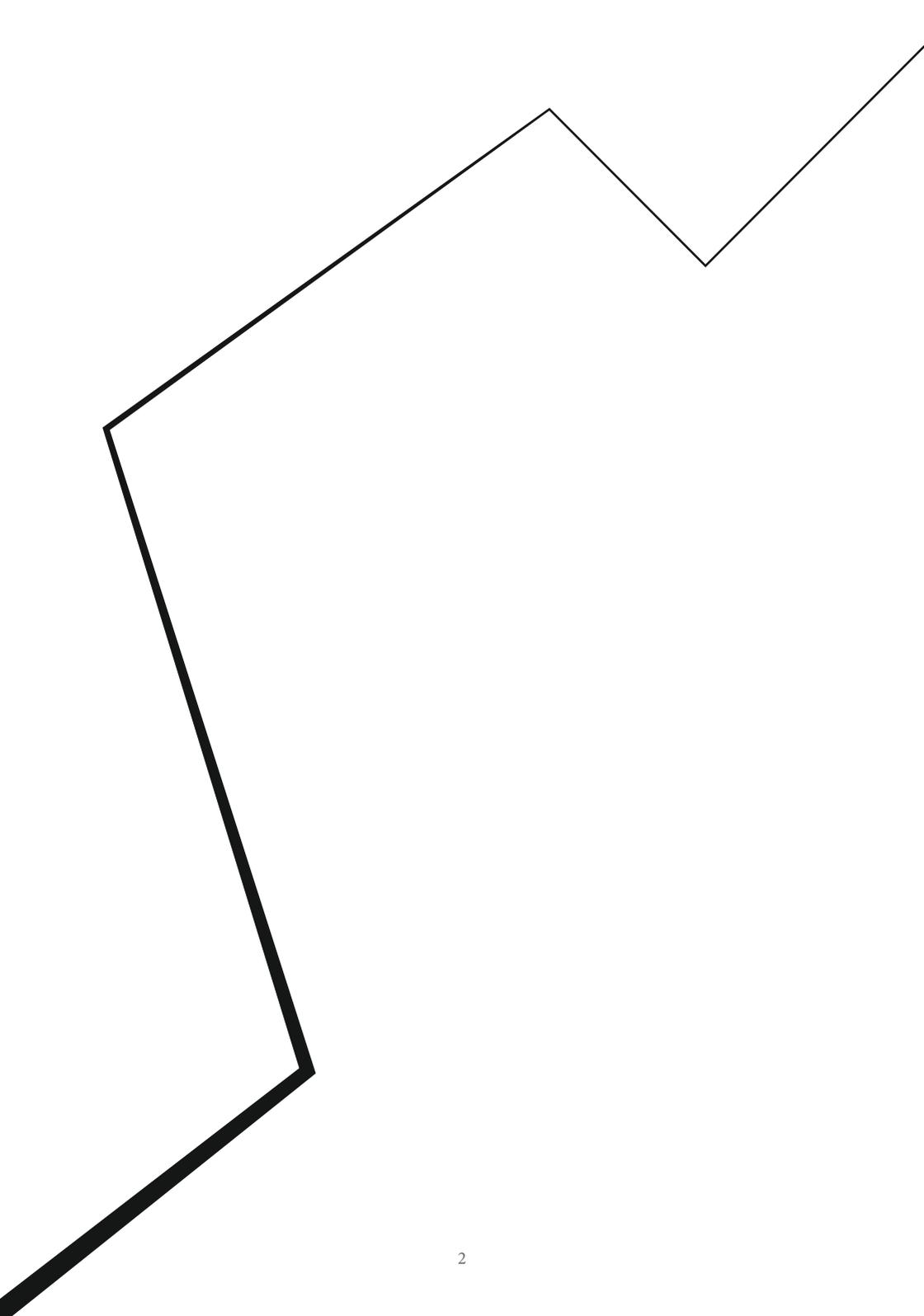


AGENDA
appren
DISTI
21/22



Indice

Prefazione	4
------------	---

1

La strada che ti porta dritto alla professione attiva	8
Formazione professionale duale & molto altro	8
Quadro normativo	9
Un posto da apprendista. Pronti? Via!	9
Cosa significa essere apprendista?	10
Limite di età: dai 15 ai 25 anni	10
Il contratto di apprendistato	10
La Provincia ti dà una mano e in più...	10
I doveri dell'apprendista	11
I doveri del datore di lavoro	11
La scuola professionale	11
Periodo di apprendistato	12
Periodo di prova	12
Orari di lavoro	12
Ferie e giorni di permesso	12
Homeoffice e didattica a distanza (DAD)	13
Tutela dei minori	13
Sicurezza sul lavoro	14
Diritti sindacali	14
La retribuzione	15
Tasse, imposte, stipendio netto	15
Calcolo dell'imposta	16
Trattamento integrativo	17
Ulteriori detrazioni	17
Certificazione Unica (CU)	18
Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	18
Pensione	18
Pensione complementare	19
Copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli	19
Malattia	20
Infortunio sul lavoro	21
Malattie professionali	21
INAIL	21
Sanzioni disciplinari	22
Welfare aziendale	22
Risoluzione del contratto di apprendista	23
Licenziamento	23
Dimissioni	24
Contratto di somministrazione	24
Esame di fine apprendistato	24

Cassa integrazione	25
Indennità di disoccupazione	25
Inserimento lavorativo	25
Maternità e paternità	25
Congedo parentale	26

Riposi per allattamento e malattia del bambino	27
Assegno per i figli	27
Servizio militare o civile	28
Consulenza Budget della Caritas	29
Lo Stressometro IPL: fai il test!	30

2

Settore edile - Artigianato e industria	35
Settore metalmeccanico - Artigianato e industria	43
Settore del legno - Artigianato e industria	51
Settore grafico - Artigianato e industria	57
Settore alberghiero	63
Settore commercio e servizi	71
Industria alimentare	77
Settore panettieri e pasticceri	85
Settore acconciatura ed estetica	91
Settore florovivaistico	97
Assistente di studio odontoiatrico	103

3

Le carriere professionali: andare oltre l'apprendistato	110
Maestro artigiano	110
Specializzazione	110
Studi superiori	111
L'attestato di bilinguismo	111
Futuro Fondo Prov.le di Formazione e riqualificazione professionale	111

4

Attività professionali oggetto di apprendistato	114
---	-----

5

Contatti	122
----------	-----

6

Ringraziamenti	130
Autrici ed autori	130
Colophon	136

"Tutto quello che devi sapere!"

Ecco la nuova edizione 21/22 della popolare Agenda Apprendisti dell'IPL*, che quest'anno contiene alcune nuove tematiche ed alcuni nuovi contenuti: dalla didattica a distanza (DAD) allo smart working, oltre alle informazioni sulla cassa integrazione guadagni (CIG), nonché un nuovo capitolo sul fondo provinciale per la formazione, tanto per citare alcuni esempi!

La prima parte riporta le principali **disposizioni normative che regolano l'apprendistato in Alto Adige**. Sono organizzate per parole chiave, seguendo un ordine intuitivo.

La seconda parte offre un **approfondimento settoriale sugli aspetti essenziali dell'apprendistato**: il quadro normativo e le informazioni specifiche su retribuzioni, ferie e permessi, straordinari, congedi, malattia etc.

Nella terza parte vengono illustrate le possibilità di perfezionamento professionale e le **opportunità di carriera** dopo il conseguimento della qualifica o del diploma

professionale. Ulteriori informazioni utili si possono reperire anche on-line, sui siti dedicati della Provincia autonoma di Bolzano o delle scuole.

Infine, nell'ultima sezione, sono presenti l'elenco generale delle professioni disponibili in apprendistato ed i principali **contatti utili** per raggiungere direttamente i Sindacati, le Associazioni di categoria, le scuole professionali e gli uffici provinciali.

L'Agenda Apprendisti, distribuita nelle scuole professionali dell'Alto Adige all'inizio di ogni anno scolastico, racchiude tutte le informazioni essenziali sul percorso di apprendistato. Per approfondire, consigliamo sempre di rivolgersi ai sindacati, agli uffici provinciali competenti oppure alle organizzazioni sociali e di categoria, che offrono volentieri tutto il supporto necessario (vedi l'ultima sezione). Su richiesta, i funzionari delle diverse sigle sindacali tengono anche lezioni nelle scuole, nel corso delle quali forniscono tutte le indicazioni utili su diritti e doveri dell'apprendista.

Le informazioni tecniche riportate in questa edizione sono aggiornate alla data di stampa; eventuali aggiornamenti di rilievo verranno inseriti nell'edizione on-line, consultabile sul sito IPL all'indirizzo: www.afi-ipl.org.

Per il grande supporto e la dettagliata consulenza tecnica, l'IPL rivolge un ringraziamento speciale ai funzionari sindacali e provinciali che hanno collaborato a questa edizione dell'Agenda Apprendisti.

L'IPL augura a tutti un buon percorso scuola - lavoro!

** L'IPL (Istituto Promozione Lavoratori) è un ente pubblico della Provincia autonoma di Bolzano. Fondato nel 1995, conduce e promuove ricerche socioeconomiche, indagini demoscopiche nonché attività di formazione e di sensibilizzazione nell'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti in Alto Adige. L'Agenda Apprendisti è un prodotto consolidato nella gamma delle pubblicazioni IPL sul tema Formazione / Giovani & Mondo del lavoro.*

1

Disposizioni generali

"Informazioni di base"

La strada che ti porta dritto alla professione attiva

Sei giovane e stai pensando al futuro? Gli studi teorici senza fine non fanno per te? Preferisci avere in mano una formazione professionale che ti assicuri un lavoro solido? Allora **la formazione professionale dell'Alto Adige** è la scelta giusta per te. Una strada che ti porta a moltissime professioni di tipo tecnico, artistico, artigianale, ma sempre con i piedi ben saldi per terra. L'Agenda Apprendisti dell'IPL è al tuo fianco in questo percorso formativo. Per prima cosa, consulta l'elenco delle professioni per le quali è disponibile la formazione ed il riconoscimento del titolo in Alto Adige, nella sezione 4 dell'Agenda Apprendisti, oppure su <http://lexbrowser.provinz.bz.it>.

I titoli conseguiti in Austria, Germania e Svizzera possono essere riconosciuti soltanto se corrispondono ad un profilo professionale già esistente in Alto Adige.

Formazione professionale duale & molto altro

In Alto Adige la formazione professionale può seguire percorsi diversi:

- la formazione professionale "duale" come apprendista, che prevede allo stesso tempo un lavoro presso un'azienda "formatrice" (80%) unitamente alla frequenza di una scuola professionale (20%). Il percorso si conclude con una "Qualifica" dopo un apprendistato di 3 anni e con un Diploma di formazione professionale dopo un apprendistato di 4 anni. Per chi ha svolto professioni artigianali, sull'attestato viene aggiunto il titolo di "lavorante artigiano" (Geselle).
- La scuola professionale a tempo pieno (100%), che di solito si completa dopo tre anni con un diploma professionale.
- Al termine dell'apprendistato o della scuola professionale, si può completare il percorso fino al 5° anno ed ottenere il diploma di maturità professionale oppure il titolo di maestro artigiano. Ulteriori informazioni sono contenute nella 3° parte dell'Agenda Apprendisti e sul sito della Provincia autonoma di Bolzano www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale/formazione-lavoro-apprendistato-maestro-professionale.asp

L'opuscolo "Faccio l'apprendista" della Provincia autonoma di Bolzano spiega bene tutti i requisiti e i passi necessari per avviare una carriera formativa professionale.

Quadro normativo

I diritti e i doveri specifici di un rapporto di formazione e lavoro nell'apprendistato sono definiti dal **Contratto collettivo nazionale del lavoro di ogni settore**, da eventuali accordi aziendali (nelle grandi aziende) o **da accordi integrativi provinciali** validi per tutte le imprese di un determinato settore/comparto. Le norme settoriali per gli apprendisti

delle singole professioni sono elencate nella seconda parte dell'Agenda Apprendisti. Il settore di appartenenza delle professioni dipende anche dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. L'apprendista macellaio, per esempio, potrebbe essere inserito nel settore commercio oppure in quello alimentare. Per qualsiasi dubbio ci si può rivolgere al sindacato.

Un posto da apprendista. Pronti? Via!

Hai già in mente che lavoro ti piacerebbe fare? Bene, ora la domanda è: presso chi e dove vorresti lavorare? La migliore scuola purtroppo serve a poco, se poi non si riesce a trovare una buona realtà aziendale disposta a formarti. Una volta trovata l'azienda giusta per te, sarai già a metà strada verso la conquista di un buon futuro; ma non sempre è facile. **Ecco perché bisogna attivarsi per tempo!**

Piccoli consigli per la ricerca di un posto da apprendista:

- fai una lista delle aziende nelle quali ti piacerebbe lavorare
- Contattale telefonicamente oppure presentati di persona, anche se al momento non stanno cercando apprendisti
- Attivati tu in prima persona e non lasciare che siano i tuoi genitori a farlo. I tuoi familiari ti potranno sostenere dietro le quinte ed accompagnare poi al colloquio di presentazione
- Consulta attentamente gli annunci sui giornali (es. WIKU, Alto Adige), i siti delle aziende, la Borsa lavoro della Provincia (<https://ejob.civis.bz.it/it>), così come i siti delle associazioni di categoria; per l'artigianato lvh APA (www.lvh.it), per il turismo e la gastronomia HGV (www.hgv.it) e per il commercio hds (www.hds.it)
- Rivolgiti ai Centri di mediazione del lavoro di Bolzano, Merano, Silandro, Egna, Bressanone-Vipiteno e Brunico. Gli indirizzi li puoi trovare in internet.

Cosa significa essere apprendista?

Apprendista è colui che viene impiegato, con un contratto scritto di apprendistato, da un'azienda autorizzata alla formazione di apprendisti. L'azienda si impegna a trasmettere all'apprendista tutte le nozioni ed abilità pratiche necessarie per svolgere il mestiere, fino al termine dell'apprendistato.

Limite di età: dai 15 ai 25 anni

Possono usufruire di un contratto di apprendistato i giovani che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto i 15 anni di età e non abbiano superato i 25. Vigè un assoluto

divieto di lavoro fino al termine dell'obbligo scolastico, e comunque fino al compimento del 15esimo anno di vita.

Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è una particolare tipologia di formazione unita ad un rapporto di lavoro ed è regolamentato dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dalla legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012 "Ordinamento dell'apprendistato". Una copia del contratto di apprendistato deve esse-

La Provincia ti dà una mano e in più...

Per gli apprendisti la frequenza alle lezioni della scuola professionale è gratuita. I costi di vitto e alloggio durante il periodo di frequenza della scuola professionale vengono in buona parte sostenuti direttamente dalla Provincia oppure vengono rimborsati in seguito. Per gli apprendisti che frequentano corsi a tempo pieno all'estero o in un'altra provincia italiana, le tasse scolastiche e i costi di vitto e alloggio durante la frequenza della scuola vengono, entro i limiti massimi stabiliti, integralmente rimborsati o direttamente sostenuti dalla Provincia autonoma di Bolzano. Inoltre, agli apprendisti vengono rimborsati due viaggi di andata e ritorno in base alle tariffe dei mezzi di trasporto pubblici. Per ottenere il rimborso, l'apprendista deve presentare domanda. Per maggiori informazioni occorre rivolgersi all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano della Provincia autonoma di Bolzano (apprendistato@provincia.bz.it).

Come tutti gli altri studenti, anche gli apprendisti possono avvalersi della possibilità di fruire dell'Alto Adige Pass abo+, disponibile in abbonamento al costo di 20 € / anno per tutti i ragazzi sotto i 18 anni e per i giovani fino a 27 anni al prezzo di 150 € / anno. Per maggiori informazioni rivolgersi all'Ufficio Trasporto Persone della Provincia autonoma di Bolzano (www.provincia.bz.it/mobilita).

re consegnata all'apprendista all'inizio del rapporto. **Attenzione!** Le firme apposte su documenti lavorativi sono valide anche per i minorenni. Prima di firmare dei documenti conviene raccogliere tutte le informazioni necessarie e poi chiedere sempre una copia di ogni documento firmato!

I doveri dell'apprendista

- Svolgere con diligenza le mansioni affidatigli e attenersi al regolamento aziendale
- Rispettare le regole aziendali
- Seguire puntualmente le istruzioni impartite dal datore di lavoro oppure dal tutor aziendale
- Mantenere stretto riserbo su segreti aziendali e professionali
- Trattare con cura i materiali, gli attrezzi e i macchinari affidatigli
- Informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia o altro impedimento
- Frequentare regolarmente la scuola professionale e attenersi al regolamento interno della scuola
- Presentare regolarmente gli attestati e le comunicazioni della scuola professionale al datore di lavoro o al tutor aziendale

I doveri del datore di lavoro

- Nominare un tutor aziendale (che può essere lo stesso datore di lavoro) per la formazione dell'apprendista

- Garantire un'adeguata formazione in tutti i processi lavorativi conformemente al quadro formativo aziendale
- Concedere all'apprendista il tempo necessario per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami
- Controllare la regolare frequenza della scuola
- Su richiesta, informare chi esercita la potestà e la scuola professionale sull'andamento della formazione dell'apprendista
- Documentare le competenze acquisite dall'apprendista al termine o all'atto dell'interruzione del rapporto di apprendistato
- Comunicare all'Ufficio osservazione mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano tramite comunicazione obbligatoria unificata l'assunzione dell'apprendista entro il giorno precedente alla data d'inizio del rapporto di lavoro
- Riconoscere contrattualmente la qualifica professionale acquisita con il superamento dell'esame di fine apprendistato

La scuola professionale

La frequenza della scuola professionale, un giorno alla settimana oppure con frequenza a blocchi, è obbligatoria e deve essere retribuita in quanto considerata a tutti gli effetti orario di lavoro. Gli apprendisti che già posseggono conoscenze professionali specifiche o una formazione generale di

grado più elevato, possono essere esonerati, completamente o in parte, dall'obbligo di frequenza. La decisione in merito spetta al Direttore della scuola professionale.

In caso di dimissioni o di risoluzione del contratto di apprendistato, l'apprendista può continuare a frequentare la scuola professionale fino alla fine dell'anno scolastico, ma dovrebbe comunque cercare al più presto un nuovo posto da apprendista.

Periodo di apprendistato

L'apprendistato tradizionale dura 3 o 4 anni (36 o 48 mesi). Le ore di apprendistato effettuate nell'ambito dello stesso percorso professionale in aziende diverse sono conteggiate in maniera cumulativa, anche in caso di interruzione dell'apprendistato. È inoltre possibile prolungare il periodo di apprendistato fino a 1 anno. Questa importante novità è davvero un vantaggio per gli studenti delle scuole professionali, soprattutto in vista degli esami di fine apprendistato. In caso di assenza per maternità (obbligatoria o in congedo parentale), servizio civile, malattia o infortunio sul lavoro di durata superiore a un mese, il rapporto di apprendistato viene esteso per la medesima durata della stessa. È possibile anche ridurre la durata l'apprendistato. A questo proposito, si consiglia di consultare le norme settoriali

nella seconda parte dell'Agenda Apprendisti. Nel settore turistico è possibile effettuare l'apprendistato con contratti stagionali.

Periodo di prova

Il contratto di apprendistato prevede inoltre un periodo di prova concordato tra il datore di lavoro e l'apprendista (di norma della durata di 4 – 6 settimane e comunque non superiore alla durata prevista dai contratti collettivi di categoria).

Durante questo periodo, sia l'azienda responsabile della formazione che l'apprendista, hanno la facoltà di risolvere il contratto senza alcun obbligo di motivazione. La durata del periodo di prova è stabilita per iscritto nella lettera d'assunzione o nel contratto di apprendistato.

Orari di lavoro

Variano da settore a settore. Vedasi la seconda parte dell'Agenda Apprendisti, sezione "Informazioni di settore".

Ferie e giorni di permesso

I giovani sotto i 16 anni di età hanno diritto ad almeno 30 giorni di ferie pagate, mentre, a coloro che hanno un'età superiore ai 16 anni spettano almeno 20 giorni o rispettivamente 4 settimane (come stabilisce la Legge per la tutela dei diritti dei minori n. 977/1967). Al posto delle festività sop-

preste, con una Legge del 1977, vengono concessi permessi giornalieri (32 ore per anno lavorativo).

La maggior parte dei contratti collettivi prevede ulteriori giorni di ferie o giornate libere (ad esempio nel quadro di una riduzione generale dell'orario lavorativo). Informazioni più dettagliate si possono ricevere presso i sindacati. Riguardo al calcolo dei giorni di ferie spettanti: il diritto maturato aumenta ogni mese di un dodicesimo; frazioni di mese superiori ai 15 giorni vengono riconosciute come mese intero.

Homeoffice e didattica a distanza (DAD)

A causa della pandemia da Coronavirus nella primavera del 2020 anche le scuole professionali sono state chiuse a partire dal 5 marzo 2020. A causa del lockdown dovuto al Covid 19 le scuole professionali sono state quindi costrette a riorganizzare le loro attività didattiche da un giorno all'altro per poter adempiere al mandato educativo. Dopo le iniziali difficoltà è stata organizzata la didattica a distanza (DAD), ben accolta dagli apprendisti che avevano a disposizione le attrezzature necessarie. Sfortunatamente nessuna lezione pratica ha potuto aver luogo durante tale periodo. Come si svilupperà la situazione nel 2021/22 non può essere previsto al momento di andare in stampa. Se hai dubbi

contatta direttamente il tuo datore di lavoro o la tua scuola.

Tutela dei minori

- I giovani sotto i 18 anni non possono essere sottoposti a lavori pericolosi, pesanti e dannosi per la salute (vedi la Legge sulla tutela dei diritti dei minori 977/1967).
- L'orario di lavoro dei giovani tra i 15 e i 16 anni non può superare le 7 ore al giorno e le 35 ore alla settimana.
- L'orario di lavoro dei giovani con età compresa tra i 16 e i 18 anni non può superare le 8 ore al giorno e le 40 ore settimanali.
- La prestazione lavorativa dei minori non può protrarsi senza interruzione per più di 4 ore e mezza. Dopo questo periodo di lavoro il minore ha diritto ad un riposo intermedio di almeno un'ora. I contratti collettivi possono prevedere anche una pausa della durata di 30 minuti.
- **Gli apprendisti minorenni non possono fare straordinari.**
- I minori hanno diritto a due giorni consecutivi di riposo e non lavorano durante le festività. Specifici settori, come ad esempio il settore della ristorazione, possono gestire i giorni di riposo in modo diverso, ma devono comunque garantire un periodo di riposo consecutivo di 36 ore una volta alla settimana. L'orario di lavoro dei minori viene controllato dall'Ispettorato del Lavoro.

