

Agenda apprend disti^{26|27}

Contenuto

Prefazione: "Tutto quello che devi sapere!"	2
1 Disposizioni generali: Informazioni di base	5
Formazione professionale duale e quadro normativo	6
Il percorso verso la professione	7
Il contratto di apprendistato: obblighi e doveri	18
Orari di lavoro e ferie	11
Diritti e regolamenti	11
Retribuzione, tasse e imposte	13
Pensione e previdenza	17
Malattia ed infortunio	19
Risoluzione del contratto di apprendistato	21
Disoccupazione	22
Maternità e paternità: prestazioni per le famiglie	23
Altre informazioni utili	26
2 Approfondimento settoriale	31
Settore edile (artigianato e industria)	33
Settore metalmeccanico (artigianato e industria)	41
Settore della lavorazione del legno (artigianato e industria)	49
Settore grafico e della stampa (artigianato e industria)	55
Settore alberghiero	61
Commercio e servizi	69
Industria alimentare	75
Panificazione e pasticceria	81
Settore dell'estetica e dell'acconciatura	89
Settore florovivaistico e viticolo	95
Assistente di studio odontoiatrico	101
3 Carriere professionali: andare oltre l'apprendistato	105
4 Attività professionali in Alto Adige	109
5 Contatti	117
6 Ringraziamenti	125
Colophon	132

Prefazione

"Tutto quello che devi sapere!"

Puntuale per il nuovo anno scolastico 2026/27, presentiamo l'edizione aggiornata della apprezzata Agenda Apprendisti dell'IPL.

Il Capitolo 1 offre una rapida panoramica, organizzata per parole chiave, sulle principali disposizioni generali di natura legislativa, lavorativa, sociale e contrattuale valide per tutti gli apprendisti.

Nel Capitolo 2 sono riassunte in modo chiaro le normative specifiche per i vari settori: dalle ferie alla retribuzione, dagli straordinari ai termini di preavviso e altre regole di diritto del lavoro.

Il Capitolo 3 volge lo sguardo al futuro, illustrando i possibili percorsi formativi e di carriera dopo il conseguimento del diploma di apprendistato. Per informazioni più dettagliate si rimanda ai siti web degli uffici e delle scuole. Infine, un pratico elenco dei contatti facilita la ricerca dei referenti giusti presso sindacati, associazioni, scuole professionali e Uffici provinciali.

Nota bene: la presente edizione cartacea riflette lo stato dell'arte al momento della stampa (luglio 2026). Eventuali

novità e modifiche successive saranno costantemente integrate nella versione online sul sito <https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>.

L'Agenda Apprendisti dell'IPL fornisce solide informazioni di base. In ogni caso, per questioni specifiche, consigliamo vivamente una consulenza personale con gli esperti dei sindacati, degli uffici provinciali e dei patronati (vedi la sezione contatti).

L'Agenda viene distribuita direttamente nelle scuole professionali. Su richiesta e invito, le esperte e gli esperti dei sindacati e dei patronati tengono volentieri anche incontri in classe sui diritti e doveri degli apprendisti.

L'IPL ringrazia di cuore gli autori dei sindacati e degli uffici competenti per la preziosa consulenza tecnica e il costante supporto.

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

Hai una domanda che riguarda il tuo apprendistato, la tua paga, i tuoi diritti o la scuola professionale?

Scansiona il codice QR, compila il modulo online e invia la tua domanda!



Un **esperto del sindacato o dell'Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali** ti risponderà direttamente via e-mail – in modo semplice, gratuito e affidabile!

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

1

Disposizioni generali

Disposizioni generali

Informazioni di base

Formazione professionale duale e quadro normativo

La strada che ti porta dritto alla professione attiva

Sei giovane e stai pensando al futuro? Gli studi teorici senza fine non fanno per te? Preferisci avere in mano una formazione professionale che ti assicuri un lavoro solido? Allora la formazione professionale dell'Alto Adige è la scelta giusta per te, una strada che ti porta a moltissime professioni di tipo tecnico, artistico, artigianale, ma sempre con i piedi ben saldi per terra.

L'Agenda Apprendisti dell'IPL è al tuo fianco in questo percorso formativo. Per prima cosa, nella sezione 4 dell'Agenda, consulta l'elenco delle professioni per le quali è disponibile la formazione e il riconoscimento del titolo in Alto Adige!

