



*Segreteria Centrale BNL*

# **Guida per gli apprendisti e le apprendiste della B.N.L.**

***SEGRETERIA CENTRALE FABI BNL***

**Gennaio 2008**

## ***IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO NEL SETTORE DEL CREDITO***

Il D. Leg.vo n. 276 del 10/09/2003 ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato, regolamentando la fattispecie dell'**apprendistato professionalizzante**.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 12/02/2005 prevede che "l'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualificazione corrispondente ai profili professionali rientranti nella terza area professionale di cui all'art. 84 del Contratto ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali."

Tale istituto contrattuale aveva la **durata massima di 4 anni (non prorogabile né rinnovabile)** con un inquadramento inferiore di due livelli per il primo biennio e inferiore di un livello per il secondo biennio e con un periodo di prova (periodo che non serve ad accertare l'idoneità del lavoratore a svolgere l'incarico che si intende affidargli, bensì soltanto la sua idoneità all'apprendimento del lavoro stesso) non superiore ai 2 mesi.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, la cui ipotesi di rinnovo è stata siglata l'8/12/2007, stabilisce una durata massima di quattro anni, prevedendo che **gli apprendisti avranno per i primi 18 mesi un solo livello di sottoinquadramento e per i successivi 30 mesi il trattamento economico tabellare – da riconoscere con un assegno temporaneo – corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso**. Tale previsione sarà applicata anche a coloro già in servizio alla data di stipula di tale contratto.



Alla scadenza del contratto di apprendistato, come previsto dal CCNL 12 febbraio 2005, le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratto di lavoro non a tempo indeterminato nella prospettiva di non disperdere il patrimonio umano e professionale.

## ***FORMAZIONE***

Come previsto nel Verbale del 23/06/2005 firmato dall'ABI e dalle OO.SS., nel rispetto delle competenze delle Regioni stabilite dall'art. 49, comma 5, del d.lgs. n. 276, e fermo restando il raccordo con le relative regolamentazioni, predisposte d'intesa con le Parti sociali, si condividono i seguenti criteri concernenti la formazione degli apprendisti:

- a) nei confronti di ciascun apprendista l'impresa è tenuta ad erogare una formazione congrua, finalizzata al conseguimento della qualifica professionale prevista, nel rispetto di un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'impresa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'impresa interessata, presso altra impresa del gruppo o presso altra struttura di riferimento. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità e-learning oppure "on the job";

b) per la formazione degli apprendisti le imprese – in relazione a quanto previsto dal D.M. 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della l. n. 196 del 1997 e fermo restando il predetto raccordo, in materia di profili formativi, con le normative regionali – articoleranno le attività formative in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. a) del D.M. 8 aprile 1998 (contenuti a carattere trasversale), dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel D.M. 20 maggio 1999, articolati in quattro aree di contenuto:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2, lett. b) del suddetto D.M. 8 aprile 1998 (a carattere professionalizzante) e le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro devono essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi indicati nel D.M. 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Il recupero eventuale di conoscenze linguistico/matematiche viene effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti predisposti dall'impresa;



- c) ai sensi dell'art. 49, comma 5, lett. e) del d.lgs. n. 276 del 2003 è necessaria la presenza, per l'erogazione della formazione agli apprendisti, di tutor aziendali aventi formazione e competenze adeguate, nel rispetto delle relative discipline nazionali e regionali;
- d) deve procedersi ad idonea registrazione ed attestazione della formazione effettuata agli apprendisti, anche ai fini del libretto formativo, secondo le discipline nazionali e regionali in materia.

## ***CASSA SANITARIA***

L'attuale Piano Sanitario assicura tutto il personale dipendente della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., pertanto anche gli apprendisti e le apprendiste, nonché i coniugi o i conviventi "more uxorio" e i figli, ossia il nucleo familiare.

Dal 1° gennaio 2008 il contributo annuo a carico della Banca è di Euro 427,74 e il contributo a carico del lavoratore per la polizza base è di Euro 7,50 mensile.

La copertura sanitaria riguarda esclusivamente malattie ed infortuni.



Per richiedere i rimborsi è obbligatorio consegnare la documentazione in originale direttamente alla Compagnia o tramite la Cassa Assistenza Sanitaria della Bnl.

**Il termine di prescrizione dei sinistri è di 1 anno.**

Esistono **pacchetti aggiuntivi ad adesione volontaria**, con pagamento di un contributo addizionale da parte del dipendente.

Per ottenere il rimborso delle spese sostenute per prestazioni extra-ricovero (Visite Specialistiche, Alta Diagnostica e prestazioni oncologiche) è necessario presentare:

- *Prescrizione medica* contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa. (con descrizione della patologia o sospetto della stessa )
- *Fattura in originale.*

In caso di ricovero occorre presentare anche:

- una *copia della cartella clinica* conforme all'originale.

