



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



## **Circolare 10 2012**

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- **Impianti audiovisivi**
- **La formazione nel contratto di apprendistato**
- **Appalto: responsabilità solidale**

### IMPIANTI AUDIOVISIVI: PER RAGIONI DI SICUREZZA L'INSTALLAZIONE NON RICHIEDE L'ACCERTAMENTO PREVENTIVO

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 7162 del 16 aprile 2012, ha fornito chiarimenti riguardo al rilascio delle autorizzazioni all'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature, da installare per esigenze organizzative e produttive ovvero per motivi di sicurezza sul lavoro, che potrebbero rientrare tra le fattispecie previste dall'art. 4, commi 1 e 2, della Legge n. 300/1970.

Nello specifico, il Ministero ha precisato che alla luce dell'aumento delle richieste di installazione di impianti audiovisivi di controllo intervenute negli ultimi anni, ed in considerazione del fatto che molte di esse riguardano la **sorveglianza** non tanto dei lavoratori, quanto **dei luoghi, ai fini di garantire una maggiore sicurezza contro condotte penalmente rilevanti**, risulta opportuno che in tali ultimi casi la garanzia dei lavoratori contro eventuali abusi possa essere ridimensionata. In definitiva viene esplicitamente confermato il principio in base al quale, nelle fattispecie considerate, operi una presunzione di ammissibilità delle domande per le quali **non sia necessario un accertamento tecnico preventivo da parte degli ispettori della DTL ai fini della legittima installazione**. Molto importanti, in tal senso, saranno le specifiche tecniche dell'impianto ed il posizionamento delle telecamere risultanti dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro che diventa, per i profili tecnici, parte integrante del provvedimento autorizzativo.

### LA FORMAZIONE NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

In tema di apprendistato, la Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 5773 del 12 aprile 2012, ha precisato che in caso di assegnazione agli apprendisti di **compiti meno complessi di quelli oggetto della qualificazione**, non può configurarsi un contratto di apprendistato e l'azienda è pertanto tenuta al **pagamento di differenze retributive e contributive**.

**Vi ricordiamo, pertanto, l'importanza di effettuare la cosiddetta formazione "on the job"**

ossia fornire all'apprendista tutte le informazioni necessarie per il **corretto e proficuo svolgimento dell'attività lavorativa a cui è destinato**, nel rispetto delle mansioni stabilite dal contratto di apprendistato, e di **documentarla** tramite la compilazione di apposita modulistica.

## APPALTO: RESPONSABILITA' SOLIDALE

Con la conversione in legge del DL 16/2012, all'articolo 1 viene introdotto il nuovo comma 5-bis il quale prevede novità in tema di appalto e responsabilità solidale.

In particolare viene previsto che in caso di appalto di opere o servizi, il **committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori**, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, **al versamento delle ritenute fiscali** sui redditi di lavoro dipendente, **al versamento dell'IVA** scaturente dalle fatture inerenti le prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto; **qualora non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento**.

Fino ad ora, ai sensi dell'articolo 29 comma 2 del D. Lgs n. 276/2003, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi (compreso il TFR) e al versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi. Ora il vincolo di solidarietà si estende anche alle ritenute IRPEF (tale vincolo di solidarietà era previsto solo tra appaltatore e subappaltatore).

7 maggio 2012

I migliori saluti.  
Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.  
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso avete ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*