

AGENDA  
appren  
DISTI  
17/18



# "Tutto quello che devi sapere!"

Ecco l'Agenda Apprendisti IPL, rinnovata per l'anno formativo 2017/18, con tutte le informazioni importanti per conoscere a fondo i diritti e i doveri dell'apprendista. Quella che avete in mano è la versione cartacea, ma trovate l'Agenda Apprendisti anche sul sito IPL [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org) e su facebook.

Con cosa apre l'Agenda Apprendisti? Proprio con **l'agenda**: un comodo strumento per contare le ore lavorative della settimana, del mese; dell'anno; tanto quelle ordinarie quanto quelle extra.

La prima parte dell'Agenda Apprendisti contiene **le disposizioni normative più importanti che regolano l'apprendistato in Alto Adige**. Sono riportate seguendo un ordine intuitivo, a seconda del percorso formativo, e organizzate grazie all'uso di parole chiave. Nelle pagine centrali dell'agenda viene riportata **la grande tabella dei salari** che permette il confronto diretto tra i vari settori e le loro professioni. La seconda parte contiene **le disposizioni normative specifiche di ogni settore**, e i dati tecnici relativi a ferie, straordinari, malat-

tia etc. La terza parte dell'Agenda Apprendisti informa sulle **opportunità formative successive alla qualificazione o al diploma professionale**. Nell'appendice abbiamo infine inserito i **contatti e-mail e telefono** più importanti, o frequenti, che servono all'apprendista per arrivare, ad esempio, al proprio sindacato.

I dati tecnici riportati nella pubblicazione cartacea dell'Agenda Apprendista sono aggiornati a luglio 2017. Gli aggiornamenti successivi saranno disponibili nella versione online su [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org).

L'Agenda Apprendisti offre informazioni generali sull'apprendistato. Per ulteriori informazioni sul contratto e sui diritti che spettano all'apprendista sul posto di lavoro, conviene sempre rivolgersi ai sindacati, partner competenti in materia, che volentieri danno tutto il supporto necessario. Se richiesto, i funzionari dei sindacati tengono anche lezioni nelle scuole, nelle quali vengono date informazioni approfondite sui doveri e sui diritti dell'apprendista. L'Agenda Apprendisti viene distribuita nelle scuole professionali all'inizio dell'anno scolastico.

Per il loro grande supporto e la dettagliata consulenza tecnica l'IPL ringrazia i funzionari sindacali e provinciali che hanno collaborato a questa edizione dell'Agenda Apprendisti. Ogni segnalazione che possa migliorare questo prodotto al servizio dei giovani è benvenuta. Basta una chiamata, una e-mail o un post:

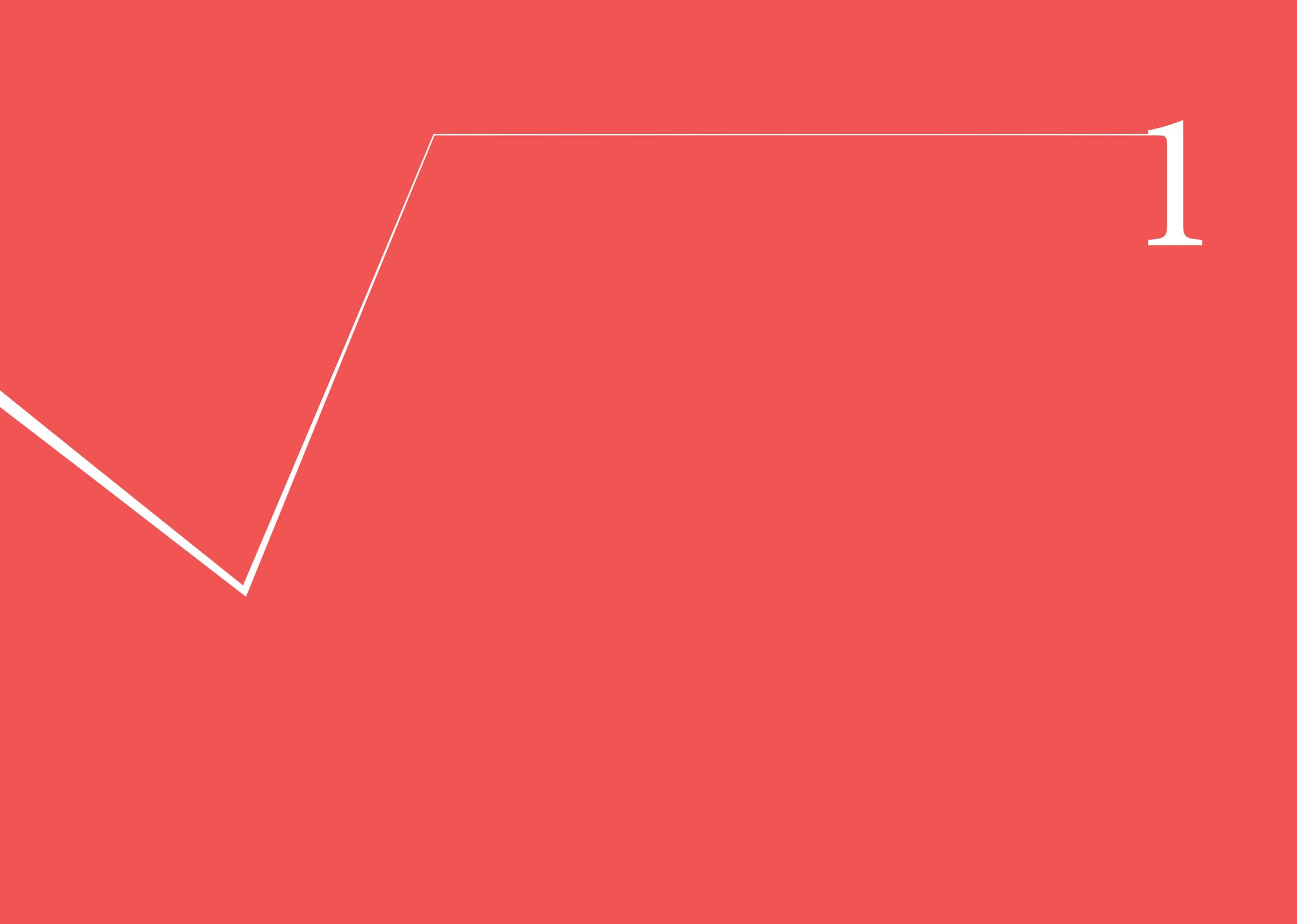
**T** 0471 418 830

**E** [info@afi-ipl.org](mailto:info@afi-ipl.org),

**P** [www.facebook.com/afi-ipl](https://www.facebook.com/afi-ipl).

## **L'IPL augura un buon percorso scuola/lavoro!**

Fondato nel 1995, l'Istituto Promozione Lavoratori (IPL) è un ente pubblico che svolge ricerche socioeconomiche, indagini demoscopiche, nonché attività di formazione e di sensibilizzazione nell'interesse dei lavoratori dipendenti in Alto Adige. L'Agenda Apprendisti è un prodotto ormai consolidato nella gamma delle pubblicazioni IPL.



# Memo

FUNZIONE	NOME	TELEFONO	MAIL
<b>Il mio</b> tutore			
<b>Il mio</b> rappresentante per la sicurezza sul lavoro			
<b>Il mio</b> medico di famiglia			
<b>Il mio</b> sindacato			
...			
...			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
				1	2	3	1. VE			
							2. SA			
							3. DO			
							SETT			
							4. LU			
							5. MA			
							6. ME			
4	5	6	7	8	9	10	7. GIO			
							8. VE			
							9. SA			
							10. DO			
							SETT			
							11. LU			
							12. MA			
							13. ME			
11	12	13	14	15	16	17	14. GIO			
							15. VE			
							16. SA			
							17. DO			
							SETT			
							18. LU			
							19. MA			
							20. ME			
18	19	20	21	22	23	24	21. GIO			
							22. VE			
							23. SA			
							24. DO			
							SETT			
							25. LU			
							26. MA			
							27. ME			
							28. GIO			
25	26	27	28	29	30		29. VE			
							30. SA			
							MESE			

Ore di lavoro: ...

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
						<b>1</b>	<b>1. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							2. LU			
							3. MA			
							4. ME			
							5. GIO			
2	3	4	5	6	7	<b>8</b>	6. VE			
							<b>7. SA</b>			
							<b>8. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							9. LU			
							10. MA			
9	10	11	12	13	<b>14</b>	<b>15</b>	11. ME			
							12. GIO			
							13. VE			
							<b>14. SA</b>			
							<b>15. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
16	17	18	19	20	<b>21</b>	<b>22</b>	16. LU			
							17. MA			
							18. ME			
							19. GIO			
							20. VE			
							<b>21. SA</b>			
23	24	25	26	27	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>22. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							23. LU			
							24. MA			
							25. ME			
							26. GIO			
30	31						27. VE			
							<b>28. SA</b>			
							29. DO			
							<b>SETT</b>			
							30. LU			
							31. MA			
							<b>MESE</b>			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
		<b>1</b> <b>Ognissanti</b>	2	3	<b>4</b>	<b>5</b>	1. ME			
							2. GIO			
							3. VE			
							<b>4. SA</b>			
							<b>5. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							6. LU			
6	7	8	9	10	<b>11</b>	<b>12</b>	7. MA			
							8. ME			
							9. GIO			
							10. VE			
							<b>11. SA</b>			
							<b>12. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
13	14	15	16	17	<b>18</b>	<b>19</b>	13. LU			
							14. MA			
							15. ME			
							16. GIO			
							17. VE			
							<b>18. SA</b>			
							<b>19. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
20	21	22	23	24	<b>25</b>	<b>26</b>	20. LU			
							21. MA			
							22. ME			
							23. GIO			
							24. VE			
							<b>25. SA</b>			
							<b>26. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
27	28	29	30				27. LU			
							28. MA			
							29. ME			
							30. GIO			
							<b>MESE</b>			

Ore di lavoro: ...

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
				1	2	3	1. VE			
							2. SA			
							3. DO			
							SETT			
							4. LU			
							5. MA			
							6. ME			
4	5	6	7	8 Immacolata Concezione	9	10	7. GIO			
							8. VE			
							9. SA			
							10. DO			
							SETT			
							11. LU			
							12. MA			
							13. ME			
11	12	13	14	15	16	17	14. GIO			
							15. VE			
							16. SA			
							17. DO			
							SETT			
							18. LU			
							19. MA			
							20. ME			
18	19	20	21	22	23	24 Vigilia di Natale	21. GIO			
							22. VE			
							23. SA			
							24. DO			
							SETT			
							25. LU			
							26. MA			
25 Natale	26 Santo Stefano	27	28	29	30	31 Capodanno	27. ME			
							28. GIO			
							29. VE			
							30. SA			
							31. DO			
							MESE			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
<b>1</b> Primo dell'anno	2	3	4	5	<b>6</b> Epifania	<b>7</b>	1. LU			
							2. MA			
							3. ME			
							4. GIO			
							5. VE			
							<b>6. SA</b>			
							<b>7. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
8	9	10	11	12	<b>13</b>	<b>14</b>	8. LU			
							9. MA			
							10. ME			
							11. GIO			
							12. VE			
							<b>13. SA</b>			
							<b>14. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
15	16	17	18	19	<b>20</b>	<b>21</b>	15. LU			
							16. MA			
							17. ME			
							18. GIO			
							19. VE			
							<b>20. SA</b>			
							<b>21. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
22	23	24	25	26	<b>27</b>	<b>28</b>	22. LU			
							23. MA			
							24. ME			
							25. GIO			
							26. VE			
							<b>27. SA</b>			
							<b>28. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
29	30	31					29. LU			
							30. MA			
							31. ME			
							<b>MESE</b>			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
			1	2	3	4	1. GIO			
							2. VE			
							3. SA			
							4. DO			
							SETT			
							5. LU			
							6. MA			
5	6	7	8 Giovedì Grasso	9	10	11	7. ME			
							8. GIO			
							9. VE			
							10. SA			
							11. DO			
							SETT			
							12. LU			
12 Lunedì delle Rose	13	14	15	16	17	18	13. MA			
							14. ME			
							15. GIO			
							16. VE			
							17. SA			
							18. DO			
							SETT			
19	20	21	22	23	24	25	19. LU			
							20. MA			
							21. ME			
							22. GIO			
							23. VE			
							24. SA			
							25. DO			
							SETT			
26	27	28					26. LU			
							27. MA			
							28. ME			
							MESE			

Ore di lavoro: ...

