



FISAC CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito

PRO MEMORIA PER GLI APPRENDISTI

Alcuni di voi hanno già superato i 2 anni di anzianità, pertanto abbiamo sollecitato l'azienda a rispettare quanto concordato al tavolo di trattativa sindacale, cioè la **conferma dell'intenzione di trasformare il contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato**, ovviamente alla fine del 4° anno.

A questo scopo, come Fisac CGIL abbiamo una inviato lettera (che riportiamo sotto, disponibile anche in bacheca sulla Intranet) il giorno 2.4.2008 ed abbiamo anche perorato verbalmente la vostra causa presso il Capo del Personale.

Con molto piacere, abbiamo visto che anche le altre sigle presenti in questa azienda, nell'incontro del 9.4.2008 con il Direttore, si sono unite ai nostri sforzi per il rispetto di questa norma.

Abbiamo fiducia che, quando leggerete queste note, quelli tra di voi che ne hanno diritto avranno già ricevuto la preziosa lettera. In caso contrario, e in ogni caso, siamo a disposizione.



Spett.le
Direzione del Personale

Alla c.a.
Dott.Amedeo FALLETTO

Con la presente siamo a ricordarVi quanto previsto dall'art.1 del vigente Protocollo d'Intesa (Verbale d'Accordo 27.4.2006) al 2° capoverso:

“Per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante, di cui all'art.25 del CCNL 12.2.2005, allo scadere del 2° anno del contratto di apprendistato, in presenza di un percorso formativo regolare, l'Azienda confermerà al lavoratore, in forma scritta, che alla scadenza del 4° anno il contratto verrà trasformato a tempo indeterminato, fermo il reciproco impegno a completare il ciclo formativo previsto per il terzo ed il quarto anno. Quanto sopra fatto salvo il caso di esubero di personale”.

Ci teniamo a ricordare, oltre alla lettera, lo spirito che aveva animato la sottoscrizione di detto articolo. Non si trattava, nel modo più assoluto, di abbreviare il periodo di apprendistato, mantenendo pertanto intatto l'obbligo formativo in capo all'azienda nonché, per contro, le decurtazioni salariali e contributive di cui Essa può usufruire. Quello che si è voluto normare è stata una ragionevole prospettiva di stabilizzazione in presenza di ragionevoli presupposti, ovvero l'assenza di esuberi e la regolarità del percorso formativo dei giovani colleghi apprendisti.

A quanto ci consta, circa una trentina di dipendenti hanno superato i due anni di apprendistato, tutti hanno seguito con profitto la prevista formazione e collaborano pienamente agli ottimi risultati della nostra azienda. Non ci risultano problemi di esubero di personale, anzi, il previsto aumento di capitale e la prevista crescita dei nostri volumi autorizzano lusinghiere previsioni per il futuro.

Pertanto, riteniamo che nulla osti alle previsioni dell'art.1 sopra menzionato.

Distinti saluti.

Asti, 2 aprile 2008

FISAC CGIL C.R.ASTI



Un po' di riepilogo.....

In che cosa è **differente** il vostro contratto (*l'apprendistato*) da un "normale" contratto a tempo indeterminato?

- ✓ Il datore di lavoro vi paga di meno degli altri dipendenti, in compenso (*si fa per dire*) vi deve fare più formazione
- ✓ Versa per voi anche meno contributi pensionistici, ma in questo caso non siete danneggiati, perché la differenza ce la mette l'Inps
- ✓ C'è un **termine di durata**, dopo il quale il datore di lavoro ha la facoltà di **chiudere** il rapporto di lavoro *oppure* trasformarlo in un contratto a **TEMPO INDETERMINATO** (questa è l'ipotesi più normale e noi vigileremo perché si verifichi!)

Esistono tre tipi di apprendistato, il vostro si chiama **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**.

Secondo la famosa La Legge 30 (*cosiddetta "Legge Biagi"*) che lo ha istituito, i **datori di lavoro** che assumono apprendisti, di età non superiore ai 29 anni e 364 gg, hanno queste possibilità:

- tenervi con quel contratto per 6 anni;
- pagarvi uno stipendio con due sottoinquadramenti (es.farvi fare le mansioni di III°area professionale 1° livello, ma pagarvi come se foste II° area professionale 2° livello. In soldoni, più di 2000 euro all'anno di differenza);
- applicare a questo stipendio sottoinquadrate una ulteriore decurtazione;
- concedervi meno giorni di malattia (**il cosiddetto comparto di malattia**) rispetto agli altri dipendenti. Ricordiamo che, finito il comparto di malattia, si può essere licenziati.

Per fortuna, la Legge (bontà sua) ha concesso che tali termini potessero essere *in parte* modificati dalla contrattazione sindacale. I sindacati nazionali dei bancari hanno portato sostanziosi miglioramenti:

- da subito, **il termine è stato ridotto a 4 anni** (considerate che la legge impedisce di scendere al di sotto dei 2 anni di durata)
- da subito, **è stata eliminata la decurtazione**
- nel corso di due Contratti Nazionali, si sono ottenuti notevoli aumenti economici.

La situazione attuale è questa:

- ❖ primi 18 mesi: un solo sottoinquadramento
- ❖ in seguito: stipendio normale (III° area professionale 1° livello, anche se sulla busta paga vedrete lo stipendio di prima + una indennità, ma il risultato non cambia)
- ❖ comparto di malattia: parificato a quello dei lavoratori a tempo indeterminato.



FISAC CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito

In occasione del rinnovo del Contratto Aziendale in CR ASTI, la Fisac Cgil si è battuta al tavolo di trattativa per ottenere una ulteriore tutela, la famosa "letterina" di cui sopra: non ancora il contratto normale nero su bianco, ma certamente un notevole passo avanti verso la stabilizzazione.

Per vostra conoscenza, la Legge 30 che ha istituito l'Apprendistato è opera del secondo Governo Berlusconi (2001-2006). L'unico sindacato che l'ha osteggiata è stato la Cgil, che ha avuto il coraggio di dichiarare uno sciopero da sola contro la sua entrata in vigore (senza Cisl, e senza Uil, gli altri sindacati che trovate in azienda non esistono ai livelli generali). Il successivo Governo Prodi (2006-2008) aveva promesso di modificarla, ma non l'ha fatto.

Se fosse per noi, la abrogheremmo, ne abrogheremmo anche altre che sono quasi altrettanto brutte, e vareremmo una nuova legge generale sul lavoro; in Parlamento c'è un'ottima proposta di legge, opera di un gruppo di studiosi, che darebbe regole certe, chiare e giuste per tutti i giovani che si affacciano al mondo del lavoro. Se qualcuno fosse interessato, ce lo faccia sapere e vi faremo avere il testo della proposta di legge e una nota illustrativa (tanto per capire come il mondo potrebbe essere migliore...).

***Per difendere i vostri diritti, il sindacato è necessario!
Per difenderli bene, è necessaria la Cgil!***

P.S.: a proposito, se avete amici interinali - co.co.co - co.co.pro. ecc.ecc. è a vostra disposizione il NIDIL CGIL, il sindacato creato apposta per tutelare le forme peggiori di precarietà (ce ne sono di molto peggio dell'apprendistato...).