

AGENDA APPRENDISTI

2016-2017





Cari apprendisti,

a partire da questa edizione sarà ancora più semplice consultare l'Agenda Apprendisti. Cambia infatti la nostra piattaforma di pubblicazione con una maggiore accessibilità via web: ora ci trovate direttamente all'indirizzo **www.agendaapprendisti.it**. Così avrete sempre tante informazioni a portata di mano!

L'Agenda Apprendisti è anche su facebook, dove troverete articoli interessanti e tante novità sul tema dell'apprendistato e della formazione. Basta seguirci con un "Mi piace"! Ovviamente potrete postare anche i vostri suggerimenti e desideri e le domande che vi stanno a cuore. Riparte anche il nostro concorso a tema "WORK & ME – Things to think about the future". Potrete partecipare anche voi apprendisti e tutti gli altri giovani dai 14 ai 19 anni. Come sempre vi aspettano magnifici premi! Sul sito **www.workandme.it** troverete tutti i dettagli e le opere vincitrici della precedente edizione.

Sul nostro sito mettiamo inoltre a disposizione un vasto materiale informativo sul tema del mondo del lavoro. Le nostre "Guideline" – ovv. i manuali per studenti e tutte le persone interessate – approfondiscono temi legati al diritto del lavoro e alle politiche di genere nel mercato del lavoro, permettendovi così di addentrarvi in un mondo assai complesso. Stiamo lavorando a nuove Guideline e ci piacerebbe sapere quali temi potrebbero essere interessanti per voi!

Vi auguriamo un buon inizio scuola/lavoro. Con le informazioni riportate sulle pagine successive sarete preparatissimi!

Il vostro team dell'IPL | Istituto Promozione Lavoratori
Giovani & Mondo del lavoro

L'apprendistato è un importante trampolino di lancio: tuffarsi nel mondo del lavoro è un'esperienza importante e significativa, che contribuirà in modo determinante alla vostra realizzazione personale. Imparare a cavarsela in questo nuovo ambiente è fondamentale. Il rapporto con i propri superiori può essere diverso dal rapporto che si crea con i colleghi; scoprirete nuove situazioni o problemi a cui far fronte. Spesso, in tempi di crisi, ci saranno momenti in cui dovrete lavorare sotto pressione o addirittura avere timore di perdere il posto di lavoro. Fortunatamente vivrete anche opportunità di apprendimento, riconoscimenti e affermazioni positive per i vostri sforzi e risultati. Il lavoro è un fenomeno dalle mille sfaccettature e in fin dei conti, si tratta di individuare la strada giusta che vi consenta di mettere in pratica le vostre abilità e capacità. Non dimentichiamo però la sua importanza in quanto fonte di reddito, che vi permetterà in primo luogo di diventare indipendenti nonché di costruire il vostro futuro. Dal 1995 l'IPL | Istituto Promozione Lavoratori si occupa del mondo del lavoro e dei lavoratori dipendenti in quanto protagonisti di questo mondo. Con numerose indagini ha analizzato le condizioni di lavoro e ha raccolto dati e informazioni sull'evoluzione del mercato del lavoro, sulla crescita o il calo del livello delle retribuzioni, per verificare se queste siano sufficienti a coprire il costo della vita. Aspetti importanti del mondo del lavoro sono la qualità dello stesso e dell'ambiente lavorativo, ad esempio l'orario, il grado di responsabilità richiesto, il margine d'azione concesso, il carico di lavoro, il rischio di infortuni, la monotonia, le temperature elevate o troppo basse, le pressioni in termini di scadenze. Un altro aspetto non trascurabile del mondo lavorativo è quello della tutela sociale, quindi una protezione efficace in caso di perdita temporanea del posto o di infortunio e un'adeguata copertura pensionistica. L'IPL tiene ad evidenziare l'importanza di quest'ultimo aspetto per i giovani e in futuro si occuperà sempre più di tale tema.

Se cerchi informazioni sul contratto e sui diritti che ti spettano sul posto di lavoro, rivolgiti ai sindacati, partner competenti in materia. Se invece cerchi dati e informazioni sui diversi aspetti del mondo

del lavoro, visita l'homepage dell'IPL **www.afi-ipl.org** o **www.iflow.it/afi-ipl**.

L'Agenda Apprendisti è frutto della collaborazione tra i sindacati altoatesini, le Ripartizioni provinciali per la formazione professionale e l'Ufficio orientamento professionale e viene elaborato e pubblicato dall'Istituto Promozione Lavoratori. L'agenda è distribuita nelle scuole professionali e a tutti gli interessati e, se richiesto, può essere presentata nelle scuole dagli autori e/o da rappresentanti del Consiglio d'Istituto o anche da funzionari dei sindacati.

**SE HAI IDEE E SPUNTI DA PROPORRE
RIGUARDO ALL'AGENDA APPRENDISTI,**

chiamaci al n. tel. **0471 41 88 30**
spedisci una mail a **info@afi-ipl.org**
inviaci un post a **www.facebook.com/afi-ipl**

EDITORE:

IPL | Istituto Promozione Lavoratori
Via Canonico Michael Gamper, 1 | 39100 Bolzano

AUTRICI E AUTORI:**GERTRAUD ASCHBACHER & MANFRED AGOSTINI**

Ufficio Apprendistato e maestro artigiano:
Informazioni generali sull'apprendistato

DONATELLA MASERA,

Servizio di orientamento alla formazione e al lavoro:
Orientamento scolastico

ELISABETTA SOCCIO,

Ufficio Orientamento scolastico e professionale:
Informazioni generali sull'orientamento

ALEXANDRA EGGER, ASGB:

I contratti collettivi, Norme di legge (orario di lavoro, sicurezza e tutela della salute sul lavoro, infortunio sul lavoro, malattia, pensione, diritti sindacali, tutela dal licenziamento, dimissioni, assegni per figli e assegno regionale al nucleo familiare, maternità e paternità, apprendisti diversamente abili), Informazioni ulteriori in breve, Informazioni pertinenti per le singole professioni per: tipografie artigianali e industriali, legno artigianato e industria, metalli industria e artigianato, assistenti alla poltrona.

STEPHAN SCHWEIGKOFER, CGIL/AGB: Elenchi indirizzi

CHRISTIAN TROGER, UIL-SGK: Informazioni pertinenti per le singole professioni per: Panettieri e pasticceri, industria alimentare

MARTIN VOPPICHLER, SGBCISL Informazioni pertinenti per le singole professioni per: Costruzioni industria e artigianato

DIETER MAYR, SGBCISL: Informazioni pertinenti per le singole professioni per: Commercio, ristorazione e servizi alla persona e parucchieri ed estetiste, Norme di legge (Trattamento di fine rapporto, sanzioni disciplinari, indennità di disoccupazione)

STEFAN FEDERER, SGBCISL:

Informazioni pertinenti per le singole professioni per: Florovivaisti e fiorai

STEFANIE GAPP, n.e.t.z.: "myfuture": Coaching per i giovani

CONTENUTI:

L'agenda per apprendisti contiene informazioni utili sui rapporti di apprendistato e sulle principali normative occupazionali, sociali e contrattuali. Soprattutto le normative sul lavoro subiscono continui cambiamenti e prevedono in alcuni casi regolamentazioni molto specifiche: per questo l'agenda non può in nessuna occasione sostituire un'approfondita consulenza sindacale o di altre persone esperte.

RESPONSABILE DEI CONTENUTI:

Gli autori per il contenuto dei singoli capitoli

AGGIORNATO a luglio 2016.

COORDINAMENTO DI QUESTA EDIZIONE: Johanna Lieser, IPL

TIRATURA: 1.500 brochure di lingua italiana

6.100 brochure di lingua tedesca

GRAFICA: mediamacs KG, Bolzano

STAMPA: Athesia, Bolzano

IMPRESSUM:

IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione

Palazzo provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I – 39100 Bolzano

tel.: 0471 41 88 30 fax: 0471 41 88 49

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org

Responsabile ai sensi della legge sulla stampa:

Toni Serafini, Presidente dell'IPL

© IPL 2016

L'utilizzo di informazioni, tabelle e grafici e la riproduzione fotomeccanica - anche per estratto - sono ammesse solo se si indica la fonte (editore, titolo e anno).

Informazioni generali sull'apprendistato	09
1. La formazione professionale in Alto Adige	10
2. Obbligo scolastico e obbligo formativo	10
3. Dall'apprendistato al diploma di maturità	11
4. La specializzazione professionale e la formazione per maestro professionale	11
5. L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (apprendistato tradizionale)	12
6. Informazione importante sulla terminologia	13
7. Elenco delle professioni oggetto di apprendistato riconosciute in Alto Adige	14
8. Come si diventa apprendisti?	19
9. Consigli per la ricerca di un posto da apprendista	19
10. Doveri dell'apprendista, doveri del datore di lavoro	21
11. Trattamento previdenziale degli apprendisti, spese di viaggio	23
12. L'esame di fine apprendistato	24
13. Chi è ammesso a sostenere l'esame di fine apprendistato?	25
14. Qualificazione parziale	26
15. Equipollenza-Equiparazione	27
16. Abbreviazione del periodo di apprendistato	28
17. Riconoscimento dei crediti formativi scolastici	28
18. Formazione e aggiornamento nell'insegnamento tradizionale	28
19. Patto per l'apprendistato	31
20. Accordo sull'apprendistato 2016	32
21. Orientamento scolastico e professionale	34
I contratti collettivi di lavoro	38
1. Il rapporto di apprendistato	39

2. Norme del contratto collettivo	40
3. La retribuzione	41
4. Ferie, permessi giornalieri e festività soppresse	41
5. Il calcolo della busta paga	42

Norme di legge 46

1. Orario di lavoro	47
2. Sicurezza e tutela della salute sul lavoro	47
3. Infortunio sul lavoro	50
4. Malattia	51
5. Pensione	52
6. Diritti sindacali	53
7. Licenziamento da parte del datore di lavoro	54
8. Dimissioni del lavoratore	56
9. Sanzioni disciplinari	56
10. Trattamento di fine rapporto (T.F.R.)	57
11. Indennità di disoccupazione	58
12. Maternità e paternità	58
13. Assegni per figli e assegno regionale al nucleo familiare ..	61
14. Apprendisti diversamente abili	61

Ulteriori informazioni in breve 62

1. Servizio militare volontario	63
2. Servizio civile volontario	63
3. L'attestato di bilinguismo	64
4. Informa giovani e centri giovani	65
5. Mobbing	65
6. Garante per l'infanzia e l'adolescenza	65

7. „My Future“ – Il coaching per i giovani	67
Il coaching per giovani è un offerta del n.e.t.z	

La previdenza complementare: una necessità per tutti!	69
--	-----------

Informazioni pertinenti alle singole professioni	79
---	-----------

Apprendisti nel settore alberghiero	80
Apprendisti nel settore del commercio e dei servizi	88
Assistenti dentali alla poltrona	96
Apprendisti nel settore edile artigianato	100
Apprendisti nel settore edile industria	107
Apprendisti nel settore florovivaistico	115
Apprendisti nel settore grafica artigianale	123
Apprendisti nel settore dell'industria grafica	127
Apprendisti dell'industria alimentare	131
Apprendisti nel settore del legno artigianato	138
Apprendisti nel settore del legno industria	143
Apprendisti nel settore metalmeccanico artigianato	147
Apprendisti nel settore metalmeccanico dell'industria	152
Apprendisti panificatori e pasticceri	156
Parrucchieri ed estetiste	161

Elenco degli indirizzi	169
-------------------------------------	------------

Calendario 2016/2017	181
-----------------------------------	------------





INFORMAZIONI GENERALI SULL'APPRENDISTATO

1. La formazione professionale in Alto Adige

In Alto Adige, la formazione si svolge con due modalità:

- come formazione a tempo pieno presso le scuole professionali che offrono percorsi triennali e quadriennali, oppure
- secondo il sistema duale, cioè comprensivo dell'apprendistato (la formazione avviene sia in azienda che presso la scuola professionale).

2. Obbligo scolastico e obbligo formativo

In Italia, in base alla Legge n. 296/2006, i ragazzi hanno l'obbligo di frequentare la scuola per almeno 10 anni; dopo la fine della scuola secondaria di 1° grado (scuola media), quindi, l'obbligo scolastico permane per ulteriori 2 anni.

I due anni obbligatori possono essere assolti presso una scuola superiore o professionale ma a partire dall'inizio del 10° anno dell'obbligo si può intraprendere l'apprendistato. Prima dell'inizio dell'eventuale periodo di apprendistato, lo studente deve aver completato un 9° anno dell'obbligo scolastico. Un altro presupposto per la conclusione di un contratto di apprendistato è quello di essere in possesso del diploma di scuola media (scuola secondaria di 1° grado).

I giovani che completano il 10° anno della scuola dell'obbligo sotto forma di apprendistato devono comunque essere in possesso di un contratto di apprendistato già prima del 1° settembre.

Dopo i 10 anni della scuola dell'obbligo, ogni studente ha il diritto e il dovere di seguire un ulteriore percorso formativo fino al 18° anno di età e/o fino al conseguimento di un diploma di scuola superiore o di una qualifica professionale anche prima del compi-

mento del 18° anno di età. L'obbligo formativo può essere assolto anche in forma di apprendistato.

3. Dall'apprendistato al diploma di maturità

Con la nuova legge sull'apprendistato anche i diplomati del 4° anno di apprendistato, che hanno conseguito il diploma professionale, hanno accesso al 5° anno a tempo pieno per conseguire la maturità. Le persone interessate devono avere in ogni caso competenze in cultura generale (lingue, matematica, informatica) che vanno oltre alla formazione degli apprendisti. Diplomati del 3° anno hanno l'accesso al 4° anno di una scuola professionale, purché abbiano conoscenze in lingue e matematica.

Successivamente al 4° anno di scuola professionale a tempo pieno, esiste la possibilità di frequentare il 5° anno di scuola professionale e di sostenere l'esame di maturità.

4. La specializzazione professionale e la formazione per maestro professionale

Anche dopo l'esame di apprendistato il regolare aggiornamento professionale rimane un'istanza molto importante: in Alto Adige l'offerta di formazione continua è molto ampia in tutti i settori professionali. Le scuole professionali organizzano numerosi corsi di varia tipologia. Per informazioni in merito, consultare le homepage della formazione professionale: www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp e www.provincia.bz.it/formazione-professionale/catalogo-corsi-pdf.asp o gli opuscoli pubblicati annualmente sui corsi di formazione.

La qualifica di “maestro” è la più alta conseguibile nel settore dell'artigianato, della ristorazione e del commercio. Per ottenere tale qualifica è necessario acquisire ancora alcuni anni di espe-

rienza professionale dopo l'esame di apprendista. Per informazioni riguardo alla formazione per maestro nelle varie professioni ci si può rivolgere all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano, anche consultando la relativa homepage:

www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/aggiornamenti/maestro-professionale-corsi-esami.asp

5. **L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (apprendistato tradizionale)**

I giovani, che hanno un'età compresa tra i 15 e i 25 anni, possono intraprendere un contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale.

Di seguito si elencano le attività oggetto di apprendistato. Si tratta di professioni comprese nei settori del commercio e dei servizi, dell'artigianato (anche artistico), dell'industria, della ristorazione e dell'agricoltura. La formazione si svolge in 2 luoghi di apprendimento (per questo è chiamata anche "formazione duale"), cioè in azienda e nella scuola professionale. La formazione in azienda occupa mediamente circa 4/5 del tempo ed è guidata da formatori che, oltre a essere dei professionisti del settore, sono anche specificamente qualificati per la formazione.

Le aziende che intendono assumere apprendisti devono garantire gli standard formativi previsti dalla legge. La frequenza della scuola professionale - obbligatoria! - si svolge sotto forma di corsi della durata di 9-11 settimane all'anno oppure di un giorno alla settimana per tutto l'anno scolastico (il che corrisponde sostanzialmente al normale calendario scolastico).

Il rapporto di apprendistato è regolamentato da leggi nonché da contratti collettivi e settoriali in essere tra le Associazioni dei datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori. L'apprendistato tradizionale dura 3 oppure 4 anni. La sua durata viene concordata nel contratto di apprendistato che il datore di lavoro stipula con l'ap-

prendista. Se l'apprendista è minorenni, il contratto deve essere sottoscritto anche da chi ne esercita la patria potestà (genitori). La durata dell'apprendistato può anche essere ridotta, solo a determinate condizioni (v. paragrafo dedicato). La durata massima dell'apprendistato non può comunque superare quella stabilita nel contratto collettivo o in quello del settore interessato. Per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 25 giugno 2015 è invece possibile prorogare il periodo di apprendistato per un massimo di un anno, nel caso in cui, al termine del percorso formativo l'apprendista non abbia terminato la frequenza scolastica o conseguito la qualifica. Per ogni professione oggetto di apprendistato vengono predisposti un percorso formativo aziendale e un piano di apprendimento scolastico. L'apprendistato si conclude con un esame finale.

6. **Informazione importante sulla terminologia**

Per maggiori informazioni e per consultare l'elenco dei piani di studio relativi alle varie professioni, visitare la homepage dell'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano: www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp

Nel contratto di apprendistato viene indicata la denominazione ufficiale della relativa professione, la quale risulta dalla „Lista delle professioni oggetto di apprendistato“ pubblicata dall'amministrazione provinciale. La denominazione ufficiale della professione è un elemento determinante per la stipulazione del contratto di apprendistato. È da tener presente comunque che nei contratti collettivi le professioni possono essere designate in modo diverso in quanto tali contratti vengono stipulati a livello nazionale e non tengono conto della lista adottata in Alto Adige.

7. **Elenco delle professioni oggetto di apprendistato riconosciute in Alto Adige**

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (apprendistato tradizionale)

Attività professionali oggetto di apprendistato triennale che portano ad una qualifica:

- A** armaiolo / armaiola
assistente alla poltrona di studio odontoiatrico
assistente di laboratorio

- B** birraio / birraia
bottaio / bottaia

- C** calzolaio / calzolaia
cameriere / cameriera
ceramista
commesso di vendita / commessa di vendita
conciatore in pelle / conciatrice in pelle
cucitore / cucitrice
cuoco / cuoca

- D** decoratore con fiori / decoratrice con fiori
disegnatore tecnico edile / disegnatrice tecnica edile
distillatore / distillatrice
droghiere / droghiera

- E** esperto caseario / esperta casearia

- F** fabbricante di ottoni
fabbricante di strumenti musicali a fiato in legno
fumista
floricoltore / floricoltrice e paesaggista

- G** galvanizzatore / galvanizzatrice
gelatiere / gelateria
- I** intagliatore a macchina / intagliatrice a macchina
- L** legatore / legatrice
liutaio / liutaia
- M** macellaio / macellaia
magazziniere gestionale / magazziniera gestionale
magliaio / magliaia
- O** operatore / operatrice allestimento di prodotti stampati
operatore / operatrice di laboratorio chimico
operatore / operatrice di macchine per movimento terra,
lavori stradali e costruzione condotte
operatore / operatrice d'ufficio
operatore del settore equino / operatrice del settore equino
operatore / operatrice delle produzioni alimentari
operatore / operatrice multimediale di tecnica pubblicitaria
operatore / operatrice per la pulizia di edifici
operatore / operatrice procedimento di stampa
- P** panettiere / panettiera
pasticciere / pasticciera
pavimentista
pellettiere / pellettiera
pellicciaio / pellicciaia
piastrellista e posatore / posatrice di pietra, ceramica e mosaici
pulitore di tessuti / pulitrice di tessuti
- R** ricamatore / ricamatrice in cuoio
- S** scalpellino / scalpellina

segantino / segantina
sellaio / sellaia
spazzacamino / spazzacamina
stuccatore / stuccatrice e posatore / posatrice di
sistemi costruttivi a secco

- T** tappezziere d'auto / tappezziere d'auto
tappezziere-arredatore tessile / tappezziere-arredatrice tessile
tecnico per elettrodomestici / tecnica per elettrodomestici
tessitore / tessitrice
tornitore in legno / tornitrice in legno
- V** vetraio / vetraia
vivaista

**Attività professionali oggetto di apprendistato quadriennale
che portano ad un diploma professionale**

- A** acconciatore / acconciatrice
assistente odontotecnico / assistente odontotecnica
assistente ottico / assistente ottica
attrezzista
- C** calzolaio ortopedico / calzolaia ortopedica
carpentiere in legno / carpentiera in legno
carrozziere / carrozzeria
conciatetti
congegnatore meccanico / congegnatrice meccanica
- D** disegnatore tecnico per impianti / disegnatrice tecnica per impianti
doratore / doratrice
- E** elettromeccanico / elettromeccanica
elettronico impiantista / elettronica impiantista

elettrotecnico / elettrotecnica
estetista

- F** fabbro / fabbra
fabbro artistico / fabbra artistica
falegname
fotografo / fotografa
- G** grafico / grafica multimediale digitale e print
grafico / grafica multimediale - tecnica
- I** installatore / installatrice di impianti termosanitari
intagliatore in legno / intagliatrice in legno
- L** lattoniere edile ed artistico / lattoniera edile ed artistico
- M** magnano / magnana
meccanico / meccanica di precisione
meccanico ortopedico / meccanica ortopedica
meccanico per cicli / meccanica per cicli
meccatronico / meccatronica
meccatronico d'auto / meccatronica d'auto
muratore / muratrice
- O** orafo e argentiere / orafa e argentiera
organaio / organaia
orologiaio / orologiaia
- P** pittore e verniciatore / pittrice e verniciatrice
pittore su vetro / pittrice su vetro
policromatore / policromatrice
- S** sarto da uomo / sarta da uomo
sarto per signora / sarta per signora

scultore d'ornamento / scultrice d'ornamento
scultore in legno / scultrice in legno
scultore in marmo / scultrice in marmo

- T** tecnico ascensorista / tecnica ascensorista
tecnico bruciatorista / tecnica bruciatorista
tecnico della comunicazione / tecnica della comunicazione
tecnico di impianti funiviari / tecnica di impianti funiviari
tecnico frigorista / tecnica frigorista
tecnico per macchine agricole / tecnica per macchine agricole.

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

- A** assistente farmaceutico e commerciale /
assistente farmaceutica e commerciale
- O** operatore bancario / operatrice bancaria
- R** restauratore di mobili e oggetti in legno / restauratrice di
mobili e oggetti in legno
- T** tecnico contabile / tecnica contabile
tecnico di spedizione / tecnica di spedizione
tecnico vendite / tecnica vendite.

Per ulteriori informazioni vedi l'homepage:

www.provinz.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp

8. Come si diventa apprendisti?

Devi innanzitutto scegliere quale professione oggetto di apprendistato ti interessa e devi cercare un posto da apprendista presso un'azienda che abbia i requisiti per poter realizzare la formazione aziendale. Se il posto è di tuo gradimento e il titolare dell'azienda è disposto ad assumerti, firmerai un contratto di apprendistato. Se sei minorenni, sarà richiesta anche la firma dei tuoi genitori (o di chi esercita la patria potestà). Il datore di lavoro è tenuto a comunicare l'assunzione dell'apprendista all'Ufficio Osservazione mercato del lavoro entro il giorno antecedente alla data d'inizio del rapporto di lavoro. L'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano ti iscriverà alla scuola professionale pertinente. Sarà poi la scuola a comunicarti la data d'inizio delle lezioni.

