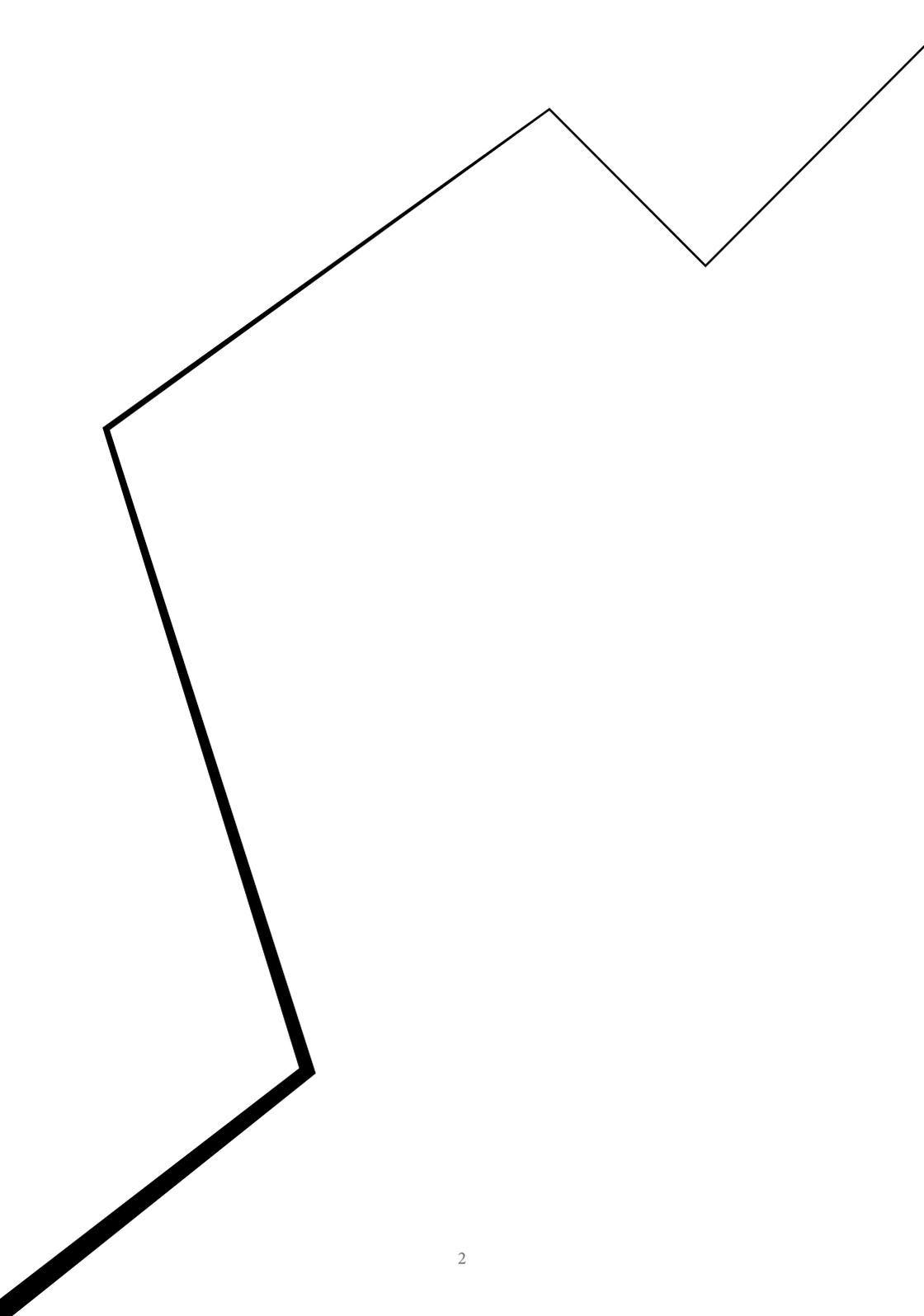


AGENDA
appren
DISTI
24/25



Indice

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

1

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

Cassa integrazione	25
Indennità di disoccupazione	25
Inserimento lavorativo	25
Maternità e paternità	26
Congedo parentale	26
Riposi per allattamento e malattia	27
Assegno Unico	27
Assegno per i figli	28
Assegno provinciale al nucleo familiare+	28
Assegno provinciale per i figli	28
Servizio militare o civile	28
Consulenza Budget della Caritas	28
Lo Stressometro IPL: fai il test!	30

2

Edile - Artigianato e industria	35
Metalmecanico - Artigianato e industria	43
Legno - Artigianato e industria	51
Grafica - Artigianato e industria	57
Alberghiero	63
Commercio e servizi	71
Industria alimentare	77
Panettieri e pasticceri	85
Acconciatura ed estetica	93
Florovivaistico e viticolo	99
Assistente di studio odontoiatrico	105

3

Le carriere professionali: andare oltre l'apprendistato	110
L'esame di maturità	110
Maestro artigiano	110
Apprendistato professionalizzante	110
Studi superiori	111
L'attestato di bilinguismo	111

4

Attività professionali	114
------------------------	-----

5

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

6

Ringraziamenti	130
Autrici ed autori	130
Colophon	136

"Tutto quello che devi sapere!"

Ecco la nuova edizione 24/25 della popolare Agenda Apprendisti dell'IPL*, che è anche disponibile come app per Android e può essere scaricato da Play Store.

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

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

Nella terza parte vengono illustrate le possibilità di perfezionamento professionale e le **opportunità di carriera** dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Ulteriori informazioni utili si possono reperire anche online, sui siti dedicati della Provincia autonoma di Bolzano o delle scuole.

Infine, nell'ultima sezione, sono presenti l'elenco generale delle professioni disponibili in apprendistato e i principali **contatti utili** per raggiungere direttamente i Sindacati, le Associazioni di categoria, le scuole professionali e gli uffici provinciali (vedasi capitolo 5).

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

L'Agenda Apprendisti, distribuita nelle scuole professionali dell'Alto Adige all'inizio di ogni anno scolastico, racchiude tutte le informazioni essenziali sul percorso di apprendistato. Per approfondire, consigliamo sempre di rivolgersi ai sindacati, agli uffici provinciali competenti oppure alle organizzazioni sociali e di categoria, che offrono volentieri tutto il supporto necessario (vedi l'ultima

sezione). Su richiesta, i funzionari delle diverse sigle sindacali tengono anche lezioni nelle scuole, nel corso delle quali forniscono tutte le indicazioni utili su diritti e doveri dell'apprendista.

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

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

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



1

Disposizioni generali

"Informazioni di base"

La strada che ti porta dritto alla professione attiva

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

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

Formazione professionale duale e molto altro

In Alto Adige la formazione professionale può seguire percorsi diversi:

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

Quadro normativo

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

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

Un posto da apprendista. Pronti? Via!

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

Piccoli consigli per la ricerca di un posto da apprendista:

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

Cosa significa essere apprendista?

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

Limite di età: dai 15 ai 25 anni

Possono usufruire di un contratto di apprendistato i giovani che, al momento dell'assun-

zione, abbiano compiuto i 15 anni di età e non abbiano superato i 25. Vigè un assoluto divieto di lavoro fino al termine dell'obbligo scolastico, e comunque fino al compimento del 15esimo anno di vita.

Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è una particolare tipologia di formazione unita ad un rapporto di lavoro ed è regolamentato dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dalla legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012

Sovvenzioni

La frequenza della scuola professionale in Alto Adige è gratuita. È possibile viaggiare a basso costo anche con i mezzi pubblici, sotto i 18 anni con il Südtirol Pass abo+ per 20 euro all'anno o fino a 27 anni per 150 euro all'anno. Tutte le informazioni sono disponibili qui: www.provinz.bz.it/mobilita. La Provincia copre o rimborsa completamente le tasse scolastiche e le spese di vitto e alloggio se si frequenta una scuola professionale al di fuori dell'Alto Adige (all'estero o in un'altra provincia italiana) o se si seguono corsi a tempo pieno. Verranno inoltre rimborsati due viaggi di andata e ritorno al prezzo del trasporto pubblico. Le richieste di rimborso devono essere presentate all'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano <https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/apprendistato>.

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

I doveri dell'apprendista

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

I doveri del datore di lavoro

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

La scuola professionale

La frequenza della scuola professionale, un giorno alla settimana oppure con frequenza a blocchi, è obbligatoria e deve essere retribuita in quanto considerata a tutti gli effetti orario di lavoro. Gli apprendisti che già posseggono conoscenze professionali specifiche o una formazione generale di grado più elevato, possono essere esonerati, completamente o in parte, dall'obbligo di frequenza. La decisione in merito spetta al Direttore della scuola professionale.

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

Periodo di apprendistato

L'apprendistato tradizionale dura 3 o 4 anni (36 o 48 mesi). Le ore di apprendistato effettuate nell'ambito dello stesso percorso professionale in aziende diverse sono conteggiate in maniera cumulativa, anche in caso di interruzione dell'apprendistato. È inoltre possibile prolungare il periodo di apprendistato fino a 1 anno. Questa importante novità è davvero un vantaggio per gli studenti delle scuole professionali, nel caso in cui un apprendista non dovesse completare il percorso formativo o superare l'esame finale. In caso di assenza per

maternità (obbligatoria o in congedo parentale), servizio civile, malattia o infortunio sul lavoro di durata superiore a un mese, il rapporto di apprendistato viene esteso per la medesima durata della stessa. È possibile anche ridurre la durata dell'apprendistato.

Periodo di prova

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

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

Orari di lavoro

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

Ferie e giorni di permesso

I giovani di età inferiore ai 16 anni hanno diritto ad almeno 30 giorni di ferie retribuite, quelli di età superiore ad almeno 20 giorni, circa quattro settimane (Legge sulla tutela dei diritti dei minori n. 977/1967). Al posto

delle festività religiose abolite nel 1977, devono essere concessi permessi retribuiti (32 ore per anno lavorativo). La maggior parte dei contratti collettivi prevede ferie o giorni di riposo aggiuntivi (ad esempio nell'ambito di una riduzione generale dell'orario di lavoro). Ulteriori informazioni possono essere richieste ai sindacati. Per calcolare il numero di giorni di ferie spettanti va ricordato che il diritto alle ferie aumenta di un dodicesimo al mese, per cui le parti di un mese con più di 15 giorni contano come un mese intero.

Tutela dei minori

- I giovani sotto i 18 anni non possono essere sottoposti a lavori pericolosi, pesanti e dannosi per la salute (vedi la Legge sulla tutela dei diritti dei minori 977/1967).
- L'orario di lavoro dei giovani tra i 15 e i 16 anni non può superare le 7 ore al giorno e le 35 ore alla settimana.
- L'orario di lavoro dei giovani con età compresa tra i 16 e i 18 anni non può superare le 8 ore al giorno e le 40 ore settimanali.
- La prestazione lavorativa dei minori non può protrarsi senza interruzione per più di 4 ore e mezza. Dopo questo periodo di lavoro secondo la legge 977/1967 il minore ha diritto ad un riposo intermedio di almeno un'ora. I contratti collettivi possono prevedere anche una pausa della durata di 30 minuti.

▪ Gli apprendisti minorenni non possono fare straordinari.

- I minori hanno diritto a due giorni consecutivi di riposo e non lavorano durante le festività. Specifici settori, come ad esempio il settore della ristorazione, possono gestire i giorni di riposo in modo diverso, ma devono comunque garantire un periodo di riposo consecutivo di 36 ore una volta alla settimana. L'orario di lavoro dei minori viene controllato dall'Ispettorato del Lavoro.

Sicurezza sul lavoro

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

- L'elaborazione di un piano di sicurezza e di un registro infortuni in ogni azienda
- L'istituzione di uno specifico servizio di prevenzione e protezione in ogni azienda
- La nomina da parte della Direzione aziendale del medico competente
- Informazioni adeguate e specifici corsi di formazione sull'impiego di macchinari e attrezzi
- Informazione e formazione generale in merito alla sicurezza sul lavoro rivolta a tutti i lavoratori
- L'elezione, da parte di tutti i lavoratori dipendenti, di un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

- Il Rappresentante dei lavoratori (RDL) della sicurezza ha il diritto d'accesso a tutti i dati inerenti la sicurezza sul lavoro e ha il diritto di essere interpellato dalla Direzione aziendale su tutto ciò che concerne la tutela contro gli infortuni.

Il datore di lavoro è responsabile dell'attuazione di tutte queste misure in azienda. La violazione, il non rispetto o una qualsiasi altra mancata applicazione di tali norme comporta delle responsabilità legali. Anche il dipendente stesso è tuttavia tenuto a prendersi cura della propria salute e della sicurezza delle altre persone sul posto di lavoro: deve attenersi alle istruzioni del datore di lavoro e utilizzare i dispositivi di protezione individuale (DPI), visto anche i dipendenti possono essere ritenuti responsabili in caso di negligenza.

L'ispettorato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano si occupa del rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro, segue le inchieste sugli infortuni e sulle malattie professionali, oltre a fornire informazioni e

consulenza. Per le norme sull'igiene nelle aziende è invece competente l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige.

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

Diritti sindacali

Il compito principale è quello di difendere gli interessi dei propri iscritti (ovvero quelli dei lavoratori dipendenti). La contrattazione salariale e il supporto nelle vertenze di lavoro. Più iscritti possiede il sindacato, più è in grado di imporsi come partner contrattuale nelle trattative con le aziende o con le associazioni dei datori di lavoro. Allo stesso modo in cui i datori di lavoro si riuniscono in varie associazioni di categoria, è importante che anche i lavoratori si riuniscano nelle organizzazioni sindacali.

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

Per ogni evenienza!

Tenete sempre a portata di mano il nome e il numero di telefono del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro (portavoce della sicurezza)! Conservateli nel vostro cellulare!

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

Ogni persona in azienda è libera di esprimere la propria opinione, qualora essa non danneggi la sua reputazione. Ognuno può esprimere liberamente la propria opinione in azienda, qualora essa non sia discredificante oppure o sia contraria alle norme di legge; inoltre ognuno può e usufruire del diritto di voto (attivo o passivo) in occasione dell'elezione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU), che rappresenta i dipendenti nei confronti della direzione aziendale. L'apprendista che partecipa ad azioni sindacali non può essere sottoposto a misure disciplinari di nessun tipo, né subire limitazioni di altro genere.

La retribuzione

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata sulla base di quella percepita da un operaio specializzato. Ad ogni apprendista spetta una tredicesima mensilità (gratifica natalizia). In alcuni settori professionali viene corrisposto anche un salario aggiuntivo (la 14esima) a giugno o luglio. I sindacati di categoria illustrano su richiesta le tabelle salariali.

L'accordo integrativo provinciale per il settore dell'artigianato, stipulato il 13.12.2021, prevede che il rendimento scolastico influisca sulla retribuzione. Se l'apprendista completa il 9° anno di scuola dell'obbligo con buoni risultati, ovvero con una media dei voti del 7 o superiore al 7, già per il primo anno di apprendistato percepirà una retribuzione maggiorata del 10%. In caso contrario, la paga aumenterà in ogni caso, ma in misura minore.

A tal proposito, si può fare riferimento alle tabelle salariali nel secondo capitolo .

Contributi previdenziali, tasse, salario netto

Dal salario lordo dell'apprendista viene effettuata una trattenuta mensile del 5,84% per i contributi previdenziali per la pensione trattenuta ogni mese una quota del 5,84% (circa) per i contributi sociali. La retribuzione dell'apprendista è soggetta alle trattenute fiscali (IRPEF) previste. La trattenuta fiscale aumenta con il progredire dell'apprendistato e con l'aumento del salario. Con il proseguire del rapporto di apprendistato e l'aumento

della retribuzione aumenta anche la trattenuta fiscale. Il calcolo presentato qui di seguito fa riferimento al salario di un apprendista del **SETTORE METALLURGICO dell'INDUSTRIA DEL LEGNO** al secondo anno di apprendistato, mostra come passare dal salario lordo al salario netto. Tale calcolo vuol far comprendere come si arriva dal salario lordo a quello netto. Il calcolo viene fatto con le formule ed aliquote attualmente in vigore.

Salario lordo mensile 2° anno	1.175,50 €
Contributi sociali mensili 5,84%	-68,65 €
Reddito imponibile al mese	1.106,85 €
Reddito annuale (con 13esima)	14.389,05 €

Il reddito annuo è tassato progressivamente secondo le seguenti aliquote:

Reddito	Aliquota
Fino a 28.000 €	23%
15.001 – 28.000 €	25%
28.001 – 50.000 €	35%
Da 50.001 €	43%

Il governo sta valutando le modifiche da apportare alla tassazione del reddito. Queste modifiche sono visibili nella versione online e nell'app del calendario dell'apprendistato.

Calcolo dell'imposta

Ne risulta la seguente imposta lorda:
 $14.389,05 \text{ €} \times 23\% = 3.309,48 \text{ €}$.

Per arrivare dall'imposta lorda a quella netta

vengono tolte le detrazioni spettanti. Le detrazioni vengono calcolate in base al nuovo sistema introdotto nell'anno 2024. In base al rapporto si determina se le detrazioni sulle

imposte lorde spettano per intero, in parte o per niente. La detrazione piena per reddito da lavoro dipendente ammonta a 1.955 € per tutto l'anno e viene calcolata in rapporto al

reddito. Oltre a questo importo sono previste anche altre detrazioni per familiari a carico. In questo esempio ci limitiamo alla predetta detrazione (senza considerare familiari a carico).

Imposta lorda annuale	3.309,48 €
Detrazione annuale	- 1.955 €
Imposta netta annuale	1.354,48 €

Calcolo del salario netto:

Reddito imponibile	14.389,05 €
Imposta netta	1.354,48 €
Reddito annuale netto	13.034,57 €
Reddito netto mensile (13 volte all'anno)	1.002,66 €

La paga oraria si calcola dividendo la paga mensile di apprendista per 174.
(Attenzione: la paga oraria varia in base al contratto collettivo di appartenenza).

