

# BLOCK NOTES

## Fabi Unicredit



# Il Contratto di Apprendistato

Aggiornamento a cura di  
**Marina Lochi - Fabi Verona**  
**Federico Marconi - Fabi Reggio Emilia**  
**Alessandra Muzzi - Fabi Bologna**

Aprile 2024



FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

Segreteria di Coordinamento Gruppo Unicredit  
[info@fabiunicredit.org](mailto:info@fabiunicredit.org) - [www.fabiunicredit.org](http://www.fabiunicredit.org)

# Sommario

<b>1 Premessa .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Inquadramento.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Trattamento Economico .....</b>	<b>2</b>
<b>4 Durata .....</b>	<b>2</b>
<b>5 Costituzione.....</b>	<b>2</b>
<b>6 Anzianità.....</b>	<b>3</b>
<b>7 Malattia ed infortunio .....</b>	<b>3</b>
<b>8 Formazione.....</b>	<b>3</b>
<b>9 Recesso dal rapporto di lavoro.....</b>	<b>3</b>
<b>10 Aspettativa, Permessi e Congedi.....</b>	<b>4</b>
<b>11 Ferie, ex festività e banca ore.....</b>	<b>4</b>
<b>12 Conclusioni .....</b>	<b>4</b>
<b>13 Trattamenti aziendali in Unicredit .....</b>	<b>4</b>

## 1 Premessa

Se prendiamo la definizione dalla più recente norma che si è occupata dell'Apprendistato, il d.lgs. n. 81 del 15 Giugno 2015 (Jobs Act), art. 41:

*“L'Apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”.*

Nello specifico, quello che ci interessa, ovvero quello utilizzato dalla Banche è **L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**.

Oltre alla cornice normativa dettata dal citato DLGS n. 81 15 Giugno 2015, vi sono integrazioni e specifiche migliorative inserite nel ns CCNL di settore, all'art. 35 (in attesa della nuova stesura del testo coordinato, dopo l'accordo di rinnovo del 23/11/2023).

## 2 Inquadramento

Citando l'articolo del ns CCNL, l'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3° area professionale di cui all'art.97 ed alle corrispondenti norme dei contratti di secondo livello di cui all'art. 30.

Se questo è lo scopo dell'apprendistato, alla lavoratrice/lavoratore viene riconosciuto:

- Per i primi 18 mesi un livello immediatamente inferiore a quello derivante dalle norme richiamate (area unificata ex 1a e 2° professionale)

Dal 19° mese fino alla conclusione dell'Apprendistato, si applica SUBITO il trattamento economico tabellare previsto per la fine del contratto (3° area professionale), tramite l'erogazione di un ASSEGNO TEMPORANEO, che integra il livello retributivo dei precedenti mesi.

## 3 Trattamento Economico

La retribuzione mensile lorda, secondo quanto previsto dall'inquadramento è la seguente:

	ATTUALE	Dal 01 Settembre 2024
3° Area Prof. 1° livello	€ 2.599,29	€ 2.676,62
Area unificata (ex 1° e 2° Area Professionale)	€ 2.350,10	€ 2.420,20

## 4 Durata

Il contratto di apprendistato, previsto dal ns CCNL, ha **durata massima di 3 anni**. La conferma in servizio, è subordinata al superamento del **periodo di prova di 3 mesi**.

## 5 Costituzione

Il rapporto di apprendistato può essere a tempo pieno o a tempo parziale.

Nel secondo caso, al fine di non pregiudicare il conseguimento delle esigenze formative, non può avere durata inferiore alle 25 ore settimanali.

## 6 Anzianità

Al termine del periodo di apprendistato professionalizzante, ove nessuna delle parti abbia esercitato la facoltà di recesso, prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Questo periodo di apprendistato sarà computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente alla metà, per gli scatti di anzianità e degli automatismi previsti dal CCNL.

## 7 Malattia ed infortunio

Nel caso in cui vi sia stata una sospensione involontaria del rapporto (ad esempio a causa malattia) superiore ai 30 giorni, che abbia pregiudicato il percorso di qualificazione dell'apprendista, il contratto può avere una durata superiore.

Quanto previsto nel precedente capoverso, avviene previa comunicazione dell'Azienda all'interessata/o, con conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico (erogato in parte dagli Enti previdenziali in parte dall'azienda), per un periodo di:

- 6 mesi in caso di comporto secco (malattia continuativa)
- 8 mesi in caso di comporto per sommatoria (malattia non continuativa)

Ricordiamo che la malattia va tempestivamente segnalata al proprio preposto ed è richiesta la **Reperibilità** secondo la normativa, in tema di controllo dello stato di malattia da parte dell'INPS.

