

# Ente Nazionale Bilaterale e Organismo Paritetico



L'ente che vive il presente, costruisce il futuro e fa crescere le persone

## Cos'è un Ente Bilaterale

Un ente bilaterale è un organismo, di natura associativa, egualmente rappresentato da associazioni datoriali e da sindacati dei lavoratori. Si tratta di un'associazione senza scopo di lucro che ha il compito di garantire servizi e prestazioni in diversi settori, dalla formazione all'assistenza sanitaria.

## Cos'è un Organismo Paritetico

Anche questo è un organismo costituito a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei lavoratori quale sede privilegiata per:

- la programmazione della formazione e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza alle imprese finalizzate alla attuazione degli adempimenti in materia.

## Chi è E.N.Bi.Form.

E.N.Bi.Form. è sia Ente Bilaterale che Organismo Paritetico, costituito dalle associazioni datoriali **A.L.I.M.** e **A.N.A.P.** e del sindacato dei lavoratori **S.E.L.P.**

Le Parti Sociali hanno firmato vari Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per diversi macrosettori economici, alcuni di questi sono: Terziario, Edilizia, Vigilanza Privata, Turismo, Pubblici Esercizio, Artigianato e Industria Metalmeccanica, Estetica, Studi Professionali Tributari, Colf e Badanti.

**E.N.Bi.Form.** eroga prestazioni a favore delle Aziende aderenti e dei loro Lavoratori nel campo del Welfare Bilaterale, della Sicurezza sul Lavoro, della Formazione.

## A chi si rivolge E.N.Bi.Form.

**AZIENDE:** I datori di lavoro che scelgono E.N.Bi.Form. optano per una bilateralità moderna, seria e concreta, con prestazioni in grado di ridurre i costi e gli oneri economici e formativi, attraverso procedure chiare e immediate. Anche le imprese che non sono tenute ad aderire possono trarre beneficio dall'adesione a E.N.Bi.Form., soprattutto in termini di semplificazione e gestione dei rapporti con i dipendenti.

**LAVORATORI:** I dipendenti delle aziende iscritte a E.N.Bi.Form. possono accedere a numerosi e importanti rimborsi e sussidi, alla portata di tutti.

**PROFESSIONISTI:** E.N.Bi.Form. coinvolge i consulenti delle aziende, in particolare i consulenti del lavoro, i quali risultano determinanti nel sensibilizzare le stesse della piena libertà di adesione alla bilateralità più adatta e conveniente a imprese e lavoratori.

# Adesione

Perché aderire a E.N.Bi.Form.? Non è previsto un obbligo effettivo di aderire a un Ente Bilaterale specifico, poiché ciò violerebbe la libertà sindacale garantita dalla Costituzione, intesa come la libertà positiva di unirsi liberamente a qualsiasi organizzazione sindacale e la libertà negativa di non aderire a nessuna organizzazione sindacale. Tuttavia, diventa evidente che l'adesione a un Ente Bilaterale rappresenta la scelta più conveniente, sia per la ripartizione dei costi tra datore di lavoro e lavoratore, sia per evitare eventuali azioni legali rispetto ai diritti contrattuali ed economici dei lavoratori, che raramente il datore di lavoro è in grado di soddisfare da solo.

## Liberi di scegliere!

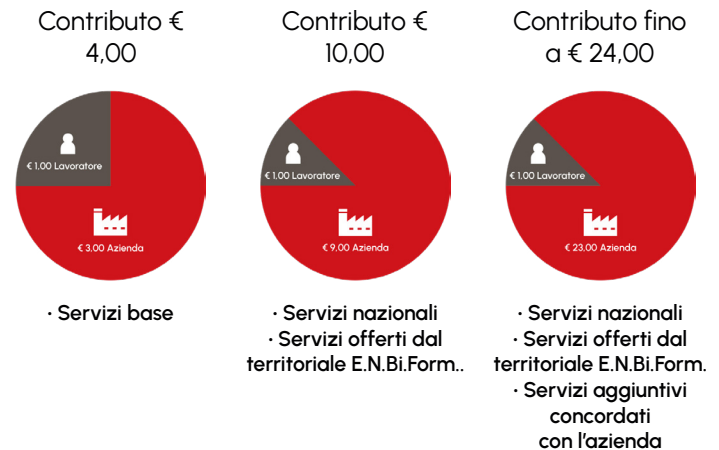
Ogni sistema bilaterale prevede una quota di adesione, prevista dal CCNL applicato e corrisposta mensilmente sia dall'azienda che dai suoi dipendenti, questi ultimi attraverso una trattenuta in busta paga.