Ti consigliamo, se possibile, di sottoscrivere il contratto d'apprendistato entro settembre, in modo da poter fruire sin dall'inizio e nella sua completezza dell'offerta formativa della scuola; oltretutto, se sei ancora soggetto all'obbligo scolastico, questo è un dovere. Chi invece ha già assolto l'obbligo scolastico, può frequentare la scuola professionale, previo permesso della direzione della scuola, per un massimo di 4 mesi, anche senza contratto d'apprendistato. I giovani alla ricerca di un posto da apprendista che presentano un'inabilità lavorativa pari almeno al 46% (per handicap o invalidità) hanno diritto al collocamento obbligatorio. Per informazioni, possono rivolgersi al Servizio di consulenza per l'impiego dei Centri di mediazione lavoro di Bolzano, Merano, Bressanone, Brunico, Vipiteno e Silandro.

9. Consigli per la ricerca di un posto da apprendista

Per l'aspirante apprendista è molto importante trovare la collocazione più idonea alle proprie attitudini ed interessi professionali. Per trovare un posto da apprendista ci sono svariate possibilità:

anche se un'azienda ufficialmente non sta cercando apprendisti, è spesso opportuno presentare comunque una richiesta in tal senso. In questo caso è importante spiegare esattamente perché si desidera conseguire una formazione per la professione prescelta proprio nell'azienda in questione; genitori, insegnanti, parenti, conoscenti e amici spesso sono in grado di fornire qualche buona indicazione sulla disponibilità di posti da apprendista; tenete gli occhi aperti!!! Giornali e settimanali (ad es. "Bazar Lavoro", "WIKU") contengono spesso offerte di posti da apprendista; alcuni datori di lavoro, poi, espongono annunci in vetrine o bacheche o pubblicano le offerte di posti di apprendistato nelle loro home-page; la Borsa del lavoro della Ripartizione Lavoro - www.provincia.bz.it/lavoro - presenta spesso offerte di posti da apprendista. Anche l'Ufficio Servizio lavoro di Bolzano e i Centri di mediazione lavoro di Bressanone, Brunico, Merano, Egna, Silandro e Vipiteno dispongono di informazioni in materia; le associazioni di categoria sono spesso in grado di fornire informazioni e alcune dispongono addirittura di una propria Borsa lavoro:

- **Associazione Provinciale Artigiani**
www.lvh.it, www.ilmestieredeisogni.apabz.it
0471 323 200
- **Unione Albergatori e Pubblici Esercenti**
www.hgv.it
0471 317 700
- **Unione Commercio Turismo Servizi**
www.unione-bz.it
0471 310 311
- **Assoimprenditori**
www.mondoimprese.info
0471 220 444

10. Doveri dell'apprendista, doveri del datore di lavoro

L'apprendista deve:

- svolgere con diligenza le mansioni affidategli nell'ambito della formazione e attenersi al regolamento aziendale;
- seguire puntualmente le istruzioni impartite dal datore di lavoro oppure dal tutor aziendale;
- mantenere i segreti aziendali e professionali e trattare con cura i materiali, gli attrezzi e i macchinari affidatagli;
- 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 al datore di lavoro e agli esercenti la potestà o ai tutor aziendali gli attestati e le comunicazioni della scuola professionale.

Il datore di lavoro deve:

- nominare un tutor interno all'azienda (che può essere lo stesso datore di lavoro) per la formazione dell'apprendista;
- garantire un'adeguata formazione in tutti i processi lavorativi conforme al quadro formativo aziendale;
- concedere all'apprendista il tempo necessario

per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami nonché controllare la regolare frequenza della scuola;

- informare su richiesta, chi esercita la potestà e la scuola professionale sull'andamento della formazione dell'apprendista;
- documentare le competenze acquisite dall'apprendista al termine o all'atto dell'interruzione del rapporto di apprendistato;
- comunicare alla Ripartizione provinciale Lavoro l'assunzione dell'apprendista entro il giorno antecedente alla data d'inizio del rapporto di lavoro;
- riconoscere contrattualmente la qualifica professionale dopo il superamento dell'esame di fine apprendistato e comunicarla alla Ripartizione provinciale Lavoro.

Per il resto si applicano le norme generali di diritto del lavoro e di tutela del lavoro dei minori. Nell'ambito del rapporto di apprendistato è vietato il lavoro a cottimo. In caso di gravi violazioni degli obblighi sopra elencati il contratto può essere rescisso da una delle due parti. Anche altri motivi possono portare alla disdetta del contratto (trasferimento della sede di lavoro, cambio di residenza, rischi per la salute derivanti dall'attività svolta ecc).

11. **Trattamento previdenziale degli apprendisti, spese di viaggio**

Apprendisti che frequentano la scuola professionale in Alto Adige

- I costi di vitto e alloggio durante il periodo di frequenza della scuola professionale vengono in buona parte sostenuti direttamente o rimborsati dalla Provincia. Gli apprendisti devono comunque farsi carico di una parte delle spese. Per maggiori informazioni sulla partecipazione alle spese, occorre rivolgersi all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano **www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp**.

La referente è la sig.ra Laura Cavagna,
Tel. 0471 414 484, laura.cavagna@provincia.bz.it.

- Per gli apprendisti la frequenza alle lezioni della scuola professionale è gratuita.
- Come tutti gli altri studenti, anche gli apprendisti possono avvalersi della possibilità di fruire dell'**AltoAdige Pass abo+**, l'abbonamento annuale per l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblici. Ne hanno diritto tutti coloro che al 31 dicembre di un qualsiasi anno scolastico non hanno ancora compiuto il 27° anno di età e che stanno svolgendo un percorso di apprendistato e frequentano una scuola professionale. Gli apprendisti minorenni che al 31 dicembre, anno di presentazione della domanda, non hanno compiuto i 18 anni, pagano 20 € all'anno. Gli apprendisti maggiorenni pagano 150 €. Per maggiori informazioni, rivolgersi all'Ufficio Trasporto Persone **www.provincia.bz.it/mobilita**.

Apprendisti che frequentano la scuola professionale all'estero o in un'altra provincia italiana

Per gli apprendisti che frequentano corsi a tempo pieno all'estero o in un'altra provincia italiana, le tasse scolastiche e i costi di vitto e alloggio durante la frequenza della scuola vengono, entro i limiti massimi stabiliti, integralmente rimborsati o direttamente sostenuti dalla Provincia. Inoltre, agli apprendisti vengono rimborsati due viaggi di andata e ritorno in base alle tariffe dei mezzi di trasporto pubblici.

Per ottenere il rimborso, l'apprendista deve presentare domanda all'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano (i moduli sono disponibili sul sito: www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp, link "Moduli"). Referente è la sig.ra Laura Cavagna, Tel. 0471 414 484, laura.cavagna@provincia.bz.it.

12. L'esame di fine apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato, gli apprendisti devono sostenere un "esame di fine apprendistato" che, nei settori dell'artigianato e artigianato artistico, è chiamato anche "esame di lavorante artigiano". Nell'esame finale il candidato deve dimostrare di aver acquisito le abilità, le capacità e le conoscenze professionali necessarie. I giovani che superano l'esame di fine apprendistato vengono definiti "lavoranti artigiani" nei settori dell'artigianato e dell'artigianato artistico e "operai specializzati" nel settore industriale.

I diplomi di fine apprendistato conseguiti in Austria, Germania e Svizzera sono ritenuti equivalenti ai diplomi rilasciati in Alto Adige, se corrispondono ad una professione oggetto d'apprendistato riconosciuta in Alto Adige.

Con il superamento dell'esame finale si conclude il rapporto di apprendistato. Il datore di lavoro ha la possibilità di trasformare il

rapporto di apprendistato in un rapporto lavorativo a tempo indeterminato o anche di mettervi fine.

Per maggiori informazioni e per scaricare i necessari moduli puoi consultare l'homepage dell'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano, www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/formazione-professionale.asp

13. Chi è ammesso a sostenere l'esame di fine apprendistato?

- le persone che hanno già terminato o terminano, entro il mese fissato per l'esame, il periodo di apprendistato indicato nel contratto e hanno concluso con esito positivo la formazione scolastica professionale;
- è altresì ammesso all'esame per l'acquisizione di una qualifica professionale (professioni con durata triennale) chi è in possesso dell'attestato di uno specifico corso di formazione professionale triennale o quadriennale ed ha successivamente svolto, nella rispettiva professione, un periodo di pratica professionale di almeno 12 mesi in un'azienda. Periodi di pratica professionale inferiori a due mesi non vengono computati per il calcolo dei 12 mesi previsti;
- all'esame per l'acquisizione di un diploma professionale (professioni con durata quadriennale) è ammesso chi è in possesso dell'attestato di uno specifico corso di formazione professionale triennale ed ha successivamente svolto, nella rispettiva professione, un periodo di pratica professionale di almeno 18 mesi in un'azienda, o chi è in possesso dell'attestato di uno specifico corso professionale quadriennale e ha successivamente svolto, nella rispettiva professione, un periodo di pratica professionale di almeno 12 mesi in un'azien-

da. Periodi di pratica professionale inferiori a due mesi non vengono computati per il calcolo dei 12 rispettivi 18 dodici mesi previsti;

- le persone che si presentano come privatisti: è considerato privatista chi ha assolto l'obbligo formativo e ha maturato nella relativa professione un'esperienza almeno biennale, in caso di apprendistato triennale, oppure un'esperienza almeno triennale, in caso di apprendistato quadriennale. Il direttore competente può disporre l'esonero totale o parziale dall'attestazione dell'esperienza professionale minima richiesta, se il candidato può far valere il possesso di una qualifica o di un diploma in una professione affine oppure se può provare la propria competenza professionale tramite attestati.

I privatisti dovranno dapprima sostenere un esame riguardante tutte le materie teoriche previste per l'ultima classe della formazione scolastica professionale per le quali non sono in possesso dei crediti formativi riconosciuti.

La domanda di ammissione all'esame, corredata della documentazione comprovante il possesso dei requisiti richiesti, va presentata alla direzione della scuola professionale competente. L'ammissione all'esame è validata dal direttore della scuola.

Per maggiori informazioni e per scaricare i moduli necessari consultate l'homepage dell'Ufficio Apprendistato e Maestro Artigiano, www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp.

14. Qualificazione parziale

Un diploma di fine apprendistato rappresenta una qualifica. A partire dall'anno scolastico 2008/2009, le scuole professionali altoatesine rilasciano però anche qualifiche parziali e precisa-

mente ad apprendisti con diagnosi funzionale che hanno assolto un periodo di apprendistato con obiettivi definiti individualmente. Nella qualifica parziale sono descritte le competenze raggiunte dall'apprendista durante il periodo di apprendistato. La descrizione delle attività che il giovane è in grado di svolgere nell'ambito della professione appresa è un'informazione preziosa per i futuri datori di lavoro.

15. Equipollenza-Equiparazione...

...di una qualifica di un corso professionale triennale a tempo pieno oppure di un esame di fine apprendistato conseguito all'estero a quello dell'Alto Adige:

I giovani che hanno conseguito una qualifica professionale triennale hanno la possibilità di domandare l'equiparazione della loro formazione a un esame di fine apprendistato.

“Equipollenza” significa che il diploma di scuola professionale, seguito da un periodo di tirocinio professionale prestabilito, equivale a tutti gli effetti di legge al diploma di fine apprendistato, senza che vi sia la necessità di sostenere ulteriori esami.

Per ottenere l'equipollenza è necessario che il tipo di preparazione conseguito presso la scuola professionale corrisponda o sia molto simile alla professione appresa con l'apprendistato ed inoltre che la durata del corso professionale corrisponda a quella dell'apprendistato. È inoltre necessario comprovare una determinata pratica professionale.

Chi è interessato ad un'equiparazione compili il rispettivo modulo e invii la domanda all'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano. Persona da contattare: Rosa Vulkan tel. 0471 416 981

È possibile eseguire un download del modulo su Internet:
www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp
cliccando su Service-modulistica.

16. Abbreviazione del periodo di apprendistato

Per gli apprendisti particolarmente competenti, sia sotto il profilo pratico che teorico, che siano in grado di raggiungere l'obiettivo della formazione in tempi più brevi del previsto, la durata dell'apprendistato può essere adeguatamente ridotta. La decisione sull'eventuale riduzione spetta al datore di lavoro, in accordo con l'apprendista stesso. La riduzione del periodo di apprendistato può essere stabilita già nel relativo contratto o concordata a posteriori in vista dell'ammissione all'esame finale. Per la riduzione a posteriori della durata dell'apprendistato è disponibile un apposito modulo. Ulteriori informazioni e moduli sono reperibili/scaricabili sul sito www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp, link "Modulistica".

17. Riconoscimento dei crediti formativi scolastici

Gli apprendisti che dispongono già di conoscenze teorico-professionali adeguate o di una formazione generale di livello superiore possono essere esentati in tutto o in parte dall'obbligo di frequentare la scuola professionale. La decisione in merito spetta al Dirigente della scuola professionale interessata.

18. Formazione e aggiornamento nell'insegnamento tradizionale

Aggiornamento professionale

Un regolare aggiornamento professionale è importante anche dopo l'esame di fine apprendistato. In Alto Adige l'offerta di corsi di aggiornamento è molto ampia e rivolta a tutti gli ambiti

professionali; le scuole professionali organizzano numerosi corsi e percorsi formativi. Tutte le informazioni in merito sono reperibili sia sulla homepage dell'Aggiornamento professionale - www.provinz.bz.it/berufsbildung (in italiano: **www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/default.asp**) - che negli opuscoli pubblicati annualmente sui corsi in programma.

Formazione come maestro professionale

La qualifica di maestro professionale è la più alta raggiungibile nell'artigianato, nel commercio e nel settore alberghiero. Per poter sostenere l'esame di maestro professionale, dopo l'esame di lavorante artigiano si devono accumulare ancora alcuni anni di esperienza professionale. Per ottenere informazioni sul percorso formativo come maestro nelle varie professioni si può contattare l'Ufficio Apprendistato e maestro artigiano, Tel. 0471 416 980, e/o consultare la relativa homepage: www.provinz.bz.it/meister (in italiano: **www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/aggiornamenti/maestro-professionale-corsi-esami.asp**)

Apprendistato professionalizzante

I giovani tra i 18 e i 29 anni di età possono essere assunti con un contratto di apprendistato professionalizzante. Quelli che hanno già completato un primo percorso formativo professionale (ad es. l'apprendistato professionale o una scuola professionale) possono stipulare un contratto di questo tipo già a partire dai 17 anni di età. Il fine di questi contratti è l'avviamento a una specifica professione e il conseguimento della relativa qualifica professionale. La formazione professionale è di esclusiva competenza dell'azienda; il percorso formativo in azienda è integrato con un'offerta formativa pubblica che trasmette competenze di base e trasversali e si protrae per un massimo di 120 ore in 3 anni.

In alcuni particolari ambiti professionali (ad. es. quello dell'operatore bancario) si pratica una forma particolare di apprendistato professionalizzante: per questo tipo di percorsi formativi è infatti prevista una speciale regolamentazione e si deve sostenere un esame finale che conferisce una qualifica ufficialmente riconosciuta. Per questo tipo di apprendistato la formazione scolastica dura obbligatoriamente almeno 150 ore all'anno.

Per informazioni più dettagliate, rivolgersi a:

www.provinz.bz.it/lehrlingswesen (tedesco),

www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/apprendistato/apprendistato.asp (italiano).

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Attraverso l'apprendistato di alta formazione e ricerca, i giovani tra i 18 e i 29 anni possono arrivare a conseguire un diploma di scuola superiore, una laurea universitaria o qualifiche di alta formazione tecnica. Al momento, l'Università di Bolzano offre in questo campo il corso di studi „Ingegnere logistico e della produzione“.

Per informazioni più dettagliate, rivolgersi a:

www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/apprendistato/apprendistato.asp

La maturità nella formazione professionale

Nell'anno scolastico 2014/15 è stato proposto per la prima volta l'anno integrativo a tempo pieno per arrivare alla maturità, che si è concluso nell'estate 2015 con i primi esami di maturità.

Anche gli apprendisti possono ora sostenere l'esame di stato per conseguire il diploma di maturità professionale.

- ▶ Per ottenere la maturità, le persone con un titolo di appren-

distato triennale (3 anni di scuola professionale) devono frequentare il quarto anno di scuola professionale dopo aver superato il rispettivo esame di ammissione. Successivamente passano al quinto anno a tempo pieno che termina con l'esame di maturità.

- Persone con un diploma di apprendistato quadriennale (4 anni di scuola professionale) accedono invece al quinto anno scolastico a tempo pieno.

Tutti gli apprendisti e studenti di scuole professionali interessati devono superare un test di ammissione per poter accedere al quinto anno! Gli apprendisti dovranno dimostrare di possedere competenze adeguate in tedesco, inglese, italiano e matematica.

La preparazione alla maturità potrà essere svolta in futuro anche in affiancamento al lavoro con un contratto di apprendistato della durata di due anni. In questo modo potranno accedere alla maturità anche gli apprendisti che già dispongono di un diploma di quarto anno di formazione professionale e che già lavorano, senza dover abbandonare il mercato del lavoro. I dettagli di tale forma saranno definiti in collaborazione con le parti sociali.

Per informazioni aggiornate sulla maturità nella formazione professionale, consultare:
www.provincia.bz.it/formazione-professionale.

19. **Patto per l'apprendistato**

Nel giugno 2015 è stato stipulato il “Patto per l'apprendistato per la promozione dell'apprendistato tradizionale”. Uno degli obiettivi è l'incremento della qualità della formazione duale; l'intento è soprattutto quello di mantenere lo stesso numero di apprendisti

e possibilmente di raggiungere un aumento del cinque per cento.

Il patto 2015 – 2018 prevede tra l'altro di:

- sostenere l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro in modo mirato attraverso delle misure che pongono l'attenzione sulle possibilità che offre l'apprendistato,
- alleggerire le imprese che accolgono apprendisti e valorizzare la loro attività formativa,
- incentivare la qualità della formazione attraverso l'apprendistato.

Un primo monitoraggio svolto dall'Ufficio osservazione mercato del lavoro (giugno 2016) rileva che la direzione è quella giusta, ma che gli obiettivi non sono ancora stati raggiunti.

Ulteriori informazioni sul patto:

<http://www.provincia.bz.it/formazione-professionale-tedesca/apprendistato/1914.asp#anc2037>

Il documento ufficiale con le misure:

http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/download/Lehrlingspakt_Endversion_dt-ita_150623.pdf

20. **Accordo sull'apprendistato 2016**

Le prestazioni scolastiche incidono sulla retribuzione

L'accordo provinciale per il settore artigiano, siglato all'inizio dell'estate 2016, prevede una riduzione delle retribuzioni degli

apprendisti rispetto a prima. Una novità è invece che le prestazioni scolastiche incidono direttamente sulla retribuzione.

1° anno di apprendistato

- 35 % della retribuzione complessiva lorda di un operaio/impiegato qualificato;

2° anno di apprendistato

- 50 % della retribuzione complessiva lorda di un operaio/impiegato qualificato,
- 60 % se l'apprendista ha raggiunto nell'anno scolastico precedente una media di voti di almeno 7,5;

3° anno di apprendistato

- 60 % della retribuzione complessiva lorda di un operaio/impiegato qualificato,
- 70 % se l'apprendista ha raggiunto nell'anno scolastico precedente una media di voti di almeno 7,5;

4° anno di apprendistato

- 70 % della retribuzione complessiva lorda di un operaio/impiegato qualificato,
- 80 % se l'apprendista ha raggiunto nell'anno scolastico precedente una media di voti di almeno 7,5.

Per coloro che non raggiungono gli obiettivi dell'anno scolastico la percentuale sulla retribuzione lorda non viene aumentata.

Noi dell'IPL I Istituto Promozione Lavoratori siamo in attesa di vedere gli effetti del nuovo accordo sull'apprendistato e vi terremo costantemente informati.

Voi cosa ne pensate? Ci farebbe piacere conoscere la vostra opinione. Mandateci un'e-mail oppure scriveteci sulla **nostra pagina facebook!**

21. Orientamento scolastico e professionale

Se hai domande in sospeso o dubbi sulla scelta del tuo percorso di apprendistato, rivolgiti ai consulenti di orientamento. Troverai tutte le informazioni a riguardo sul sito **www.provincia.bz.it/orientamento**.

Molte sono le possibilità di ottenere aiuto:

- **Consulenze**

Vieni in consulenza! Fissa un appuntamento online o per telefono! Le consulenze sono gratuite e non vincolanti.



PRENOTAZIONE ONLINE

→ L'accesso più rapido alla
consulenza professionale

- **Informazioni**

Infoteche

Presso le infoteche, in orario d'apertura, è possibile consultare materiale informativo su:

- università e formazione post-diploma in Italia e all'estero
 - profili professionali
 - relativi percorsi formativi.
- **Ricerca online per professioni e percorsi formativi**

Entra in "enti formativi: apprendistato" – troverai informazioni

sull'apprendistato e la relativa formazione scolastica in Alto Adige e sul territorio austriaco. Inoltre puoi informarti su oltre 230 professioni!

RICERCAONLINE

→ per professioni e percorsi formativi



Opuscoli informativi

Uno sguardo alla pubblicazione “Scegli il tuo futuro” può essere di grande aiuto. La puoi scaricare o ordinare gratuitamente online!

CONTATTI

È possibile fissare una consulenza anche al di fuori dell'orario di apertura dell'Ufficio. È necessario prenotarsi online o lasciare i propri dati in segreteria.

Bolzano

Via Andreas Hofer, 18

Tel. 0471/41 33 50/51

lunedì a mercoledì: ore 9 – 12 e 14.30 – 16

giovedì lungo: ore 8.30 – 13 e 14 – 17.30

venerdì: ore 9 – 12

orientamento.bolzano@provincia.bz.it

Bressanone

Villa Adele, Viale Ratisbona 18

Tel. 0472/82 12 81

mercoledì: ore 9 – 12 e 14.30 – 16.30

orientamento.bressanone@provincia.bz.it

Brunico

Piazza Municipio, 10

Tel. 0474/58 23 81

lunedì e giovedì: ore 9 – 12 e 14.30 – 16.30

orientamento.brunico@provinz.bz.it

Malles

Via Mercato, 4

Tel. 0473/83 02 46

lunedì: ore 10 – 12

orientamento.malles@provincia.bz.it

Merano

Piazza della Rena, 10

Tel. 0473/25 22 70

lunedì e giovedì: ore 9 – 12 e 14.30 – 16.30

orientamento.merano@provincia.bz.it

Egna

Piazza Franz Bonatti, 2/3

Tel. 0471/82 41 50

mercoledì: ore 9 - 12

orientamento.egna@provincia.bz.it

Silandro

Castello Silandro

Tel. 0473/73 61 80

mercoledì: ore 9 – 12 e 14.30 – 16.30

orientamento.silandro@provincia.bz.it

Selva

Casa del comune, Via Nives 14

Tel. 0471/79 41 92 e 41 92 18

lunedì: ore 10 – 12

orientamento.selvalgardena@provincia.bz.it

Vipiteno

Via Stazione, 2/E

Tel. 0472/72 91 80

lunedì: ore 9 – 11

orientamento.vipiteno@provincia.bz.it

San Martino

Piccolino, 22

Tel. 0474/52 40 87

mercoledì: ore 9 – 12

orientamento.piccolino@provincia.bz.it



I CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO

1. Il rapporto di apprendistato

Il contratto di apprendistato è una particolare tipologia di rapporto di lavoro regolamentata dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 “ordinamento dell’apprendistato” e dai contratti collettivi. Gli apprendisti sono giovani che, in virtù di un contratto scritto di apprendistato, sono occupati in un’azienda autorizzata alla formazione degli apprendisti. Una copia del contratto di apprendistato deve essere consegnata all’apprendista all’inizio del rapporto e l’azienda si impegna a impartire all’apprendista, entro la conclusione del contratto di apprendistato, tutte le conoscenze pratiche e le competenze necessarie per lo svolgimento del proprio lavoro.