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
			1	2	3	4	1. GIO			
							2. VE			
							3. SA			
							4. DO			
							SETT			
							5. LU			
							6. MA			
5	6	7	8	9	10	11	7. ME			
							8. GIO			
							9. VE			
							10. SA			
							11. DO			
							SETT			
							12. LU			
							13. MA			
12	13	14	15	16	17	18	14. ME			
							15. GIO			
							16. VE			
							17. SA			
							18. DO			
							SETT			
							19. LU			
							20. MA			
19	20	21	22	23	24	25	21. ME			
							22. GIO			
							23. VE			
							24. SA			
							25. DO			
							SETT			
							26. LU			
							27. MA			
26	27	28	29	30	31		28. ME			
							29. GIO			
							30. VE			
							31. SA			
							MESE			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
						<b>1 Pasqua</b>	<b>1. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							2. LU			
							3. MA			
							4. ME			
							5. GIO			
<b>2 Pasquetta</b>	3	4	5	6	7	<b>8</b>	6. VE			
							<b>7. SA</b>			
							<b>8. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							9. LU			
							10. MA			
9	10	11	12	13	<b>14</b>	<b>15</b>	11. ME			
							12. GIO			
							13. VE			
							<b>14. SA</b>			
							<b>15. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
16	17	18	19	20	<b>21</b>	<b>22</b>	16. LU			
							17. MA			
							18. ME			
							19. GIO			
							20. VE			
							<b>21. SA</b>			
23	24	<b>25 Anniversario della Liberazione</b>	26	27	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>22. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							23. LU			
							24. MA			
							25. ME			
							26. GIO			
							27. VE			
30							<b>28. SA</b>			
							<b>29. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							30. LU			
							<b>MESE</b>			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
	<b>1</b> Festa del Lavoro	2	3	4	5	6	1. MA			
							2. ME			
							3. GIO			
							4. VE			
							5. SA			
							6. DO			
							SETT			
7	8	9	10	11	12	13	7. LU			
							8. MA			
							9. ME			
							10. GIO			
							11. VE			
							12. SA			
							13. DO			
							SETT			
14	15	16	17	18	19	20 Pentecoste	14. LU			
							15. MA			
							16. ME			
							17. GIO			
							18. VE			
							19. SA			
							20. DO			
							SETT			
21 Lunedì di Pentecoste	22	23	24	25	26	27	21. LU			
							22. MA			
							23. ME			
							24. GIO			
							25. VE			
							26. SA			
							27. DO			
							SETT			
28	29	30	31				28. LU			
							29. MA			
							30. ME			
							31. GIO			
							MESE			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
				1	2 Festa della Repubblica	3	1. VE			
							2. SA			
							3. DO			
							SETT			
							4. LU			
							5. MA			
							6. ME			
4	5	6	7	8	9	10	7. GIO			
							8. VE			
							9. SA			
							10. DO			
							SETT			
							11. LU			
							12. MA			
							13. ME			
11	12	13	14	15	16	17	14. GIO			
							15. VE			
							16. SA			
							17. DO			
							SETT			
							18. LU			
							19. MA			
							20. ME			
18	19	20	21	22	23	24	21. GIO			
							22. VE			
							23. SA			
							24. DO			
							SETT			
							25. LU			
							26. MA			
							27. ME			
							28. GIO			
							29. VE			
25	26	27	28	29	30		30. SA			
							MESE			

Ore di lavoro: ...

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
						<b>1</b>	<b>1. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							2. LU			
							3. MA			
							4. ME			
							5. GIO			
2	3	4	5	6	7	<b>8</b>	6. VE			
							<b>7. SA</b>			
							<b>8. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							9. LU			
							10. MA			
9	10	11	12	13	<b>14</b>	<b>15</b>	11. ME			
							12. GIO			
							13. VE			
							<b>14. SA</b>			
							<b>15. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
16	17	18	19	20	<b>21</b>	<b>22</b>	16. LU			
							17. MA			
							18. ME			
							19. GIO			
							20. VE			
							<b>21. SA</b>			
23	24	25	26	27	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>22. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							23. LU			
							24. MA			
							25. ME			
							26. GIO			
30	31						27. VE			
							<b>28. SA</b>			
							<b>29. DO</b>			
							<b>SETT</b>			
							30. LU			
							31. MA			
							<b>MESE</b>			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	L	(+/-)
		1	2	3	4	5	1. ME			
							2. GIO			
							3. VE			
							4. SA			
							5. DO			
							SETT			
							6. LU			
6	7	8	9	10	11	12	7. MA			
							8. ME			
							9. GIO			
							10. VE			
							11. SA			
							12. DO			
							SETT			
13	14	15 Ferragosto	16	17	18	19	13. LU			
							14. MA			
							15. ME			
							16. GIO			
							17. VE			
							18. SA			
							19. DO			
							SETT			
20	21	22	23	24	25	26	20. LU			
							21. MA			
							22. ME			
							23. GIO			
							24. VE			
							25. SA			
							26. DO			
							SETT			
27	28	29	30	31			27. LU			
							28. MA			
							29. ME			
							30. GIO			
							31. VE			
							MESE			

Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica		S	A	(+/-)
					1	2	1. SA			
							2. DO			
							SETT			
							3. LU			
							4. MA			
							5. ME			
							6. GIO			
3	4	5	6	7	8	9	7. VE			
							8. SA			
							9. DO			
							SETT			
							10. LU			
							11. MA			
							12. ME			
10	11	12	13	14	15	16	13. GIO			
							14. VE			
							15. SA			
							16. DO			
							SETT			
							17. LU			
							18. MA			
							19. ME			
17	18	19	20	21	22	23	20. GIO			
							21. VE			
							22. SA			
							23. DO			
							SETT			
							24. LU			
							25. MA			
24	25	26	27	28	29	30	26. ME			
							27. GIO			
							28. VE			
							29. SA			
							30. DO			
							MESE			

Ore di lavoro: ...



# Disposizioni generali

## "Informazioni di base"

### Il cammino 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 assicura un lavoro solido? Allora **la formazione professionale dell'Alto Adige** è la scelta giusta per te. Un cammino che ti porta a moltissime professioni di tipo tecnico, artistico, artigianale, ma sempre con i piedi ben saldi a terra.

L'Agenda Apprendisti IPL ti accompagna per questa via formativa offrendoti sia l'informazione base per l'apprendista in genere, sia quella specifica del settore che sceglierai.

Guarda prima **l'elenco delle professioni** per le quali è disponibile la formazione ed il riconoscimento del titolo in Alto Adige (a pagina 130 di quest'agenda). Titoli conseguiti in Austria, Germania e Svizzera possono essere riconosciuti soltanto se corrispondono a un quadro professionale esistente in Alto Adige.

### La formazione "duale"

In Alto Adige la formazione professionale ha due modalità distinte: frequentare a tempo pieno le scuole professionali in percorsi triennali e quadriennali, o intraprendere una formazione come apprendista, dove la formazione avviene sia in azienda che in una scuola professionale ("sistema duale"). Noi, nell'Agenda Apprendisti, ci concentriamo sulla formazione duale. Tuttavia, con la nuova legge provinciale sull'apprendistato è possibile anche per gli apprendisti che hanno conseguito il diploma professionale proseguire gli studi e frequentare un 5° anno di scuola profes-

sionale per poi sostenere l'esame di maturità. Tutte le informazioni specifiche relative al sistema scolastico della formazione professionale si trovano sui siti della Provincia Autonoma di Bolzano **[www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp](http://www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp)**. L'opuscolo **"Faccio l'apprendista"** della Provincia spiega tutti i requisiti e passi necessari per avviare una carriera formativa professionale.

### È apprendista...

colui che viene occupato, con un contratto scritto di apprendistato, da un'azienda autorizzata alla formazione di apprendisti. Fino al termine dell'apprendistato l'azienda si impegna a trasmettere all'apprendista tutte le nozioni e abilità pratiche importanti per il mestiere.

### Quadro normativo

I diritti e i doveri specifici di un rapporto di apprendistato sono definiti dal **contratto nazionale del lavoro**, eventuali **accordi aziendali** (in grandi aziende) o da accordi integrativi provinciali validi per tutte le imprese di un determinato settore/comparto. Le norme settoriali **per apprendisti** sono elencate nella terza parte dell'Agenda Apprendisti dell'IPL.

### 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.

### Alla ricerca di un posto da apprendista

È molto importante trovare la collocazione più idonea alle proprie attitudini ed interessi professionali. Per trovarla bisogna attivarsi di persona. Fatevi aiutare da genitori, insegnanti, parenti, conoscenti e amici, ma prendete in mano voi la situazione. Presentatevi a tutte le aziende che vi interessano – anche a quelle che ufficialmente non stanno cercando apprendisti.

Poi è sempre importante spiegare esattamente perché si desidera conseguire la formazione proprio in quell'azienda. Studiate bene gli annunci sui giornali, i siti delle aziende, consultate la borsa del lavoro della Provincia **[www.provincia.bz.it/lavoro](http://www.provincia.bz.it/lavoro)** e i Centri di mediazione del lavoro di Bressanone, Brunico, Merano, Egna, Silandro e Vipiteno; le associazioni di categoria sono spesso in grado di fornire informazioni, e alcune dispongono di una propria borsa lavoro. Trovate alcuni indirizzi utili nel 5° capitolo dell'Agenda Apprendisti.

### Doveri dell'apprendista

- > Svolgere con diligenza le mansioni affidategli e attenersi al regolamento aziendale;
- > 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 e agli esercenti la potestà o ai tutor aziendali.

### 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 conforme al quadro formativo aziendale;
- > Concedere all'apprendista il tempo necessario per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami, nonché controllare la regolare frequenza della scuola;

### 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**, o 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.

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 [www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp](http://www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp). Come tutti gli altri studenti, anche gli apprendisti possono avvalersi della possibilità di fruire dell'**Alto Adige Pass abo+**, l'abbonamento annuale per l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici. Per maggiori informazioni rivolgersi all'Ufficio Trasporto Persone [www.provincia.bz.it/mobilità](http://www.provincia.bz.it/mobilità).

- > 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 alla Ripartizione provinciale Lavoro l'assunzione dell'apprendista entro il giorno precedente alla data d'inizio del rapporto di lavoro;
- > Riconoscere contrattualmente la qualifica professionale dopo il superamento dell'esame di fine apprendistato e comunicarla alla Ripartizione provinciale Lavoro.

### La scuola professionale

La frequenza obbligatoria della scuola professionale, con cadenza settimanale o con frequenza a blocchi, è considerata a tutti gli effetti come orario di lavoro, e come tale deve essere retribuita. Gli apprendisti che vantano già conoscenze professionali specifiche o una formazione generale di grado più elevato possono essere liberati, completamente o in parte, dall'obbligo di frequenza. La rispettiva decisione spetta al direttore della scuola professionale. Anche in caso di dimissioni o di risoluzione del contratto di apprendistato l'apprendi-

sta può continuare a frequentare la scuola professionale, ma dovrebbe comunque cercare al più presto un nuovo posto da apprendista.

### Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è una particolare tipologia di rapporto di lavoro regolamentata dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "Ordinamento dell'apprendistato" e dai contratti collettivi. Una copia del contratto di apprendistato deve essere consegnata all'apprendista all'inizio del rapporto.

Anche per i **minorenni** le firme apposte su documenti lavorativi sono valide. Prima di firmare dei documenti raccogliere informazioni e chiedere sempre una copia di ogni documento firmato!

### Periodo di apprendistato

L'apprendistato tradizionale dura 3 oppure 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. Ora è inoltre possibile prolungare il periodo di apprendistato di un anno. Questo è un vantaggio per gli studenti 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 della durata superiore a un mese, il rapporto di apprendistato viene prorogato per la stessa durata.** È possibile anche ridurre l'apprendistato. Si vedano in merito le norme settoriali in "Informazioni mestiere per mestiere". Nel settore turistico è possibile effettuare l'apprendistato in forma di 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, ma comunque non superiore alla durata prevista dai contratti collettivi di categoria). Durante questo periodo sia l'azienda responsabile della formazione, sia 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. Vedi la terza parte dell'Agenda Apprendisti con le "Informazioni per settore".

### **Ferie e giorni di permesso**

I giovani sotto i 16 anni di età hanno diritto ad almeno 30 giorni di ferie pagate, gli altri più anziani ad almeno 20 giorni o rispettivamente a 4 settimane (legge per la tutela dei diritti dei minori n. 977/1967). Al posto delle festività soppresse per legge nel 1977 vengono concessi permessi giornalieri. 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.

### **Tutela dei minori**

I giovani sotto i 18 anni non possono essere adibiti a lavori pericolosi, pesanti e dannosi alla salute (vedi legge sulla tutela dei diritti dei minori n. 977/1967). L'orario di lavoro dei giovani tra i 15 e i 16 anni non può durare più di 7 ore al giorno e non più di 35 ore alla settimana. L'orario di lavoro dei giovani tra i 16 e i 18 anni non può durare più di 8 ore al giorno e non più di 40 ore settimanali. I giovani non possono lavorare più di 4 ore senza pausa. Ai giovani è proibito lavorare di notte.

### **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 una volta alla settimana un periodo di riposo consecutivo di 36 ore. L'orario di lavoro dei minori viene controllato dall'Ufficio Tutela sociale del lavoro (ex Ispettorato del Lavoro).

### **Sicurezza sul lavoro**

Le normative in vigore (d.lgs. 81/2008) 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;
- > adeguate informazioni 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;
- > elezione, da parte di tutti i lavoratori dipendenti, di un delegato per la sicurezza; la persona eletta ha diritto di accesso a tutti i dati inerenti la sicurezza sul

lavoro e deve essere interpellata dalla direzione aziendale su tutto ciò che concerne la tutela contro gli infortuni.

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di 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 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 prescritti; anche i dipendenti, infatti, rispondono di eventuali colpe. L'Ufficio provinciale per la tutela tecnica del lavoro si occupa del rispetto delle normative di sicurezza sul lavoro, mentre l'Ufficio per la sicurezza sul lavoro segue le inchieste sugli infortuni e sulle malattie professionali, oltre a offrire informazione e consulenza. Per le norme sull'igiene nelle aziende è invece competente il servizio ispettivo della sezione di medicina del lavoro dell'Azienda Sanitaria.