Spesso sia le aziende che i lavoratori non sanno esattamente cosa stanno pagando, e altrettanto spesso non ricevono alcuna prestazione dall'ente bilaterale di riferimento contrattuale. Trattandosi di un'associazione, nell'esercizio della loro libertà sindacale tutelata dall'art. 39 della Costituzione, è possibile per le imprese aderire a un ente bilaterale che offre concrete e/o maggiori prestazioni, sia ai dipendenti che alle stesse, senza cambiare il CCNL.

La disinformazione ha permesso a molti sistemi bilaterali di non sviluppare adeguatamente le prestazioni e di offrire poco o nulla. La mission di E.N.Bi.Form. è promuovere una bilateralità alternativa, al passo coi tempi, con prestazioni alle aziende in grado di ridurre i costi e gli oneri economici e formativi, offrendo ai dipendenti rimborsi alla portata di tutti.

## Da piccoli contributi, grandi servizi

Quote fisse e calcolate per 12 mensilità



Le quote possono essere versate nei seguenti modi:

- F24 utilizzando il codice TG15
- Bonifico Bancario su c/c IBAN: IT11 1062 3075 0800 0005 6955 068 specificando in causale:
  - Codice fiscale azienda
  - Mese e anno di competenza
  - Numero dipendenti del mese

# La procedura di versamento mediante F24

La compilazione del modello di versamento **F24** va effettuato secondo la procedura di seguito indicata:

codice ufficio		codice atto									
								<b>TOTALE A</b>			
<b>SEZIONE INPS</b>											
codice sede	causale contributo	matricola INPS/codice INPS/ filiale azienda		da mm/aaaa	periodo di riferimento: a mm/aaaa	importi a debito versati		importi			
700000	TG15	0011001100		MM	2015						
		MATRICOLA									
		INPS dell'AZIENDA									
								<b>TOTALE C</b>			

Codice della sede  
INPS competente

- nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", inserire il codice "TG15" in corrispondenza, esclusivamente, del campo "importi a debito versati".

Inoltre nella stessa selezione:

- nel campo "codice sede" va indicato il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda" è indicata la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa" è indicato il mese e l'anno di competenza, nel formato MM/AAAA;
- la colonna "a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

I Datori di Lavoro interessati compileranno il flusso Uniemens nel seguente modo: all'interno di <Denuncia Individuale>, <Dati Retributivi>, «Dati Particolari», valorizzeranno l'elemento <ConvBilat> inserendo nell'elemento <Conv> in corrispondenza di <CodConv> il valore "TG15" e in corrispondenza dell'elemento <Importo> l'importo, a livello individuale, del versamento effettuato nel modo F24 con il corrispondente codice.

L'elemento <Importo> contiene l'attributo <Periodo> in corrispondenza del quale va indicato il mese di competenza del versamento effettuato con F24, espresso nella forma "AAAA-MM".

# Per quali Dipendenti versare

Per il calcolo del numero dei dipendenti sul quale applicare la contribuzione si fa riferimento al personale in forza nel mese di riferimento.

Rientrano in tale fattispecie anche i lavoratori neo-assunti o che abbiano cessato il rapporto di lavoro nel corso del mese.

Sono soggette a contributo tutte le tipologie di rapporto di lavoro, con la sola eccezione dei lavoratori a chiamata che, nel mese di riferimento per i versamenti, non prestino la loro opera e per i quali non sia prevista l'indennità di disponibilità.

I versamenti si effettuano anche per i lavoratori in malattia, in maternità o in sospensione, e comunque per tutti quelli dichiarati con il modello UNIEMENS (DM10).