Sicurezza sul lavoro

Le normative in vigore (d.lgs. 81/2008 + d.lgs. 106/2009) sono finalizzate alla prevenzione di infortuni sul lavoro e di malattie professionali. La legge esige concretamente:

- L'elaborazione di un piano di sicurezza e di un registro infortuni in ogni azienda
- L'istituzione di uno specifico servizio di prevenzione e protezione in ogni azienda
- La nomina da parte della Direzione aziendale del medico competente
- Informazioni adeguate e specifici corsi di formazione sull'impiego di macchinari e attrezzi
- Informazione e formazione generale in merito alla sicurezza sul lavoro rivolta a tutti i lavoratori
- L'elezione, da parte di tutti i lavoratori dipendenti, di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- Il diritto di accesso del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) eletto a tutti i dati inerenti la sicurezza sul lavoro ed il diritto di essere interpellato dalla Direzione aziendale su tutto ciò che concerne la tutela contro gli infortuni.

Non si sa mai!

Tieni a portata di mano il nome e numero di telefono del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)! Memorizzali sul tuo smartphone!

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di tutte queste misure in azienda. La violazione, il non rispetto o una qualsiasi altra mancata applicazione di tali norme comporta delle responsabilità legali. Anche il dipendente stesso è tuttavia tenuto a provvedere alla salute e alla sicurezza propria e delle altre persone presenti sul posto di lavoro. Deve attenersi alle istruzioni del datore di lavoro e utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI) prescritti; anche i dipendenti, infatti, rispondono di eventuali colpe.

La Ripartizione Lavoro della Provincia autonoma di Bolzano si occupa del rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro, segue le inchieste sugli infortuni e sulle malattie professionali, oltre a fornire informazioni e consulenza. Per le norme sull'igiene nelle aziende è invece competente l'ASL.

In Italia sono stati introdotti con i Decreti legislativi 81/2008 e 106/2009 nuovi testi unici sulla sicurezza del lavoro. L'applicazione della Direttiva europea 33/1994 per la tutela dei minori sul posto di lavoro è stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 345/1999, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 237 dell'8/10/1999.

Diritti sindacali

Compito principale del sindacato è difendere gli interessi dei suoi iscritti (ovvero

dei lavoratori dipendenti). A tal fine svolge contrattazioni salariali, offre supporto nelle vertenze di lavoro, ecc. Più iscritti ha il sindacato, più è in grado di imporsi come partner contrattuale nelle trattative con le aziende o con le associazioni datoriali. Allo stesso modo in cui i datori di lavoro si riuniscono in varie associazioni di categoria, è importante che anche i lavoratori si riuniscano in organizzazioni sindacali.

In conformità allo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970) ogni apprendista, a tutela dei propri interessi, ha diritto di rivolgersi ad un sindacato e diventarne membro per ricevere informazioni o aiuto riguardo ad ogni questione di diritto del lavoro, anche nel caso di misure disciplinari prese nei suoi confronti da parte della Direzione aziendale.

L'adesione ad un sindacato è un dato sensibile tutelato secondo le norme sulla privacy; essa non può comportare eventuali svantaggi o discriminazioni sul posto di lavoro. In aziende con più di 15 dipendenti si può fruire di dieci ore pagate all'anno per partecipare alle riunioni sindacali che si svolgono in azienda.

Ognuno può esprimere liberamente la propria opinione in azienda, qualora essa non sia discreditannte oppure contraria alle norme di legge e usufruire del diritto di voto (attivo o passivo) in occasione dell'elezione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU),

che rappresenta i dipendenti nei confronti della direzione aziendale. L'apprendista che partecipa ad azioni sindacali non può essere sottoposto a misure disciplinari di nessun tipo, né subire limitazioni di altro genere.

La retribuzione

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata sulla base di quella percepita da un operaio specializzato. Ad ogni apprendista spetta una tredicesima mensilità (gratifica natalizia). In alcuni settori professionali viene corrisposto anche un salario aggiuntivo (la 14esima) a giugno o luglio. I sindacati di categoria illustrano su richiesta le tabelle salariali. Il contratto integrativo provinciale per l'artigianato, stipulato il 14/07/2016, prevede che il rendimento scolastico incida sulla retribuzione.

Per i nuovi contratti di apprendistato nei settori dell'artigianato, stipulati a partire da luglio 2016, vale la seguente regola: se l'apprendista vanta una media scolastica di almeno 7,5 in pagella riceverà un aumento salariale nel successivo anno di apprendistato, altrimenti manterrà la retribuzione ordinaria. A tal proposito, si può fare riferimento alle tabelle salariali nella seconda parte dell'Agenda Apprendisti alla voce "informazioni di settore".

Tasse, imposte, stipendio netto

Dal salario lordo dell'apprendista viene trattenuta ogni mese una quota del 5,84%

(circa) per i contributi sociali. La retribuzione dell'apprendista è soggetta alle trattenute fiscali (IRPEF) previste. Con il proseguire del rapporto di apprendistato e l'aumento della retribuzione aumenta anche la trattenuta fiscale.

Il calcolo, presentato qui di seguito, fa riferimento al salario di un apprendista del settore metallurgico al secondo anno di apprendistato. Tale calcolo vuol far comprendere come si arriva dal salario lordo a quello netto. Il calcolo viene fatto con le formule ed aliquote attualmente in vigore.

Salario lordo mensile 2° anno	990,64 €
Contributi sociali mensili 5,84%	-57,85 €
Reddito imponibile al mese	932,79 €
Reddito annuale (con 13esima)	12.126,27 €

Il calcolo delle tasse annuali viene effettuato in base al sistema fiscale progressivo qui riportato:

Reddito	Aliquota
Fino a 15.000 €	23%
15.001 – 28.000 €	27%
28.001 – 55.000 €	38%
55.001 – 75.000 €	41%
A partire da 75.001 €	43%

Calcolo dell'imposta

Ne risulta la seguente imposta lorda: $12.126,27 \text{ €} \times 23\% = 2.789,04 \text{ €}$.

Per arrivare dall'imposta lorda a quella netta vengono tolte le detrazioni spettanti. Le detrazioni vengono calcolate in base al nuovo sistema introdotto nell'anno 2003. In base al rapporto si determina se le detrazioni sulle imposte lorde spettano per intero, in

parte o per niente. La detrazione piena per reddito da lavoro dipendente ammonta a 1.880 € per tutto l'anno e viene calcolata in rapporto al reddito. Oltre a questo importo sono previste anche altre detrazioni per familiari a carico. In questo esempio ci limitiamo alla predetta detrazione (senza considerare familiari a carico).

Imposta lorda annuale	2.789,04 €
Detrazione annuale	-1.693,91 €
Imposta netta annuale	1.095,13 €

Calcolo del salario netto

Reddito imponibile	12.126,27 €
Imposta netta	1.095,13 €
Reddito annuale netto	11.031,14 €
Reddito netto mensile (13 volte all'anno)	848,55 €

La paga oraria si calcola dividendo la paga mensile di apprendista per 173.
(Attenzione: la paga oraria varia in base al contratto collettivo di appartenenza).

Trattamento integrativo (dal 01/07/2020)

I dipendenti con un reddito da lavoro dipendente o equivalente, con un reddito annuo (base imponibile) di almeno 8.200 euro fino a un massimo di 28.000 euro riceveranno 100 euro al mese, perché lo Stato ha ridotto l'imposta sul reddito per i redditi da lavoro dipendente più bassi a seguito di un accordo sindacale stilato con il governo. Prima del 1 luglio 2020 il bonus ammontava a 80 euro e veniva pagato solo su base proporzionale fino ad un reddito di 26.600 euro. Questo bonus fiscale è indicato in busta paga ed è calcolato direttamente dal datore di lavoro. Tuttavia se ci sono altri redditi da tassare, ad esempio da lavoro autonomo, da affit-

to, ecc., il bonus deve essere ricalcolato al momento della dichiarazione dei redditi. A seconda dell'importo del reddito, il bonus viene ridotto o perso. Gli importi già eventualmente ricevuti dal datore di lavoro vanno rimborsati.

Ulteriori detrazioni (dal 01/07/2020)

Se il reddito è compreso tra 28.001 e 40.000 euro (base imponibile) il bonus fiscale supplementare di 100 euro al mese si riduce proporzionalmente in base all'ammontare del reddito. Normalmente è il datore di lavoro a calcolare, sulla base dei dati di cui dispone, il bonus che spetta al dipendente.

Tuttavia, qualora il reddito complessivo dovesse aumentare in seguito ad altri redditi (ad esempio per proprietà immobiliari, canoni di locazione, redditi da lavoro autonomo, etc.), il diritto al bonus si riduce o decade. Al momento della compilazione della dichiarazione dei redditi il bonus viene pertanto ricalcolato; se il lavoratore ha percepito degli importi che non gli spettavano dovrà restituirli.

Certificazione Unica (CU)

Entro il mese di marzo di ogni anno i dipendenti ricevono la cosiddetta **CU (Certificazione Unica)** che attesta le settimane di contributi e la retribuzione dell'anno precedente. Qualora i dati non fossero esatti devono essere corretti ed il modulo deve essere rispedito all'INPS. I patronati di sindacati, ACLI e KVW forniscono tutte le informazioni necessarie.

Attenzione! La CU è un importante documento per l'assicurazione pensionistica che deve essere conservato con cura. In caso di necessità è possibile richiedere delle copie autenticate presso gli uffici dell'Agenzia delle Entrate.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)

Il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) è un elemento retributivo differito calcolato in base al reddito mensile e rivalutato di anno in anno per adeguarlo all'inflazione. Corrisponde all'incirca ad una mensilità per

ogni anno di servizio in azienda. I dipendenti devono decidere entro sei mesi dalla data di assunzione come procedere. Il T.F.R. può essere lasciato in azienda, la quale procederà ad erogarlo alla cessazione del rapporto di lavoro o di apprendistato, oppure trasferito in un fondo di pensione complementare. Qualora non si decida niente, il T.F.R. viene conferito automaticamente in un fondo pensione, che in Trentino-Alto Adige è nella maggior parte dei casi il Laborfonds.

Si consiglia fortemente di informarsi sulle suddette possibilità, per valutare gli svantaggi e i vantaggi, dato che ci sono grandi differenze fiscali tra le diverse scelte. I sindacati forniscono volentieri ulteriori informazioni.

Pensione

All'apprendista vengono versati i contributi previdenziali per la pensione. Il periodo dell'apprendistato viene dunque conteggiato ai fini pensionistici. In Italia l'entità della pensione viene attualmente calcolata sulla base del cosiddetto sistema contributivo. Ciò significa che il calcolo della pensione dipende sostanzialmente dai contributi versati durante l'intera vita lavorativa. Uno stipendio troppo basso o pagato in nero significa dunque una pensione più bassa, cosa che avviene anche in caso di attività lavorativa non denunciata. **Pensateci sempre!** Il nuovo sistema pensionistico pubblico comporterà una costante diminuzione dell'entità delle pensioni. Diventa quindi indispensabile, per

poter disporre di una sicurezza economica durante la vecchiaia, iniziare per tempo a costruirsi una pensione complementare da aggiungere alla pensione pubblica obbligatoria.

Pensione complementare

Dato che in futuro ci si deve aspettare pensioni decrescenti da parte dell'INPS, è consigliabile compensare il minor importo della pensione mensile in relazione all'ultimo stipendio percepito. Il modo più adatto per far ciò è costruire una pensione complementare come ulteriore pilastro finanziario pensionistico.

Gli apprendisti che hanno superato con successo il periodo di prova possono aderire ad un fondo pensione integrativo, ad esempio al **"Laborfonds"** della Regione Trentino-Alto Adige. Il contributo minimo mensile del dipendente è stabilito dal contratto collettivo e può essere aumentato o ridotto ogni 12 mesi. Il contributo massimo da parte del dipendente può raggiungere al massimo la soglia del 10%.

Il contributo mensile viene detratto dallo stipendio lordo e depositato non tassato nel fondo. Oltre al contributo del lavoratore e del datore di lavoro, che varia a seconda del contratto collettivo, il 100 per cento del trattamento di fine rapporto (TFR) viene versato nel fondo pensione complementare per tutti coloro che hanno avuto il loro primo impiego dopo il 28 aprile 1993.

Se richiesto e se sono soddisfatte certe condizioni, gli iscritti al fondo possono farsi versare anticipi del capitale accumulato. Gli anticipi possono essere richiesti principalmente per spese sanitarie, di acquisto, costruzione o ristrutturazione della prima casa, nonché per spese legate ad altri bisogni personali. Tuttavia, così facendo, si perdono i benefici fiscali.

Al momento del pensionamento il capitale accumulato è tassato ad un tasso di sostituzione tra il 15 e il 9%. A partire dal 16° anno di adesione al fondo, l'aliquota fiscale scende dello 0,3% all'anno, raggiungendo l'aliquota più bassa del 9% dopo 35 anni di iscrizione al fondo. Vale quindi la pena optare per una forma di pensione complementare in giovane età, in modo da poter beneficiare del massimo risparmio fiscale alla fine della carriera.

Ulteriori informazioni si possono trovare su www.laborfonds.it oppure presso gli info-point Pensplan dei sindacati.

Copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli

La copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli è un sussidio pagato dall'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico della Provincia Autonoma di Bolzano (ASSE) se una persona è assente dal lavoro a causa dell'educazione dei figli e quindi non è coperta dall'assicurazione pensioni-

stica (ad esempio non riceve l'indennità di disoccupazione) o lavora a tempo parziale. Il sussidio è concesso retroattivamente per il pagamento volontario dei contributi pensionistici nel fondo pensione (dell'INPS), ma anche in un fondo pensione complementare. I dipendenti pubblici non hanno diritto a tale copertura pensionistica per i periodi di educazione dei figli. Lo scopo di questa misura è di coprire in termini pensionistici i periodi di assenza dal lavoro per la cura e l'educazione dei bambini piccoli o dei minorenni affidati a tempo pieno.

Il contributo è pagabile fino al terzo compleanno del bambino o entro il terzo anno dall'adozione; per i dipendenti che lavorano a tempo parziale fino al 70%, tale contributo è pagabile fino al quinto compleanno del bambino o entro il quinto anno dall'adozione.

Per i periodi di educazione dei bambini affidati a tempo pieno il contributo è dovuto per tutto il periodo di affidamento fino al raggiungimento della maggiore età.

In caso di continuazione volontaria del pagamento del contributo è previsto un contributo fino a 9.000 euro all'anno. In caso di versamento di contributi in un fondo pensione complementare, il contributo massimo è pari a 4.000 euro all'anno. Il contributo è disponibile per un periodo massimo di 24 mesi.

In caso di lavoro a tempo parziale (non più del 70%), il contributo massimo è di 4.500 euro all'anno per la previdenza obbligatoria e di 2.000 euro all'anno per la previdenza complementare. Il contributo è disponibile per un periodo massimo di 48 mesi.

Ulteriori informazioni sono disponibili presso tutti i patronati dell'Alto Adige.

Malattia

Qualora un apprendista si ammali o sia vittima di un infortunio non sul posto di lavoro è necessario osservare le seguenti norme. L'apprendista deve comunicare quanto prima al datore di lavoro la malattia (telefonicamente, via e-mail o tramite un parente o conoscente). Deve inoltre chiamare o recarsi da un medico, il quale stabilisce il tipo e i giorni di malattia; il medico compilerà anche il relativo certificato di malattia che verrà mandato telematicamente al datore di lavoro e all'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS).

Il paziente deve rimanere a casa dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 (sempre che non venga ricoverato in ospedale), poiché durante il suddetto orario può ricevere una visita di controllo da parte dell'INPS. Questo obbligo va rispettato anche il sabato, la domenica e nei giorni festivi.

Durante la convalescenza il lavoratore percepisce dal datore di lavoro un'indennità di malattia, il cui ammontare è definito dal

contratto collettivo. Anche gli apprendisti in caso di malattia di durata superiore a 3 giorni hanno diritto all'indennità di malattia da parte dell'INPS per un massimo di 180 giorni all'anno. L'indennità di malattia viene retribuita dal 4° giorno e fino al 20° giorno di malattia ed ammonta al 50% della normale retribuzione dell'apprendista; dal 21° al 180° giorno di malattia l'indennità ammonta al 66,66%. Questo vale per tutti i settori ad eccezione dei pubblici esercizi nel settore alberghiero, dove l'INPS paga l'80% dal 4° fino al 180° giorno. Va anche detto che i contratti collettivi settoriali possono prevedere un contributo non solo dall'INPS, ma anche da parte del datore di lavoro

Attenzione! Gli apprendisti sotto i 16 anni di età, in caso di assenza per malattia, devono presentare il certificato medico al datore di lavoro e all'INPS entro 2 giorni di calendario.

Infortunio sul lavoro

Un infortunio, per quanto piccolo, occorso durante l'orario di lavoro oppure, in certi casi, anche in itinere nel percorso diretto tra il luogo di residenza e il posto di lavoro, va denunciato immediatamente al datore di lavoro o al preposto.

Importante: gli infortuni sul lavoro vengono trattati e certificati dall'ospedale e non dal medico di base. Il medico di base può solamente prolungare l'inabilità al lavoro per infortunio sul lavoro.

Malattie professionali

L'esercizio di alcuni lavori e il contatto con determinate sostanze possono provocare danni alla salute. Se compaiono particolari sintomi l'apprendista deve informare immediatamente il datore di lavoro. In caso di inabilità al lavoro permanenti superiori al 10% spetta una pensione per infortunio, corrisposta dall'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro), che può essere richiesta tramite un patronato.

INAIL

Va premesso che ogni dipendente deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. I contributi obbligatori vanno versati all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Si tratta di un'assicurazione obbligatoria che copre tutti gli infortuni occorsi durante il lavoro che comportano una parziale o totale inabilità al lavoro, temporanea o permanente, o addirittura la morte. Se l'infortunio comporta una di queste inabilità, l'infortunato percepisce la prestazione a cui ha diritto. In caso di morte la stessa prestazione va agli eredi. Requisito fondamentale è il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale.

Le seguenti prestazioni assicurative spettano anche se la denuncia dell'infortunio è stata omessa: durante il periodo di convalescenza che segue un infortunio sul lavoro,

l'INAIL corrisponde il 60% della retribuzione, alla quale viene sommato un importo aggiuntivo corrisposto dal datore di lavoro. L'importo complessivo va dal 75% al 100% del salario. Dopo tre anni, decade ogni diritto a questa prestazione. Si può richiedere un anticipo sull'indennità per infortunio. Se le ferite riportate sono così gravi da rendere necessaria l'assistenza personale, viene riconosciuta, su richiesta, un'indennità d'accompagnamento. In caso di invalidità permanente (almeno l'11%) viene riconosciuta una pensione, calcolata in base al grado di abilità rimasta.

Sanzioni disciplinari

Ogni lavoratore, così anche l'apprendista, ha sì diritti, ma anche doveri. Come tutti i lavoratori è tenuto ad osservare le direttive del datore di lavoro, deve rispettare gli orari di lavoro, giustificare le sue assenze e svolgere al meglio i lavori che gli vengono affidati. Se un apprendista non si attiene alle regole, il datore di lavoro può procedere a sanzioni disciplinari regolamentate dalla legge e dai contratti collettivi.

In proporzione alla gravità dell'infrazione sono previste le seguenti sanzioni: rimprovero verbale; ammonizione scritta; multa di massimo 4 ore di retribuzione trattenuta nella busta paga; sospensione del rapporto di lavoro e sospensione della retribuzione di massimo 10 giorni; licenziamento disciplinare.

A parte il rimprovero verbale, tutte le sanzioni devono essere comunicate per iscritto all'apprendista, descrivendo anche il fatto accaduto. Un'eventuale contestazione deve essere immediata (non, ad esempio, dopo due mesi).

L'apprendista ha 5 giorni di tempo per presentare le sue giustificazioni in forma scritta. Può anche chiedere un'audizione per potersi difendere di persona. Solamente dopo il datore di lavoro può comunicare la sanzione disciplinare, che può essere impugnata entro 20 giorni in sede arbitrale dall'ufficio di lavoro o in via giudiziale. Affidarsi ai sindacati è sempre utile.

Welfare aziendale

Il welfare si riferisce alle prestazioni sotto forma di indennità parziali o pagamenti in natura per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie (relativamente alla famiglia, ai figli e all'alloggio), per tutelarli dai rischi in caso di malattia, maternità, invalidità, disoccupazione o vecchiaia. Anche le indennità di natura sociale, ad esempio per l'istruzione e il tempo libero, rientrano in questo ambito. Queste prestazioni non costituiscono reddito imponibile se vengono concesse dal datore di lavoro a seguito di un obbligo derivante dalla contrattazione collettiva o se vengono erogate su base volontaria. Il cosiddetto "welfare aziendale" si traduce quindi in un ulteriore risparmio fiscale per i dipendenti e i datori di lavoro. Per esempio,

si tratta di versamenti esentasse in fondi pensione complementari o anche di assistenza sanitaria complementare, corsi di formazione, programmi per il tempo libero, prestazioni sociali e sanitarie e molto altro ancora.

Per ulteriori informazioni si prega di contattare le rispettive organizzazioni sindacali.

Risoluzione del contratto di apprendista

Il contratto di apprendistato può essere risolto al termine del rapporto con il preavviso previsto. Il rapporto va disdetto telematicamente secondo le modalità stabilite dal Ministero del Lavoro. È utile l'assistenza dei sindacati.

Licenziamento

Una risoluzione anticipata del contratto di apprendistato da parte del datore di lavoro è difficilmente effettuabile di fronte all'obbligo dell'azienda formativa di garantire la formazione professionale agli apprendisti. Il datore di lavoro può risolvere anticipatamente il rapporto di apprendistato solo per cause gravi, che fondamentalmente sono tre:

- il licenziamento per giusta causa dovuto a mancanze gravi da parte dell'apprendista che impediscono la prosecuzione del rapporto di apprendistato. L'apprendista viene licenziato in tronco, ovvero senza preavviso;

- il licenziamento per giustificato motivo previsto in caso di mancanze meno gravi. In questo caso l'apprendista viene licenziato con preavviso;
- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto in caso di difficoltà finanziarie dell'azienda o di riorganizzazione della stessa.

Nel caso di un licenziamento da parte del datore di lavoro, che in ogni caso dovrà essere comunicato in forma scritta, l'apprendista può pretendere che entro 15 giorni gli sia fornita una motivazione: a tale richiesta il datore di lavoro deve rispondere entro 7 giorni.

Il licenziamento può essere impugnato entro 60 giorni davanti al datore di lavoro ed essere portato davanti alla Commissione di Conciliazione di Bolzano. Se il caso non è conciliabile, lo si può portare in Tribunale (entro 180 giorni dal licenziamento). Se il licenziamento risulta ingiustificato, il Tribunale può stabilire un risarcimento o la riassunzione. Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi a conclusione del periodo di apprendistato, il datore di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso fissato dal contratto collettivo. Se invece il rapporto di lavoro prosegue, per il lavoratore entrano in vigore le misure di tutela previste dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Per informazioni dettagliate è utile rivolgersi ai sindacati.

Dimissioni

Le dimissioni sono una forma di recesso dal contratto di lavoro da parte dell'apprendista. Tale facoltà può essere esercitata con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi. Se non si rispetta il preavviso si paga una penale economica. Anche durante il periodo di preavviso si applicano le normative sull'apprendistato.

