delle mail aveva trovato conferma nelle dichiarazioni dei testi L. e Z. e da ulteriori risultanze documentali dagli stessi richiamate.

2. Con il secondo motivo di ricorso deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione degli artt. 2730 (confessione) e 2735 (stragiudiziale) c.c. e dell'art. 115 c.p.c. nonché, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, c.p.c. omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio.

Censura la decisione per non avere attribuito rilevanza alle dichiarazioni dei due dipendenti T. rese in sede di audit le quali, a differenza di quanto osservato dal giudice di appello, rivestivano valenza confessoria in quanto suscettibili di esporre i lavoratori che le avevano rese, a sanzioni disciplinari.

3. Con il terzo motivo di ricorso deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, c.p.c., violazione e falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. Assume che, pacifiche le irregolarità riscontrate in punto di condotte ascritte, non si era in presenza, come erroneamente ritenuto dalla Corte di una responsabilità oggettiva posta a carico del L. bensì di una responsabilità soggettiva; in ogni caso, anche a voler escludere un diretto coinvolgimento del L. nella vicenda, a carico di questi residuava pur sempre una *culpa in vigilando* alla stregua della lettera di contestazione. La sentenza aveva errato in quanto non aveva colto con esattezza i confini della responsabilità posta a carico del dipendente.

4. Con il quarto motivo deduce omessa pronuncia ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 4, c.p.c., censurando la decisione per avere omesso di pronunciare sul motivo di gravame attinente alla ritenuta, dal primo giudice, incapacità a testimoniare dei testi intimati da T.

5. Il primo motivo di ricorso presenta un assorbente profilo di inammissibilità, per violazione del disposto dell'art. 366, n. 6 c.p.c., alla luce della giurisprudenza di questa Corte secondo la quale la parte che denunci, con

Approfondimenti

il ricorso per cassazione, il pregresso e implicito riconoscimento o disconoscimento di documenti - e di detta circostanza lamenti la mancata od inadeguata valutazione ad opera del giudice di merito - ha l'onere di riprodurre nel ricorso stesso il tenore esatto dell'atto e di indicare da quali altri elementi sia possibile trarre la conclusione che tali documenti non siano stati disconosciuti (cfr. Cass. 17 maggio 2007, n. 11460 e, in motivazione, Cass. 13 giugno 2017, n. 14654); occorre, ancora, evidenziare, conseguendone un ulteriore profilo di inammissibilità, che il ricorso appare del tutto carente nella esposizione della vicenda processuale in quanto non chiarisce se ed in che termini, nelle fasi di merito, si è sviluppata la questione del "disconoscimento del L." e quale, specificamente, è stata la posizione difensiva di questi con riguardo alle mail prodotte dalla società.

5.1. Sotto altro profilo è, inoltre, da rimarcare che il messaggio di posta elettronica è riconducibile alla categoria dei documenti informatici, secondo la definizione che di questi ultimi reca l'art. 1, comma 1, lett. *p*), D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 ("documento informatico: il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti"), riproducendo, nella sostanza, quella già contenuta nell'art. 1, comma 1, lett. *b*), D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

5.2. Quanto all'efficacia probatoria dei documenti informatici, l'art. 21, medesimo D.Lgs., nelle diverse formulazioni, *ratione temporis* vigenti, attribuisce l'efficacia prevista dall'articolo 2702 del c.c. solo al documento sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, mentre è liberamente valutabile dal giudice, ai sensi dell'art. 20, D.Lgs. n. 82/2005, l'idoneità di ogni diverso documento informatico (come l'e-mail tradizionale) a soddisfare il requisito della forma scritta, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità.

5.3. La decisione impugnata, non mette in discussione la sussistenza di una corrispondenza relativa all'indirizzo di posta elettronica del dipendente, sicché è da escludere una violazione dell'art. 2712 c.c., ma ritiene che non vi sono elementi certi per far risalire il relativo contenuto e la paternità degli stessi al L.