## Le nostre Prestazioni

Nell'ambito della bilateralità E.N.Bi.Form. offre una vasta gamma di prestazioni sia per le aziende che per i lavoratori:

- Welfare Contrattuale e Aziendale
- Certificazione percorsi formativi in materia di SSL
- Apprendistato Professionalizzante e Tirocinio Formativo
- Asseverazione dei Modelli Organizzativi Gestionali
- Certificazione dei Contratti Subordinati e di Sub-Appalto
- Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (Servizio RLST)
- Dimissioni Telematiche



# Welfare Contrattuale e Aziendale

Per welfare aziendale s'intende l'insieme delle iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit rimborsuali sia nella fornitura diretta di prestazioni, o in un mix delle due soluzioni.

Una serie di benefit, che non solo si traducono per il lavoratore in un pacchetto di possibilità da affiancare alla classica retribuzione, ma che più in generale implicano per tutti i soggetti coinvolti un'ottimizzazione del vantaggio fiscale in ottemperanza alla normativa vigente (art. 51 e 100 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi).

Poiché queste forme di retribuzione godono di incentivi fiscali (fondi pensione, sanità integrativa, polizze di rischio) definiti dal TUIR e, a seguire, incrementati dalle Leggi di Bilancio, le forme di welfare aziendale stanno assumendo sempre maggiore importanza sia per i lavoratori dipendenti pubblici che private, sia per le imprese stesse.

## A chi si rivolge

### **Chi può usufruire di benefit e prestazioni?**

#### **A chi si rivolge un piano di welfare aziendale?**

Il welfare aziendale si rivolge in particolar modo ai lavoratori dipendenti del settore privato e pubblico e alle aziende che li impiegano.

Requisito essenziale per la non imponibilità delle somme destinate a un Piano di Welfare è la loro assegnazione alla generalità della popolazione aziendale o a categorie omogenee di dipendenti.

L'espressione "... generalità dei dipendenti o

categorie di dipendenti" deve intendersi come generica disponibilità verso un gruppo omogeneo di dipendenti (anche se alcuni di questi non fruiscono di fatto delle opere, prestazioni o delle somme).

La definizione delle categorie omogenee può invece avvenire sulla base di diversi criteri, purché questi assicurino l'implementazione di un Piano di Welfare in grado di applicare lo scopo sociale del Welfare nei riguardi delle categorie individuate.

A titolo esemplificativo, possono essere considerate categorie omogenee:

- dipendenti con lo stesso inquadramento (impiegati, quadri, dirigenti, ecc.);
- dipendenti appartenenti a una certa sede (categoria spaziale);
- dipendenti con figli: un benefit può essere destinato solo ai dipendenti con figli per supportarli nelle attività connesse al loro sostentamento;
- dipendenti aventi un determinato livello di reddito (es: tutti dipendenti con un reddito più basso di X);
- dipendenti che decidono di convertire il premio di risultato.

## I Vantaggi

Un elemento che può poi risultare vantaggioso sia per le aziende sia per i dipendenti è quello della natura fiscale: a mezzo di piani di welfare, può essere offerto ai lavoratori un panel di prestazioni e benefit non monetari il cui valore, a parità di costi aziendali sostenuti, risulta essere superiore rispetto a quello generato dall'erogazione diretta della corrispondente cifra in busta paga.

L'attuale quadro normativo prevede infatti che tali beni non concorrano alla formazione di reddito da lavoro dipendente e consentono all'azienda di beneficiare della deducibilità dei costi, favorendo peraltro forme di investimento in tecnologie, produttività e sviluppo che possono riverberarsi positivamente su lavoratori e imprese.

La possibilità di distinguersi dai propri competitor anche grazie al welfare aziendale rappresenta sempre più spesso, soprattutto per medie e grandi imprese,

una modalità essenziale per attrarre capitale umano di valore, da un lato, e favorire la retention di risorse valide, dall'altro.