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali di rapporti di lavoro devono essere comunicate telematicamente sul portale del Ministero del Lavoro. I sindacati ti offrono volentieri tutto il supporto necessario.

Attenzione! Solo chi si dimette per giusta causa ha diritto all'indennità di disoccupazione. Consigliamo pertanto di consultarsi con un sindacato prima di prendere una decisione così importante.

Contratto di somministrazione

Il datore di lavoro può assumere apprendisti anche indirettamente, tramite un'agenzia del lavoro, la quale può applicare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. L'impresa richiede l'apprendista tramite l'agenzia per il lavoro, la quale invia poi l'apprendista all'azienda che provvede alla sua formazione. Il tutore, garante della qualità di formazione e del

percorso formativo, lavora per l'agenzia di somministrazione. Essendo una partita a tre, bisogna stare molto attenti. Prima di intraprendere questo tipo di percorso formativo, l'apprendista fa bene a consultarsi con il sindacato di fiducia.

Esame di fine apprendistato

È l'esame finale, con il quale l'apprendista deve dimostrare di aver acquisito le abilità, le capacità e le conoscenze professionali necessarie. Il diploma di fine apprendistato rappresenta una qualifica.

I giovani che superano l'esame di fine apprendistato dopo un percorso di 3 anni acquisiscono la qualifica di **"Lavorante artigiano"**, mentre, al termine di un percorso di 4 anni, acquisiscono la qualifica di **"Operaio specializzato"** o di **"Maestro artigiano"**. Per maggiori informazioni puoi consultare il sito dell'Ufficio Apprendistato e Maestro artigiano (www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca).

Con il superamento dell'esame finale il rapporto di apprendistato può essere concluso sia da parte dall'apprendista che dal datore di lavoro, sempre rispettando il preavviso previsto. Altrimenti il rapporto di lavoro continua automaticamente come un "normale" contratto di lavoro a tempo indeterminato.

ULTERIORI INFORMAZIONI SU WELFARE E SOSTEGNO AI LAVORATORI

Cassa Integrazione

A causa della pandemia, è stata estesa in primavera del 2020 la possibilità di mettere i dipendenti in cassa integrazione a tutte le aziende in tutti i settori, anche per quanto riguarda gli apprendisti. La cassa integrazione può essere chiesta per sospensione o riduzione del lavoro dovute al Covid-19, per garantire comunque un reddito ai dipendenti. Va osservato però che la cassa integrazione non corrisponde alla retribuzione normale, ma al massimo all'80% dello stipendio entro certi limiti (per gli apprendisti di solito corrisponde all'80%), e che durante i periodi di cassa integrazione non maturano né la 13esima o eventualmente 14esima se prevista né ferie e permessi. Il TFR invece continua a maturare normalmente. In caso di domande puoi rivolgerti ai sindacati.

Indennità di disoccupazione

In caso di risoluzione del rapporto di apprendistato da parte del datore di lavoro o per fine della stagione (settore turismo), gli apprendisti hanno diritto all'indennità di disoccupazione che si chiama NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

Attenzione! La NASPI NON spetta in caso di dimissione propria o di risoluzione consensuale! La NASPI ammonta all'circa al 75% della retribuzione media degli ultimi

quattro anni, e si riduce mensilmente del 3% a partire dal quarto mese di fruizione. La NASPI ha una durata massima della metà dei periodi lavorativi degli ultimi quattro anni. Se un apprendista ha già goduto di un'indennità di disoccupazione negli ultimi quattro anni, il periodo si riduce. Per ulteriori informazioni rivolgersi al patronato o ai sindacati.

Inserimento lavorativo

La Provincia Autonoma di Bolzano incentiva l'inserimento di persone disabili nel mondo del lavoro. Ciò vale anche per gli apprendisti. In caso di disabilità o invalidità almeno del 46% sussiste il diritto all'inserimento nel mercato del lavoro. Le aziende e gli enti con oltre 15 dipendenti sono obbligate ad assumere disabili o invalidi. Nei centri di collocamento (già uffici del lavoro) della Provincia sono predisposti i rispettivi elenchi. Per informazioni è possibile rivolgersi al distretto sociale del proprio comprensorio e alla Ripartizione formazione professionale in lingua tedesca e ladina della Provincia autonoma di Bolzano.

Maternità e paternità

Durante la gravidanza e il primo periodo di maternità, la donna gode di particolari tutele e diritti regolamentati dalla legge 53/2000. Dall'inizio della gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del bambino, vige il divieto di licenziamento.

Sarebbe pertanto opportuno inviare il prima possibile con raccomandata il certificato medico al datore di lavoro, in ogni caso prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro. Il congedo obbligatorio per maternità comprende i due mesi antecedenti alla presunta data del parto e i primi tre mesi dopo il parto.

La madre ha anche la possibilità di lavorare fino ad un mese dalla nascita del bambino, oppure fino alla nascita del bambino a condizione che il medico della società e il medico dell'ospedale siano d'accordo. In questo caso, il congedo di maternità va fino a 4 o 5 mesi dopo il parto.

Per tale periodo è prevista un'indennità economica pari all'80% della retribuzione da parte dell'INPS, che in alcuni settori viene integrata dal datore di lavoro fino al 100% della retribuzione. In caso di parto prematuro, spettano sempre cinque mesi pieni, e in casi eccezionali anche di più. Il congedo di maternità deve essere anticipato su richiesta della donna incinta in presenza di complicazioni subtrate durante la gravidanza o su concessione dell'Ispettorato del Lavoro per lavori pesanti riconosciuti dall'Ispettorato del Lavoro.

Il padre ha diritto a 10 giorni di congedo di paternità pagato al 100%. Il congedo deve

essere preso entro il 5° mese di vita del bambino (vale per i nati nell'anno 2021).

Congedo parentale

Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro di cui è possibile usufruire su richiesta da entrambi i genitori per l'educazione del proprio figlio, e che il datore di lavoro è sempre obbligato a concedere. I genitori adottivi hanno gli stessi diritti dei genitori naturali. Se ad usufruire del congedo parentale è un solo genitore, esso ammonta complessivamente a sei mesi; nel caso in cui ne usufruiscano entrambi i genitori, questi hanno diritto a dieci mesi (di cui solo i primi 6 sono retribuiti). In presenza di un solo genitore sono previsti dieci mesi di congedo.

Se il padre usufruisce del congedo parentale di almeno tre mesi consecutivi, riceve in aggiunta un altro mese. In tal caso, entrambi i genitori hanno diritto, complessivamente, a **11 mesi di congedo**, anche in questo caso solo i primi 6 verranno retribuiti.

I genitori che usufruiscono del congedo parentale ricevono il 30% della retribuzione fino al sesto anno di vita del bambino. Dal sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino, il congedo parentale viene concesso senza alcuna retribuzione.

Per permettere ai genitori di conciliare meglio le esigenze familiari con l'attività professionale, è possibile usufruire del congedo a giorni oppure a ore. Per l'utilizzo a giorni sono prescritti 5 giorni di preavviso, mentre per l'utilizzo ad ore solo due giorni. Il congedo parentale può essere goduto anche attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time. Il part-time non può superare il 50% dell'orario di lavoro; l'opzione è usufruibile una sola volta.

Riposi per allattamento e malattia del bambino

Ogni madre ha diritto, durante il primo anno di vita del bambino, fino a due ore di riposo retribuito per ogni giornata di lavoro. Se la madre lavora meno di 6 ore al giorno, ha diritto ad una sola ora pagata come pausa allattamento. Tali riposi possono essere anche suddivisi tra i genitori, oppure essere concessi al padre se la madre vi rinuncia. In caso di parto plurimo, il diritto al riposo si raddoppia.

Attenzione! Il diritto alle ore di riposo decade se nel primo anno di vita del bambino il congedo parentale viene goduto in forma di rapporto di lavoro a part-time.

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori hanno diritto ad una aspettativa non retribuita: fino al terzo anno di vita del bambino in misura illimitata, dopodiché ogni

genitore ha diritto a cinque giorni di lavoro all'anno, fino al compimento dell'8° anno di vita.

Assegno per i figli

In Alto Adige le famiglie beneficiano di diverse tipologie di assegni destinati al nucleo familiare. Inoltre alcune prestazioni sono previste e gestite dall'INPS. La Provincia autonoma di Bolzano destina un contributo mensile di 200 euro per ogni figlio a tutte le famiglie con bambini fino a 3 anni con patrimonio e reddito inferiori alla soglia di 80.000 euro (fa fede la dichiarazione DURP). Se anche i papà usufruiscono di un periodo di congedo parentale, la Provincia sostiene la famiglia con un contributo ulteriore massimo di 2.400 euro. L'assegno provinciale per i figli viene scalato in base alla condizione reddituale e patrimoniale (DURP).

Servizio militare o civile

Inoltre, a seconda del reddito, viene corrisposto un bonus da 80 a 160 euro al mese fino al primo anno di vita del bambino (Bonus bebè).

La madre ha diritto ad un pagamento unico di 800 Euro. Questo "bonus alla nascita" viene corrisposto indipendentemente dal reddito.

L'assegno familiare statale può essere richiesto dalle famiglie con almeno 3 figli. L'assegno di maternità statale è disponibile per le madri che non percepiscono l'assegno di maternità dall'INPS. L'importo di questi assegni è legato al patrimonio e al reddito.

Si prevede che le prestazioni statali saranno presto sostituite dall'assegno unico statale. Informazioni più dettagliate non sono ancora disponibili al momento di andare in stampa.

I patronati dei sindacati e delle associazioni sociali aiutano nella predisposizione della domanda. Leggi di più su: www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/sostegno-finanziario-famiglie.asp

Da quando il servizio militare obbligatorio è stato abolito, è possibile prestare un servizio volontario nell'esercito per un anno. Chi intende trovare lavoro presso uno dei corpi delle forze armate, dovrà prestare preventivamente un anno di servizio volontario presso l'esercito professionale. Per ulteriori informazioni, potrà consultare i siti delle Forze Armate e rivolgersi al nucleo informazioni del distretto militare di Bolzano. Il servizio civile volontario, invece, offre a tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni la possibilità di dedicare un anno della propria vita al servizio di giovani, bambini e anziani o di impegnarsi in attività sociali, culturali e ambientali. Per maggiori informazioni consultare i siti Internet www.provincia.bz.it/serviziocivile e www.serviziocivile.it

Consulenza Budget della Caritas

Chi non conosce lo sguardo incredulo di chi, controllando l'estratto conto, si chiede dove siano andati a finire tutti i soldi dello stipendio. Questo è il momento di pensare ad una consulenza finanziaria altamente professionale, ma senza scopo, di lucro come la consulenza budget della CARITAS. Questo tipo di consulenza sulla gestione del proprio budget è indicata anche per giovani che, entrati nel mondo del lavoro, non hanno il tempo necessario o l'esperienza per gestire le spese in modo accurato. La "consulenza budget" è gratuita e garantisce la massima discrezione.

Come funziona la consulenza budget? Basta richiedere un appuntamento per un colloquio online, all'indirizzo bb@caritas.bz.it, oppure telefonicamente. Gli appuntamenti si possono fissare presso:

- Bolzano (Via Cassa di Risparmio, 1 - Tel.: 0471 304 380)
- Merano (Via delle Corse, 5 - Tel.: 0473 495 630)
- Bressanone (Via della Stazione, 27/a - Tel.: 0472 205 927)
- Brunico (Via Paul-von-Sternbach, 6 - Tel.: 0474 413 977)

Sul sito www.consulenzabudget.it sono disponibili tabelle in cui bisogna inserire le entrate e le uscite più importanti (compilabili sia online che su formato cartaceo) come

base della valutazione finanziaria nel corso del primo colloquio. Insieme a un consulente dedicato verrà valutato attentamente il budget familiare confrontandolo con il "Budget di Riferimento" – un quadro statistico che indica i costi normalmente sostenuti e quindi appropriati per le voci di spesa mensile. Questo strumento molto utile consente di intravedere fin da subito le potenzialità di risparmio e di gestione.

Peraltro, il "Budget di Riferimento", una novità assoluta in Alto Adige, è stato elaborato proprio dall'IPL | Istituto Promozione Lavoratori per CARITAS. Inoltre, i consulenti della CARITAS offrono anche la mediazione tra coppie e tra genitori e/o figli quando si verificano tensioni nella gestione delle finanze domestiche.



Lo Stressometro IPL: fai il test!

Lo stress positivo stimola e sprona, lo stress negativo, invece, danneggia il corpo e la mente nel lungo periodo. In conseguenza allo stress negativo può incrementare il rischio di infortuni sul lavoro, le assenze per malattia ed anche il disagio personale.

Per contrastare efficacemente lo stress da lavoro, è innanzitutto necessario conoscere il proprio livello di stress. Qui può tornare utile lo Stressometro sviluppato dall'IPL | Istituto Promozione Lavoratori insieme a INAIL. Il questionario online si compila in pochi minuti.

Lo Stressometro misura il livello personale di stress in sei ambiti lavorativi. Il risultato finale viene poi confrontato con la media della propria categoria, regione, ecc. Sul sito si possono inoltre visionare dei brevi video utili a capire come superare le tipiche situazioni di stress sul lavoro. Testa il tuo livello di stress su: www.stressometro.it

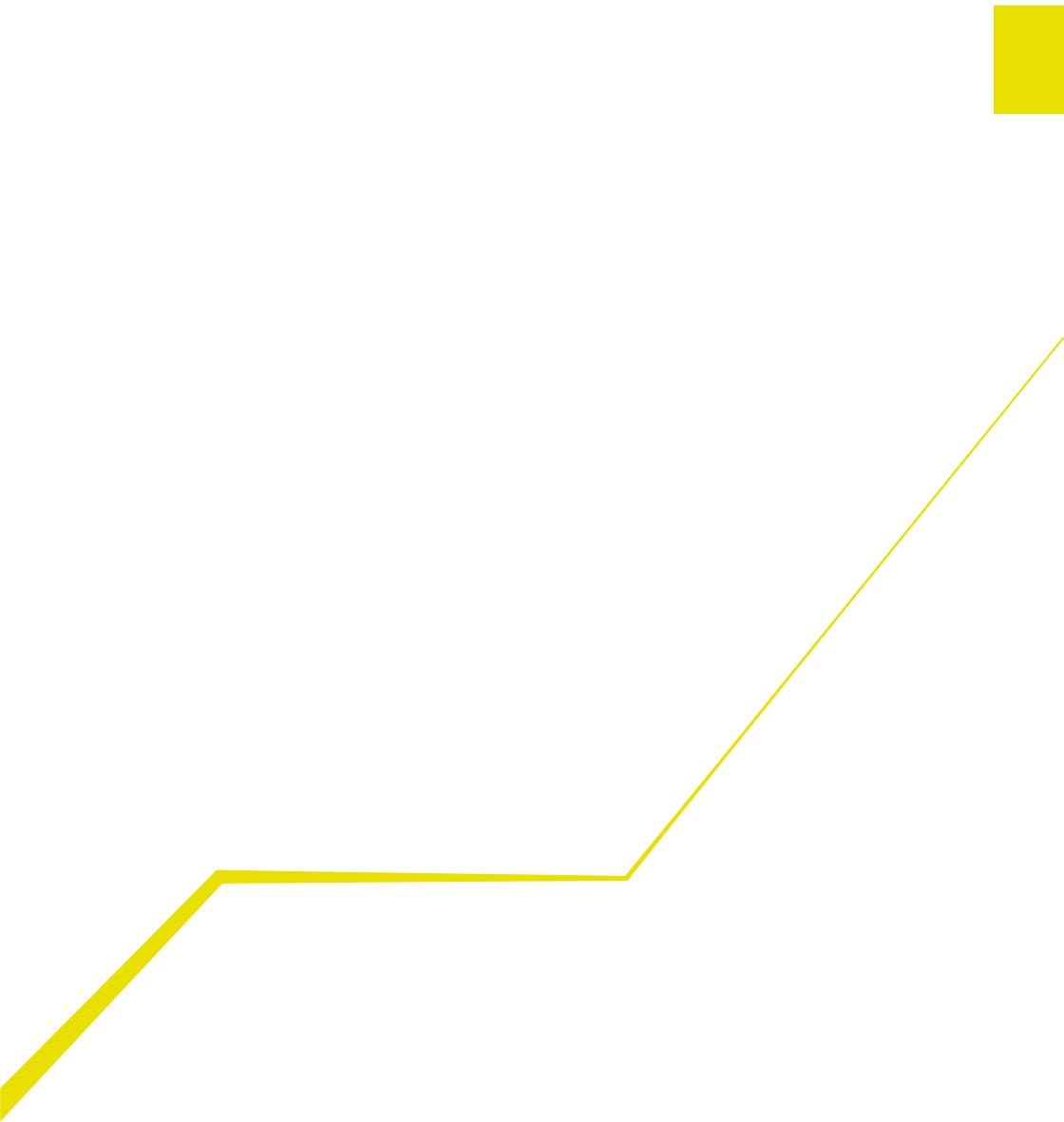


AFIPL INAIL

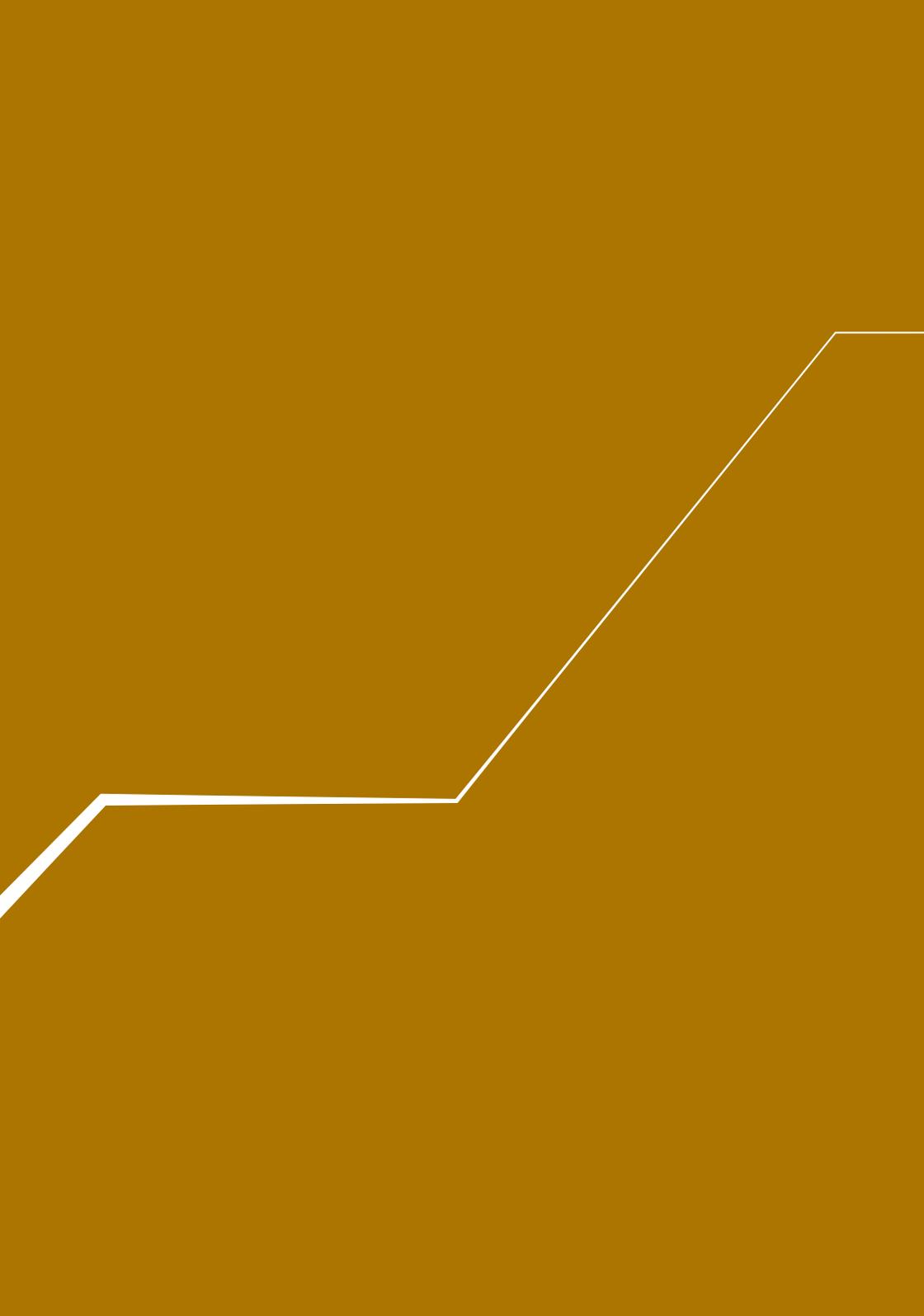
Stress sul Lavoro?

Scopri a che livello sei

Fai il test!



2



EDILE
ARTIGIANATO
e industria

Settore edile - Artigianato e industria

Professione		Durata
Pavimentista		36 mesi
Piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici		48 mesi
Tecnico di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte	*a	
Operatore d'ufficio	*trice	
Muratore	*trice	
Pittore e verniciatore	*trice	
Carpentiere in legno	*trice	
Conciatetti	*a	

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi.

Ferie: quattro settimane di ferie, pagate tramite la Cassa Edile.

Permessi: 88 ore retribuite all'anno. Queste vengono pagate ed indicate (4,95%) mensilmente sulla busta paga e possono essere godute, su accordo con la direzione aziendale, fino a giugno dell'anno successivo.

Retribuzioni dell'apprendista edile nel settore ARTIGIANATO: la base di calcolo è la retribuzione lorda prevista per l'operaio qualificato di 2° livello, e quindi scaglionata. Per gli apprendisti vige la retribuzione secondo l'accordo di apprendistato provinciale del 14.07.2016 che regola le percentuali retributive dal 35% al 70% in base all'anno di apprendistato. La retribuzione iniziale è più bassa e viene maggiorata in caso di conseguimento di una buona valutazione scolastica a fine anno (media dei voti di almeno 7,5 in pagella).

EDILIZIA settore artigiano				
Base di calcolo: stipendio lordo orario dell'operaio qualificato (dal 01.03.2021)			10,60 €	
Stipendio lordo dell'apprendista			Pagella con voto medio 7,5+	
1° anno	35%	3,71 €		3,71 €
2° anno	50%	5,30 €	60%	6,36 €
3° anno	60%	6,36 €	70%	7,42 €
4° anno	70%	7,42 €	80%	8,48 €

La base di calcolo per il salario di apprendistato dei lavoratori del settore EDILE è il salario orario lordo (salario di base, quota, indennità di superficie) del lavoratore qualificato. L'Accordo provinciale del settore INDUSTRIA del 06.07.2021 regola le percentuali iniziali in base all'anno di apprendistato dal 45% all'80%.