Trattamento integrativo (dal 01/01/2022)

I lavoratori da lavoro dipendente o equivalente con un reddito annuo (base imponibile) di almeno 8.500 euro e fino a un massimo di 15.000 euro ricevono 100 euro al mese, in quanto lo Stato ha ridotto l'imposta sul reddito per quelli più bassi grazie a un accordo sindacale con il Governo. Questo **bonus fiscale** è indicato sulla busta paga. Il bonus dovuto viene calcolato diret-

tamente dal datore di lavoro. Tuttavia, se ci sono altri redditi da tassare, ad esempio da lavoro autonomo, affitto o altro ancora, il bonus deve essere ricalcolato al momento della dichiarazione dei redditi. A seconda dell'entità del reddito, il bonus viene ridotto o annullato. Eventuali importi già ricevuti dal datore di lavoro devono essere restituiti. Per i redditi compresi tra 15.001 e 28.000 euro si applica la seguente regola: se la somma delle detrazioni fiscali è superio-

re all'imposta lorda, il bonus fiscale viene erogato in proporzione, in modo che la nuova riforma delle imposte e delle detrazioni non comporti alcuno svantaggio o perdita di reddito. Tuttavia, ciò può essere richiesto solo presentando la dichiarazione dei redditi.

I sindacati forniscono volentieri ulteriori informazioni.

Certificazione Unica (CU)

Entro il 31 marzo di ogni anno i dipendenti ricevono la cosiddetta **CU (Certificazione Unica)** che attesta le settimane di contributi e la retribuzione dell'anno precedente. Quando i dati non fossero esatti devono essere corretti ed il modulo deve essere rispedito all'INPS. I patronati di sindacati, ACLI e KVV forniscono tutte le informazioni necessarie.

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

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

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

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

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

Pensione

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

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

Previdenza complementare

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

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

Il contributo mensile viene detratto dallo stipendio lordo e depositato non tassato nel fondo. Oltre al contributo del lavoratore e del datore di lavoro, che varia a seconda

del contratto collettivo, il 100 per cento del trattamento di fine rapporto (TFR) viene versato nel fondo pensione complementare per tutti coloro che hanno avuto il loro primo impiego dopo il 28 aprile 1993.

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

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

Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione inerente la specificità del lavoro.

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

Copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli

La copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli è un sussidio pagato dall'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico della Provincia Autonoma di Bolzano (ASSE) se una persona è assente dal lavoro a causa dell'educazione dei figli e quindi non è coperta dall'assicurazione pensionistica (ad esempio non riceve l'indennità di disoccupazione), oppure non ha alcun rapporto di lavoro o ancora lavora a tempo parziale o ha usufruito del congedo parentale. Il sussidio è concesso retroattivamente per il pagamento volontario dei contributi pensionistici nel fondo pensione (dell'INPS), o anche in un fondo pensione complementare. I dipendenti pubblici non hanno diritto a tale copertura pensionistica per i periodi di educazione dei figli. Lo scopo di questa misura è di coprire in termini pensionistici i periodi di assenza dal lavoro per la cura e l'educazione dei bambini piccoli o dei minorenni affidati a tempo pieno.

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

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

In caso di continuazione volontaria del pagamento del contributo è previsto un contributo fino a 9.000 euro all'anno. In caso di versamento di contributi in un fondo pensione complementare, il contributo massimo è pari a 4.000 euro all'anno. Il sussidio è disponibile per un contributo massimo di 18.000 euro (8000 euro nel fondo pensione complementare).

In caso di lavoro a tempo parziale (non più del 70%), il contributo massimo è di 4.500 euro all'anno per la previdenza obbligatoria e di 2.000 euro all'anno per la previdenza complementare. Il sussidio è disponibile fino a un contributo massimo di 18.000 euro (8.000 euro nel fondo pensione complementare).

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

Malattia

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

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

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

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

Infortunio sul lavoro

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

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

Malattie professionali

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

INAIL

Va premesso che ogni dipendente deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. I contributi obbligatori vanno versati all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL). Si tratta di un'assicurazione obbligatoria che copre tutti gli infortuni oc-

corsi durante il lavoro che comportano una parziale o totale inabilità al lavoro, temporanea o permanente, o addirittura la morte. Se l'infortunio comporta una di queste inabilità, l'infortunato percepisce la prestazione a cui ha diritto. In caso di morte la stessa prestazione va agli eredi. Requisito fondamentale è il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale.

Le seguenti prestazioni assicurative spettano anche se la denuncia dell'infortunio è stata omessa: durante il periodo di convalescenza che segue un infortunio sul lavoro, l'INAIL corrisponde il 60% della retribuzione, alla quale viene sommato un importo agiuntivo corrisposto dal datore di lavoro. L'importo complessivo va dal 75% al 100% del salario. Dopo tre anni, decade ogni diritto a questa prestazione. Si può richiedere un anticipo sull'indennità per infortunio. Se le ferite riportate sono così gravi da rendere necessaria l'assistenza personale, viene riconosciuta, su richiesta, un'indennità d'accompagnamento. In caso di invalidità permanente (almeno l'16%) viene riconosciuta una pensione, calcolata in base al grado di abilità rimasta.

Sanzioni disciplinari

Ogni lavoratore, così anche l'apprendista, ha sì diritti, ma anche doveri. Come tutti i lavoratori è tenuto ad osservare le direttive del datore di lavoro, deve rispettare gli

orari di lavoro, giustificare le sue assenze e svolgere al meglio i lavori che gli vengono affidati. Se un apprendista non si attiene alle regole, il datore di lavoro può procedere a sanzioni disciplinari regolamentate dalla legge e dai contratti collettivi.

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

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

L'apprendista ha 5 giorni di tempo per presentare le sue giustificazioni in forma scritta. In questo caso il sindacato può aiutarti a redigere la lettera. L'apprendista 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 del lavoro o in via giudiziale. Affidarsi ai sindacati è sempre utile.

Welfare

Il welfare si riferisce alle prestazioni sotto forma di indennità parziali o **pagamenti in natura** per il benessere dei dipendenti e delle loro famiglie (relativamente alla famiglia, ai figli e all'alloggio), per tutelarli dai rischi in caso di malattia, maternità, invalidità, disoccupazione o vecchiaia. Anche le indennità di natura sociale, ad esempio per l'istruzione e il tempo libero, rientrano in questo ambito.

Queste prestazioni non costituiscono reddito imponibile se vengono concesse dal datore di lavoro a seguito di un obbligo derivante dalla contrattazione collettiva o se vengono erogate su base volontaria.

Il cosiddetto "welfare aziendale" si traduce quindi in un ulteriore risparmio fiscale per i dipendenti e i datori di lavoro. Per esempio, si tratta di versamenti esentasse in fondi pensione complementari o anche di assistenza sanitaria complementare, corsi di formazione, programmi per il tempo libero, prestazioni sociali e sanitarie e molto altro ancora.

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

Risoluzione del contratto di apprendista

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

Licenziamento

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

- il licenziamento per giusta causa dovuto a mancanze gravi da parte dell'apprendista che impediscono la prosecuzione del rapporto di apprendistato. L'apprendista viene licenziato senza bisogno di preavviso;
- il licenziamento per giustificato motivo previsto in caso di mancanze meno gravi. In questo caso l'apprendista viene licenziato con preavviso;
- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto in caso di difficoltà finanziarie dell'azienda o di riorganizzazione della stessa.

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

Il licenziamento può essere impugnato entro 60 giorni davanti al datore di lavoro ed essere portato davanti alla Commissione di Conciliazione di Bolzano. Se il caso non è conciliabile, lo si può portare in Tribunale

(entro 180 giorni dal licenziamento). Se il licenziamento risulta ingiustificato, il Tribunale può stabilire un risarcimento o la riassunzione. Nel caso in cui il rapporto di lavoro cessi a conclusione del periodo di apprendistato, il datore di lavoro deve rispettare un periodo di preavviso fissato dal contratto collettivo. Se invece il rapporto di lavoro prosegue, per il lavoratore entrano in vigore le misure di tutela previste dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori.

Per informazioni dettagliate è utile rivolgersi ai sindacati.

Dimissioni

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

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

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

Contratto di somministrazione

Il datore di lavoro può assumere apprendisti anche indirettamente, tramite un'agenzia del lavoro, la quale può applicare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. L'impresa richiede l'apprendista tramite l'agenzia per il lavoro, la quale invia poi l'apprendista all'azienda che provvede alla sua formazione. Il tutore, garante della qualità di formazione e del percorso formativo, lavora per l'agenzia di somministrazione. Essendo una partita a tre, bisogna stare molto attenti. Prima di intraprendere questo tipo di percorso formativo, l'apprendista fa bene a consultarsi con il sindacato di fiducia. A questo tipo di rapporto di apprendistato si applicano tutte le disposizioni previste per il sistema di apprendistato, sia a livello di legge che di applicazione del contratto collettivo valido per il rispettivo settore.

Esame di fine apprendistato

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

I giovani che superano l'esame di fine apprendistato dopo un percorso di 3 anni acquisiscono la qualifica di **"Lavorante artigiano"**, mentre, al termine di un percorso di 4 anni, acquisiscono la qualifica di **"Operaio specializzato"** o di **"Maestro artigiano"**. Per maggiori informazioni puoi consultare

il sito dell'Ufficio Apprendistato e Maestro artigiano (www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tesdesca).

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

ULTERIORI INFORMAZIONI SU WELFARE E SOSTEGNO AI LAVORATORI

Cassa Integrazione

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

Indennità di disoccupazione

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

Attenzione! La NASPI NON spetta in caso di dimissione propria o di risoluzione consensuale! La NASPI ammonta all'incirca al 75% della retribuzione media degli ultimi quattro anni, e si riduce mensilmente del 3% a partire dal settimo mese di fruizione. La NASPI ha una durata massima della metà dei periodi lavorativi degli ultimi quattro anni. Se un apprendista ha già goduto di un'indennità di disoccupazione negli ultimi quattro anni, il periodo si riduce. Per ulteriori informazioni rivolgersi al patronato o ai sindacati.

Inserimento lavorativo

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

in lingua tedesca e ladina della Provincia autonoma di Bolzano.

Maternità e paternità

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

Nel caso del padre, la tutela contro il licenziamento dura per la durata della paternità (3 mesi dopo la nascita in caso di morte o grave malattia della madre) o del congedo di paternità obbligatorio pari a dieci giorni e viene successivamente prorogata fino al compimento del primo anno di età del bambino.

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

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

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

Il padre ha diritto a 10 giorni lavorativi di congedo di paternità pagato al 100% che possono essere usufruiti anche giornalmente. Questi devono essere presi a partire da due mesi prima della data del parto e fino al compimento del quinto mese di vita del bambino. In caso di parto multiplo, il periodo aumenta a 20 giorni lavorativi.

Congedo parentale

Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro di cui è possibile usufruire su richiesta da entrambi i genitori per l'educazione del proprio figlio, e che il datore di lavoro è sempre obbligato a concedere. I genitori adottivi hanno gli stessi diritti dei genitori naturali.

Entrambi i genitori hanno diritto a 3 mesi di retribuzione al 30% ciascuno. Inoltre, altri 3

mesi al 30% possono essere suddivisi tra i due genitori. In totale si possono richiedere 10 mesi, ma solo i primi 9 sono pagati al 30%. Se il padre richiede almeno 3 mesi, riceve un mese aggiuntivo, che può portare il periodo totale a 11 mesi. Il 10° e l'11° mese sono pagati al 30% solo se il reddito non supera 2,5 volte la pensione minima.

Se c'è un solo genitore, può richiedere 11 mesi invece dei 10 precedenti, e solo i primi 9 mesi sono pagati al 30%. Il 10° e l'11° mese sono pagati al 30% solo se il reddito non supera 2,5 volte la pensione minima.

Per le nascite per le quali il periodo di maternità/paternità obbligatoria si è prolungato oltre il 31.12.2022, 1 mese dei 9 mesi previsti può essere fruito con una retribuzione dell'80%.

Per le nascite per le quali il periodo obbligatorio di maternità/paternità si prolunga oltre il 31 dicembre 2023, è previsto un secondo mese retribuito al 60%. Per il 2024, questo secondo mese non sarà pagato al 60%, ma all'80%.

Le maggiorazioni del 60% o dell'80% spettano fino al compimento del sesto anno di età.

Il congedo parentale può essere fruito fino al compimento del 12° anno di età del bambino: un massimo di 6 mesi è retribuito al

30% per ciascun genitore. Per permettere ai genitori di conciliare meglio le esigenze familiari con l'attività professionale, È possibile usufruire del congedo su base oraria o giornaliera. Le domande di congedo parentale devono essere presentate per via telematica all'INPS. a giorni oppure a ore: Per l'utilizzo del congedo giornaliero, il datore di lavoro deve essere avvisato con cinque giorni di anticipo, a giorni sono prescritti 5 giorni di preavviso mentre per l'utilizzo ad ore solo due giorni, mentre la richiesta di fruizione oraria deve essere presentata con due giorni di anticipo.

Il congedo parentale può essere goduto anche attraverso la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time. Il part-time non può superare il 50% dell'orario di lavoro; l'opzione è usufruibile una sola volta.

Riposi per allattamento e malattia del bambino

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

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

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori hanno diritto ad una aspettativa non retribuita: fino al terzo anno di vita del bambino in misura illimitata, dopodiché ogni genitore ha diritto a cinque giorni di lavoro all'anno, fino al compimento dell'8° anno di vita.

Assegno Unico

Cos'è l'assegno unico? Il nuovo assegno unico è stato introdotto nel marzo 2022 e sostituisce il precedente assegno familiare in busta paga, la detrazione fiscale per i figli a carico, il bonus Bebè e il premio alla nascita.

Chi ha diritto all'assegno unico? Ne possono beneficiare le famiglie dal 7° mese di gravidanza fino al compimento del 18° anno di età del bambino. A determinate condizioni, l'assegno viene corrisposto fino all'età di 21 anni, mentre in caso di invalidità viene corrisposto anche dopo i 21 anni. L'assegno unico è cumulabile con le misure di sostegno locale per i bambini a carico.

Quanto riceve il beneficiario? L'importo è determinato in base al valore ISEE della famiglia.

Gli importi variano da 57,00 a 199,40 euro per figlio minore. L'importo è ridotto per i figli fino a 21 anni di età.

Inoltre, ci sono anche alcuni aumenti per i bambini con disabilità, le famiglie con 3 o più figli, le madri sotto i 21 anni o se entrambi i genitori lavorano.

Assegno per i figli

La Provincia autonoma di Bolzano destina un contributo mensile di 200 euro per ogni figlio a tutte le famiglie con bambini fino a 3 anni o fino all'eventuale ingresso del bambino nella scuola materna (al massimo fino al compimento dei 43 mesi).

Assegno provinciale al nucleo familiare+

Assegno provinciale al nucleo familiare: se il padre prende il congedo parentale per almeno 2 mesi alla volta, riceve un'indennità di 400-800 euro al mese. Il contributo è dovuto per un massimo di 3 mesi. Il congedo parentale deve essere usufruito entro i primi 18 mesi dalla nascita.

Assegno provinciale per i figli

Gli assegni familiari statali sono graduati in base ai criteri di reddito e di ricchezza (ISEE). Gli importi sono di 55 euro o 70 euro per bambino, a seconda della situazione reddituale. L'importo aumenta per i bambini con disabilità.

I patronati dei sindacati e delle associazioni sociali sono lieti di aiutare. Maggiori informazioni sul sito web della provincia. <https://www.provincia.bz.it/famiglia-sociale-comunita/famiglia/sostegno-finanziario-famiglie.asp>

Servizio militare o civile

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

Consulenza Budget della Caritas

Chi non conosce lo sguardo incredulo di chi, controllando l'estratto conto, si chiede dove siano andati a finire tutti i soldi dello stipendio. Questo è il momento di pensare ad una consulenza finanziaria altamente professionale, ma senza scopo, di lucro come la consulenza budget della CARITAS.

Questo tipo di consulenza sulla gestione del proprio budget è indicata anche per giovani che, entrati nel mondo del lavoro, non hanno il tempo necessario o l'esperienza per gestire le spese in modo accurato. La "consulenza budget" è gratuita e garantisce la massima discrezione.

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

- Bolzano (Via Cassa di Risparmio, 1 - Tel.: 0471 304 380)
- Merano (Via delle Corse, 52 - Tel.: 0473 495 630)
- Bressanone (Via della Stazione, 27/a - Tel.: 0472 205 927)
- Brunico (Via Paul-von-Sternbach, 6 - Tel.: 0474 413 977)



Sul sito www.consulenzabudget.it sono disponibili tabelle in cui bisogna inserire le entrate e le uscite più importanti (compilabili sia online che su formato cartaceo) come base della valutazione finanziaria nel corso del primo colloquio. Insieme a un consulente dedicato verrà valutato attentamente il budget familiare confrontandolo con il "Budget di Riferimento" – un quadro statistico che indica i costi normalmente sostenuti e quindi appropriati per le voci di spesa mensile. Questo strumento molto utile consente di intravedere fin da subito le potenzialità di risparmio e di gestione.

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

Lo Stressometro IPL: fai il test!

Lo stress positivo stimola e sprona, lo stress negativo, invece, danneggia il corpo e la mente nel lungo periodo. In conseguenza



Stress sul Lavoro?
Scopri a che livello sei

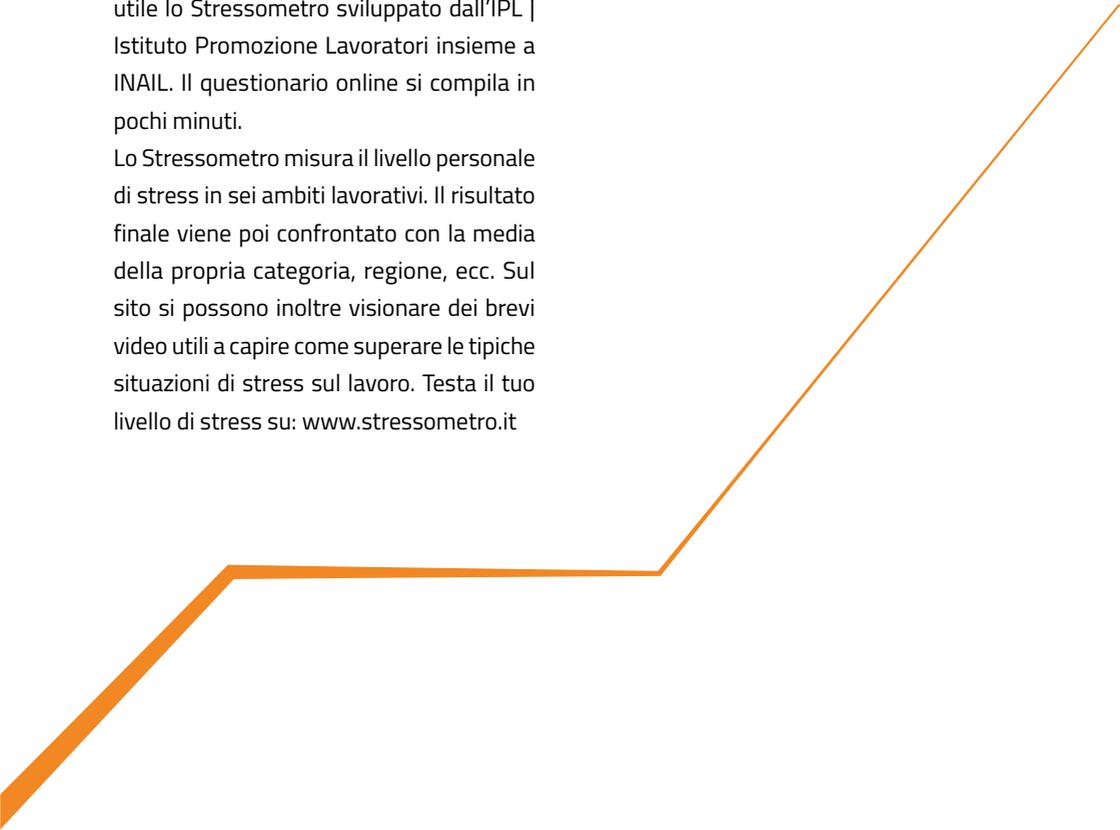
Fai il test!

