

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

**ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO**  
**CONSIGLIO PROVINCIALE DI**  
**NAPOLI**



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....

Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi  
.....**FORMARE....INFORMANDO.....ovvero.....**

**Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi**

**N° 01/2013**

**07 Gennaio 2013 (\*)**

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,  
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di  
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e  
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

***Oggi parliamo di.....***

L'ISTITUTO DI PREVIDENZA CHIARISCE I TERMINI, IL *QUANTUM* E LE MODALITA' DI ACCESSO ALLA MINI-ASPI.

***INPS – MESSAGGIO N. 20774 DEL 17 DICEMBRE 2012***

L'INPS, **messaggio n° 20774 del 17 dicembre 2012**, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla "mini-ASpI 2012", con particolare riferimento alle richieste che verranno presentate nel corso del 2013, **per periodi di disoccupazione interscorsi nel 2012.**

Come noto, la mini-ASpI sostituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

In particolare, con il predetto documento di prassi, ***l'Istituto ha precisato che questa prestazione sarà riconosciuta qualora risultino accertate per l'anno 2012 le condizioni richieste per la prestazione di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti*** (*id*: anzianità assicurativa di 2 anni, almeno 78 giornate di lavoro individuate, come

di consueto, con riferimento alla durata contrattuale) e indipendentemente dallo stato di inoccupazione del lavoratore richiedente.

***La prestazione sarà calcolata nella misura prevista per la mini-ASpI (75% della retribuzione di riferimento come regolata dall'articolo 2, comma 6 e comma 7, della legge di riforma) e per una durata pari alla metà delle settimane lavorate nell'ultimo anno (2012), nel limite di quelle disponibili, avendo detratto dal massimale di 52 le settimane lavorate e le settimane non indennizzabili.***

Indipendentemente dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, ***la domanda per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione mini-ASpI*** riferita a periodi di disoccupazione intercorsi nel 2012 **dovrà essere presentata, esclusivamente per via telematica, tra il 1° gennaio e il 2 aprile 2013** (31 marzo e 1 aprile sono giorni festivi).

QUOTE DI AMMORTAMENTO DEDUCIBILI SOLO SE INDICATE ANALITICAMENTE IN BILANCIO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22611 DEL 11 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione – Sezione Tributaria -, **sentenza n° 22611 dell'11 dicembre 2012**, ha stabilito che **l'imprenditore può dedurre i costi per ammortamento solo se li indica in bilancio analiticamente**, essendo insufficiente un'indicazione sintetica.

#### **IL FATTO**

Una società di capitali, esercente attività alberghiera, impugnava due avvisi di rettifica IVA per il 1989 e il 1990 e un avviso di accertamento IRPEG e ILOR per il 1993. L'adita CTP dichiarava infondato il gravame.

La Commissione Regionale, invece, accoglieva parzialmente l'appello del contribuente, riconoscendo la detraibilità delle quote di ammortamento relative al 1993.

L'Agenzia delle Entrate ricorreva allora per Cassazione.

***Orbene, i Giudici del Palazzaccio, investiti della questione, hanno ritenuto fondato il ricorso dell'Amministrazione finanziaria, confermando così il principio espresso in altre pronunce che i costi riportati in bilancio sinteticamente sono indeducibili, in quanto è necessaria l'indicazione analitica delle spese da parte del contribuente.***

Infatti, in tema di accertamento delle imposte sui redditi, **l'onere della prova circa l'esistenza e inerenza dei componenti negativi del reddito incombe sul**

**contribuente, prova che può essere fornita anche con mezzi diversi dalle scritture contabili, purché costituenti elementi "certi e precisi",** come prescritto dall'articolo 75, comma 4, del TUIR nel testo vigente *ratione temporis* (cfr *ex plurimis Cassazione, sentenze n. 2168/2001, n. 4218/2006, n. 1561/2007 e n. 3305/2009*).

*In nuce*, l'indicazione "sintetica" delle voci contabili oggetto di ammortamento non è idonea ai fini della deducibilità, perché una siffatta indicazione impedisce la necessaria dimostrazione della effettiva sussistenza, inerenza ed entità di tali componenti negative, violando il principio generale di chiarezza, che secondo l'art. 2423 del codice civile, deve informare la redazione del bilancio.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE COLTIVA MARIJUANA PER USO PERSONALE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 21940 DEL 06 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 21940 del 6 dicembre 2012**, ha ritenuto **illegittimo il licenziamento del lavoratore "pizzicato" a coltivare, per uso personale, piante di marijuana.**

Nel caso *de quo*, un dipendente di Poste Italiane Spa veniva licenziato a seguito del suo arresto **con l'accusa di coltivare e spacciare stupefacenti.**

I Giudici di merito statuivano, in entrambi i gradi di giudizio, l'illegittimità dell'atto di recesso atteso anche l'esito del procedimento penale a carico del lavoratore conclusosi con un patteggiamento dopo la derubricazione del reato da spaccio a "semplice" **produzione di marijuana per uso personale.**

L'azienda ricorreva ai Giudici di legittimità.

Orbene, gli Ermellini, nell'avallare in *toto* il *decisum* di prime cure, hanno sottolineato come **la fattispecie criminosa addebitata al lavoratore fosse da ritenersi strettamente connessa alla sfera privata ed extralavorativa del dipendente** non potendo essere pertanto ritenuta idonea a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario intercorrente fra le parti del rapporto di lavoro.