Miglioramento del clima di lavoro e della qualità delle relazioni interne all'azienda, maggiore motivazione dei dipendenti e aumento del livello di engagement da parte dei propri collaboratori sono dunque, in quest'ottica, solo alcuni dei risultati tangibili di come il welfare aziendale possa favorire la stabilità di un'impresa e migliorare, di riflesso, la quantità e la qualità del lavoro svolto al suo interno.

Una tra le chiavi vincenti del welfare aziendale è infine la forte trasversalità di questo strumento, il cui obiettivo finale è del resto la soddisfazione del suo utilizzatore finale, vale a dire il lavoratore: in quest'ottica, settore e dimensione dell'azienda di appartenenza non sono aspetti che influiscono sulla buona riuscita di un piano welfare.

# Certificazione dei percorsi formativi D.Lgs 81/08

L'E.N.Bi.Form. quale soggetto formatore operante "ope legis", essendo le parti sindacali costituenti comparativamente maggiormente rappresentative sul piano nazionale, per la realizzazione di corsi di formazione ed aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011 n. 223, del 22/02/2012 n. 53 e del 07/07/2016 n. 128, certifica i seguenti percorsi formativi :

- Formazione per lavoratori (generale e specifica) a rischio Basso, Medio e Alto (art. 37) e relativi aggiornamenti;
- Formazione alla gestione delle emergenze: Antincendio a rischio Basso, Medio e Alto con assistenza per l'esame di abilitazione presso i Vigili del Fuoco (D.M. 10/03/1998) e Primo Soccorso per aziende appartenenti ai gruppi A e B/C (D.M. 388/2003) e relativi aggiornamenti;
- Formazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 37, comma 10, 11 e 12) e relativi aggiornamenti;
- Formazione per Dirigenti e relativi aggiornamenti;
- Formazione per Preposti e relativi aggiornamenti;
- Datori di Lavoro che assurgono al ruolo di Responsabile della prestazione di Prevenzione e Protezione (ex art. 34 D.Lgs 81/2008 coordinato dal D.Lgs 106/2009) e relativi aggiornamenti;
- RSPP/ASPP e relativi aggiornamenti;
- Formazione del Coordinatore in fase di Progettazione ed Esecuzione e relativi aggiornamenti;
- Formazione degli operatori incaricati all'uso delle attrezzature di lavoro e relativi aggiornamenti;
- Formazione dei lavoratori in quota;
- Altra formazione normata e non in materia di igiene, sicurezza e prevenzione;

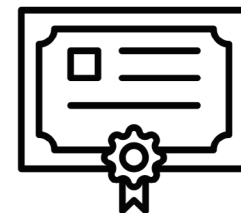


## Diventa un Organismo Territoriale per la Formazione

Il convenzionamento è un provvedimento con il quale l'Ente Nazionale Bilaterale e Organismo Paritetico per la Formazione (in sigla **E.N.Bi.Form.**) e le Associazioni Datoriali fondatrici (**A.N.A.P.** e **A.L.IM.**), previo riscontro del possesso dei requisiti di cui all'art. 3 del Regolamento, conferiscono a soggetti privati con il ruolo di formatori, sull'intero territorio nazionale, la qualifica di Organismo Territoriale per la Formazione (**O.T.F.**) **E.N.Bi.Form.** per l'organizzazione delle attività formative e dei relativi aggiornamenti previsti dal D.Lgs 81/2008.

Di pari passo con le nuove tecnologie, E.N.Bi.Form. si è dotato di una **piattaforma telematica** in grado di garantire ai propri accreditati il vantaggioso servizio della **"tracciabilità del flusso didattico registro>verbale>attestato"**, attraverso la creazione, la validazione e la certificazione di ciascun percorso formativo realizzato.

Tutta la procedura è gestita in **protocollo crittografato HTTPS** e ogni singolo attestato di frequenza è identificato da un codice QR univoco.



Le attività di Assistenza, Monitoraggio (verifica della rispondenza ai requisiti di legge per l'attuazione e svolgimento del corso) e Validazione (verifica della rispondenza ai requisiti di legge per l'emissione degli attestati di frequenza) sono eseguite tempestivamente da personale dedicato.