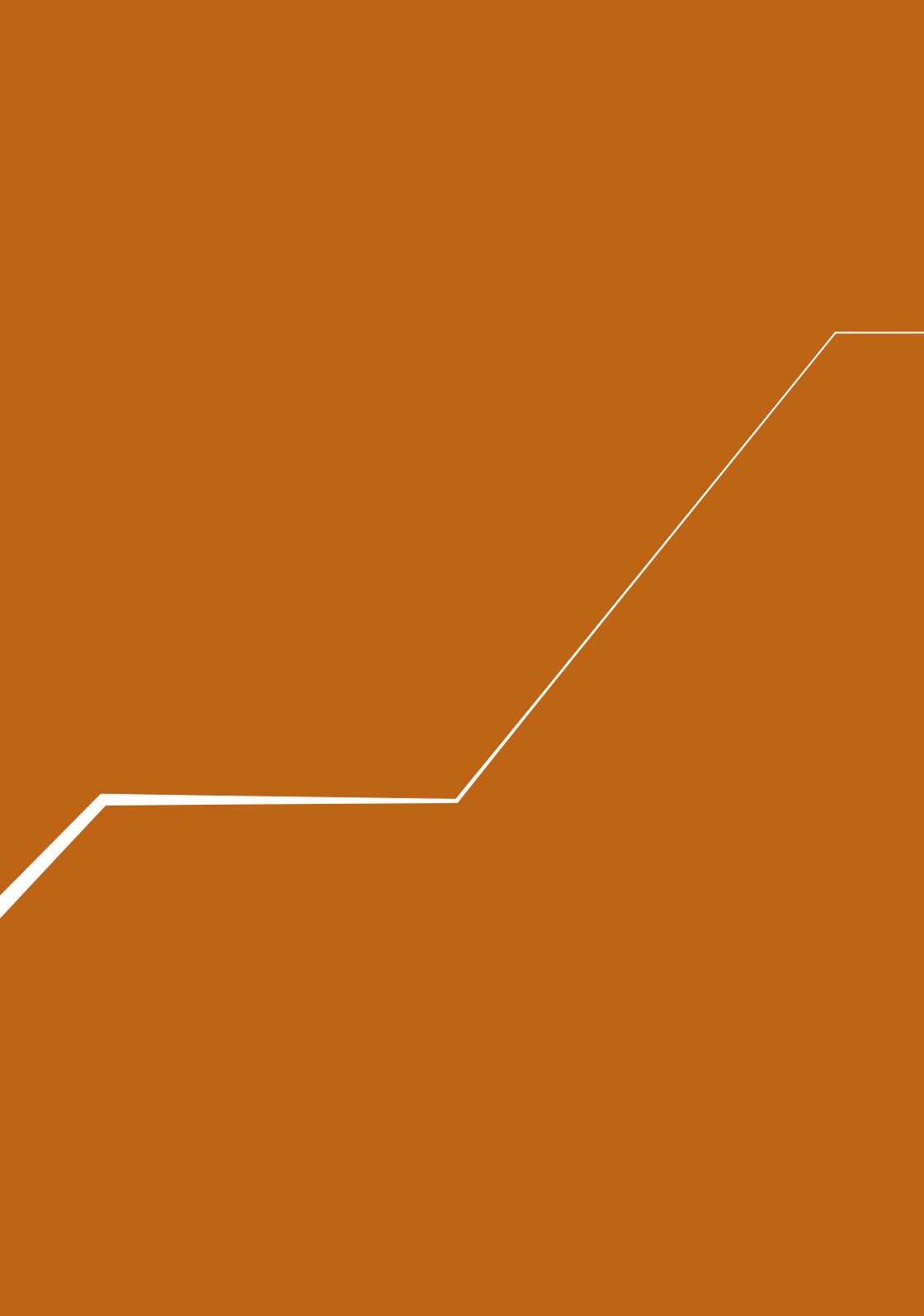


allo stress negativo può incrementare il rischio di infortuni sul lavoro, le assenze per malattia ed anche il disagio personale.

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

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





EDILE
ARTIGIANATO
e industria

Settore edile - Artigianato e industria

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi.

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

Permessi: 88 ore retribuite all'anno. Queste vengono pagate ed indicate (4,95%) mensilmente sulla busta paga e possono essere godute, su accordo con la direzione aziendale, fino a giugno dell'anno successivo e verrà prorogato per ulteriore 2 anni.

Retribuzioni dell'apprendista edile nel settore ARTIGIANATO: la base di calcolo è la retribuzione lorda prevista per l'operaio qualificato di 2° livello, e quindi scaglionata. Per gli apprendisti vige la retribuzione secondo l'accordo di apprendistato provinciale del 13.12.2021 che regola le percentuali retributive dal 35% al 70% in base all'anno di apprendistato. Questo accordo di indennità supplementare è valido fino al 31.08.2023 e sarà prorogato per altri 2 anni.

EDILIZIA settore artigiano				
Base di calcolo: stipendio lordo orario dell'operaio qualificato (dal 01.07.2023)			11,33 €	
Stipendio lordo dell'apprendista			Indennità di introduzione al settore edile artigiano	Totale lordo
1° anno	35%	3,97 €	1,15 €	5,12 €
2° anno	50%	5,67 €	1,15 €	6,82 €
3° anno	60%	6,80 €	1,15 €	7,95 €
4° anno	70%	7,93 €	1,15 €	9,08 €

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

Retribuzioni dell'apprendista edile nel settore INDUSTRIA

EDILIZIA settore industria		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile orario (dal 01.07.2023)		11,28 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	5,08 €
2° anno	60%	6,77 €
3° anno	70%	7,90 €
4° anno	80%	9,02 €

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

EDILIZIA settore INDUSTRIA – Operatore/trice d'ufficio		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile 3° livello (dal 01.07.2023)		2.057,65 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	925,94 €
2° anno	60%	1.234,59 €
3° anno	70%	1.440,36 €
4° anno	80%	1.646,12 €

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

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

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

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

<https://vestiario-arbeitskleidung.it/it/>

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

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

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

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel settore **ARTIGIANATO** si calcola in percentuale sulla base giornaliera di quella dell'operaio qualificato di secondo livello come segue (dal 01.07.2023):

<10 km	7,50 €
>10 km – 30 km	12,00 €
>30 km – 60 km	16,50 €
>60 km	20,50 €

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel settore **INDUSTRIA EDILE** viene fissata come segue per un lavoratore qualificato del secondo livello (dal 01.07.2023):

<15 km	11% della retribuzione oraria
>15 km – 30 km	16% della retribuzione oraria
>30 km – 60 km	21% della retribuzione oraria
>60 km	25% della retribuzione oraria

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

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

tutela del lavoro minorile n. 977 del 1967. Sono a carico delle imprese i **controlli annuali di idoneità fisica al lavoro** dei giovani, controlli da effettuarsi nelle strutture sanitarie pubbliche. La completa o parziale idoneità ad uno specifico lavoro deve es-

sere esplicitamente certificata dal medico e comunicata al giovane interessato.

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

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

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

Spese sanitarie: i lavoratori edili ricevono prestazioni assistenziali dalla Cassa Edile (SANEDIL o FONDO SANITARIO ALTO ADIGE), ad esempio contributi per spese dentistiche, acquisto occhiali, operazione laser agli occhi, ecc. Le prestazioni sanitarie subiranno variazioni nell'anno 2024, vedi <https://www.cassaedile.bz.it/prestazioni#gsc.tab=0>

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

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

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

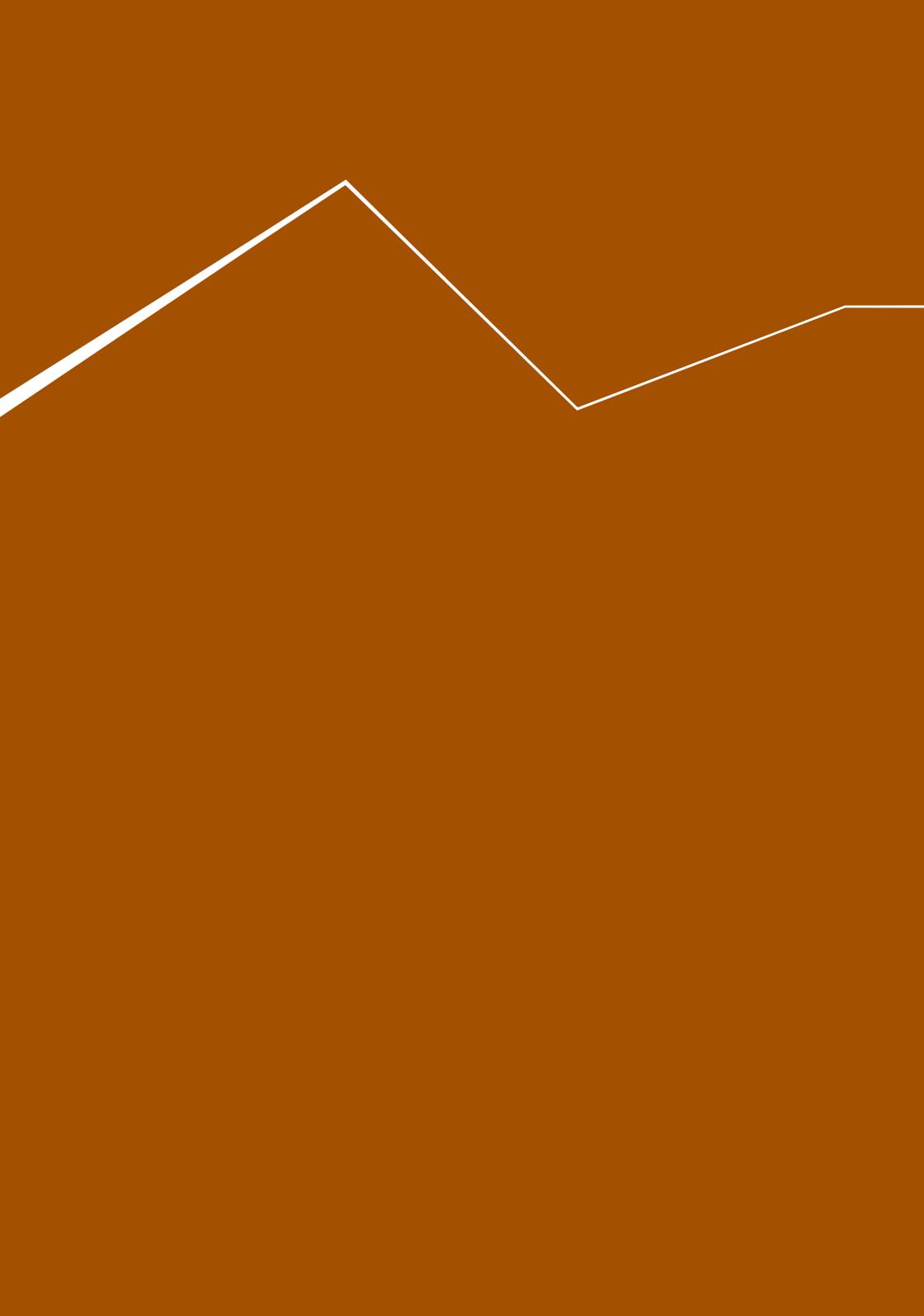
Nell'ipotesi in cui l'apprendista del **settore industria** aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una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

Risoluzione del rapporto di apprendistato: 15 giorni di calendario. Alla scadenza del contratto, il rapporto di apprendistato può essere risolto con un preavviso che deve essere rispettato sia dal datore di lavoro che dall'apprendista. La risoluzione del contratto di apprendistato solo da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento. La risoluzione solo da parte dell'apprendista deve essere comunicata telematicamente attraverso il portale del Ministero del Lavoro.

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

L'impiego degli apprendisti nel settore **EDILE ARTIGIANALE** è **regolato** dalle disposizioni previste dalla legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto nazionale del 23 luglio 2008, nonché dall'accordo provinciale per il riordinamento dell'apprendistato per il settore artigianato del 13 dicembre 2021.

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



METAL
meccanica
ARTIGIANATO
e industria

Metalmecchanico - Artigianato e industria

Professione		Durata
Armaio	*a	36 mesi
Meccatronico per biciclette	*a	
Vetraio	*a	
Galvanizzatore	*trice	48 mesi
Tornitore in legno	*a	
Tecnico ascensorista	*a	
Lattoniere edile ed artistico	*a	
Elettromeccanico	*a	
Elettrotecnico	*a	
Meccanico di precisione	*a	
Tecnico bruciatorista	*a	
Orafo e argentiere	*a	
Tecnico termosanitari e di ventilazione	*a	
Tecnico frigorista	*	
Tecnico di impianti funiviari	*a	
Disegnatore tecnico per impianti	*trice	
Orologiaio	*a	
Tecnico carrozziere	*a	
Meccatronico d'auto	*a	

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

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi

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

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

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

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

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

Retribuzione dell'apprendista metalmeccanico nel settore ARTIGIANATO: la base per il calcolo dello stipendio è rappresentata dal compenso lordo previsto per gli operai di 5° livello, e quindi scaglionata.

Elemento provinciale: Qualora l'apprendista concluda l'anno scolastico precedente al primo anno di scuola professionale con

una buona valutazione, gli spetta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione prevista per il primo anno di apprendistato in base all'articolo 5.

Se completa il rispettivo anno di apprendistato con buoni risultati, riceve un'indennità del 10% per il successivo anno di apprendistato. Nel sistema educativo altoatesino, "buon successo" significa una media annuale minima dal 7 in su. (Accordo provinciale del 13.12.2021, valido dal 01.01.2022 al 31.12.2024).

Nel calcolo del voto minimo complessivo medio annuale per ricevere l'indennità di cui sopra, la valutazione nella materia "religione" non viene presa in considerazione.

METALMECCANICA settore ARTIGIANATO				
Base di calcolo è lo stipendio lordo mensile 5° livello (dal 01.04.2024)			1.672,35 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	585,32 €	45%	752,55 €
2° anno	50%	836,17 €	60%	1.003,41 €
3° anno	60%	1.003,41 €	70%	1.170,64 €
4° anno	70%	1.170,64 €	80%	1.337,88 €

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

Retribuzione dell'apprendista metalmeccanico nel settore INDUSTRIA: la base di calcolo è il salario lordo mensile del lavoratore della 3a categoria, che diventa liv. D2 con il 01.06.2021, per il rinnovo del ccnl.

METALMECCANICA settore INDUSTRIA		
Base di calcolo è lo stipendio lordo del livello D2 (dal 01.06.2024)		1.906,99 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	858,14 €

2° anno	60%	1.144,19 €
3° anno	70%	1.334,89 €
4° anno	80%	1.525,59€

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

Tredicesima: 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 prestati in azienda.

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se si aderisce a "Laborfond", l'azienda versa un importo mensile che in base alle norme del contratto della categoria è fissato all'1% per il settore **METALMECCANICO** artigianale e al

2% per quello dell'industria metalmeccanica (2,2% dal 01/06/2022). Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Previdenza complementare artigianato (accordo provinciale del 13.12.2021; valido dal 01.01.2022-31.12.2024): a condizione che l'apprendista sia iscritto al fondo pensionistico territoriale integrativo di laboratorio o al fondo pensionistico complementare della categoria professionale e aumenti il suo contributo a favore del fondo corrispondente ad una percentuale di almeno il 2% della base prevista dalla rispettiva CT per il calcolo del trattamento di fine rapporto, il datore di lavoro aumenterà il suo contributo al 2% della stessa retribuzione. Questa percentuale si applica esclusivamente per la durata dell'apprendistato. Non

appena questo finisce, entrano in vigore le percentuali del contratto collettivo nazionale o provinciale.

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

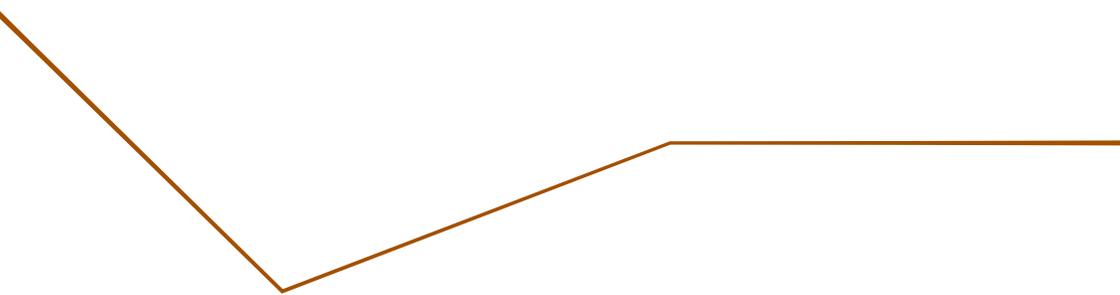
Gli infortuni sul lavoro: non vanno certificati dal medico di base, ma dall'ospedale, che fornisce anche l'assistenza medica; il medico di base può solo prolungare il periodo di inabilità lavorativa. In caso d'infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta mensile.