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

Formazione professionale duale e molto altro

In Alto Adige la formazione professionale può seguire diversi percorsi:

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



Quadro normativo

I diritti e i doveri specifici di un rapporto di formazione e lavoro nell'apprendistato sono definiti dal contratto collettivo nazionale del lavoro di ogni settore, da eventuali accordi aziendali (nelle grandi aziende) o da accordi integrativi provinciali validi per tutte le imprese di un determinato settore/comparto. Le norme settoriali per gli apprendisti delle singole professioni sono elencate nella seconda parte dell'Agenda Apprendisti. Il settore di appartenenza delle professioni dipende anche dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro. L'apprendista macellaio, per esempio, potrebbe essere

inserito nel settore commercio oppure in quello dell'industria alimentare. Per qualsiasi dubbio, ci si può comunque rivolgere al sindacato.

Il percorso verso la professione

Cosa significa essere apprendista?

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

Un posto da apprendista. Pronti? Via!

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

Piccoli consigli per la ricerca di un posto da apprendista:

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

Limite di età

Possono usufruire di un contratto di apprendistato i giovani che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto i 15 anni di età e non abbiano superato i 25. Vigè un assoluto divieto di lavoro fino al termine dell'obbligo scolastico, e comunque fino al compimento del 15esimo anno di vita.

Il contratto di apprendistato: obblighi e doveri

Il contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato regola una particolare tipologia di formazione unita a un rapporto di lavoro ed è regolamentato dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dalla legge provinciale n. 12 del 4 luglio 2012 "Ordinamento dell'apprendistato". Una copia del contratto di apprendistato deve essere consegnata all'apprendista all'inizio del rapporto. Attenzione! Le firme apposte su documenti lavorativi sono valide anche per i minorenni. Prima di firmare dei documenti conviene raccogliere tutte le informazioni necessarie e poi chiedere sempre una copia di ogni documento firmato!

I doveri dell'apprendista

- Svolgere con diligenza le mansioni affidategli e attenersi al regolamento aziendale;
- Rispettare le regole aziendali;
- Seguire puntualmente le istruzioni impartite dal datore di lavoro oppure dal tutor aziendale;

- Mantenere stretto riserbo su segreti aziendali e professionali;
- Trattare con cura i materiali, gli attrezzi e i macchinari affidatigli;
- Informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia o altro impedimento;
- Frequentare regolarmente la scuola professionale e attenersi al regolamento interno della scuola;
- Presentare regolarmente gli attestati e le comunicazioni della scuola professionale al datore di lavoro o al tutor aziendale.

Sanzioni disciplinari

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

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

iscritto all'apprendista, descrivendo anche il fatto accaduto. Un'eventuale contestazione deve essere immediata (non, ad esempio, dopo due mesi).

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

I doveri del datore di lavoro

- Nominare un tutor aziendale (che può essere lo stesso datore di lavoro) per la formazione dell'apprendista;
- Garantire un'adeguata formazione in tutti i processi lavorativi conformemente al quadro formativo aziendale;
- Concedere all'apprendista il tempo necessario per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami;
- Controllare la regolare frequenza della scuola;
- Su richiesta, informare chi esercita la potestà e la scuola professionale sull'andamento della formazione dell'apprendista;
- Documentare le competenze acquisite dall'apprendista al termine o all'atto dell'interruzione del rapporto di apprendistato;

- Comunicare all'Ufficio osservazione mercato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano, tramite comunicazione obbligatoria unificata, l'assunzione dell'apprendista entro il giorno precedente alla data d'inizio del rapporto di lavoro;
- Riconoscere contrattualmente la qualifica professionale acquisita con il superamento dell'esame di fine apprendistato.

La scuola professionale

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

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

Sovvenzioni

La frequenza della scuola professionale in Alto Adige è gratuita. È possibile viaggiare a basso costo anche con i mezzi pubblici, sotto i 19 anni con l'abbonamento altoadigemobilità U19 per 21 € all'anno o fino a 26 anni per 153 €. Tutte le informazioni sono disponibili qui: <https://www.suedtirolmobil.info/it/ticket/trovaticket/altoadigemobilita-u19-pass>



La Provincia copre o rimborsa completamente le tasse scolastiche e le spese di vitto e alloggio se si frequenta una scuola professionale al di fuori dell'Alto Adige (all'estero o in un'altra provincia italiana) o se si seguono corsi a tempo pieno. Verranno inoltre rimborsati due viaggi di andata e ritorno al prezzo del trasporto pubblico. Le richieste di rimborso devono essere presentate all'Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali: <https://italienische-bildung.provinz.bz.it/it/formazione-professionale/apprendistato>