Retribuzioni dell'apprendista edile nel settore INDUSTRIA

EDILIZIA settore industria		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile orario (dal 01.09.2020)		10,66 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	4,80 €
2° anno	60%	6,40 €
3° anno	70%	7,46 €
4° anno	80%	8,53 €

La base di calcolo della retribuzione dell'apprendista **operatore d'ufficio** è rappresentata dalla retribuzione lorda prevista per il 3° livello.

EDILIZIA settore INDUSTRIA – Operatore/trice d'ufficio		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile 3° livello (dal 01.09.2020)		1.969,85 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	886,43 €
2° anno	60%	1.181,91 €
3° anno	70%	1.378,90 €
4° anno	80%	1.575,88 €

Il salario orario costituisce l'importo base per calcolare anche i permessi retribuiti (4,95%), l'accantonamento da versare alla Cassa edile (18,5% lordo – 14,2% netto) nonché tutte le altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale o provinciale, ad esempio l'EVR, il lavoro straordinario, le trasferte, ecc.

Anzianità Professionale Edile (APE): a coloro che maturino in un biennio di apprendistato/lavoro 2.100 ore versate in Cassa Edile, comprese le ore di malattia, infortunio e paga da recupero ore, spetta un'indennità di anzianità chiamata APE. Tale indennità viene corrisposta dalla Cassa Edile nel mese di maggio dell'anno successivo sulla base delle ore maturate nel periodo precedente da settembre a ottobre.

Tredicesima mensilità e ferie: ferie e tredicesima si maturano per ogni ora lavorata e vengono versate mensilmente dal datore di lavoro alla Cassa Edile (14,2%). A luglio e a dicembre la Cassa Edile accredita questi importi sul conto corrente dell'apprendista.

Indumenti da lavoro gratuiti: all'apprendista spettano gli indumenti di lavoro a disposizione il giorno dell'inserimento, mentre il lavoratore deve aver maturato 420 ore lavorative effettive per beneficiarne. L'apprendista riceve gli indumenti per il lavoro dalla Cassa Edile di Bolzano. L'apprendista può scegliere tra varie opzioni (vedi il prospetto della Cassa Edile).

Mensa o pasti caldi: ogni apprendista ha diritto ad un pasto caldo a mezzogiorno composto da primo, secondo e bevanda. L'impresa provvederà mediante l'allestimento di un servizio mensa in locali idonei o il ricorso a servizi esterni (ristorante).

Trasferta: ad ogni apprendista che presta la propria opera fuori dal Comune di prima

assunzione (cantiere) e/o in una nuova sede spetta un'indennità di trasferta che è esente da imposte e quindi è una retribuzione netta.

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel settore **ARTIGIANATO** si calcola in percentuale sulla base giornaliera di quella dell'operaio qualificato come segue (dal 01.03.2021):

<10 km	7,20 €
>10 km – 30 km	9,20 €
>30 km	14,33 €

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel settore **INDUSTRIA** viene fissata come segue (dal 01.09.2020):

<15 km	10% della retribuzione oraria
>15 km – 30 km	15% della retribuzione oraria
>30 km	20% della retribuzione oraria

L'impresa cercherà nel limite del possibile di organizzare con propri mezzi il trasporto quotidiano degli apprendisti fino al cantiere (azienda – cantiere).

Tutela della salute dei giovani e sicurezza sul lavoro: fino al compimento del diciottesimo anno di età, gli apprendisti minorenni **non possono lavorare di notte** (dalle ore 22:00 alle 06:00) **né effettuare lavoro straordinario**, così come previsto dalla legge a tutela del lavoro minorile n.

977 del 1967. Sono a carico delle imprese i **controlli annuali di idoneità fisica al lavoro** dei giovani, controlli da effettuarsi nelle strutture sanitarie pubbliche. La completa o parziale inidoneità ad uno specifico lavoro deve essere esplicitamente certificata dal medico e comunicata al giovane interessato.

I ragazzi hanno il diritto ad almeno **2 giorni di riposo** alla settimana, possibilmente includendo la domenica. Solo per fondate necessità di ordine tecnico ed organizzativo è ammessa la riduzione di tale periodo di riposo che comunque non può mai essere inferiore a 36 ore settimanali. **Il rumore** negli ambienti di lavoro per i giovani non deve superare il livello di 80 decibel.

Rischi di incidenti e materiali pericolosi in cantiere: ogni apprendista all'ingresso nel settore edilizio ha l'obbligo di formazione con un corso base di 16 ore in materia di sicurezza sul lavoro. Queste iniziative formative sono da ripetere ogni anno con ulteriori 8 ore di formazione.

Malattia e infortunio non sul lavoro: l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per nove mesi; in caso di anzianità aziendale superiore a 3,5 anni, per 12 mesi. In caso di malattia, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione a partire dal 4° fino al 270° giorno. In caso di malattia di durata inferiore ai 6 giorni, i primi tre giorni non vengono retribuiti. Con malattie di durata tra 6 e 11 giorni, i primi tre giorni sono retribuiti al 50% e in caso di malattie con durata superiore a 11 giorni, tutti i giorni sono retribuiti al 100%.

Spese sanitarie: i lavoratori edili ricevono prestazioni assistenziali dalla Cassa Edile, ad esempio contributi per spese dentistiche, acquisto occhiali, operazione laser agli occhi, ecc. Le prestazioni sanitarie subiranno variazioni nell'anno 2021, vedi www.cassaedile.bz.it/prestazioni.

Certificato di malattia: il certificato di malattia deve essere inviato telematicamente dal medico o dall'ospedale direttamente all'INPS e l'apprendista deve consegnare questo o il numero di protocollo al datore di lavoro.

Infortunio sul lavoro: all'apprendista spetta per tutta la durata della sospensione lavorativa certificata la normale retribuzione. I primi 3 giorni sono a carico dell'azienda, a partire dal 4° giorno interviene l'INAIL che paga il 60% e l'azienda integra con importi fissi (vedi tabella Cassa edile). Gli importi fissi aziendali vengono inseriti in busta paga, mentre la parte dell'INAIL viene trasferita direttamente o dall'istituto per gli infortuni sul lavoro o dal datore di lavoro. In caso di infortunio sul posto di lavoro la conservazione del posto di lavoro è garantita fino alla guarigione clinica. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: per la pensione integrativa è previsto, sia nel settore edile artigianale che nel settore edile industriale, un contributo sui versamenti previdenziali pari al 2% del salario contrattuale, di cui l'1% a carico dell'apprendista e l'altro 1% a carico dell'impresa.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: 15 giorni di calendario.

Alla scadenza del contratto, il rapporto di apprendistato può essere risolto con un preavviso che deve essere rispettato sia dal datore di lavoro che dall'apprendista. La risoluzione del contratto di apprendistato solo da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento. La risoluzione solo da parte dell'apprendista deve essere

comunicata telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro. Nel settore **INDUSTRIA** edile, per la comunicazione dell'eventuale **recesso** le parti firmatarie concordano esplicitamente un periodo di **10 giorni lavorativi** decorrenti dal termine del periodo di formazione (durata contrattuale complessiva) oppure dalla conclusione dell'esame di fine apprendistato a prescindere dal relativo esito.

L'impiego degli apprendisti nel settore **EDILE ARTIGIANALE** è **regolato** dalle disposizioni previste dalla legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto nazionale del 23 luglio 2008, nonché dall'accordo provinciale per il riordinamento dell'apprendistato per il settore artigianato del 14 luglio 2016.

L'impiego degli apprendisti nel settore **EDILE INDUSTRIALE** è **regolato** dalle disposizioni previste dalla legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto nazionale del 19 aprile 2010 e dall'accordo provinciale per il riordinamento dell'apprendistato per il settore industria del 6 luglio 2021.

Settore metalmeccanico - Artigianato e industria

Professione		Durata
Armaio	*a	36 mesi
Tornitore in legno	*trice	
Galvanizzatore	*trice	
Tecnico per elettrodomestici (tolto con la deliberazione della giunta provinciale n. 349 del 20 aprile 2021)	*a	
Vetraio	*a	
Tecnico ascensorista	*a	48 mesi
Lattoniere edile ed artistico	*a	
Elettromeccanico	*a	
Elettrotecnico	*a	
Meccatronico per cicli	*a	
Meccanico di precisione	*a	
Tecnico bruciatorista	*a	
Orafo e argentiere	*a	
Tecnico termosanitari e di ventilazione	*a	
Tecnico frigorista	*	
Tecnico di impianti funiviari	*a	
Disegnatore tecnico per impianti	*trice	
Orologiaio	*a	
Tecnico carrozziere	*a	
Meccatronico d'auto	*a	

Fabbro artistico	*a	48 mesi
Tecnico della comunicazione	*a	
Tecnico per macchine agricole	*a	
Congegnatore meccanico	*trice	
Meccatronico	*a	
Magnano	*a	
Fabbro	*a	
Attrezzista		
Assistente odontotecnico	*a	

Durata dell'apprendistato: se l'apprendista non ottiene la qualifica, il diploma professionale o il diploma dell'esame finale di stato, il rapporto di apprendistato potrà essere prolungato di un anno.

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi

Orario di lavoro settimanale: l'orario di lavoro settimanale è di 40 ore ed è ripartito normalmente in 5 giornate (da lunedì a venerdì) di 8 ore ciascuna.

Ferie: 4 settimane (160 ore). Agli apprendisti sotto i 16 anni spettano 30 giorni di calendario.

Permessi: ciascun apprendista matura per ogni anno di servizio i seguenti permessi retribuiti: 32 ore per le festività soppres-

se; inoltre, nel settore **METALMECCANICO ARTIGIANALE** vengono maturate 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro e in quello **industriale** 72 ore.

Nel settore **METALMECCANICO INDUSTRIALE** in totale, quindi, 104 ore di permesso di cui 56 ore possono essere fruito collettivamente e le rimanenti 48 ore possono essere godute individualmente (con un preavviso di 15 giorni).

Retribuzione dell'apprendista metalmeccanico nel settore ARTIGIANATO: la base per il calcolo dello stipendio è rappresentata dal compenso lordo previsto per gli operai di 5° livello, e quindi scaglionata. Per gli apprendisti assunti dopo il 1° luglio 2016, vale la suddivisione in base al rendimento scolastico secondo l'accordo sull'apprendistato del 2016.

METALMECCANICA settore ARTIGIANATO				
Base di calcolo è lo stipendio lordo mensile 5° livello (dal 01.09.2018)			1.512,88 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7,5+	
1° anno	35%	529,51 €		529,51 €
2° anno	50%	756,44 €	60%	907,73 €
3° anno	60%	907,73 €	70%	1.059,02 €
4° anno	70%	1.059,02 €	80%	1.210,30 €

Attenzione! Apprendisti assistenti odontotecnici e apprendisti orafi ed argentieri hanno tabelle salariali separate (da richiedere ai sindacati di categoria).

Retribuzione dell'apprendista metalmeccanico nel settore INDUSTRIA: la base di calcolo è il salario lordo mensile del lavoratore della 3a categoria, che diventa liv. D2 con il 01.06.21, per il rinnovo del ccnl.

METALMECCANICA settore INDUSTRIA		
Base di calcolo è lo stipendio lordo del livello D2 (dal 01.06.2021)		1.651,07 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	742,98 €
2° anno	60%	990,64 €
3° anno	70%	1.155,75 €
4° anno	80%	1.320,85 €

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile dell'apprendista per 173. La quota giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione mensile. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Mensilità supplementari: prima di Natale gli apprendisti ricevono una retribuzione supplementare a titolo di gratifica natalizia, nella misura di 173 ore per anno di servizio. Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, la gratifica natalizia ammonta a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati in azienda.

Indumenti di lavoro: per lavori particolarmente imbrattanti, il datore di lavoro mette a disposizione per i dipendenti indumenti protettivi.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se si aderisce a "Laborfond", l'azienda versa un importo mensile che in base alle norme del contratto della categoria è fissato all'1% per il settore **METALMECCANICO** artigianale e al 2% per quello dell'industria metalmeccanica (2,2% dal 01/06/2022). Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Malattia e infortunio non sul lavoro: ogni assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere documentata mediante certificato rilasciato dal medico curante. Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Gli infortuni sul lavoro: non vanno certificati dal medico di base, ma dall'ospedale, che fornisce anche l'assistenza medica; il medico di base può solo prolungare il periodo di inabilità lavorativa. In caso d'infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta mensile.

Risoluzione del rapporto d'apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale"

Periodo di preavviso: 15 giorni lavorativi effettivi.

L'impiego degli apprendisti nel settore METALMECCANICO ARTIGIANATO: è regolato da norme di legge per i giovani e gli apprendisti in genere, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dai contratti integrativi provinciali del 24.04.2018, dal contratto per

l'apprendistato in Alto Adige e dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

L'impiego degli apprendisti nel settore METALMECCANICO dell'industria: è regolato dalle norme di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 01.01.2021, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale per gli apprendisti del settore industria del 06.07.2021.



LEGNO
ARTIGIANATO
e industria

Settore del legno - Artigianato e industria

Professione		Durata
Bottaio	*a	36 mesi
Tornitore in legno	*trice	
Tappezziere e Arredatore tessile	*a	
Fabbricante di strumenti musicali (a fiato in ottone, a fiato in legno), liutaio	*trice	
Segantino	*a	
Intagliatore a macchina	*trice	
Falegname		48 mesi
Intagliatore in legno	*trice	
Scultore d'ornamento	*trice	
Policromatore	*trice	
Doratore	*trice	

Durata dell'apprendistato: se al termine del tirocinio l'apprendista non ha ottenuto la qualifica, il diploma di formazione professionale o il diploma dell'esame finale di Stato, il tirocinio può essere prolungato di un anno. Se il periodo di apprendistato termina durante l'anno scolastico, questo sarà prolungato fino alla fine dell'anno scolastico in corso.

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

Orario di lavoro settimanale: 40 ore, suddivise in 5 giorni. Nel settore **LEGNO-ARTIGIANATO**, qualora fosse ricorrente la settimana di 6 lavorativi, è prevista un'integrazione salariale dell'8% sull'orario di lavoro del sabato.

Ore di lavoro straordinarie: i giovani tra i 15 e i 18 anni possono lavorare al massimo 40 ore alla settimana, gli apprendisti sopra i 18 anni possono lavorare al massimo 44 ore (retribuzione degli straordinari a partire dalla 41a ora della settimana: 28%).

Permessi: 4 giorni (32 ore) in sostituzione delle festività religiose abolite, in aggiunta 16 ore all'anno come riduzione dell'orario di lavoro nell'artigianato, 56 ore nell'industria.

Ferie: 4 settimane (160 ore). Agli apprendisti sotto i 16 anni spettano 30 giorni di calendario

Retribuzione nel settore LEGNO-ARTIGIANATO: la base di calcolo è il salario lordo della categoria "D". Per gli apprendisti del settore **LEGNO-ARTIGIANATO** assunti dopo il 1° luglio 2016, a partire dal 2° anno scolastico si applicherà un sistema premiante collegato al successo scolastico.

LEGNO settore ARTIGIANATO				
Base di calcolo: stipendio lordo mensile categoria "D" (dal 01.06.2018)			1.532,57	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7,5+	
1° anno	35%	536,40 €		
2° anno	50%	766,29 €	60%	919,54 €
3° anno	60%	919,54 €	70%	1.072,80 €
4° anno	70%	1.072,80 €	80%	1.226,06 €

Per la retribuzione degli apprendisti nel legno nel settore INDUSTRIA la base di calcolo è il salario lordo mensile della categoria AE2. Per calcolare il salario orario, il salario mensile viene diviso per 174.

LEGNO settore INDUSTRIA		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile categoria AE2 (dal 01.01.2021)		1.692,41 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	761,58 €
2° anno	60%	1.015,44 €
3° anno	70%	1.184,69 €
4° anno	80%	1.353,93 €

Mensilità supplementari: nel settore artigiano, prima di Natale, viene liquidata un'ulteriore retribuzione mensile, la cosiddetta "tredicesima". Nel settore industria è integrata nella busta paga di dicembre. L'importo della mensilità aggiuntiva è proporzionato al numero di mesi lavorati nell'anno.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se si aderisce a "Laborfonds", l'azienda versa un importo mensile che in base alle norme del contratto della categoria è fissato all'1% per il settore artigiano e al 2,2% per il settore industria. Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una

percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Dal 01.07.2021 l'importo una tantum di 100 euro sarà assegnato al fondo pensione complementare chiuso come pagamento una tantum.

Malattia e infortunio non sul lavoro: l'assenza viene giustificata dal medico di base. Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Infortunio sul lavoro: l'infortunio sul lavoro viene certificato dall'ospedale; il medico di base può estendere l'inabilità lavorativa, se necessario. L'azienda ha l'obbligo di integrare l'indennità di infortunio dell'INAIL fino al 100% della retribuzione spettante per il periodo di assenza.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale"

Periodo di preavviso: 15 giorni

L'impiego degli apprendisti nel settore del LEGNO ARTIGIANATO è regolato: dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i

giovani in generale, dal contratto collettivo nazionale del 13.03.2018, dall'accordo integrativo provinciale, dalla Legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "Ordinamento dell'apprendistato", dall'accordo provinciale della Provincia autonoma di Bolzano n. 12 del 4 luglio 2012 e dal nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano del 14.07.2016.

L'impiego degli apprendisti nel settore del LEGNO INDUSTRIA è regolato dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i giovani più in generale, dal contratto collettivo di stato del 19.10.2020, dalla Legge provinciale della Provincia autonoma di Bolzano n. 12 "ordinamento dell'apprendistato" del luglio 2012 e dall'Accordo provinciale tra industria e artigianato del 06.07.2021.



GRAFI
CA
ARTIGIANATO
e industria

Grafica - Artigianato e industria

Professione		Durata
Legatore	*trice	36 mesi
Tecnico procedimento di stampa	*a	48 mesi
Grafico multimediale, digitale e print	*a	
Tecnico multimediale di allestimento prodotti stampati	*a	
Tecnico di allestimento prodotti stampati	*a	
Fotografo	*a	

Prolungamento dell'apprendistato: se l'apprendista non ottiene la qualifica, il diploma professionale o il diploma dell'esame finale di stato, il rapporto di apprendistato potrà essere prolungato di un anno.

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

Orario di lavoro settimanale: 40 ore, suddivise su 5 o 6 giorni lavorativi.

Ferie nel settore GRAFICA ARTIGIANATO: 180 ore. Per gli apprendisti di età inferiore ai 16 anni sono previsti 30 giorni di calendario (disposizioni per la tutela dei minori).

Ferie nel settore GRAFICA INDUSTRIA: 22,5 giorni lavorativi, mentre in aziende con settimane lavorative di sei giorni, 27 giorni lavorativi.

Per gli apprendisti di età inferiore ai 16 anni sono previsti 30 giorni di calendario (disposizioni per la tutela dei minori).

Permessi nel settore GRAFICA ARTIGIANATO: 4 giornate in sostituzione alle festività soppresse e 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Permessi nel settore GRAFICA INDUSTRIA: 4 giornate in sostituzione alle festività soppresse e 66 ore e 40 minuti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Retribuzione per l'apprendista grafico nel settore ARTIGIANATO: base di calcolo è la retribuzione lorda prevista per il 5° livello di operai qualificati. Per apprendisti assunti dopo il 1° luglio 2016 vale la progressione retributiva in base al rendimento scolastico, a partire dal 2° anno.

settore GRAFICO ARTIGIANATO				
Base di calcolo stipendio lordo mensile 5° livello (dal 01.12.2018)			1.373,58 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7,5+	
1° anno	35%	480,75 €		
2° anno	50%	686,79 €	60%	824,15 €
3° anno	60%	824,15 €	70%	961,51 €
4° anno	70%	961,51 €	80%	1.098,86 €

Retribuzione per l'apprendista grafico nel settore INDUSTRIA: base del calcolo per gli apprendisti della produzione è la retribuzione lorda prevista per il livello D2, per gli apprendisti amministrativi invece il livello C2.

settore GRAFICO INDUSTRIA		Produzione (D2)	Amministrazione (C2)
Base di calcolo Stipendio lordo mensile (dal 01/05/2021 fino al 31.12.2021)		1.387,44 €	1.576,35 €
Retribuzione lorda dell'apprendista			
1° anno	45%	624,35 €	709,36 €
2° anno	60%	832,46 €	945,81 €
3° anno	70%	971,21 €	1.103,45 €
4° anno	80%	1.109,95 €	1.261,08 €

A partire dal 01.01.2022, la base salariale lorda **nel settore della stampa industria** sarà per la **categoria D2 pari a 1.404,35 euro** e per la **categoria C2 pari a 1.596,79 euro**.

Mensilità aggiuntive: la 13esima mensilità viene solitamente erogata alla Vigilia di Natale.

Una Tantum 2021-2022: importo lordo una tantum di 200,00 € nel giugno 2021 e di 100,00 € nel giugno 2022 per tutti i dipendenti in servizio dal 19.01.2021.

Malattia e infortuni non sul lavoro: dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni. L'assenza deve essere giustificata mediante presentazione di certificato di malattia (medico di base).

Infortunio sul lavoro: gli infortuni sul lavoro non devono essere seguiti e documentati dal medico di base ma dall'ospedale; il medico di base può solo prorogare eventualmente la durata dell'assenza. L'azienda è tenuta a integrare l'indennità dell'INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e pensione complementare: se l'apprendista sceglie il fondo Laborfonds, anche il datore di lavoro paga un contributo, l'1% nel settore GRAFICA - ARTIGIANATO e l'1,2% nel settore della GRAFICA - INDUSTRIA. Se il nuovo elemento salariale integrativo della contrattazione collettiva ERC è in vigore, la percentuale del contributo del datore di lavoro è pari all'1,2%; altrimenti, la percentuale del contributo del datore di lavoro è dell'1,5% dal 2021 (1,6% dal 2022 e 1,7% dal 2023).

Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro

Periodo di preavviso: 15 giorni a partire dal primo lunedì dopo la consegna della lettera di dimissioni. La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto.

L'impiego degli apprendisti nel settore **GRAFICA ARTIGIANATO** è **disciplinato** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 27.02.2018

dalla Legge provinciale del 4 luglio 2012 n. 12 "ordinamento dell'apprendistato" e dal nuovo accordo provinciale del 14.07.2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore.

L'impiego degli apprendisti nel settore **GRAFICA INDUSTRIA** è **disciplinato** dalle disposizioni di legge generali per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 19.01.2021, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale per l'industria del 06.07.2021.