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario

L'impiego degli apprendisti nel settore METALMECCANICO ARTIGIANATO è regolato da norme di legge per i giovani e gli apprendisti in genere, dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dai contratti integrativi provinciali del 24.04.2018, dal contratto per l'apprendistato in Alto Adige e dall'accordo provinciale del 13.12.2021 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

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



LEGNO
ARTIGIANATO
e industria

Legno - Artigianato e industria

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

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

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

Ore di lavoro straordinarie: i giovani tra i 16 e i 18 anni possono lavorare al massimo 40 ore alla settimana, gli apprendisti sopra i 18 anni possono lavorare al massimo 44 ore (retribuzione degli straordinari a partire dalla 41a ora della settimana: 28%).

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

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

Retribuzione nel settore LEGNO ARTIGIANATO: la base di calcolo è il salario lordo della categoria "D". Per gli apprendisti che lavorano nel settore del legno e che sono stati assunti dopo il 1° luglio 2016 a partire dal primo anno scolastico si applica una scala graduale basata sul successo scolastico

LEGNO settore ARTIGIANATO					
Base di calcolo: stipendio lordo mensile categoria "D" (dal 01.03.2024)				1.662,57 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista				Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	581,90 €	45%	748,16 €	
2° anno	50%	831,29 €	60%	997,54 €	
3° anno	60%	997,54 €	70%	1.163,80 €	
4° anno	70%	1.163,80 €	80%	1.330,06 €	

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

LEGNO settore INDUSTRIA		
Base di calcolo: stipendio lordo mensile categoria AE2 (dal 01.01.2024)		1.959,17 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	881,63 €
2° anno	60%	1.175,50 €
3° anno	70%	1.371,42 €
4° anno	80%	1.567,34 €

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

TFR e pensione integrativa: se l'apprendista decide di versare al "Laborfonds", anche il datore di lavoro versa un contributo mensile, stabilito dal contratto collettivo.

Legno Artigianato: se il dipendente decide di versare l'1%, il datore di lavoro versa l'1%. Se il dipendente decide di pagare il 2%, o più, il datore di lavoro paga il 2%.

Legno Industria: 2,3% dal datore di lavoro.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro. Per maggiori informazioni, si veda il capitolo 1 "Disposizioni generali per gli apprendisti" alle voci "trattamento di fine rapporto" e "pensione integrativa".

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 ma-

lattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

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

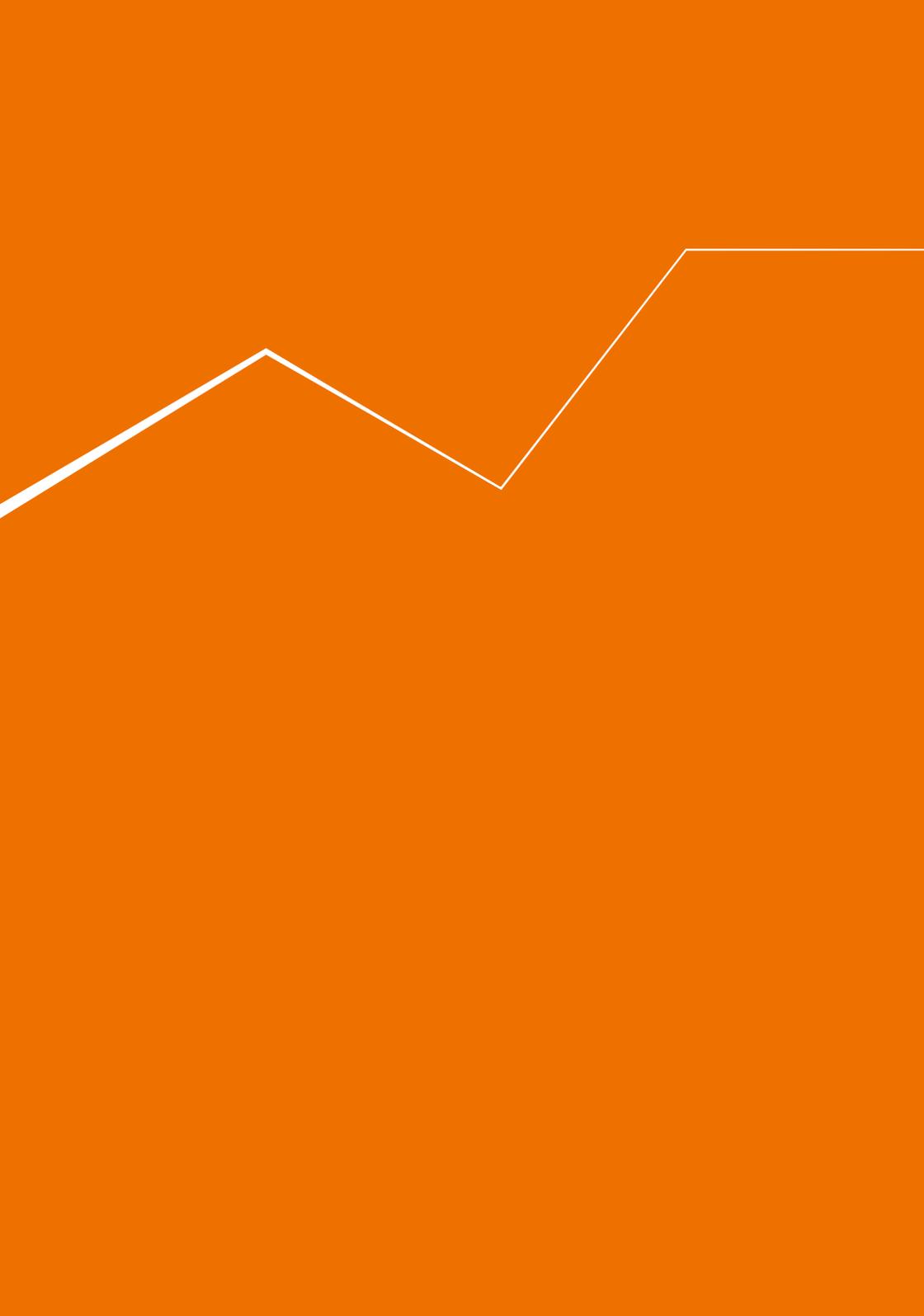
Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale"

Periodo di preavviso: 15 giorni

L'impiego degli apprendisti nel settore del LEGNO ARTIGIANATO è regolato: dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i giovani in generale, dal contratto colletti-

vo nazionale del 05.03.2024, dall'accordo integrativo provinciale, dalla Legge provinciale del 4 luglio 2012, n.12 "Ordinamento dell'apprendistato", e dal nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano del 13.12.2021.

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 20.06.2023, dalla Legge provinciale della Provincia autonoma di Bolzano n. 12, del 4 luglio 2012, "Ordinamento dell'apprendistato" e dall'Accordo provinciale tra industria e artigianato del 06.07.2021.



GRAFI
CA
ARTIGIANATO
e industria

Grafica - Artigianato e industria

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

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

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

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

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

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

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

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

Retribuzione per l'apprendista grafico nel settore ARTIGIANATO: la base di calcolo è la retribuzione lorda prevista per il 5° livello di operai qualificati. Per gli apprendisti assunti dopo il 1° luglio 2016, il salario varia in base al successo scolastico a partire dal primo anno di apprendistato.

settore GRAFICO ARTIGIANATO				
Base di calcolo stipendio lordo mensile 5° livello (dal 01.12.2022)			1.441,80 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	504,63 €	45%	648,81 €
2° anno	50%	720,90 €	60%	865,08 €
3° anno	60%	865,08 €	70%	1.009,26 €
4° anno	70%	1.009,26 €	80%	1.153,44 €

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

settore GRAFICO INDUSTRIA		Produzione (D2)	Amministrazione (C2)
Base di calcolo Stipendio lordo mensile (dal 01.03.2024)		1.485,52 €	1.694,90 €
Retribuzione lorda dell'apprendista			
1° anno d'apprendistato	45%	668,48 €	762,71 €
2° anno di apprendistato	60%	891,31 €	1.016,94 €
3° anno di apprendistato	70%	1.039,86 €	1.186,43 €
4° anno di apprendistato	80%	1.188,42 €	1.355,92 €

Futuri aumenti salariali settore GRAFICO INDUSTRIA:

	Produzione (D2)	Amministrazione (C2)
Dal 1° ottobre 2024	1.505,81 €	762,71 €
Dal 1° maggio 2025	1.526,10 €	1.016,94 €
Dal 1° ottobre 2025	1.559,92 €	1.186,43 €

Lavoratori dipendenti settore GRAFICO INDUSTRIA: per i lavoratori già in servizio al 19 dicembre 2023 è previsto un bonus di 100 euro lordi a gennaio 2024 e di 100 euro lordi a gennaio 2025.

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

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.

T.F.R. e pensione integrativa: se l'apprendista decide di versare al "Laborfonds", anche il datore di lavoro versa un contributo mensile, stabilito dal contratto collettivo.

Grafica artigianato: se il dipendente decide di versare l'1%, il datore di lavoro versa l'1,2%. Se il dipendente decide di pagare il 2% o più, il datore di lavoro paga il 2%.

Industria grafica: se l'apprendista decide di aumentare la sua quota personale del contributo percentuale del fondo pensione complementare al 3% o più, anche il datore di lavoro destinerà a questo fondo anche una quota pari al 3% della stessa retribuzione a partire dalla rispettiva notifica al datore di lavoro. Per maggiori informazioni, si veda il capitolo 1 "Disposizioni generali

per gli apprendisti" alle voci "liquidazione" e "pensione integrativa". In presenza del nuovo contratto collettivo di lavoro integrativo ERC, la percentuale del contributo del datore di lavoro è dell'1,4%; altrimenti, la percentuale del contributo del datore di lavoro è del 1,7% dal 2023.

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

L'impiego degli apprendisti nel settore **GRAFICA ARTIGIANATO** è **disciplinato** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 08.06.2022 dalla Legge provinciale del 4 luglio 2012, n. 12, "Ordinamento dell'apprendistato" e dal nuovo accordo provinciale del 13.12.2021 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore.

L'impiego degli apprendisti nel settore **GRAFICA INDUSTRIA** è **disciplinato** dalle disposizioni di legge generali per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 19.12.2023, dalla legge provinciale del 4 luglio 2012, n.12, "Ordinamento dell'apprendistato" e dall'accordo provinciale per l'industria del 08.06.2022.



Settore
ALBER
GHIERO

Alberghiero

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

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

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

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

Orario di lavoro settimanale: Il normale orario di lavoro settimanale per i minorenni è di **40 ore settimanali** e 8 ore giornaliere (o di **35 ore settimanali** e 7 ore giornaliere per i minori di 16 anni) e non è ammesso il lavoro straordinario. Allo stesso modo è loro vietato il lavoro notturno dalle ore 22 alle ore 6 così come dalle ore 23 alle ore 7. Agli apprendisti di età superiore a 18 anni può essere richiesto il lavoro straordinario (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41° ora settimanale: 30%). L'orario di 40 ore settimanali può essere superato per brevi periodi senza pagamento degli straordinari, se entro 3 mesi viene assicurato un corrispondente recupero ore.

Riposo settimanale: agli apprendisti mino-

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

Ferie: le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (vengono addebitati 6 giorni per una settimana di vacanza). Inoltre, nelle aziende alberghiere, all'apprendista spettano annualmente 104 ore di permesso retribuite. Nei pubblici esercizi agli occupati spettano

invece soltanto 32 ore di permessi annuali nei primi due anni, mentre dopo due anni in azienda spettano 68 ore di permessi annuali e solo dopo quattro anni all'apprendista spettano i permessi pieni di 104 ore annuali.

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

ALBERGHIERO		Esercizi non alberghieri (dal 01.06.2024)	Esercizi alberghieri (dal 01.07.2024)
Retribuzione dell'apprendista in caso di contratto indeterminato			
Stipendio lordo mensile, base di calcolo		1.712,69 €	1.720,69 €
1° anno	55%	941,98 €	946,38 €
2° anno	80%	1.370,15 €	1.376,55 €
3° anno	90%	1.541,42 €	1.548,62 €
4° anno	90%	1.541,42 €	1.548,62 €

Retribuzione dell'apprendista in caso di contratto stagionale (supplemento retributivo +8%)			
Stipendio lordo mensile, base di calcolo		1.849,71 €	1.858,35 €
1° anno	55%	1.017,34 €	1.022,09 €
2° anno	80%	1.479,77 €	1.486,68 €
3° anno	90%	1.664,74 €	1.672,52 €
4° anno	90%	1.664,74 €	1.672,52 €

In entrambi i casi vale:			
Detrazione per pasto		1,65 €	0,90 €
Detrazione per colazione			0,16 €
Detrazione per pernottamento			1,00 €

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

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

Mensilità aggiuntive: la tredicesima mensilità aggiuntiva viene pagata a dicembre, mentre la quattordicesima a giugno. L'im-

porto viene calcolato in rapporto ai giorni di lavoro effettivamente prestati. Esclusivamente per le aziende a carattere stagionale, è concesso il pagamento della tredicesima e quattordicesima mensilità anche mensilmente. Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

Azienda a carattere stagionale: per lavoro stagionale si intende un contratto di lavoro presso un'azienda che effettua un'interruzione dell'attività nel calendario annuale per una durata prestabilita. Le aziende stagionali sono obbligate a provvedere all'occupazione dell'apprendista per tutto il periodo stagionale. L'apprendista assunto con contratto determinato ha inoltre il diritto di continuare l'apprendistato presso la stessa azienda, se lo richiede per iscritto all'azienda entro 60 giorni dopo la fine della stagione

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

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

Vitto e alloggio: per pranzo e cena sono previsti 30 minuti di pausa, che non vengono considerati come ore di lavoro se l'apprendista può usufruirne senza interferenze. Per la colazione vale la stessa considerazione calcolando il tempo di 15 minuti, se viene

consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro. Per il vitto e l'alloggio vengono calcolati i seguenti importi convenzionali da detrarre: Esercizi non alberghieri: per pasto 1,65 €; esercizi alberghieri: per pranzo/cena 0,90 €, colazione 0,16 €, alloggio 1,00 €.

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

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

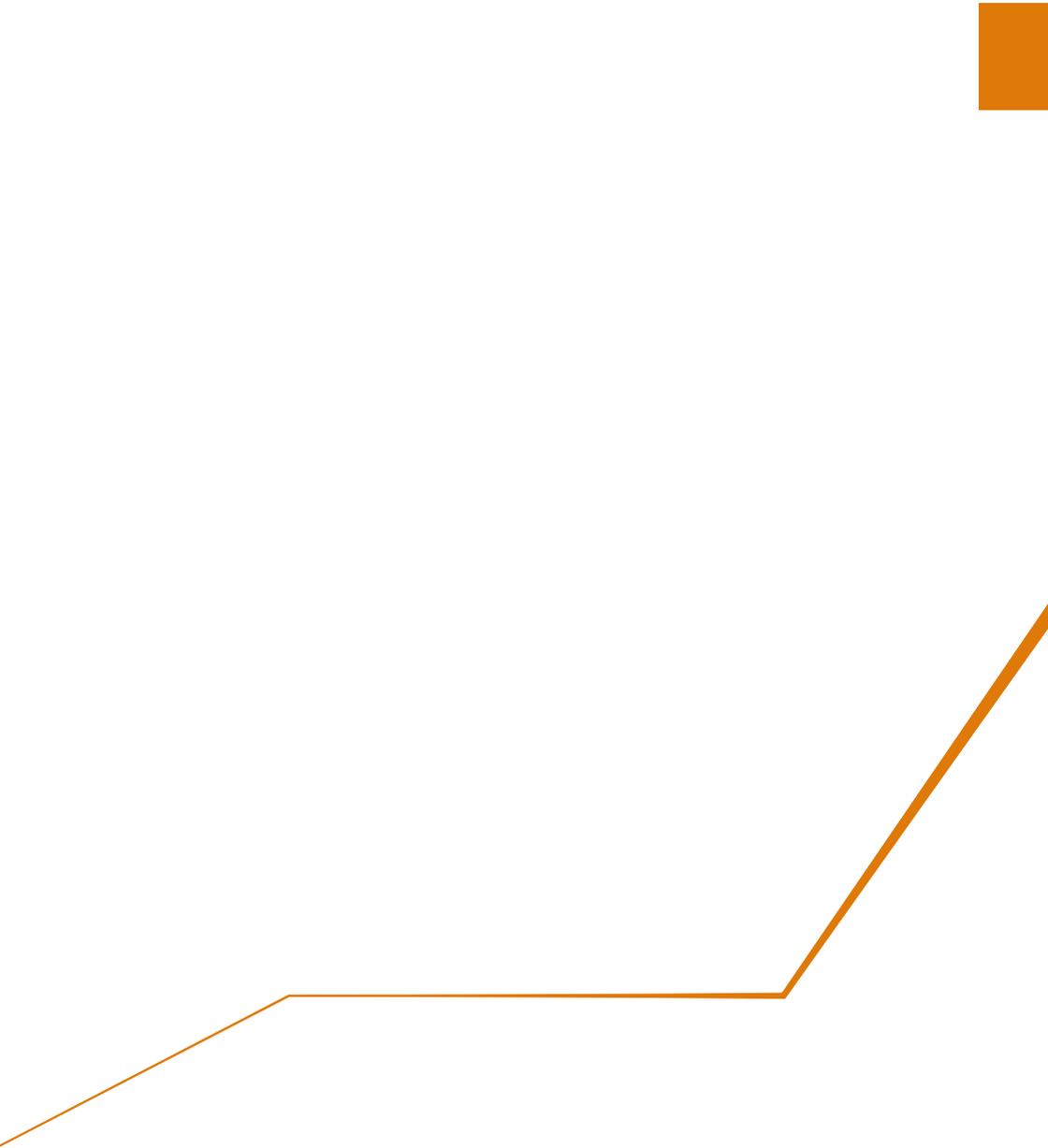
Malattia, incidente e infortunio: l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100% (viene pagato direttamente dall'azienda). Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati e associazioni datoriali su livello nazionale hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del turismo due Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa: "Fondo Fast" per le imprese del settore alberghiero e "Fondo Est" per il settore degli esercizi non alberghieri. Su livello territoriale è stato istituito nel 2022 il fondo sanitario "MySanitour+". Un grande vantaggio del fondo locale è che le aziende devono pagare i contributi anche per i lavoratori stagionali. I lavoratori ottengono 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, www.fondofast.it, www.mysanitour.it) e presso le organizzazioni sindacali.

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

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

L'impiego degli apprendisti nel settore **ALBERGHIERO** è **disciplinato** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale per il settore **ALBERGHIERO** del 18 febbraio 2024 e per gli esercizi non alberghieri dell'8 febbraio 2018, dal contratto integrativo provinciale per il settore del turismo del 29 novembre 2012 e del 20 novembre 2019. Il contratto integrativo provinciale è scaduto ed è in fase di contrattazione. Per informarsi sulle ultime novità si raccomanda di consultare i sindacati oppure la versione online del calendario apprendisti.