In Italia sono stati introdotti con il decreto legislativo 81/2008 e il decreto legislativo 106/2009 nuovi testi unici sulla sicurezza del lavoro. L'applicazione della direttiva europea n. 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 tutelare gli interessi dei suoi iscritti (ovvero dei lavoratori). A tal fine svolge contrattazioni salariali, offre supporto nelle vertenze di lavoro, etc. 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 in rappresentanza dei suoi interessi ha diritto di rivolgersi ad un sindacato e diven-

### Non si sa mai!

Tieni a portata di mano i nomi e i numeri di telefono degli incaricati alla sicurezza! Memorizzali nel tuo cellulare o annotali qui nell'Agenda Apprendisti!

tarne membro per ricevere informazioni o aiuto riguardo ad ogni questione del diritto del lavoro, anche nel caso di misure disciplinari prese nei suoi confronti da parte della direzione aziendale. L'adesione a 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 discreditante o 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 della retribuzione lorda 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). 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 stipulati a partire da luglio 2016 vale: se l'apprendista vanta una media scolastica di almeno 7,5 esso riceverà un aumento salariale nel successivo anno di apprendistato, altrimenti manterrà la retribuzione tradizionale. Per ulteriori dettagli vedi le informazioni per settori e la tabella retributiva.

## Tasse e imposte

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 previste trattenute fiscali (IRPEF). Con il proseguire del rapporto di apprendistato e l'aumento della retribuzione sale anche la trattenuta fiscale.

Salario lordo mensile 3° semestre	€ 794,31
Contributi sociali 5,84 %	€ -46,38
Reddito imponibile al mese	€ 747,93
Reddito annuale (13esima mensilità)	€ 9.723,09

Il calcolo delle tasse annuali sul salario viene effettuato in base al sistema fiscale progressivo sotto riportato:

### Aliquote

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

### Calcolo dell'imposta:

$$€ 9.723,09 \times 23\% = € 2.236,31$$

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

Il calcolo, qui di seguito presentato, fa riferimento al salario di un apprendista del settore metallurgico al terzo semestre (50%) del suo apprendistato. Tale calcolo vuol far comprendere come si arriva dal salario lordo a quello netto.

le detrazioni sulle imposte lorde spettano per intero, in parte o per niente. La detrazione piena per reddito salariale 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 per reddito salariale.

Imposta lorda	€ 2.236,00
Detrazione	€ -1.802,00
Imposta netta	€ 434,00

#### Berechnung des Nettolohns

Reddito imponibile	€ 9.723,09
Imposta netta	€ -434,00
Reddito annuale netto	€ 9.289,09
Reddito netto mensile (13 volte all'anno)	€ 714,54

La paga oraria si calcola dividendo la paga mensile di apprendista per le ore lavorative mensili stabiliti nei relativi contratti settoriali.

#### Bonus IRPEF

Il cosiddetto bonus IRPEF vale per redditi annui da lavoro dipendente da 8.000 a € 24.000. Il bonus fiscale annuo ammonta a € 960. Per i redditi da € 24.000 a € 26.000 viene ridotto in proporzione. Normalmente è il datore di lavoro a calcolare, sulla base dei dati di cui dispone, il bonus che spetta al dipendente. Qualora il reddito complessivo dovesse tuttavia aumentare a causa di 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.

#### Dichiarazione dei redditi (CU)

Entro febbraio 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 e il modulo deve essere rispedito all'INPS. I patronati dei sindacati e dell'ACLI-KVV forniscono tutte le informazioni necessarie. La CU è un importante documento per l'assicurazione pensionistica che deve essere conservato con cura. In caso di necessità è possibile avere delle copie autenticate presso gli uffici comunali.

#### 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. Dopo otto anni di servizio presso la stessa azienda il lavoratore può richiedere, a determinate condizioni, un anticipo del T.F.R. I dipendenti devono decidere entro sei mesi dalla data di assunzione se trasferi-

re il T.F.R. in un fondo pensione o lasciarlo in azienda, la quale procederà ad erogarlo alla cessazione del rapporto di lavoro. Una volta presa, la decisione non può più essere revocata. Qualora non si decida niente, il T.F.R. viene conferito automaticamente in un fondo pensione, che in Alto Adige è nella maggior parte dei casi il Laborfonds. È anche possibile il pagamento mensile del T.F.R., su richiesta scritta del dipendente con un'anzianità di servizio di almeno sei mesi. Questa decisione è irrevocabile fino a giugno 2018. 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 danno volentieri ulteriori informazioni.

#### Pensione

Per l'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 durante la vecchiaia di un reddito tale da garantire un tenore di vita adeguato, iniziare per tempo a costruirsi una pensione complementare da aggiungere alla pensione pubblica obbligatoria.

#### Pensione complementare

Gli apprendisti che hanno superato con successo il periodo di prova possono aderire a un fondo pensione integrativo, ad esempio al "Laborfonds" della Regione Trentino-Alto Adige o ad altri fondi privati. La quota minima da versare ogni mese da parte del lavoratore è pari all'1%, e può arrivare fino al 10%. Se l'apprendista sceglie "Laborfonds", anche il datore di lavoro verserà un contributo mensile stabilito dal contratto collettivo. Trovate le percentuali nelle informazioni settoriali riportate nella seconda parte dell'Agenda Apprendisti.

#### Malattia

Qualora un apprendista si ammali o sia vittima di un infortunio fuori dal posto di lavoro è necessario osservare le seguenti norme. L'apprendista deve comunicare quanto prima al datore di lavoro la malattia (telefonicamente, via 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 10 alle 12 e dalle 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 per sabato, domenica e 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/NISF per un massimo di 180 giorni all'anno. L'indennità di malattia viene retribuita dal 4° giorno fino al 20° giorno di malattia e ammonta al 50% della normale retribuzione dell'apprendista, dal 21° al 180° giorno di malattia l'indennità ammonta a 66,66%.

### **Infortunio sul lavoro**

Un infortunio, per quanto piccolo, occorso durante l'orario di lavoro oppure, in certi casi, anche in itinere 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 sola-

mente prolungare l'inabilità al 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 d'infortunio.

### **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. L'infortunato percepisce una determinata prestazione. 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'im-

porto 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. Il lavoratore è tenuto a osservare le direttive del datore di lavoro, deve rispettare gli orari di lavoro, motivare 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 scritto; ammonizione scritta; multa di massimo 4 ore di retribuzione trattenuta nella busta paga; sospensione del rapporto di lavoro e retribuzione di massimo 10 giorni; licenziamento disciplinare. A parte il rimprovero verbale, tutte le sanzioni devono essere comunicate per iscritto, descrivendo anche il fatto accaduto. Un'eventuale contestazione da parte dell'apprendista 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.

### **Risoluzione dell'apprendistato**

Il contratto di apprendistato può essere risolto al termine del rapporto con il preavviso previsto. Il rapporto va disdetto per iscritto (raccomandata con ricevuta di ritorno). Qualora il datore di lavoro o l'apprendista non recedano dal contratto, il rapporto di apprendistato si trasforma automaticamente in un rapporto di lavoro normale a tempo indeterminato.

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.

## Dimissioni del lavoratore

Le dimissioni sono una forma di recesso dal contratto di lavoro da parte del lavoratore. 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.

Dal 16 marzo 2016 le dimissioni e le risoluzioni consensuali di rapporti di lavoro devono essere comunicate telematicamente sul portale del Ministero del Lavoro. I sindacati offrono volentieri tutto il supporto necessario.

**ATTENZIONE: solo chi si dimette per un valido motivo ha diritto all'indennità di disoccupazione. Ti consigliamo pertanto di consultarti con un sindacato prima di prendere una decisione così importante.**

Il contratto di apprendistato può essere disdetto in caso di gravi violazioni degli obblighi da parte di una delle parti contrattuali. Anche altri motivi possono portare alla risoluzione del rapporto di apprendista (trasferimento del posto di lavoro, cambio residenza, pericolo per la salute causato dall'attività esercitata, etc.). Il periodo di preavviso deve essere rispettato sia dal datore di lavoro che dall'apprendista. Durante il preavviso si continuano ad applicare le norme sul contratto di apprendistato.

## Cambio azienda

Durante l'apprendistato è possibile passare ad un'altra impresa dello stesso settore solo per un motivo giustificato, o con il consenso dell'azienda.

## Indennità di disoccupazione

In caso di risoluzione del rapporto di apprendistato gli apprendisti hanno diritto all'indennità di disoccupazione che si chiama NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego). La NASPI ammonta ca. al 75% della retribuzione media degli ultimi 4 anni, e si riduce mensilmente del 3% a partire dal terzo 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. Sono obbligati ad assumere disabili o invalidi le aziende e gli enti con oltre 15 dipendenti. Nei centri di collocamento (già uffici del lavoro) della Provincia sono predisposti i rispettivi elenchi. Per informazioni è pos-

sibile rivolgersi al distretto sociale del proprio comprensorio oppure agli uffici competenti dell'Amministrazione Provinciale.

## Maternità

Durante la gravidanza e il primo periodo di maternità la donna gode di particolari tutele e diritti regolamentati dalla legge n. 53/2000. Dall'inizio della gravidanza 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. 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 anche su richiesta della donna incinta in presenza di complicazioni subentrate durante la gravidanza o per lavori pesanti riconosciuti dall'Ispettorato del Lavoro.

## Congedo parentale

Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro che può essere usufruita

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 il congedo parentale viene usufruito da un solo genitore, esso ammonta complessivamente a sei mesi; nel caso in cui ne usufruiscano entrambi i genitori, questi hanno diritto a dieci mesi. In presenza di un solo genitore sono previsti dieci mesi di congedo. Se il padre usufruisce di almeno tre mesi, riceve in aggiunta un altro mese. In tal caso entrambi i genitori hanno diritto, complessivamente, a undici mesi di congedo. Al padre spetta un congedo parentale obbligatorio nei primi cinque mesi di vita del bambino: due giorni per le nascite fino al 31-12-2017 e quattro giorni per le nascite 2018. Inoltre, al padre spetta un giorno facoltativo in più che verrà detratto dal congedo di maternità della madre. Fino al sesto anno di vita del bambino i genitori ricevono il 30% della retribuzione per un periodo di sei mesi. Dal sesto anno in poi non è prevista alcuna retribuzione durante il congedo parentale. Per permettere ai genitori di conciliare meglio le esigenze familiari e l'attività professionale è possibile usufruire del congedo parentale fino al dodicesimo anno di vita del bambino e godere del congedo anche a ore. Per l'usufrutto a giorni sono prescritti 5 giorni di preavviso, mentre per l'usufrutto a 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.

### "Aspettativa" per il 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. Tali riposi possono essere anche suddivisi tra i genitori, o essere concessi al padre se la madre vi rinuncia. In caso di parto plurimo il diritto al riposo si raddoppia. 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 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 del 12° anno di vita.

### Assegni familiari

La Provincia Autonoma di Bolzano ha introdotto l'assegno per i figli. Se il reddito del nucleo familiare non supera gli € 80.000 all'anno viene percepito un assegno di € 200 al mese per ogni figlio, per il periodo che va dalla nascita fino al compimento del terzo anno di età. A ciò si ag-

giunge l'assegno regionale al nucleo familiare, istituito dalla Regione Trentino-Alto Adige. Le famiglie con un solo bambino lo percepiscono fino al compimento dei sette anni; a partire dal secondo figlio, ogni nucleo familiare ha diritto all'assegno regionale fino al compimento del 18° anno di due o più figli, ma soltanto se la famiglia non supera determinati livelli di reddito. Per il calcolo è determinante il DURP da allegare alla domanda. I patronati dei sindacati e delle associazioni sociali aiutano nella predisposizione del DURP.

### Mobbing

Quando un collega è costantemente oggetto di critiche (che possono, tra l'altro, essere anche ingiustificate) e deve sopportare atteggiamenti di emarginazione e denigrazione a livello personale, allora si parla di mobbing. In gravi casi di mobbing è consigliabile intervenire con delle misure appropriate nell'organizzazione del lavoro e richiedere tempestivamente assistenza psicologica professionale (per esempio dai servizi di psicologia dell'Azienda Sanitaria). Alle persone afflitte si consiglia di confrontarsi apertamente con chi esercita il mobbing, siano essi superiori o colleghi, e di affidarsi a persone di fiducia.

### Apprendisti diversamente abili

Le aziende che assumono giovani socialmente a rischio o con disabilità ricevono contributi pubblici. Gli uffici di collocamento provinciali forniscono assistenza per l'inserimento. Il Servizio di assistenza per il posto di lavoro è attivo nelle diverse Comunità Comprensoriali e a Bolzano.

### Servizio militare

Da quando, con il 1° gennaio 2005, 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. Durante il servizio militare volontario è previsto un salario mensile. Per ulteriori informazioni consultare i siti delle Forze Armate e rivolgersi al nucleo informazioni del distretto militare di Bolzano.

### Servizio civile

Il servizio civile volontario (istituito con la legge 64/2001) 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 un compenso mensile di € 433,80 il servizio civile volontario può essere effettuato in Italia e all'estero e ha una durata di 12 mesi (per l'estero è prevista una diaria aggiuntiva di € 15 al giorno). L'anno di servizio civile nazionale può valere come credito formativo nell'ambito dell'istruzione o della formazione professionale. La legge provinciale n. 7 del 19 ottobre 2004 prevede inoltre che i giovani percepiscano, oltre ai € 433,80, anche l'indennità di bilinguismo qualora abbiano conseguito il relativo attestato prima dell'inizio del servizio. Per maggiori informazioni consultare i siti Internet [www.serviziocivile.it](http://www.serviziocivile.it) e [www.provincia.bz.it/serviziocivile](http://www.provincia.bz.it/serviziocivile).

