

dal sito www.fisacunicredit.eu

L'apprendistato

L'Art.41 del D.Lgs. 81/2015 definisce l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Durante il rapporto di apprendistato, vale a dire dalla data di assunzione dell'apprendista sino al termine del periodo di formazione, vigono le norme generali previste dall'ordinamento in caso di licenziamento illegittimo.

Si differenzia dalle altre forme di lavoro subordinato per l'attività di formazione ad esso collegata, per la decontribuzione ad esso applicato e per la possibilità, al termine previsto, di un recesso da entrambe le parti secondo quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nell'apprendistato professionalizzante la formazione mira a fare acquisire al giovane una qualificazione professionale, creando uno strettissimo collegamento tra iter formativo e collocazione professionale del lavoratore in azienda.

Il contratto di apprendistato professionalizzante ha una durata massima di 3 anni.

COSA PREVEDE LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NEL SETTORE BANCARIO E IN UNICREDIT

Il CCNL Bancari prevede per gli apprendisti l'attribuzione del livello "ex 1a e 2a Area" e, limitatamente ai primi 18 mesi di servizio, il relativo trattamento economico.

Al livello "ex 1a e 2a Area" al 01/01/2021 sono stati correlati i seguenti importi:

- stipendio mensile: € 2.147,34

Tali importi, a partire dal 01/12/2022, per il livello indicato, saranno così modificati, per effetto dell'accordo di rinnovo del CCNL del 19 dicembre 2019:

- stipendio mensile: € 2.175,31

Trascorsi i primi 18 mesi dall'assunzione, è riconosciuto un "assegno temporaneo" di importo tale da garantire la medesima retribuzione netta prevista per la 3a Area 1° livello. Decorso il 18° mese, quindi, all'apprendista spetta un assegno temporaneo pari all'importo di € 225,91 lordi mensili.

ANZIANITÀ

Al termine del periodo di apprendistato, se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso ai sensi del c. 4 art. del d.lgs. 81/2015, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato. Il periodo di apprendistato sarà computato interamente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi da CCNL.

FORMAZIONE

Nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning oppure on the job; il percorso formativo sarà declinato nel "piano formativo individuale". La presenza di un tutore aziendale, con formazione e competenze adeguate. Per la formazione degli apprendisti l'azienda articolerà le attività formative in contenuti di base e trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti, e contenuti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualificazione professionale da acquisire. Le attività formative di base e trasversale, saranno pari a 120 ore per la durata del triennio. Le attività formative professionalizzanti avranno invece durata pari a 80 ore medie per anno.

PREAVVISO

In caso di risoluzione del rapporto da parte dell'impresa al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c., spetta al lavoratore un preavviso di un mese, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

FERIE, EX FESTIVITÀ E BANCA ORE

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione, l'apprendista ha diritto a un periodo di ferie di 20 giorni, proporzionato ai mesi lavorati (la frazione di mese si calcola per intero). Nei successivi anni, spetteranno 20 giorni. Ha inoltre diritto ai giorni di ex-festività previsti annualmente, da usufruirsi dal 16 gennaio al 14 dicembre di ogni anno. Nella Banca Ore vengono accreditate anche le ore di straordinario da recuperare per le prime 50 ore, mentre per le ulteriori 50 il lavoratore potrà scegliere di richiedere il pagamento oppure il recupero. Le ultime 50 possono essere solo pagate.

MATERNITÀ/PATERNITÀ

In caso di assenza per congedo di maternità o paternità, il termine finale del rapporto di apprendistato subisce uno slittamento pari alla durata della sospensione dal lavoro.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. g) del d.lgs. n. 81 del 2015, in caso di malattia o infortunio accertati o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a 30 giorni, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.

TRATTAMENTI AZIENDALI

Per quanto riguarda i Trattamenti Aziendali del Gruppo sono estesi agli apprendisti:

- Cassa assistenza (UNICA e ProntoCare)
- Buoni Pasto
- Polizze Assicurative (infortunistiche, polizza tutela superstiti, ecc)
- Agevolazioni creditizie per il Personale (scoperto di c/c, sovvenzioni, prestiti, ecc)
- Premio Aziendale (VAP)
- Previdenza Integrativa (vedi specifica sotto)