### A chi si rivolge

A tutte le organizzazioni che operano nell'ambito della formazione obbligatoria prevista dal D.Lgs 81/08:

- Società di consulenza;
- Società ed Enti di formazione;
- Liberi professionisti;
- Docenti formatori.

### Cos'è

**E.N.Bi.Form.** è soggetto formatore "ope legis" per la realizzazione di corsi di formazione ed aggiornamento sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Stato-Regioni del 21/12/2011 n. 223, del 22/02/2012 n. 53 e del 07/07/2016 n. 128.

# Apprendistato

L'apprendistato professionalizzante è un'opportunità vantaggiosa per le aziende che cercano personale altamente qualificato e desiderano ridurre i costi del personale.

Grazie all'agevolazione contributiva prevista, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è ridotta e le spese per gli apprendisti non rientrano nella base imponibile ai fini dell'IRAP.

Inoltre, gli apprendisti acquisiscono competenze altamente specializzate attraverso un corso di formazione professionale che può essere utilizzato all'interno dell'azienda per migliorare la qualità del prodotto o servizio offerto.

In definitiva, l'apprendistato professionalizzante rappresenta un'opportunità concreta per le aziende di crescere e svilupparsi sul mercato.



## Il ruolo di E.N.Bi.Form.

E.N.Bi.Form. supporta le aziende e i consulenti per tutti gli adempimenti connessi al contratto di apprendistato:

- Consulenza in materia contrattuale
- Supporto alla compilazione dei piani formativi
- Modulistica per la registrazione dell'attività formativa
- Pareri di conformità rilasciati in 7 giorni

## I Vantaggi

L'apprendistato professionalizzante è da considerarsi un'opportunità sia per le aziende, in termini di limitazione dei costi del personale, sia per i giovani, tutelati da un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione.

# A chi si rivolge

## Per il Datore di Lavoro

In primis, la contrattazione collettiva prevede l'applicazione di un inquadramento di uno o due livelli inferiori rispetto al livello finale, con conseguente risparmio economico per il datore di lavoro.

La stipula di un contratto di apprendistato consente risparmi contributivi non indifferenti, soprattutto per i datori di lavoro di minori dimensioni (fino a 9 dipendenti).

Inoltre, in caso di prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato, al termine del periodo di ulteriore agevolazione contributiva di cui all'articolo 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro può fruire per 12 mesi dello sgravio del 50% dei contributi dovuti, entro il tetto di 3.000 euro, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di inizio della prosecuzione.

Infine, le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP.

## Per il Lavoratore

I vantaggi non sono solo per il datore di lavoro, ma anche per l'apprendista che con questo tipo di contratto ha la possibilità di formarsi professionalmente e contemporaneamente percepire una retribuzione godendo delle tutele minime previste per i lavoratori a tempo indeterminato.

In particolare, ha il diritto e il dovere di partecipare alla formazione di base e trasversale e alla formazione professionalizzante, secondo quanto disposto dal PFI (Piano Formativo Individuale).

Gli apprendisti hanno diritto alle prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'INPS sulla base dell'aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro.

Con il versamento della stessa vengono finanziate, oltre alla copertura pensionistica, le prestazioni di maternità, malattia, ANF e la copertura assicurativa INAIL.

Inoltre, l'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), che ha sostituito l'indennità di disoccupazione, è stata estesa anche ai lavoratori con qualifica di apprendisti, i quali godono di tale indennità, erogata dall'INPS, in tutti i casi di perdita involontaria del posto di lavoro.

Infine, il Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) equipara, all'articolo 2, l'apprendista al lavoratore, sotto tutti gli aspetti di prevenzione. Il datore di lavoro, pertanto, è tenuto a formare e informare l'apprendista dei rischi connessi alle attività svolte all'interno dell'organizzazione aziendale.

# Tirocinio Formativo

I tirocini formativi sono uno strumento per favorire l'inserimento lavorativo di alcune categorie di soggetti, riducendo significativamente gli oneri previdenziali a carico delle aziende.

I tirocini formativi sono attivati in base ad un'apposita Convenzione stipulata tra l'Ente promotore e l'Azienda ospitante, alla quale deve essere allegato uno specifico Progetto formativo e di orientamento.