Periodo di apprendistato

L'apprendistato tradizionale dura 3 o 4 anni (36 o 48 mesi). I tempi di apprendistato effettuati nell'ambito dello stesso percorso professionale in aziende diverse sono conteggiati in maniera cumulativa, anche in caso di interruzione dell'apprendistato. È inoltre possibile prolungare il periodo di apprendistato fino a un anno: nel caso in cui un apprendista non dovesse completare il percorso formativo o superare l'esame finale, questa importante novità è davvero un vantaggio per gli studenti delle scuole professionali. In caso di assenza per maternità obbligatoria o congedo parentale, servizio civile, malattia o infortunio sul lavoro di durata superiore a un mese, il rapporto di apprendistato viene esteso per la medesima durata della stessa. È possibile anche ridurre la durata dell'apprendistato.

Periodo di prova

Il contratto di apprendistato prevede inoltre un periodo di prova concordato tra il datore di lavoro e l'apprendista (di norma della durata di 4-6 settimane e comunque non superiore alla durata prevista dai contratti collettivi di categoria). Durante questo periodo, sia l'azienda responsabile della formazione che l'apprendista hanno la facoltà di risolvere il contratto senza alcun obbligo di motivazione. La durata del periodo di prova è stabilita per iscritto nella lettera d'assunzione o nel contratto di apprendistato.

Contratto di somministrazione

Il datore di lavoro può assumere apprendisti anche indirettamente, tramite un'agenzia del lavoro, la quale può applicare un contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

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

Orari di lavoro e ferie

Orari di lavoro

Gli orari di lavoro variano da settore a settore. Vedasi la seconda parte dell'Agenda Apprendisti, sezione "Informazioni di settore".

Consiglio: Annota quotidianamente orario di inizio/fine e straordinari svolti (es. a mano nel calendario, in una tabella o con un'app). Una registrazione accurata facilita la rendicontazione delle ore di straordinario ed è utile in caso di chiarimenti con l'azienda o l'ufficio paghe, oppure se desideri far controllare le tue buste paga dal tuo sindacato.

Ferie e giorni di riposo

I giovani di età inferiore ai 16 anni hanno diritto ad almeno 30 giorni di ferie retribuite, quelli di età superiore ad almeno 20 giorni/quattro settimane (*Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti n. 977/1967*). Al posto delle festività religiose abolite nel 1977, devono essere concessi permessi retribuiti (32 ore per anno lavorativo). La maggior parte dei contratti collettivi prevede ferie o giorni di riposo aggiuntivi (per esempio nell'ambito di una riduzione generale dell'orario di lavoro). Ulteriori informazioni possono essere richieste ai sindacati. Per calcolare il numero di giorni di ferie spettanti va ricordato che il diritto alle ferie aumenta di un dodicesimo al mese, per cui le parti di un mese con più di 15 giorni contano come un mese intero.

Diritti e regolamenti

Tutela dei minori

- I giovani sotto i 18 anni non possono essere sottoposti a lavori pericolosi, pesanti e dannosi per la salute (vedi la legge sulla tutela del lavoro minorile 977/1967).
- L'orario di lavoro dei giovani tra i 15 e i 16 anni non può superare le 7 ore al giorno e le 35 ore alla settimana.
- L'orario di lavoro dei giovani con età compresa tra i 16 e i 18 anni non può superare le 8 ore al giorno e le 40 ore settimanali.
- La prestazione lavorativa dei minori non può protrarsi senza interruzione per più di 4 ore e mezza. Dopo questo

periodo di lavoro il minore ha diritto ad un riposo intermedio di almeno un'ora. I contratti collettivi possono prevedere anche una pausa della durata di 30 minuti.

- Gli apprendisti minorenni non possono fare straordinari.
- I minori hanno diritto a 2 giorni consecutivi di riposo e non lavorano durante le festività. Specifici settori, come per esempio il settore della ristorazione, possono gestire i giorni di riposo in modo diverso, ma devono comunque garantire un periodo di riposo consecutivo di 36 ore una volta alla settimana. L'orario di lavoro dei minori viene controllato dall'Ispettorato del Lavoro.

Sicurezza sul lavoro

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

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

- L'elezione, da parte di tutti i lavoratori dipendenti, di un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) ha il diritto d'accesso a tutti i dati inerenti alla sicurezza sul lavoro e ha il diritto di essere interpellato dalla Direzione aziendale su tutto ciò che concerne la tutela contro gli infortuni.