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

Il contratto di apprendistato prevede inoltre un periodo di prova concordato tra il datore di lavoro e l’apprendista (di norma della durata di 4-6 settimane, ma comunque non superiore alla durata prevista dai contratti collettivi di categoria). Durante questo periodo sia l’azienda responsabile della formazione, sia l’apprendista, hanno la facoltà di risolvere il contratto senza alcun obbligo di motivazione e di preavviso.

A seconda della professione scelta, l’apprendistato dura tre o quattro anni. Nel settore alberghiero e della ristorazione l’apprendistato può essere svolto anche con contratti stagionali. Ora è inoltre possibile prolungare il periodo di apprendistato di un anno. Di per sé si tratta di un fatto positivo, in quanto permette a tutti gli apprendisti di concludere senza problemi la formazione professionale, anche se non hanno terminato la scuola professionale o gli esami di apprendistato entro il periodo previsto.

La frequenza obbligatoria della scuola professionale, con cadenza settimanale o con frequenza a blocchi, è considerata a tutti

gli effetti come orario di lavoro e deve essere come tale retribuita. 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.

Il contratto di apprendistato può essere rescisso da una delle due parti coinvolte in caso di grave violazione degli obblighi contrattuali previsti. La risoluzione del contratto di apprendistato può essere inoltre determinata anche da altri motivi (trasferimento della sede di lavoro, cambio di domicilio, problemi di salute insorti a causa delle attività svolte, ecc). Anche in caso di dimissioni l'apprendista può continuare a frequentare la scuola professionale, ma dovrebbe comunque cercare al più presto un nuovo posto da apprendista.

2. Norme del contratto collettivo

Oltre a queste importanti norme del contratto di apprendistato, ogni apprendista deve rispettare anche quelle del contratto collettivo, che viene stipulato a scadenze più o meno regolari tra le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Tale contratto collettivo vale per tutti coloro che lavorano in un determinato settore economico – produttivo. Esso comprende molti diritti e doveri, che valgono sul posto di lavoro e che non sono regolamentati da specifiche norme di legge. In molti contratti collettivi è prevista una sezione specifica proprio per gli apprendisti.

Se sei interessato puoi richiedere al sindacato una copia del contratto collettivo che riguarda il settore economico in cui stai lavorando.

In alcuni ambiti (settori e professioni) sono stati inoltre stipulati degli accordi che riguardano proprio gli apprendisti (contratti locali tra i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro) che con-

tengono la durata dell'apprendistato per le diverse figure professionali, i salari ed altre norme specifiche (periodi di prova, tempo di preavviso del licenziamento, abiti di lavoro, ecc.). Le disposizioni più importanti dei CCNL vengono di seguito illustrati.

3. **La retribuzione**

La retribuzione degli apprendisti è regolata per lo più dai contratti di settore e viene calcolata sulla base di quella percepita da un operaio specializzato.

Dal salario lordo dell'apprendista viene trattenuta ogni mese una quota del 5,84% circa per i contributi sociali.

La retribuzione dell'apprendista viene tassata. Nel corso dell'apprendistato l'apprendista sarà soggetto alle previste trattenute fiscali (IRPEF). Ad ogni apprendista spetta anche una tredicesima mensilità (gratifica natalizia). In alcuni settori professionali viene corrisposto anche un salario aggiuntivo (la 14esima) a giugno o a luglio. Ai sindacati competenti nella categoria puoi richiedere le tabelle salariali che ti interessano. Per informazioni più dettagliate si rimanda al capitolo Norme di legge.

4. **Ferie, permessi giornalieri e festività soppresse**

I giovani sotto i 16 anni di età hanno diritto ad almeno 30 giorni di ferie pagate, gli altri più anziani ad almeno 20 giorni o rispettivamente 4 settimane (Legge per la tutela dei diritti dei minori n. 977/1967). Al posto delle festività soppresse per legge nel 1977 vengono concessi permessi giornalieri. La maggior parte dei contratti collettivi prevedono ulteriori giorni di ferie o giornate libere (ad esempio nel quadro di una riduzione generale dell'orario lavorativo). Informazioni più dettagliate si possono ricevere presso i sindacati.

5. Il calcolo della busta paga

Il calcolo, qui di seguito presentato in forma semplificata, fa riferimento al salario di un apprendista del settore metallurgico al terzo semestre (50%) del suo apprendistato. Tale calcolo vuol far comprendere, come si arriva dal salario lordo a quello netto. Il calcolo si ottiene tramite formule che definiscono le detrazioni in vigore nell'anno 2012.

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

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

Aliquote IRPEF

Salario lordo	Detrazioni
Fino a 15.000 €	23 %
15.001 - 28.000 €	27 %
28.001 - 55.000 €	38 %
55.001 - 75.000 €	41 %
Più di 75.001 €	43 %

Calcolo dell'imposta

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

Per arrivare dall'imposta lorda a quella netta vengono tolte le detrazioni spettanti. Le detrazioni vengono calcolate in base al nuovo sistema introdotto nell'anno 2003. Per tutto l'anno le detrazio-

ni ammontano a 1.880,00 €. Ci sono anche altre detrazioni che spettano se si hanno famigliari a carico. In questo esempio ci limitiamo alle detrazioni per lavoro dipendente.

Calcolo dell'imposta netta

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

Calcolo del reddito netto

Reddito lordo	9.723,09 €
Imposta netta	-434,00 €
Reddito netto annuale	9.289,09 €
Reddito netto mensile (13 mensilità)	714,54 €

Bonus IRPEF

La legge di stabilità 2015 ha confermato anche per il 2015 il cosiddetto bonus IRPEF per redditi annui da 8.174,00 a 24.000,00 €. Il bonus fiscale ammonta per l'anno 2015 a 960,00 €, mentre per i redditi da 24.000 a 26.000,00 € viene proporzionalmente ridotto. Normalmente è il datore di lavoro a calcolare, sulla base dei dati di cui dispone, il bonus che spetta al dipendente. Qualora il reddito complessivo dovesse tuttavia aumentare a causa di altri redditi (ad esempio per proprietà immobiliari, canoni di locazione, redditi da lavoro autonomo, etc.), il diritto al bonus si riduce o decade. Al momento della compilazione della dichiarazione dei redditi il bonus viene pertanto ricalcolato; se il lavoratore ha percepito degli importi che non gli spettavano, dovrà restituirli. Ricevono il bonus anche gli aiuti domiciliari che non raggiungono il suddetto limite minimo di reddito; nel loro caso il bonus viene riconosciuto direttamente nella dichiarazione dei redditi.



Concorso a tema 2016/17
Vincere con pensieri e idee

WORK & ME

THINGS TO THINK ABOUT THE FUTURE!

Dove intravedo per me un possibile accesso al mondo del lavoro e con quali modalita? Quali opportunità offre il nuovo mondo globalizzato high-tech? Come posso assicurarmi un reddito e una pensione soddisfacente? Quali misure di welfare occorrono?

Parte la terza edizione del **concorso a tema Work&Me!**

Partecipa al concorso con le tue riflessioni e vinci **premi interessanti!** Invia immagini, video, poesie, sculture, pezzi teatrali o anche altri formati, entro il **3 marzo 2017.**

Il concorso è aperto a tutti i ragazzi **dai 14 ai 19 anni** che risiedono nella Provincia Autonoma di Bolzano, da soli o in gruppo!



www.workandme.it



work&me@afi-ipl.org



[@AFIIPWorkAndMe](https://www.facebook.com/AFIIPWorkAndMe)



[workandme1617](https://www.instagram.com/workandme1617)



Il progetto Work&Me è organizzato dall'IPL | Istituto
Promozione Lavoratori in collaborazione con il
Südtiroler Jugending.



NORME DI LEGGE

Il rapporto di lavoro degli apprendisti è soggetto a alcune disposizioni di legge, le più importanti sono trattate in seguito.

1. Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei minorenni (e dunque anche degli apprendisti) è regolamento dalla legge per la tutela dei diritti dei minori (n. 977 del 17.10.1967). L'Ispettorato del Lavoro ne controlla l'osservanza:

- L'orario di lavoro dei giovani tra i 15 e i 16 anni non può durare più di 7 ore al giorno e non più di 35 ore alla settimana.
- L'orario di lavoro dei giovani tra i 17 e i 18 anni non può durare più di 8 ore al giorno e non più di 40 ore settimanali.
- I giovani non possono lavorare più di 4 ore senza pausa.
- Ai giovani è proibito lavorare di notte.
- Gli apprendisti minorenni non possono fare straordinari.

I minori hanno diritto a due giorni consecutivi di riposo. Inoltre non lavorano nelle festività. Specifici settori, come ad esempio il settore della ristorazione, possono gestire i giorni di riposo in modo diverso, ma devono comunque garantire una volta alla settimana un periodo di riposo consecutivo di 36 ore.

2. Sicurezza e tutela della salute sul lavoro

I giovani sotto i 18 anni non possono essere adibiti a lavori pe-

ricolosi, pesanti e dannosi alla salute (vedi legge sulla tutela dei diritti dei minori n. 977/1967).

Dal 1° gennaio 1997 (in aziende con elevati rischi e nelle aziende industriali con più di 200 dipendenti già dal 1° luglio 1996) è entrato in vigore il decreto legislativo n. 81/2008 con il quale sono state recepite le direttive dell'Unione Europea riguardo alla sicurezza e alla tutela della salute sul posto di lavoro.

I principi su cui si fonda il relativo decreto sono:

- **potenziamento** della prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali attraverso un'adeguata informazione e
- **formazione** dei lavoratori e un maggiore coinvolgimento degli stessi nelle attività di prevenzione.

In particolare il decreto prevede:

- **l'elaborazione** di un piano di sicurezza in rapporto alla mappatura e alla valutazione dei rischi esistenti in azienda;
- **l'istituzione** di uno specifico servizio di prevenzione e protezione e la nomina da parte della direzione aziendale del medico competente;
- **adeguate informazioni** e specifici corsi di formazione sull'impiego di macchinari e attrezzi e informazione e formazione generale in merito alla sicurezza sul lavoro rivolta a tutti i lavoratori;
- **elezione** da parte di tutti i lavoratori dipendenti di un delegato per la sicurezza che ha diritto di accesso a tutti i relativi dati e diritto di proposta.

La persona eletta deve essere interpellata dalla direzione aziendale su tutto ciò che concerne la tutela contro gli infortuni.

- **L'istituzione** di un registro infortunio in ogni azienda.

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

In Alto Adige, l'Ufficio provinciale per la tutela tecnica e del lavoro si occupa del rispetto delle normative di sicurezza sul lavoro, mentre l'Ufficio per la sicurezza del lavoro segue le inchieste sugli infortuni e le malattie professionali, oltre a offrire informazione e consulenza. Per le norme sull'igiene nelle aziende è invece competente il servizio ispettivo della sezione di medicina del lavoro dell'Azienda Sanitaria.

Chiedi qual è la persona responsabile per il servizio di prevenzione e la tutela contro gli infortuni sul lavoro nella tua azienda e segna qui il nominativo:

Responsabile aziendale per il servizio di prevenzione e per la tutela contro gli infortuni sul lavoro:

nome: _____

tel.: _____

Responsabile per aspetti specifici della prevenzione e per la tutela contro gli infortuni sul lavoro:

nome: _____

tel.: _____

3. Infortunio sul lavoro

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). Se una persona subisce un infortunio sul lavoro e riporta una parziale o totale inabilità al lavoro, temporanea o permanente, percepisce una determinata prestazione. In caso di morte la stessa prestazione va agli eredi. Requisito fondamentale è il riconoscimento dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale.

In caso di infortunio durante il lavoro o in determinati casi nel tragitto tra abitazione e posto di lavoro, vigono le seguenti norme:

- **Denuncia dell'infortunio:** ogni incidente, anche insignificante, deve essere segnalato immediatamente al datore di lavoro; gli infortuni sul lavoro sono curati e certificati dall'ospedale e non dal medico di base.
- **Assicurazione:** l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è obbligatoria e comprende tutti gli infortuni che hanno luogo durante il lavoro e che portano alla morte oppure all'inabilità parziale o totale al lavoro, per un periodo limitato o per sempre.

Le seguenti prestazioni assicurative spettano anche se la denuncia dell'infortunio è stata omessa:

- **Indennità in caso di infortunio sul lavoro:** durante il periodo di convalescenza che segue un infortunio sul lavoro, l'Istituto Nazionale Assistenza Infortuni sul Lavoro (INAIL) corrisponde il 60% della retribuzione cui viene sommato un importo aggiuntivo corrisposto dal datore di lavoro. L'importo complessivo va dal 75% al 100% del salario mensile. Dopo tre anni decade ogni diritto a questa prestazione. Si può richiedere un anticipo sull'indennità per infortunio;
- **Rendita per infortunio:** viene riconosciuta in caso di invalidità permanente (almeno l'11%) e viene calcolata in base al grado di abilità rimasta;
- **Indennità d'accompagnamento:** se le ferite riportate sono così gravi da rendere necessaria l'assistenza personale, viene riconosciuta su richiesta un'indennità d'accompagnamento;
- **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.

4. Malattia

Qualora un apprendista si ammali o sia vittima di un infortunio fuori dal posto di lavoro è necessario osservare le seguenti norme.

L'apprendista:

- deve comunicare quanto prima al datore di lavoro la malattia (telefonicamente o personalmente 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; il quale verrà mandato telematicamente al datore di lavoro e all'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS);
- deve rimanere a casa dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 (sempre che non venga ricoverato in ospedale), poiché durante il suddetto orario può ricevere una visita di controllo da parte dell'INPS; questo obbligo va rispettato anche per sabato, domenica e giorni festivi;
- durante il periodo di malattia il lavoratore percepisce un'indennità di malattia, il cui ammontare è definito dal contratto collettivo.

Dal 1° gennaio 2007 le disposizioni vigenti in caso di malattia per i dipendenti sono state allargate anche agli apprendisti. Pertanto anche gli apprendisti in caso di malattia di durata superiore a 3 giorni hanno diritto all'indennità di malattia da parte dell'INPS/NISF al massimo per 180 giorni all'anno calendario. L'indennità di malattia viene retribuita dal 4° giorno fino al 20° giorno di malattia e ammonta al 50% della normale retribuzione dell'apprendista, dal 21° al 180° giorno di malattia l'indennità ammonta a 66,66%.

5. **Pensione**

Per l'apprendista vengono versati i contributi previdenziali per la pensione come per tutti gli altri lavoratori. Il periodo dell'apprendistato viene dunque conteggiato ai fini della pensione. 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.

Entro il mese di giugno di ogni anno i lavoratori ricevono l'estratto dei redditi assicurati, il modello CU, in cui sono registrate le paghe dell'anno precedente e la liquidazione maturata. Qualora i dati non fossero esatti devono essere corretti ed il modulo deve essere rispedito all'INPS.

ATTENZIONE! *Poiché si tratta di un importante documento per l'assicurazione pensionistica, i relativi documenti devono essere conservati con cura. In caso di necessità è possibile avere delle copie autenticate presso gli uffici comunali.*

Il nuovo sistema pensionistico pubblico comporterà una costante diminuzione dell'entità delle pensioni. Diventa quindi indispensabile, per poter disporre durante la vecchiaia di un reddito tale da garantire un tenore di vita adeguato, iniziare per tempo a costruirsi una pensione complementare da aggiungere alla pensione pubblica obbligatoria.

Ulteriori informazioni si trovano nel capitolo “Pensione complementare”.

6. Diritti sindacali

In conformità allo Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970) ogni apprendista in rappresentanza dei suoi interessi ha diritto di:

- rivolgersi ad un sindacato e diventarne membro per ricevere informazioni o aiuto riguardo ad ogni questione del diritto del lavoro, anche nel caso di misure disciplinari prese a suo carico da parte della direzione aziendale. L'adesione a un sindacato è un dato sensibile tutelato secondo le norme sulla

privacy; essa non può comportare eventuali svantaggi o discriminazioni sul posto di lavoro.

- fruire di dieci ore pagate all'anno (o condizioni migliori stabilite nei contratti collettivi) per partecipare alle riunioni sindacali;
- esprimere liberamente la propria opinione in azienda qualora essa non sia discreditannte o contraria alle norme di legge;
- 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.

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

7. Licenziamento da parte del datore di lavoro

Il datore di lavoro può risolvere anticipatamente il rapporto di apprendistato solo per cause gravi, che fundamentalmente sono due:

1. licenziamento per giusta causa: mancanze gravi da parte

dell'apprendista impediscono la prosecuzione del rapporto di lavoro. L'apprendista viene licenziato in tronco, ovvero senza preavviso.

2. Licenziamento per giustificato motivo: i licenziamenti per giustificati motivi soggettivi sono previsti in caso di mancanze meno gravi commesse dall'apprendista. In questo caso l'apprendista non viene licenziato in tronco, bensì con preavviso. I licenziamenti per giustificato motivo oggettivo sono previsti invece in caso di difficoltà finanziarie dell'azienda o di riorganizzazione della stessa.

Se il datore di lavoro ritiene che vi siano i dovuti presupposti per un licenziamento (che in ogni caso dovrà essere comunicato in forma scritta), l'apprendista ha le seguenti possibilità:

- il licenziato può pretendere che entro 15 giorni gli sia fornita una motivazione;
- il datore di lavoro deve rispondere entro 7 giorni a tale richiesta;
- il licenziamento può essere impugnato (tramite il sindacato) entro 60 giorni direttamente dal tribunale (nel caso di aziende di dimensione maggiori, a partire da 16 lavoratori) o da una commissione conciliatrice (nel caso delle piccole aziende).

Se il tribunale o la commissione ritengono ingiustificato il licenziamento può essere fissato o un risarcimento dei danni o una 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 ulteriori informazioni puoi rivolgerti ai sindacati.

8. Dimissioni del lavoratore

Le dimissioni sono una forma di recesso dal contratto di lavoro da parte del lavoratore. Tale facoltà può essere esercitata con il solo rispetto dell'obbligo di dare il preavviso previsto dai contratti collettivi. Se non si rispetta il preavviso si paga una penale economica. Dal 16 marzo 2016 le dimissioni e le risoluzioni consensuali di rapporti di lavoro devono essere comunicate telematicamente sul portale del Ministero del Lavoro. I sindacati ti offrono con piacere tutto il supporto necessario.

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

9. Sanzioni disciplinari

Ogni lavoratore, così anche l'apprendista, ha diritti e anche doveri nel rapporto di lavoro. Per esempio il lavoratore è tenuto a osservare le direttive del datore di lavoro, deve iniziare puntualmente il lavoro, deve motivare le sue assenze e di adibire al meglio i lavori affidatogli. Se un apprendista non si attiene alle regole, il datore di lavoro può procedere a sanzioni disciplinari che sono regolamentati dalla legge e dai contratti collettivi. In proporzione alla gravità dell'infrazione sono previste le seguenti sanzioni:

- rimprovero scritto
- ammonizione scritta
- multa di massimo 4 ore di retribuzione trattenuta nella busta paga
- sospensione del rapporto di lavoro e retribuzione di massimo 10 giorni
- licenziamento disciplinare.

Con esclusione del rimprovero verbale, tutti i provvedimenti devono essere comunicato per iscritto con precedente contestazione scritta del fatto accaduto. La contestazione deve puntualmente descrivere l'infrazione e deve essere immediata (non dopo due mesi). L'apprendista ha 5 giorni di tempo per presentare le giustificazioni in forma scritta. Può anche chiedere un'audizione per essere sentito in difesa.

Solamente dopo il datore di lavoro può comunicare la sanzione disciplinare la quale può essere impugnata entro 20 giorni in sede arbitrale dall'ufficio di lavoro o in via giudiziale.

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

Il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) è un elemento retributivo differito che viene erogato al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Il T.F.R. ammonta una mensilità ca. per anno di lavoro, è calcolato in base al reddito mensile e rivalutato anno in anno per adeguarlo all'inflazione. Dopo otto anni di servizio presso la stessa azienda il lavoratore può richiedere, nei casi previsti per legge, un anticipo del T.F.R.. Le rispettive modalità di richiesta sono fissate dal contratto collettivo.

I dipendenti devono decidere entro sei mesi dalla data di assunzione se trasferire il T.F.R. in un fondo pensione o lasciarlo in azienda. Qualora non si decida niente, il T.F.R. viene conferito automaticamente in un fondo pensione, che in Alto Adige è nei maggior dei casi il Laborfonds. Se la decisione è quella di lasciare il T.F.R. in azienda, il T.F.R. viene erogato alla cessazione del rapporto di lavoro. In ogni caso possono essere richiesti degli anticipi sotto diverse condizioni.

A partire dal 2015 è anche possibile il pagamento mensile del T.F.R. sotto richiesta scritta del dipendente con un'anzianità di servizio di almeno sei mesi. Questa decisione è irrevocabile fino a giugno 2018.

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

11. Indennità di disoccupazione

Dal 2013 in caso di risoluzione del rapporto di apprendistato gli apprendisti hanno diritto all'indennità di disoccupazione che si chiama NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) da maggio 2015. La NASPI ammonta ca. il 75% della retribuzione e si riduce mensilmente del 3% a partire dal terzo mese di fruizione. La NASPI ha una durata massima della metà dei periodi lavorativi negli ultimi quattro anni. Se un apprendista ha già goduto un'indennità di disoccupazione negli ultimi quattro anni, il periodo si riduce. Ulteriori informazioni le dà il patronato.

12. Maternità e paternità

Durante la gravidanza e il primo periodo di maternità la donna gode di particolari tutele e diritti regolamentati dalla legge n. 53/2000:

- Dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di vita del bambino vige il divieto di licenziamento. Sarebbe pertanto opportuno inviare il prima possibile con raccomandata il certificato medico al datore di lavoro, in ogni caso prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria dal lavoro.
- Il congedo obbligatorio per maternità comprende i due mesi antecedenti alla presunta data del parto e i primi tre mesi dopo il parto. Per tale periodo è prevista un'inden-

nità economica pari all'80% della retribuzione da parte dell'INPS che in alcuni settori viene integrata dal datore al 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 – con autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro – su richiesta della donna incinta in presenza di complicazioni subentrate durante la gravidanza o per lavori pesanti.
- Il congedo parentale è un'astensione facoltativa dal lavoro che può essere usufruita da entrambi i genitori per l'educazione del proprio figlio e che il datore di lavoro è obbligato a concedere in ogni caso. Se il congedo parentale viene usufruito da un solo genitore esso ammonta complessivamente a sei mesi, entrambi i genitori hanno invece diritto a dieci mesi. Se il padre usufruisce di almeno tre mesi riceve in aggiunta un altro mese. In tal caso entrambi i genitori hanno diritto complessivamente a undici mesi di congedo.
- Al padre spetta inoltre obbligatoriamente un giorno di congedo nei primi cinque mesi di vita del bambino che possono essere aumentati facoltativamente fino a quattro giorni.
- In presenza di un solo genitore sono previsti dieci mesi di congedo.
- I genitori adottivi hanno gli stessi diritti dei genitori naturali.
- Recentemente è stata prevista una gestione più flessibile del congedo parentale per permettere ai genitori di conciliare meglio le esigenze familiari e l'attività professionale: ora per legge è possibile usufruire del congedo parentale fino al do-

dicesimo anno di vita del bambino (prima era l'ottavo) e godere del congedo anche a ore. Inoltre è prevista la possibilità di trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno in part-time contemporaneamente al congedo parentale. Il part-time non può superare il 50% dell'orario di lavoro; l'opzione è usufruibile una sola volta.