**Per i ricoveri, le visite, l'alta diagnostica, le prestazioni oncologiche e le prestazioni extra ricovero erogate presso le strutture convenzionate con Unisalute l'assicurato dovrà preventivamente contattare la Centrale Operativa al numero verde 800-016613.**

## ***FONDO PENSIONI***

Con l'Accordo del 16/11/2005 a firma della Banca e delle OO.SS., i lavoratori assunti con contratto di apprendistato versano al Fondo Pensioni del Personale della BNL un contributo nella misura dell'1% della retribuzione assunta a base della determinazione del T.F.R. per la durata del contratto di apprendistato.

La Banca verserà al Fondo in favore dei suddetti lavoratori e lavoratrici l'ammontare del T.F.R. maturato e disponibile alla data di adesione e, successivamente, l'intera quota annua maturata, un contributo dell'11% della retribuzione assunta a base del T.F.R. per la durata del contratto di apprendistato, un contributo del 10% della retribuzione assunta a base del T.F.R. nell'anno successivo alla trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato, durante il quale permane l'applicazione del trattamento contributivo obbligatorio previsto per gli apprendisti.

## ***MALATTIA***

Il nuovo CCNL, la cui ipotesi di rinnovo è stata siglata l'8/12/2007, prevede che, in caso di assenza per malattia o infortunio accertati, l'impresa conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore/lavoratrice che abbia superato il periodo di prova fino ad un limite di 6 mesi (comporto c.d. secco) o 8 mesi (comporto c.d. per sommatoria).

## ***ANZIANITÀ***

Al termine dell'apprendistato, ove il rapporto di lavoro prosegua con contratto a tempo indeterminato, il periodo di apprendistato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio e, limitatamente ad un biennio, per la maturazione degli scatti di anzianità e degli automatismi.

## ***FERIE - FESTIVITÀ SOPPRESSE***

Il dipendente, assunto sia con contratto di apprendistato che a tempo indeterminato, ha diritto ad un periodo annuale di ferie pari a **20 giorni**.

Durante l'anno in cui è avvenuta l'assunzione il lavoratore/lavoratrice ha diritto ad un periodo di ferie di 20 giorni, da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione di mese. Nel caso in cui il dipendente sia assente, il periodo di ferie viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

In caso di malattia superiore a 6 mesi, la riduzione non si applica per i primi 6 mesi ad eccezione che l'assenza duri l'intero anno.

Inoltre, al lavoratore/lavoratrice spetta annualmente un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente a quello delle giornate che (già indicate come festive dagli artt. 1 e 2 della legge 27 maggio 1949, n. 260) non siano più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali, alle seguenti condizioni:

- che dette ex festività ricorrono in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato/a, secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il/la medesimo/a;
- che il lavoratore/lavoratrice abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico.

## ***PERMESSI STUDIO***

Ai lavoratori/lavoratrici studenti spettano i seguenti permessi:

***per la durata del corso di laurea e i successivi due anni fuori corso:***

- 1) **40 ore** l'anno **retribuite** da fruirsi anche frazionatamente (minimo metà orario antimeridiano o pomeridiano);
- 2) permessi **non retribuiti** di durata non inferiore a 5 giorni, con un massimo di 35 gg. l'anno;
- 3) **10 giorni** lavorativi **retribuiti** per la preparazione dell'esame di laurea (una sola volta e da utilizzare in non più di due soluzioni);
- 4) **1 giorno** lavorativo **retribuito** prima di ogni esame non ripetuto;
- 5) i giorni necessari **retribuiti** per sostenere gli esami;
- 6) il tempo necessario **retribuito** per raggiungere la sede di esami (se diversa da quella di lavoro e se non vi sia la possibilità di conseguire in quest'ultima la laurea);

***oltre i due anni fuori corso:***

sono previsti solo i permessi indicati ai precedenti punti 3), 4), 5) e 6).

## ***MATERNITÀ***

Anche per le colleghe con contratto di apprendistato valgono le previsioni stabilite dalla legge a tutela della maternità (L. 30 dicembre 1971 n. 1204 “ Tutela delle lavoratrici madri” e L. 8 marzo 2000 n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", con cui si promuove l'istituzione dei congedi dei genitori e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti portatori di handicap).

Durante il periodo di assenza per maternità, la collega apprendista è retribuita con le stesse modalità previste per il personale assunto a tempo indeterminato.

**L' assenza per maternità posticipa la scadenza del contratto di apprendistato di quanto è il periodo di assenza obbligatoria.**

## ***DIRITTI SINDACALI***

Ai sensi della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), il diritto di aderire alle associazioni sindacali è garantito a tutti i lavoratori/lavoratrici ed è nullo qualsiasi patto o atto diretto a discriminare un lavoratore/lavoratrice nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua iscrizione ad un'organizzazione sindacale.

I lavoratori/lavoratrici hanno diritto di partecipare alle assemblee indette dalle rappresentanze sindacali aziendali.