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

L'ispettorato del lavoro della Provincia autonoma di Bolzano si occupa del rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro, segue le inchieste sugli infortuni e sulle malattie professionali, oltre a fornire informazioni e consulenza. Per le norme sull'igiene nelle aziende è invece competente l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige.

In Italia sono stati introdotti con i Decreti legislativi 81/2008 e 106/2009 nuovi

testi unici sulla sicurezza sul lavoro. L'applicazione della Direttiva europea 33/1994 per la tutela dei minori sul posto di lavoro è stata recepita in Italia con il decreto legislativo n. 345/1999, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 237 dell'08/10/1999.

Per ogni evenienza!

Tieni sempre a portata di mano il nome e il numero di telefono del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sul lavoro (portavoce della sicurezza)! Conservali nella rubrica del tuo cellulare!

Diritti sindacali

Il compito principale dei sindacati è quello di difendere gli interessi dei propri iscritti (ovvero quelli dei lavoratori dipendenti). Ciò include, per esempio, la contrattazione salariale e il supporto nelle vertenze di lavoro. Più iscritti possiede il sindacato, più è in grado di imporsi come partner contrattuale nelle trattative con le aziende o con le associazioni dei datori di lavoro. Allo stesso modo in cui i datori di lavoro si riuniscono in varie associazioni di categoria, è importante che anche i lavoratori si riuniscano nelle organizzazioni sindacali. In conformità allo Statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 1970) ogni apprendista, a tutela dei propri interessi, ha diritto di rivolgersi a un sindacato e diventarne membro per ricevere informazioni o aiuto riguardo a ogni questione di diritto del lavoro, anche nel caso di misure

disciplinari prese nei suoi confronti da parte della direzione aziendale.

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

Ogni persona in azienda è libera di esprimere la propria opinione, qualora essa non danneggi la reputazione dell'azienda stessa o sia contraria alle norme di legge; ognuno può inoltre usufruire del diritto di voto (attivo o passivo) in occasione dell'elezione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU), la quale 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.

Retribuzione, tasse e imposte

La retribuzione

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

L'accordo integrativo provinciale per il settore dell'artigianato, stipulato il 13.12.2021, prevede che il rendimento scolastico influisca sulla retribuzione (Nota: questa disposizione non si applica al settore edile-artigianato!). Se l'apprendista conclude il primo anno scolastico con una media complessiva di almeno 7,0, ha diritto, per l'anno successivo di apprendistato, a una retribuzione maggiorata. Se l'apprendista completa il 9° anno di scuola dell'obbligo con buoni risultati, ovvero con una media dei voti pari o superiore al 7, già per il primo anno di apprendistato percepirà una retribuzione maggiorata del 10%. In caso contrario, la paga aumenterà in misura minore. A tal proposito, si può fare riferimento alle tabelle salariali nel secondo capitolo.

Contributi previdenziali, tasse, salario netto

Dal salario lordo dell'apprendista viene effettuata una trattenuta mensile del 5,84% per i contributi previdenziali. La retribuzione dell'apprendista è soggetta alle trattenute fiscali (IRPEF) previste. La trattenuta fiscale aumenta con il progredire dell'apprendistato e con l'aumento del salario. Il calcolo presentato qui di seguito fa riferimento al salario di un apprendista del SETTORE dell'INDUSTRIA DEL LEGNO al secondo anno di apprendistato (13 mensilità), mostra come passare dal salario lordo al salario netto e viene fatto con le formule ed aliquote attualmente in vigore.

Salario lordo mensile 2° anno	1.188,60 €
- Contributi previdenziali mensili 5,84%	- 69,41 €
- Contributo sociale CIGS	- 3,57 €
= Reddito imponibile al mese	= 1.115,62 €
= Reddito imponibile annuo (13 mensilità)	= 14.503,06 €

Il reddito annuo è tassato progressivamente secondo le seguenti aliquote:

Reddito	Aliquota
Fino a 28.000 €	23%
28.001 – 50.000 €	33%
Da 50.001 €	43%



Calcolo dell'imposta

Ne risulta la seguente imposta lorda: **14.503,06 € x 23% = 3.335,70 €**. Per arrivare dall'imposta lorda a quella netta vengono tolte le detrazioni spettanti e altre agevolazioni fiscali previste dalla legge. Le detrazioni vengono calcolate in base al nuovo sistema introdotto nell'anno 2024. In base al rapporto si determina se le detrazioni sulle imposte lorde spettano per intero, in parte o per

niente; lo stesso vale per gli incentivi previsti per legge. La detrazione piena per reddito da lavoro dipendente ammonta a 1.955 € per tutto l'anno e viene calcolata in rapporto al reddito. Oltre a questo importo sono previste anche altre detrazioni per familiari a carico. In questo esempio ci limitiamo alla già menzionata detrazione (senza considerare familiari a carico).