Commercio e SERVIZI

Commercio e servizi

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

Durata dell'apprendistato: 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni classiche del settore e 48 mesi per l'indirizzo informatica. Crediti formativi per diplomi scolastici/qualifiche professionali conseguiti al di fuori dell'apprendistato portano ad una riduzione del periodo di apprendistato fino ad un massimo di 24 mesi. In caso di assenza superiore a un mese per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale), malattia o infortunio, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

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

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore (o 35 ore per minori di 16 anni). Il contratto collettivo prevede anche la possibilità di stabilire, a

livello aziendale, un orario di lavoro settimanale di 39 o 38 ore. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore (7 ore per i minori di 16 anni). Inoltre, ai minorenni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Apprendisti maggiorenni hanno diritto ad un giorno di riposo settimanale.

Lavoro straordinario: solo agli apprendisti sopra i 18 anni è consentito prestare lavoro straordinario con il 15% di maggiorazione a partire dalla 41esima ora settimanale ed il 20% a partire dalla 49esima ora.

Lavoro nei giorni festivi: eventuali ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) o in giorni festivi verranno retribuite con un supplemento del 40% (in casi eccezionali del 30%), il giorno di riposo sostitutivo deve essere goduto entro

i termini di legge. Per il lavoro durante la penultima e ultima domenica prima di Natale così come per quello prestatato l'8 dicembre sono previste maggiorazioni speciali ed il recupero delle ore lavorate.

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

Permessi: spettano annualmente dei permessi retribuiti in sostituzione dei 4 giorni di festività religiose soppresse per un totale di 32 ore all'anno nei primi due anni di apprendistato. Nel terzo e quarto anno formativo, ed in aziende fino a 15 dipendenti, si maturano altre 28 ore per un totale di 60 ore annue di permessi retribuiti, mentre nelle aziende con più di 15 dipendenti sono previste 36 ore (in totale 68 ore) di permesso. Solo decorsi 48 mesi dalla data della prima assunzione si matura il diritto ai permessi

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

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

COMMERCIO E SERVIZI		
Base di calcolo lordo mensile (dal 1° aprile 2024*)		1.724,68 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	776,10 €
2° anno	60%	1.034,80 €
3° anno	75%	1.293,51€
4° anno	75%	1.293,51 €

*Un ulteriore aumento salariale di 30 euro brutto a livello nazionale è previsto a partire da marzo 2025. Sono inoltre in corso le trattative per il rinnovo dell'accordo integrativo provinciale. Eventuali modifiche saranno pubblicate nella versione online dell'agenda apprendisti.

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

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

Bonus annuale: attraverso l'accordo tra i sindacati e le associazioni del commercio e dei servizi è stata introdotta, a partire dal 2 agosto 2022, la possibilità di erogare un bonus annuale. Le aziende firmatarie dell'accordo, al raggiungimento di obiettivi prefissati di incremento della produttività, corrispondono un bonus fino a 3.000 €. Agli apprendisti viene corrisposta questa somma nella percentuale corrispondente al periodo di apprendistato e nel mese in cui questo viene erogato (al più tardi a maggio). Al posto della retribuzione, gli apprendisti possono optare anche per un premio sotto forma di buoni-sconto, benefit o simili. Informazioni più precise a riguardo sono disponibili presso i sindacati.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se l'apprendista

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

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

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

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

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

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

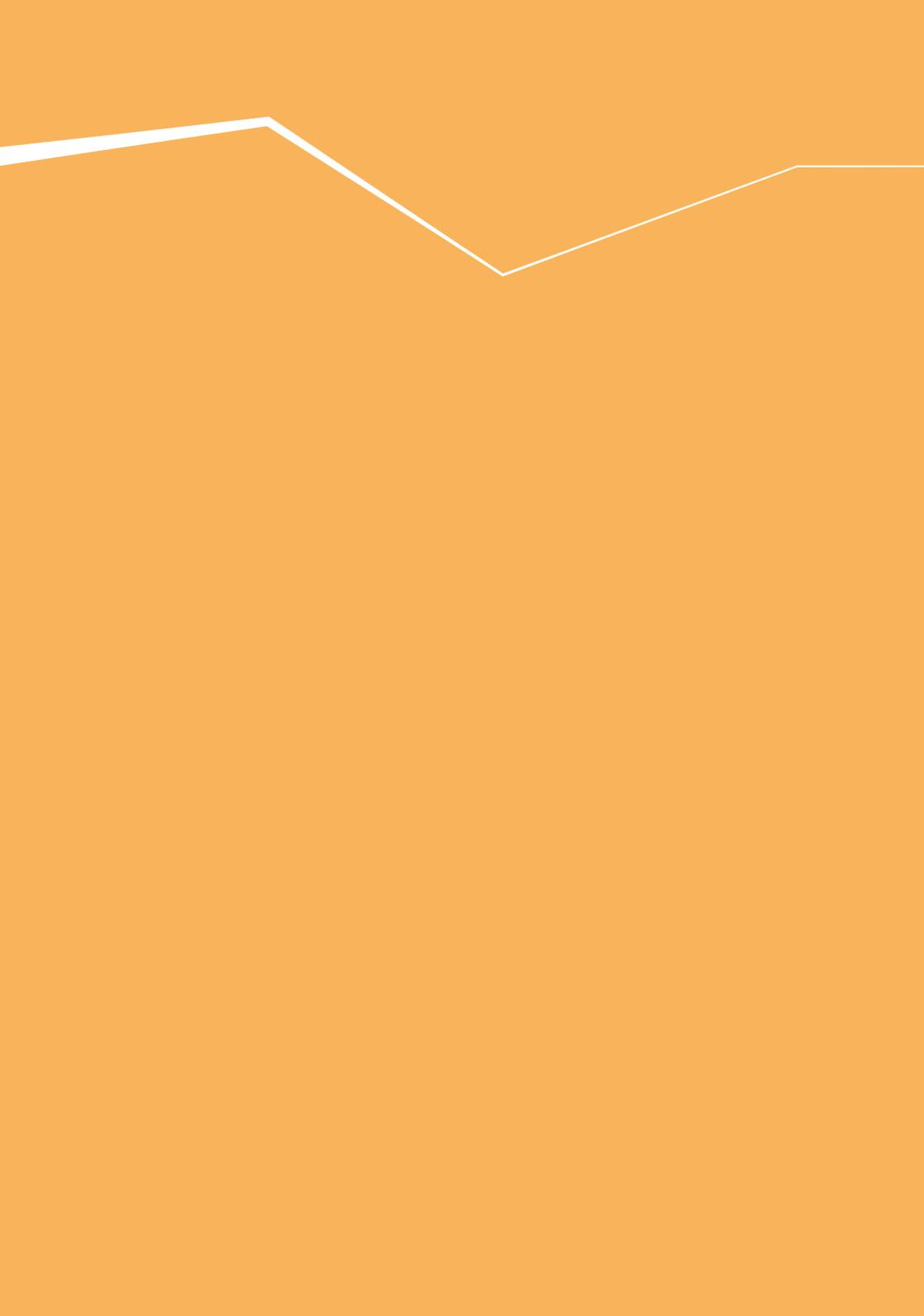
Assistenza sanitaria integrativa: sindacati e associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del Commercio e dei Servizi un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa ("Fondo Est "). Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi. I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con il Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. L'azienda che omette il versamento delle quote di iscrizione è tenuta alternativamente ad erogare mensilmente un importo pari a 16 € lordi. Ulteriori informazioni a proposito le potete trovare

sul sito Internet del Fondo www.fondoeest.it e presso le organizzazioni sindacali.

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

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

L'impiego degli apprendisti nel settore del COMMERCIO è disciplinato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale del lavoro, dal contratto integrativo provinciale per il settore terziario, distribuzione e servizi di ottobre 2013 e settembre 2016 e dall'accordo sull'apprendistato nella Provincia di Bolzano del 29/08/2007, del 27/09/2013 e del 22/02/2017. I contratti collettivi nazionali ed il contratto integrativo provinciale per il settore del terziario sono scaduti e sono in fase di rinnovo. Per informazioni attuali puoi rivolgerti ai sindacati oppure consultare la versione online del calendario apprendisti.



INDUSTRIA
alimen
TARE

Industria alimentare

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

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

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

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

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

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

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

Retribuzione: la base salariale per gli apprendisti è il salario mensile lordo di un lavoratore qualificato. Il salario dell'apprendista è calcolato su base proporzionale.

Reddito di apprendistato (lordo/mese) nel settore industria alimentare (01.12.2023-30.08.2024)					
Classificazione	Stipendio base	1° anno scolastico	2° anno scolastico	3° anno scolastico	4° anno scolastico
		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
4	1.919,05 €	863,57 €	1.151,43 €	1.343,34 €	1.535,24 €

Reddito di apprendistato (lordo/mese) nel settore industria alimentare (01.09.2024- 31.12.2024)					
Classificazione	Stipendio base	1° anno scolastico	2° anno scolastico	3° anno scolastico	4° anno scolastico
		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
4	1.949,71 €	877,37 €	1.169,83 €	1.364,80 €	1.559,77 €

Reddito di apprendistato (lordo/mese) nel settore industria alimentare (01.01.2025- 31.12.2025)					
Classifica- zione	Stipendio base	1° anno scolastico	2° anno scolastico	3° anno scolastico	4° anno scolastico
		(45%)	(60%)	(70%)	(80%)
4	2.002,26 €	901,02 €	1.201,36 €	1.401,58 €	1.601,81 €

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

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

Premio di produttività: a livello aziendale, si possono contrattare premi di produzione e di produttività, sui quali viene applicata una tassazione forfettaria del 5%. Se non esiste contrattazione aziendale, agli apprendisti spetta un premio produttività-garanzia in base al livello di formazione acquisito ed il relativo inquadramento.

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.): agli apprendisti spetta un T.F.R. nella misura di una mensilità per ogni anno di apprendistato. Nel calcolo, si considera tutto lo sviluppo della retribuzione durante l'apprendistato svolto. E' possibile anche, con evidenti sconti sulla tassazione, destinare una volta nella vita lavorativa, il TFR ad incrementare le risorse economiche per la pensione integrativa.

Previdenza integrativa: se l'apprendista decide di entrare in un fondo di previdenza complementare come nel Laborfonds regionale, il datore di lavoro deve versare in favore dell'apprendista un contributo mensile. Questa quota dal 01.12.2023 1,5% del salario mensile lordo. Nell'ipotesi in cui

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

Malattia o infortunio non sul lavoro: L'assenza deve essere comunicata al datore di lavoro prima del normale inizio del lavoro. Entro i successivi due giorni, deve essere inviato all'azienda un certificato medico emesso e firmato dal medico di famiglia. Se l'apprendista, dopo la scadenza dei citati periodi di conservazione, non dovesse presentarsi in azienda entro tre giorni, il contratto di apprendistato si considera risolto. Per malattie con una convalescenza di più di 5 giorni nel certificato medico deve essere indicato, se esistente, un eventuale pericolo di contagio. Con anzianità fino a cinque anni, il posto di lavoro-formazione nella stessa azienda in caso di malattia lunga rimane conservato fino a 6 mesi nell'arco di 17 mesi, mentre per anzianità superiori la conservazione è garantita per 12 mesi nell'arco di 24 mesi. L'indennità di malattia per i primi 6 mesi viene erogata per intero, mentre per il periodo successivo si riduce alla metà.

Infortunio sul lavoro: in caso d'infortunio sul lavoro, l'apprendista ha diritto a un'indennità infortunistica del 100% della normale retribuzione, della quale una parte sostanziale (60% per i primi 90 giorni e poi il 75%) viene pagata dall'Ente pubblico infortunistico INAIL, ed il resto dall'azienda. In caso di invalidità permanente subita dall'apprendista, il datore di lavoro si impegna a ricercare all'interno della stessa azienda un posto di lavoro adeguato alle successive condizioni di salute dell'apprendista. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "malattia, INPS, infortunio sul lavoro, INAIL".

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

Il rapporto di lavoro e formazione degli apprendisti nel settore **dell'INDUSTRIA ALIMENTARE è regolato** dal contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L. 2023-2027), che è stato rinnovato il 1° marzo 2024 dalle organizzazioni sindacali nazionali Fai-Cisl, Flai-Cgil e Uila-Uil. A ciò si aggiungono le disposizioni di legge generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro per i giovani e gli apprendisti a livello statale e provinciale e l'accordo quadro sull'apprendistato del **6 luglio 2021**, stipulato tra la Confederazione delle imprese altoatesine/Confindustria e le confederazioni sindacali (SGBCISL, CGIL/AGB, UIL-SGK, ASGB).



Panificazione
e PASTIC
ceria

Panificazione e pasticceria

Professione	Durata
Panettiere/a	36 mesi
Pasticciere/a	

Attenzione: è possibile che per i pasticciere vengano applicati tre diversi contratti collettivi. Dipende dal contratto collettivo applicato dall'azienda formatrice. Questo è riportato nel contratto di apprendistato. Se la formazione si svolge nel settore del turismo o alberghiero, si applicano le disposizioni del settore turistico (vedi capitolo settore alberghiero).

In una pasticceria, invece, è possibile che si applichi il contratto collettivo nazionale per l'artigianato alimentare e anche il contratto di apprendistato per l'artigianato (si veda il capitolo "Artigianato alimentare e industria"). Se la formazione avviene in un panificio, si applicano le disposizioni del contratto collettivo e del contratto di apprendistato come per i panettieri (vedi l'apposito capitolo).

Panettieri e pasticciere con CCNL per panettieri (FIPPA)

Durata dell'apprendistato: massimo 36 mesi

Periodo di prova: massimo 30 giorni lavorativi.

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

Ferie: 173 ore (26 giorni lavorativi).

Permessi: 60 ore all'anno, di cui 4 giorni di riposo (32 ore) all'anno per le 4 festività soppresse e 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo.

Retribuzione: lo stipendio dell'apprendista si calcola in percentuali sulla base della retribuzione lorda mensile dell'operaio qualificato, panettiere livello A2. Dal 01/05/2022 vigono le seguenti retribuzioni che includono già l'elemento provinciale del 01/06/2022:

Base di calcolo: 1.603,63 € lordi/mensili (da settembre 2022)			
Stipendio apprendista	1° anno	2° anno	3° anno
	50%	60%	75%
Lordo/mensile	801,82 €	962,18 €	1.202,72 €

*Qualora il datore di lavoro non versi il contributo all'ente bilaterale ed al fondo integrativo sanitario previsto dal contratto collettivo nazionale, viene corrisposto un elemento sostitutivo di 25,00 Euro.

Le retribuzioni degli apprendisti panettieri e pasticceri dell'Alto Adige **sono state stabilite** dalle contrattazioni con le parti sociali (sindacati e associazioni dei datori di lavoro) nel contratto collettivo nazionale del settore panificazione del 31/05/2022), nonché dall'accordo nazionale tra i sindacati dell'industria alimentare (FLAI/CGIL/AGB, FAI/SGBICSL, UILA/UIL-SGK, ASGB Nahrungsmittel) e l'Associazione datoriale Unione Commercio (hds) del 11.05.2022. Inoltre, il rapporto di lavoro dei panettieri è regolato anche dal contratto di apprendistato tra l'associazione dei panettieri e i sindacati (13.12.1985).

Ore di scuola professionale: devono essere pagate normalmente, anche se sono svolte in corsi a moduli.

Premio di produttività: viene pagato un gettone di presenza pari a 0,15 € per ogni ora effettivamente lavorata, per ogni ora di straordinario 0,30 €. Questo premio viene erogato nel mese di marzo dell'anno suc-

cessivo e spetta a chiunque sia impiegato in data 1° marzo dell'anno di riferimento.

13esima mensilità: deve essere corrisposta entro il 20 dicembre di ogni anno.

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

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.): corrisponde ad una mensilità per ogni anno di apprendistato e si accumula in rapporto allo sviluppo delle retribuzioni in formazione. **Una Tantum** e su richiesta scritta dell'apprendista, il TFR può essere anche accantonato come finanziamento aggiuntivo della pensione integrativa. In questo caso il T.F.R. non viene più erogato dall'azienda al termine dell'apprendistato, ma viene trasferito annualmente al fondo di previdenza complementare prescelto (ad esempio il

"Laborfonds"), costituendo così una somma aggiuntiva per la pensione complementare.

Pensione integrativa: per gli apprendisti che scelgono un fondo pensione complementare di tipo chiuso come il "Laborfonds", il datore di lavoro versa un contributo mensile dell'1% per il dipendente.

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

Assistenza sanitaria integrativa/organismo bilaterale: per i lavoratori del settore della panificazione, le parti sociali hanno istituito il programma di assistenza sanitaria integrativa FONSAP e l'organismo bilaterale EBIPAN. Il FONSAP fornisce un sostegno finanziario per le spese sanitarie. L'ente bilaterale EBIPAN sostiene i genitori con un'indennità di integrazione (oltre al 30% previsto per legge dall'INPS) durante il congedo parentale facoltativo entro il 6° anno di vita del bambino. Per maggiori informazioni, contattate il vostro sindacato e visitate www.fonsap.it o www.ebipan.it.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più importanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Appren-

disti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione, Licenziamento, Cambio aziendale".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

Il rapporto di lavoro e formazione degli apprendisti nelle panetterie e pasticcerie è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro della Legge Provinciale per la Provincia di Bolzano del 4 luglio 2012 n. 12, "Disciplina dell'apprendistato". Inoltre, il rapporto di lavoro degli apprendisti panettieri e pasticceri è disciplinato anche dall'accordo per gli apprendisti panettieri e pasticceri tra la Associazione dei panettieri e i sindacati del 13.12.1985.

Panettieri e pasticceri con contratto per settore artigianato alimentare

Durata dell'apprendistato: massimo 36 mesi.

Periodo di prova: massimo 30 giorni lavorativi.

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

Ferie su base annua: 173 ore (26 giorni lavorativi).

Permessi: 48 ore/anno, di cui quattro giorni di riposo (32 ore) all'anno per le quattro festività ecclesiastiche abolite e 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro.