- Sono stati inoltre ridotti i termini di preavviso: per l'usufrutto a giorni sono prescritti 5 giorni, per l'usufrutto a ore solo due giorni.
- Cambia inoltre l'indennità economica erogata durante il congedo parentale: fino al sesto anno di vita del bambino i genitori ricevono il 30% della retribuzione. Dal sesto anno in poi non è prevista alcuna retribuzione durante il congedo parentale.
- Alla madre spettano durante il primo anno di vita del bambino per ogni giornata di lavoro fino a due ore di riposo retribuito. Tali riposi possono essere anche suddivisi tra i genitori o essere concessi al padre se la madre vi rinuncia. In caso di parto plurimo il diritto al riposo si raddoppia.

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 aspettativa non retribuita: fino al terzo anno di vita del bambino in misura illimitata, dopodiché ogni genitore ha diritto a cinque giorni di lavoro all'anno fino al compimento del 12° anno di vita.

13. **Assegni per figli e assegno regionale al nucleo familiare**

Dal primo luglio 2005 la Provincia Autonoma di Bolzano ha introdotto l'assegno per i figli. Se il reddito del nucleo familiare non supera gli 80.000,00 € l'anno si percepisce un assegno di 100,00 € al mese per ogni figlio per il tempo che va dalla nascita fino al compimento del terzo anno.

A partire dal primo luglio 2005 vige un nuovo regolamento per l'assegno regionale al nucleo familiare. Nel rispetto di determinati limiti di reddito e a partire dal secondo figlio ogni nucleo familiare ha diritto ad un ulteriore assegno. Tale assegno viene percepito dalla nascita fino al compimento del 18° anno, ma soltanto se ci sono due figli minori a carico. Dal 2008 anche famiglie con un solo figlio possono usufruire dell'assegno regionale al nucleo familiare per i primi sette anni di vita del bambino, se la famiglia non supera determinati livelli di reddito. I moduli per inoltrare ogni tipo di domanda sono disponibili presso l'Ufficio previdenza e assicurazioni sociali e in numerosi patronati e possono essere scaricati anche dal sito della Provincia di Bolzano: www.provincia.bz.it/politiche-sociali

14. **Apprendisti diversamente abili**

Le aziende che assumono giovani socialmente a rischio o disabili ricevono contributi pubblici. Gli uffici di collocamento provinciali forniscono assistenza per l'inserimento. Qualora si verificano situazioni che possono rendere problematica la permanenza in azienda di un lavoratore disabile è opportuno rivolgersi al Servizio di assistenza per il posto di lavoro, soprattutto nel caso in cui tali situazioni siano determinate da comportamenti di "terrorismo psicologico" definite con il termine inglese di "mobbing" (più informazioni nel capitolo seguente). Il Servizio di assistenza per il posto di lavoro è attivo nelle diverse Comunità Comprensoriali e a Bolzano.



ULTERIORI INFORMAZIONI
IN BREVE

1. Servizio militare volontario

Da quando con il 1° gennaio 2005 il servizio militare obbligatorio è stato abolito, è possibile prestare un servizio volontario nell'esercito per un anno. Chi, in futuro intenda trovare lavoro presso uno dei corpi delle forze armate, dovrà prestare preventivamente un anno di servizio volontario presso l'esercito professionale. Durante il servizio militare volontario è previsto un salario mensile di 750 €.

L'indirizzo si trova nel nucleo informazioni del distretto militare di Bolzano.

2. Servizio civile volontario

Una scelta che cambia la vita, tua e degli altri. Il servizio civile volontario (istituito con la L. 64/2001) offre a tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni la possibilità di dedicare un anno della propria vita al servizio di giovani, bambini e anziani o di impegnarsi in attività sociali, culturali e ambientali, che possono rappresentare una preziosa esperienza di lavoro e professionale. I volontari ricevono dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile un compenso mensile di 433,80 €. Il servizio civile volontario può essere effettuato in Italia e all'estero e ha una durata di 12 mesi (oltre al compenso, per l'estero è prevista una diaria aggiuntiva di 15 € al giorno). L'anno di servizio civile nazionale può valere come credito formativo nell'ambito dell'istruzione o della formazione professionale. La legge provinciale n. 7 del 19 ottobre 2004 prevede inoltre che i giovani percepiscano, oltre ai 433,80 € anche l'indennità di bilinguismo qualora abbiano conseguito il relativo attestato prima dell'inizio del servizio.

Ai sensi della legge n. 64/2001, il periodo di servizio civile prestato è riconosciuto ai fini del diritto e della determinazione della misura dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità e la

vecchiaia secondo il modello di copertura previdenziale. I giovani hanno diritto all'assicurazione nazionale contro le malattie nel corso dell'anno di durata del servizio civile volontario.

In seguito alla pubblicazione di un bando per la selezione di volontari, i giovani interessati possono scegliere l'ambito e la sede in cui prestare servizio tra una lunga serie di progetti di servizio civile disponibili e fare domanda per una delle posizioni indicate. I progetti devono includere attività nell'ambito dell'assistenza, della previdenza e del reinserimento sociale, dell'educazione, della promozione culturale, della protezione civile, della cooperazione allo sviluppo, della tutela dell'ambiente, della salvaguardia e della fruizione del patrimonio artistico e ambientale. Per ciascun progetto sono ampiamente descritti i contenuti, gli obiettivi e le mansioni che i volontari devono svolgere. I progetti devono inoltre specificare il programma di formazione generale e specifico previsto per i giovani. Oltre a indicare le attività, che i volontari dovranno svolgere, e stabilire un orario settimanale, i progetti dovranno indicare se l'ente responsabile offre vitto e/o alloggio ai giovani.

Per maggiori informazioni sul servizio civile volontario è possibile consultare i siti Internet **www.serviziocivile.it** e **www.provincia.bz.it/serviziocivile**. Per ulteriori chiarimenti è inoltre possibile rivolgersi all'Ufficio provinciale Affari di gabinetto, sezione Servizio civile.

3. **L'attestato di bilinguismo**

Ai fini dell'assunzione nel pubblico impiego è necessario essere in possesso dell'attestato di bilinguismo relativo a una determinata carriera (carriera ausiliaria = D per coloro in possesso della licenza elementare, carriera esecutiva = C per coloro in possesso di licenza di scuola secondaria di 1° grado inferiore, ecc.), che è possibile conseguire sostenendo il relativo esame. Dal 29 giugno

2010 è possibile ottenere l'attestato di bilinguismo sostenendo la maturità in una lingua e la laurea nell'altra. La norma di attuazione approvata il 23 aprile 2010 dal Consiglio dei Ministri di Roma prevede l'equipollenza anche di altri certificati ai fini dell'attestazione del bilinguismo. I dettagli tecnici relativi all'applicazione di questa novità sono però ancora da definire. Per informazioni è possibile contattare la Segreteria esami di bilinguismo.

4. **Informa giovani e centri giovani**

Vorresti incontrare persone simpatiche, che non accettano le cose con indifferenza, che desiderano divertirsi e imparare nuove cose insieme, fare musica e guardare video oppure hai domande o problemi che ti preoccupano? Cerca ciò che fa per te tra le numerose associazioni, i diversi circoli, centri di aggregazione giovanile, centri per i giovani e centri servizi. Per avere maggiori informazioni o per sapere cosa succede dove e quando, rivolgiti agli sportelli delle diverse associazioni.

5. **Mobbing**

A lavoro ci si trova spesso a contatto con persone che hanno vissuti, caratteri e valori completamente diversi tra loro. La gerarchia funzionale interna alle aziende introduce inoltre ulteriori elementi di differenziazione. Non sempre la collaborazione procede a priori senza problemi ed è possibile che sorgano fraintendimenti o anche contrasti personali. È perciò importante promuovere all'interno dell'azienda una cultura di cooperazione e fiducia, che specifichi chiaramente gli obiettivi aziendali, dia spazio alle diverse mentalità presenti e riconosca e apprezzi l'attività del singolo. Una cattiva cultura della comunicazione e l'insorgere di conflitti interpersonali possono avere serie ri-

percussioni sul clima che si respira all'interno dell'azienda, sulla motivazione e sull'impegno dei collaboratori. Nella maggior parte dei casi, si tratta di problemi che possono essere affrontati con successo intervenendo tempestivamente e mantenendo un approccio trasparente rispetto ai conflitti o con l'adozione di misure ad hoc per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro. Può anche accadere, che tali conflitti si protraggano nel tempo e che i collaboratori diventino vittime privilegiate di ostilità e fenomeni di emarginazione. In parole semplici: prendere occasionalmente un po' in giro qualcuno non è certo un problema. Quando un collega è costantemente oggetto di critiche (spesso ingiustificate, tra l'altro) e deve sopportare atteggiamenti di emarginazione e denigrazione a livello personale, la situazione può diventare un segnale della degenerazione di un conflitto interpersonale in una vera e propria forma di "terrorismo psicologico sul posto di lavoro", comunemente indicato con il termine inglese di "mobbing". Il mobbing può avvenire sia per opera di superiori, sia di colleghi. Nei casi più gravi, il mobbing da parte dei superiori, ma anche dei colleghi di lavoro, può causare l'insorgenza di problemi psicologici (attacchi d'ansia, nervosismo o disturbi psichici) o, in casi estremi, può portare all'incapacità di lavorare e addirittura al suicidio. Le vittime del mobbing non sempre riescono a affrontare da sole il problema, per cui è consigliabile considerare l'idea di chiedere un aiuto professionale esterno.

In caso di necessità, i soggetti interessati possono rivolgersi ai sindacati o anche direttamente al servizio psicologico delle Aziende sanitarie o a psicologi che operano in regime privatistico.

SUGGERIMENTO! *In caso di conflitti sul posto di lavoro, si consiglia di affrontare il problema apertamente con i superiori o i colleghi e di confrontarsi con persone di fiducia. La capacità di adattamento è comunque una caratteristica importante e particolarmente utile sul luogo dell'attività.*

6. **Garante per l'infanzia e l'adolescenza**

Presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano è stata recentemente istituita, con la legge provinciale n. 3 del 26 giugno 2009, la figura del Garante per l'infanzia e l'adolescenza. I bambini e gli adolescenti potranno ora contare su una figura indipendente che vigili sul rispetto dei loro diritti e sul libero sviluppo della loro personalità. Il garante per l'infanzia e l'adolescenza è inoltre un punto di riferimento personale in caso di situazioni di conflitto o di violazione dei diritti sanciti dalle Nazioni Unite e dall'UE.

Garante per l'infanzia e l'adolescenza

Via Cavour 23/c

39100 Bolzano

Tel. 0471 970 615

Fax 0471 327 620

info@garanteinfanzia-adolescenza-bz.org

7. **„My Future“ – Il coaching per i giovani**

Il coaching per giovani è un offerta del n.e.t.z



Hai tra i 15 e i 25 anni?
Hai abbandonato gli studi,
o non trovi un lavoro?

Il coaching per giovani del progetto “My Future” ti può aiutare nella ricerca di un percorso formativo o di un posto di lavoro, e sostenere nel perseguire i tuoi obiettivi. Lavoreremo assieme sui tuoi punti di forza, interessi e capacità.

L'offerta è gratuita e confidenziale.

Per maggiori informazioni sul progetto „My Future“

- visita il nostro sito internet:
www.jugendcoachgiovani.bz.it
- contattaci all'indirizzo
E-Mail: myfuture@netz.bz.it oppure
- chiamaci al numero:
+39 3247781356 o allo 0471 095139

Rete dei centri di aggregazione giovanile (n.e.t.z.)

Via Talvera 4
39100 Bolzano

Il fine dell'offerta è quello, in collaborazione con l'Ufficio dell'Orientamento scolastico e professionale - Ripartizione Diritto allo studio della Provincia Autonoma di Bolzano e con i Centri Giovanili partecipanti, di contrastare gli abbandoni scolastici e formativi, migliorando in tal modo le opportunità di inserimento nel mondo del lavoro per i giovani.

Laborfonds

Di più per il tuo futuro
Dein Plus für die Zukunft



**LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE:
UNA NECESSITA' PER TUTTI!**



Pensione complementare? Perché preoccuparsene fin da giovani?

La pensione pubblica è fortemente diminuita per le riforme legislative degli ultimi 20 anni. Tale situazione obbliga tutti i lavoratori ad individuare, se possibile fin da giovani, la soluzione migliore per **integrare la propria pensione pubblica** affinché sia possibile **mantenere un adeguato tenore di vita dopo il pensionamento**: per rispondere a questa necessità sono nati i fondi pensione complementari come **LABORFONDS**.



- | | | |
|---|---|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> Previdenza pubblica | ➔ | Sussistenza minima |
| <input type="checkbox"/> Previdenza Complementare | } | Abituale tenore di vita |
| <input type="checkbox"/> Risparmio aggiuntivo individuale | | |





Solo chi sceglie di abbinare la previdenza complementare alla pensione pubblica potrà guardare al proprio futuro con **maggiore serenità**.

Al termine dell'attività lavorativa, la previdenza complementare consente, infatti, di integrare il gap pensionistico (ovvero la differenza della pensione) rispetto all'ultimo stipendio.

È dunque fondamentale tenere presente che **quanto prima si intraprende la strada del risparmio previdenziale - anche da apprendisti - tanto maggiore sarà la riserva cui si potrà fare ricorso ad integrazione della pensione erogata dallo Stato**.

La regola è: **Aderire presto ed iniziare a versare, anche con poco! E' il tempo che fa la differenza! ed il "poco" col tempo diventa "molto"!**





Come funziona? Quali vantaggi comporta?

Aderendo a LABORFONDS si diventa titolari di una **posizione individuale** sulla quale sono versati dal datore di lavoro il **TFR** ed eventuali **contributi**: destinando infatti il **contributo minimo a carico del lavoratore**, stabilito dai singoli contratti collettivi/accordi di lavoro, **si ha diritto** a ricevere il **contributo del datore di lavoro**.



I **versamenti contributivi del lavoratore** (sia in misura minima che quelli aggiuntivi, escluso il TFR) e quelli del **datore di lavoro** al Fondo permettono all'iscritto al fondo pensione di fruire di un importante vantaggio: la **deducibilità fiscale fino a 5.164,57 Euro annui!**

Il TFR, i contributi e i **rendimenti maturati** con la gestione finanziaria confluiscono sulla posizione individuale: al momento del pensionamento, quanto sarà stato accumulato verrà trasformato in una pensione complementare (in rendita e/o in capitale). In alcuni casi sarà comunque possibile usufruire di parte del capitale accumulato già prima del pensionamento (**anticipazioni e riscatti**).





Come si aderisce?

Per aderire a LABORFONDS, richiedere informazioni e moduli è possibile rivolgersi:

- + Direttamente a LABORFONDS
- + Ai Sindacati ed ai Patronati/CAF
- + Ai Datori di lavoro
- + Ai Pensplan Infopoints

Tutti i documenti sono anche disponibili sul sito internet del Fondo www.laborfonds.it.

10 buone ragioni per scegliere LABORFONDS

- + Essere **ADERENTI** e **NON clienti**
- + Prendere parte al Progetto regionale che coinvolge oltre 115.000 aderenti
- + Avere maggiore sicurezza economica per la vecchiaia
- + Poter godere di numerosi vantaggi fiscali fin dall'adesione ed in fase di prestazione finale
- + Sostenere costi contenuti con rendimenti adeguati perché **"meno costi = più pensione"**
- + Avere il riconoscimento del contributo del datore di lavoro



- + Ricevere informazioni continue, anche seguendoci sui social (www.facebook.it/laborfonds) accedendo all'area riservata dei nuovi Servizi Online presente sul sito www.laborfonds.it con pochi click
- + Beneficiare della gestione finanziaria professionale delle risorse (4 sono i diversi Comparti di investimento: la **Linea Garantita**, la **Linea Prudente Etica**, la **Linea Bilanciata** e la **Linea Dinamica**)
- + Poter ricevere gli interventi sociali da parte della Regione Trentino Alto Adige
- + Godere della sicurezza garantita dalla vigilanza di un'authority pubblica (la Covip)

I nuovi
servizi online
sono serviti!





Un solo gesto, ma tanti vantaggi per tutta la famiglia anche attraverso l'iscrizione dei familiari a carico

In un contesto caratterizzato dal contenimento della spesa pubblica, la **previdenza complementare** rappresenta un'opportunità di risparmio che si pone l'obiettivo di garantire a tutti i componenti della tua famiglia una maggiore serenità nel futuro. Per questo **LABORFONDS** dà la possibilità ai suoi aderenti di iscrivere i propri familiari fiscalmente a carico, ad es. i figli. Questa informazione è importante per chi già lavora, anche con contratto di apprendistato. Per sé, i propri genitori, i propri fratelli anche se non lavorano ancora o sono piccoli!

MESSAGGIO PROMOZIONALE: il presente messaggio promozionale è fornito a titolo informativo e non costituisce sollecitazione, né garanzia né progetto. È esemplificativo e standardizzato. I benefici e i vantaggi sono illustrati nel prospetto informativo e nella Nota Informativa.

Ricordati che puoi iscrivere anche me al Fondo Pensione e approfittare della deduzione fiscale fino ad € 5.164,57!

Laborfonds 

la mia pensione complementare

convenzionato con pensplan 

MESSAGGIO PROMOZIONALE: prima dell'adesione leggere la Nota informativa, lo Statuto e il Progetto esemplificativo standardizzato consultabili sul sito www.laborfonds.it

convenzionato con
pensplan 





INFORMAZIONI
PERTINENTI ALLE SINGOLE
PROFESSIONI



APPRENDISTATO NEL SETTORE
ALBERGHIERO

Il rapporto di lavoro degli apprendisti nel settore alberghiero è disciplinato dalle seguenti norme:

- disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti;
- contratto collettivo nazionale del 20 febbraio 2010;
- contratto integrativo provinciale del 29 novembre 2012.

ATTENZIONE! Il 18/01/2014 è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale esclusivamente per le aziende alberghiere, mentre per i pubblici esercizi (ristoranti, bar, mense, ecc.) valgono ancora le vecchie norme. Le differenze saranno indicate appositamente.

ATTENZIONE! L'accordo provinciale è scaduto e nel prossimo futuro dovrebbero iniziare le trattative sul rinnovo. Per questo durante l'anno scolastico anche le regole in merito all'apprendistato potrebbero cambiare. La situazione attuale si trova sulla versione online dell'agenda apprendisti.

Figure professionali

In relazione alla formazione degli apprendisti vengono individuate le seguenti aree:

- area cucina / pasticceria
- area servizi / Bar
- area ufficio / reception
- area Centro benessere / estetiste / parrucchiere

Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato è fissata con legge provinciale n. 12/2012, art. 2.

La durata dell'apprendistato è ridotta di 1/6 se l'apprendistato viene svolto presso aziende di carattere stagionale.

Il contratto integrativo provinciale prevede il riconoscimento di crediti formativi per diplomi scolastici/qualifiche professionali conseguiti al di fuori dell'apprendistato e porta a una riduzione del periodo di apprendistato fino ad un massimo di 24 mesi. In caso di assenza per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale), servizio civile, malattia o infortunio di durata superiore ad un mese, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

Periodo di prova

Il periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato e non può essere superiore a 25 giorni di effettivo lavoro (per aziende stagionali sono previsti 10 giorni lavorativi per i pubblici esercizi e 14 giorni per le aziende alberghiere).

Retribuzione

Per tutta la durata gli apprendisti sono inquadrati due livelli sotto a quello previsto per il lavoratore qualificato. La base per il calcolo della retribuzione per gli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione del livello di qualifica finale (di norma il 4° livello). Per la frequentazione della scuola professionale non deve essere diminuita la retribuzione, comunque se l'apprendista dovesse ripetere l'anno scolastico professionale vengono garantite ma non retribuite le ore di recupero.

Aziende alberghiere da aprile 2016

1° anno	55%	880,38 €/mese
2° anno	80%	1.280,55 €/mese
3° anno & ev. 4° anno	90%	1.440,62 €/mese

Pubblici esercizi

1° anno	55%	831,98 €/mese
2° anno	80%	1.210,52 €/mese
3° anno & ev. 4° anno	90%	1.361,42 €/mese

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

Azienda a carattere stagionale

Per lavoro stagionale si intende un contratto di lavoro presso un'azienda, la quale ha un'interruzione dell'attività nel calendario annuale di 70 giorni consecutivi, oppure 120 giorni in periodi alternati. Le aziende stagionali sono obbligate a provvedere all'occupazione dell'apprendista per tutto il periodo stagionale. L'apprendista ha inoltre il diritto di continuare l'apprendistato presso la stessa azienda, se lo richiede per iscritto all'azienda entro il termine di 60 giorni, dopo fine stagione. Agli apprendisti assunti presso aziende a carattere stagionale le ore di insegnamento vengono pagate alla conclusione del rapporto di servizio. L'incidenza per la frequenza delle dieci settimane di scuola professionale è fissata nel 18,50% delle spettanze contrattuali (retribuzione mensile, 13esima e 14esima mensilità, permessi e ferie).

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

Orario di lavoro

Il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi.

Malattia e infortunio non sul lavoro

Ogni assenza per malattia va documentata mediante certificato rilasciato dal medico di base. L'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100% (viene pagato direttamente dall'azienda).

Infortunio sul lavoro

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. L'azienda è tenuta ad integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL per raggiungere il 100% della retribuzione fino alla guarigione clinica dell'apprendista.

Ferie e permessi

Le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (1 settimana = 6 giorni). Inoltre, all'apprendista spettano annualmente 104 ore di permesso retribuite in sostituzione delle 4 festività religiose soppresse e per riduzione dell'orario di lavoro.

Domeniche e giornate festive

Se il giorno di riposo non cade di domenica, l'apprendista percepisce un aumento del 10% all'ora per il lavoro domenicale. Per quanto riguarda il lavoro svolto durante giorni festivi – oltre allo stipendio normale – queste ore vengono retribuite con la maggiorazione del 20%.

Mensilità supplementari

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

Vitto e alloggio

Per le pause per pranzo e cena sono previsti 30 minuti di pausa, che non vengono considerate come ore di lavoro se l'apprendista può usufruirne senza interferenze. Per la colazione vale la stessa considerazione calcolando il tempo di 15 minuti, se viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro.

Per il vitto e l'alloggio vengono calcolati i seguenti importi convenzionali da detrarre:

- **Pubblici esercizi:** per pasto 0,70 €
- **Aziende alberghiere:** per pranzo/cena 0,90 €; colazione 0,16 €; alloggio 1,00 €

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Tutti gli apprendisti maturano il T.F.R. durante il periodo di formazione che consiste in circa una mensilità per un anno lavorativo. Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R. anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari allo 0,55 % della retribuzione.

Assistenza sanitaria integrativa

Sindacati e associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del turismo due Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa: "Fast" per le imprese del settore alberghiero e "Fondo Est" per il settore dei pubblici esercizi. Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti ai fondi in questione e versare i relativi contributi. I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con i Fondi, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti.