Imposta lorda annuale	3.335,70 €
- Detrazione annuale	- 1.955,00 €
= Imposta netta annuale	= 1.380,70 €

Bonus IRPEF - Trattamento Integrativo - Bonus l. 207/2024

I lavoratori da lavoro dipendente o equivalente con un reddito annuo (base imponibile) di almeno 8.500 € e fino a un massimo di 15.000 € ricevono 100 € al mese, in quanto lo Stato ha ridotto l'imposta sul reddito per quelli più bassi grazie a un accordo sindacale con il Governo.

Questo bonus fiscale è indicato sulla busta paga. Il bonus dovuto viene calcolato direttamente dal datore di lavoro. Tuttavia, se ci sono altri redditi da tassare, per esempio da lavoro autonomo, affitto o altro ancora, il bonus deve essere ricalcolato al momento della dichiarazione dei redditi. A seconda dell'entità del reddito, il bonus viene ridotto o annullato. Eventuali importi già ricevuti dal datore di lavoro devono essere restituiti.

Per i redditi compresi tra 15.001 e 28.000 € si applica la seguente regola: se la somma delle detrazioni fiscali è superiore all'imposta lorda, il bonus fiscale viene erogato in proporzione, in modo che la nuova riforma delle imposte e delle detrazioni non comporti alcuno svantaggio o perdita di reddito. Tuttavia, ciò può essere richiesto solo presentando la dichiarazione dei redditi. I sindacati forniscono volentieri ulteriori informazioni. Inoltre, con la legge finanziaria 2025 è stato introdotto un nuovo bonus per aumentare ulteriormente i redditi più bassi. Questo bonus è calcolato in 3 fasce percentuali in base al reddito annuo e spetta fino a un reddito complessivo lordo di 20.000 €.

Bonus IRPEF

1.200 € all'anno (corrisponde in media a 100 € al mese)

Bonus G. 207/2024

768,64 € all'anno (corrisponde a 59,13 € per ogni stipendio mensile)

Il calcolo dello stipendio netto è ora il seguente:

Reddito annuo	14.503,06 €
- Imposta netta	- 1.380,70 €
+ Bonus fiscale annuo	+ 1.200,00 €
+ Bonus G. 207/2024 all'anno	+ 768,64 €
= Salario netto annuo	= 15.091,02 €
= Salario netto mensile (13 volte all'anno)	= 1.160,85 €

La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribuzione mensile dell'apprendista per il divisore orario 174 (attenzione: il divisore orario varia a seconda del contratto collettivo).

Certificazione Unica (CU)

Entro il 31 marzo di ogni anno i dipendenti ricevono la cosiddetta CU (Certificazione Unica) che attesta le settimane di contributi e la retribuzione dell'anno precedente. Qualora i dati non fossero

esatti devono essere corretti ed il modulo deve essere rispedito all'INPS. I patronati dei sindacati forniscono tutte le informazioni necessarie.

Attenzione! La CU è un importante documento per l'assicurazione pensionistica che deve essere conservato con cura e non deve essere ceduto a terzi. Se necessario, in casi particolari è possibile richiedere delle copie autenticate presso gli uffici dell'Agenzia delle Entrate.

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

Il trattamento di fine rapporto (T.F.R.) è un elemento retributivo differito calcolato in base al reddito mensile e riva-

lutato di anno in anno per adeguarlo all'inflazione. Corrisponde all'incirca a una mensilità per ogni anno di servizio

in azienda. A partire dal 1° luglio 2026, qualora il lavoratore non esprima una scelta diversa entro 60 giorni dall'assunzione, per i nuovi assunti del settore privato è prevista l'iscrizione automatica a una forma di previdenza complementare collettiva. In assenza di una scelta da parte del lavoratore entro i due mesi, il trattamento di fine rapporto (TFR) viene automaticamente conferito al fondo pensione complementare previsto dal contratto collettivo o a livello territoriale (in Trentino-Alto Adige, nella maggior parte dei casi il Laborfonds). Entro lo stesso termine rimane comunque possibile optare per il mantenimento del TFR in azienda.