5.4. Tale valutazione, espressione del principio del libero convincimento del giudice, non è censurabile in sede di legittimità in quanto, come ripetutamente affermato da questa Corte, spetta al giudice di merito, in via esclusiva il compito di individuare le fonti del proprio convincimento, controllarne l'attendibilità e concludenza nonché scegliere tra le complessive risultanze del processo quelle ritenute maggiormente idonee a dimostrare la veridicità dei fatti ad esse sottesi, dando così liberamente prevalenza all'uno o all'altro dei mezzi di prova acquisiti, salvo i casi tassativamente previsti dalla legge (Cass. 4 novembre 2013, n. 24679, Cass. 16 dicembre 2011, n. 2197, Cass. 21 settembre 2006, n. 20455, Cass. 7 aprile 2006, n. 7846, Cass. 7 febbraio 2004, n. 2357).

5.5. Neppure è censurabile in sede di legittimità il mancato ricorso al ragionamento presuntivo da parte del giudice di appello che - si sostiene - avrebbe dovuto porre in relazione il contenuto delle mail con le dichiarazioni dei testi L. e Z. È stato, infatti, chiarito che è compito del giudice di merito valutare l'opportunità di fare ricorso alle presunzioni semplici, individuare i fatti da porre a fondamento del relativo processo logico e valutarne la rispondenza ai requisiti di legge, con apprezzamento di fatto che, ove adeguatamente motivato, sfugge al sindacato di legittimità, dovendosi tuttavia rilevare che la censura per vizio di motivazione in ordine all'utilizzo o meno del ragionamento presuntivo non può limitarsi ad affermare un convincimento diverso da quello espresso dal giudice di merito, ma, deve fare emergere l'assoluta illogicità e contraddittorietà del ragionamento decisorio, restando peraltro escluso che la sola mancata valutazione di un elemento indiziario possa dare luogo al vizio di omesso esame di un punto decisivo (v. tra le altre, Cass. 2 aprile 2009, n. 8023).

6. Il secondo motivo di ricorso è inammissibile in quanto, in violazione del disposto dell'art. 366, n. 6 c.p.c., non è riprodotto il contenuto delle deposizioni rese dai lavoratori diversi dal L. in sede di audit aziendale.

6.1. In ogni caso, non è configurabile la violazione delle norme denunciate atteso che l'eventuale efficacia confessoria connessa alle dichiarazioni di dipendenti diversi dal L., giammai potrebbe assumere valore di prova legale nei confronti di persone diverse dal confitente, in quanto costui non ha alcun potere di disposizione relativamente a situazioni giuridiche facenti capo ad altri, distinti soggetti del rapporto processuale e, se anche il giudice ha il potere di apprezzare liberamente la dichiarazione e trarne elementi indiziari di giudizio nei confronti delle altre parti, tali elementi non possono prevalere rispetto alle risultanze di prove dirette (Cass. 12 ottobre 2015, n. 20746).

6.2. Quanto poi alle ulteriori deduzioni del ricorrente intese a criticare la valutazione del giudice di appello relativa tali dichiarazioni a prescindere dal valore confessorio delle stesse, e ad offrire una diversa e più favorevole ricostruzione degli accadimenti sulla base di elementi che si assumono convergenti nel senso della responsabilità del L. valgono le considerazioni già formulate nell'esame del primo motivo (parag. 4.4.) in punto di inammissibilità del sindacato del giudice di legittimità inteso a sollecitare un diretto e diverso apprezzamento delle risultanze probatorie.

7. Il terzo motivo di ricorso è inammissibile.

7.1. Questa Corte ha ripetutamente affermato che il ricorrente per cassazione che intenda dolersi dell'omessa o erronea valutazione di un documento da parte del giudice di merito, ha, ai sensi dell'art. 366, primo comma, n. 6, c.p.c., il duplice onere, imposto a pena di inammissibilità del ricorso, introduttivo in quale fase processuale ed in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione, e di evidenziarne il contenuto, trascrivendolo

Approfondimenti

o riassumendolo di indicare esattamente nell'atto nei suoi esatti termini, al fine di consentire al giudice di legittimità di valutare la fondatezza del motivo, senza dover procedere all'esame dei fascicoli d'ufficio o di parte (Cass. 12 dicembre 2014, n. 26174). Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale ed in quale fascicolo di parte si trovi il documento; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il suo esatto contenuto (Cass. 7 febbraio 2011, n. 2966). In altri termini, occorre non solo che la parte precisi dove e quando il documento asseritamente ignorato dai primi giudici o da essi erroneamente interpretato sia stato prodotto nella sequenza procedimentale che porta la vicenda al vaglio di legittimità; ma al fine di consentire al giudice di legittimità di valutare la fondatezza del motivo senza dover procedere all'esame dei fascicoli di ufficio o di parte, occorre altresì che detto documento ovvero quella parte di esso su cui si fonda il gravame sia puntualmente riportata nel ricorso nei suoi esatti termini. L'inosservanza anche di uno soltanto di questi oneri viola il precetto di specificità di cui al citato art. 366, primo comma, n. 6 e rende il ricorso conseguentemente inammissibile (Cass. 26174/2014 cit.).