## Esame di fine apprendistato

È l'**esame finale**, in cui 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 vengono definiti "lavoranti artigiani" nei settori dell'artigianato e dell'artigianato artistico, e "operai specializzati" nel settore industriale.

I **diplomi di fine apprendistato** conseguiti in Austria, Germania e Svizzera sono ritenuti equivalenti ai diplomi rilasciati in Alto Adige, purché corrispondano a una professione oggetto d'apprendistato riconosciuta in Provincia. Sono ammessi all'esame coloro che terminano il periodo di apprendistato e hanno concluso con esito positivo la scuola di formazione professionale. Importanti anche le disposizioni normative che consentono di sostenere l'esame finale con un periodo di apprendistato abbreviato, e che regolano l'equiparazione o l'equipollenza di titoli di diploma. Per tutte le informazioni su questa materia rivolgersi all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano, della Provincia Autonoma di Bolzano. Con il superamento dell'esame finale si conclude il rapporto di apprendistato. Il datore di lavoro ha la possibilità di trasformare il rapporto di apprendistato in un rapporto lavorativo a tempo indeterminato, oppure di mettervi fine.



3

# Paghe di apprendistato per settore

		Base di calcolo*	1. Anno		2. Anno			3. Anno	media voto ≥ 7,5	4. Anno	media voto ≥ 7,5
			1. Semestre	2. Semestre	3. Semestre	4. Semestre	media voto ≥ 7,5				
<b>Edilizia</b> (Artigianato)	dal 01.07.2015	€ 10,27 (ora)	€ 4,11 (40%)	€ 4,62 (45%)	€ 5,14 (50%)	€ 6,16 (60%)	-	€ 8,22 (80%)	-	€ 8,22 (80%)	-
	dal 01.04.2017	€ 10,49 (ora)	€ 3,67 (35%)		€ 5,25 (50%)		€ 6,29 (60%)	€ 6,29 (60%)	€ 7,34 (70%)	€ 7,34 (70%)	€ 8,39 (80%)
<b>Edilizia</b> (Industria)	dal 01.08.2015	€ 10,28 (ora)	€ 4,11 (40%)	€ 4,63 (45%)	€ 5,14 (50%)	€ 6,17 (60%)	-	€ 8,22 (80%)	-	€ 8,74 (85%)	-
	dal 01.08.2016	€ 10,28 (ora)	€ 4,11 (40%)		€ 5,65 (55%)		-	€ 7,20 (70%)	-	€ 8,22 (80%)	-
	Operatore/trice d'ufficio	€ 1.866,55 (mese)	€ 746,62 (40%)	€ 839,95 (45%)	€ 933,28 (50%)	€ 1.119,93 (60%)	-	€ 1.493,24 (80%)	-	€ 1.586,57 (85%)	-
<b>Metalmecanica</b> (Artigianato)	da giugno 2013	€ 1.470,88 (mese)	€ 588,35 (40%)	€ 661,90 (45%)	€ 735,44 (50%)	€ 882,53 (60%)	-	€ 1.176,70 (80%)	-	€ 1.250,25 (85%)	-
	dal 01.07.2016	€ 1.470,88 (mese)	€ 514,81 (35%)		€ 735,44 (50%)		€ 882,53 (60%)	€ 882,53 (60%)	€ 1.029,62 (70%)	€ 1.029,62 (70%)	€ 1.176,70 (80%)
<b>Metalmecanica</b> (Industria)	da gennaio 2015	€ 1.588,63 (mese)	€ 635,45 (40%)	€ 714,88 (45%)	€ 794,32 (50%)	€ 953,18 (60%)	-	€ 1.270,90 (80%)	-	€ 1.350,34 (85%)	-
<b>Legno</b> (Artigianato)	fino al 30.06.2016	€ 1.479,57 (mese)	€ 591,83 (40%)	€ 665,81 (45%)	€ 739,79 (50%)	€ 887,74 (60%)	-	€ 1.183,66 (80%)	-	€ 1.257,63 (85%)	-
	dal 01.07.2016	€ 1.479,57 (mese)	€ 517,85 (35%)		€ 739,79 (50%)		€ 887,74 (60%)	€ 887,74 (60%)	€ 1.035,70 (70%)	€ 1.035,70 (70%)	€ 1.183,66 (80%)
<b>Legno</b> (Industria)	dal 01.04.2015	€ 1.546,00 (mese)	€ 618,40 (40%)	€ 695,70 (45%)	€ 773,00 (50%)	€ 927,60 (60%)	-	€ 1.236,80 (80%)	-	€ 1.314,10 (85%)	-
<b>Grafica</b> (Artigianato)	fino al 30.06.2016	€ 1.331,60 (mese)	€ 532,64 (40%)	€ 599,22 (45%)	€ 665,80 (50%)	€ 798,96 (60%)	-	€ 1.065,28 (80%)	€ 1.131,86 (85%)	-	-
	dal 01.07.2016	€ 1.331,60 (mese)	€ 466,06 (35%)		€ 665,80 (50%)		€ 798,96 (60%)	€ 798,96 (60%)	€ 932,12 (70%)	€ 932,12 (70%)	€ 1.065,28 (80%)
<b>Grafica</b> (Industria)	dal 01.05.2015	€ 1.370,53 (mese)	€ 548,21 (40%)	€ 616,74 (45%)	€ 685,27 (50%)	€ 822,32 (60%)	-	€ 1.096,42 (80%)	-	€ 1.164,95 (85%)	-
	apprendisti amministrativi	€ 1.555,91 (mese)	€ 622,36 (40%)	€ 700,16 (45%)	€ 777,96 (50%)	€ 933,55 (60%)	-	€ 1.244,73 (80%)	-	€ 1.322,52 (85%)	-
<b>Alberghiero</b>	pubblici esercizi	€ 1.512,69 (mese)	€ 831,98 (55%)		€ 1.210,15 (80%)		-	€ 1.361,42 (90%)	-	€ 1.361,42 (90%)	-
	aziende alberghiere	€ 1.594,59 (mese)	€ 877,02 (55%)		€ 1.275,67 (80%)		-	€ 1.435,13 (90%)	-	€ 1.435,13 (90%)	-

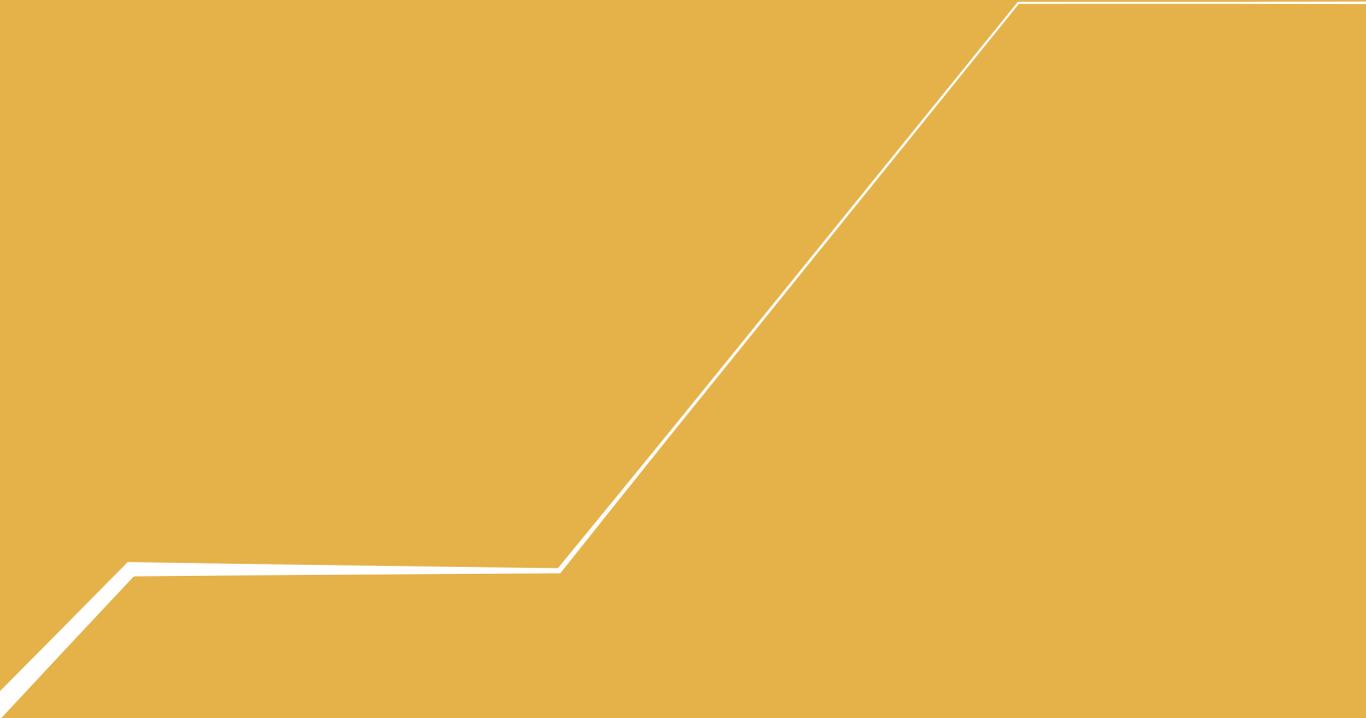
Detrazione paga in esercizi pubblici: pasto - € 0,70;  
 Detrazione paga in aziende alberghiere: pasto - € 0,90, colazione - € 0,16, pernottamento - € 1,00;  
 Supplemento retributivo per lavoro stagionale: + 8%

\*stipendio lordo dell'operaio qualificato

# Paghe di apprendistato per settore

	Base di calcolo*	1. Anno		2. Anno			3. Anno	media voto ≥ 7,5	4. Anno	media voto ≥ 7,5
		1. Semestre	2. Semestre	3. Semestre	4. Semestre	media voto ≥ 7,5				
<b>Commercio e servizi</b>	Assunzione fino al 28.02.2017	€ 1.624,68 (mese)	€ 893,57 (55%)	€ 1.299,74 (80%)		-	€ 1.462,21 (90%)	-	€ 1.462,21 (90%)	-
	Assunzione dal 01.03.2017	€ 1.624,68 (mese)	€ 731,11 (45%)	€ 974,81 (60%)		-	€ 1.218,51 (75%)	-	€ 1.218,51 (75%)	-
<b>Alimentare (Industria)</b>	<b>Cat. 2</b> dal 01.01.2016	€ 2.146,15 (mese)	€ 1.824,23 periodo 1-18 mese (85%)		€ 1.931,54 periodo 19-36 mese (90%)		-	-	-	-
	<b>Cat. 3A</b> dal 01.01.2016	€ 1.945,63 (mese)	€ 1.653,79 periodo 1-18 mese (85%)		€ 1.751,07 periodo 19-36 mese (90%)		-	-	-	-
	<b>Cat. 3</b> dal 01.01.2016	€ 1.795,26 (mese)	€ 1.525,97 periodo 1-18 mese (85%)		€ 1.615,73 periodo 19-36 mese (90%)		-	-	-	-
	<b>Cat. 4</b> dal 01.01.2016	€ 1.695,00 (mese)	€ 1.440,75 periodo 1-18 mese (85%)		€ 1.525,50 periodo 19-36 mese (90%)		-	-	-	-
	<b>Cat. 5</b> dal 01.01.2016	€ 1.594,75 (mese)	€ 1.355,54 periodo 1-18 mese (85%)		€ 1.435,28 periodo 19-36 mese (90%)		-	-	-	-
<b>Panificazione e pasticceria (Artigianato)</b>	dal 23.02.2017	€ 1.461,16 (mese)	€ 584,46 (40%)	€ 657,52 (45%)	€ 730,58 (50%)	€ 876,70 (60%)	-	€ 1.168,93 (80%)	-	-
	Premio di produzione	€ 36,21 (mese)	€ 14,48 (40%)	€ 16,29 (45%)	€ 18,11 (50%)	€ 21,73 (60%)	-	€ 28,97 (80%)	-	-
	una tantum (a maggio 2018)	€ 52,50	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Parrucchieri ed estetica (Artigianato)</b>	Assunzione fino al 30.06.2016	€ 1.209,00 (mese)	€ 483,60 (40%)	€ 544,05 (45%)	€ 604,50 (50%)	€ 725,40 (60%)	-	€ 967,20 (80%)	-	€ 1.027,65 (85%)
	Assunzione dal 01.07.2016	€ 1.209,00 (mese)	€ 423,15 (35%)		€ 604,50 (50%)		€ 725,40 (60%)	€ 725,40 (60%)	846,30 € (70%)	€ 846,30 (70%)
<b>Florovivaistico</b>	dal 01.02.2017	€ 1.423,48 (mese)	€ 569,39 (40%)		€ 711,74 (50%)		-	€ 996,44 (70%)	-	-
	dal 01.01.2018	€ 1.439,85 (mese)	€ 575,94 (40%)		€ 719,93 (50%)		-	€ 1.007,90 (70%)	-	-
<b>Assistente alla poltrona</b>	dal 01.01.2016	€ 1.511,37 (mese)	€ 1.027,73 (68%)		€ 1.209,10 (80%)		-	€ 1.360,23 (90%)	-	-

\*stipendio lordo dell'operaio qualificato

A white stepped line graphic starts from the bottom left, goes up and right, then right and flat, then up and right, then right and flat, ending at the text.