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

Welfare

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

se dal datore di lavoro a seguito di un obbligo derivante dalla contrattazione collettiva o se vengono erogate su base volontaria.

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

Pensione e previdenza

Pensione

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

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

Previdenza complementare

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

Gli apprendisti che hanno superato con successo il periodo di prova possono aderire a un fondo pensione integrativo, per esempio al “Laborfonds” della Regione Trentino-Alto Adige. Il contributo minimo mensile del dipendente è stabilito dal contratto collettivo e può essere aumentato o ridotto ogni 12 mesi. Il contributo massimo da parte del dipendente può raggiungere al massimo la soglia del 10%. Qualora l'apprendista optasse per il “Laborfonds”, anche il datore di lavoro verserà una percentuale mensile, determinata dal contratto collettivo. Il contributo mensile viene detratto dallo stipendio lordo e depositato non tassato nel fondo. Oltre al contributo del lavoratore e del datore di lavoro, che varia a seconda del contratto collettivo, il 100% del trattamento di fine rapporto (TFR) viene versato nel fondo pensione complementare.

Se richiesto e se sono soddisfatte certe condizioni, gli iscritti al fondo possono

farsi versare anticipi del capitale accumulato. Gli anticipi possono essere richiesti principalmente per spese sanitarie, di acquisto, costruzione o ristrutturazione della prima casa, nonché per spese legate ad altri bisogni personali. Tuttavia, così facendo, si perdono i benefici fiscali.

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

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

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

Copertura pensionistica dei periodi di educazione dei figli

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

razione pensionistica (per esempio non riceve l'indennità di disoccupazione), oppure non ha alcun rapporto di lavoro o ancora lavora a tempo parziale o ha usufruito del congedo parentale. Hanno diritto al contributo anche i lavoratori autonomi, i liberi professionisti e i lavoratori domestici. Il sussidio è concesso retroattivamente per il pagamento volontario dei contributi pensionistici nel fondo pensione (dell'INPS), o anche in un fondo pensione complementare. I dipendenti pubblici non hanno diritto a tale copertura pensionistica per i periodi di educazione dei figli. Lo scopo di questa misura è di coprire in termini pensionistici i periodi di assenza dal lavoro per la cura e l'educazione dei bambini piccoli o dei minorenni affidati a tempo pieno.

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

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

In caso di proseguimento volontario del versamento dei contributi è previsto un sostegno fino a 9.000 € all'anno. I lavoratori autonomi ricevono fino a 4.000 €

all'anno (max. 8.000 € in totale) per la copertura della contribuzione obbligatoria. In caso di versamento in un fondo pensione complementare, l'importo agevolabile massimo è pari a 4.000 € all'anno. Il sussidio è disponibile per un tetto complessivo di 18.000 € (di cui 8.000 € nel fondo pensione complementare).

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

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

Malattia ed infortunio

Malattia

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

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

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

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

Infortunio sul lavoro

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

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

Malattie professionali

L'esercizio di alcuni lavori e il contatto con determinate sostanze possono provocare danni alla salute. Se compaiono particolari sintomi l'apprendista deve informare immediatamente il datore di lavoro. In caso di inabilità al lavoro permanente superiore al 16% spetta una pensione per infortunio, corrisposta dall'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro).

INAIL

Va premesso che ogni dipendente deve essere assicurato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. I contributi obbligatori vanno versati all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). Si tratta di un'assicurazione obbligatoria che copre tutti gli infortuni occorsi durante il lavoro che comportano una parziale o totale inabilità al lavoro, tem-

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

Le seguenti prestazioni assicurative spettano anche se la denuncia dell'infortunio è stata omessa: durante il periodo di convalescenza che segue un infortunio sul lavoro, l'INAIL corrisponde a partire dal 4° giorno successivo all'infortunio il 60% della retribuzione lorda, alla quale viene sommato un importo aggiuntivo corrisposto dal datore di lavoro. L'importo complessivo va dal 75% al 100% del salario. Dopo tre anni e 150 giorni, decade ogni diritto a questa prestazione. Si può richiedere un anticipo sull'indennità per infortunio. Se le ferite riportate sono così gravi da rendere necessaria l'assistenza personale, viene riconosciuta, su richiesta, un'indennità d'accompagnamento. In caso di invalidità permanente (almeno il 16%) viene riconosciuta una pensione, calcolata in base al grado di abilità rimasta. Con una percentuale compresa tra il 6% e il 15% si ha diritto a un indennizzo per danni biologici. Si tratta di un importo *tantum* calcolato sulla base di diversi fattori.