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

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Date le caratteristiche particolari del contratto di apprendistato, la

risoluzione anticipata dovrebbe avvenire solo per motivi di particolare valenza o in accordo con il datore di lavoro.

La risoluzione del contratto di apprendistato deve avvenire per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento. Il periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario che decorrono da qualunque giorno del mese.

Anche al termine del contratto di apprendistato deve essere rispettato il preavviso sia dal datore di lavoro sia dall'apprendista. Durante il periodo di preavviso trova comunque applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Le aziende sono di norma tenute a garantire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione. Il licenziamento di un apprendista è ammesso solo per giustificato motivo o giusta causa. In caso di licenziamento ingiustificato, l'apprendista ha facoltà di richiedere un indennizzo.

Situazioni particolari

- **Riposo settimanale:** Anche in periodi di lavoro intensivo è da considerarsi indispensabile.
- **Lavoro straordinario:** I ragazzi di età compresa tra 15 e 16 anni non devono lavorare più di 35 ore alla settimana, i ragazzi di età tra 17 e 18 anni non devono lavorare più di 40 ore, gli apprendisti di età superiore a 18 anni non più di 44 ore (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41^o ora settimanale: 30%).
- **Lavoro notturno:** Il lavoro notturno dalle ore 22.00 alle ore 6.00 è vietato agli apprendisti minorenni.
- **Orario flessibile:** L'orario di 40 ore settimanali può essere superato per brevi periodi, se viene concesso il recupero entro 3 mesi; comunque l'orario di lavoro di 8 ore giornaliere e l'obbligo del giorno di riposo settimanale rimangono in vigore.

- **Firma:** Anche per gli apprendisti minorenni ogni firma connessa al rapporto di lavoro ha valore di legge (prima della firma sarebbe opportuno informarsi bene riguardo al contratto e farsi dare sempre una copia).
- **Pagamento dello stipendio:** Deve avvenire ogni fine mese (al massimo entro il 60 giorno del mese successivo). Con lo stipendio l'apprendista ha anche il diritto di ricevere la busta paga.



APPRENDISTATO NEL SETTORE DEL
COMMERCIO E DEI SERVIZI

Il rapporto di apprendistato nel settore del commercio è disciplinato dalle seguenti disposizioni:

- disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti;
- contratto collettivo nazionale del lavoro;
- accordo sull'apprendistato nella Provincia di Bolzano del 29/08/2007;
- contratto integrativo provinciale per il settore terziario, distribuzione e servizi di ottobre 2013.

ATTENZIONE! *Il rinnovo dell'accordo provinciale è stato firmato il 26/09/2016 ma la tematica dell'apprendistato è stata esclusa dalla contrattazione. Le parti hanno concordato di rinnovare le regole sull'apprendistato entro la fine dell'anno 2016. Per questo durante l'anno scolastico le regole potrebbero cambiare. La situazione attuale si trova sulla versione online dell'agenda apprendisti.*

Figure professionali

In relazione alla formazione degli apprendisti nel settore terziario/commercio vengono individuate le seguenti tre aree:

- area commercio/vendite/logistica
- area amministrazione/marketing/ufficio
- area servizi

Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato è fissata in 36 mesi per tutte le qualifiche e mansioni indicate.

L'accordo provinciale prevede il riconoscimento di crediti formativi per diplomi scolastici/qualifiche professionali conseguiti al di fuori

dell'apprendistato e porta ad una riduzione del periodo di apprendistato fino ad un massimo di 24 mesi.

In caso di assenza per maternità (astensione obbligatoria e/o congedo parentale), servizio civile, malattia o infortunio di durata superiore ad un mese, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

Periodo di prova

Il periodo di prova viene concordato per iscritto e dura al massimo 60 giorni effettivi di lavoro. Se il periodo di prova coincide con il periodo di formazione teorica extraaziendale, tale periodo è prolungato pari a quello che è coinciso con la formazione teorica.

Retribuzione

La base per il calcolo della retribuzione per gli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione del livello di qualifica finale (di regola il 4° livello con una retribuzione lorda pari a 1.584,68 € dal 01 aprile 2016).

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 è determinata sulla base delle percentuali di seguito indicate

1° anno	55%	871,57 €/mese
2° anno	80%	1.267,74 €/mese
3° anno	90%	1.426,21 €/mese

Per contratti stipulati dal 1 marzo 2017

1° anno	45%	713,11 €/mese
2° anno	60%	950,81 €/mese
3° ed eventuale 4° anno	75%	1.188,51 €/mese

Gli importi indicati si riferiscono a figure professionali inquadrato al 4° livello. La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribu-

zione mensile per 168; la quota giornaliera è pari a $1/26$ della retribuzione mensile.

Premio annuale, 2° livello di contrattazione

La parti hanno concordato di elaborare un sistema premiante nuovo entro l'anno 2016.

Orario di lavoro

Il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore. Il contratto collettivo prevede anche la possibilità di stabilire a livello aziendale un orario di lavoro settimanale di 39 o 38 ore. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

Malattia e infortunio non sul lavoro

Ogni assenza per malattia va documentata mediante certificato rilasciato dal medico di base. 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

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. Dal 1° al 180° giorno di assenza per infortunio l'azienda è tenuta ad integrare l'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Ferie e permessi

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

Inoltre spettano annualmente i seguenti permessi retribuiti:

- 4 giorni in sostituzione delle 4 festività religiose soppresse;
- le 56 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo (in aziende con più di 15 dipendenti sono previste 72 ore)

Le ore sotto punto b) verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto; in caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, gli apprendisti matureranno il diritto ai permessi in misura piena decorsi 48 mesi dalla data della prima assunzione. In aziende con orario settimanale di 39 ore vengono assorbite 36 ore di permesso spettanti; in aziende con orario settimanale di 38 ore vengono assorbite 72 ore di permesso.

Mensilità supplementari

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Tutti gli apprendisti maturano il T.F.R. durante il periodo di formazione che consiste in circa una mensilità per un anno lavorativo. Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderir ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1,55 % della retribuzione.

Prestazioni dell'Ente Bilaterale del Terziario

L'Ente Bilaterale del Terziario EBK è stato fondato e viene gestito

dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali. Nei suoi compiti rientra quello di fornire servizi mirati per le imprese del settore terziario della distribuzione e dei servizi e per i loro dipendenti. L'attuale lista delle prestazioni include offerte per la formazione professionale, premio natalità, rimborso spese per l'assistenza dei bambini negli asili nido e premi per i migliori apprendisti.

Per poter usufruire di questi servizi l'azienda deve essere in regola con il pagamento dei contributi, di cui la metà è a carico dei dipendenti. Il datore di lavoro che ometta il versamento dei contributi è tenuto a corrispondere al lavoratore mensilmente un importo pari a 0,30% di paga base e contingenza. Ulteriori informazioni le potete trovare sul sito Internet dell'Ente Bilaterale del Terziario (**www.ebk.bz.it**) e presso le organizzazioni sindacali.

Assistenza sanitaria integrativa

Sindacati e associazioni datoriali hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del Commercio e dei Servizi un Fondo per l'assistenza sanitaria integrativa ("Fondo Est").

Le aziende sono obbligate ad iscrivere i propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi. I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con il Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti.

L'azienda che ometta il versamento delle quote di iscrizione è tenuta alternativamente ad erogare mensilmente un importo pari a 15,00 € lordi oppure ad assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal Fondo Est.

Ulteriori informazioni in proposito le potete trovare sul sito Internet del Fondo (**www.fondoest.it**) e presso le organizzazioni sindacali.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Date le caratteristiche particolari del contratto di apprendistato, la risoluzione anticipata dovrebbe avvenire solo per motivi di particolare valenza o in accordo con il datore di lavoro.

La risoluzione del rapporto deve avvenire per iscritto. Per il 4° ed il 5° livello il termine di preavviso è di 15 giorni di calendario e decorre dal 1° o dal 16° giorno del mese. Anche al termine del contratto di apprendistato deve essere rispettato il preavviso sia dal datore di lavoro sia dall'apprendista!

Le aziende sono in linea di principio tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione. Il licenziamento di un apprendista è ammesso solo per giustificato motivo o giusta causa. In caso di licenziamento ingiustificato l'apprendista ha facoltà di richiedere un indennizzo.

Situazioni particolari

- **Lavoro straordinario:** I ragazzi di età compresa tra 15 e 16 anni non devono lavorare più di 35 ore alla settimana, i ragazzi di età tra 17 e 18 anni non devono lavorare più di 40 ore, gli apprendisti di età superiore a 18 anni non più di 44 ore (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41° ora settimanale: 15%). Eventuali ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) o in giorni festivi verranno retribuite con un supplemento del 50%, il giorno di riposo sostitutivo deve essere goduto entro i termini di legge.
- **Orario d'apertura prolungato:** Nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero (8 ore ed in ogni caso solo fino alle ore 22.00) – tenendo conto anche del limite massimo settimanale (40 o 44 ore) – il prolungamento dell'orario di lavoro per gli apprendisti è possibile solo in misura limitata.
- **Firme:** Anche per gli apprendisti minorenni, ogni firma connessa al rapporto di lavoro ha valore di legge (prima della firma sarebbe opportuno informarsi bene riguardo il contratto e farsi dare sempre una copia).

- **Periodo natalizio:** Per il lavoro prestato nelle domeniche d'oro e d'argento e l'8 dicembre sono previsti il recupero delle ore ed il pagamento di indennità speciali.



ASSISTENTI DENTALI
ALLA POLTRONA

L'apprendistato per gli assistenti alla poltrona è regolato:

- dalle norme legislative per i giovani,
- dalle disposizioni dei contratti collettivi e
- dagli accordi provinciali.

Periodo di prova

Il periodo di prova viene concordato per iscritto e dura al massimo 30 giorni effettivi di lavoro. Entro questo periodo sia il datore di lavoro sia l'apprendista possono risolvere il contratto.

Retribuzione

Dal 1° gennaio 2016 la retribuzione del terzo livello ammonta a 1.456,37 €.

Durata dell'apprendistato: 3 anni	Retribuzione
1° anno	68 %
2° anno	80 %
3° anno	90 %

La paga giornaliera si ottiene dividendo la paga base per 26; la retribuzione oraria dividendo per 170. Per il calcolo di T.F.R., 13esima e 14esima mensilità e per le ferie si contano i mesi con più di 15 giorni di lavoro effettivo.

L'orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali suddivise su 5 o 6 giorni. Se il lavoro viene suddiviso su 6 giorni, l'orario settimanale è di 38,5 ore e finisce normalmente alle ore 13 del sabato. La pausa pranzo deve durare ogni giorno almeno un'ora.

Fuoriorario

Gli apprendisti minorenni non possono fare lavoro straordinario. Gli apprendisti maggiorenni e gli impiegati possono prestare lavoro

straordinario fino ad un massimo di 200 ore all'anno. Il limite giornaliero sono due ore di lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve rappresentare un'eccezione ed essere comunque autorizzato dal datore di lavoro. Il lavoratore deve giustificare l'eventuale rifiuto di svolgere lavoro straordinario.

Maggiorazioni per lavoro straordinario sulla paga normale:

- 15% per lavoro straordinario diurno,
- 30% per lavoro straordinario festivo,
- 30% per lavoro straordinario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00),
- 50% per lavoro straordinario notturno festivo.

Malattia e infortunio non sul lavoro

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

Infortunio sul lavoro

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

Ferie e permessi

Le ferie annuali ammontano a 26 giorni lavorativi; nonché 72 ore di permessi per i dipendenti con 40 ore settimanali. Per i dipendenti con orario settimanale di 38,5 ore la riduzione oraria è di 26 ore annue.

Mensilità supplementari

A Natale ed entro il mese di giugno gli apprendisti percepiscono una retribuzione supplementare a titolo di gratifica natalizia e come 14esima mensilità in misura di una mensilità per un anno di servizio prestato in azienda.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Come già descritto nel capitolo pensione complementare, anche gli apprendisti hanno la possibilità di aderire alla pensione complementare. Per i dipendenti che si iscrivono al Laborfonds l'azienda versa un importo mensile che, in base alle norme del contratto collettivo, è fissato all'1,55% sul conto personale del dipendente iscritto. Altrimenti, il trattamento di fine rapporto resta in azienda e viene pagato alla fine del rapporto di lavoro.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Durante il periodo di apprendistato un apprendista può cambiare azienda all'interno dello stesso settore solo per motivi di particolare valenza o in accordo con l'azienda. Le dimissioni devono avvenire per iscritto mediante lettera raccomandata. Il periodo di preavviso è di 30 giorni di calendario e le dimissioni hanno effetto dall'1 o dal 16 del mese.



APPRENDISTI NEL SETTORE
EDILE ARTIGIANATO

Figure professionali

- **3 anni:** piastrellisti e posatori di pietra, ceramica e mosaici, operatore di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte, operatore d'ufficio
- **4 anni:** muratori, pittori-verniciatori, conciatetti

Periodo di prova

La durata del periodo di prova deve essere fissata nella lettera di assunzione e può essere al massimo 30 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova le parti possono risolvere, senza preavviso e causali, il contratto di apprendistato.

Retribuzioni

La base di calcolo della retribuzione dell'apprendista è rappresentata dalla retribuzione lorda prevista per l'operaio qualificato, 2° livello.

Apprendisti assunti dal 11.07.2012 **fino al 30.06.2016**
con accordo di apprendistato provinciale del 28.08.2012

Apprendista dall'01/07/2015

1° semestre	40 %	4,11 €/ora
2° semestre	45 %	4,62 €/ora
3° semestre	50 %	5,14 €/ora
4° semestre	60 %	6,16 €/ora
3° anno	80 %	8,22 €/ora
4° anno	85 %	8,73 €/ora

Apprendisti assunti **dopo il 01.07.2016**

con accordo di apprendistato provinciale del 14.07.2016

Apprendista dall'01/07/2016

1° anno 35%	3,59 €/ora	Dal 2° anno con una valutazione media di minimo 7,5	
2° anno 50%	5,13 €/ora	60%	6,16 €/ora
3° anno 60%	6,16 €/ora	70%	7,19 €/ora
4° anno 70%	7,19 €/ora	80%	8,22 €/ora

- Gli anni di apprendistato si ritengono completati nel caso in cui sia trascorso un periodo temporale minimo di 12 (rispettivamente 24,36 o 48) mesi dalla data di assunzione e sia presente anche la votazione positiva del relativo anno scolastico.
- Mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici: nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente.
- Maggiorazione della retribuzione in caso di conseguimento di una buona valutazione scolastica a fine anno: nel caso in cui l'apprendista concluda l'anno scolastico con una valutazione di 7,5, gli spetta, per il seguente anno di apprendistato, una maggiorazione del 10% della percentuale di retribuzione.

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

Anzianità professionale edile (APE)

Agli operai che maturano in un biennio Cassa Edile (es.: 1° ottobre 2014 – 30 settembre 2016) almeno 2100 ore versate in Cassa edile spetta un'indennità di anzianità chiamata APE. Tale indennità viene corrisposta dalla Cassa edile nel mese di maggio dell'anno successivo.

Lavoro straordinario e lavoro notturno

Gli apprendisti minorenni non possono lavorare di notte (dalle ore 22 alle ore 6) né effettuare lavoro straordinario, così come previsto dalla legge a tutela del lavoro minorile n. 977 del 1967.

Tutela della salute dei giovani sul lavoro

I decreti legislativi 81/2008 e 106/2009 sono stati inseriti nel nuovo TESTO UNICO della sicurezza. La direttiva europea n. 33/94 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, recepita in Italia con il decreto legislativo n. 345 del 04/08/1999 e pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale italiana nr. 237 del 08/10/1999, prevede:

- un assoluto divieto di lavorare per i ragazzi che non hanno ancora adempiuto all'obbligo scolastico ed, in ogni caso, assoluto divieto per i giovani sotto i 15 anni di età;
- sono a carico ed a spese delle imprese i controlli annuali di idoneità fisica al lavoro dei giovani da effettuarsi nelle strutture sanitarie pubbliche. La completa o parziale inidoneità ad uno specifico lavoro deve essere esplicitamente certificata dal medico e comunicata al giovane interessato;
- i ragazzi hanno il diritto ad almeno due giorni di riposo alla settimana, possibilmente includendo la domenica. Solo per fondate necessità di ordine tecnico ed organizzativo è ammessa la riduzione di tale periodo di riposo che comunque non può mai essere inferiore a 36 ore settimanali;

- il rumore negli ambienti di lavoro per giovani non deve superare la frequenza di 80 decibel.

Rischio infortuni e materiali pericolosi in cantiere

Secondo il nuovo contratto collettivo nazionale del lavoro, anche gli apprendisti devono svolgere all'ingresso nel settore edilizio una formazione obbligatoria che consiste in un corso base di 16 ore inerente alla sicurezza sul lavoro. Queste iniziative formative sono da ripetere ogni anno con ulteriori 8 ore di formazione.

Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per nove mesi; in caso di anzianità aziendale superiore a 3,5 anni, per 12 mesi.

In caso di malattia, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione a partire dal 4° fino al 270° giorno. In caso di malattia di durata inferiore ai 6 giorni, i primi tre giorni non vengono retribuiti. Con malattie di durata tra 6 e 11 giorni, i primi tre giorni sono retribuiti al 50% e in caso di malattie con durata superiore a 11 giorni anche i primi tre giorni sono retribuiti al 100%.

Infortunio sul lavoro

In caso di infortunio sul posto di lavoro la conservazione è garantita fino alla guarigione clinica.

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).

Ferie, permessi e 13esima mensilità

L'apprendista ha diritto a quattro settimane di ferie, pagate tramite la Cassa Edile. Durante l'anno l'apprendista ha anche diritto a 88 ore di permesso retribuito che vengono liquidate mensilmente in busta paga (con un accantonamento del 4,95% per ogni ora ordinaria).

Ferie e 13esima maturano per ogni ora lavorata e vengono versate mensilmente dal datore di lavoro alla Cassa Edile (14,20%). A luglio e a dicembre la Cassa Edile accredita questi importi sul conto corrente dell'apprendista.

Mensa o pasti caldi

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

Indumenti di lavoro

Tramite la Cassa Edile di Bolzano l'apprendista riceve gli indumenti per il lavoro. L'apprendista può scegliere tra varie opzioni (vedi il prospetto della Cassa Edile). Il vestiario gli spetta fin dal giorno di assunzione, contrariamente all'operaio che matura il diritto al raggiungimento di 420 ore effettive di lavoro.

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 in proporzione alla lontananza dalla sede di prima assunzione. La base di calcolo è la retribuzione dell'operaio qualificato.

Operaio qualificato (01/07/2015)

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

Trasporto

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Anche l'apprendista ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Ogni mese matura una quota di T.F.R. pari a circa 1/12 della paga mensile. Il trattamento di fine rapporto resta all'azienda per tutta la durata del rapporto di lavoro oppure viene versato - a richiesta dell'apprendista - in un fondo di previdenza integrativa (il tema della previdenza integrativa è veramente forte).

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.

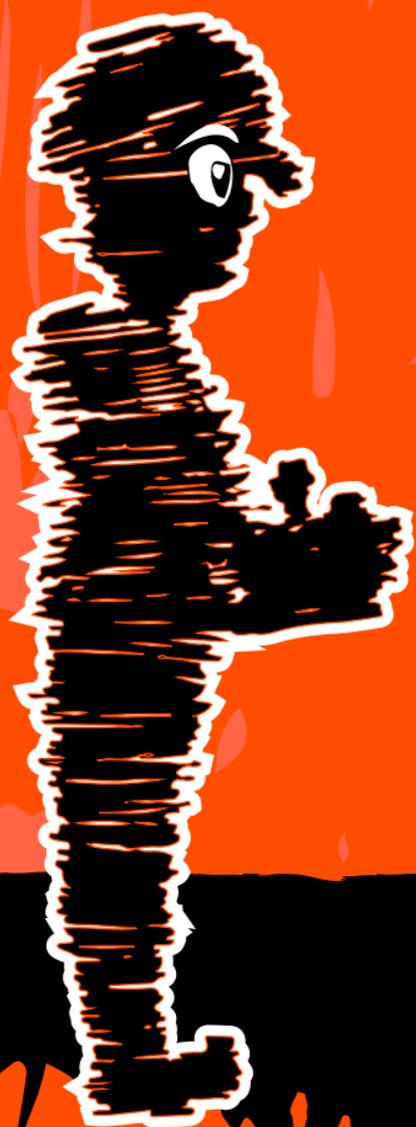
Per i giovani apprendisti assunti per la prima volta dopo il 28/04/1993, in caso di adesione al fondo di previdenza integrativa, tutta la quota relativa al trattamento di fine rapporto confluisce nel fondo aumentando così le risorse economiche per la pensione integrativa. Il T.F.R., in questo caso, non sarà più erogato direttamente a fine apprendistato e/o rapporto di lavoro dipendente. Delle agevolazioni fiscali previste all'atto del futuro pensionamento si potrà usufruire solo in caso di avvenuta adesione alla previdenza integrativa e saranno maggiori più lunga sarà la permanenza nel fondo di previdenza integrativa (nel fondo chiuso).

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Durante il rapporto di apprendistato è previsto un periodo di preavviso di 15 giorni di calendario.

Annotazione

I lavoratori edili ricevono prestazioni assistenziali dalla Cassa Edile, ad esempio contributi per spese dentistiche, acquisto occhiali, studio etc.



APPRENDISTI NEL SETTORE
EDILE INDUSTRIA

L'impiego degli apprendisti nel settore edile industriale è regolato:

- Dalle disposizioni sulla legge per gli apprendisti e i giovani in generale
- Dal contratto nazionale del 18 giugno 2008
- Dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "Ordinamento dell'apprendistato"
- Dall'accordo provinciale per industria e artigianato del 28 agosto 2012
- Dall'accordo provinciale per il riordinamento dell'apprendistato per il settore industria del 14 luglio 2016

Figure professionali

- 3 anni: piastrellisti e posatori di pietra, ceramica e mosaici, operatore di macchine per movimento terra, lavori stradali e costruzioni condotte, operatore d'ufficio
- 4 anni: muratori, pittori-verniciatori, conciatetti

Periodo di prova

L'assunzione dell'apprendista avviene con un periodo di prova della durata di 30 giorni di effettivo lavoro. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e/o obbligo di corresponsione della relativa indennità sostitutiva.

Retribuzioni

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

Apprendisti dal 01/07/2015

1° semestre	40%	4,11 €/ora
2° semestre	45%	4,63 €/ora
3° semestre	50%	5,14 €/ora
4° semestre	60%	6,17 €/ora
3° anno	80%	8,22 €/ora
4° anno	85%	8,74 €/ora

Apprendisti assunti **dopo il 01.08.2016** con accordo di apprendistato provinciale del 28.07.2016

Apprendisti dal 01/08/2016

1° anno	40%	4,11 €/ora
2° anno	55%	5,65 €/ora
3° anno	70%	7,19 €/ora
4° anno	80%	8,22 €/ora

Nuovi contratti di apprendistato con accordo provinciale dal 28.07.2016:

- Gli anni di apprendistato si ritengono completati nel caso in cui sia trascorso un periodo temporale minimo di 12 (rispettivamente 24,36 o 48) mesi dalla data di assunzione e sia presente anche la votazione positiva del relativo anno scolastico.
- Mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici: nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente.