Settore alberghiero

Aree	Professione		Durata	
Cucina/pasticceria Service/bar Ufficio/reception Centro benessere	Cuoco	*a	36 mesi	Durata ridotta di 1/6 se svolto in aziende di carattere stagionale
	Cameriere	*a		
	Operatore d' ufficio	*trice		
	Acconciatore	*trice	48 mesi	
	Estetista			

Periodo di apprendistato: l'apprendistato per estetisti/e ed acconciatori/trici ha una durata di 48 mesi, mentre per le altre figure professionali di cui sopra la durata è di 36 mesi. La durata dell'apprendistato è ridotta di 1/6 se l'apprendistato viene svolto presso aziende di carattere stagionale. Il contratto integrativo provinciale prevede il riconoscimento di crediti formativi per diplomi scolastici/qualifiche professionali conseguiti al di fuori dell'apprendistato con una riduzione del periodo di apprendistato. In caso di assenza superiore a un mese per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale), servizio civile, malattia o infortunio, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

Periodo di prova: non può essere superiore a 25 giorni di effettivo lavoro in aziende aperte tutto l'anno; mentre in aziende sta-

gionali: 14 giorni per le aziende alberghiere e 10 giorni per gli esercizi non alberghieri.

Orario di lavoro settimanale: Il normale orario di lavoro settimanale per i minorenni è di **40 ore settimanali** e 8 ore giornaliere (o di **35 ore settimanali** e 7 ore giornaliere per i minori di 16 anni) e non è ammesso il lavoro straordinario. Allo stesso modo è loro vietato il lavoro notturno dalle ore 22 alle ore 6. Agli apprendisti di età superiore a 18 anni può essere richiesto il lavoro straordinario (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41° ora settimanale: 30%). L'orario di 40 ore settimanali può essere superato per brevi periodi senza pagamento degli straordinari, se entro 3 mesi viene assicurato un corrispondente recupero ore.

Riposo settimanale: agli apprendisti minorenni deve essere assicurato un periodo di

riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi. Il riposo settimanale può essere ridotto solo in casi eccezionali a 36 ore consecutive. Gli apprendisti maggiorenni hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Ferie: le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (vengono addebitati 6 giorni per una settimana di vacanza). Inoltre, nelle aziende alberghiere, all'apprendista spettano annualmente 104 ore di permesso retribuite. Nei pubblici esercizi agli assunti dopo il 1° gennaio 2018 spettano invece soltanto 32

ore di permessi annuali nei primi due anni, mentre dopo due anni in azienda spettano 68 ore di permessi annuali e solo dopo quattro anni all'apprendista spettano i permessi pieni di 104 ore annuali.

Retribuzione: per tutta la durata, gli apprendisti sono inquadrati due livelli sotto a quello previsto per il lavoratore qualificato. Dopo la qualifica, l'apprendista viene inserito in un livello non inferiore al 4°. La base per il calcolo della retribuzione per gli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione del livello di qualifica finale, il 4° livello.

settore ALBERGHIERO		Esercizi non alberghieri	Esercizi alberghieri
Retribuzione dell'apprendista in caso di contratto indeterminato			
Stipendio lordo mensile, base di calcolo (dal 01/05/2021)		1.642,69 €	1.650,69 €
1° anno	55%	903,48 €	907,88 €
2° anno	80%	1.314,15 €	1.320,55 €
3° anno	90%	1.478,42 €	1.485,62 €
4° anno	90%	1.478,42 €	1.485,62 €

Retribuzione dell'apprendista in caso di contratto stagionale (supplemento retributivo +8%)			
Stipendio lordo mensile, base di calcolo (dal 01/05/2021)		1.774,11 €	1.782,75 €
1° anno	55%	975,76 €	980,51 €
2° anno	80%	1.419,29 €	1.426,20 €
3° anno	90%	1.596,70 €	1.604,48 €
4° anno	90%	1.596,70 €	1.604,48 €
In entrambi i casi vale:			
Detrazione per pasto		0,95 €	0,90 €
Detrazione per colazione			0,16 €
Detrazione per pernottamento			1,00 €

Per la frequenza della scuola professionale non deve essere diminuita la retribuzione, comunque se l'apprendista dovesse ripetere l'anno scolastico professionale vengono garantite ma non retribuite le ore di recupero. La retribuzione mensile viene erogata alla fine del mese, al più tardi entro i primi sei giorni del mese successivo. Al riguardo deve essere consegnato all'apprendista il cedolino stipendiale.

Aumento per domeniche e giornate festive: 10% per la domenica e 20% per le giornate festive come maggiorazioni alla retribuzione oraria.

è concesso il pagamento della tredicesima e quattordicesima mensilità anche mensilmente. Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

Mensilità aggiuntive: la tredicesima mensilità aggiuntiva viene pagata a dicembre, mentre la quattordicesima a giugno. L'importo viene calcolato in rapporto ai giorni di lavoro effettivamente prestati. Esclusivamente per le aziende a carattere stagionale,

Azienda a carattere stagionale: per lavoro stagionale si intende un contratto di lavoro presso un'azienda che effettua un'interruzione dell'attività nel calendario annuale per una durata prestabilita. Le aziende stagionali sono obbligate a provvedere all'occupazione

dell'apprendista per tutto il periodo stagionale. L'apprendista assunto con contratto determinato ha inoltre il diritto di continuare l'apprendistato presso la stessa azienda, se lo richiede per iscritto all'azienda entro 60 giorni dopo la fine della stagione

Agli apprendisti in aziende a carattere stagionale, le ore frequentate nelle dieci settimane di scuola professionale vengono pagate alla conclusione del rapporto di lavoro nella misura del 18,5% delle spettanze contrattuali (retribuzione mensile, 13esima e 14esima mensilità, permessi e ferie).

Gli apprendisti stagionali ricevono un compenso mensile addizionale dell'8%, calcolato sullo stipendio effettivo. Esso incide su tutti gli istituti contrattuali (13esima, 14esima, straordinari, ferie, ecc.).

Vitto e alloggio: per pranzo e cena sono previsti 30 minuti di pausa, che non vengono considerati come ore di lavoro se l'apprendista può usufruirne senza interferenze. Per la colazione vale la stessa considerazione calcolando il tempo di 15 minuti, se viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro. Per il vitto e l'alloggio vengono calcolati i seguenti importi convenzionali da detrarre: Esercizi non alberghieri: per pasto 0,95 €; esercizi alberghieri: per pranzo/cena 0,90 €, colazione 0,16 €, alloggio 1,00 €.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se l'apprendista aderisce ad un fondo di previdenza complementare (molto spesso Laborfonds) e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1,55% della retribuzione.

Prestazioni dell'ente bilaterale: l'ente bilaterale Cassa Turistica Alto Adige è stato fondato e viene gestito dalle organizzazioni sindacali e dall'associazione datoriale. Nei suoi compiti rientra quello di fornire servizi mirati per le imprese del settore turismo e per i loro dipendenti. L'attuale lista delle prestazioni include offerte per la formazione professionale e anche un premio per i migliori apprendisti. Per poter usufruire di questi servizi l'azienda deve essere in regola con il pagamento dei contributi, di cui una parte è a carico dei dipendenti. Ulteriori informazioni le potete trovare sul sito www.stk-cta.it/it/cta/cassa-turistica-alto-adige.html e presso le organizzazioni sindacali.

Malattia, incidente e infortunio: l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100% (viene pagato direttamente dall'azienda). Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati e associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del turismo due Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa: "Fondo Fast" per le imprese del settore alberghiero e "Fondo Est" per il settore degli esercizi non alberghieri. Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti ai fondi in questione e versare i relativi contributi (per i lavoratori stagionali ciò non è previsto obbligatoriamente). I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con i Fondi, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sui siti internet dei Fondi (www.fondoest.it oppure www.fondofast.it) e presso le organizzazioni sindacali.

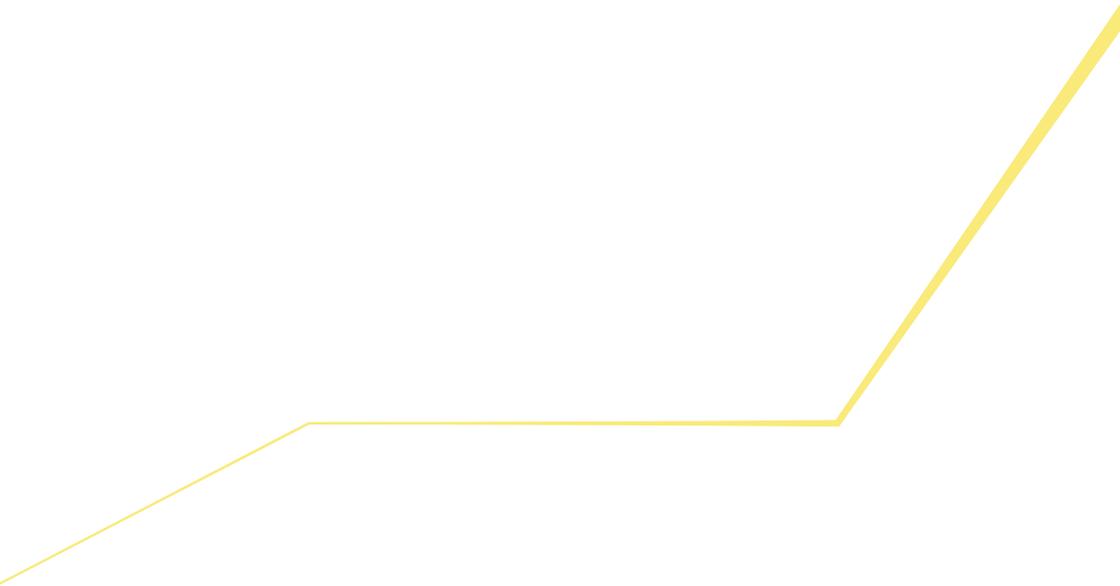
Al momento della stampa sono ancora in corso le trattative sulla costituzione di un fondo sanitario locale. Si progetta anche l'estensione della sanità integrativa ai dipen-

denti a tempo determinato/stagionali. Per informazioni più dettagliate puoi rivolgerti ai sindacati.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle voci "Dimissioni, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario per le figure professionali del 4° livello. Il periodo di preavviso può decorrere da qualunque giorno del mese. **Attenzione!** Per gli **apprendisti stagionali** possono valere altre disposizioni. I sindacati sono a disposizione per fornire maggiori informazioni.

L'impiego degli apprendisti nel settore **ALBERGHIERO** è **disciplinato** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale per il settore **ALBERGHIERO** del 20 febbraio 2010 e per gli esercizi non alberghieri dell'8 febbraio 2018, dal contratto integrativo provinciale per il settore del turismo del 29 novembre 2012 e del 20 novembre 2019 relativamente all'aumento retributivo. Il contratto integrativo provinciale è scaduto ed è in fase di contrattazione. Per informarsi sulle ultime novità si raccomanda di consultare i sindacati.



Commercio e SERVIZI

Commercio e servizi

Area di formazione professionale	Professione	Durata
Commercio, vendite, logistica, Amministrazione, marketing, ufficio, Altri servizi	Operatore/trice d'ufficio	36 mesi
	Magazziniere/a gestionale	
	Operatore/trice di spedizione	
	Commesso/a di vendita	
Informatica	Tecnico/a della tecnologia dell'informazione e della comunicazione	48 mesi

Durata dell'apprendistato: 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni classiche del settore e 48 mesi per il nuovo indirizzo informatica. Crediti formativi per diplomi scolastici/qualifiche professionali conseguiti al di fuori dell'apprendistato portano ad una riduzione del periodo di apprendistato fino ad un massimo di 24 mesi.

Periodo di prova: al massimo 60 giorni effettivi di lavoro. Se il periodo di prova coincide con il periodo di formazione scolastica, tale periodo è prolungato di pari durata.

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore (o 35 ore per minori di 16 anni). Il contratto collettivo prevede anche la possibilità di stabilire a livello aziendale un orario di lavoro settimanale di 39 o 38 ore. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può

superare le 8 ore (7 ore per i minori di 16 anni). Inoltre, ai minorenni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Apprendisti maggiorenni hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Lavoro straordinario: solo agli apprendisti sopra i 18 anni è consentito prestare lavoro straordinario con il 15% di maggiorazione a partire dalla 41° ora settimanale.

Lavoro nei giorni festivi: eventuali ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) o in giorni festivi verranno retribuite con un supplemento del 40% (in casi eccezionali del 30%), il giorno di riposo sostitutivo deve essere goduto entro i termini di legge. Per il lavoro durante la penultima e ultima domenica prima di Natale

così come per quello prestato l'8 dicembre sono previste maggiorazioni speciali ed il recupero delle ore lavorate.

Ferie: le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (1 settimana = 6 giorni).

Permessi: spettano annualmente dei permessi retribuiti in sostituzione dei 4 giorni di festività religiose soppresse per un totale di 32 ore all'anno nei primi due anni di apprendistato. Nel terzo e quarto anno formativo, ed in aziende fino a 15 dipendenti, si maturano altre 28 ore per un totale di 60 ore annue di permessi retribuiti, mentre nelle aziende con più di 15 dipendenti sono pre-

viste 36 ore (in totale 68 ore) di permesso. Solo decorsi 48 mesi dalla data della prima assunzione si matura il diritto ai permessi in misura piena, ossia – oltre alle 32 ore – a seconda del numero dei dipendenti aziendali rispettivamente 56 o 72 ore (in totale 88 oppure 104 ore). Se si cambia azienda bisogna farsi riconoscere i periodi già lavorati nel settore **COMMERCIO** per non perdere l'accrescimento delle ore di permesso in funzione dell'anzianità. Inoltre bisogna tener conto che in aziende con orario settimanale di 39 ore vengono meno 36 ore di permesso attraverso la riduzione dell'orario; in aziende con orario settimanale di 38 ore vengono meno 72 ore di permesso all'anno.

Retribuzione: la base per il calcolo della retribuzione per gli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione del livello di qualifica finale, di regola il 4° livello. La retribuzione è determinata sulla base di percentuali che seguono il percorso della formazione.

COMMERCIO E SERVIZI		
Base di calcolo lordo mensile (dal 1° gennaio 2020*)		1.624,68 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	731,11 €
2° anno	60%	974,81 €
3° anno	75%	1.218,51 €
4° anno	75%	1.218,51 €

*La data qui riportata si riferisce al contratto collettivo più applicato nel settore del commercio, stipulato con l'organizzazione dei datori di lavoro Confcommercio, ed è rappresentativo dei contratti collettivi con altre organizzazioni di datori di lavoro, anche se la base retributiva è la stessa per tutte.

Per la frequenza della scuola professionale non è consentita alcuna detrazione dalla retribuzione, tuttavia, in caso di ripetizioni di anni scolastici, saranno garantiti solo dei permessi non retribuiti. La retribuzione giornaliera viene calcolata dividendo la retribuzione mensile per 26, la retribuzione oraria dividendola per 168.

Mensilità aggiuntive: a Natale (Tredicesima) ed il 1° luglio (Quattordicesima) vanno riconosciute le mensilità supplementari, il cui ammontare viene calcolato in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Bonus annuale: attraverso l'accordo tra i sindacati e le associazioni del commercio e dei servizi è stata introdotta, a partire dal 20 dicembre 2016, la possibilità di erogare un bonus annuale. Le aziende firmatarie dell'accordo, al raggiungimento di obiettivi prefissati di incremento della produttività, corrispondono un bonus fino a 2.000 €. Agli apprendisti viene corrisposta questa somma nella percentuale corrispondente al periodo di apprendistato e nel mese in cui questo viene erogato (al più tardi a maggio). Al posto della retribuzione, gli apprendisti possono optare anche per un premio sotto forma di buoni-sconto, benefit o simili. Informazioni più precise a riguardo sono disponibili presso i sindacati.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se l'apprendista aderisce ad un fondo pensione complementare (ad esempio Laborfonds) e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1,55% della retribuzione.

Prestazioni degli enti bilaterali: gli enti bilaterali EBK, ENBIT e EBIDIM (verifica a quale sei iscritto/a guardando sulla busta paga oppure chiedendo aiuto al sindacato) sono stati fondati e vengono gestiti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali. Nei loro compiti rientra quello di fornire servizi mirati per le imprese del settore terziario della distribuzione e dei servizi e per i loro dipendenti.

L'attuale lista delle prestazioni include offerte per la formazione professionale, premio natalità, rimborso spese per l'assistenza dei bambini negli asili nido e premi per i migliori apprendisti. Per poter usufruire di questi servizi l'azienda deve essere in regola con il pagamento dei contributi, di cui una parte è a carico dei dipendenti. Il datore di lavoro che omette il versamento dei contributi è tenuto a corrispondere al lavoratore mensilmente un importo pari a 0,30% di paga base e contingenza.

Ulteriori informazioni sono reperibili sui siti Internet www.ebk.bz.it, www.enbitbz.it oppure www.ebidim.it e presso le organizzazioni sindacali.

Malattia: dal 4° al 180° giorno di malattia l'indennità (che deve essere versata direttamente dall'azienda) è pari al 100% della retribuzione. I primi tre giorni vengono retribuiti soltanto se la malattia supera i sette giorni di calendario.

Infortunio sul lavoro: dal giorno successivo all'infortunio e per un massimo di 6 mesi, la ditta deve integrare l'indennità dell'INAIL per raggiungere il 100% della retribuzione. Dopo si ha soltanto diritto all'indennità INAIL ed alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione.

Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati e associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del Commercio e dei Servizi un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa ("Fondo Est "). Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi. I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati

con il Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. L'azienda che omette il versamento delle quote di iscrizione è tenuta alternativamente ad erogare mensilmente un importo pari a 16,00 € lordi. Ulteriori informazioni a proposito le potete trovare sul sito Internet del Fondo www.fondoest.it e presso le organizzazioni sindacali.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, cambio aziendale".

Periodo di preavviso: il termine di preavviso è di 15 giorni di calendario per il 4° ed il 5° livello e decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese.

L'impiego degli apprendisti nel settore del COMMERCIO è disciplinato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale del lavoro, dal contratto integrativo provinciale per il settore terziario, distribuzione e servizi di ottobre 2013 e settembre 2016 e dall'accordo sull'apprendistato nella Provincia di Bolzano del 29/08/2007, del 27/09/2013 e del 22/02/2017.

INDUSTRIA
alimen
TARE

Industria alimentare

Livello	Professione/mansione	Durata
2	Impiegati altamente qualificati sia tecnici che amministrativi con vasta autonomia decisionale	36 o 48 mesi (Per le professioni vedi la lista attualizzata delle professioni pubblicata in questa edizione dell'Agenda Apprendisti)
3A	Assistente di laboratorio	
	Operatore/trice di laboratorio chimico	
	Tecnico/a alimentare	
3 Lavoratore qualificato, p.es.	Birraio /a, Esperto/a -caseario/a	
	Panettiere/a, Pasticciere/a, Macellaio/a	
	Distillatore/trice, Viticoltore/trice	
	Operatore/ trice d'ufficio	
	Operatore/trice nelle produzioni alimentari	
4 Forza lavoro qualificata	Operaio/a qualificato/a manutenzione impianti e strutture produttive	
5 Produzione e magazzinaggio	Impiegato/a amministrativo/a	
	Magazziniere/a gestionale	

Durata dell'apprendistato: tre o 4 anni (36 o 48 mesi – secondo le attuali liste professionali provinciali).

Periodo di prova: un mese per i livelli 4 e 5, tre mesi per i livelli 2 e 3.

Orario di lavoro settimanale: 40 o 39 ore settimanali, distribuite in 5 o 6 giorni lavorativi. Con l'orario di lavoro ridotto vengono usate parte delle 76 ore di permessi retribuite.

L'orario di lavoro deve essere esposto in azienda in modo visibile e devono essere indicati anche i giorni di riposo settimanali.

Ferie: 26 giorni all'anno. Per ogni mese di formazione duale si matura un dodicesimo delle ferie annuali; i mesi con più di 15 giorni sono considerati come mesi interi.

Permessi: sono retribuiti annualmente 4 giorni (32 ore) di riposo per le 4 festività religiose abolite, 76 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro. Ai lavoratori turnisti sono concesse ulteriori 16 ore.

Retribuzione: la retribuzione degli apprendisti in questo settore è fissata dal Contratto Collettivo Nazionale 2021-2023 dell'industria alimentare, rinnovato il 31/07/2020 tra molte difficoltà durante il perdurare della crisi sanitaria Covid-19, e dall'accordo provinciale sull'apprendistato tra le Confederazioni sindacali e l'Associazione Imprenditori (Confindustria) del 06/07/2021. Lo stipendio dell'apprendista viene calcolato sulla base della retribuzione lorda mensile di un operaio qualificato del relativo livello contrattuale.

**Retribuzione lorda mensile degli apprendisti nel settore INDUSTRIA ALIMENTARE
(dal 01/07/2021 fino al 31/08/2021)**

		1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
Stipendio base e calcolo		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
Livello 2	2.242,51 €	1.009,13 €	1.345,51 €	1.569,76 €	1.794,01 €
Livello 3A	2.031,56 €	914,20 €	1.218,94 €	1.422,10 €	1.625,25 €
Livello 3	1.873,38 €	843,02 €	1.124,03 €	1.311,37 €	1.498,71 €
Livello 4	1.767,90 €	795,56 €	1.060,74 €	1.237,53 €	1.414,32 €
Livello 5	1.662,44 €	748,10 €	997,46 €	1.163,71 €	1.329,96 €

**Retribuzione lorda mensile degli apprendisti nel settore INDUSTRIA ALIMENTARE
(dal 01/09/2021 fino al 31/12/2021)**

		1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
Stipendio base e calcolo		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
Livello 2	2.267,62 €	1.020,43 €	1.360,57 €	1.587,34 €	1.814,10 €
Livello 3A	2.053,63 €	924,14 €	1.232,18 €	1.437,54 €	1.642,91 €
Livello 3	1.893,17 €	851,93 €	1.135,91 €	1.325,22 €	1.514,54 €
Livello 4	1.786,15 €	803,77 €	1.071,69 €	1.250,31 €	1.428,92 €
Livello 5	1.679,18 €	755,63 €	1.007,51 €	1.175,43 €	1.343,35 €

**Retribuzione lorda mensile degli apprendisti nel settore INDUSTRIA ALIMENTARE
(dal 01/01/2022 fino al 31/12/2022)**

		1° anno	2° anno	3° anno	4° anno
Stipendio base e calcolo		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
Livello 2	2.292,72 €	1.031,72 €	1.375,63 €	1.587,34 €	1.814,10 €
Livello 3A	2.075,70 €	934,07 €	1.245,42 €	1.437,54 €	1.642,91 €
Livello 3	1.912,96 €	860,83 €	1.147,78 €	1.325,22 €	1.514,54 €
Livello 4	1.804,42 €	811,99 €	1.082,66 €	1.250,31 €	1.428,92 €
Livello 5	1.695,93 €	763,17 €	1.017,56 €	1.187,15 €	1.356,75 €

Le ore d'insegnamento nelle scuole professionali sono da retribuire normalmente, anche in caso di corsi formativi in blocco di 9 o 10 settimane per anno. Si contano 40 ore scolastiche alla settimana. Il salario orario lordo viene calcolato dividendo il salario lordo mensile per 173.

Mensilità aggiuntive: la 13esima mensilità aggiuntiva deve essere erogata entro il 20 dicembre di ogni anno. Spetta una 14esima mensilità, da erogare entro il 1° luglio di ogni anno. Se i giorni lavorativi entro un mese sono più di 15, vengono considerati come mese intero.