Risoluzione del contratto

di apprendistato

Il contratto di apprendistato può essere risolto al termine del rapporto con il pre-

avviso previsto. Il rapporto va disdetto telematicamente secondo le modalità stabilite dal Ministero del Lavoro. È utile l'assistenza dei sindacati.

Licenziamento

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

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

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

Il licenziamento può essere impugnato (tramite un sindacato) entro 60 giorni davanti al datore di lavoro ed essere portato davanti alla Commissione di Conciliazione di Bolzano. Se il caso non è conciliabile, lo si può portare in Tribunale (entro 180 giorni dal licenziamento). Se il licenziamento risulta ingiustificato, il Tribunale può stabilire un risarcimento o la riassunzione.

Per informazioni dettagliate è utile rivolgersi ai sindacati.

Dimissioni

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

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

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

Esame di fine apprendistato

L'esame di fine apprendistato è l'ultimo esame, quello attraverso cui l'apprendista deve dimostrare di aver acquisito le abilità, le capacità e le conoscenze professionali necessarie. Il diploma di fine apprendistato rappresenta una qualifica.

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



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

Disoccupazione

Cassa Integrazione

La cassa integrazione può essere richiesta in presenza di determinate condizioni di sospensione o riduzione del lavoro per garantire comunque un reddito ai dipendenti. Va osservato però che la cassa integrazione non corrisponde alla retribuzione normale, ma al massimo

all'80% dello stipendio entro certi limiti (per gli apprendisti di solito corrisponde all'80%), e che durante i periodi di cassa integrazione di norma non maturano né la tredicesima, o eventualmente quattordicesima se prevista, né ferie e permessi. Il TFR invece continua a maturare normalmente. In caso di domande puoi rivolgerti ai sindacati.

Indennità di disoccupazione

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

Attenzione! La NASPI NON spetta in caso di dimissione propria o di risoluzione consensuale!

La nuova disposizione di legge prevede inoltre che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore (dimissioni per fatti concludenti), il quale non ha quindi diritto all'indennità di disoccupazione. Il rapporto di lavoro non si intende risolto per volontà del lavoratore quando questi dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza dal lavoro. Dal 1° gennaio 2025 è stato introdotto un nuovo requisito per l'indennità di

disoccupazione: qualora i lavoratori, nei dodici mesi precedenti alla domanda della NASPI, abbiano interrotto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per dimissioni volontarie o a seguito di risoluzione consensuale, devono successivamente avere almeno 13 settimane di contribuzione da lavoro dipendente per aver diritto alla NASPI.

La NASPI ammonta all'incirca al 75% della retribuzione media degli ultimi quattro anni, e si riduce mensilmente del 3% a partire dal sesto mese di fruizione. La NASPI ha una durata massima della metà dei periodi lavorativi degli ultimi quattro anni. Se un apprendista ha già goduto di un'indennità di disoccupazione negli ultimi quattro anni, il periodo si riduce.

Importante: per i lavoratori del settore agricolo valgono normative differenti.

Per ulteriori informazioni rivolgersi al patronato o ai sindacati.

Maternità e paternità: prestazioni per le famiglie

Maternità e paternità

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

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

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

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

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

o su concessione dell'Ispettorato del Lavoro per lavori pesanti riconosciuti dall'Ispettorato del Lavoro.

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

Congedo parentale

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

Entrambi i genitori hanno diritto a 3 mesi di retribuzione al 30% ciascuno. Questi non possono essere trasferiti all'altro genitore. Inoltre, altri 3 mesi al 30% possono essere suddivisi tra i due genitori. In totale si possono richiedere 11 mesi, ma solo i primi 9 sono pagati al 30%. Il 10° e l'11° mese sono pagati al 30% solo se il reddito non supera 2,5 volte la pensione minima.

Se c'è un solo genitore, può richiedere 11 mesi invece dei 10 precedenti, e solo i primi 9 mesi sono pagati al 30%. Il 10° e l'11° mese sono pagati al 30% solo se il

reddito non supera 2,5 volte la pensione minima.

Per le nascite il cui periodo di maternità/paternità obbligatoria si è prolungato oltre il 31.12.2022, è possibile richiedere da 1 a 3 mesi (non trasferibili) dei 9 previsti con una retribuzione dell'80%.

Per le nascite il cui periodo obbligatorio di maternità/paternità si è prolungata oltre il 31.12.2023, è previsto un secondo mese retribuito all'80%.