Il tirocinante deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e per la responsabilità civile verso terzi.

La durata massima dei singoli tirocini è differente in base alla condizione formativa e occupazionale del tirocinante, il quale ha la possibilità di scegliere di svolgerlo in part-time.

## A chi si rivolge

il tirocinio può essere utilizzato da tutte le aziende, Enti o studi professionali, è uno strumento che favorisce l'inserimento lavorativo di:

- studenti che frequentano la scuola superiore;
- allievi degli istituti professionali o dei corsi di formazione professionale;
- soggetti in cerca di prima occupazione o disoccupati compresi quelli iscritti nelle liste di mobilità;
- cittadini stranieri;
- soggetti portatori di handicap o con svantaggio sociale;
- studenti universitari e neolaureati.

## I Vantaggi

Le Aziende che attivano un tirocinio formativo non sono tenute al pagamento di contributi come invece avviene per tutti gli altri rapporti di lavoro.



# Asseverazione del Modello di Gestione della Sicurezza

Con il termine "ASSEVERAZIONE" si intende la verifica positiva (mediante sopralluogo, verifica e audit), da parte dell'Organismo Paritetico, circa la conformità del modello di organizzazione e gestione della sicurezza, al D.lgs. 81/08 che consente il rilascio del certificato di asseverazione che attesti che il modello stesso sia adottato ed efficacemente attuato.

"ASSEVERAZIONE" (affermare qualcosa con autorevolezza) questa parola è quasi totalmente sconosciuta agli Imprenditori e alle Imprese Italiane.

Una delle più importanti novità introdotte nel D.lgs. 81/08 e s.m.i., consiste nell'introduzione del termine "Asseverazione", nell'art. 51 dedicato agli Organismi Paritetici.

Di fatto il legislatore ha assegnato agli Organismi Paritetici un ruolo importante e strategico di controllo e verifica para-pubblico.

Infatti, il legislatore ha deciso che le imprese possano richiedere agli Organismi Paritetici di comprovare l'esistenza di un adeguato, efficace ed attuato modello organizzativo aziendale, che abbia come scopo la garanzia e il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro.

## Chi può richiedere la prestazione

Alla richiesta di riduzione possono accedere tutte le aziende dopo il primo biennio di attività.

I Datori di Lavoro, richiedendo e ottenendo l'Asseverazione, acquisiscono dei vantaggi:

- avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche (D.lgs. n. 231/01) con riferimento, chiaramente, ai reati in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, con tutti i vantaggi che ne conseguono;
- l'Asseverazione è da oltre un anno inserita all'interno dei capitolati di appalto siano essi pubblici che privati, consentendo l'acquisizione di punteggi aggiuntivi, che spesso consentono l'aggiudicazione dell'appalto;
- consente, di ottenere la riduzione del premio da parte dell'INAIL (sino al 28% di riduzione contributiva) come da tabella sotto riportata:

## Riduzione Premio

Lavoratori - Anno	Riduzione
Fino a 10 dipendenti	28%
Da 11 a 50 dipendenti	18%
Da 51 a 200 dipendenti	11%
Oltre i 200 dipendenti	5%

# Certificazione dei Contratti

La Certificazione dei Contratti di lavoro è una procedura finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge.

La Certificazione è una procedura a carattere volontario, può essere eseguita solo su richiesta di entrambe le parti (lavoratore e datore di lavoro) e ha lo scopo di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro.

Possono essere oggetto di certificazione solo i contratti di:

- lavoro intermittente
- lavoro ripartito
- lavoro a tempo parziale
- lavoro a progetto
- associazione in partecipazione

La Certificazione può anche riguardare gli atti di rinuncia e gli accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore (rinunce e transazioni) e il regolamento interno delle cooperative, relativamente ai contratti stipulati con i soci lavoratori.

**E.N.Bi.Form.** certifica, attraverso una commissione di esperti costituita a livello nazionale all'interno dell'ente, le tipologie di contratti di cui sopra.

La certificazione regolata dal D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.P.R n. 177/2011 riguarda i contratti inerenti attività eseguite in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, prevedendo, per alcune ipotesi, gravi sanzioni per le aziende che non la richiedono.