Premio di produttività: a livello aziendale, si possono contrattare premi di produzione e di produttività, sui quali viene applicata una tassazione forfettaria del 10%. Se non esiste contrattazione aziendale, agli apprendisti spetta un premio produttività-garanzia in base al livello di formazione acquisito ed il relativo inquadramento.

Indumenti da lavoro: sia i lavoratori che gli apprendisti ricevono annualmente dalla ditta degli indumenti di lavoro, adeguati all'ambiente di lavoro (berretto, grembiule acqua repellente, scarpe, tuta ecc.).

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.): agli apprendisti spetta un T.F.R. nella misura di una mensilità per ogni anno di apprendista-

to. Nel calcolo, si considera tutto lo sviluppo della retribuzione durante l'apprendistato svolto. E' possibile anche, con evidenti sconti sulla tassazione, destinare una volta nella vita lavorativa, il TFR ad incrementare le risorse economiche per la pensione integrativa.

Previdenza integrativa: se l'apprendista decide di entrare in un fondo di previdenza complementare come nel Laborfonds regionale, o in un altro fondo contrattuale (chiuso), il datore di lavoro deve versare in favore dell'apprendista un contributo mensile. Questa quota dal 01.01.2008 è pari all'1,2% del salario mensile lordo. Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Malattia o infortunio non sul lavoro: in caso di malattia, l'assenza deve essere immediatamente comunicata all'azienda via telefono, entro le prime quattro ore lavorative della stessa. Entro i successivi due giorni, deve essere inviato all'azienda un certificato medico emesso e firmato dal medico di famiglia. Se l'apprendista, dopo la scadenza dei

citati periodi di conservazione, non dovesse presentarsi in azienda entro tre giorni, il contratto di apprendistato si considera risolto. Per malattie con una convalescenza di più di 5 giorni nel certificato medico deve essere indicato, se esistente, un eventuale pericolo di contagio. Con anzianità fino a cinque anni, il posto di lavoro-formazione nella stessa azienda in caso di malattia lunga rimane conservato fino a 6 mesi nell'arco di 17 mesi, mentre per anzianità superiori la conservazione è garantita per 12 mesi nell'arco di 24 mesi. L'indennità di malattia per i primi 6 mesi viene erogata per intero, mentre per il periodo successivo si riduce alla metà.

Infortunio sul lavoro: in caso d'infortunio sul lavoro, l'apprendista ha diritto a un'indennità infortunistica del 100% della normale retri-

buzione, della quale una parte sostanziale (60% per i primi 90 giorni e poi il 75%) viene pagata dall'Ente pubblico infortunistico INAIL ed il resto dall'azienda. In caso di invalidità permanente subita dall'apprendista, il datore di lavoro si impegna a ricercare all'interno della stessa azienda un posto di lavoro adeguato alle successive condizioni di salute dell'apprendista. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "malattia, INPS, infortunio sul lavoro, INAIL".

Risoluzione del contratto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti nel settore **DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE** è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L. 2021–2023) di settore, che è stato rinnovato con molteplici difficoltà durante questa grande crisi sanitaria del Covid-19, dopo l'avvenuta iniziale spaccatura tra le diverse parti settoriali imprenditoriali in Federalimentare, e dalle norme della legge provinciale sull'apprendistato e per la tutela dei diritti del lavoro dei giovani. Inoltre, il 6 luglio 2021, a livello provinciale, tra i Sindacati Confederali (CGIL/AGB, SGBICISL, UIL-SGK, ASGB) e l'Associazione Imprenditori (Confindustria) è stato definito un nuovo accordo quadro sull'apprendistato base.

Panificazione
e PASTIC
ceria

Panettieri e pasticceri

Professione	Durata
Panettiere/a	36 mesi
Pasticcere/a	48 mesi

Durata dell'apprendistato: da 36 mesi a 48 mesi.

Ferie: 26 giorni lavorativi.

Periodo di prova: massimo 30 giorni lavorativi.

Permessi: 4 giorni di riposo all'anno per le 4 festività sopprese e 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo.

Orario di lavoro settimanale: 35 o 40 ore settimanali ripartite su 5 o 6 giornate. L'orario deve essere affisso in azienda in posizione ben visibile e deve prevedere un giorno di riposo settimanale.

Retribuzione: lo stipendio dell'apprendista si calcola in percentuali sulla base della retribuzione lorda mensile dell'operaio qualificato, panettiere livello A2. Dal 01/01/2018 vigono le seguenti retribuzioni incluso l'elemento provinciale del 01/11/2016:

Base di calcolo: 1.590,75 € lordi/mensili (da gennaio 2018)					
Stipendio dell'apprendista	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	3° anno
	40%	45%	50%	60%	80%
Lordo/mensile	636,30 €	715,84 €	795,38 €	954,45 €	1.272,6 €

Le retribuzioni degli apprendisti sono state stabilite dal nuovo contratto collettivo nazionale del settore panificazione del 17/05/2017, che attualmente, dall'anno 2020 fino a tutt'oggi è nuovamente in fase di difficili trattative per il rinnovo, mentre le trattative per il rinnovo

dell'accordo territoriale fra le rappresentanze sindacali (FLAI/CGIL/AGB, FAI/ SGBCISL, UILA/UIL-SGK, ASGB Nahrung) e l'Associazione datoriale Unione Commercio (hds) del 11.11.2014 non sono ancora giunte ad una conclusione positiva.

Elemento provinciale: spetta a tutti i dipendenti del settore. Per gli apprendisti viene calcolato in modo analogo allo stipendio (40%-80%) in base alla contingenza lorda mensile di 36,21 € nella categoria A2.

Ore di lezione: vengono normalmente retribuite, anche se si tratta di corsi formativi a blocchi nelle Scuole professionali provinciali.

Premio di produttività: viene pagato un gettone di presenza pari a 0,15 € per ogni ora effettivamente lavorata. Questo premio viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo e spetta a chiunque sia impiegato in data 1° marzo dell'anno di riferimento.

13esima mensilità: da corrispondere entro il 20 dicembre.

14esima mensilità: da corrispondere entro il 1° luglio. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni lavorativi sono da computare come mese intero.

Indumenti da lavoro: vengono messi a disposizione dall'azienda ogni anno.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.): il TFR è un elemento retributivo differito. Corrisponde ad una mensilità per ogni anno di apprendistato e si accumula in rapporto allo sviluppo delle retribuzioni in formazione. Una volta nella vita lavorativa, può essere fatta la scelta di destinare anche il TFR alla previdenza complementare, risparmiando sulla sua tassazione ed incrementando i mezzi per la pensione integrativa.

Previdenza complementare: se l'apprendista si iscrive ad un Fondo di previdenza complementare, il datore di lavoro è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione lorda mensile.

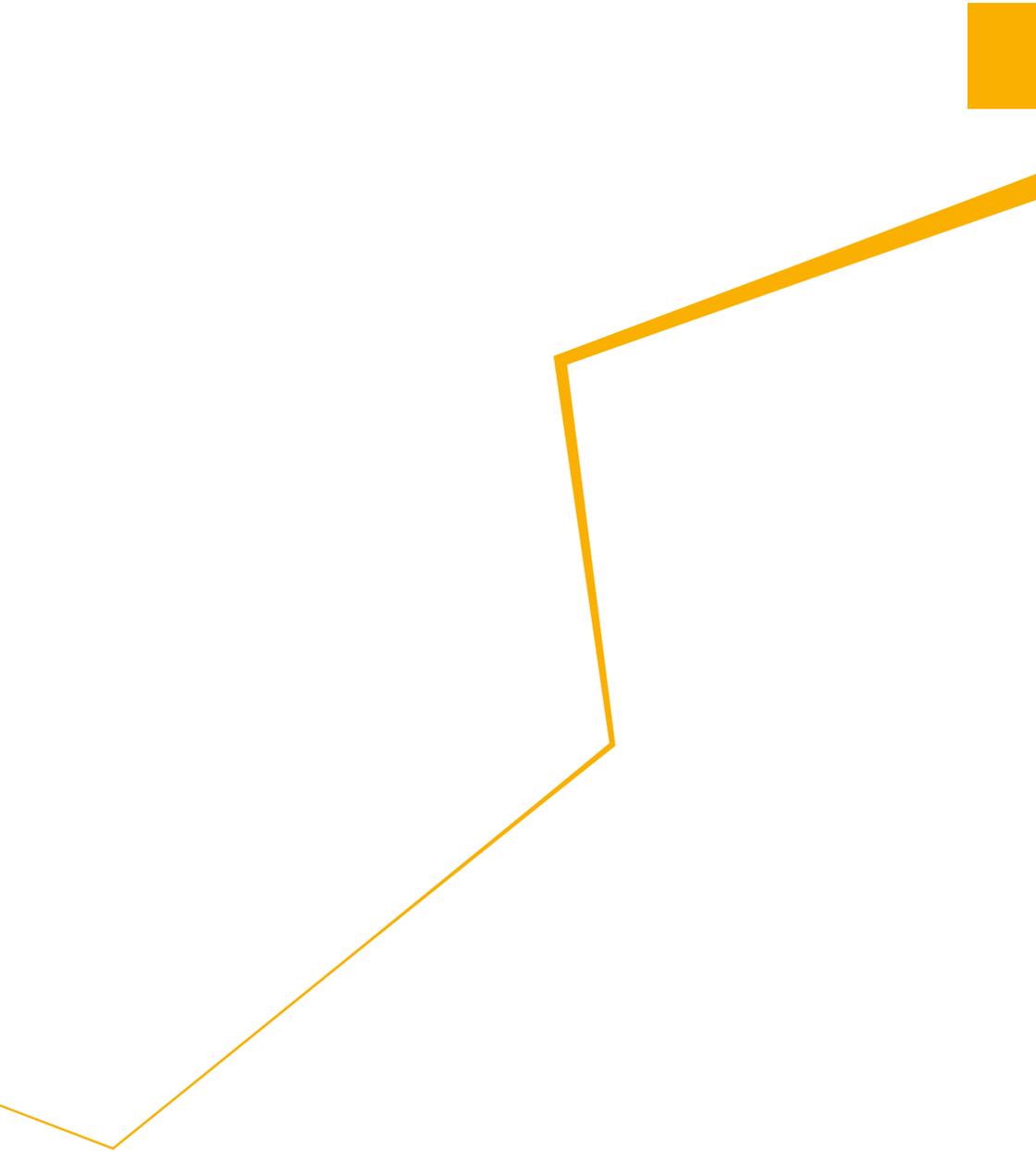
Malattia: dal primo al 180° giorno di malattia (da comunicare tempestivamente al datore di lavoro!) l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Risoluzione del rapporto di apprendistato:

tutte le informazioni più importanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

L'impiego degli **apprendisti panificatori e pasticceri è regolato** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori al lavoro, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, in fase di trattativa per il rinnovo, dalla legge provinciale per la provincia di Bolzano dal 4 luglio 2012 n.12 chiamata "contratto per l'apprendistato in Alto Adige" e dall'accordo collettivo tra le Confederazioni sindacali CGIL/AGB, SGB/CSL, Uil-Sgk ed Asgb e le Associazioni dell'industria e dell'artigianato.





Accon
CIATURA
ed **ESTETICA**

Acconciatori ed estetisti

Professione		Durata
Acconciatore	*trice	48 mesi
Estetista		

Durata dell'apprendistato: la durata dell'apprendistato è fissata a 4 anni. In caso di assenza per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale) nonché per infortunio e malattia di durata superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente. Il contratto di apprendistato può essere prorogato per un anno, nel caso in cui, al termine dei percorsi formativi l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma professionale o il diploma di superamento dell'esame di Stato conclusivo degli studi secondari superiori.

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi.

Orario di lavoro settimanale: gli apprendisti con meno di 16 anni possono lavorare al massimo 35 ore alla settimana e l'orario giornaliero non deve superare le 7 ore e gli apprendisti fra 16 e 18 anni al massimo 40 ore alla settimana e 8 ore al giorno, suddivise in 5 giorni. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo set-

timanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Ai giovani sopra i 18 anni può essere richiesto lavoro straordinario. Dalla 41esima ora settimanale vige un aumento del 25% per lavoro straordinario.

Ferie: spettano 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di orario distribuito su cinque giornate (settimana corta) e 24 giorni nell'ipotesi di orario distribuito su sei giornate. Con un'anzianità superiore ai 5 anni, spettano rispettivamente 22 e 26 giornate lavorative.

Permessi: annualmente 4 giorni di riposo in sostituzione delle 4 festività religiose soppresse (equivalgono a 32 ore) e 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro. Queste ore di permesso possono essere godute in unità di 4 o 8 ore.

Retribuzione: la retribuzione è determinata dall'applicazione delle percentuali basate sulla retribuzione del 3° livello di inserimento. Per gli apprendisti assunti a partire dal

1° luglio 2016, valgono le percentuali dipendenti dal rendimento scolastico secondo l'accordo per l'apprendistato nell'artigianato.

ACCONCIATORI ED ESTETISTI (ARTIGIANATO)				
Retribuzione lorda dell'apprendista (dal 1° giugno 2016)			1.209,00 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7,5+	
1° anno	35%	423,15 €		423,15 €
2° anno	50%	604,50 €	60%	725,40 €
3° anno	60%	725,40 €	70%	846,30 €
4° anno	70%	846,30 €	80%	967,20 €

Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alla voce "Retribuzione".

Mensilità aggiuntive: a dicembre i dipendenti ricevono la cosiddetta gratifica natalizia, che, in rapporto ad un intero anno di calendario, corrisponde ad una mensilità. Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà calcolata in proporzione ai mesi di servizio prestati. I mesi con più di 15 giorni vengono calcolati come mesi interi. Le imprese – previo consenso del lavoratore interessato – potranno erogare mensilmente i ratei relativi alla gratifica natalizia.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se l'apprendista aderisce ad un fondo di previdenza comple-

mentare (molto spesso il Laborfonds) e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, in questo caso anche il datore di lavoro è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione.

Malattia, infortunio sul lavoro: ogni assenza per malattia va comunicata entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza; entro tre giorni dovrà seguire la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni l'assenza sarà considerata

ingiustificata. L'apprendista ha diritto alla conservazione del posto in riferimento agli ultimi 24 mesi: 9 mesi per anzianità fino a 5 anni, 12 mesi per anzianità oltre i 5 anni. In caso di durata della malattia superiore a 7 giorni, l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100%. In caso di durata della malattia fino a 7 giorni il pagamento della retribuzione spetta solo dal 4° giorno, mentre i primi tre giorni non vengono retribuiti.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati ed associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore dell'Artigianato un Fondo locale per l'assistenza sanitaria integrativa ("Sanifonds"). Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi (10,42 € mensili a carico dell'azienda). I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con il

Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sul sito www.sani-fonds.it/it/ e presso le organizzazioni sindacali.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti parrucchieri ed estetisti è regolato dalle disposizioni di legge generali relative ai giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale dell'8 settembre 2014 e dall'accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigianato del 27 giugno 2016 e dal suo allegato del 14 luglio 2016.





Settore
FLOROVI
vaistico

Settore florovivaistico

Professione		Durata
Vivaista		36 mesi
Floricoltore e paesaggista	*trice	
Fiorista		

Durata dell'apprendistato: 36 mesi

Durata ridotta: 24 mesi (riduzione nel 2° e 3° anno) per apprendisti in possesso del diploma di maturità, che abbiano concluso positivamente il biennio nel settore **FLOROVIVAISTICO**, che abbiano concluso l'apprendistato per un'altra professione o che all'inizio dell'apprendistato abbiano compiuto 21 anni.

Prolungamento del periodo di apprendistato: nel caso in cui la durata dell'obbligo scolastico sia superiore al periodo previsto per l'apprendistato, il datore di lavoro è obbligato a concedere dei permessi retribuiti, a condizione che il ritardo non sia dovuto a bocciatura. Gli anni scolastici ripetuti in seguito a bocciatura obbligano il datore di lavoro solamente a concedere permessi non retribuiti. In tali casi, l'apprendistato viene prolungato fino all'esame finale e alla qualifica, per un periodo massimo di un anno, senza variazioni della retribuzione. Qual-

ra l'apprendista concluda la scuola prima della fine dell'apprendistato, questo avrà comunque una durata di 36 mesi, oppure 24 mesi nel caso di apprendisti per i quali è prevista una formazione più breve, a meno che il datore di lavoro e il/la lavoratore/lavoratrice non concordino una risoluzione anticipata dell'apprendistato, ai sensi della legge sugli apprendisti.

Periodo di prova: massimo 22 giornate lavorative effettive.

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro prevede 35-39 ore settimanali. La giornata lavorativa degli apprendisti non deve superare le otto ore. Per gli/le apprendisti/e al di sotto dei 18 anni si applicheranno le 5 giornate lavorative e massimo 39 ore lavorative settimanali.

Ferie: 22 giorni per ogni anno di lavoro, calcolate da lunedì a venerdì.

Permessi: agli apprendisti spettano inoltre 4 giornate di permessi retribuiti in sostituzione delle quattro festività religiose sopresse. In caso di non godimento, le giornate di permesso verranno retribuite.

Retribuzione: la base di calcolo della retribuzione è pari al lordo previsto per un operaio qualificato assunto a tempo indeterminato. La retribuzione percentuale è ripartita per anno di apprendistato.

FLOROVIVAISTICO		
Base di calcolo stipendio lordo mensile (dal 1° gennaio 2021)		1.525,54 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	610,22 €
2° anno	50%	762,77 €
3° anno	70%	1.067,88 €

Avviso: il Contratto Provinciale, che è stato sottoscritto il 12 maggio 2021, prevede un aumento salariale di 1,7% a partire dal 1° gennaio 2021.

Lavoro straordinario: gli apprendisti di età inferiore ai 18 anni non possono svolgere lavoro straordinario. Per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, le ore straordinarie vengono retribuite applicando una maggiorazione del 32%. Per ore di lavoro straordinario si intendono le ore dalla 40esima in poi su base settimanale.

Mensilità aggiuntive: a Natale (13esima) e il 30 aprile (14esima) vanno riconosciute le mensilità supplementari calcolate secondo i mesi effettivi di lavoro.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se il lavoratore sceglie di versare a "Laborfonds", anche il datore di lavoro verserà per lui una quota mensile. L'entità di questa quota è stabilita dal contratto collettivo e ammonta attualmente all'1,2%.

Malattia e infortunio non sul lavoro: la segnalazione deve essere fatta sia all'azienda che al medico di famiglia. Il numero di protocollo del certificato di malattia telematico, inviato dal medico di famiglia, va consegnato al datore di lavoro entro due giorni. In caso di

malattia all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta percepita normalmente. Il posto di lavoro è garantito per 180 giorni.

Infortunio sul lavoro: fino a 180 giorni di assenza le giornate di malattia vengono indennizzate dall'INAIL con un importo pari al 100% della retribuzione netta. Nel caso di ripetute interruzioni del periodo di malattia, il diritto alla conservazione del posto di lavoro potrà essere fatto valere per un periodo massimo di 250 giorni nell'arco di due anni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 30 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti nel settore florovivaistico è regolato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale del 19 giugno 2018 e dal contratto provinciale integrativo per gli operai florovivaisti del 12 maggio 2021.





ASSISTENTE
di studio
odontoiatrico

Assistente di studio odontoiatrico

Professione	Durata
Assistente di studio odontoiatrico	36 mesi

Durata dell'apprendistato: 36 mesi.

Periodo di prova: viene stabilito con contratto collettivo nazionale, da chiedere al sindacato.

Orario di lavoro settimanale: 40 ore per la settimana corta di 5 giorni. Se il lavoro viene suddiviso su 6 giorni, l'orario settimanale è di 38,5 ore e finisce normalmente alle ore 13 del sabato. La pausa pranzo deve durare ogni giorno almeno un'ora.

Ferie: 26 giorni lavorativi.

Permessi: 72 ore per i dipendenti con 40 ore settimanali e 26 ore annue per i dipendenti con orario settimanale di 38,5 ore (ivi incluso

anche le ore di permesso in sostituzione delle festività religiose soppresse e le riduzioni dell'orario di lavoro). Queste ore di permesso possono essere godute in unità di 4 o 8 ore. Per il calcolo del T.F.R. e per le mensilità aggiuntive (13esima e 14esima) si contano tutti i mesi con più di 15 giorni di lavoro effettivo, ma non per l'accumulo di ore di ferie e permesso.

Retribuzione: base di calcolo per la retribuzione dell'apprendista è la retribuzione mensile lorda del terzo livello. La retribuzione dell'apprendista aumenta percentualmente per ogni anno di apprendistato. La paga giornaliera si ottiene dividendo la paga base per 26; la retribuzione oraria dividendola per 170.

ASSISTENTE DI STUDIO ODONTOIATRICO		
Base di calcolo stipendio lordo mensile categoria 3 (da gennaio 2018)		1.561,37 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	68%	1.061,73 €
2° anno	80%	1.249,10 €
3° anno	90%	1.405,23 €

Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alla voce "Retribuzione".

Mensilità aggiuntive: a Natale ed entro il mese di giugno gli apprendisti percepiscono una retribuzione supplementare a titolo di gratifica natalizia e 14esima mensilità in misura di una mensilità per un anno di servizio prestato in azienda. Parti di mese di almeno 15 giorni contano come mese intero.

Lavoro straordinario: gli apprendisti minorenni non possono fare lavoro straordinario. Gli apprendisti e gli impiegati maggiorenni possono prestare lavoro straordinario fino ad un massimo di 200 ore all'anno. Il limite giornaliero è di due ore di lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve rappresentare un'eccezione ed essere comunque autorizzato dal datore di lavoro. Il lavoratore deve giustificare l'eventuale rifiuto di svolgere lavoro straordinario.

Maggiorazione per lavoro straordinario: 15% per lavoro straordinario diurno, 30% per lavoro straordinario festivo, 30% per lavoro straordinario notturno (dalle ore 22 alle ore 6), 50% per lavoro straordinario notturno festivo.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: per i dipendenti che si iscrivono a "Laborfonds" l'azienda versa un importo mensile che, in base alle norme del contratto collettivo, è fissato all'1,55% sul conto personale del dipendente iscritto.

Malattia e infortunio non sul lavoro: in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, l'apprendista percepisce da parte del datore di lavoro la retribuzione piena per i primi 3 giorni; dal 4° al 20° giorno la retribuzione ammonta al 25% della retribuzione e dal 21° fino al 180° giorno al 33%. In aggiunta, gli apprendisti percepiscono a partire dal 1° gennaio 2007 l'indennità di malattia da parte dell'INPS e cioè il 50% dal 4° al 20° giorno e il 66,66% dal 21° al 180° giorno.