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Grazie alla contrattazione integrativa, nel Gruppo UniCredit è istituito il Fondo Pensione per il personale delle Aziende del Gruppo UniCredit al quale ogni dipendente può aderire. Il versamento individuale è del 2% al mese, mentre quello aziendale è del 3% ai quali si aggiunge il versamento di tutto il Tfr. Per tutta la durata dell'apprendistato però, tale contributo aziendale viene aumentato fino al 4% della retribuzione mensile. Un nuovo accordo, raggiunto dalle OO.SS., prevede che per assunte/i da gennaio 2021 in avanti spetta il riconoscimento del contributo aziendale dal primo mese di assunzione a prescindere dal momento in cui intervenga l'effettiva adesione nel corso del primo semestre (il contributo individuale del Lavoratore/Lavoratrice decorre invece dal mese in cui intervenga la specifica manifestazione di volontà in sede di adesione). Aderire al Fondo Pensione integrativo è fondamentale non solo per ottenere il contributo aziendale, ma per accantonare nel tempo la tranquillità di una integrazione pensionistica o comunque anche solo una maggiore tranquillità economica per spese future.

DA NORMATIVA, SE NON VIENE EFFETTUATA ALCUNA SCELTA, ENTRO 6 MESI IL TUO TFR VERRA' VERSATO AUTOMATICAMENTE NELLA POSIZIONE PREVIDENZIALE INTEGRATIVA.

APPRENDISTI ASSUNTI ANTE ACCORDO RINNOVO CCNL BANCARI DEL 19 DICEMBRE 2019

Il CCNL 19 gennaio 2012 aveva previsto che le/i lavoratrici/lavoratori assunti a partire dal 1° febbraio 2012 nella 3a Area 1° livello con contratto a tempo indeterminato (incluso l'Apprendistato) fossero destinatari per un periodo di 4 anni dall'assunzione del livello retributivo di inserimento professionale. A tale livello corrispondeva una riduzione dello stipendio pari al 18%. Il CCNL 31 marzo 2015 aveva limitato tale riduzione al 10%. In virtù di

tale riduzione, prevista dal CCNL 31 marzo 2015, per i destinatari del livello retributivo di inserimento professionale già in servizio al 31/03/2015 (che quindi percepivano uno stipendio più basso) era stata prevista – a decorrere dal 1° aprile 2015 e fino al termine del periodo del livello di inserimento – una “integrazione ex F.O.C.” di € 175,07 lordi mensili per 13 mensilità – posta a carico del Fondo per l’occupazione (F.O.C.). L’accordo di rinnovo 19 dicembre 2019 ha abrogato l’Art. 46 del CCNL 31 marzo 2015 e pertanto sancito il superamento del livello retributivo di inserimento professionale con il conseguente riconoscimento di un trattamento economico più favorevole per i neoassunti.

A seguito quindi dell’eliminazione del livello retributivo di inserimento professionale e delle nuove norme in tema di Apprendistato professionalizzante, alle/ai lavoratrici/lavoratori destinatari del livello di inserimento, inclusi gli apprendisti, in servizio al 19 dicembre 2019, compete fino al termine del periodo del livello di inserimento originariamente previsto – un importo denominato “integrazione ex F.O.C. 2019”, pari, per 13 mensilità, a:

- € 225,91 lordi mensili;
- € 90,62 lordi mensili, fino al 18° mese di servizio in Apprendistato, per gli apprendisti che al 19/12/2019 abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese, all’apprendista spetta l’importo di € 225,91 lordi mensili.

Per coloro che erano già destinatari del livello retributivo di inserimento professionale al 31 marzo 2015 e che già percepivano l’integrazione 17 dal Fondo per l’occupazione di € 175,07 derivante dal precedente rinnovo contrattuale l’integrazione ex F.O.C. 2019 si somma alla precedente.

Cos’è il F.O.C. ?

Il Fondo nazionale per il sostegno dell’occupazione, detto brevemente Fondo per l’occupazione, è stato costituito con l’art. 31 del ccnl 19 gennaio 2012 dalle Parti nazionali, ABI e OO.SS., con l’obiettivo di favorire la creazione di nuova occupazione stabile nel settore del credito e l’intento di garantire una riduzione dei costi, per un periodo determinato, alle imprese bancarie che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato.

Fisac-CGIL Gruppo Unicredit

Alcuni argomenti correlati :

- [Verbale integrativo in materia di iscrizione al Fondo Pensione di Gruppo dei neo-assunti con...](#) 24/02/2021 Il giorno 24 febbraio 2021, in Milano UniCredit/Aziende del Gruppo, e le Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN Premesso che in data 2 aprile 2020 è stato sottoscritto...