Il salario orario costituisce l'importo base per calcolare anche i permessi retribuiti (4,95%), l'accantonamento da versare alla Cassa

edile (18,50% lordo - 14,20% netto) nonché tutte le altre indennità previste dal contratto collettivo nazionale o provinciale, ad esempio l'EVR, il lavoro straordinario, le trasferte, etc.

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

Apprendista operatore d'ufficio dal 01/08/2016

1° anno	40%	746,62 €/mese
2° anno	55%	1.026,60 €/mese
3° anno	70%	1.306,58 €/mese

Anzianità Professionale Edile (APE)

Agli operai che maturano in un biennio (es.: 1 ottobre 2014 – 30 settembre 2016) almeno 2100 ore versate in Cassa Edile spetta un'indennità di anzianità chiamata APE. Tale indennità viene corrisposta dalla Cassa Edile nel mese di maggio dell'anno successivo.

Lavoro straordinario e lavoro notturno

Gli apprendisti minorenni non possono lavorare di notte (dalle ore 22 alle 6) né effettuare lavoro straordinario, così come previsto dalla legge a tutela del lavoro minorile n. 977 del 1967.

Tutela della salute dei giovani sul lavoro

I decreti legislativi 81/2008 e 106/2009 sono stati inseriti nel nuovo testo unico della sicurezza. Questi prevedono, tra il resto, l'obbligo di fare 16 ore di formazione prima di entrare in cantiere. La direttiva europea n. 33/94 relativa alla protezione dei giovani sul lavoro, recepita in Italia con il decreto legislativo n. 345 del 04/08/1999 e pubblicata sulla gazzetta ufficiale italiana n. 237 del 08/10/1999, prevede:

- un assoluto divieto di lavorare per i ragazzi che non hanno ancora adempiuto all'obbligo scolastico ed, in ogni caso, assoluto divieto per i giovani sotto i 15 anni di età;

- sono a carico ed a spese delle imprese i controlli annuali di idoneità fisica al lavoro dei giovani, controlli da effettuarsi nelle strutture sanitarie pubbliche. La completa o parziale idoneità ad uno specifico lavoro deve essere esplicitamente certificata dal medico e comunicata al giovane interessato;
- i ragazzi hanno il diritto ad almeno due giorni di riposo alla settimana, possibilmente includendo la domenica. Solo per fondate necessità di ordine tecnico ed organizzativo è ammessa la riduzione di tale periodo di riposo che comunque non può mai essere inferiore a 36 ore settimanali;
- il rumore negli ambienti di lavoro per i giovani non deve superare la frequenza di 80 decibel.

Rischi di incidenti e materiali pericolosi in cantiere

Secondo il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, anche ogni apprendista all'ingresso nel settore edilizio ha l'obbligo di formazione in un corso base di 16 ore in materia di sicurezza sul lavoro. Queste iniziative formative sono da ripetere ogni anno con ulteriori 8 ore di formazione.

Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione a partire dal 4° fino al 270° giorno. In caso di malattia di durata inferiore ai 6 giorni, i primi tre giorni non vengono retribuiti. Con malattie di durata tra 6 e 11 giorni, i primi tre giorni sono retribuiti al 50% e in caso di malattie con durata superiore a 11 giorni anche i primi tre giorni sono retribuiti al 100%. In caso di malattia, 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.

Infortunio sul lavoro

All'apprendista spetta per tutta la durata della sospensione lavora-

tiva 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%, mentre l'azienda integra con importi fissi (vedi tabella Cassa Edile). In caso d'infortunio sul posto di lavoro, la conservazione è garantita fino alla guarigione clinica.

Ferie, permessi e 13esima mensilità

L'apprendista ha diritto a quattro settimane di ferie, pagate tramite la Cassa Edile.

Durante l'anno, l'apprendista ha anche diritto a 88 ore di permesso retribuito che vengono liquidate mensilmente in busta paga (con un accantonamento del 4,95% per ogni ora ordinaria).

Ferie e 13esima maturano per ogni ora lavorata e vengono versate mensilmente dal datore di lavoro alla Cassa Edile (14,20%). A luglio e a dicembre la Cassa Edile accredita questi importi sul conto corrente dell'apprendista.

Mensa o pasti caldi

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

Indumenti di lavoro

Tramite la Cassa Edile di Bolzano l'apprendista riceve gli indumenti per il lavoro. L'apprendista può scegliere tra varie opzioni (vedi il prospetto della Cassa Edile).

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 in proporzione alla lontananza dalla sede di prima assunzione. La base di calcolo è la retribuzione dell'operaio qualificato.

Operaio qualificato (01/07/2015)

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

Trasporto

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Anche l'apprendista ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Ogni mese matura una quota di T.F.R. pari a circa $1/12$ della paga mensile. Il trattamento di fine rapporto resta all'azienda per tutta la durata del rapporto di lavoro oppure viene versato - a richiesta dell'apprendista - in un fondo di previdenza integrativa (il tema della previdenza integrativa è veramente forte). 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. Per i giovani apprendisti assunti per la prima volta dopo il 28 aprile 1993, in caso di adesione al fondo di previdenza integrativa, tutta la quota relativa al trattamento di fine rapporto confluisce nel fondo, aumentando così le risorse economiche per la pensione integrativa. Il T.F.R. in questo caso non sarà più erogato direttamente a fine apprendistato e/o rapporto di lavoro dipendente. Delle agevolazioni fiscali previste all'atto del futuro pensionamento si potrà usufruire solo in caso di avvenuta adesione alla previdenza integrativa, e saranno maggiori più lunga sarà la permanenza nel fondo di previdenza integrativa (nel fondo chiuso).

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Durante il rapporto di apprendistato è previsto un periodo di preav-

viso di 15 giorni di calendario. 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.

Annotazione

I lavoratori edili ricevono prestazioni assistenziali dalla Cassa Edile, ad esempio contributi per spese dentistiche, acquisto occhiali, studio, ecc.



APPRENDISTI NEL SETTORE
FLOROVIVAISTICO

Il rapporto di apprendistato nel settore florovivaistico è disciplinato:

- dalle disposizioni sulle leggi generali relative ai giovani apprendisti;
- dal contratto collettivo nazionale;
- dal contratto provinciale integrativo per gli operai florovivaisti del 07 giugno 2012.

Figure professionali

L'apprendistato è possibile per le seguenti figure professionali:

- vivaista
- giardiniere
- decoratore / decoratrice con fiori

Durata dell'apprendistato

L'apprendistato ha, in genere, una durata di 36 mesi per tutti gli apprendisti del settore florovivaistico. Tale periodo viene ridotto a 24 mesi (nel 2° e 3° anno) per:

- apprendisti in possesso del diploma di maturità o nei casi previsti dalla L. P. n. 12/2012;
- apprendisti che abbiano concluso positivamente il biennio nel settore florovivaistico;
- apprendisti che abbiano concluso l'apprendistato per un'altra professione;
- apprendisti che all'inizio del periodo di apprendistato abbiano compiuto 21 anni.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova è di 22 giornate lavorative effettive. Durante tale periodo entrambe le parti possono risolvere il rapporto di lavoro senza termine di preavviso. Con la conclusione

del periodo di prova, l'apprendista s'intende assunto. Il periodo di prova deve comparire per iscritto.

Retribuzione

ATTENZIONE! *Il contratto collettivo per i dipendenti del settore florovivaistico si trova ora in fase di rinnovo. Inoltre, anche le retribuzioni degli apprendisti potrebbe essere modificate in contemporanea. Le informazioni aggiornati sono disponibile sul sito www.agendaapprendisti.it. Nel frattempo rimane in vigore:*

La base di calcolo della retribuzione è pari al lordo previsto per un operaio qualificato assunto a tempo indeterminato (1.407,30 € dal 1° maggio 2015).

1° anno	40%	562,92 €/mese
2° anno	50%	703,65 €/mese
3° anno	70%	985,11 €/mese

Le giornate impiegate per la frequenza dei corsi di formazione verranno regolarmente retribuite come giornate lavorative.

Prolungamento del periodo di apprendistato

Nel caso di assenza obbligatoria superiore al mese, per maternità, infortunio o per malattia, il periodo di apprendistato subirà un prolungamento pari al periodo di assenza.

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

riazioni della retribuzione. Qualora l'apprendista concluda la scuola prima della fine dell'apprendistato, questo avrà comunque una durata di 36 mesi, ovvero 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.

Orario di lavoro

Il normale orario di lavoro prevede 39 ore settimanali. Per gli/le apprendisti/e al di sotto dei 18 anni si applicheranno le 5 giornate lavorative.

Lavoro straordinario

Per gli apprendisti di età superiore ai 18 anni, per ore di lavoro straordinario si intendono le ore dalla 40esima in poi su base settimanale.

- Le ore straordinarie vengono retribuite applicando una maggiorazione del 32%.
- Gli apprendisti di età inferiore ai 18 anni non possono svolgere lavoro straordinario.

Malattia e infortunio al di fuori dell'orario di lavoro

Ogni assenza per malattia va documentata mediante certificato rilasciato dal medico di base.

L'apprendista si impegna a trasmettere al datore di lavoro il numero di protocollo del certificato elettronico rilasciato dal medico curante (a mezzo fax, e-mail, posta o personalmente) entro due giorni dalla data del rilascio del certificato stesso. Le giornate di malattia vengono indennizzate con un importo pari al 100% della retribuzione netta.

Gli apprendisti hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni, calcolati dall'inizio del periodo di assenza.

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.

Infortunio sul lavoro

La giornata d'infornio viene retribuita con un importo pari al 100% della retribuzione lorda di riferimento. Dal giorno successivo a quello dell'infornio il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista, in condizione di assoluta incapacità lavorativa per infornio, un'integrazione dell'indennità versata dall'INAIL.

L'apprendista deve raggiungere complessivamente il 100% del salario netto giornaliero, calcolato secondo il vigente contratto integrativo provinciale, al quale avrebbe diritto in normali condizioni di lavoro; l'integrazione dovrà essere calcolata sulla base della retribuzione di riferimento vigente al momento dell'infornio.

Gli apprendisti hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di 180 giorni, calcolati dall'inizio del periodo di assenza.

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.

Ferie e permessi

Il diritto alle ferie per gli apprendisti è pari a 22 giornate lavorative, calcolate da lunedì a venerdì.

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

Mensilità supplementari

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Gli apprendisti che hanno superato il periodo di prova possono ade-

rire a un fondo previdenziale integrativo (al fondo regionale “Laborfonds” o a fondi previdenziali privati). Il contributo mensile del lavoratore è stabilito dal contratto collettivo, ma può essere anche definito individualmente. Oltre al contributo, dal momento dell’adesione si versa nel fondo anche la quota di trattamento di fine rapporto. Se il lavoratore sceglie di versare al “Laborfonds”, anche il datore di lavoro verserà per lui una quota mensile. L’entità di questa quota è stabilita dal contratto collettivo e ammonta attualmente all’1,2%. In ogni caso tutti i dipendenti, per cui anche gli apprendisti, devono decidere entro sei mesi dall’assunzione cosa fare con le quote di T.F.R. maturate: possono essere versate – anche senza altri contributi – in un fondo previdenziale, oppure restare presso l’impresa per essere poi liquidate al termine del rapporto di lavoro.

Risoluzione del rapporto di lavoro

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo determinato che può essere risolto anticipatamente solo a determinate condizioni. In linea di massima, vale il principio secondo cui un apprendista, durante il periodo di apprendistato, può cambiare azienda solo per motivi plausibili o previo accordo con il datore di lavoro. La risoluzione del rapporto di lavoro deve avvenire per iscritto. Il termine di preavviso è di 30 giorni di calendario.

Situazioni particolari

- **Orario di lavoro:** l’orario giornaliero dell’apprendista non deve superare le otto ore.
- **Lavoro straordinario:** i minori di 18 anni non devono lavorare più di 39 ore alla settimana, gli apprendisti di età superiore a 18 anni possono effettuare lavoro straordinario (maggiorazione per lo straordinario a partire dalla 40esima ora settimanale: 32%).
- **Firme:** anche per i minorenni ogni firma connessa al rappor-

to di lavoro ha piena efficacia di legge (raccolgere informazioni prima di apporre la firma e in ogni caso richiedere copia del documento firmato).

- **Licenziamento:** in linea di principio le aziende sono tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione. Il licenziamento di un apprendista è ammesso solo per giustificato motivo o per giusta causa. In caso di licenziamento ingiustificato l'apprendista ha facoltà di richiedere un indennizzo.



APPRENDISTI NEL SETTORE
GRAFICA ARTIGIANALE

Il rapporto di lavoro degli apprendisti nel settore della grafica artigianale è disciplinato:

- dalle disposizioni sulla legge generali per giovani apprendisti;
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro, in vigore dal 01/01/2013 al 31/12/2015;
- dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 “ordinamento dell'apprendistato”;
- dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Le ore di lezione frequentate presso la scuola professionale sono considerate ore di lavoro e sono come tali retribuite. Ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista si considera la retribuzione lorda prevista per il 5° livello operai qualificati, dal 1° febbraio 2015 1305,35 € e dal 1° ottobre 1.331,60 €.

Per gli apprendisti assunti **entro il 30 giugno 2016:**

Durata dell'apprendistato 3 anni

Profili professionali

Retribuzione

Legatore/legatrice, Allestitore/
allestitrice, Stampatore/
stampatrice offset, Stampatore/
stampatrice serigrafico

1. Semestre	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

Durata dell'apprendistato 4 anni

Profili professionali

Retribuzione

Grafico/a multimediale-design/
tecnico/a multimediale/
operatore/operatrice, Fotografo/a
(II. categoria - metalmeccanici)

1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	60 %
3° anno	80 %
4° anno	85 %

Per gli apprendisti assunti **dopo il 1 luglio 2016:**

1° anno di apprendistato	35 %	A partire dal secondo anno con una media di voti non inferiore a 7,5
2° anno di apprendistato	50 %	60 %
3° anno di apprendistato	60 %	70 %
4° anno di apprendistato	70 %	80 %

- Gli anni di apprendistato si intendono conclusi se sono trascorsi 12 (ovvero 24, 36 o 48) mesi dalla data di assunzione e se l'anno scolastico è stato superato positivamente.
- Qualora l'apprendista non raggiunga gli obiettivi dell'anno scolastico, non gli sarà riconosciuta la nuova percentuale retributiva e verrà mantenuta la precedente percentuale.
- L'apprendista che supera l'anno scolastico con una media di voti non inferiore a 7,5, otterrà per l'anno successivo un'integrazione del 10% sulla percentuale applicata.
- Se l'apprendista non ottiene la qualificazione, il diploma professionale o il diploma dell'esame finale di stato, il rapporto di apprendistato potrà essere prolungato di un anno.

Periodo di prova

30 giorni lavorativi.

Orario di lavoro

40 ore settimanali, ripartite in 5 o 6 giornate.

Malattia e infortuni non sul lavoro

L'assenza deve essere giustificata mediante presentazione di certi-

ficato di malattia (medico di base). Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Infortunio sul lavoro

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

Ferie e permessi

Gli apprendisti hanno diritto a 180 ore di ferie annuali.

Per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni si applicano le disposizioni per la tutela dei minori che prevedono 30 giorni di calendario di ferie annuali.

Inoltre, ai dipendenti delle tipografie e aziende affini spettano permessi retribuiti nella seguente misura:

- 4 giornate in sostituzione delle festività soppresse e
- 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Mensilità supplementaria

La 13esima mensilità viene solitamente erogata nel mese di dicembre ed è fissata nella misura di una mensilità.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e pensione complementare

Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro, in questo caso, è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione.

Risoluzione del rapporto di apprendistato (dimissioni e licenziamento)

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



APPRENDISTI NEL SETTORE
DELL'INDUSTRIA GRAFICA

Il rapporto di lavoro degli apprendisti nel settore dell'industria grafica è disciplinato:

- dalle disposizioni di legge generali per giovani apprendisti;
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro e
- dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12, "ordinamento dell'apprendistato".

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Le ore di lezione frequentate presso la scuola professionale sono considerate ore di lavoro e sono come tali retribuite. Ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista, si considera la retribuzione lorda prevista per il livello retributivo D2 1.370,53 € per gli apprendisti della produzione o per il livello retributivo C2 1.555,91 € per gli apprendisti amministrativi.

Durata dell'apprendistato 3 anni

Profili professionali

Legatore/legatrice, Allestitore/allestitrice, Stampatore/stampatrice offset, Stampatore/stampatrice serigrafico, Apprendisti/e amministrativi/e

Retribuzione

1. Semeste	40%
2. Semester	45%
3. Semester	50%
4. Semester	60%
3. Lehrjahr	80%

Durata dell'apprendistato 4 anni

Profili professionali

Grafico/a multimediale-design/tecnico/a multimediale/operatore/operatrice, Fotografo/a (II. categoria - metalmeccanici)

Retribuzione

1° semestre	40%
2° semestre	45%
3° semestre	50%
4° semestre	60%
3° anno	80%
4° anno	85%

Periodo di prova

30 giorni lavorativi.

Orario di lavoro

40 ore settimanali, ripartite in 5 o 6 giornate.

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza deve essere giustificata mediante presentazione di certificato di malattia (medico di base).

Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Infortunio sul lavoro

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.

Ferie e permessi

Gli apprendisti hanno diritto a 22,5 giornate lavorative di ferie annuali. Nelle aziende in cui la settimana lavorativa è di 6 giorni le ferie spettano nella misura di 27 giornate lavorative.

Per gli apprendisti di età inferiore a 16 anni si applicano le disposizioni per la tutela dei minori, che prevedono 30 giorni di calendario di ferie annuali.

Inoltre, ai dipendenti delle tipografie e aziende affini spettano permessi retribuiti nella seguente misura:

- 4 giornate in sostituzione delle festività soppresse e 66 ore e
- 40 minuti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Mensilità supplementari

La 13esima mensilità viene solitamente erogata alla Vigilia di Natale ed è fissata nella misura di 200 ore.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e pensione complementare

Entro 6 mesi dalla data di assunzione, ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro, in questo caso, è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione.

Risoluzione del rapporto di lavoro

La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto con un preavviso di 15 giorni. Durante il periodo di apprendistato un apprendista ha la facoltà di passare ad un'altra azienda solo per un motivo di particolare valenza o con il consenso dell'azienda (con profilo professionale analogo) praticamente senza soluzione di continuità.

Le aziende sono fundamentalmente tenute a concedere a tutti gli apprendisti la possibilità di portare a compimento la propria formazione.



APPRENDISTI
DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE

I rapporti di apprendistato nell'industria alimentare sono regolati:

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

Durata dell'apprendistato

La durata massima dell'apprendistato è di tre anni.

Figure professionali e retribuzione

La retribuzione degli apprendisti viene calcolata sulla base della retribuzione lorda (85 % per la 1° metà, di 18 mesi, e 90 % per la 2° metà, dal 19° al 36° mese) dei seguenti livelli contrattuali:

- livello 2:
impiegati altamente qualificati sia tecnici che amministrativi con vasta autonomia decisionale,
- livello 3A:
assistente di laboratorio, analista chimico, tecnico/a alimentare,
- livello 3:
operaio/a specializzato/a come birraio, tecnico/a di impianti di raffreddamento e del clima, casaro/a, mugnaio/a, macellaio/a, operatore/trice d'ufficio, tecnico/a amministrativo/a, tecnico/a contabile ecc.,
- livello 4:
operaio/a qualificato/a manutenzione impianti e strutture produttive e

- livello 5:
impiegato/a amministrativo/a e operaio/a qualificato/a
di produzione, magazziniere gestionale

ATTENZIONE! I seguenti importi sono intesi come lordi/mese

Cat.	Dal 01/01/2016 base di calcolo	Salari apprendisti	Dal 01/10/2016 base di calcolo	Salari apprendisti
2	2.114,33 €	1 ^a Metà 1.797,18 €	2.132,40 €	1 ^a Metà 1.812,54 €
		2 ^a Metà 1.902,89 €		2 ^a Metà 1.919,15 €
3A	1.918,92 €	1 ^a Metà 1.631,08 €	1.934,80 €	1 ^a Metà 1.644,58 €
		2 ^a Metà 1.727,02 €		2 ^a Metà 1.741,31 €
3	1.772,38 €	1 ^a Metà 1.506,52 €	1.786,61 €	1 ^a Metà 1.518,62 €
		2 ^a Metà 1.595,13 €		2 ^a Metà 1.607,94 €
4	1.674,68 €	1 ^a Metà 1.423,47 €	1.687,82 €	1 ^a Metà 1.434,64 €
		2 ^a Metà 1.507,20 €		2 ^a Metà 1.519,03 €
5	1.576,98 €	1 ^a Metà 1.340,43 €	1.589,02 €	1 ^a Metà 1.350,67 €
		2 ^a Metà 1.419,27 €		2 ^a Metà 1.430,11 €

Il salario orario lordo viene calcolato dividendo il salario lordo mensile per 173 (85% o 90%, a secondo del periodo di apprendistato svolto). Le ore d'insegnamento nelle scuole professionali sono da retribuire normalmente, sia nelle frequenze periodiche, p.e. un giorno per settimana, ma anche nei corsi di nove – dieci varie settimane (40 ore/settimana) e per anno.

Periodo di prova

Un eventuale periodo di prova deve essere fissato per iscritto nel

contratto d'apprendistato e può al massimo durare un mese per i livelli 4 e 5, mentre per i livelli 2 e 3 può durare al massimo tre mesi.

Orario di lavoro

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

Malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia l'assenza deve essere immediatamente comunicata all'azienda via telefono, entro le prime quattro ore lavorative della stessa. Poi, entro i prossimi due giorni, deve essere inviato all'azienda un certificato medico emesso e firmato dal medico di famiglia. Per malattie con una convalescenza di più di 5 giorni nel certificato medico deve essere indicato, se esistente, un eventuale pericolo di contagio.

Il posto di lavoro-formazione in caso di malattia lunga nella stessa azienda rimane conservato fino a sei mesi, nell'arco di 17 mesi, con anzianità fino a cinque anni mentre per anzianità superiori la conservazione è garantita per 12 mesi nell'arco di 24 mesi. 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. L'indennità di malattia per i primi sei mesi viene erogata per intero, mentre per il periodo successivo si riduce alla metà.

Infortunio sul lavoro

In caso d'infortunio sul lavoro l'apprendista ha diritto a un'indennità infortunistica del 100% della normale retribuzione, della quale una parte sostanziale (dal 60% fino al 75%) viene pagata dall'Ente pubblico infortunistico INAIL ed il resto dall'azienda. In caso di invalidità permanente subita dall'apprendista, l'azienda si impegna a ricercare un posto di lavoro adeguato alle successive condizioni di salute dell'apprendista.

Ferie e permessi retribuiti

A tutti gli apprendisti spetta un periodo di 26 giorni di ferie retribuite all'anno. Per ogni mese di formazione duale matura un dodicesimo delle ferie annuali; i mesi con più di 15 giorni sono considerati come mesi interi. In aggiunta, tutti i dipendenti, anche gli apprendisti, hanno diritto ai seguenti permessi retribuiti annuali:

- 32 ore oppure 4 giorni di riposo per le 4 festività religiose abolite,
- 76 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro e inoltre, di ulteriori 16 ore per lavoratori turnisti.

Mensilità supplementari

Gli apprendisti hanno diritto per un anno di apprendistato ad una 13esima mensilità aggiuntiva, che deve essere erogata entro il 20 dicembre di ogni anno. Inoltre spetta una 14esima mensilità, da erogare entro il 1° luglio di ogni anno. Parti di un mese superiore ai 15 giorni vengono considerati come mese intero.