## 8 Formazione

Nel rispetto di quanto previsto dagli accordi regionali stabiliti dall'art. 44 del d.lgs. n 81 del 2015, il CCNL condivide i seguenti criteri, sulla formazione degli apprendisti:

- a) L'impresa è **TENUTA AD EROGARE UNA FORMAZIONE CONGRUA**, finalizzata al conseguimento della qualificazione professionale prevista per ciascuno degli standard professionali. La formazione può essere EROGATA all'interno ma anche all'esterno dell'azienda stessa, sia in modalità E-LEARNING che ON THE JOB
- b) Il percorso formativo sarà declinato nel **PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**, dove l'azienda dovrà garantire la **PRESENZA DI UN TUTOR** con formazione e competenze adeguate
- c) Per la formazione degli apprendisti le imprese articoleranno 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.
- d) Deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata dagli apprendisti
- e) L'impresa può disporre il passaggio dell'apprendista da un percorso formativo ad un altro, fermi gli obblighi previsti e tenuto conto di quanto previsto dal CCNL in tema di fungibilità.

## 9 Recesso dal rapporto di lavoro

Entrambe le parti potranno recedere dal rapporto di lavoro nei casi e ipotesi previsti dalla legge e/o dal CCNL, nel rispetto del periodo di preavviso differenziato per la risoluzione del rapporto ad iniziativa aziendale o per Suo recesso, fermo restando quanto previsto dall'art. 2119 c.c.

Nello specifico superato il periodo di prova, **IN CASO DI RISOLUZIONE** del rapporto, spetta al lavoratore/trice un **PREAVVISO DI UN MESE**, da riconoscersi tramite la corrispondente indennità sostitutiva.

## 10 Aspettativa, Permessi e Congedi

L'apprendista ha diritto alle medesime previsioni contrattuali dei colleghi assunti a tempo indeterminato:

- Aspettativa NON retribuita di 1 anno frazionabile in max due periodi
- Aspettativa NON retribuita aggiuntiva di un 2° anno, per gravi e documentati motivi personali
- Permessi come da accordi aziendali e prassi di legge
- Congedi obbligatorio per maternità (5 mesi)
- Congedo di paternità
- Congedi parentali
- Altri congedi come da accordi aziendali e prassi di legge (ad esempio 15 gg consecutivi di calendario per matrimonio)

DURANTE I PERIODI DI CONGEDO O ASPETTATIVA, IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO VIENE SOSPESO

## 11 Ferie, ex festività e banca ore

L'apprendista ha diritto alle medesime previsioni contrattuali, dei colleghi assunti a tempo indeterminato, per ferie, ex-festività e banca ore.

Nell'anno della assunzione si ha diritto a 20 gg di ferie, proporzionati ai mesi lavorati, calcolando per intero la frazione del mese.

- Dal primo anno fino al 5°, i giorni di ferie rimarranno 20
- Oltre il 5° e sino al 10°, i giorni di ferie saranno 22
- Oltre il 10° anno di anzianità, i giorni di ferie saranno 25 (per i Quadri direttivi: 26 giorni all'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.

## 12 Conclusioni

Per effetto del vigente **CCNL**, quindi, agli apprendisti **SI APPLICANO** le normative che riguardano:

- Orario di lavoro, lavoro straordinario e banca delle ore,
- Ferie ed ex festività,
- Indennità modali,
- Maternità/paternità,
- Missioni e trasferimenti,
- Agevolazioni e provvidenze per motivi di studio,
- Trattamento di fine rapporto

## 13 Trattamenti aziendali in Unicredit

Per quanto riguardagli ulteriori aspetti derivanti da **trattativa sindacale aziendale** nel Gruppo Unicredit, ricordiamo che sono estesi agli apprendisti:

- Cassa assistenza (UNICA e Pronto Care)
- 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 (contributo da parte dell'azienda pari al 4% dell'imponibile TFR per i primi 3 anni e del 3% per gli anni successivi - contributo del dipendente minimo 2% incrementabile in multipli dello 0.5%).

*Puoi reperire maggiori informazioni relativamente al Fondo Pensione di Gruppo ed ai vantaggi derivanti dall'adesione alla previdenza integrativa sulla specifica informativa FABI, sul portale aziendale e sul sito del Fondo Pensione: [fpunicredit.eu](http://fpunicredit.eu)*