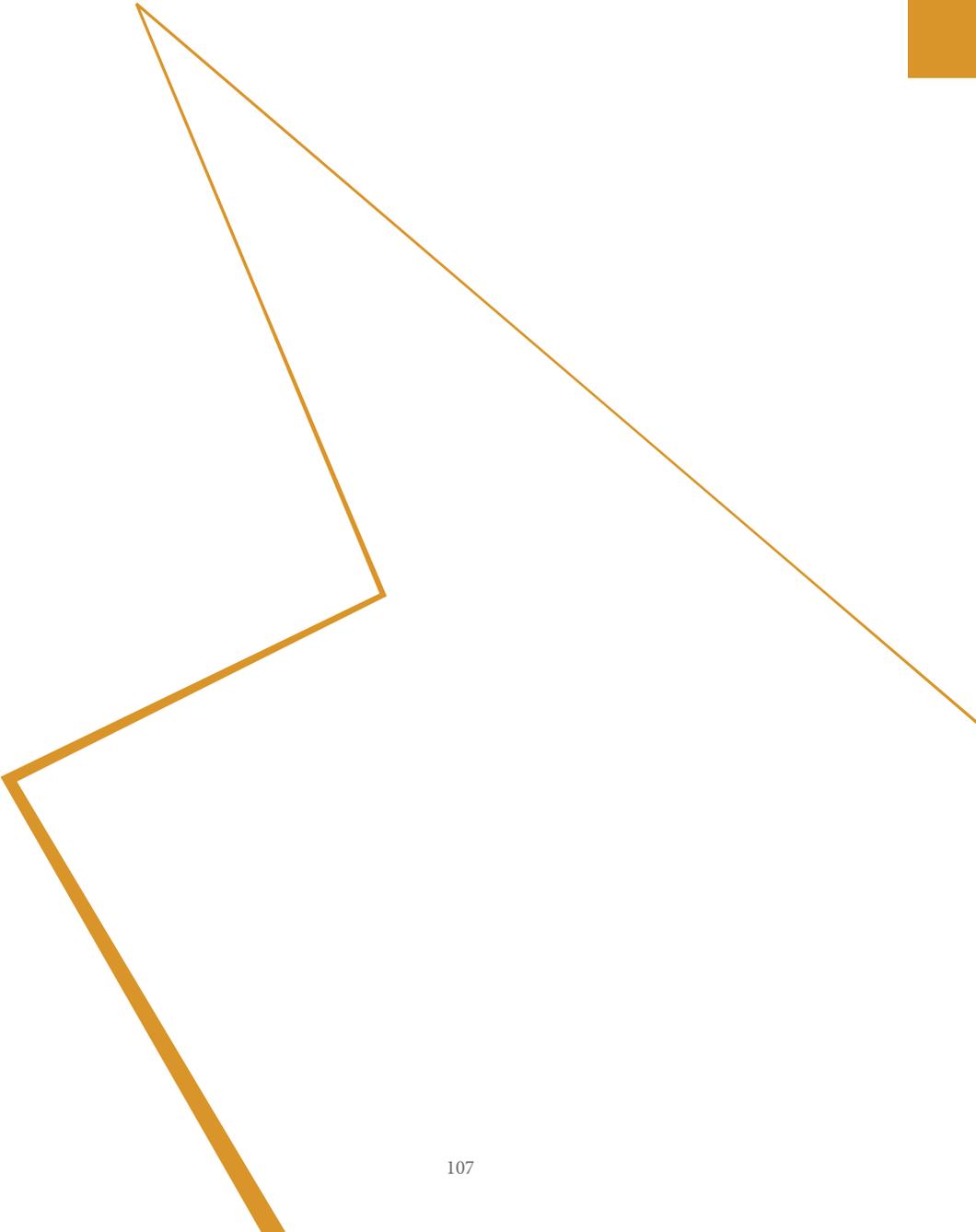
Infortunio sul lavoro: il primo giorno viene retribuito al 100% da parte del datore di lavoro, dal 2° al 4° giorno la retribuzione ammonta al 60%; dal 5° giorno l'apprendista percepisce, dal datore di lavoro, un'integrazione all'indennità dell'INAIL che ammonta complessivamente al 75% della retribuzione media dell'apprendista.

Risoluzione del rapporto di apprendistato:

tutte le informazioni più importanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: è stabilito nel contratto collettivo nazionale e ammonta a 30 giorni di calendario, dal primo o dal sedicesimo giorno del mese.

L'impiego degli apprendisti assistenti dentali alla poltrona è regolato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dalle disposizioni del contratto collettivo nazionale e degli accordi provinciali di secondo livello.





3

Carriere professionali: andare oltre l'apprendistato

Da apprendista a professionista

Coloro che vogliono andare oltre il diploma di apprendistato possono aggiungere un quinto anno e sostenere l'esame di maturità ("maturità professionale"). Dopo l'esame, è possibile diventare "maestri professionali" oppure proseguire con gli studi universitari.

L'esame di maturità nella formazione professionale

Ecco come funziona: per ottenere la maturità, coloro che sono in possesso di un titolo di apprendistato triennale (3 anni di scuola professionale), devono frequentare il quarto anno di scuola professionale dopo aver superato l'esame di ammissione. Successivamente, passano al quinto anno a tempo pieno, che termina con l'esame di maturità. Apprendisti e studenti di scuole professionali interessati ad accedere al quinto anno devono superare un test di ammissione. Inoltre, gli apprendisti dovranno dimostrare di possedere competenze adeguate in tedesco, inglese, italiano e matematica. Tutte le informazioni sulla maturità professionale:

www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale

Maestro artigiano

La qualifica di "Maestro" è la più alta conseguibile nei mestieri artigianali, nel settore

alberghiero e nel settore del commercio. Per ottenere tale qualifica è necessario acquisire ancora alcuni anni di esperienza professionale dopo l'esame di apprendista. Per informazioni riguardo alla formazione di "Maestro" nelle varie professioni ci si può rivolgere all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano (Tel. 0471 416 980) oppure si può consultare la pagina **www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale**

Specializzazione

I giovani tra i 18 e i 29 anni che hanno già completato un primo percorso formativo professionale (ad es. l'apprendistato professionale o una scuola professionale), ma che vogliono qualificarsi per un mestiere specifico, possono svolgere l'apprendistato "professionalizzante". Ulteriori informazioni si trovano sul sito **www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale**

Studi superiori

Attraverso "l'apprendistato di alta formazione e ricerca", i giovani tra i 18 e i 29 anni possono arrivare a conseguire un diploma di istituto superiore, ad esempio una laurea universitaria in "Ingegneria logistica e della produzione", istituita presso l'Università di Bolzano. Per informazioni più dettagliate vai su: **www.provincia.bz.it/formazione-lingue/formazione-professionale/**

L'attestato di bilinguismo

Ai fini dell'assunzione nel pubblico impiego è necessario essere in possesso dell'attestato di bilinguismo, il cosiddetto "patentino". A seconda del titolo di studio, sono previsti vari esami di bilinguismo: per chi ha la licenza di scuola elementare l'esame per la carriera ausiliaria D, con il diploma di terza media l'esame per la carriera esecutiva C, per il diploma di maturità il patentino B e per i laureati il patentino A. È possibile ottenere l'attestato di bilinguismo sostenendo la maturità in una lingua e la laurea nell'altra. È prevista inoltre l'equipollenza anche di altri certificati ai fini dell'attestazione del bilinguismo. Per informazioni vedi **www.provincia.bz.it/formazione-lingue/bilinguismo**

Futuro Fondo Prov.le di Formazione e riqualificazione professionale

Dopo varie discussioni sindacali durate diversi anni, nell'autunno 2019 si è riusciti ad avviare anche tra le istituzioni provinciali (Assessorato Lavoro e Formazione professionale) e le parti

sociali (Sindacati ed Associazioni Imprenditoriali) una discussione su questo grande progetto per la creazione di un fondo provinciale di formazione e riqualificazione professionale. Il progetto risulterebbe particolarmente utile in questo periodo storico di sempre più veloci trasformazioni del mondo di lavoro ed economico per qualificare e riqualificare la forza lavoro. Si tratta della realizzazione di un'amministrazione locale "trilaterale", dotata di ingenti risorse, volta ad assicurare contro la disoccupazione involontaria (Fondo dello 0,30% presso il grande gestore pubblico previdenziale e pensionistico italiano, l'Inps) potenziare la formazione e sostenere la riqualificazione professionale dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti. Con questo progetto potrebbe essere anche fortemente potenziato il sistema della formazione duale in apprendistato, con la creazione di un nuovo modello di finanziamento pubblico e l'allargamento delle offerte di apprendistato per i giovani della nostra provincia. Inoltre, ciò consentirebbe di redistribuire i costi della formazione in maniera più equa e giusta, creando così i presupposti per un notevole incremento del numero delle aziende in provincia di Bolzano disposte a formare professionalmente i giovani, anche in apprendistato. Purtroppo anche questa importante discussione è stata bloccata ormai da quasi un'anno e mezzo dalla grande crisi sanitaria del Covid-19. Confidiamo in una prossima ripresa della discussione di questo futuribile ed importante progetto, per poterlo realizzare nel medio termine.





Attività professionali in Alto Adige

Delibera della Giunta provinciale n. 349 del 20.04.2021 ai sensi dell'articolo 2, comma 1 della Legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, "Ordinamento dell'apprendistato"

Attività professionali oggetto di apprendistato triennale che portano ad una qualifica (* = Professioni con attestato di "lavorante artigiano")

- 1) tappezziere per auto* / tappezziere per auto*
- 2) panettiere* / panettiera*
- 3) vivaista
- 4) disegnatore tecnico edile / disegnatrice tecnica edile
- 5) bottaio* / bottaia*
- 6) fabbricante di strumenti a fiato in ottone*
- 7) pavimentista*¹
- 8) birraio / birraia*
- 9) legatore / legatrice*
- 10) armaiolo* / armaiola*
- 11) operatore d'ufficio / operatrice d'ufficio
- 12) operatore di laboratorio chimico / operatrice di laboratorio chimico
- 13) conciatetti*¹
- 14) distillatore* / distillatrice*
- 15) tornitore in legno* / tornitrice in legno*
- 16) droghiere / droghiera
- 17) operatore delle produzioni alimentari / operatrice delle produzioni alimentari
- 18) operatore delle tecniche delle pulizie / operatrice delle tecniche delle pulizie
- 19) operatore di calcestruzzo preconfezionato / operatrice di calcestruzzo preconfezionato
- 20) ricamatore in cuoio* / ricamatrice in cuoio*
- 21) fiorista*
- 22) operatore forestale* / operatrice forestale*
- 23) galvanizzatore* / galvanizzatrice*v
- 24) floricoltore e paesaggista / floricoltrice e paesaggista
- 25) conciatore di pelle* / conciatrice di pelle*
- 26) vetraio* / vetraia*
- 27) fumista*¹

- 28) fabbricante di strumenti musicali a fiato in legno*
- 29) spazzacamino*¹
- 30) ceramista*
- 31) cuoco / cuoca
- 32) pasticciere / pasticciera
- 33) pellicciaio* / pellicciaia*
- 34) assistente di laboratorio
- 35) magazzino gestionale / magazziniera gestionale
- 36) pellettiera* / pellettiera*
- 37) intagliatore a macchina* / intagliatrice a macchina*
- 38) operatore della trasformazione lattiero casearia* /
operatrice della trasformazione lattiero casearia*
- 39) operatore equestre / operatrice equestre
- 40) segantino* /segantina*
- 41) liutaio* / liutaia*
- 42) sellaio* / sellaia*
- 43) calzolaio* / calzolaia*
- 44) cameriere / cameriera
- 45) operatore di spedizione / operatrice di spedizione
- 46) gelatiere* / gelatiera*
- 47) scalpellino* / scalpellina*
- 48) ricamatore* / ricamatrice*
- 49) magliaio* / magliaia*
- 50) stuccatore e posatore di sistemi costruttivi a secco* /
stuccatrice e posatrice di sistemi costruttivi a secco*
- 51) tappezziere-arredatore tessile* / tappezziere-arredatrice tessile*
- 52) pulitore di tessuti* / pulitrice di tessuti*
- 53) commesso di vendita / commessa di vendita
- 54) tessitore* / tessitrice*
- 55) cucitore* / cucitrice*
- 56) viticoltore / viticoltrice
- 57) assistente di studio odontoiatrico

*1 Attività oggetto di apprendistato di cui all'articolo 5, comma 2, della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, nella quale con i giovani che hanno acquisito la qualifica nella stessa attività professionale oggetto di apprendistato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), può essere stipulato un ulteriore contratto di apprendistato della durata di un anno finalizzato all'acquisizione del diploma professionale.

Attività professionali oggetto di apprendistato quadriennale che portano ad un diploma professionale (* = Professioni con attestato di “lavorante artigiano”)

- 1) tecnico ascensorista* / tecnica ascensorista*
- 2) lattoniere edile ed artistico* / lattoniera edile ed artistico*
- 3) pavimentista*
- 4) conciatetti*
- 5) sarto per signora* / sarta per signora*
- 6) elettromeccanico* / elettromeccanica*
- 7) elettrotecnico* / elettrotecnica*
- 8) tecnico della tecnologia dell'informazione e della comunicazione / tecnica della tecnologia dell'informazione e della comunicazione Indirizzo: –sistemi e tecnologia di rete dell'informazione e della comunicazione
- 9) tecnico della tecnologia dell'informazione e della comunicazione Indirizzo: – sviluppo di applicazioni e web / tecnica della tecnologia Indirizzo: –sviluppo di applicazioni e web
- 10) mecatronico per cicli* / mecatronica per cicli*
- 11) policromatore* / policromatrice*
- 12) meccanico di precisione* / meccanica di precisione*
- 13) tecnico bruciatorista* / tecnica bruciatorista*
- 14) piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici* / piastrellista e posatrice di pietra, ceramica e mosaici*
- 15) fotografo* / fotografa*
- 16) acconciatore* / acconciatrice*
- 17) pittore su vetro* / pittrice su vetro*
- 18) orafo e argentiere* / orafa e argentiera*
- 19) fumista*
- 20) tecnico termosanitari e di ventilazione* / tecnica termosanitari e di ventilazione*
- 21) sarto da uomo* / sarta da uomo*
- 22) scultore in legno* / scultrice in legno*
- 23) intagliatore in legno* / intagliatrice in legno*
- 24) tecnico frigorista* / tecnica frigorista*
- 25) spazzacamino*

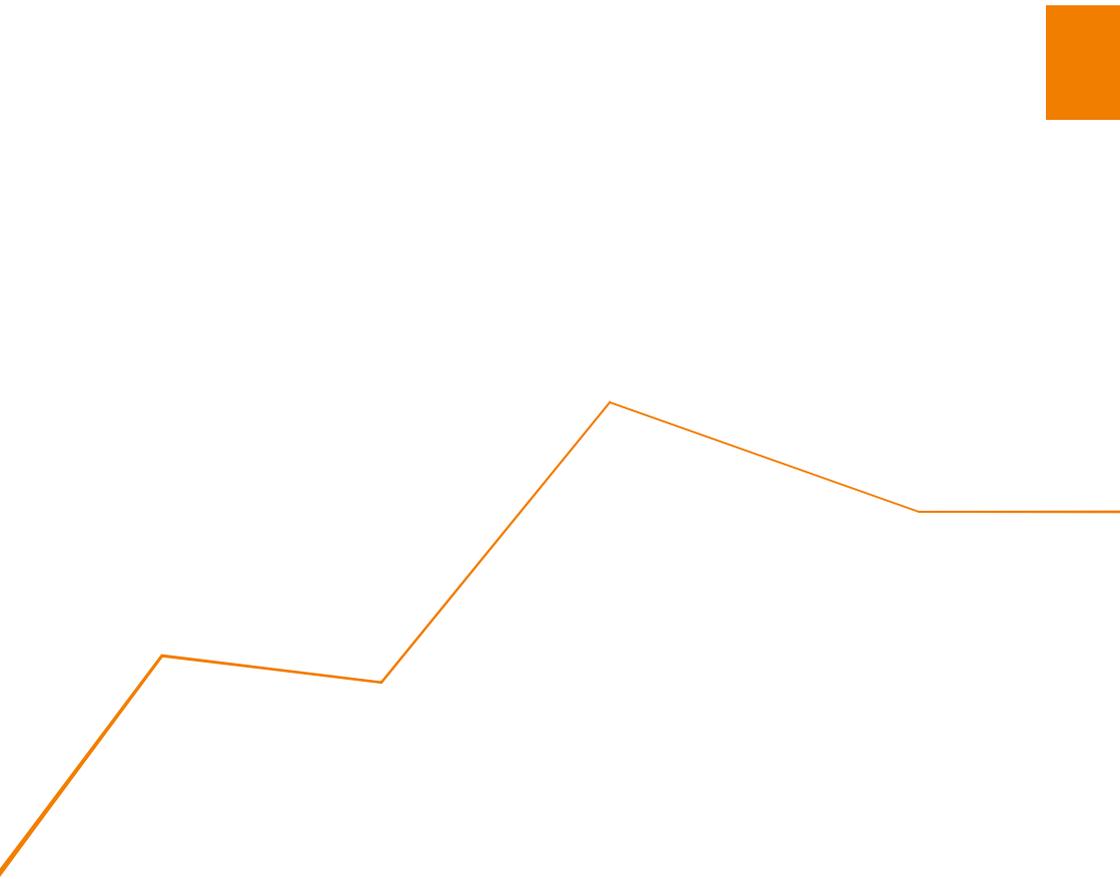
- 26) tecnico carrozziere* / tecnica carrozziere*
- 27) meccatronico d'auto* / mecatronica d'auto*
- 28) tecnico della comunicazione* / tecnica della comunicazione*
- 29) fabbro artistico* / fabbra artistica*
- 30) tecnico delle materie plastiche / tecnica delle materie plastiche
- 31) tecnico per macchine agricole* / tecnica per macchine agricole*
- 32) pittore e verniciatore* / pittrice e verniciatrice*
- 33) congegnatore meccanico* / congegnatrice meccanica*
- 34) muratore* / muratrice*
- 35) meccatronico* / mecatronica*
- 36) grafico multimediale digitale e print* / grafica multimediale digitale e print*
- 37) tecnico multimediale* / tecnica multimediale*
- 38) tecnico procedimento di stampa* / tecnica procedimento di stampa*
- 39) tecnico allestimento di prodotti stampati* / tecnica allestimento di prodotti stampati*
- 40) tecnico multimediale di tecnica pubblicitaria* / tecnica multimediale di tecnica pubblicitaria*
- 41) macellaio* / macellaia*
- 42) assistente ottico / assistente ottica
- 43) organaio* / organaia*
- 44) meccanico ortopedico* / meccanica ortopedica*
- 45) calzolaio ortopedico* / calzolaia ortopedica*
- 46) magnano* / magnana*
- 47) fabbro* / fabbra*
- 48) estetista*
- 49) tecnico di impianti funiviari* / tecnica di impianti funiviari*
- 50) scultore in marmo* / scultrice in marmo*
- 51) tappezziere-arredatore tessile* / tappezziere-arredatrice tessile*
- 52) disegnatore tecnico per impianti / disegnatrice tecnica per impianti
- 53) tecnico di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte* / tecnica di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte*
- 54) falegname*
- 55) orologiaio* / orologiaia*
- 56) doratore* / doratrice*

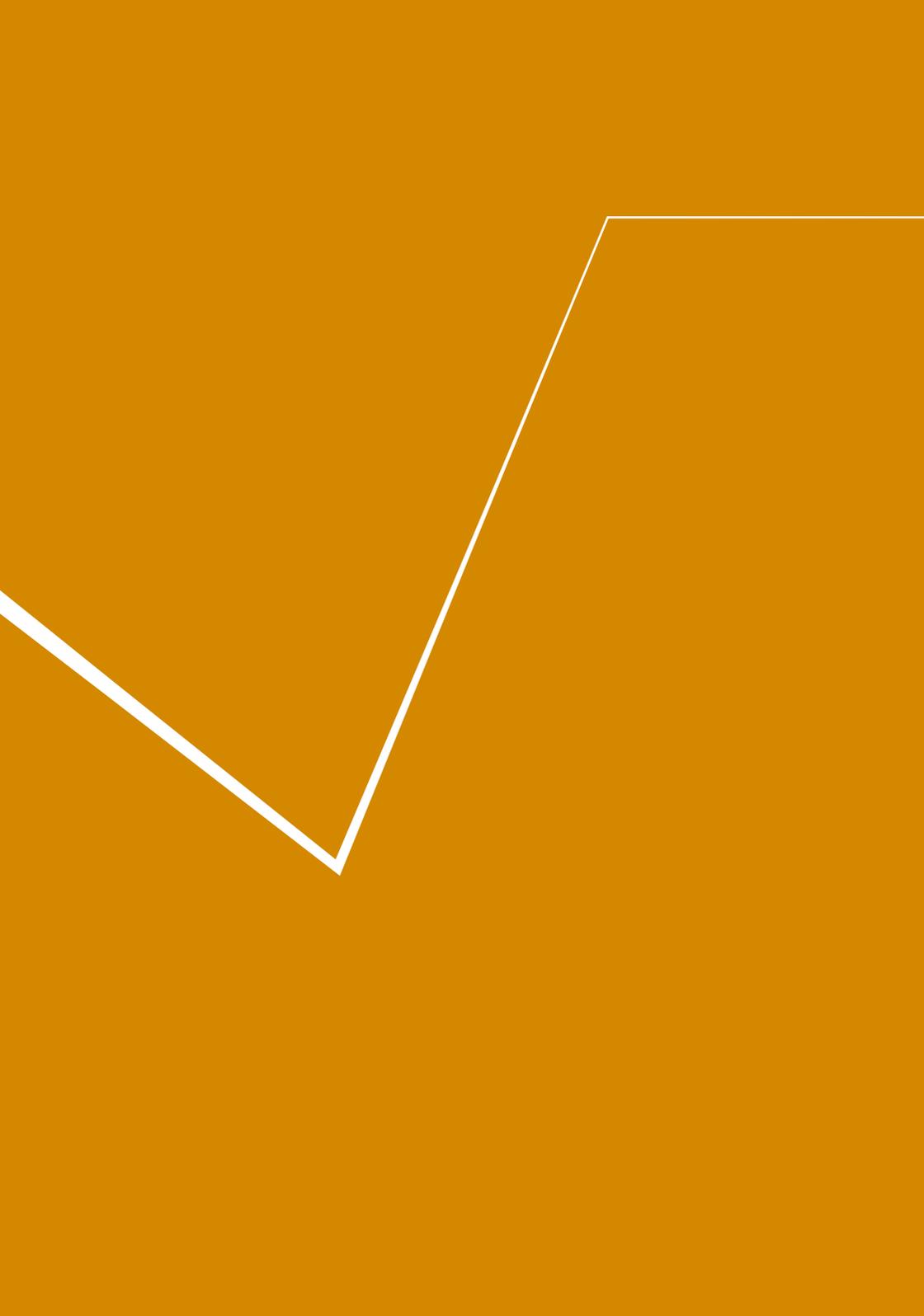
- 57) scultore d'ornamento* / scultrice d'ornamento*
- 58) attrezzista*
- 59) assistente odontotecnico* / assistente odontotecnica*
- 60) carpentiere in legno* / carpentiera in legno*

Professioni oggetto di apprendistato professionalizzante per le quali è previsto un ordinamento formativo

- 1) operatore bancario / operatrice bancaria
- 2) tecnico contabile / tecnica contabile
- 3) addetto vendita e riparazione biciclette / addetta vendita e riparazione biciclette
- 4) addetto qualificato alle paghe / addetta qualificata alle paghe
- 5) assistente farmaceutico e commerciale / assistente farmaceutica e commerciale
- 6) restauratore di mobili e oggetti in legno / restauratrice di mobili e oggetti in legno
- 7) tecnico vendite / tecnica vendite

Fonte: Delibera della Giunta provinciale n. 349 del 20.04.2021, ai sensi dell'articolo 2, comma 1 della Legge provinciale del 4 luglio 2012, n. 12.