EDILE  
INDUSTRIA  
& Artigianato

## Settore edile - Artigianato e industria

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Edilizia artigianato e industria	Piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici	36 mesi
	Operatore/trice di macchina per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte	
	Operatore/trice d'ufficio	
	Muratore/trice	48 mesi
	Pittore/trice-verniciatore/trice	
	Conciatetti	

**Periodo di prova:** 30 giorni lavorativi.

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

**Permessi:** 88 ore di permesso retribuito all'anno. Queste vengono liquidate mensilmente in busta paga (con un accantonamento del 4,95% per ogni ora ordinaria) e, previo accordo con il datore di lavoro, possono essere richieste entro giugno dell'anno successivo.

**Retribuzioni dell'apprendista nel settore artigianato:** Dal 1° gennaio 2015 la base di calcolo della retribuzione dell'apprendista è rappresentata dalla retribuzione lorda

prevista per l'operaio qualificato, 2° livello (€ 10,27), e quindi scaglionata per semestre/anno scolastico dal 40%-80%. Per gli apprendisti assunti dopo il 01.07.2016 è valida la retribuzione secondo l'accordo di apprendistato provinciale del 14.07.2016, secondo il quale la retribuzione iniziale è minore e viene maggiorata in caso di conseguimento di una buona valutazione scolastica a fine anno (media dei voti di almeno 7,5).

**Retribuzioni dell'apprendista nel settore industria:** La base di calcolo della retribuzione dell'apprendista è rappresentata dalla retribuzione lorda prevista per l'operaio qualificato di 2° livello (dal 01/07/2015 € 10,28). La base di calcolo della retribu-

zione dell'apprendista operatore d'ufficio è rappresentata dalla retribuzione lorda prevista per il 3° livello (da 01/07/2015 € 1.866,55).

Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni generali" alla voce "Retribuzione".

Il salario orario costituisce l'importo base per calcolare anche i permessi retribuiti (4,95%), l'accantonamento da versare alla Cassa edile (18,50% lordo - 14,20% netto) nonché tutte le altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale o provinciale, ad esempio l'EVR, il lavoro straordinario, le trasferte, etc.

**Anzianità Professionale Edile (APE):** a coloro che maturino in un biennio di apprendistato/lavoro 2.100 ore versate in Cassa Edile, comprese 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 dal settembre a ottobre.

**Tredicesima mensilità e ferie:** Ferie e 13esima maturano per ogni ora lavorata e vengono versate mensilmente dal datore di lavoro alla Cassa Edile (14,20%). 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 da lavoro a disposizione il giorno dell'inserimento, mentre il lavoratore deve aver maturato 420 ore lavorative effettive per beneficiarne. Tramite la Cassa Edile di Bolzano l'apprendista riceve gli indumenti per il lavoro. 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.

Indennità di trasferta nel settore dell'artigianato:

La base di calcolo è la retribuzione dell'operaio qualificato (al 01.07.2015).

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

Indennità di trasferta nel settore dell'industria: (al 01.07.2015)

<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 alle 6) **né effettuare lavoro straordinario**, così come previsto dalla legge a tutela del lavoro minorile n. 977 del 1967. Sono a carico ed a spese 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 **due 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 la frequenza di 80 decibel.

#### **Rischi di incidenti e materiali pericolosi in cantiere:**

Ogni apprendista all'ingresso nel settore edilizio ha l'obbligo di formazione in 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 anche i primi tre 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, fisioterapia, massaggi, ecc.

**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 dallo stesso INAIL o dal datore di lavoro. In caso di infortunio sul posto di lavoro la conservazione è garantita fino alla guarigione clinica. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") 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. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

#### **Risoluzione del rapporto di apprendistato:**

Al termine del rapporto di apprendistato questo può essere risolto con un preavviso di 15 giorni di calendario. Al termine del contratto deve essere rispettato il preavviso sia dal datore di lavoro sia dall'apprendista. La

risoluzione del contratto di apprendistato da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento. La risoluzione da parte dell'apprendista deve essere comunicata telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro.

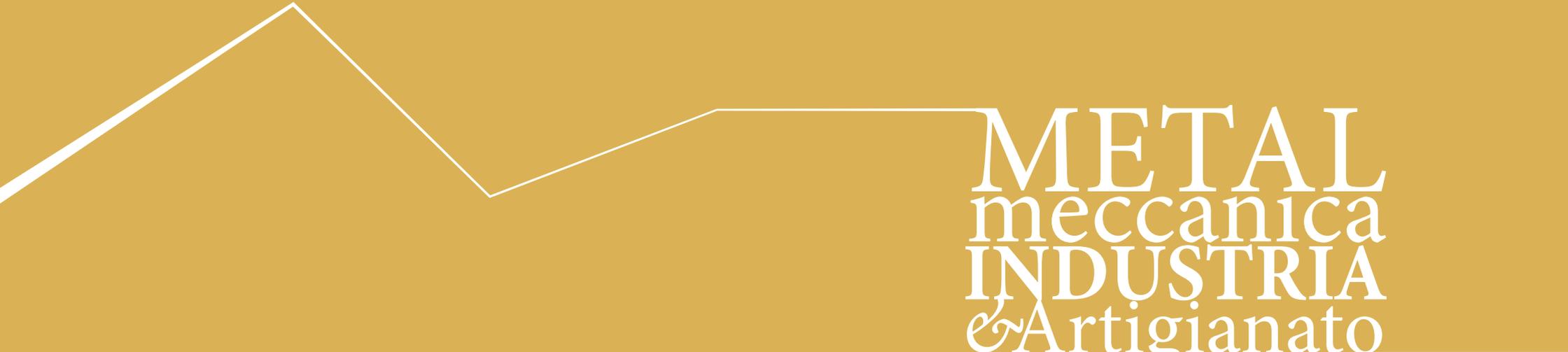
Per la comunicazione dell'eventuale **recesso** le parti firmatarie concordano esplicitamente un periodo di 10 giorni lavorativi decorrenti dal termine del periodo di formazione (durata contrattuale complessiva) oppure dalla conclusione dell'esame di fine apprendistato- a prescindere dal relativo esito.

#### **L'impiego degli apprendisti nel settore edile artigianale**

è regolato dalle disposizioni sulla legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto nazionale del 23 luglio 2008, dall'accordo provinciale per industria e artigianato del 28 agosto 2012 e 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 sulla legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto nazionale del 18 giugno 2008, dall'accordo provinciale per industria e artigianato del 28 agosto 2012 e dall'accordo provinciale per il riordinamento dell'apprendistato per il settore industria del 14 luglio 2016.

A white line graphic starts from the left edge, rises to a peak, descends to a valley, rises to a horizontal plateau, and then continues as a horizontal line to the right edge. The text is positioned on the horizontal plateau.

METAL  
meccanica  
INDUSTRIA  
& Artigianato

# Settore metalmeccanico - Artigianato e industria

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Metalmeccanica artigianato e industria	Armaiolo/a	36 mesi
	Tornitore/trice	
	Galvanizzatore/trice	
	Tecnico/a per elettrodomestici	
	Vetraio/a	
	Tecnico/a per ascensori	48 mesi
	Lattoniere edile ed artistico	
	Elettromeccanico/a	
	Elettrotecnico/a	
	Elettronico/a	
	Meccanico/a per cicli	
	Meccanico/a di precisione	
	Bruciatorista	
	Orafo/a e argentiere	
	Installatore/trice impianti termo sanitari	
	Frigorista	
	Tecnico/a di impianti funiviari	
	Disegnatore/trice tecnico per impianti	
	Orologiaio/a	
	Carrozziere	
	Tecnico/a d'auto	
	Fabbro/a artistico	
	Tecnico/a della comunicazione	
	Meccanico/a per macchine agricole	
	Congegnatore/trice meccanico	
	Meccatronico/a	
Magnano/a		
Fabbro/a		
Attrezzista		

**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 sopresse; 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 nel settore metalmeccanico artigianale:** La base per il calcolo dello stipendio dell'apprendista è rappresentata

dal compenso lordo previsto per gli operai di 5° livello. Retribuzione (lorda) dal 1° giugno 2013: € 1.470,88. La retribuzione per i contratti di apprendistato iniziati prima del 30 giugno 2016 segue la suddivisione per formazione progressiva dal 40% (1° anno) fino all'85% (4° anno) della base retributiva. Per gli apprendisti assunti dopo il 1° luglio 2016, vale la suddivisione in base al rendimento scolastico secondo l'accordo sull'apprendistato del 2016.

**Retribuzione nel settore metalmeccanico industriale:** € 1.588,63 (da gennaio 2015). Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

**La retribuzione oraria** si ottiene dividendo la retribuzione mensile dell'apprendista per 173. La quota giornaliera è pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

**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 ammonterà a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato 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 all'1,2% per quello industriale. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**Malattia e infortunio non sul lavoro:** Ogni assenza per malattia 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.

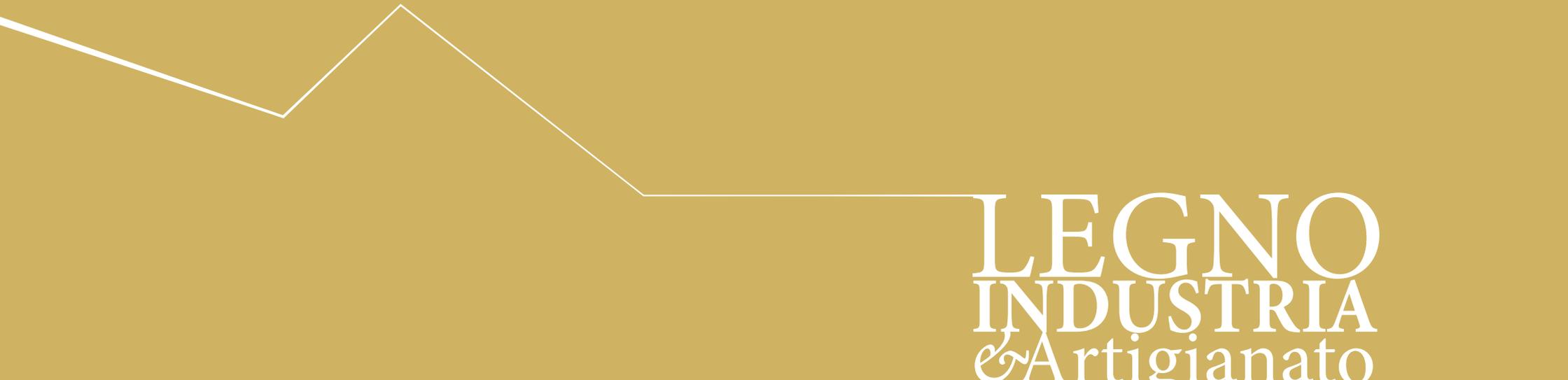
**Risoluzione del rapporto d'apprendistato:**

Tutte le informazioni più importanti in "Informazioni generali" alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale"

Il periodo di preavviso è di 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, 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, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale tra industria e artigianato.

A white line graphic starts at the top left, descends to a small peak, then descends to a horizontal line that extends across the page. The text is positioned below the horizontal line.

LEGNO  
INDUSTRIA  
& Artigianato

# Settore del legno - Artigianato e industria

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Settore del legno artigianato e industria	Bottaio/a	36 mesi
	Tornitore/trice in legno	
	Tappezziere/a	
	Arredatore/trice tessile	
	Fabbricante di strumenti musicali <small>Strumenti a fiato in legno, fabbricante di ottoni, liutaio/a</small>	
	Segantino/a	
	Intagliatore/trice a macchina	48 mesi
	Falegname	
	Scultore/trice d'ornamento	
	Doratore/trice	
	Policromatore/trice	
	Intagliatore/trice in legno	

**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. Se l'apprendistato termina nel corso dell'anno scolastico, sarà prorogato fino alla fine dell'anno scolastico in corso.

**Periodo di prova:** 30 giorni lavorativi effettivi.

**Orario di lavoro settimanale:** 40 ore settimanali, suddivise su 5 giornate; se l'orario viene distribuito su 6 giorni settimanali, per le ore lavorate di sabato spetta una maggiorazione dell'8%.

**Lavoro straordinario:** I giovani dai 15 ai 18 anni possono lavorare al massimo 40 ore a settimana, gli apprendisti maggiorenni al massimo 44 (maggiorazione per lavoro stra-

ordinario a partire dalla 41esima ora settimanale: 28 %).

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

**Permessi:** 4 giorni (32 ore) in sostituzione di festività religiose abolite, in aggiunta 16 ore all'anno come riduzione dell'orario di lavoro nell'artigianato, 52 ore nell'industria.

**Retribuzione:** nel settore del legno artigianato base per il calcolo dello stipendio è la retribuzione lorda della categoria apprendista "D" (dal 1° giugno 2015 € 1.479,57). Nel settore del legno industria base per il calcolo del salario d'apprendista è la retribuzione lorda della categoria AE2 (dal 1° aprile 2015 € 1.546,00 lordi al mese). La retribuzione dell'apprendista viene suddivisa in maniera percentuale secondo la formazione progressiva, dal 40% fino all'85%. Per apprendisti nel settore del legno artigianato assunti dopo il 1° luglio 2016, vale una suddivisione dipendente dal rendimento scolastico.

Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

Per calcolare la retribuzione oraria, il salario mensile viene diviso per il 174.

**Mensilità supplementari:** nel settore del legno artigianato viene liquidata un'ulteriore retribuzione mensile prima di Natale. Nel settore del legno industria nella busta paga di dicembre. La mensilità aggiuntiva è in proporzione ai mesi lavorati.

**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 del legno artigiano e all'1,2% per quello del legno industria. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**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 la disabilità, 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.

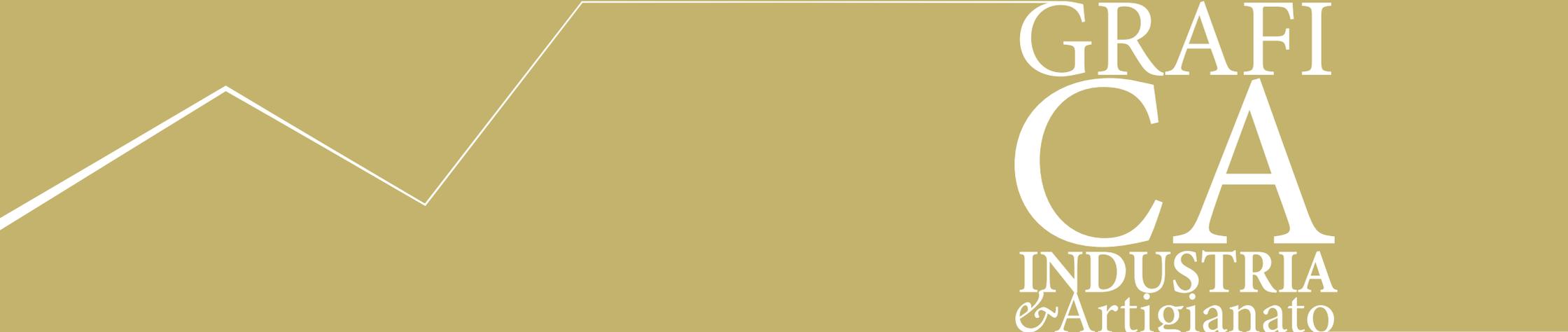
**Risoluzione del rapporto di apprendista-**

**to:** Tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale"

**Periodo di preavviso:** 15 giorni lavorativi effettivi.

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 27/01/2011, dall'accordo integrativo provinciale, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "Ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

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 1° aprile 2013, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale tra industria e artigianato.



GRAFI  
CA  
INDUSTRIA  
& Artigianato

# Grafica - Artigianato e industria

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Grafica artigianato e industria	Legatore/trice	36 mesi
	Allestitore/trice	
	Stampatore/trice offset	
	Stampatore/trice serigrafico	
	Designer multimediale	48 mesi
	Operatore/trice multimediale	
	Tecnico/a multimediale	
Fotografo/a		

**Durata dell'apprendistato:** Gli anni di apprendistato si intendono conclusi se sono trascorsi 12 (ovvero 24, 36 o 48) mesi dalla data di assunzione e se l'anno scolastico è stato superato positivamente. Se l'apprendista non ottiene la qualificazione, 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 set-

timane 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 sopresse e 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

**Permessi nel settore grafica industria:** 4 giornate in sostituzione alle festività sopresse e 66 ore e 40 minuti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

**Retribuzione nel settore grafica artigianato:** Ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista si considera la retribuzione lorda prevista per il 5° livello di operai qualificati, dal 1° febbraio 2015 € 1305,35 e dal 1° ottobre 2015 € 1.331,60. Per gli apprendisti assunti fino al 30 giugno 2016 vale la suddi-

visione dal 40% all'80%; per gli assunti dal 1° luglio 2016 la retribuzione iniziale è al 35% della retribuzione mensile lorda prevista per il 5° livello di operai qualificati e si differenzia a partire dal secondo anno di apprendistato a seconda del rendimento scolastico.

**Retribuzione nel settore grafica industria:** Ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista, si considera la retribuzione lorda prevista per il livello retributivo D2 di € 1.370,53 per gli apprendisti della produzione oppure per il livello retributivo C2 di € 1.555,91 per gli apprendisti amministrativi. La retribuzione nel quarto anno di apprendistato corrisponde all'85% del livello retributivo D2. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione"

**Mensilità aggiuntive:** La 13esima mensilità viene solitamente erogata alla Vigilia di Natale ed è fissata nella misura di 200 ore. 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:** Tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**Periodo di preavviso:** La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto con un preavviso di 15 giorni. Il preavviso inizia sempre di lunedì dopo la consegna della lettera di dimissioni.

**L'impiego degli apprendisti nel settore della grafica artigianale** è disciplinato dalle disposizioni sulla legge generali per giovani apprendisti, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 13/05/2014 e in vigore dal 01/01/2013 al 31/12/2015, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

**L'impiego degli apprendisti nel settore dell'industria grafica** è disciplinato dalle disposizioni di legge generali per giovani apprendisti, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12, "ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale tra artigianato e industria.

A white line graphic starts at the top left, goes up to a peak, then down to a valley, then up to a horizontal line, and finally continues horizontally to the right edge of the page.

*Settore*  
**ALBER**  
**GHIERO**

# Settore alberghiero

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Personale di servizio	Cuoco/a	36 mesi
	Personale di servizio	
	Personale di ufficio	
	Parrucchiere/a	48 mesi
	Estetista	

Ridotto di 1/6 se svolto in aziende di carattere stagionale

**Periodo di apprendistato:** l'apprendistato per estetisti/e e parrucchieri/e ha 48 mesi di durata 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 e porta a una riduzione del periodo di apprendistato fino ad un massimo di 24 mesi. In caso di assenza superiore a un mese per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale), servizio civile, malattia o, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

**Periodo di prova:** Il periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato e non può essere superiore a 25 giorni di effettivo lavoro in aziende aperte

tutto l'anno; mentre in aziende stagionali: 14 giorni per le aziende alberghiere e 10 giorni per i pubblici esercizi).

**Orario di lavoro settimanale:** Il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore (o di 35 ore per minori di 16 anni. I ragazzi tra i 16 e i 18 anni di età possono lavorare massimo 40 ore alla settimana e 8 ore al giorno. Allo stesso modo è loro vietato il lavoro notturno dalle ore 22 alle ore 6. Gli apprendisti di età superiore a 18 anni non possono lavorare più di 44 ore (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:** 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.

**Ferie:** le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (1 settimana = 6 giorni). Inoltre, all'apprendista spettano annualmente 104 ore di permesso retribuite.

**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 (di norma il 4° livello). Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribuzione mensile per 172; la quota giornaliera è pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Per la frequentazione 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 avviene alla fine del mese, al più

tardi entro i primi sei giorni del mese successivo. A riguardo l'apprendista si rimette alle classi della retribuzione progressiva. Aumento per domeniche e giornate festive: 10 % per la domenica e 20 % per le giornate festive come maggiorazioni alla retribuzione oraria.

**Mensilità aggiuntive:** a dicembre (Tredicesima) ed in giugno (Quattordicesima) vanno riconosciute le mensilità supplementari, il cui ammontare viene calcolato in rapporto ai giorni di lavoro (calcolati in 26esimi) effettivamente prestati. Dal 1° gennaio 2013 è possibile la corresponsione, con cadenza mensile, della tredicesima e quattordicesima mensilità (solo per le aziende stagionali). Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

**Azienda a carattere stagionale:** Per lavoro stagionale si intende un contratto di lavoro presso un'azienda, la quale ha un'interruzione dell'attività nel calendario annuale di 70 giorni consecutivi, oppure 120 giorni in periodi alternati. Le aziende stagionali sono obbligate a provvedere all'occupazione dell'apprendista per tutto il periodo stagionale. L'apprendista ha inoltre il diritto di continuare l'apprendistato presso la stessa azienda, se lo richiede per iscritto all'azienda entro il termine di 60 giorni, dopo fine stagione. Agli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagiona-

le le ore di insegnamento vengono pagate alla conclusione del rapporto di servizio. L'incidenza per la frequenza delle dieci settimane di scuola professionale è fissata nel 18,50% delle spettanze contrattuali (retribuzione mensile, 13esima e 14esima mensilità, permessi e ferie).

Gli apprendisti stagionali ricevono un compenso aggiuntivo dell'8%, calcolato sulla somma tra paga base, contingenza ed elemento provinciale. Esso incide su tutti gli istituti contrattuali (13esima, 14esima, straordinari, ferie, ecc.).

**Vitto e alloggio:** Per le pause per pranzo e cena sono previsti 30 minuti di pausa, che non vengono considerate 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: pubblici esercizi: per pasto € 0,70; aziende alberghiere: 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 a 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 allo 0,55% della retribuzione. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**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 generali") 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: "Fast" per le imprese del settore alberghiero e "Fondo Est" per il settore dei pubblici esercizi.

Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti ai fondi 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 i Fondi, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti.

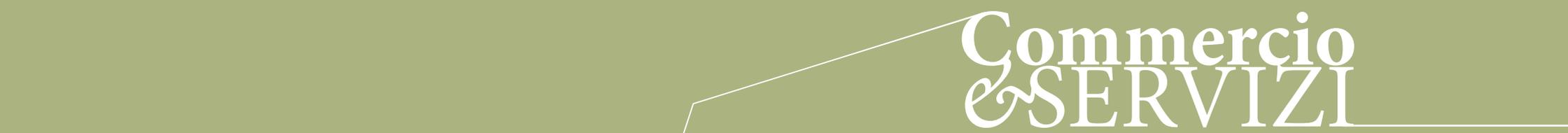
Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sui siti Internet dei Fondi (**www.fondoest.it** oppure **www.fondofast.it**) e presso le organizzazioni sindacali.

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

**Periodo di preavviso:** per le figure professionali del 4° livello. il periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario che decorrono da qualunque giorno del mese. Date le caratteristiche particolari del contratto di apprendistato, la risoluzione anticipata dovrebbe avvenire solo per motivi di particolare valenza o in accordo con il datore di lavoro. I sindacati sono a disposizione per fornire maggiori informazioni.

**L'impiego degli apprendisti nel settore alberghiero è disciplinato** dalle disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale del 20 febbraio 2010 e dal contratto integrativo provinciale per il settore del turismo del 29 novembre 2012.

Il 18/01/2014 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale esclusivamente per le aziende alberghiere, mentre per i pubblici esercizi (ristoranti, bar, mense, ecc.) valgono ancora le vecchie norme. Le differenze saranno indicate appositamente. L'accordo provinciale è scaduto e nel prossimo futuro dovrebbero iniziare le trattative sul rinnovo. Le ultime informazioni rispetto a possibili novità si trovano sempre sul portale dei sindacati.



Commercio  
& SERVIZI

# Commercio e servizi

SETTORE	AREA	DURATA
Commercio e servizi	Commercio, vendite, logistica	36 mesi
	Amministrazione, marketing, ufficio	
	Altri servizi	

**Durata dell'apprendistato:** La durata dell'apprendistato è fissata in 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni indicate. 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 (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. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Nell'ambito dell'orario di

lavoro giornaliero (8 ore ed in ogni caso solo fino alle ore 22) – tenendo conto anche del limite massimo settimanale (40 o 44 ore per apprendisti maggiorenni) – il prolungamento dell'orario di lavoro per gli apprendisti è possibile solo in misura limitata.

**Lavoro straordinario:** i ragazzi sotto i 16 anni di età non devono lavorare più di 35 ore alla settimana, gli apprendisti tra i 16 ai 18 anni non più di 40 ore, apprendisti sopra i 18 anni fino ad un massimo di 44 ore (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41ª ora settimanale: 15%). 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. Il lavoro durante la penultima e ultima domenica prima del Natale così come l'8 dicembre è considerato straordinario e prevede il recupero delle ore lavorative.

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

**Permessi:** Inoltre spettano annualmente dei permessi retribuiti, ossia nei primi due anni 4 giorni in sostituzione delle festività religiose soppresse (32 ore all'anno). Il terzo e quarto anno nelle aziende fino a 15 dipendenti vengono maturate 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo (in totale 60 ore). In aziende con più di 15 dipendenti sono previste 36 ore (in totale 68 ore) di permesso. In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, gli apprendisti matureranno il diritto ai permessi in misura piena decorsi 48 mesi dalla data della prima assunzione, ossia – oltre le 32 ore – a seconda del numero dei dipendenti aziendali rispettivamente 56 o 72 ore (in totale 88 oppure 104 ore). Inoltre, in aziende con orario settimanale di 39 ore vengono abolite 36 ore di permesso attraverso la riduzione dell'orario; in aziende con orario settimanale di 38 ore vengono abolite 72 ore di permesso attraverso riposo settimanale e riduzione dell'orario.

**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 con una retribuzione lorda pari a € 1.624,68 dal 01 agosto 2017). La retribuzione è determinata sulla base di percentuali che

seguono il principio della formazione. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

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. Gli importi indicati si riferiscono a figure professionali inquadrare al 4° livello. La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribuzione mensile per 168; la quota giornaliera è pari a 1/26 della retribuzione mensile.