Premio produttività

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

Risoluzione del contratto di apprendistato

Durante il periodo di apprendistato l'apprendista può solo con il consenso della ditta formatrice e per un valido motivo cambiare azienda. La dimissione deve essere comunicata per iscritto con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno. Il periodo di preavviso da rispettare sono 15 giorni di calendario.

Indumenti di lavoro

Sia i lavoratori, ma anche gli apprendisti ricevono annualmente dalla ditta degli indumenti di lavoro, adeguati all'ambiente di lavoro (berretto, grembiule acqua repellente, scarpe, tuta ecc.).

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza integrativa

Apprendisti che hanno superato con profitto il periodo di prova hanno diritto alla fine del loro rapporto di formazione-lavoro, ad un trattamento di fine rapporto (T.F.R.) nella misura di una mensilità per ogni anno di apprendistato. Gli apprendisti possono decidere di accantonare il T.F.R. in un fondo di previdenza complementare contrattuale (chiuso), come p.e. nel Laborfonds regionale. Questa scelta di accantonare le spettanze di T.F.R. in un fondo di pensione integrativa può essere fatta solo una volta nella vita lavorativa e, solo allora, la tassazione sarà sostanzialmente più bassa e più conveniente. Consigliamo vivamente ai giovani di entrare presto in un Fondo di previdenza complementare per potersi così, con costi sostenibili, costituire una pensione integrativa a capitalizzazione e garantirsi, con ciò, una serena terza età in pensione! A questo fine, si deve fare richiesta scritta di adesione al Laborfonds p.e., dopo la quale verrà trattenuto mensilmente dal datore di lavoro in busta paga una somma del 1,2% lordo (a partire dal 01/01/2008) e questa cifra sarà poi doppiata con un contributo aziendale obbligatorio di misura uguale al contratto previsto.

Situazioni particolari

- **Licenziamenti:** Secondo il diritto di lavoro vigente in Italia, anche l'apprendista può, in caso d'ingiustificato licenziamento e dopo averlo impugnato con l'assistenza del Sindacato, richiedere la convocazione della commissione di conciliazione presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro di Bolzano per la trattazione e, possibilmente, definizione della vertenza di lavoro extragiudiziaria. Anche per la tutela contrattuale e sociale ogni apprendista può rivolgersi ad

una delle sedi sindacali nella provincia autonoma di Bolzano. Le ditte che hanno assunto apprendisti sono obbligate a garantire l'intero periodo di formazione-lavoro accordato nel contratto d'apprendistato. Un licenziamento da parte della ditta può avvenire solo in forma scritta motivata e per validi motivi oggettivi.

- **Firme sui documenti lavorativi:** Anche per i giovani minorenni le firme apposte su documenti lavorativi sono valide. Prima di firmare dei documenti che non si capiscono è sempre meglio chiedere delucidazioni presso una sede sindacale e/o presso la rappresentanza sindacale unitaria (Rsu-Egv), se esistente nelle grandi imprese. Infine, Vi consigliamo, per principio, di chiedere sempre una copia di ogni documento del lavoro firmato, conservandolo per ogni eventualità.



APPRENDISTI NEL SETTORE DEL
LEGGNO ARTIGIANATO

L'impiego degli apprendisti nel settore del legno artigianato è regolato:

- dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i giovani in generale,
- dal contratto collettivo nazionale del 27/01/2011, dall'accordo integrativo provinciale,
- dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "Ordinamento dell'apprendistato"
- dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigiano.

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Per gli apprendisti assunti **entro il 30 giugno 2016:**

Durata 3 anni

Figure professionali

Bottaio/a, falegname, tornitore/tornitrice in legno, tappezziere/a-arredatore/arredatrice tessile, pellicciaio/a, fabbricante di strumenti a fiato in ottone, restauratore/restauratrice

Retribuzioni

1. Semestre	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

Durata 4 anni

Figure professionali

Falegname/a, scultore/scultrice d'ornamento, orafo/a, policromatore/policromatrice, intagliatore/intagliatrice in legno

Retribuzioni

1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	60 %
3° anno	80 %
4° anno	85 %

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

Base per il calcolo dello stipendio è la retribuzione lorda della categoria apprendista "D" (dal 1° aprile 2014 1.448,23 €). Le ore di scuo-

la sono riconosciute e quindi retribuite come ore lavorate. Per calcolare il salario orario, si divide il salario mensile per 174.

Per gli apprendisti assunti **dopo il 1° luglio 2016:**

1° anno	35%	A partire dal secondo anno con una media di voti non inferiore a 7,5
2° anno	50%	60%
3° anno	60%	70%
4° anno	70%	80%

- Gli anni di apprendistato si intendono conclusi se sono trascorsi 12 (ovv. 24, 36 o 48) mesi dalla data di assunzione e se l'anno scolastico è stato superato positivamente.
- Qualora l'apprendista non raggiunga gli obiettivi dell'anno scolastico, non gli sarà riconosciuta la nuova percentuale retributiva e verrà mantenuta la precedente percentuale.
- L'apprendista che supera l'anno scolastico con una media di voti non inferiore a 7,5, otterrà per l'anno successivo un'integrazione del 10% sulla percentuale applicata.
- 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

L'eventuale periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato (30 giorni lavorativi).

Orario di lavoro

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

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza viene giustificata dal medico di base.

Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia supera i 7 giorni di calendario verranno pagati i primi tre giorni.

Infortunio sul lavoro

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

Ferie e permessi

Le ferie annuali ammontano a 4 settimane (160 ore); per gli adolescenti fino ai 16 anni si applicano le disposizioni di maggior favore sulla protezione dei giovani che prevedono 30 giorni di calendario. Inoltre al personale del legno artigianato spettano le seguenti ore di permesso:

- 32 ore in sostituzione di festività religiose abolite;
- 16 ore come riduzione dell'orario di lavoro.

Mensilità supplementari

Prima di Natale viene liquidata un'ulteriore retribuzione mensile.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

L'apprendista che ha superato con successo il periodo di prova può iscriversi al fondo di pensione complementare (fondo regionale Laborfonds o fondi di pensione privati). L'importo minimo mensile del dipendente è 1% che può arrivare fino ad un massimo del 10%. Se il dipendente sceglie di aderire al Laborfonds, il datore di lavoro paga anche un contributo per il dipendente che è determinato dal contratto collettivo e ammonta attualmente all'1% (si veda anche il capitolo sulla pensione complementare).

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Il periodo di preavviso durerà 15 giorni. Durante l'apprendistato il contratto può essere risolto soltanto in comune accordo con l'azienda per passare a un'altra impresa con la stessa qualifica o per giusta causa. Le aziende sono, in linea di principio, tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione.

Situazioni particolari

- **Lavoro straordinario:** I giovani dai 15 ai 18 anni possono lavorare al massimo 35 o 40 ore a settimana, gli apprendisti maggiorenni al massimo 44 (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41esima ora settimanale: 28%).
- **Firme:** Anche per i minori ogni firma effettuata nell'ambito del rapporto di lavoro ha piena efficacia (prima di firmare raccogli le informazioni necessarie e richiedi in ogni caso una copia del documento firmato).
- **Licenziamenti:** Le aziende sono per principio obbligate a permettere a tutti gli apprendisti di portare a termine la loro formazione.



APPRENDISTI NEL SETTORE DEL
LEGNO INDUSTRIA

L'impiego degli apprendisti nel settore del legno dell'industria è regolato:

- dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i giovani più in generale,
- dal contratto collettivo di stato del 1 aprile 2013,
- dalla legge provinciale del 4 luglio 2012 n.12 "ordinamento dell'apprendistato" e
- dal accordo provinciale tra industria e artigianato.

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Durata 3 anni

Figure professionali

Bottaio/a, tornitore/tornitrice in legno, tappezziere/e-arredatore/arredatrice tessile, fabbricante di strumenti musicali (strumenti a fiato in legno, fabbricante di ottoni, liutaio), segantino, intagliatore/intagliatrice a macchina

Retribuzioni

1. Semestre	40 %
2. Semester	45 %
3. Semester	50 %
4. Semester	60 %
3. Lehrjahr	80 %

Durata 4 anni

Figure professionali

Falegname, scultore/scultrice d'ornamento, doratore/doratrice, policromatore/policromatrice, intagliatore/intagliatrice in legno

Retribuzioni

1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	60 %
3° anno	80 %
4° anno	80 %

Le ore di insegnamento sono considerate come ore di lavoro e sono pagati come tali.

Base per il calcolo del salario d'apprendista è la retribuzione lorda della categoria AE2 (dal 1° aprile 2015 1.546,00 € lordi al mese). Per calcolare la retribuzione oraria, il salario mensile viene diviso per il 174.

Periodo di prova

L'eventuale periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato (30 giorni lavorativi).

Orario di lavoro

40 ore settimanali, suddivise in 5 giorni.

Malattia e infortunio non sul lavoro

L'assenza viene giustificata con il certificato da parte del medico di cura. Dal primo al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Infortunio sul lavoro

L'Infortunio sul lavoro viene curato e certificato dall'ospedale; il medico può aumentare la disabilità, se necessario. L'azienda ha l'obbligo di integrare la compensazione di incidente dell'Istituto INAIL al 100% del salario.

Ferie e permessi

Il congedo annuale è di 4 settimane (160 ore). Per gli adolescenti fino a 16 anni sono in vigore le disposizioni di legge più favorevoli sulla protezione della gioventù, che prevedono 30 giorni di ferie.

Permessi retribuiti:

- 32 ore per la sostituzione delle feste religiose abolite
- 56 ore di riduzione annua

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Gli apprendisti che hanno completato con successo il periodo di prova possono iscriversi al fondo pensione complementare. Se l'apprendista sceglie il Laborfonds (fondo complementare regionale), il datore di lavoro paga per il dipendente una quota mensile che è determinata dal contratto collettivo ed è attualmente 1,2%.

Mensilità supplementari

Con lo stipendio di dicembre, viene pagata una mensilità aggiuntiva in proporzione ai mesi lavorati.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Il periodo di preavviso è di 15 giorni di calendario. Le aziende sono, in linea di principio, tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione.



APPRENDISTI NEL SETTORE
METALMECCANICO ARTIGIANATO

Il contratto di lavoro degli apprendisti del settore metalmeccanico artigianato è regolato:

- da norme di legge per i giovani e gli apprendisti in genere;
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- dai contratti integrativi provinciali;
- dal contratto per l'apprendistato in Alto Adige.
- dall'accordo provinciale del 14/07/2016 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore artigianato.

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Per gli apprendisti assunti **entro il 30 giugno 2016:**

Durata 3 anni	
Figure professionali	Retribuzioni
Armaio/a, tornitore/trice, galvanizzatore/trice, tecnico/a per elettrodomestici, vetraio/a	1° semestre 40%
	2° semestre 45%
	3° semestre 50%
	4° semestre 60%
	3° semestre 80%
Durata 4 anni	
Figure professionali	Retribuzioni
Tecnico/a per ascensori, lattoniere edile ed artistico, elettromeccanico/a, elettrotecnico/a, elettronico/a, meccanico/a per cicli, meccanico/a di precisione, bruciatorista, orafo/a e argentiere, installatore/trice di impianti termo sanitari, frigorista, tecnico/a di impianti funiviari, disegnatore/trice tecnico per impianti, orologiaio/a, carrozziere, tecnico/a d'auto, fabbro/a artistico, tecnico/a della comunicazione, meccanico/a per macchine agricole, congegnatore/trice meccanico, meccatronico/a, magnano/a, fabbro, attrezzista.	1° semestre 40%
	2° semestre 45%
	3° semestre 50%
	4° semestre 60%
	3° anno 80%
	4° anno 85%

La base per il calcolo dello stipendio dell'apprendista è rappresentata dal compenso lordo previsto per gli operai di 5° livello.

Retribuzione (lorda) dal 1° giugno 2013: 1.470,88 €.

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile

dell'apprendista per 173. La quota giornaliera è pari ad $1/26$ della retribuzione mensile.

Per gli apprendisti assunti **dopo il 1° luglio 2016:**

1° anno	35%	A partire dal secondo anno con una media di voti non inferiore a 7,5
2° anno	50%	60%
3° anno	60%	70%
4° anno	70%	80%

- Gli anni di apprendistato si intendono conclusi se sono trascorsi 12 (ovv. 24, 36 o 48) mesi dalla data di assunzione e se l'anno scolastico è stato superato positivamente.
- Qualora l'apprendista non raggiunga gli obiettivi dell'anno scolastico, non gli sarà riconosciuta la nuova percentuale retributiva e verrà mantenuta la precedente percentuale.
- L'apprendista che supera l'anno scolastico con una media di voti non inferiore a 7,5, otterrà per l'anno successivo un'integrazione del 10% sulla percentuale applicata.
- 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

L'eventuale periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato (30 giorni lavorativi).

Orario di lavoro

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

Malattia e infortunio non sul lavoro

Ogni assenza per malattia deve essere documentata mediante cer-

tificato 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.

Infortunio sul lavoro

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.

Ferie e permessi

Agli apprendisti di età inferiore ai 16 anni spettano per legge ferie nella misura di 30 giorni di calendario per anno di servizio. Gli apprendisti che abbiano almeno 16 anni hanno diritto a 4 settimane (160 ore) di ferie all'anno. Inoltre ciascun apprendista matura per ogni anno di servizio i seguenti permessi retribuiti:

- 32 ore per le festività soppresse;
- 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Mensilità supplementari

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

Risoluzione del rapporto d'apprendistato

Durante il periodo d'apprendistato un apprendista può cambiare azienda all'interno dello stesso settore solo per motivi di particolare valenza o in accordo con l'azienda. Le dimissioni devono avvenire per iscritto mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento. Il periodo di preavviso è di 15 giorni lavorativi effettivi. Le azien-

de sono tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Gli apprendisti che hanno portato a buon fine il periodo di prova possono aderire ad un fondo di pensione integrativo (Laborfonds regionale o fondo pensionistico privato). Se si aderisce a “Laborfond”, l’azienda versa un importo mensile che in base alle norme del contratto della categoria è fissato all’1%. Tutti gli apprendisti maturano il T.F.R. durante il periodo di formazione che consiste in circa una mensilità per un anno lavorativo. Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare.

Indumenti di lavoro

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



APPRENDISTI NEL SETTORE
METALMECCANICO DELL'INDUSTRIA

Il contratto di lavoro degli apprendisti del settore metalmeccanico dell'industria è regolato:

- dalle norme di legge per i giovani e gli apprendisti in generale,
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro e
- dal contratto per gli apprendisti dell'Alto Adige.

Figure professionali, durata dell'apprendistato e retribuzione

Durata 3 anni

Figure professionali

Armaiolo/a, tornitore/trice, galvanizzatore/trice, tecnico/a per elettrodomestici, vetraio/a

Retribuzioni

1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	60 %
3° semestre	80 %

Durata 4 anni

Figure professionali

Tecnico/a per ascensori, lattoniere edile ed artistico, elettromeccanico/a, elettrotecnico/a, elettronico/a, meccanico/a per cicli, meccanico/a di precisione, bruciatorista, orafo/a e argentiere, installatore/trice di impianti termo sanitari, frigorista, tecnico/a di impianti funiviari, disegnatore/trice tecnico per impianti, orologiaio/a, carrozziere, tecnico/a d'auto, fabbro/a artistico, tecnico/a della comunicazione, meccanico/a per macchine agricole, congegnatore/trice meccanico, meccatronico/a, magnano/a, fabbro, attrezzista.

Retribuzioni

1° semestre	40 %
2° semestre	45 %
3° semestre	50 %
4° semestre	60 %
3° anno	80 %
4° anno	85 %

La base per il calcolo della retribuzione dell'apprendista è il compenso lordo previsto per gli operai del 3° livello.

Dal 1° gennaio 2015 il compenso lordo previsto ammonta a 1.588,63 € al mese. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione per 173; la retribuzione giornaliera ammonta a 1/26.

Periodo di prova

L'eventuale periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato (30 giorni lavorativi).

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali.

Malattia e infortunio non sul lavoro

Ogni assenza per malattia va 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.

Infortunio sul lavoro

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 soltanto prolungare il periodo di inabilità lavorativa. In caso di infortunio sul lavoro, l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione mensile fino al 180° giorno d'infortunio.

Ferie e permessi

Agli apprendisti di età inferiore ai 16 anni spettano 30 giorni di calendario come ferie. Apprendisti maggiori di 16 anni hanno diritto a 4 settimane di ferie all'anno.

Inoltre ciascun apprendista matura per ogni anno di servizio i seguenti permessi retribuiti:

- 32 ore per le festività religiose soppresse,
- 72 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

In totale, quindi, 104 ore di permesso di cui 56 ore possono essere fruito collettivamente e le rimanenti 48 ore possono essere godute individualmente.

Mensilità supplementari

Prima di Natale gli apprendisti percepiscono una retribuzione supplementare a titolo di gratifica natalizia nella misura di 173 ore per anno completo 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.

Risoluzione del rapporto d'apprendistato

Durante il periodo d'apprendistato un apprendista può cambiare azienda all'interno dello stesso settore solo per motivi di particolare valenza o in accordo con l'azienda. Le dimissioni devono avvenire per iscritto mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento osservando il periodo di preavviso di 15 giorni. Le aziende sono tenute a fornire a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere la propria formazione.

Trattamento fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R. anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari al 1,2% della retribuzione (si veda anche il capitolo sulla pensione complementare).

Indumenti di lavoro

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



APPRENDISTI
PANIFICATORI E PASTICCERI

Il rapporto di lavoro degli apprendisti panificatori e pasticceri è disciplinato:

- dalle disposizioni di legge generali per giovani apprendisti,
- dal contratto collettivo nazionale di lavoro,
- dalla legge provinciale per la provincia di Bolzano dal 4 luglio 2012 “contratto per l’apprendistato” Alto Adige e
- dall’accordo tra industria e artigianato.

Figure professionali

Panificatori/panificatrici e pasticceri/pasticcere

Durata dell’apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato è pari a 36 mesi per tutti gli apprendisti panificatori e pasticceri.

Retribuzione

ATTENZIONE! *Il Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) per i dipendenti dei Panifici è scaduto con il 31.12.2015, e si trova ora a Roma in fase di rinnovo. Queste trattative si presentano fino ad ora (estate 2016) molto difficili. Se il rinnovo del CCNL ci sarà, potrebbero modificarsi anche le retribuzioni degli apprendisti panettieri e pasticceri qui indicate.*

Dal 1° gennaio 2015, ai fini del calcolo della retribuzione per l'apprendista si considera la retribuzione lorda prevista per la categoria A2 (1.443,16 €) nella seguente misura:

La base di calcolo per la retribuzione è 1.443,16 €

1° semestre	40%	577,27 €
2° semestre	45%	649,42 €
3° semestre	50%	721,58 €
4° semestre	60%	865,90 €
3° anno	80%	1.154,53 €

La retribuzione oraria si calcola dividendo la retribuzione mensile degli apprendisti per 173. Le ore di lezione frequentate presso la scuola professionale vengono normalmente retribuite, anche se si tratta di corsi a blocchi. In caso di positiva conclusione del periodo di apprendistato, l'apprendista è inquadrato nella categoria A2.

Dall'1.11.2016 spetterà, in base ad un accordo sindacale del 11.11.2014 tra le Federazioni Sindacali FLAI/AGB-CGIL, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK e ASGB Nahrung e l'Associazione Artigiana Panificatori nel Unione Commercio (hds) di Bolzano, un Premio Produttività a tutti i dipendenti dei Panifici dell'Alto Adige-Sudtirolo. Questo premio spetterà anche agli apprendisti in misura proporzionale al periodo formativo in essere e sarà per il livello A2 dell'importo lordo di 36,21 € mensili.

Periodo di prova

La necessità di un eventuale periodo di prova deve essere indicata nel contratto di apprendistato e può riguardare al massimo 30 giornate lavorative effettive.

Orario di lavoro

Ai soli fini contrattuali, l'orario di lavoro è stabilito in 40 ore settimanali ripartite su 6 giornate. L'orario deve essere affisso in azienda in posizione ben visibile e deve prevedere un giorno di riposo settimanale.

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.

Infortunio sul lavoro

In caso d'infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta mensile fino al 180° giorno.

Ferie e permessi

A tutti i dipendenti del settore spettano ferie annuali nella misura di 26 giornate lavorative. Le ferie maturano nella misura di un dodicesimo ogni mese, computandosi le frazioni di mese superiori a 15 giorni come mese intero. Inoltre i dipendenti hanno diritto a permessi retribuiti nella seguente misura annuale:

- 4 giorni di riposo per le 4 festività soppresse;
- 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo.

Mensilità supplementare

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

Abbigliamento professionale

I dipendenti ricevono dall'azienda, ogni anno e a titolo gratuito, il seguente abbigliamento professionale: 2 paia di calze (un paio lunghe e un paio corte), 2 magliette, una camicia, 2 copricapi.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

Come spiegato nella sezione relativa alla pensione complementare, anche gli apprendisti hanno la facoltà di iscriversi a un fondo pensione complementare. Qualora un apprendista decida di aderire a un

fondo pensione complementare, l'intero trattamento di fine rapporto viene versato in tale fondo. Se l'apprendista è occupato presso un'azienda artigianale e sceglie per la sua pensione complementare Laborfonds, anche il datore di lavoro vi versa per il lavoratore il contributo previsto dal contratto collettivo pari all'1%. Altrimenti il trattamento di fine rapporto rimane presso l'azienda e viene erogato alla cessazione del rapporto di lavoro.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Durante il periodo di apprendistato un apprendista ha la facoltà di passare ad altra azienda del medesimo settore solo in presenza di un motivo di particolare valenza o con il consenso dell'azienda.

La cessazione del rapporto di lavoro deve essere comunicata per iscritto mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento con un preavviso di 15 giorni di calendario.

Casi particolari

- **Licenziamenti:** Ai sensi della Legge Provinciale n. 30/1981, può essere convocata una commissione di conciliazione che si occupi delle singole controversie. Le aziende sono fondamentalmente tenute a concedere a tutti gli apprendisti la possibilità di concludere il proprio percorso formativo, a meno che il licenziamento non sia intervenuto per validi o giustificati motivi.
- **Firme:** Qualsiasi firma apposta in relazione al rapporto di lavoro ha valore legale anche per i minorenni (informarsi prima di firmare e in ogni caso farsi consegnare copia del documento sottoscritto).



PARRUCHIERI
ED ESTETISTE

Il rapporto di lavoro degli apprendisti parrucchieri ed estetisti è disciplinato dalle seguenti norme:

- disposizioni di legge generali relative a giovani ed apprendisti;
- contratto collettivo nazionale del 8 settembre 2014;
- accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato del 3 settembre 2012.
- accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigianato del 14 luglio 2016.

Figure professionali

In relazione alla formazione degli apprendisti vengono individuate le seguenti professioni:

- acconciatore/acconciatrice ed
- estetista.

Durata dell'apprendistato

La durata dell'apprendistato è fissata in 4 anni per gli apprendisti che hanno stipulato un contratto dopo il 25/04/2012. Per i contratti stipulati precedentemente, vale la durata di 5 anni.

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

Periodo di prova

Il periodo di prova va indicato per iscritto nel contratto di apprendistato ed è stabilito in 30 giorni di lavoro. Durante il periodo di pro-

va ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e motivo.