Retribuzione apprendista panettiere

La base salariale è il salario mensile lordo di un lavoratore qualificato, ovvero un panettiere di categoria A3. Il salario dell'apprendista, calcolato su questa base, viene graduato in base all'avanzamento della formazione. Dal 01.07.2024 si applicano le seguenti retribuzioni:

Base di calcolo: 1.582,71 € lordo/mensile (dal 1° aprile 2024)						
Stipendio apprendista	1°anno		2°anno		3°anno	
Lordo/mensile	35%	573,18€	50%	818,83€	60%	982,59€
	45%	736,94€	60%	982,59€	70%	1.146,36€
Base di calcolo: 1.674,28 € lordo/mensile (dal 1° gennaio 2025)						
Stipendio apprendista	1°anno		2°anno		3°anno	
Lordo/mensile	35%	586,00€	50%	837,14€	60%	1.004,57€
	45%	753,43€	60%	1.004,57€	70%	1.146,36€
Base di calcolo: 1.724,64 € lordo/mensile (dal 1° novembre 2025)						
Stipendio apprendista	1°anno		2°anno		3°anno	
Lordo/mensile	35%	603,624€	50%	862,32€	60%	1.034,78€
	45%	776,09€	60%	1.034,78€	70%	1.207,25€
Base di calcolo: 1.724,64 € lordo/mensile (dal 1° aprile 2026)						
Stipendio apprendista	1°anno		2°anno		3°anno	
Lordo/mensile	35%	617,40€	50%	882,01€	60%	1.058,41€
	45%	793,80€	60%	1.058,41€	70%	1.234,81€

Retribuzione apprendista pasticciere

La base salariale è il salario lordo mensile di un lavoratore qualificato, ovvero un pasticciere di categoria 5. Il salario dell'apprendista calcolato su questa base è graduato in base all'avanzamento della formazione. Dal 01.07.2024 si applicano le seguenti retribuzioni:

Base di calcolo: 1.535,06 € lordo/mensile (dal 1° aprile 2024)						
Stipendio apprendista	1° anno		2° anno		3° anno	
Lordo/mensile	35%	537,27€	50%	767,53€	60%	921,04€
	45%	690,78€	60%	921,04€	70%	1.074,54€
Base di calcolo: 1.569,68 € lordo/mensile (dal 1° gennaio 2025)						
Stipendio apprendista	1° anno		2° anno		3° anno	
Lordo/mensile	35%	549,39€	50%	784,84€	60%	941,81€
	45%	706,36€	60%	941,81€	70%	1.098,78€
Base di calcolo: 1.617,28 € lordo/mensile (dal 1° novembre 2025)						
Stipendio apprendista	1° anno		2° anno		3° anno	
Lordo/mensile	35%	566,05€	50%	808,64€	60%	970,37€
	45%	727,78€	60%	970,37€	70%	1.132,10€
Base di calcolo: 1.661,41 € lordo/mensile (dal 1° aprile 2026)						
Stipendio apprendista	1° anno		2° anno		3° anno	
Lordo/mensile	35%	581,49€	50%	830,71€	60%	996,85€
	45%	747,63€	60%	996,85€	70%	1.162,99€

*Se l'impresa non versa al fondo sanitario e all'ente bilaterale previsti dal contratto collettivo, il lavoratore riceve un elemento sostitutivo di 25,00 euro.

Le retribuzioni dell'apprendistato sono stabilite dalla contrattazione con le parti sociali (sindacati e associazioni datoriali) nel contratto collettivo nazionale del lavoro per l'artigianato alimentare (del 06.06.2024 e dal nuovo accordo provinciale sull'apprendistato tradizionale nell'artigianato della Provincia Autonoma di Bolzano del 13.12.2021).

Pagamenti una-tantum: A causa del lungo periodo di negoziazione, è stato concordato un pagamento una-tantum per il contratto collettivo per l'intero paese per il periodo senza contratto. L'importo per il contratto collettivo nazionale è di 112 euro (70% di 160 euro per gli apprendisti), che sarà versato in due rate: 56 euro con la busta paga di giugno 2024 e 56 euro con la busta paga di settembre 2024.

Ore di scuola professionale: devono essere pagate normalmente, anche se sono gestite in corsi a blocchi.

La **tredicesima mensilità** deve essere corrisposta entro il 20 dicembre di ogni anno.

Indennità di licenziamento: Per ogni anno di apprendistato matura una mensilità, per cui l'evoluzione totale del salario è inclusa nel calcolo. Il T.F.R. può anche essere accantonato come finanziamento aggiuntivo della pensione integrativa con una richiesta scritta una tantum da parte dell'apprendista.

In questo caso, il T.F.R. non viene più versato dall'azienda al termine dell'apprendistato, ma viene trasferito annualmente al fondo di previdenza complementare prescelto (ad esempio, "Laborfonds"), costituendo così una somma aggiuntiva per la pensione complementare di domani.

Pensione integrativa: Per gli apprendisti che scelgono un fondo pensione complementare chiuso come il "Laborfonds", il datore di lavoro versa anche un contributo mensile dell'1% per il dipendente. Se un apprendista decide di aumentare il proprio contributo al 2%, il datore di lavoro deve contribuire nella stessa percentuale del dipendente. Il 2% è il limite massimo, sino al termine dell'apprendistato.

Indennità di malattia: In caso di malattia o infortunio sul lavoro è dovuto il 100% della retribuzione mensile, in linea di principio dal 1° al 180° giorno. Solo se la malattia dura fino a sette giorni, non è dovuta alcuna retribuzione per i primi tre giorni di malattia.

Assistenza sanitaria integrativa/organismo bilaterale: per i dipendenti delle pannerie, le parti sociali hanno istituito l'assistenza sanitaria integrativa "SaniFonds" e l'organismo bilaterale BKA. Il SaniFonds fornisce un sostegno finanziario per le spese sanitarie. L'ente bilaterale BKA eroga premi o prestazioni ai lavoratori, ad esempio premi di

fedeltà, integrazione del congedo parentale, a completamento dell'anno di apprendistato. Per maggiori informazioni, contattate il vostro sindacato e visitate www.sanifonds.it o www.eba-bz.it.

Cessazione del rapporto di apprendistato: maggiori informazioni nel capitolo 1 "Disposizioni generali per gli apprendisti" alle parole chiave "Cessazione", "Licenziamento" e "Cambio di azienda".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

Il rapporto di lavoro e formazione degli apprendisti nelle panetterie e pasticcerie è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro della Legge Provinciale per la Provincia di Bolzano del 4 luglio 2012 n. 12, "Disciplina dell'apprendistato". Inoltre, il rapporto di lavoro degli apprendisti panettieri e pasticceri con il contratto collettivo dell'artigianato alimentare è disciplinato anche dal nuovo accordo provinciale sull'apprendistato tradizionale nell'artigianato della Provincia Autonoma di Bolzano del 13.12.2021.

Accon
CIATURA
ed **ESTETICA**

Acconciatori ed estetisti

ACCONCIATORI ED ESTETISTI (ARTIGIANATO)		
Professione		Durata
Acconciatore	*trice	48 mesi
Estetista		

Durata dell'apprendistato: la durata dell'apprendistato è fissata a 48 mesi. In caso di assenza per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale) nonché per infortunio e malattia di durata superiore a 30 giorni consecutivi, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente. Il contratto di apprendistato può essere prorogato per un anno, nel caso in cui, al termine dei percorsi formativi l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma professionale o il diploma di superamento dell'esame di Stato conclusivo degli studi secondari superiori.

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi.

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

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

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

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

Retribuzione: la retribuzione è determinata dall'applicazione delle percentuali basate

sulla retribuzione del 3° livello di inserimento. Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° luglio 2016, valgono le percentuali

dipendenti dal rendimento scolastico secondo l'accordo per l'apprendistato nell'artigianato.

ACCONCIATORI ED ESTETISTI (ARTIGIANATO)				
Retribuzione lorda dell'apprendista (dal 1° maggio 2024*)		1.409,00 €		
Retribuzione lorda dell'apprendista		Pagella con voto medio 7+		
1° anno	35%	493,20 €	45%	634,10 €
2° anno	50%	704,50 €	60%	845,40 €
3° anno	60%	845,40 €	70%	986,30 €
4° anno	70%	986,30 €	80%	1.127,20 €

***A gennaio e ottobre 2025 sono previsti ulteriori aumenti salariali.**

UNA TANTUM: A copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione dell'accordo (20 maggio 2024) verrà corrisposta una tantum di 56 euro, erogata in due soluzioni di 28 euro con le retribuzioni del mese di giugno e luglio 2024.

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

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

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

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

Qualora l'apprendista versasse una quota minima del 2%, il datore di lavoro dovrà portare il proprio contributo al 2%.

Malattia, infortunio sul lavoro: ogni assenza per malattia va comunicata entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza; entro tre giorni dovrà seguire la comunicazione del numero di protocollo identificativo del certificato di malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni l'assenza sarà considerata ingiustificata. L'apprendista ha diritto alla conservazione del posto in riferimento agli ultimi 24 mesi: 9 mesi per anzianità fino a 5 anni, 12 mesi per anzianità oltre i 5 anni. In caso di durata della malattia superiore a 7 giorni, l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100%. In caso di durata della malattia fino a 7 giorni il pagamento della retribuzione spetta solo dal 4° giorno, mentre i primi tre giorni non vengono retribuiti.

In caso di infortunio sul lavoro, è dovuto il versamento della retribuzione per 6 mesi, oltre i quali si percepirà unicamente la prestazione assicurativa INAIL. Il diritto al mantenimento del posto di lavoro sussiste fino al raggiungimento della guarigione clinica.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati ed associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore dell'Artigianato un Fondo locale per l'assistenza sanitaria integrativa ("Sanifonds"). Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi (10,42 € mensili a carico dell'azienda). I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con il Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sul sito www.sani-fonds.it/it/ e presso le organizzazioni sindacali.

Ente Bilaterale: l'EBA, Ente Bilaterale Artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano, è un Ente istituito e sostenuto sia dai sindacati che dalle Organizzazioni datoriali. Offre prestazioni rivolte ai datori di lavoro e ai lavoratori dipendenti del settore dell'artigianato e nello specifico: formazione professionale continua,

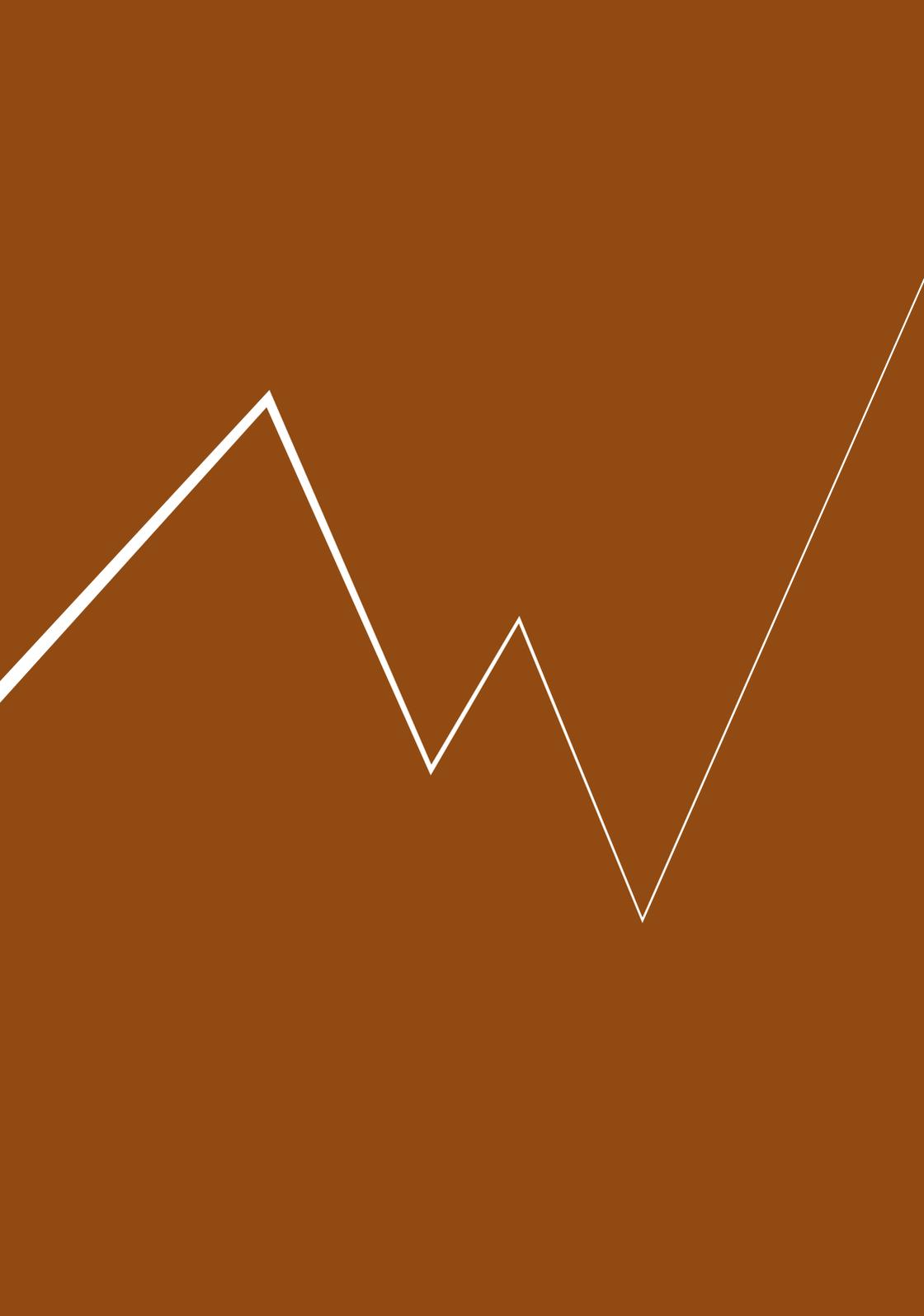
sostegni economici in caso di malattia di lunga durata, per l'ottenimento della patente di guida, per la cura dei bambini negli asili e un bonus per il superamento del primo anno di scuola professionale. Per poter beneficiare delle prestazioni è indispensabile che i contributi destinati all'Ente Bilaterale siano stati debitamente versati.

Per maggiori informazioni: www.eba-bz.it/it e presso i sindacati

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti parrucchieri ed estetisti è regolato dalle disposizioni di legge generali relative ai giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale del 10 ottobre 2022 e dall'accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigiano del 13.12.2021.



Settore
FLORO-
VIVAISTICO
e viticolo

Settore florovivaistico e viticolo

Professione		Durata
Vivaista		36 mesi
Floricoltore e paesaggista	*trice	
Fiorista		
Viticoltori		

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 FLORO-VIVAISTICO, che abbiano concluso l'apprendistato per un'altra professione o che all'inizio dell'apprendistato abbiano compiuto 21 anni.

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

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

Periodo di prova: massimo 22 giornate lavorative effettive.

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

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

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

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

FLOROVIVAISTICO		
Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° luglio 2022 fino 31 dicembre 2022 +3%)		1.571,31 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	628,52 €
2° anno	50%	785,66 €
3° anno	70%	1.099,92 €

Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° gennaio 2023 fino 30 maggio 2023 +1,2 %)		1.590,17 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	636,07 €
2° anno	50%	795,09 €
3° anno	70%	1.113,12 €

Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° giugno 2023 +0,5 %)		1.598,12 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	639,25 €
2° anno	50%	799,06 €
3° anno	70%	1.118,68 €

VITICOLO		
Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° luglio 2022 fino 31 dicembre 2022 +3%)		1.552,30 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	620,92 €
2° anno	50%	776,15 €
3° anno	70%	1086,61 €

Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° gennaio 2023 fino 30 maggio 2023 +1,2 %)		1570,93 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	628,37 €
2° anno	50%	785,46 €
3° anno	70%	1.099,65 €

Base di calcolo stipendio lordo mensile (da 1° giugno 2023 +0,5 %)		1578,78 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	631,51 €
2° anno	50%	789,39 €
3° anno	70%	1.105,15 €

Avviso: Attualmente sono in corso le trattative per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro provinciale. Eventuali modifiche saranno pubblicate nel calendario dell'apprendistato online.

Lavoro straordinario: gli apprendisti di età inferiore ai 18 anni non possono svolgere lavoro straordinario. Per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, le ore straordinarie vengono retribuite applicando una maggiorazione del 32%. Per ore di lavoro straordi-

nario si intendono le ore dalla 40esima in poi su base settimanale.

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

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

Malattia e infortunio non sul lavoro: la segnalazione deve essere fatta sia all'azienda che al medico di famiglia. Il numero di protocollo del certificato di malattia telematico, inviato dal medico di famiglia, va consegnato al datore di lavoro entro due giorni. In caso di malattia all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta percepita normalmente. Il posto di lavoro è garantito per 180 giorni.

Infortunio sul lavoro: fino a 180 giorni di assenza le giornate di malattia vengono indennizzate dall'INAIL con un importo pari al 100% della retribuzione netta. Nel caso

di ripetute interruzioni del periodo di malattia, il diritto alla conservazione del posto di lavoro potrà essere fatto valere per un periodo massimo di 250 giorni nell'arco di due anni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

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

Periodo di preavviso: 30 giorni di calendario.

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



ASSISTENTE
di studio
odontoiatrico

Assistente di studio odontoiatrico

Professione	Durata
Assistente di studio odontoiatrico	36 mesi

Durata dell'apprendistato: 36 mesi.

Orario di lavoro settimanale: L'orario di lavoro settimanale normale è di 40 ore, suddivise in una settimana di 5 o 6 giorni.

Periodo di prova: viene stabilito con contratto collettivo nazionale. Categoria: 3 e 3S - 90 giorni di calendario. Per ulteriori informazioni, si prega di contattare il proprio sindacato.

Ferie: 26 giorni lavorativi per una settimana di 6 giorni e 22 giorni per una settimana di 5 giorni.

Permessi remunerati riconosciuti al dipendente (ROL):	
Settimana di 6 giorni	66 ore
Settimana di 5 giorni	40 ore
N.B. Per le assunzioni iniziali dopo il 16 febbraio 2024, si applicano le seguenti disposizioni in materia di orario libero:	
Dall'assunzione	32 ore (festività abolite)
Dopo 12 mesi	50% del ROL (settimana di 5 o 6 giorni in ogni caso)
Dopo 24 mesi	75% del ROL (settimana di 5 o 6 giorni in ogni caso)
Dopo 36 mesi	100% del ROL (settimana di 5 o 6 giorni per ogni caso)

Gli intervalli mensili con meno di 15 giorni contano per il calcolo del TFR, della 13a e 14a mensilità, ma non per l'accumulo di ferie e permessi.