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

**Bonus annuale:** attraverso l'accordo tra sindacati e le associazioni del commercio e dei servizi è stato introdotto, a partire dal 20 dicembre 2016, 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 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 a 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. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**Prestazioni dell'Ente Bilaterale del Terziario:** L'Ente Bilaterale del Terziario EBK è stato fondato e viene gestito dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali. Nei suoi 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 la metà è a carico dei dipendenti. Il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi è tenuto a corrispondere al lavoratore mensilmente un importo pari a 0,30% di paga base e contingenza. Ulteriori informazioni le potete trovare sul sito Internet dell'Ente Bilaterale del Terziario ([www.ebk.bz.it](http://www.ebk.bz.it)) e presso le organizzazioni sindacali.

**Malattia e infortunio sul lavoro:** 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. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") 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 ometta il versamento

delle quote di iscrizione è tenuta alternativamente ad erogare mensilmente un importo pari a € 16 lordi. Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sul sito Internet del Fondo ([www.fondoest.it](http://www.fondoest.it)) e presso le organizzazioni sindacali.

**Risoluzione del rapporto di apprendista-to:** Tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, cambio aziendale"

**Periodo di preavviso:** La risoluzione del rapporto deve avvenire per iscritto. Per il 4° ed il 5° livello il termine di preavviso è di 15 giorni di calendario e decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese.

**L'impiego degli apprendisti nel settore del commercio è disciplinato** dalle disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale del lavoro, dal contratto integrativo provinciale per il settore terziario, distribuzione e servizi di ottobre e settembre 2013 e dall'accordo sull'apprendistato nella Provincia di Bolzano del 29/08/2007, del 27/09/2013 e del 22/02/2017.

A white line graphic that starts on the left edge, rises to a peak, falls to a trough, rises to a second peak, and then continues as a horizontal line across the top of the page.

INDUSTRIA  
alimen  
TARE

# Industria alimentare

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA	
Industria alimentare	<b>Livello 2</b> impiegati altamente qualificati sia tecnici che amministrativi con vasta autonomia decisionale	36 mesi	
	<b>Livello 3</b> Lavoratore qualificato		Birraio/a
			Tecnico/a di impianti di raffreddamento e del clima
			Casaro/a
			Mugnaio/a
			Macellaio/a
			Operatore/trice d'ufficio
			Tecnico/a amministrativo e/o contabile
	ecc.		
	<b>Livello 3A</b>		Assistente di laboratorio
			Analista chimico
			Tecnico alimentare
	<b>Livello 4</b> Operaio/a qualificato/a manutenzione impianti e strutture produttive		
	<b>Livello 5</b> Produzione e magazzino		Impiegato/a amministrativo
Magazziniere gestionale			
Operaio/a qualificato di produzione			

**Durata dell'apprendistato:** tre anni (36 mesi).

**Periodo di prova:** eventualmente deve essere fissato per iscritto nel contratto d'apprendistato e può al massimo durare un mese per i livelli 4 e 5, mentre per i livelli 2 e 3 può durare al massimo tre mesi.

**Orario di lavoro settimanale:** L'orario di lavoro contrattuale e di legge è di 40 ore settimanali, le quali possono essere distribuite in 5 o 6 giorni. L'orario di lavoro deve essere esposto in azienda in modo visibile e devono essere indicati anche i giorni di riposo settimanali.

**Ferie:** A tutti gli apprendisti spetta un periodo di 26 giorni di ferie retribuite all'anno. Per ogni mese di formazione duale matura un dodicesimo delle ferie annuali; i mesi con più di 15 giorni sono considerati come mesi interi.

**Permessi:** tutti i dipendenti, anche gli apprendisti, hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti annuali: 32 ore oppure 4 giorni di riposo per le 4 festività religiose abolite, 76 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro e inoltre, di ulteriori 16 ore per lavoratori turnisti.

**Retribuzione:** La retribuzione degli apprendisti viene calcolata sulla base della retribuzione lorda (85 % per la 1° metà,

di 18 mesi, e 90% per la 2ª metà, dal 19° al 36° mese) dei relativi livelli contrattuali degli operai qualificati. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

Le ore d'insegnamento nelle scuole professionali sono da retribuire normalmente, sia nelle frequenze periodiche, p.e. un giorno per settimana, ma anche nei corsi di nove – dieci varie settimane (40 ore/settimana) e per anno. 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. Parti di un mese superiore ai 15 giorni vengono considerati come mese intero.

**Premio di produttività:** nelle aziende più grandi si possono contrattare premi di produzione e di produttività, sui quali viene applicata solo una tassazione forfettaria del 10%. Se non esiste contrattazione aziendale, a partire dal gennaio 2006 spetta anche agli apprendisti un premio produttività dell'85% o 90%, tra un importo minimo di € 13,66 e € 24,83, a secondo

della professione da imparare e del relativo inquadramento.

**Indumenti da lavoro:** sia i lavoratori, ma anche 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.):** gli apprendisti che hanno superato con profitto il periodo di prova hanno diritto alla fine del loro rapporto di formazione-lavoro, ad un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) nella misura di una mensilità per ogni anno di apprendistato.

**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), verrà trattenuto mensilmente dal datore di lavoro in busta paga una somma del 1,2% lordo (a partire dal 01/01/2008) e questa cifra sarà poi doppiata con un contributo aziendale obbligatorio di misura uguale al contratto previsto.

**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 sei 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 sei 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 retribuzione, della quale una parte sostanziale (dal 60% fino al 75%) viene pagata dall'Ente pubblico infortunistico INAIL ed il resto dall'azienda. In caso di invalidità permanente subita dall'apprendista, l'azienda si impegna a ricercare 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, infortunio sul lavoro, INAIL".

Risoluzione del contratto 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 di calendario.

L'impiego degli apprendisti nel settore **dell'industria alimentare** è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) di settore rinnovato a febbraio 2016, dalle norme di legge sull'apprendistato e per la tutela dei diritti del lavoro dei giovani. Inoltre, a livello provinciale tra tutti i Sindacati Confederali, l'Associazione Imprenditori (Confindustria) e le Associazioni Artigiane è stato definito a fine agosto 2012 un nuovo accordo quadro sull'apprendistato base, che potrà ridefinire con accordo tra le parti contrattuali anche gli sviluppi salariali degli apprendisti in provincia di Bolzano nel settore dell'industria alimentare.

A white line graphic on a green background. It starts from the left edge, goes down and right, then up and right, then horizontal right, then down and right, and finally horizontal right. The text is positioned to the right of the horizontal segments.

Panificazione  
& PASTIC  
*ceria*

# Panificatori e pasticceri

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Panificazione e pasticceria	Panificatore/trice	36 mesi
	Pasticcere/a	

**Durata dell'apprendistato:** massimo 36 mesi.

**Periodo di prova:** massimo 30 giorni lavorativi.

**Orario di lavoro settimanale:** ai soli fini contrattuali, l'orario di lavoro è stabilito in 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.

**Ferie:** 26 giorni lavorativi.

**Permessi:** i dipendenti hanno diritto a permessi retribuiti nella seguente misura annuale di 4 giorni di riposo per le 4 festività soppresse e 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo.

**Retribuzione:** ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista si considera la retribuzione lorda prevista per la categoria A2 (€ 1.461,16) nelle fasce percentuali che vanno dal 40% all'80% della base retri-

butiva. In caso di positiva conclusione del periodo di apprendistato, l'apprendista è inquadrato nella categoria A2. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alla voce "Retribuzione".

**Premio di produttività:** spetta a tutti i dipendenti die Panifici dell'Alto Adige-Südtirol. Questo premio spetterà anche agli apprendisti in misura proporzionale al periodo formativo in essere (40%-80%) e sarà per il livello A2 dell'importo lordo di € 36,21 mensili.

**Mensilità aggiuntive:** Gli apprendisti hanno diritto alla 13esima mensilità da corrispondere entro il 20 dicembre e alla 14esima mensilità che matura entro il 1° luglio. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate come mese intero.

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

**Ore di lezione:** vengono normalmente retribuite, anche se si tratta di corsi a blocchi.

**Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare:** se l'apprendista aderisce a Laborfonds, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**Malattia:** 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.

**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 di calendario.

L'impiego degli apprendisti panificatori e pasticceri è regolato dalle **disposizioni di legge** generali per giovani apprendisti, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge provinciale per la provincia di Bolzano dal 4 luglio 2012 "contratto per l'apprendistato" Alto Adige e dall'accordo tra industria e artigianato.

A white line graphic on a teal background. It starts on the left edge, descends to a point, ascends to a higher point, descends to a point further right, and then continues as a horizontal line to the right edge. The text 'Parruc CHIARI ed ESTETICA' is positioned to the right of the line, with the horizontal part of the line passing through the bottom of the text.

Parruc  
CHIARI  
*ed* ESTETICA

# Parrucchieri ed estetisti

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Parrucchieri ed estetica	Parrucchiere/a	48 mesi
	Estetista	

**Durata dell'apprendistato:** La durata dell'apprendistato è fissata in 4 anni per gli apprendisti che hanno stipulato un contratto dopo il 26/04/2012. 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:** l'orario di lavoro settimanale è di 40 ore suddivise in 5 giorni. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Giovani con meno di 16 anni possono lavorare al massimo 35 ore la settimana, sopra i 18 anni al massimo 44 ore. 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:** 4 giorni di riposo in sostituzione delle 4 festività religiose soppresse 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 pari a € 1.209,00. Per gli apprendisti assunti fino al 30 giugno 2016 questa cifra è corrisposta in misura pari al 40% fino all'85% dal primo al quarto anno di apprendistato. 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. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. 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 è pari 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 prestatati. 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:** Tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**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 il seguente diritto di 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% (viene pagato direttamente dall'azienda). 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.

**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 di calendario.

**L'impiego degli apprendisti parrucchieri ed estetisti** è regolato dalle disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale del 8 settembre 2014, dall'accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato del 3 settembre 2012, 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

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
Florovivaistico	Vivaista	36 mesi
	Giardiniera	
	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 autorizzano il datore di lavoro 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. Qualora 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 pre-

vista 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 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, calcolati 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. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

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

**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 al "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%. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**Malattia e infortunio non sul lavoro:** Ogni

assenza per malattia va certificata dal medico di base. Al datore di lavoro va consegnato il numero di protocollo del certificato medico elettronico entro due giorni dalla data del rilascio. Il periodo di malattia viene indennizzato al 100% della retribuzione netta. Il posto di lavoro è garantito per 180 giorni a partire dall'inizio dell'assenza.

**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 generali") 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:** 15 giorni di calendario.

**Periodo di preavviso:** 30 giorni di calendario.

**L'impiego degli apprendisti nel settore florovivaistico è regolato** dalle disposizioni sulle leggi generali relative ai giovani apprendisti, dal contratto collettivo nazionale e dal contratto provinciale integrativo per gli operai florovivaisti del 7 giugno 2012.



ASSISTENTE

*alla* POL  
trona

# Assistenti dentali alla poltrona

SETTORE	PROFESSIONE	DURATA
	Assistente alla poltrona	36 mesi

**Durata dell'apprendistato:** 36 mesi.

**Periodo di prova:** 30 giorni lavorativi effettivi.

**Orario di lavoro settimanale:** L'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali suddivise su 5 o 6 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. Per i dipendenti con orario settimanale di 38,5 ore (si calcolano anche sostituzioni nei giorni festivi e riduzioni dell'orario di lavoro) la riduzione oraria è di 26 ore annue. Queste ore di permesso possono essere godute in unità di 4 o 8 ore. Per il calcolo di T.F.R., 13esima e 14esima mensilità si contano 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 (assistenti dentali alla poltrona qualificati) pari a € 1.511,37 (dal 1° settembre 2017). La retribuzione dell'apprendista è suddivisa per anno di apprendistato, a partire dal 68% il primo anno, 80% e 90% della base retributiva rispettivamente il secondo e terzo anno. Tutte le fasce percentuali e i relativi importi retributivi nella tabella sul quadro delle retribuzioni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base" alla voce "Retribuzione".

La paga giornaliera si ottiene dividendo la paga base per 26; la retribuzione oraria dividendo per 170. 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 sono 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.

**Lavoro straordinario:** valgono le seguenti maggiorazioni per lavoro straordinario sulla paga normale: 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 al 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. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni generali") alle rispettive voci.

**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 un'integrazione dal datore di lavoro all'indennità dell'INAIL che ammonta complessivamente al 75% della retribuzione media dell'apprendista.

**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. Le dimissioni hanno effetto dall'1° o dal 16° del mese.

**L'impiego degli apprendisti assistenti dentali** alla poltrona è regolato dalle norme legislative per i giovani, dalle disposizioni dei contratti collettivi e dagli accordi provinciali.



4

# "Da apprendista a professionista"

## Formazione come maestro professionale

Coloro che non sono soddisfatti del diploma di apprendistato possono aggiungere un quinto anno e assolvere l'esame di maturità ("maturità professionale"). Dopo l'esame è possibile diventare maestri professionali oppure proseguire gli studi all'università.

### La maturità nella formazione professionale

Nell'estate 2015 si è svolto il primo esame di maturità professionale in Alto Adige. Ecco come funziona: per ottenere la maturità, le persone con 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.

Tutti gli apprendisti e studenti di scuole professionali interessati devono superare un test di ammissione per poter accedere al quinto anno. Gli apprendisti dovranno dimostrare di possedere competenze adeguate in tedesco, inglese, italiano e matematica. La preparazione alla maturità potrà essere svolta in futuro, probabilmente a partire dall'anno scolastico 2017/18, con un contratto di lavoro. Le

parti sociali devono ancora definire tutti i dettagli. Per informazioni sulla maturità professionale vedi [www.provincia.bz.it/formazione-professionale/](http://www.provincia.bz.it/formazione-professionale/).