Retribuzione

La retribuzione è determinata dall'applicazione delle percentuali, riportate nella tabella di seguito, sulla retribuzione del livello di inquadramento finale di uscita del contratto (di regola il 3° livello con una retribuzione lorda pari a 1.209 € dal 1 giugno 2016).

Apprendisti che hanno stipulato un contratto **fino al 30/06/2016**

1° semestre	40%	483,60 €/mese
2° semestre	45%	544,05 €/mese
3° semestre	50%	604,50 €/mese
4° semestre	60%	725,40 €/mese
3° anno	80%	967,20 €/mese
4° anno	85%	1.027,65 €/mese

Gli importi indicati si riferiscono a figure professionali inquadrate al 3° livello. La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribuzione mensile per 173; la quota giornaliera è pari a 1/26 della retribuzione mensile.

Apprendisti che hanno stipulato un contratto **dall'01/07/2016**

1° anno	35%	423,15 €/mese	Dal 2° anno con una media dei voti almeno 7,5	
2° anno	50%	604,50 €/mese	60%	725,40 €/mese
3° anno	60%	725,40 €/mese	70%	846,30 €/mese
4° anno	70%	846,30 €/mese	80%	967,20 €/mese

- Gli anni di apprendistato si ritengono completati nel caso in cui sia trascorso un periodo temporale minimo di 12 (rispettivamente 24, 36 o 48) mesi dalla data di assunzione e sia presente anche la votazione positiva del relativo anno scolastico.

- Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi scolastici, all'apprendista non spetta, per il successivo anno di apprendistato, l'avanzamento delle percentuali retributive, ma riceverà anche per il successivo anno di apprendistato la percentuale retributiva percepita durante l'anno precedente.
- Nel caso in cui l'apprendista concluda l'anno scolastico con una votazione media annua minima del 7,50, gli spetta, per il seguente anno di apprendistato, una maggiorazione di 10 punti della percentuale di retribuzione.

Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore suddivise in 5 giorni. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Giovani con meno di 15 anni possono lavorare al massimo 35 ore la settimana.

Malattia e infortunio non sul lavoro

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

L'apprendista ha il seguente diritto di conservazione del posto in riferimento agli ultimi 24 mesi:

- ▶ 9 mesi per anzianità fino a 5 anni
- ▶ 12 mesi per anzianità oltre i 5 anni.

In caso di durata della malattia superiore a 7 giorni, l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100% (viene pagato direttamente dall'azienda). In caso

di durata della malattia fino a 7 giorni il pagamento della retribuzione spetta solo dal 4° giorno, mentre i primi tre giorni non vengono retribuiti.

Infortunio sul lavoro

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. L'azienda è tenuta ad integrare, fino alla guarigione clinica dell'apprendista, l'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione.

Ferie e permessi

Le ferie annuali spettano nella misura di 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta) e 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate. Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta) e 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

Inoltre, al dipendente spettano annualmente i seguenti permessi retribuiti:

- 4 giorni di riposo in sostituzione delle 4 festività religiose soppresse;
- 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Queste ore di permesso possono essere godute in unità di 4 o 8 ore.

Mensilità supplementare

A dicembre i dipendenti ricevono la cosiddetta gratifica natalizia,

che in rapporto ad un intero anno di calendario è pari ad una mensilità. Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità sarà calcolata in proporzione ai mesi di servizio prestati.

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

Tutti gli apprendisti maturano il T.F.R. durante il periodo di formazione che consiste in circa una mensilità per un anno lavorativo. Entro 6 mesi dalla data di assunzione ogni apprendista deve decidere sul proprio T.F.R. e può aderire ad un fondo pensione complementare. Se l'apprendista aderisce a Laborfonds e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R. anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, anche il datore di lavoro in questo caso è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari al 1% della retribuzione.

Risoluzione del rapporto di apprendistato

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto con un preavviso di 15 giorni. Deve essere rispettato il preavviso sia da parte del datore di lavoro sia dall'apprendista! Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

La risoluzione del contratto di apprendistato deve avvenire per iscritto tramite raccomandata con avviso di ricevimento.

Le aziende sono in linea di principio tenute a fornire a tutti gli apprendisti, la possibilità di terminare la propria formazione. Il licenziamento di un apprendista è ammesso solo per giustificato motivo o giusta causa. In caso di licenziamento ingiustificato l'apprendista ha facoltà di richiedere un indennizzo.

Situazioni particolari

- **Lavoro straordinario:** I ragazzi di età tra 17 e 18 anni non devono lavorare più di 40 ore, gli apprendisti di età superiore a 18 anni non più di 44 ore (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41esima ora settimanale: 25%).
- **Firma:** Anche per gli apprendisti minorenni ogni firma connessa al rapporto di lavoro ha valore di legge (prima della firma sarebbe opportuno informarsi bene riguardo al contratto e farsi dare sempre una copia).





ELENCO DEGLI INDIRIZZI

SINDACATI E ASSOCIAZIONI

Confederazione Generale Italiana del Lavoro - CGIL/AGB

www.cgil-agb.it

39100 Bolzano

Roma 79 (sede principale)

Tel. 0471 926 411

Fax 0471 926 449

altoadige@cgil-agb.it

39012 Merano

Via Otto Huber 54

Tel. 0473 203 444

Fax 0473 221 864

cgilme@cgil-agb.it

39028 Sillandro

Via Prinicpale 30

Tel. 0473 203 430

Fax 0473 621 222

incasio1@cgil-agb.it

39042 Bressanone

Via Fallmerayer 9

Tel. 0472 831 498

Fax 0472 831 529

cgilbx@cgil-agb.it

39049 Vipiteno

Via Geizkofler 12

Tel./Fax 0472 764 236

39031 Brunico

Via Europa 20

Tel. 0474 555 080

Fax 0474 555 173

cgilbk@cgil-agb.it

39038 Innichen

Via P.-P.-Rainer 4

Tel. 0474 913 050

Fax 0474 916 752

39044 Egna

Largo Municipio 44

Tel./Fax 0471 812 305

cgilegna@cgil-agb.it

39055 Laives

Via Kennedy 265

Tel. 0471 955 177

Fax 0471 052 733

cgillaives@cgil-agb.it

Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund - ASGB

www.asgb.org

39100 Bolzano

sede principale
Via Bottai 30
Tel. 0471 308 200
Fax 0471 308 201
info@asgb.org

39042 Bressanone

Vittorio Veneto Str. 33
Tel. 0472 834 515
Fax 0472 834 220

39031 Brunico

Via S. Lorenzo. 8
Tel. 0474 554 048
Fax 0474 537 226

39012 Merano

Corso libertà 182/C
Tel. 0473 237 189
Fax 0473 258 994

39044 Egna

Via Vecchia Fondamente 8
Tel./Fax 0471 812 857
Orario d'apertura:
Mercoledì mattina,
Venerdì tutto il giorno

39028 Sillandro

Via ponte legno 19
Tel. 0473 730 464
Fax 0473 732 120

39049 Vipiteno

Piazza Fuori Porta 2
Tel./Fax 0472 765 040
Orario di udienza:
Martedì e giovedì tutto il giorno,
mercoledì pomeriggio

Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori - SGBCISL

www.sgbcisl.it

39100 Bolzano

Via Siemens 23 (sede principale)

Tel. 0471 568 400

Fax 0471 568 403

info@sgbcisl.it

39100 Bolzano

Via Milano 121/A

Tel. 0471 204 602

Fax 0471 505 791

ust.vpalermo@sgbcisl.it

39055 Laives

Via Pietralba 1

Tel. 0471 952 692

Fax 0471 593 421

ust.laives@sgbcisl.it

39044 Egna

Piazza Franz-Bonatti 4

Tel. 0471 812 139

Fax 0471 823 938

ust.egna@sgbcisl.it

39012 Merano

Via Meinardo 2

Tel. 0473 230 242

Fax 0473 230 161

info.me@sgbcisl.it

39024 Malles

Via Generale Verdross 45

Tel. 0473 83 14 18

Fax 0473 84 55 57

39042 Bressanone

Via Bastioni Maggiori 7

Tel. 0472 836 151

Fax 0472 832 531

Bressanone@sgbcisl.it

39031 Brunico

Via Stegona 8

Tel. 0474 375 200

Fax 0474 375 207

Brunico@sgbcisl.it

39049 Vipiteno

Via Nuova Città 26

Tel. 0472 766 640

Fax 0472 832 531

Unione Italiana del Lavoro UIL-SGK

www.uilsgk.it

39010 Bolzano

Via Ada Buffulini 4 (sede principale)

Tel. 0471 245 601

Fax 0471 934 537

info@uilsgk.it

39012 Merano

Via Wolkenstein 32/0

Tel. 0473 245 670

Fax 0473 230 334

39042 Bressanone

Via Stazione 21

Tel. 0472 245 640

Fax 0472 201 076

39044 Egna

Largo Municipio 30

Tel. 0471 245 680

Fax 0471 090 222

39055 Laives

Via dei Vigneti 35

Tel. 0471 245 690

Fax 0471 950 990

Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani ACLI e KVV

Acli Service

39100 Bolzano

Via Alto Adige 28
Tel. 0471 301689
bolzano@acliservice.acli.it

KVV

39100 Bolzano

Piazza Parrocchia 31
(sede principale)
Tel. 0471 300 213
Fax 0471 982 867
landesleitung@kvw.org
www.kvw.org

KVV Jugend

39100 Bolzano

Piazza Parrocchia 31
Tel. 0471 309 180
Fax 0471 982 867
jugend@kvw.org
www.kvw.org/jugend

39100 Bolzano

Piazza Parrocchia 31
Tel. 0471 978 056
Fax 0471 981 465
bezirk.Bolzano@kvw.org

39044 Egna

Largo Municipio 3/1
Tel. 0471 820 346
Fax 0471 820 624
patronat.neumarkt@kvw.org

39042 Bressanone

Via Vescovado 2
Tel. 0472 836 060
Fax 0472 834 447
bezirk.Bressanone@kvw.org

39012 Merano

Via Goethe 8
Tel. 0473 220 381
Fax 0473 222 677
bezirk.meran@kvw.org

39031 Brunico

Via Dante 1
Tel. 0474 411 149
Fax 0474 411 332
bezirk.pustertal@kvw.org

39028 Silandro

P.zza Principale 131
Tel. 0473 730 095
Fax 0473 746 718
bezirk.vinschgau@kvw.org

39024 Malles

Via Mercato 4
Tel. 0473 830 645
Fax 0473 835 878

39049 Vipiteno

Via Streunturn 5
Tel. 0472 765 418
Fax 0472 760 378
bezirk.wipital@kvw.org

**Area Formazione professionale italiana e uffici
formazione professionale - apprendistato**

Ufficio apprendistato e maestro artigiano

39100 Bolzano

via Dante 11
Tel. 0471 416 980
Fax 0471 416 994
apprendistato@provincia.bz.it

Area Formazione professionale italiana

39100 Bolzano

via S. Geltrude 3
Servizio di orientamento alla formazione ed al lavoro
Tel. 0471 414 400
fp@provincia.bz.it
www.provincia.bz.it/formazione-professionale

Scuola professionale

Industria e Artigianato “Luigi Einaudi”

39100 Bolzano

via S. Geltrude 3

Tel. 0471 414 460

Fax 0471 414 469

fp.industria@scuola.alto-adige.it

www.industria-einaudi.fpbz.it

**Scuola professionale Commercio,
Turismo e Servizi “Luigi Einaudi”**

39100 Bolzano

via S. Geltrude 3

Tel. 0471 414 472

Fax 0471 414 474

fp.cts@scuola.alto-adige.it

www.cts-einaudi.fpbz.it/

Scuola alberghiera di Merano “Cesare Ritz”

39012 Merano

via K. Wolf 44

Tel. 0473 203 011

Fax 0473 222 604

fp.ritz@scuola.alto-adige.it

www.ritz.fpbz.it

**Centro per l'artigianato, l'industria
e il commercio “Guglielmo Marconi”**

39012 Merano

via K. Wolf 42

Tel. 0473 203 111

Fax 0473 203 199

fp.marconi@scuola.alto-adige.it

www.marconi.fpbz.it

**Scuola professionale provinciale per l'artigianato,
l'industria e il commercio "Enrico Mattei"**

39042 Bressanone

via Prà delle Suore 1/A

Tel. 0472 830 765

Fax 0472 206 661

fp.mattei@scuola.alto-adige.it

www.mattei.fpbz.it

**Scuola professionale provinciale
per le professioni sociali "Emmanuel Lèvinas"**

39100 Bolzano

Piazza A. Nikoletti 1

Tel. 0471 440 900

Fax. 0471 440 929

fp.sociale@scuola.alto-adige.it

www.sociale-levinas.fpbz.it

**Scuola Professionale per la Frutti-viticultura
e il Giardinaggio di Laives**

Via Rio Vallarsa, 16

39055 Laives (Bz)

Tel. 0471 959 774

Fax 0471 959 775

fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it

www.agraria.fpbz.it

Servizio civile e sociale

Sportello servizio civile volontario

39100 Bolzano

Palazzo 1, Piazza Silvius Magnago 1

Tel. 0471 412 136

Fax 0471 412 139

gabinetto@provincia.bz.it

www.provincia.bz.it/serviziocivile

Sportello servizio sociale

39100 Bolzano

Palazzo 1, Piazza Silvius Magnago 1

Tel. 0471 412 136

Fax 0471 412 139

servizio_sociale.adulti@provincia.bz.it

www.provincia.bz.it/serviziocivile

Uffici lingue

Servizio esami di bilinguismo-trilinguismo

39100 Bolzano

Via Perathoner 10

Tel. 0471 413 900 - Fax 0471 413 999

zdp@provinz.bz.it

www.provinz.bz.it/ZDP/

Ufficio bilinguismo e lingue straniere

39100 Bolzano

Palazzo Plaza, Via del Ronco 2

Tel. 0471 41 12 60 - Fax 0471 41 12 79

ufficio.bilinguismo@provincia.bz.it

Info Giovani e Centro giovanili

Young & Direct

39100 Bolzano

Via Andreas-Hofer 36

WhatsApp: 345 0817 056

(Numero Verde: 840 036 366)

online@young-direct.it

www.young-direct.it

Centro giovanile Jungle

39012 Merano

Via S. Giuseppe 1

Tel: 0471 200 342

info@jungle-active.it

Centro giovanile UFO

39031 Brunico

Via Josef-Ferrari 20

Tel. 0474 555 770

info@ufoBrunico.it

www.ufoBrunico.it

Tutela dei consumatori

Centro tutela dei consumatori

39100 Bolzano

Via Dodiciville 2

Tel. 0471 97 55 97





IL CALENDARIO SCOLASTICO 2016/2017

SETTEMBRE 2016

Orario lavorativo

Ore lavorate

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 GI		
2 VE		
3 SA		
4 DO		
5 LU		
6 MA		
7 ME		
8 GI		
9 VE		
10 SA		
11 DO		
12 LU		
13 MA		
14 ME		
15 GI		
16 VE		
17 SA		
18 DO		
19 LU		
20 MA		
21 ME		
22 GI		
23 VE		
24 SA		
25 DO		
26 LU		
27 MA		
28 ME		
29 GI		
30 VE		

Ottobre 2016

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 SA		
2 DO		
3 LU		
4 MA		
5 ME		
6 GI		
7 VE		
8 SA		
9 DO		
10 LU		
11 MA		
12 ME		
13 GI		
14 VE		
15 SA		
16 DO		
17 LU		
18 MA		
19 ME		
20 GI		
21 VE		
22 SA		
23 DO		
24 LU		
25 MA		
26 ME		
27 GI		
28 VE		
29 SA		
30 DO		
31 LU		

NOVEMBRE 2016

Orario lavorativo
Ore lavorate

1 MA	Ognisanti		
2 ME	Commemorazione dei defunti		
3 GI			
4 VE			
5 SA			
6 DO			
7 LU			
8 MA			
9 ME			
10 GI			
11 VE			
12 SA			
13 DO			
14 LU			
15 MA			
16 ME			
17 GI			
18 VE			
19 SA			
20 DO			
21 LU			
22 MA			
23 ME			
24 GI			
25 VE			
26 SA			
27 DO			
28 LU			
29 MA			
30 ME			

DICEMBRE 2016

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 GI		
2 VE		
3 SA		
4 DO		
5 LU		
6 MA		
7 ME		
8 GI	Immacolata concezione	
9 VE		
10 SA		
11 DO		
12 LU		
13 MA		
14 ME		
15 GI		
16 VE		
17 SA		
18 DO		
19 LU		
20 MA		
21 ME		
22 GI		
23 VE		
24 SA		
25 DO	Natale	
26 LU	Santo Stephano	
27 MA		
28 ME		
29 GI		
30 VE		
31 SA		

GENNAIO 2017

Orario lavorativo

Ore lavorate

1 DO	Capodanno		
2 LU			
3 MA			
4 ME			
5 GI			
6 VE	Epifania		
7 SA			
8 DO			
9 LU			
10 MA			
11 ME			
12 GI			
13 VE			
14 SA			
15 DO			
16 LU			
17 MA			
18 ME			
19 GI			
20 VE			
21 SA			
22 DO			
23 LU			
24 MA			
25 ME			
26 GI			
27 VE			
28 SA			
29 DO			
30 LU			
31 MA			

FEBBRAIO 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 ME		
2 GI		
3 VE		
4 SA		
5 DO		
6 LU		
7 MA		
8 ME		
9 GI		
10 VE		
11 SA		
12 DO		
13 LU		
14 MA		
15 ME		
16 GI		
17 VE		
18 SA		
19 DO		
20 LU		
21 MA		
22 ME		
23 GI		
24 VE		
25 SA		
26 DO		
27 LU		
28 MA		

MARZO 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 ME		
2 GI		
3 VE		
4 SA		
5 DO		
6 LU		
7 MA		
8 ME		
9 GI		
10 VE		
11 SA		
12 DO		
13 LU		
14 MA		
15 ME		
16 GI		
17 VE		
18 SA		
19 DO		
20 LU		
21 MA		
22 ME		
23 GI		
24 VE		
25 SA		
26 DO		
27 LU		
28 MA		
29 ME		
30 GI		
31 VE		

APRILE 2017

		Orario lavorativo	Ore lavorate
1	SA		
2	DO		
3	LU		
4	MA		
5	ME		
6	GI		
7	VE		
8	SA		
9	DO		
10	LU		
11	MA		
12	ME		
13	GI		
14	VE		
15	SA		
16	DO	Pasqua	
17	LU	Lunedì di Pasqua	
18	MA		
19	ME		
20	GI		
21	VE		
22	SA		
23	DO		
24	LU		
25	MA	Anniversario della Liberazione	
26	ME		
27	GI		
28	VE		
29	SA		
30	DO		

MAGGIO 2017

Orario lavorativo

Ore lavorate

		Orario lavorativo	Ore lavorate
1 LU	Festa del Lavoro		
2 MA			
3 ME			
4 GI			
5 VE			
6 SA			
7 DO			
8 LU			
9 MA			
10 ME			
11 GI			
12 VE			
13 SA			
14 DO			
15 LU			
16 MA			
17 ME			
18 GI			
19 VE			
20 SA			
21 DO			
22 LU			
23 MA			
24 ME			
25 GI			
26 VE			
27 SA			
28 DO			
29 LU			
30 MA			
31 ME			

GIUGNO 2017

		Orario lavorativo	Ore lavorate
1	GI		
2	VE	Festa della Repubblica	
3	SA		
4	DO	Pentecoste	
5	LU	Lunedì di Pentecoste	
6	MA		
7	ME		
8	GI		
9	VE		
10	SA		
11	DO		
12	LU		
13	MA		
14	ME		
15	GI		
16	VE		
17	SA		
18	DO		
19	LU		
20	MA		
21	ME		
22	GI		
23	VE		
24	SA		
25	DO		
26	LU		
27	MA		
28	ME		
29	GI		
30	VE		

LUGLIO 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 SA		
2 DO		
3 LU		
4 MA		
5 ME		
6 GI		
7 VE		
8 SA		
9 DO		
10 LU		
11 MA		
12 ME		
13 GI		
14 VE		
15 SA		
16 DO		
17 LU		
18 MA		
19 ME		
20 GI		
21 VE		
22 SA		
23 DO		
24 LU		
25 MA		
26 ME		
27 GI		
28 VE		
29 SA		
30 DO		
31 LU		

AGOSTO 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 MA		
2 ME		
3 GI		
4 VE		
5 SA		
6 DO		
7 LU		
8 MA		
9 ME		
10 GI		
11 VE		
12 SA		
13 DO		
14 LU		
15 MA	Assunzione	
16 ME		
17 GI		
18 VE		
19 SA		
20 DO		
21 LU		
22 MA		
23 ME		
24 GI		
25 VE		
26 SA		
27 DO		
28 LU		
29 MA		
30 ME		
31 GI		

SETTEMBRE 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 VE		
2 SA		
3 DO		
4 LU		
5 MA		
6 ME		
7 GI		
8 VE		
9 SA		
10 DO		
11 LU		
12 MA		
13 ME		
14 GI		
15 VE		
16 SA		
17 DO		
18 LU		
19 MA		
20 ME		
21 GI		
22 VE		
23 SA		
24 DO		
25 LU		
26 MA		
27 ME		
28 GI		
29 VE		
30 SA		

OCTOBRE 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 DO		
2 LU		
3 MA		
4 ME		
5 GI		
6 VE		
7 SA		
8 DO		
9 LU		
10 MA		
11 ME		
12 GI		
13 VE		
14 SA		
15 DO		
16 LU		
17 MA		
18 ME		
19 GI		
20 VE		
21 SA		
22 DO		
23 LU		
24 MA		
25 ME		
26 GI		
27 VE		
28 SA		
29 DO		
30 LU		
31 MA		

NOVEMBRE 2017

Orario lavorativo
Ore lavorate

1 ME	Ognisanti		
2 GI	Commemorazione dei defunti		
3 VE			
4 SA			
5 DO			
6 LU			
7 MA			
8 ME			
9 GI			
10 VE			
11 SA			
12 DO			
13 LU			
14 MA			
15 ME			
16 GI			
17 VE			
18 SA			
19 DO			
20 LU			
21 MA			
22 ME			
23 GI			
24 VE			
25 SA			
26 DO			
27 LU			
28 MA			
29 ME			
30 GI			

DICEMBRE 2017

	Orario lavorativo	Ore lavorate
1 VE		
2 SA		
3 DO		
4 LU		
5 MA		
6 ME		
7 GI		
8 VE	Immacolata concezione	
9 SA		
10 DO		
11 LU		
12 MA		
13 ME		
14 GI		
15 VE		
16 SA		
17 DO		
18 LU		
19 MA		
20 ME		
21 GI		
22 VE		
23 SA		
24 DO		
25 LU	Natale	
26 MA	Santo Stephano	
27 ME		
28 GI		
29 VE		
30 SA		
31 DO		

Pensieri, dubbi, problemi? **Ti diamo una mano!**



Illustration: Johannes Geiser

Scrivici



345.081.70.56



online@young-direct.it



YoungDirectBeratungConsulenza

Chiamaci



8400.36.366



young.direct

Passa da noi



via Andreas-Hofer 36
39100 Bolzano
www.young-direct.it

Con il sostegno di:

AUTONOME PROVINZ BOZEN SÜDTIROL



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO ALTO ADIGE



Young+Direct

SüdtirolerJugendring

Beratung für Jugendliche -
vertraulich und kostenlos

Consulenza giovani -
confidenziale e gratuita