7.2. Parte ricorrente non ha assolto ai richiamati oneri prescritti al fine della valida impugnazione della decisione posto che non ha riprodotto il contenuto della lettera di contestazione e della lettera di intimazione del licenziamento sulle quali doveva misurarsi la sentenza impugnata ai fini della corretta individuazione delle condotte addebitate.

7.3. Sotto altro profilo è altresì da evidenziare che il giudice di appello ha comunque motivato anche in relazione all'addebito di omissione di controlli ed approvazione della prassi irregolare rilevando come lo stesso risultava sfornito di positivi riscontri.

8. Il quarto motivo di ricorso è inammissibile.

8.1. Secondo il consolidato orientamento di questa Corte, affinché possa utilmente dedursi in sede di legittimità un vizio di omessa pronuncia, ai sensi dell'art. 112 c.p.c., è necessario, da un lato, che al giudice del merito siano state rivolte una domanda od un'eccezione autonomamente apprezzabili, ritualmente ed inequivocabilmente formulate, per le quali quella pronuncia si sia resa necessaria ed ineludibile, e, dall'altro, che tali istanze siano riportate puntualmente, nei loro esatti termini e non genericamente ovvero per riassunto del loro contenuto, nel ricorso per cassazione, con l'indicazione specifica, altresì, dell'atto difensivo e/o del verbale di udienza nei quali l'una o l'altra erano state proposte, onde consentire al giudice di verificarne, *in primis*, la ritualità e la tempestività ed, in secondo luogo, la decisività delle questioni prospettate. Ove, quindi, si deduca la violazione, nel giudizio di merito, del citato art. 112 c.p.c., riconducibile alla prospettazione di un'ipotesi di *error in procedendo* per il quale la Corte di cassazione è giudice anche del "fatto processuale", detto vizio, non essendo rilevabile d'ufficio, comporta pur sempre che il potere-dovere del giudice di legittimità di esaminare direttamente gli atti processuali sia condizionato, a pena di inammissibilità, all'adempimento da parte del ricorrente - per il principio di autosufficienza del ricorso per cassazione che non consente, tra l'altro, il rinvio *per relationem* agli atti della fase di merito - dell'onere di indicarli compiutamente, non essendo legittimato il suddetto giudice a procedere ad una loro autonoma ricerca, ma solo ad una verifica degli stessi (Cass. 4 luglio 2014 n. 15367; Cass. 19 marzo 2007 n. 6361).

8.2. Parte ricorrente non osservato gli oneri prescritti al fine della valida censura della decisione in quanto ha omesso la compiuta esposizione del fatto processuale nelle fasi di merito con riguardo alla questione dell'incapacità a testimoniare dei lavoratori indotti da T.; soprattutto ha omesso di riportare negli esatti termini il motivo di gravame formulato con l'atto di appello in relazione a tale questione.

9. A tanto consegue il rigetto del ricorso e la condanna del ricorrente alle spese del presente giudizio.

10. La circostanza che il ricorso sia stato proposto in tempo posteriore al 30 gennaio 2013 impone di dar atto dell'applicabilità dell'art. 13, comma 1-*quater*, D.P.R. 30 maggio 2002, n. 115, nel testo introdotto dall'art. 1, comma 17, legge 24 dicembre 2012, n. 228.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso. Condanna parte ricorrente alla rifusione delle spese di lite che liquida in euro 5.000,00 per compensi professionali, euro 200,00 per esborsi, oltre spese forfettarie nella misura del 15% e accessori come per legge.

Ai sensi dell'art. 13, c. 1-*quater*, D.P.R. n. 115/2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1-*bis* dello stesso art. 13.