### Maestro

La qualifica di "maestro" è la più alta conseguibile nel settore dell'artigianato, della ristorazione e 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 416980, anche consultando la relativa homepage [www.provincia.bz.it/formazione-professionale/](http://www.provincia.bz.it/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-professionale/](http://www.provincia.bz.it/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 rivolgersi a: [www.provincia.bz.it/formazione-professionale/](http://www.provincia.bz.it/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/default.asp](http://www.provincia.bz.it/formazione-lingue/bilinguismo/default.asp).



5

# Contatti

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

## Sindacati

### ASGB Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

[www.asgb.org](http://www.asgb.org)

Bolzano	Via Bottai 30 (sede principale)	T 0471 308 200	info@asgb.org
Merano	Corso Libertà 182/C	T 0473 237 189	
Silandro	Via Ponte di legno 19	T 0473 730 464	
Bressanone	Via Vittorio Veneto 33	T 0472 834 515	
Vipiteno	Piazza Fuori Porta 2	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](http://www.cgil-agb.it)

Bolzano	Via Roma 79 (sede principale)	T 0471 926 411	altoadige@cgil-agb.it
Merano	Via Otto Huber 54	T 0473 203 444	cgilme@cgil-agb.it
Silandro	Via Principale 30	T 0473 203 430	incasi01@cgil-agb.it
Bressanone	Via Fallmerayer 9	T 0472 831 498	cgilbx@cgil-agb.it
Vipiteno	Via Geizkofler 12	T 0472 764 236	cgilbx@cgil-agb.it
Brunico	Via Europa 20	T 0474 555 080	cgilbk@cgil-agb.it
San Candido	Via P. P. Rainer 4	T 0474 913 050	cgilbk@cgil-agb.it
Egna	Largo Municipio 44	T 0471 812 305	cgilegna@cgil-agb.it
Laives	Via Kennedy 265	T 0471 955 177	cgillaives@cgil-agb.it

### SGB CISL Confederazione Italiana Sindacati del Lavoro

[www.sgbcisl.it](http://www.sgbcisl.it)

Bozen	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 Nuova Città 26	T 0472 766 640	info@sgbcisl.it
Brunico	Via Stegona 8	T 0474 375 200	bruneck@sgbcisl.it
Egna	Piazza Franz Bonatti 4	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 Lavoro

[www.uilsgk.it](http://www.uilsgk.it)

Bolzano	Via Ada Buffulini 4 (sede principale)	T 0471 245 601	info@uilsgk.it
Laives	Via die 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 Cristiane Lavoratori Italiani

### ACLI/KVW Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani

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 (sede ACLI/KVW 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 Streunturn 5	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 830 645	bezirk.vinschgau@kvw.org
Egna	Largo Municipio 3/1	T 0471 820 346	patronat.neumarkt@kvw.org

## Patronati ACLI

<b>Patronato Acli Sede Centrale</b> Via Marcora, 18/20, 00153 Roma	www.patronato.acli.it
<b>Acli Service Bolzano Srl</b> Via Alto Adige 28, 39100 Bolzano T 0471 301689	www.mypatronat.eu

## Associazioni di categoria

<b>LVH-APA Confartigianato Imprese</b> Bolzano T 0471 323200	www.lvh.it
<b>HGV Unione albergatori</b> Bolzano T 0471 317 700	www.hgv.it
<b>HDS Unione commercio turismo servizi Alto Adige</b> Bolzano T 0471 310 311	www.hds-bz.it
<b>CNA-SHV Unione Provinciale degli Artigiani</b> Bolzano T 0471 546777	www.shv.cnabz.com

## Uffici provinciali

<b>Area formazione professionale italiana - Servizio di orientamento alla formazione e al lavoro</b> Via S. Geltrude 3, 39100 Bolzano T 0471 414 400	fp@provincia.bz.it www.provincia.bz.it/formazione-professionale
<b>Ufficio provinciale apprendistato e maestro artigiano</b> Via Dante 11, 39100 Bolzano T 0471 416 980 - F 0471 416 994	apprendistato@provincia.bz.it
<b>Ufficio provinciale educazione permanente</b> Via Andreas Hofer 18, 39100 Bolzano T 0471 413 390 - F 0471 412 908	fp@provincia.bz.it

## Kolping

<b>„Lehrlingspaten“ Kolpingjugend</b> Per informazioni rivolgersi a Andreas Lamprecht	jugend@kolping.it
------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------

## Scuole professionali

<p><b>Scuola provinciale per le professioni sociali "E. Levinas"</b> Piazza A. Nikoletti 1, 39100 Bolzano T 0471 44 09 10 - F 0471 44 09 29</p>	fp.sociale@scuola.alto-adige.it
<p><b>Scuola provinciale per le professioni sociali "E. Levinas" Sezione distaccata di Merano</b> via Galileo Galilei 33 39012 Merano</p>	www.sociale-einaudi.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale provinciale per il commercio, turismo e i servizi 'Luigi Einaudi' di Bolzano</b> via S. Geltrude 3, 39100 Bolzano T 0471 41 44 70 - F 0471 41 44 74</p>	fp.cts@scuola.alto-adige.it www.cts-einaudi.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale provinciale per l'artigianato e l'industria "Luigi Einaudi" di Bolzano</b> via S. Geltrude 3, 39100 Bolzano T 0471 41 44 60 - F 0471 41 44 69</p>	fp.industria@scuola.alto-adige.it www.industria-einaudi.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Guglielmo Marconi" di Merano</b> via Karl Wolf 42, 39012 Merano T 0473 20 31 11 - F 0473 20 31 99</p>	fp.marconi@scuola.alto-adige.it www.marconi.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale provinciale alberghiera "C. Ritz" - Merano</b> via Karl Wolf 44, 39012 Merano T 0473 20 30 11 - F 0473 22 26 04</p>	fp.ritz@scuola.alto-adige.it www.ritz.fpbz.it/
<p><b>Scuola professionale provinciale alberghiera "C. Ritz" - Sezione distaccata via Schaffer</b> via Schaffer 78, 39012 Merano T 0473 27 03 34 - F 0473 25 78 40</p>	fp.ritz@scuola.alto-adige.it www.ritz.fpbz.it/
<p><b>Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Enrico Mattei" di Bressanone</b> Prà delle Suore 1/A, 39042 Bressanone T 0472 83 07 65 - F 0474 20 66 61</p>	fp.mattei@scuola.alto-adige.it www.mattei.fpbz.it

<p><b>Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Enrico Mattei" Sezione distaccata di Brunico</b> via Verdi 4, 39031 Brunico T 0474 83 07 65 - F 0472 20 66 61</p>	fp.mattei@scuola.alto-adige.it www.mattei.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale provinciale per la frutticoltura e il giardinaggio di Laives</b> via Rio Vallarsa 16, 39055 Laives T 0471 95 97 74 - F 0471 95 97 75</p>	fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it www.agraria.fpbz.it
<p><b>Scuola professionale per l'Artigianato artistico</b> Via Rezia 295, 39046 Ortisei T 0471 796 733 - F 0471 789 112</p>	lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it www.groeden.berufsschule.it

# Attività professionali in Alto Adige

## Apprendistato triennale che termina con una "Qualifica"

## Apprendistato quadriennale che termina con un "Diploma professionale"

<b>A</b>	Armaiolo/a Assistente alla poltrona di studio odontoiatrico Assistente di laboratorio	<b>A</b>	Acconciatore/trice Assistente ottico Attrezzista Assistente odontotecnico
<b>B</b>	Birraio/a Bottaio/a	<b>C</b>	Conciatetti Carrozziere/a Congegnatore/trice meccanico Calzolaio/a ortopedico/a Carpentiere/a in legno
<b>C</b>	Calzolaio/a Cameriere/a Ceramista Commesso/a di vendita Conciatore/trice in pelle Cucitore/trice Cuoco/a	<b>D</b>	Disegnatore/trice tecnico per impianti Doratore/trice
<b>D</b>	Disegnatore/trice tecnico edile Distillatore/trice Droghiere/a Decoratore/trice con fiori	<b>E</b>	Elettronico/a impiantista Elettromeccanico/a Elettrotecnico/a Estetista Fotografo/a Fabbro/a artistico/a Fabbro/a Falegname Grafico/a multimediale digitale e print Grafico/a multimediale - tecnico Intagliatore/trice in legno Installatore/trice di impianti termosanitari Lattiniere/a edile ed artistico/a
<b>E</b>	Esperto/a caseario/a	<b>F</b>	Floricoltore/trice e paesaggista Fumista Fabbro/a artistico/a Fabbro/a Falegname Grafico/a multimediale digitale e print Grafico/a multimediale - tecnico Intagliatore/trice in legno Installatore/trice di impianti termosanitari Lattiniere/a edile ed artistico/a
<b>F</b>	Floricoltore/trice e paesaggista Fumista Fabbro/a artistico/a Fabbro/a Falegname Grafico/a multimediale digitale e print Grafico/a multimediale - tecnico Intagliatore/trice in legno Installatore/trice di impianti termosanitari Lattiniere/a edile ed artistico/a	<b>G</b>	Galvanizzatore/trice Gelatiere/a
<b>I</b>	Intagliatore/trice a macchina	<b>L</b>	Legatore Liutaio
<b>L</b>	Legatore Liutaio	<b>M</b>	Meccanico/a per cicli Meccanico/a di precisione Meccatronico/a d'auto Muratore/trice
<b>M</b>	Magazziniere gestionale/a Macellaio/a Magliaio/a		

## Apprendistato triennale che termina con una "Qualifica"

## Apprendistato quadriennale che termina con un "Diploma professionale"

<b>O</b>	Operatore/trice d'ufficio Operatore/trice di laboratorio chimico Operatore/trice delle produzioni alimentari Operatore/trice per la pulizia di edifici Operatore/trice procedimento di stampa Operatore/trice allestimento di prodotti stampati Operatore/trice multimediale di tecnica pubblicitaria Operatore/trice del settore equino Operatore/trice di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzione condotte	<b>M</b>	Meccatronico/a Meccanico/a ortopedico Magnano/a Orafo/a e argentiere Organoia/a Orologiaio/a
<b>P</b>	Panettiere/a Piastrillista e posatore/trice di pietra, ceramica e mosaici Pasticcere/a Pellicciaio/a Pellettiera/a Pulitore/trice di tessuti	<b>P</b>	Policromatore/trice Pittore/trice su vetro Pittore/trice e verniciatore
<b>R</b>	Ricamatore/trice in cuoio Ricamatore/trice	<b>S</b>	Sarto/a per signora Sarto/a da uomo Scultore/trice in legno Scultore/trice in marmo Scultore/trice d'ornamento
<b>S</b>	Spazzacamino/a Segantino/a Sellaio/a Scalpellino/a Stuccatore/trice e posatore/trice di sistemi costruttivi a secco	<b>T</b>	Tecnico/a ascensorista Tecnico/a bruciatorista Tecnico/a frigorista Tecnico/a della comunicazione Tecnico/a per macchine agricole Tecnico/a di impianti funiviari
<b>T</b>	Tappezziere/a d'auto Tornitore/trice in legno Tappezziere/a-arredatore/trice tessile Tecnico/a per elettrodomestici Tessitore/trice		
<b>V</b>	Vivaista Vetraio/a		

## Ringraziamenti

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ringrazia tutti coloro che hanno contribuito all'edizione 2017/18 dell'Agenda Apprendisti. Un grazie particolare va agli esperti dei sindacati che hanno fornito le informazioni tecniche e che ne garantiscono la correttezza, ovvero:

Alexandra Egger, ASGB (orario di lavoro, tutela del lavoro, infortuni sul lavoro, malattia, copertura previdenziale, diritti sindacali, licenziamento, dimissioni, maternità e paternità, singole professioni: tipografie, legno, metalli, assistenti alla poltrona); Judith Tutzer, SGB/CSL (misure

disciplinari, trattamento di fine rapporto, indennità di disoccupazione, commercio, ristorazione, estetisti e parrucchieri); Christian Troger, UIL-SGK (industria alimentare, apprendistato di panettiere e pasticciere); Martin Voppichler, SGB/CSL (industria edile ed artigianato edile); Stefan Federer, SGB/CSL (settore florovivaistico).

Un ringraziamento particolare anche a Roberta Cattoni per la cura dell'edizione italiana, ad Anna Tagliabue tirocinante presso l'IPL, ed a Werner Pramstrahler per la coordinazione del progetto.

# NOI PER VOI!

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

**ASGB**

**CGIL**  
**AGB**

**SGB/CSL**

**UIL SGK**  
ALTO ADIGE SÜDTIROL

**KVW**

**ACLI**  
ASSOCIAZIONI  
CRISTIANE  
LAVORATORI  
ITALIANI

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL

# *Impressum*

**Editore:** IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione

Palazzo provinciale 12 – Via Canonico Michael Gamper 1

I–39100 Bolzano, T 0471 41 88 30

info@afi-ipl.org [www.afi-ipl.org](http://www.afi-ipl.org)

**Diritti d'autore:** Qualsiasi riproduzione è consentita solo 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.

**Concetto e grafica:** Frei&Zeit, [www.freiundzeit.it](http://www.freiundzeit.it)

**Stampa:** Tezzele by Esperia srl

© IPL 2017