Pertanto, i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato la reintegrazione del lavoratore.

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE CHE DURANTE UN PERIODO DI MALATTIA SVOLGE ATTIVITA' FISICA NON PREGIUDIZIEVOLE ALLA NORMALE GUARIGIONE.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 21938 DEL 6 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **con sentenza n° 21938 del 6 dicembre 2012**, ha ritenuto **illegittimo il licenziamento del lavoratore sorpreso, durante il periodo di assenza dal proprio impiego a causa di una malattia, a svolgere un'altra attività fisica se tale attività manuale non pregiudica la normale guarigione.**

Nel caso *de quo*, un'azienda licenziava un proprio dipendente, per violazione dei doveri di correttezza e buona fede, in quanto lo stesso, durante un periodo di assenza per malattia, si dedicava ad alcune attività manuali nel terreno di famiglia.

I Giudici della Corte territoriale, nel ribaltare il deliberato di I grado, disponevano la reintegrazione del lavoratore **ritenendo che l'attività svolta non fosse pregiudizievole per la corretta guarigione clinica.**

Orbene, i Giudici dell'organo di nomofilachia, nel confermare la decisione dei Giudici distrettuali, hanno evidenziato che **il pregiudizio che lo svolgimento di un'attività fisica può arrecare alla "normale" guarigione del lavoratore non può essere determinato ex ante, in via presuntiva, ma deve, ex adverso, essere valutato al termine del periodo di prognosi.**

Pertanto, atteso che nel caso di specie il lavoratore era rientrato in servizio esattamente il giorno previsto dalla certificazione medica, senza nessun dilatamento dei tempi di astensione lavorativa, i Giudici di Piazza Cavour hanno confermato il suo diritto al reintegro - ex art. 18 L. 300/70.

*In nuce*, i Giudici di Piazza Cavour hanno rigettato l'istanza della società ricorrente invocante l'applicazione dello *ius superveniens* rappresentato dalla novellata regolamentazione dell'illegittimo licenziamento - ex L. 92/2012 - non essendo la norma applicabile *ratione temporis* alla fattispecie *de qua*.

NEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE LA LETTERA DI LICENZIAMENTO PUO' LIMITARSI A FAR RIFERIMENTO A QUANTO GIA' CONTESTATO IN SEDE DI ADDEBITO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 22393 DEL 10 DICEMBRE 2012***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 22393 del 10 Dicembre 2012**, ha stabilito la **legittimità del procedimento disciplinare**, *ex art. 7 legge 300/70*, **concluso con una sintetica comunicazione** di recesso che si riferisca a quanto già analiticamente contestato in sede di addebito.

Nel caso in esame la Corte di Appello di Trieste aveva respinto il ricorso proposto da un lavoratore, avverso la sentenza del Tribunale di Pordenone, teso ad ottenere la declaratoria dell'illegittimità del licenziamento intimato nonché la condanna della società presso cui aveva lavorato al risarcimento del danno conseguente al demansionamento ed alla discriminazione subiti.

In particolare, **la Corte di Trieste aveva rilevato la sussistenza dei fatti disciplinarmente contestati**, già ravvisati dal giudice di prime cure che aveva valutato **la completezza e la specificità della contestazione**.

Altresì, secondo i Giudici distrettuali **ogni ulteriore motivo di gravame era da respingere**, dovendo ritenersi che gli episodi richiamati dal ricorrente non avessero integrato il dedotto *mobbing*.

Il lavoratore aveva, in conseguenza, **adito la Suprema Corte contestando la generica motivazione del licenziamento** che si riferiva a fatti e **condotte disciplinari che non erano stati indicati nel provvedimento espulsivo** e lamentando altresì la inosservanza del principio di proporzionalità tra violazione contestata e provvedimento adottato.

**La Suprema Corte, nel rigettare il ricorso proposto dal lavoratore ha osservato che la lettera di licenziamento che richiami il contenuto delle contestazioni**, nelle quali vi è specifico richiamo alla recidiva, **basta a ritenere soddisfatto l'onere di conoscibilità**, da parte del lavoratore, **delle condotte addebitategli** nel provvedimento espulsivo.

Nel procedimento disciplinare a carico del lavoratore, hanno osservato gli Ermellini, **l'essenziale elemento di garanzia in suo favore è dato dalla contestazione dell'addebito**, mentre **la successiva comunicazione del recesso ben può limitarsi a far riferimento sintetico a quanto già contestato, non essendo tenuto** il datore

di lavoro, neppure nel caso in cui il contratto collettivo preveda espressamente l'indicazione dei motivi, ad una **motivazione "penetrante"**, analoga a quella dei provvedimenti giurisdizionali, né in particolare è tenuto a menzionare nel provvedimento disciplinare le giustificazioni fornite dal lavoratore dopo la contestazione della mancanza, e le ragioni che lo hanno indotto a disattenderlo.

**Ad maiora**

**IL PRESIDENTE  
EDMONDO DURACCIO**

**(\*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.**

*Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!*

**HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA ED ISTITUZIONALE DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI, GIUSEPPE CAPPIELLO E PIETRO DI NONO.**