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

ASSISTENTE DI STUDIO ODONTOIATRICO		
Base di calcolo stipendio lordo mensile categoria 3 (01.03.2024)		1.741,37 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	68%	1.184,13 €
2° anno	80%	1.393,10 €
3° anno	90%	1.567,23 €

Futuri aumenti salariali per i liberi professionisti:

Dal 1° ottobre 2024	1.911,37 €
Dal 1° ottobre 2025	2.081,37 €
Dal 1° dicembre 2026	2.226,37 €

UNA TANTUM: I dipendenti già assunti prima del 16 febbraio 2024 riceveranno un bonus di 400,00 euro lordi. 200,00 lordi nel maggio 2024 e 200,00 lordi nel maggio 2025.

Gli importi saranno erogati proporzionalmente al periodo di lavoro mensile (01.04.2018 - 01.03.2024).

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

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

Lavoro straordinario: gli apprendisti minorenni non possono fare lavoro straordinario. Gli apprendisti e gli impiegati maggiorenni possono prestare lavoro straordinario fino ad un massimo di 200 ore all'anno. Il limite

giornaliero è di due ore di lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve rappresentare un'eccezione ed essere comunque autorizzato dal datore di lavoro. Il lavoratore deve giustificare l'eventuale rifiuto di svolgere lavoro straordinario.

Maggiorazione per lavoro straordinario:

15% nei giorni lavorativi normali per lavoro straordinario e notturno (ore 22-6), 30% nei giorni festivi e di domenica, 50% per lavoro straordinario notturno festivo.

T.F.R. e previdenza complementare: per i dipendenti che si iscrivono a "Laborfonds" l'azienda versa un importo mensile che, in base alle norme del contratto collettivo, è fissato all'1,55% sul conto personale del dipendente iscritto. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda apprendisti "Informazioni di base", alle voci.

Malattia e infortunio non sul lavoro: 100% dello stipendio dal 1° al 180° giorno di malattia. In caso di grave malattia, i 2 mesi di aspettativa non retribuita previsti dal contratto collettivo saranno pagati al 50%.

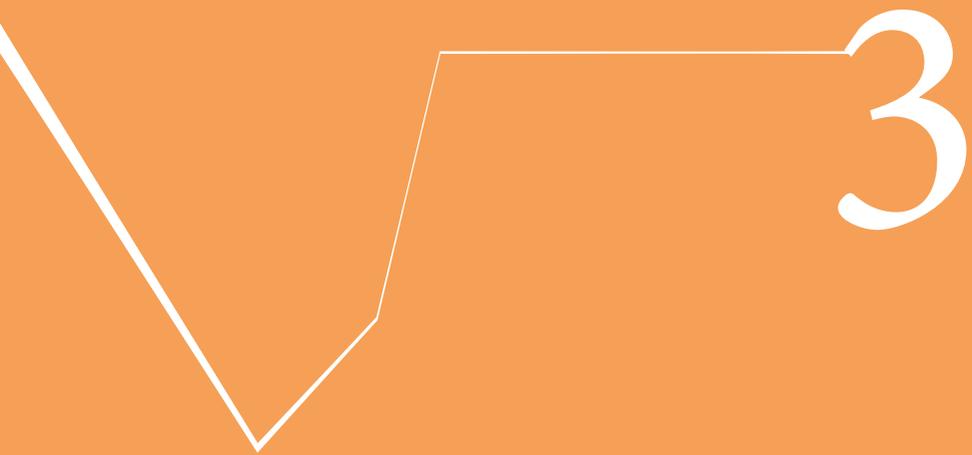
Infortunio sul lavoro: il primo giorno viene retribuito al 100% da parte del datore di lavoro, dal 2° al 4° giorno la retribuzione ammonta al 60%; dal 5° giorno l'apprendista percepisce, dal datore di lavoro, un'integrazione all'indennità dell'INAIL che ammonta complessivamente al 75% della retribuzione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

Risoluzione del rapporto di apprendistato:

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

Periodo di preavviso: è stabilito nel contratto collettivo nazionale a 28 giorni di calendario, dal primo o dal sedicesimo giorno del mese per le categorie 3/35 con meno di 5 anni di servizio.

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



Carriere professionali: andare oltre l'apprendistato

Da apprendista a professionista

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

L'esame di maturità nella formazione professionale

La prima Matura presso le scuole professionali in Alto Adige ha avuto luogo nell'estate del 2015. Ecco come funziona: per ottenere la maturità, coloro che sono in possesso di un titolo di apprendistato triennale (3 anni di scuola professionale), devono frequentare il quarto anno di scuola professionale dopo aver superato l'esame di ammissione. Successivamente, passano al quinto anno a tempo pieno, che termina con l'esame di maturità. Apprendisti e studenti di scuole professionali interessati ad accedere al quinto anno devono superare un test di ammissione. Inoltre, gli apprendisti dovranno dimostrare di possedere competenze adeguate in tedesco, inglese, italiano e matematica. Tutte le informazioni sulla maturità professionale: <https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/apprendistato>.

Maestro artigiano

La qualifica di "Maestro" è la più alta conseguibile nei mestieri artigianali, nel settore alberghiero e nel settore del commercio. Per ottenere tale qualifica è necessario acquisire ancora alcuni anni di esperienza professionale dopo l'esame di apprendista. Per informazioni riguardo alla formazione di "Maestro" nelle varie professioni ci si può rivolgere all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano (Tel. 0471 416 980) oppure si può consultare la pagina <https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/maestro-professionale-tecnico-commercio>

Apprendistato professionalizzante

Tutti i giovani tra i 18 e i 29 anni che vogliono qualificarsi per un mestiere specifico, possono essere assunti in tutti i settori con

un contratto di apprendistato di tipo “professionalizzante”. I giovani che hanno già completato un primo percorso formativo professionale (ad es. l'apprendistato professionale o una scuola professionale), possono essere assunti già a 17 anni. Questa forma di apprendistato ha lo scopo di aiutare i giovani adulti ad entrare nel mondo del lavoro e di prepararli a soddisfare i requisiti del rispettivo posto di lavoro e dell'azienda. Ulteriori informazioni si trovano sul sito <https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/apprendistato>

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, oppure possono frequentare un corso di studi duale presso l'Istituto Superiore MCI di Innsbruck. Per informazioni più dettagliate vai su: <https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/apprendistato>

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 A2, con il diploma di terza media l'esame per la carriera esecutiva B1, per il diploma di maturità il patentino B2 e per i laureati il patentino C1. Il certificato di bilinguismo può essere acquisito in diversi modi: Sostenendo l'esame di bilinguismo, sostenendo un certificato linguistico in una lingua e un esame monolingue nell'altra lingua, oppure combinando la maturità in una lingua nazionale e il diploma universitario nell'altra. Ulteriori informazioni sono disponibili presso l'Ufficio esami di bilinguismo e trilinguismo (T 0471 413 900), <https://esami-bilinguismo.provincia.bz.it/it/home>





Attività professionali in Alto Adige

Elenco delle attività professionali oggetto di apprendistato ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, "Ordinamento dell'apprendistato"

Sezione 1:

Apprendistato triennale per il conseguimento di una qualifica Professioni con "certificato di formazione professionale" (indicato con *)

- 1) tappezziere per auto* / tappezziere per auto*
- 2) panettiere* / panettiera*
- 3) disegnatore tecnico edile / disegnatrice tecnica edile
- 4) bottaio* / bottaia*
- 5) fabbricante di strumenti a fiato in ottone*
- 6) pavimentista*
- 7) birraio* / birraia*
- 8) legatore* / legatrice*
- 9) armaiolo* / armaiola*
- 10) operatore d'ufficio / operatrice d'ufficio
- 11) operatore di laboratorio chimico / operatrice di laboratorio chimico
- 12) conciatetti*
- 13) distillatore* / distillatrice*
- 14) tornitore in legno* / tornitrice in legno*
- 15) droghiere / droghiera
- 16) operatore dei sistemi e dei servizi logistici / operatrice dei sistemi e dei servizi logistici
- 17) operatore delle produzioni alimentari / operatrice delle produzioni alimentari
- 18) operatore delle tecniche delle pulizie / operatrice delle tecniche delle pulizie
- 19) operatore di calcestruzzo preconfezionato / operatrice di calcestruzzo preconfezionato
- 20) operatore in tecniche di lavorazione molitoria e dei cereali
- 21) operatore in tecnologie di lavorazione del legno* / operatrice in tecnologie di lavorazione del legno*

- 22) meccatronico per biciclette* / mecatronica per biciclette*
- 23) ricamatore in cuoio* / ricamatrice in cuoio*
- 24) fiorista*
- 25) operatore forestale specializzato* / operatrice forestale specializzata*
- 26) floricoltore e paesaggista / floricoltrice e paesaggista
- 27) conciatore di pelle* / conciatrice di pelle*
- 28) vetraio* / vetraia*
- 29) fumista*
- 30) fabbricante di strumenti musicali a fiato in legno*
- 31) spazzacamino*
- 32) ceramista*
- 33) cuoco / cuoca
- 34) pasticciere* / pasticciera*
- 35) pellicciaio* / pellicciaia*
- 36) assistente di laboratorio
- 37) pellettiera* / pellettiera*
- 38) intagliatore a macchina* / intagliatrice a macchina*
- 39) macellaio* / macellaia*
- 40) operatore della trasformazione lattiero casearia* / operatrice della trasformazione lattiero casearia*
- 41) operatore equestre / operatrice equestre
- 42) segantino* / segantina*
- 43) liutaio* / liutaia*
- 44) sellaio* / sellaia*
- 45) calzolaio* / calzolaia*
- 46) cameriere / cameriera
- 47) operatore di spedizione / operatrice di spedizione
- 48) gelatiere* / gelatiera*
- 49) scalpellino* / scalpellina*
- 50) ricamatore* / ricamatrice*
- 51) magliaio* / magliaia*
- 52) stuccatore e posatore di sistemi costruttivi a secco* / stuccatrice e posatrice di sistemi costruttivi a secco*
- 53) tappezziere-arredatore tessile* / tappezziere-arredatrice tessile*

- 54) pulitore di tessuti* / pulitrice di tessuti*
- 55) commesso di vendita / commessa di vendita
- 56) tessitore* / tessitrice*
- 57) cucitore* / cucitrice*
- 58) viticoltore / viticoltrice
- 59) assistente di studio odontoiatrico

* Professioni per le quali ai sensi della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, articolo 16, comma 5bis, sull'attestato di qualifica professionale oppure sul diploma professionale è indicato anche il titolo "attestato di lavorante artigiano".

Sezione 2:

Apprendistato di quattro anni che porta al conseguimento di un diploma

- 1) tecnico ascensorista* / tecnica ascensorista*
- 2) lattoniere edile ed artistico* / lattoniera edile ed artistica*
- 3) tecnico per macchine edili* / tecnica per macchine edili*
- 4) pavimentista*1
- 5) conciatetti*1
- 6) elettromeccanico* / elettromeccanica*
- 7) elettrotecnico* / elettrotecnica*
- 8) tecnico informatico - sviluppo soluzioni ICT / tecnica informatica - sviluppo soluzioni ICT
- 9) tecnico informatico - sistemi, reti e data management - tecniche di gestione reti Informatiche / tecnica informatica - sistemi, reti e data management - tecniche di gestione reti informatiche
- 10) tecnico informatico - sistemi, reti e data management - sistemi informatici / tecnica informatica - sistemi, reti e data management - sistemi informatici
- 11) policromatore* / policromatrice*
- 12) meccanico di precisione* / meccanica di precisione*

- 13) tecnico bruciatorista* / tecnica bruciatorista*
- 14) piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici* / piastrellista e posatrice di pietra, ceramica e mosaici*
- 15) fotografo* / fotografa*
- 16) acconciatore* / acconciatrice*
- 17) pittore su vetro* / pittrice su vetro*
- 18) orafo e argentiere* / orafa e argentiera*
- 19) fumista*1
- 20) tecnico termosanitari e di ventilazione* / tecnica termosanitari e di ventilazione*
- 21) scultore in legno* / scultrice in legno*
- 22) intagliatore in legno* / intagliatrice in legno*
- 23) tecnico frigorista* / tecnica frigorista*
- 24) spazzacamino*1
- 25) tecnico carrozziere* / tecnica carrozziere*
- 26) meccatronico d'auto* / meccatronica d'auto*
- 27) tecnico della comunicazione* / tecnica della comunicazione*
- 28) fabbro artistico* / fabbra artistica*
- 29) tecnico delle materie plastiche/ tecnica delle materie plastiche
- 30) tecnico per macchine agricole* / tecnica per macchine agricole*
- 31) pittore e verniciatore* / pittrice e verniciatrice*
- 32) congegnatore meccanico* / congegnatrice meccanica*
- 33) sarto su misura – abbigliamento da donna* / sarta su misura – abbigliamento da donna*
- 34) sarto su misura – abbigliamento da uomo* / sarta su misura – abbigliamento da uomo*
- 35) muratore* / muratrice*
- 36) meccatronico* / meccatronica*
- 37) grafico multimediale digitale e print* / grafica multimediale digitale e print*
- 38) tecnico multimediale* / tecnica multimediale*
- 39) tecnico procedimento di stampa* / tecnica procedimento di stampa*
- 40) tecnico allestimento di prodotti stampati* / tecnica allestimento di prodotti stampati*
- 41) tecnico multimediale di tecnica pubblicitaria* / tecnica multimediale di tecnica-pubblicitaria*

- 42) tecnico finitura superficiale dei metalli – galvanotecnica* / tecnica finitura superficiale dei metalli – galvanotecnica*
- 43) assistente ottico / assistente ottica
- 44) organaio* / organaia*
- 45) meccanico ortopedico* / meccanica ortopedica*
- 46) calzolaio ortopedico* / calzolaia ortopedica*
- 47) magnano* / magnana*
- 48) fabbro* / fabbra*
- 49) estetista*
- 50) tecnico di impianti funiviari* / tecnica di impianti funiviari*
- 51) scultore in marmo* / scultrice in marmo*
- 52) tappezziere-arredatore tessile*1 / tappezziere-arredatrice tessile*1
- 53) disegnatore tecnico per impianti / disegnatrice tecnica per impianti
- 54) tecnico di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte* / tecnica di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte*
- 55) falegname*
- 56) orologiaio* / orologiaia*
- 57) doratore* / doratrice*
- 58) scultore d'ornamento* / scultrice d'ornamento*
- 59) attrezzista*
- 60) assistente odontotecnico* / assistente odontotecnica*
- 61) carpentiere in legno* / carpentiera in legno*

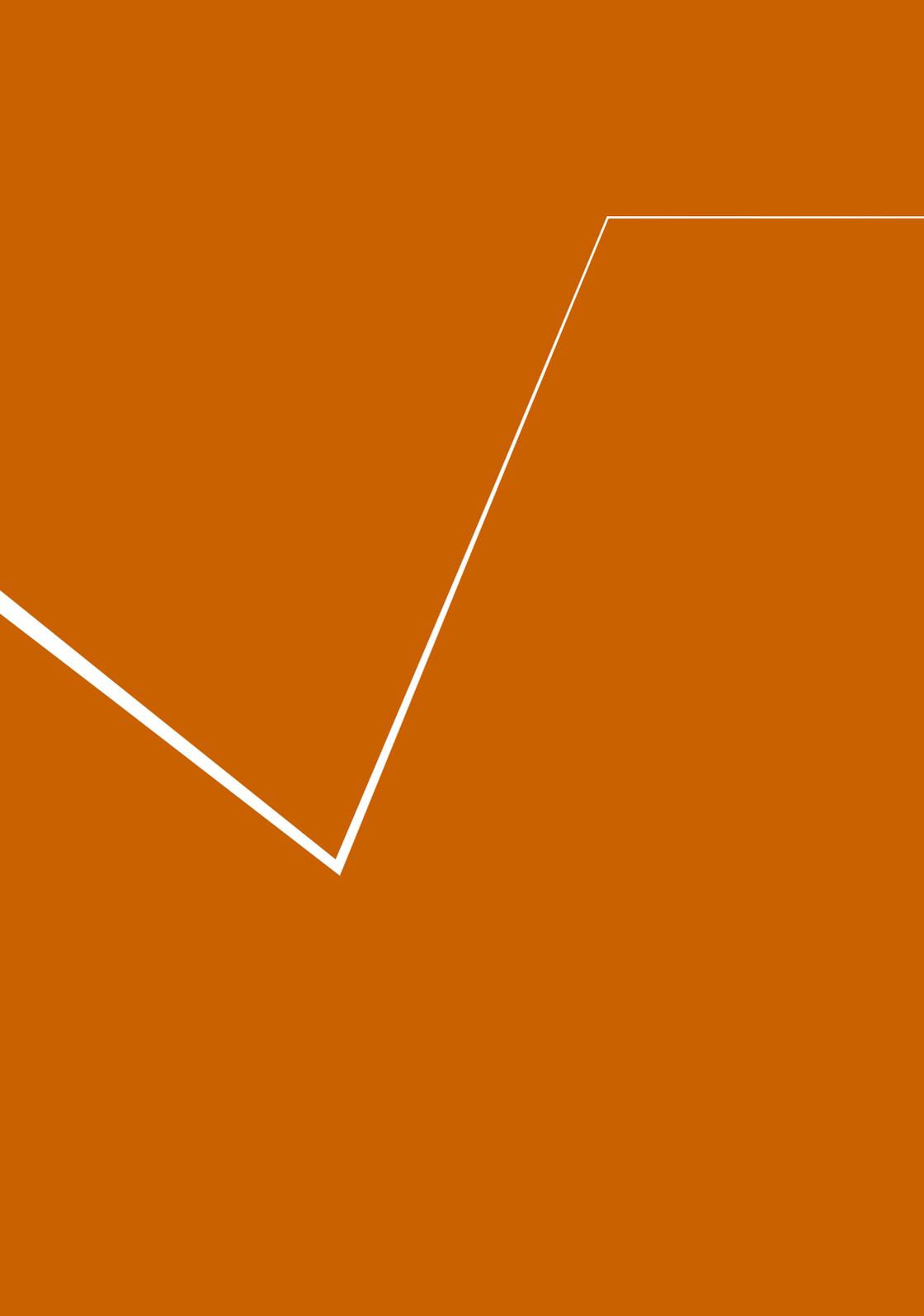
* Professioni per le quali ai sensi della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, articolo 16, comma 5bis, sull'attestato di qualifica professionale oppure sul diploma professionale è indicato anche il titolo "attestato di lavorante artigiano".