5

Contatti

Un riferimento per gli apprendisti al di fuori delle aziende può essere spesso costituito da sindacati, associazioni civili e del lavoro, scuole ed uffici provinciali. Di seguito ne riportiamo una lista con numeri di telefono, indirizzi ed indirizzi e-mail.

Sindacati

ASGB Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

www.asgb.org

Bolzano	Via Bottai, 30 (sede principale)	T 0471 308 200	info@asgb.org
Merano	Corso Libertà, 182/C	T 0473 878 600	
Silandro	Via Andreas Hofer, 12	T 0473 730 464	
Bressanone	Via Vittorio Veneto, 33	T 0472 834 515	
Vipiteno	Via Città Nuova, 24	T 0472 765 040	
Brunico	Via S. Lorenzo, 8	T 0474 554 048	
Egna	Via Vecchie Fondamenta, 8	T 0471 812 857	

CGIL/AGB Confederazione Generale Italiana del Lavoro

www.cgil-agb.it

Bolzano	Via Roma, 79 (sede principale)	T 0471 926 411	info@cgil-agb.it
Merano	Via Otto Huber, 54	T 0473 203 444	
Silandro	Via Principale, 30	T 0473 621 222	
Bressanone	Via Fallmerayer, 9	T 0472 831 498	
Vipiteno	Via Innsbruck, 1	T 0472 764 236	
Brunico	Via Lampi, 4	T 0474 555 080	
San Candido	Via P. P. Rainer, 4	T 0474 913 050	
Egna	Largo Municipio, 44	T 0471 812 305	
Laives	Via Kennedy, 265	T 0471 955 177	
Salorno	Via Roma, 16	T 0471 883 054	

SGBCISL Confederazione Italiana Sindacati del Lavorowww.sgbcisl.it

Bolzano	Via Siemens, 23 (sede principale)	T 0471 568 400	info@sgbcisl.it
Bolzano	Via Milano, 121/A	T 0471 204 602	ust.vpalermo@sgbcisl.it
Laives	Via Pietralba, 1	T 0471 952 692	ust.laives@sgbcisl.it
Merano	Via Mainardo, 2	T 0473 230 242	info.me@sgbcisl.it
Bressanone	Via Bastioni Maggiori, 7	T 0472 836 151	brixen@sgbcisl.it
Vipiteno	Via Gänsbacher, 33	T 0472 766 640	info@sgbcisl.it
Brunico	Via Stegona, 8	T 0474 375 200	bruneck@sgbcisl.it
Egna	Largo Municipio, 19	T 0471 812 139	ust.egna@sgbcisl.it
Malles	Via Generale Verdross, 45	T 0473 831 418	info@sgbcisl.it

UIL-SGK Unione Italiana del Lavorowww.uilsgk.it

Bolzano	Via Ada Buffulini, 4 (sede principale)	T 0471 245 601	artigianato-handwerk@ uilsgk.it
Bolzano	Via Resia, 10/C	T 0471 245 601	
Laives	Via dei Vigneti, 35	T 0471 245 690	
Merano	Via Wolkenstein, 32	T 0471 245 670	
Bressanone	Via Stazione, 21	T 0471 245 640	
Egna	Largo Municipio, 30	T 0471 245 680	

Associazioni sociali

KVW Katholischer Verband der Werktätigen

www.kvw.org

Bolzano	Piazza Parrocchia, 31 (sede principale)	T 0471 300 213	landesleitung@kvw.org
Bolzano	Piazza Parrocchia, 31 (sede locale)	T 0471 978 056	bezirk.bozen@kvw.org
Bolzano	Piazza Parrocchia, 31 KVW Jugend (reparto gioventù)	T 0471 309 180	jugend@kvw.org
Merano	Via Goethe, 8	T 0473 220 381	bezirk.meran@kvw.org
Bressanone	Via Vescovado, 2	T 0472 836 060	bezirk.brixen@kvw.org
Brunico	Via Dante, 1	T 0474 411 149	bezirk.pustertal@kvw.org
Vipiteno	Via Brennero, 14/B	T 0472 765 418	bezirk.wipptal@kvw.org
Silandro	Piazza Principale, 131	T 0473 730 095	bezirk.vinschgau@kvw.org
Malles	Via Mercato, 4	T 0473 746 722	bezirk.vinschgau@kvw.org
Egna	Largo Municipio, 3/1	T 0471 820 346	patronat.neumarkt@kvw.org

Associazioni di categoria

Confartigianato imprese (lvh.apa) Bolzano, T 0471 323200	www.lvh.it; www.traumberuf.lvh.it info@lvh.it
Unione Provinciale degli Artigiani e delle Piccole Imprese (CNA-SHV) Bolzano, T 0471 546 777	www.cnabz.com/index.php/de/ info@shv.cnabz.com
Unione albergatori Alto Adige (HGV) Bolzano, T 0471 317 700	www.hgv.it info@hgv.it
Unione Commercio Turismo servizi Alto Adige (hds) Bolzano, T 0471 310 311	www.myjobmylife.it info@hds-bz.it
Confesercenti Bolzano, T 0471 541 500	www.commercianti.bz.it info@commercianti.bz.it
Südtiroler Bauernbund Bolzano, T 0471 999 333	www.sbb.it info@sbb.it

Uffici della Provincia autonoma di Bolzano

<p>Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana Via S. Geltrude, 3 - 39100 Bolzano T 0471 41 44 00</p>	<p>www.provinz.bz.it/formazione-professionale/fp@provincia.bz.it</p>
<p>Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca – servizi in italiano Via Dante, 3 - Bolzano T 0471 41 69 00</p> <p>Ufficio Apprendistato e maestro artigiano Via Dante, 11 - Bolzano T 0471 41 69 80</p>	<p>www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tesdesca/ ld.berufsbildung@provincia.bz.it www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tesdesca/apprendistato/apprendistato.asp</p>
<p>Ufficio Educazione permanente, biblioteche ed audiovisivi della Ripartizione Cultura italiana Edificio “Plaza” Via del Ronco, 2 - Bolzano T 0471 41 12 40</p>	<p>www.provincia.bz.it/formazione-lingue/educazione-permanente/publicazioni.asp info@provincia.bz.it</p>

Centri di Formazione professionale in lingua italiana

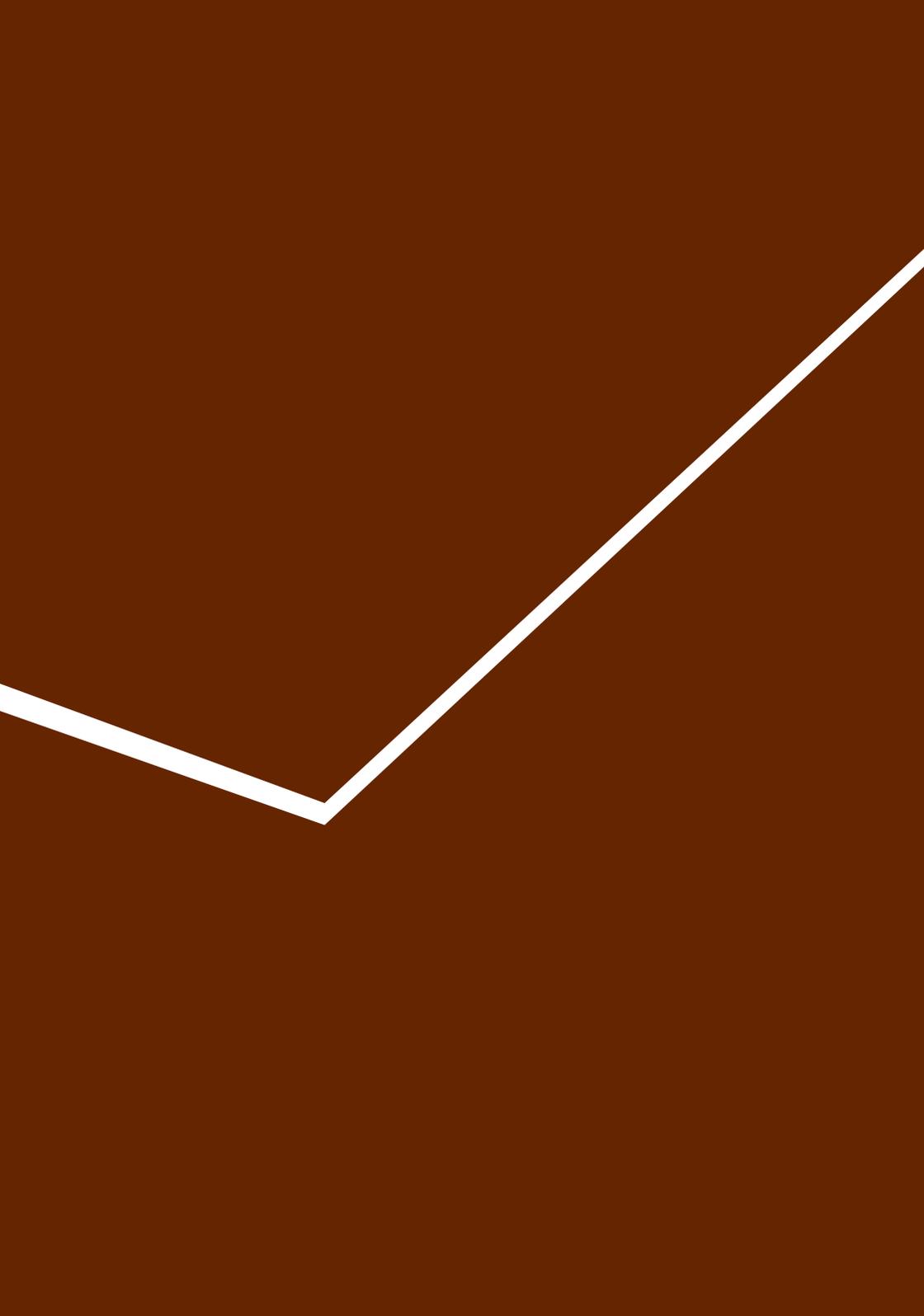
<p>Scuola professionale provinciale per l’industria e l’artigianato “Luigi Einaudi” Via S. Geltrude, 3 - Bolzano</p>	<p>www.industria-einaudi.fpbz.it fp.industria@scuola.alto-adige.it T 0471 41 44 61</p>
<p>Scuola professionale provinciale per il commercio il turismo e i servizi “Luigi Einaudi” Via S. Geltrude, 3 - Bolzano</p>	<p>www.cts-einaudi.fpbz.it fp.cts@scuola.alto-adige.it T 0471 41 44 71</p>
<p>Scuola professionale provinciale per le professioni sociali “Emmanuel Lèvinas” Piazza A. Nikoletti, 1 - Bolzano</p>	<p>www.sociale-levinas.fpbz.it fp.sociale@scuola.alto-adige.it T 0471 44 09 00</p>
<p>Scuola professionale provinciale alberghiera “Cesare Ritz ” Via K. Wolf, 44 - Merano</p>	<p>www.ritz.fpbz.it fp.ritz@scuola.alto-adige.it T 0473 20 30 11</p>
<p>Scuola professionale provinciale per l’artigianato, l’industria e il commercio “Guglielmo Marconi” Via K. Wolf, 42 - Merano</p>	<p>www.marconi.fpbz.it fp.marconi@scuola.alto-adige.it T 0473 20 31 11</p>

Scuola professionale provinciale per le professioni sociali Via Verdi, 34 - Merano	T 0473 20 09 68
Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Enrico Mattei" Via Prà delle suore, 1 - Bressanone	www.mattei.fpbz.it fp.mattei@scuola.alto-adige.it T 0472 83 07 65
Scuola professionale provinciale per la frutti-viticultura e il giardinaggio Via Rio Vallarsa, 16 - Laives	www.agraria.fpbz.it fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it T 0471 95 97 74

Centri di Formazione professionale in lingua tedesca

Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“ Via Siemens, 6 - Bolzano	www.gutenberg.berufsschule.it lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it T 0471 562 500
Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“ Via Wolkenstein, 1 - Bolzano	www.sozialberufe.berufsschule.it lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it T 0471 973 494
Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Via Roma, 20 - Bolzano	www.bozen.berufsschule.it lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it T 0471 540 700
Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Dipl. Ing. Luis Zuegg“ Via Scuderie, 24 - Merano	www.zuegg.berufsschule.it lbs.me-luis-zuegg@schule.suedtirol.it T 0473 274 900
Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Chr. Tschuggmall“ Via Laghetto, 18 - Bressanone	www.tschuggmall.berufsschule.it lbs.tschuggmall@schule.suedtirol.it T 0472 273 900
Landeshotelfachschule „Kaiserhof“ Via Corso Libertà, 155 - Merano	www.kaiserhof.berufsschule.it lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it T 0473 203 200
Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“ Via Rezia, 1 - Merano	www.savoy.berufsschule.it lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it T 0473 20 59 00

Landesberufsschule für Gast- u. Nahrungsmittelgewerbe „E. Hellenstainer“ Via Laghetto, 9 - Bressanone	www.hellenstainer.berufsschule.it lbs.bx-hellenstainer@schule.suedtirol.it T 0472 273 800
Berufsbildungszentrum Bruneck Via Tobl, 6 - Brunico	www.bruneck.berufsschule.it bbz. bruneck@schule.suedtirol.it T 0474 573 411
Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau „Laimburg“ Via Laimburg, 22 - Ora	www.fachschule-laimburg.it direktion@fachschule-laimburg.it T 0471 599 100
Landesberufsschule Schlanders Via Protzen, 8/a - Silandro	www.schlanders.berufsschule.it lbs.schlanders@schule.suedtirol.it T 0473 737 911
Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden Via Rezia, 295 - Ortisei	www.groeden.berufsschule.it lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it T 0471 796 733



6

Ringraziamenti

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ringrazia di cuore tutti coloro che hanno contribuito all'edizione 21/22 dell'Agenda Apprendisti ed in particolar modo le autrici e gli autori che hanno redatto gli articoli garantendone

la correttezza tecnica. Un ringraziamento speciale va anche ai preziosi professionisti della grafica, della stampa e del web.

Autrici ed autori



Manfred Agostini

Nato a Brunico nel 1961 e residente a Bolzano, diploma di Liceo Classico, lavora dal 1992 all'Ufficio Apprendistato e Maestro artigiano. Si occupa soprattutto di diritto del lavoro, consulenza per aziende, controllo degli standard per la formazione aziendale, esami di fine apprendistato e concorsi per apprendisti. Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Manfred ha curato i capitoli "Informazioni di base" e "Le carriere professionali". Inoltre, ha aggiornato l'elenco delle attività professionali.



Stefan Federer

Nato a Bolzano nel 1989 e residente a Fiè allo Sciliar, dal 2013 è in servizio presso la Federazione Agroalimentare di SGB/CSL, con la funzione di Segretario Generale dal 2017. Federer è anche un atleta della squadra nazionale di slittino su pista naturale. Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Stefan ha curato il settore florovivaistico.



Kevin Gruber: presidente di ASGB Giovani è nato a Merano nel 1995. Ha iniziato a collaborare con ASGB nel 2012 dapprima come tirocinante estivo, per poi entrare in pianta stabile presso l'ASGB di Merano dove si occupa di pensioni integrative e diritto del lavoro. Dal 2019, Gruber è anche Segretario regionale del settore Banche/Raiffeisenkassen dell'ASGB.



Martina Verdross: nata a Merano nel 1990, dal 2018 è Segretaria provinciale dell'ASGB Giovani dove, per gli oltre 3000 iscritti di età compresa tra i 15 e i 30 anni, si occupa principalmente di assistenza ai contratti di lavoro, calcolo delle buste paga, dichiarazioni dei redditi e molto altro ancora.

Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Martina e Kevin hanno curato in particolar modo i temi: orari di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzione, malattia, assicurazione pensionistica, pensioni integrative, copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli, welfare aziendale, diritti sindacali, licenziamenti, maternità e paternità, congedo parentale, riposi per allattamento e malattia del bambino, assegno per i figli ed i settori Legno-artigianato e industria, Grafica-artigianato e industria ed Assistente odontoiatrica/o.



Christian Maurlechner

Nato a Brunico nel 1978 e residente a Falzes, dopo varie esperienze lavorative, prevalentemente nel settore metalmeccanico, da inizio 2018 è funzionario e componente della segreteria provinciale del Fiom-Mav / Cgil-Agb.

Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Christian Maurlechner ha curato il settore Metallo-artigianato e Industria.



Judith Tutzer

Laureata in giurisprudenza, dopo alcune esperienze nell'ambito della ricerca, nel 2016 ha iniziato a collaborare con la SGB-CISL nella Federazione Commercio Turismo Servizi. Nel Comprensorio di Merano è anche rappresentante della Young SGB-CISL, organizzazione che s'impegna per rispondere ai bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani.

Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Judith ha curato in particolar modo i settori: Alberghiero, Commercio e Servizi e Acconciatori ed estetisti. Inoltre, ha redatto gli articoli relativi a TFR, Sanzioni disciplinari, Cassa Integrazione e Indennità di disoccupazione.



Christian Troger

Nato a Castelrotto nel 1958 e residente a Lagundo, dal 1977 perito meccanico (I.T.I. Bolzano), Christian lavora per il sindacato UIL-SGK dal 1982. Nel 2007 ha conseguito il titolo accademico "Arbeits- und Sozialwirt" ed attualmente è Segretario provinciale della Federazione Alimentari ed Agricoltura (UILA) della UIL-SGK; ricopre inoltre la carica di Vice-Segretario provinciale della Confederazione sindacale UIL-SGK.

Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Christian ha curato i settori Industria Alimentare e Pannettieri e Pasticceri. Inoltre ha scritto il testo sul futuro Fondo provinciale di formazione e riqualificazione professionale e curato la redazione finale.



Martin Voppichler

Nato nel 1976 a Brunico e residente in Valle Aurina, ha conseguito il diploma di "Geselle" in metallurgia. Dopo la formazione professionale come muratore specializzato, dal 1993 lavora presso l'Ente autonomo bacini montani e dal 2007 è distaccato sindacale per il sindacato di categoria edile della SGBCISL.

Per l'Agenda Apprendisti 21/22 Martin ha curato i settori Edilizia-Artigianato ed Edilizia - Industria.

NOI PER VOI!

Gli organi dell'Istituto IPL | Istituto Promozione Lavoratori
sostengono i **giovani** nel loro percorso
formativo, lavorativo e familiare

ASGB

CGIL
AGB

 **SGBC/SL**

 **UIL-SGK**
ALTO ADIGE - SÜDTIROL

KVW

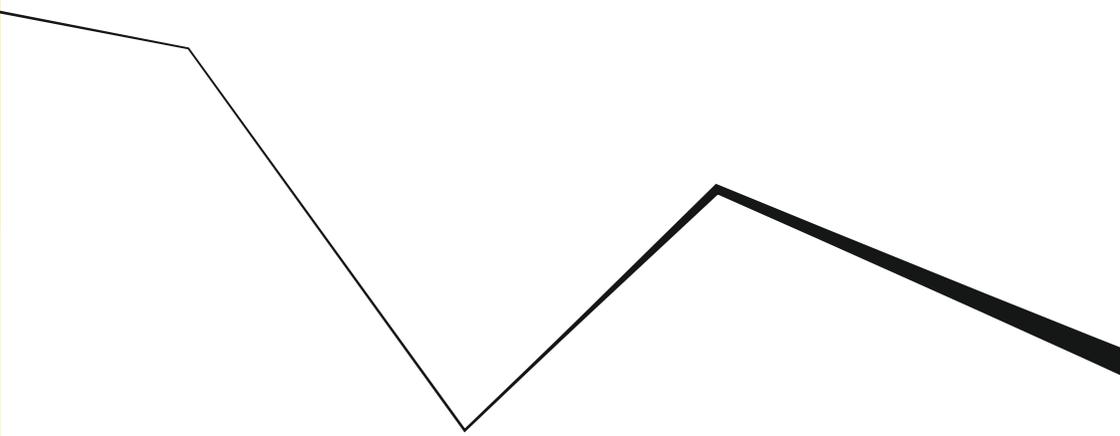
 **ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI**

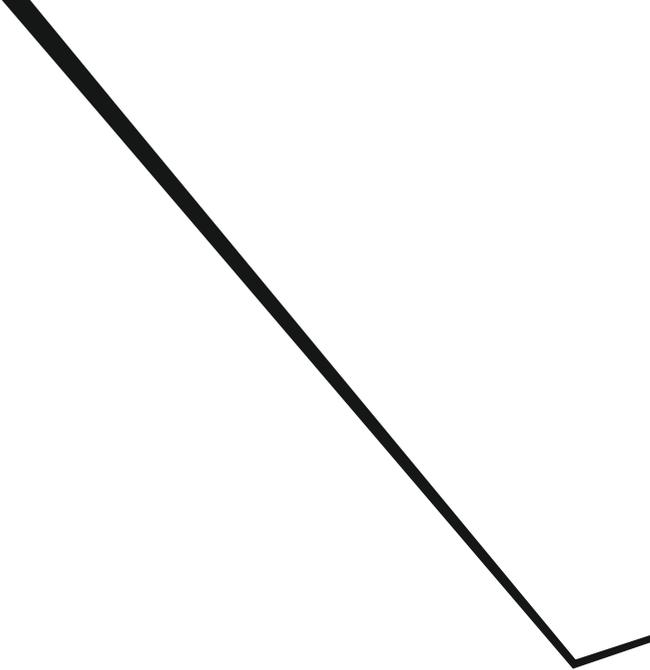
AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL





Colophon

Editore: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione della Provincia autonoma di Bolzano. Palazzo provinciale 12 - Via Canonico Michael Gamper, 1 - 39100 Bolzano, T 0471 41 88 30. Mail: info@afi-ipl.org - www.afi-ipl.org

Diritti d'autore: tutti i diritti riservati. La riproduzione dei testi è consentita con citazione della fonte.

Gender: per facilitare la lettura non vengono utilizzate contemporaneamente forme maschili e femminili. Tutte le denominazioni di persone e mestieri valgono per entrambi i generi. La forma femminile nella denominazione delle professioni segue le indicazioni della Provincia autonoma di Bolzano.

Produzione:

Redazione: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Coordinamento: Jonas Benedikter

Stampe: Fotolito Varesco, Ora

Impaginazione e Web: effekt! GmbH, Egna

Design by: Frei&Zeit Agency, Bressanone