Lo scopo è quello di attestare l' idoneità ad operare sul mercato e ad eseguire lavori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

Cosa si deve certificare:

- contratti di appalto
- contratti di subappalto (anche se riferiti a lavoratori autonomi)
- contratti di lavoro flessibile



# Servizio RLST

## RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO TERRITORIALE

Il Decreto Legislativo 81/2008 stabilisce che la presenza in azienda del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è un obbligo per il datore di lavoro e un diritto dei lavoratori.

Nel caso in cui i lavoratori non eleggano un RLS interno, possono dichiarare di volersi avvalere del RLS Territoriale. Il datore di lavoro dovrà quindi fare richiesta di adesione all' E.N.Bi.Form. e al Servizio RLST attraverso la modulistica pubblicata in questa sezione.

**Il Servizio RLST consente di avere a disposizione in tempi brevi referenti qualificati in materia di prevenzione, protezione, salute e sicurezza sul lavoro in grado di adempiere agli obblighi prescritti dalla legge.**

Beneficiando di questo servizio l'azienda si avvale di una risorsa preparata, competente, seria ed efficiente.

Tutti i nostri RLST, infatti, vengono attentamente selezionati e formati dal nostro Ente.

## Quali sono i vantaggi

Il Servizio RLST consente di adempiere all'obbligo prescritto dalla legge e disporre in tempi brevi di un rappresentante preparato e competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Da sempre E.N.Bi.Form. garantisce un servizio serio ed efficiente: tutti i nostri RLST, infatti, vengono attentamente selezionati e formati dal nostro Ente.

## A chi si rivolge

Il Servizio RLST è rivolto a tutte le aziende i cui lavoratori non hanno eletto un RLS aziendale.

Il RLS aziendale deve essere eletto dai lavoratori tra i lavoratori, l'elezione deve risultare da un verbale d'assemblea e il nominativo deve essere comunicato all'INAIL.

Una volta eletto il RLS aziendale dovrà frequentare un corso abilitante della durata di 32 ore, il cui costo è a carico del datore di lavoro e soggetto ad aggiornamento annuale.



# Dimissioni Telematiche

E.N.Bi.Form. è tra i soggetti abilitati dalla normativa vigente per assistere i lavoratori nelle comunicazioni online delle dimissioni dal lavoro.

Dal 12 marzo 2016 è infatti entrato in vigore il Decreto Ministeriale del 15-12-2015 in attuazione di quanto previsto dall' art. 26, c. 3, D. Lgs. n. 151/2015, che prevede una nuova procedura telematica per la comunicazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale, che ora è l'unica modalità giuridicamente valida con la quale i lavoratori possono comunicare le proprie dimissioni.

## Quando richiedere la prestazione

La prestazione può essere richiesta tutti gli anni, anche più volte all'anno, con un preavviso di almeno 4-5 giorni lavorativi rispetto alla data di comunicazione delle dimissioni.

Per inviare la documentazione, il lavoratore dovrà fornirci i seguenti dati dell'azienda da cui intende dimettersi: codice fiscale, e-mail, PEC, comune della sede di lavoro.

La procedura telematica non si applica:

- per i rapporti di lavoro domestico, marittimo e con la pubblica amministrazione;
- per recessi formalizzati durante il periodo di prova, durante il periodo di gravidanza e sino al 3° anno di vita del figlio;
- in caso di recessi presso una Commissione di Conciliazione, Ispettorato Territoriale del Lavoro o altra sede protetta.

## Documentazione necessaria

- Copia documento di identità valido
- Copia codice fiscale
- Copia contratto di lavoro / ultima busta paga





**Ente Nazionale Bilaterale  
e Organismo Paritetico per la Formazione**

Piazza del Popolo, 18 – 00187 Roma

**Tel:** 06 98960363 | 02 8736 6966

**Email:** [info@enbiform.it](mailto:info@enbiform.it) | [enbiform@pec.it](mailto:enbiform@pec.it)

**[www.enbiform.it](http://www.enbiform.it)**