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

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

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

Fonte: Delibera della Giunta provinciale nr. 604 del 30.08.2022 provinciale ai sensi della legge provinciale 4 luglio 2012, n. 12, articolo 2, comma 1, lettera c)



5

Contatti

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

Sindacati

ASGB Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

www.asgb.org

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

CGIL/AGB Confederazione Generale Italiana del Lavoro

www.cgil-agb.it

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

SGBCISL Confederazione Italiana Sindacati del Lavorowww.sgbcisl.it

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

UIL-SGK Unione Italiana del Lavorowww.uilsgk.it

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

Associazioni sociali

KVW Katholischer Verband der Werktätigen

www.kvw.org

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

Associazioni di categoria

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

Uffici della Provincia autonoma di Bolzano

<p>Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana Via S. Geltrude, 3 - 39100 Bolzano T 0471 41 44 00</p>	<p>https://scuola-italiana.provincia.bz.it/it/formazione-professionale fp@provincia.bz.it</p>
<p>Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali Via Dante, 11 - Bolzano T 0471 41 69 80</p>	<p>https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/apprendistato/ apprendistato.maestro@provincia.bz.it</p>
<p>Ufficio Educazione permanente, biblioteche ed audiovisivi della Ripartizione Cultura italiana Edificio "Plaza" Via del Ronco, 2 - Bolzano T 0471 41 12 40</p>	<p>www.provincia.bz.it/formazione-lingue/educazione-permanente/pubblicazioni.asp Educazione.Permanente@provincia.bz.it</p>

Centri di Formazione professionale in lingua italiana

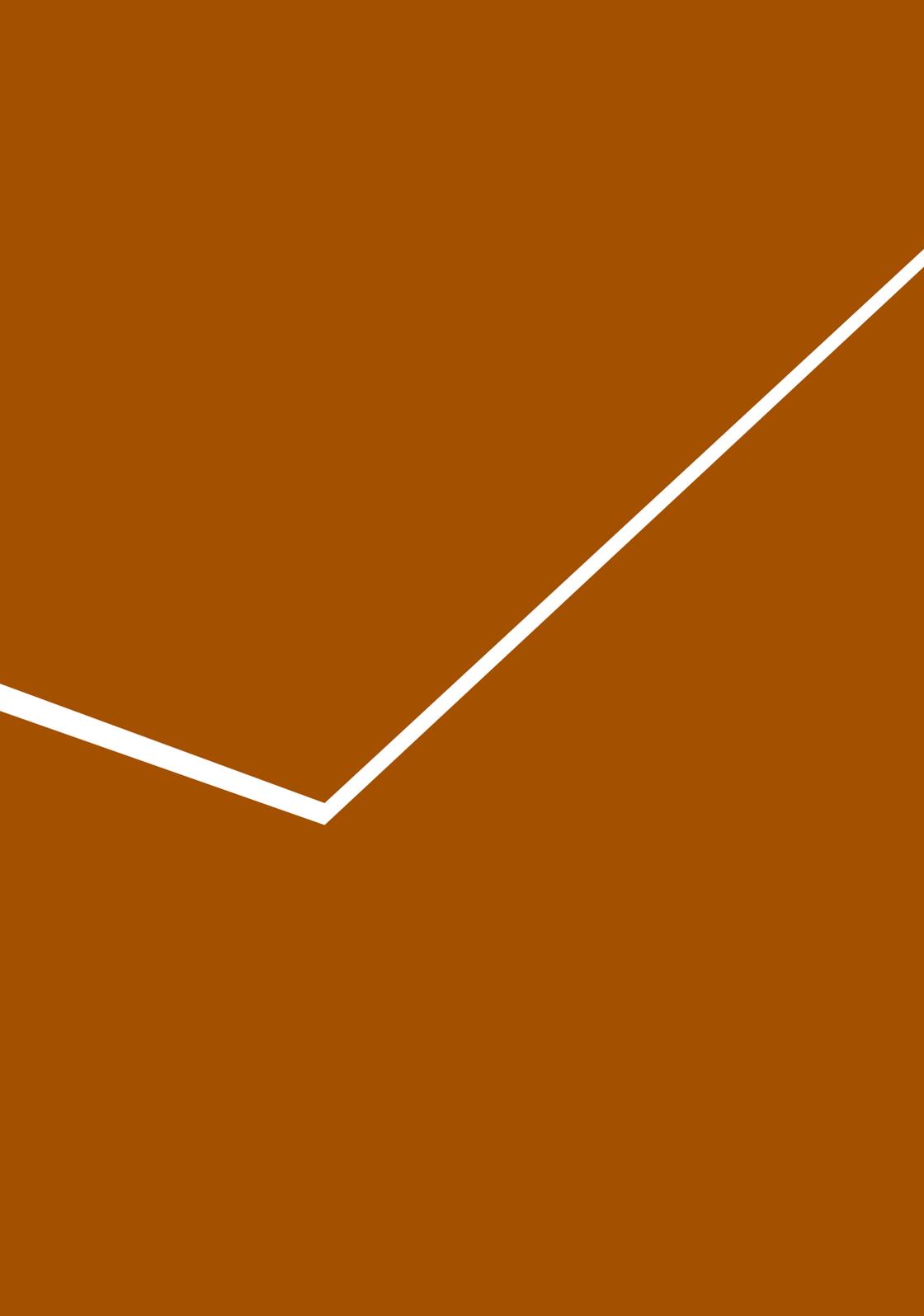
<p>Scuola professionale provinciale per l'industria e l'artigianato "Luigi Einaudi" Via S. Geltrude, 3 - Bolzano</p>	<p>www.industria-einaudi.fpbz.it fp.industria@scuola.alto-adige.it T 0471 41 44 61</p>
<p>Scuola professionale provinciale per il commercio il turismo e i servizi "Luigi Einaudi" Via S.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

Scuola professionale provinciale per l'artigianato, l'industria e il commercio "Enrico Mattei" Via Prà delle suore, 1 - Bressanone	www.mattei.fpbz.it fp.mattei@scuola.alto-adige.it T 0472 83 07 65
Scuola professionale provinciale per la frutticoltura e il giardinaggio Via Rio Vallarsa, 16 - Laives	www.agraria.fpbz.it fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it T 0471 95 97 74

Centri di Formazione professionale in lingua tedesca

Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“ Via Siemens, 6 - Bolzano	www.gutenberg.berufsschule.it lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it T 0471 562 500
Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“ Via Wolkenstein, 1 - Bolzano	www.sozialberufe.berufsschule.it lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it T 0471 973 494
Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Via Roma, 20 - Bolzano	www.bozen.berufsschule.it lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it T 0471 540 700
Berufsbildungszentrum „Dipl. Ing. Luis Zuegg“ Via Scuderie, 24 - Merano	www.zuegg.berufsschule.it bbz.luiszuegg@schule.suedtirol.it T 0473 274 900
Berufsbildungszentrum „Christian Josef Tschuggmall“ Via Laghetto, 18 - Bressanone	www.tschuggmall.berufsschule.it lbs.tschuggmall@schule.suedtirol.it T 0472 273 900
Landeshotelfachschule „Kaiserhof“ Via Corso Libertà, 155 - Merano	www.kaiserhof.berufsschule.it lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it T 0473 203 200
Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“ Via Rezia, 1 - Merano	www.savoy.berufsschule.it lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it T 0473 20 59 00
Landesberufsschule für Gast- u. Nahrungsmittelgewerbe „E. Hellenstainer“ Via Laghetto, 9 - Bressanone	www.hellenstainer.berufsschule.it lbs.bx-hellenstainer@schule.suedtirol.it T 0472 273 800

Berufsbildungszentrum Bruneck Via Tobl, 6 - Brunico	www.bruneck.berufsschule.it bbz. bruneck@schule.suedtirol.it T 0474 573 411
Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau „Laimburg“ Via Laimburg, 22 - Ora	www.fachschule-laimburg.it fs.laimburg@schule-suedtirol.it T 0471 599 100
Berufsbildungszentrum Schlanders Via Protzen, 8/a - Silandro	www.schlanders.berufsschule.it bzs@schule.suedtirol.it T 0473 737 911
Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden Via Rezia, 295 - Ortisei	https://cademia.it lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it T 0471 796 240



6

Ringraziamenti

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ringrazia di cuore tutti coloro che hanno contribuito all'edizione 24/25 dell'Agenda Apprendisti ed in particolar modo le autrici e gli autori che hanno redatto gli articoli

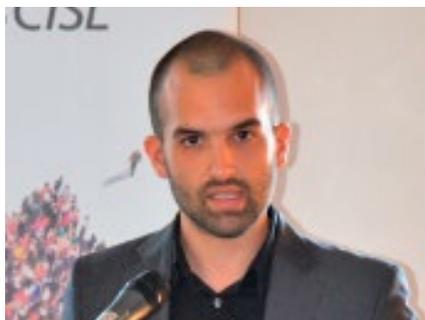
garantendone la correttezza tecnica. Un ringraziamento speciale va anche ai preziosi professionisti della grafica, della stampa e del web.

Autrici ed autori



Manfred Agostini

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



Stefan Federer

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



Kevin Gruber: Presidente della ASGB-Jugend dal 2018, nato a Merano nel 1995, ha iniziato a collaborare con ASGB nel 2012 come stagista estivo e attualmente è membro dello staff presso la sede distrettuale ASGB di Silandro, concentrandosi sulla previdenza complementare.



Mattia Fabbricotti: Ex membro del Consiglio direttivo giovanile di ASGB, nato a Merano nel 1993. Mattia ha iniziato la sua carriera in ASGB nel 2014 e da allora lavora presso il Patronato ASGB SBR Bolzano.

La ASGB-Jugend serve principalmente gli oltre 3.000 soci di ASGB di età compresa tra i 15 e i 30 anni, soprattutto per quanto riguarda i contratti di lavoro, il calcolo delle buste paga, la dichiarazione dei redditi e altro ancora.

Kevin e Mattia hanno scritto i settori metallo, stampa, legno (rispettivamente artigianato e industria) e assistente dentale. Nella parte generale, si sono occupati dei blocchi dell'orario di lavoro, della salute e della sicurezza sul lavoro, della retribuzione, degli infortuni sul lavoro, della malattia, dell'assicurazione pensionistica, della previdenza complementare, della copertura pensionistica del congedo parentale, del welfare aziendale, dei diritti sindacali, dei licenziamenti, della maternità e della paternità, del congedo parentale, delle pause per l'allattamento e della malattia dei figli, degli assegni familiari, ecc.



Christian Maurlechner

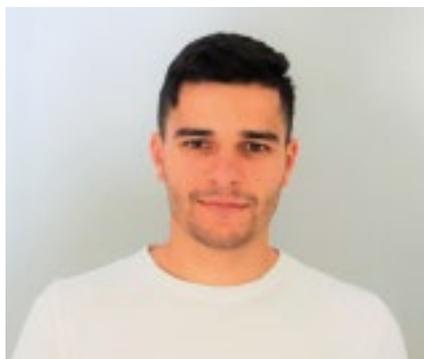
Nato a Brunico nel 1978 e residente a Falzes, dopo varie esperienze lavorative, prevalentemente nel settore metalmeccanico, da inizio 2018 è funzionario e componente della segreteria provinciale del Fiom-Mav / Cgil-Agb.

Christian Maurlechner ha curato il settore Metallo- artigianato e Industria.



Josef Untermarzoner

È nato nel 1985 e vive a Bressanone. Ha studiato sociologia a Innsbruck, poi ha lavorato come libero professionista per l'AFI-IPL, dal 2016 lavora nell'ufficio SGB/CISL di Bressanone come dipendente del sindacato FISA-SCAT, dove si occupa degli iscritti dei settori commercio, turismo e servizi.



Ivan Munerari

Nato a Bolzano nel 1998 e residente a Cardano. Laurea in Scienze Politiche all'Università di Innsbruck.

Dipendente della segreteria nazionale SGB-CISL dal 2021. Dipendente del sindacato FEMCA SGB/CISL (energia, tessile, moda, chimica) dal 2024.

Hanno curato in particolar modo i settori: Alberghiero, Commercio e Servizi e Acconciatori ed estetisti. Inoltre, hanno redatto le parti relative a TFR, Sanzioni disciplinari, Cassa Integrazione e Indennità di disoccupazione.



Alexander Pancheri

Nato a Bolzano nel 1985 ed ad oggi residente nel Capoluogo sudtirolese. Dal 2018 nella federazione per agricoltura e alimentari della *SGBCISL*. Si occupa dei lavoratori agricoli e dei panificatori.



Martin Voppichler

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

Martin ha curato i settori Edilizia-Artigianato ed Edilizia - Industria.

NOI PER VOI!

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

ASGB



KYW



AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN - SÜDTIROL



Colophon

Editore: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione della Provincia autonoma di Bolzano. Palazzo provinciale 12 - Via Canonico Michael Gamper, 1 - 39100 Bolzano, T 0471 41 88 30.

info@afi-ipl.org | www.afi-ipl.org

Informazioni disponibili al 15.07.2024

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

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

Produzione:

Redazione: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Coordinamento: Tobias Hölbling

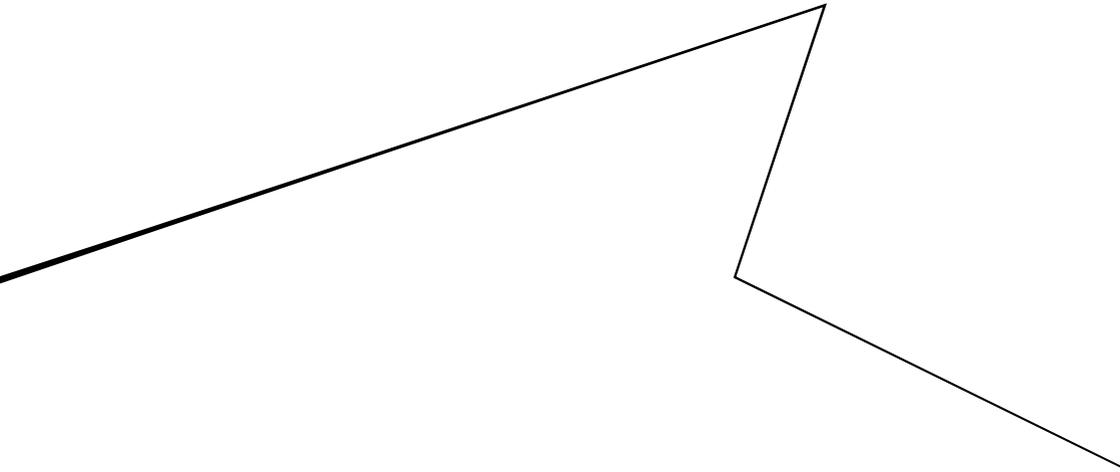
Stampe: Tipografia Druso

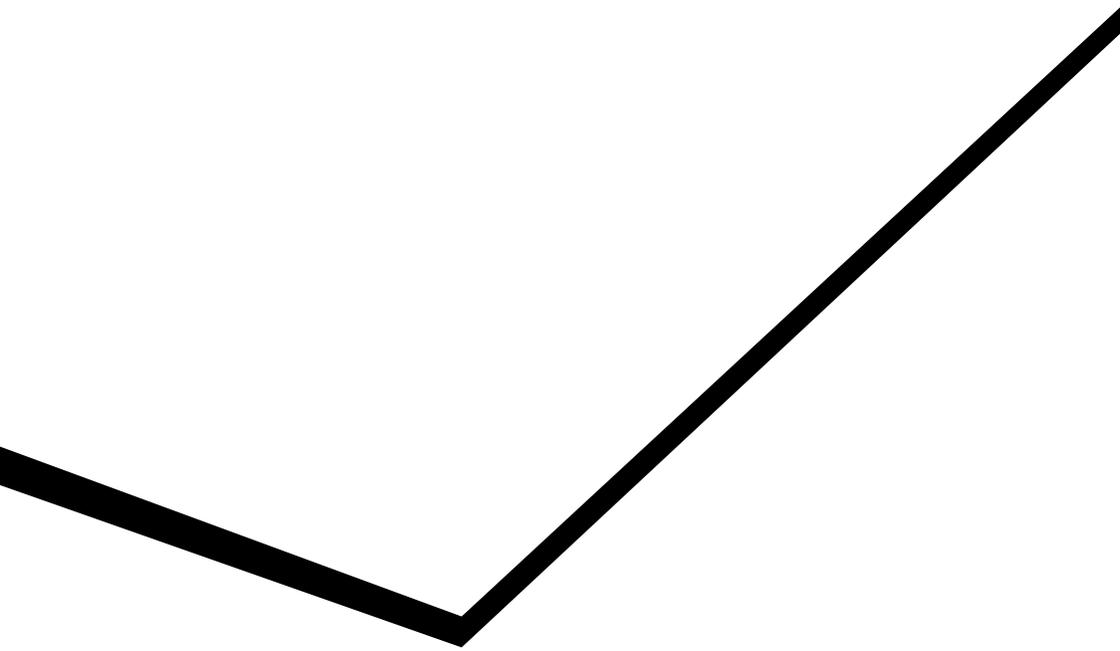
Impaginazione e Web: effekt! GmbH, Egna

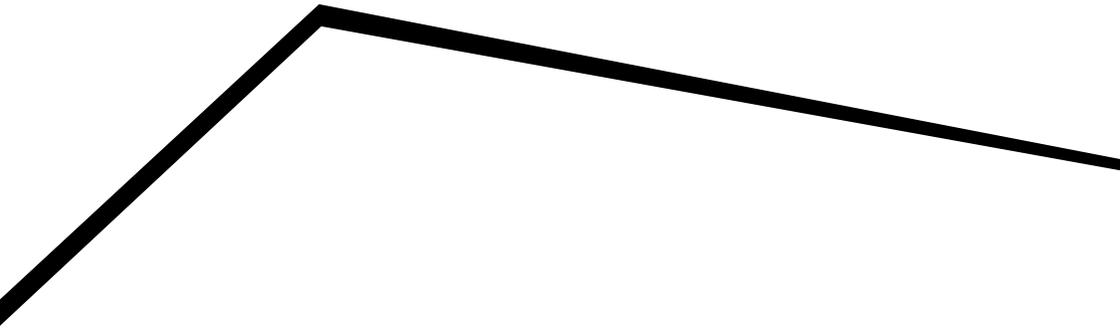
Design by: Frei&Zeit Agency, Bressanone

© IPL 2024









App Agenda
Apprendisti per
Android



Pagina Web