Per le nascite in cui il congedo di maternità/paternità obbligatorio è andato oltre il 31.12.2024, è previsto un terzo mese con una retribuzione dell'80%.

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

Il congedo parentale può essere fruito fino al compimento del 14° anno di età del bambino. La madre ha diritto a un massimo di 6 mesi retribuiti, il padre a un massimo di 7 mesi. È possibile usufruire del congedo su base oraria o giornaliera. Le domande di congedo parentale devono essere presentate per via telematica all'INPS. Per l'utilizzo del congedo giornaliero, il datore di lavoro deve essere avvisato con cinque giorni di anticipo, mentre la richiesta di fruizione oraria deve essere presentata con due giorni di anticipo.

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

Riposi per allattamento e malattia del bambino

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

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

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori hanno diritto ad una aspettativa non retribuita: fino al 3° anno di vita del bambino in misura illimitata, dopodiché ogni genitore ha diritto a cinque giorni di lavoro all'anno, fino al compimento dell'8° anno di vita.

Assegno Unico

L'Assegno Unico è un sussidio statale destinato alle famiglie con figli.

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

Quanto riceve il beneficiario? L'importo è determinato in base al valore ISEE della famiglia. Gli importi variano da 58,30 € a 203,80 € per figlio minore. L'importo è ridotto per i figli fino a 21 anni di età.

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

Assegno provinciale al nucleo familiare

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

Assegno provinciale al nucleo familiare+

Se il padre prende il congedo parentale per almeno un mese e per al massimo tre mesi alla volta, riceve un'indennità di 400-800 € al mese. Il contributo è dovuto

per un massimo di 3 mesi. Il congedo parentale deve essere usufruito entro i primi 18 mesi dalla nascita.

Assegno provinciale per i figli

Gli assegni familiari statali sono tarati in base a criteri di reddito e di patrimonio (ISEE). Gli importi sono di 60, 68 o 76 € per bambino, a seconda della situazione reddituale. L'importo aumenta per i bambini con disabilità.

I patronati dei sindacati e delle associazioni sociali sono lieti di aiutare. Maggiori informazioni sul sito web della provincia. famiglia.provincia.bz.it/it/sostegno-finanziario



Altre informazioni utili

Inserimento lavorativo

La Provincia Autonoma di Bolzano incentiva l'inserimento di persone disabili nel mondo del lavoro. Ciò vale anche per gli apprendisti. In caso di invalidità almeno del 46% sussiste il diritto all'inserimento nel mercato del lavoro.

Le aziende e gli enti con oltre 15 dipendenti sono obbligati ad assumere disabili o invalidi. Presso l'Ufficio Integrazione Lavorativa della Provincia sono predisposti i rispettivi elenchi. Per informazioni è possibile rivolgersi all'Ufficio Integrazione Lavorativa (sedi a Bolzano, Egna, Merano, Bressanone, Brunico, Silandro). È possibile contattare l'ufficio anche tramite e-mail (as@provinz.bz.it) o telefono (0471 418600).

Servizio militare o civile

Da quando il servizio militare obbligatorio è stato abolito, è possibile prestare un servizio volontario nell'esercito per un anno. Chi intende trovare lavoro presso uno dei corpi delle forze armate dovrà prestare preventivamente un anno di servizio volontario presso l'esercito professionale.

Per ulteriori informazioni, è possibile consultare i siti delle Forze Armate e rivolgersi al nucleo informazioni del distretto militare di Bolzano. Il servizio civile volontario, invece, offre a tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni la possibilità di dedicare un anno della propria vita al servizio di giovani, bambini e anziani o di impegnarsi in attività sociali, culturali e ambientali. Per maggiori informazioni consultare i siti internet:

<https://www.provincia.bz.it/serviziocivile>



<https://www.scelgoilserviziocivile.gov.it>



Youth Info

Youth Info – Informazioni e supporto per apprendisti

Vuoi iniziare un apprendistato o non sei ancora sicuro/a di quale professione faccia per te?

Vuoi sapere quali professioni in apprendistato esistono in Alto Adige, come funziona un apprendistato e a cosa devi fare attenzione? Stai cercando un posto di apprendistato adatto a te o hai bisogno di aiuto con la candidatura?

Allora **Youth Info** può aiutarti!

Nella nostra **app** trovi diversi articoli dedicati al mondo del lavoro e dell'apprendistato. Nella categoria Professioni trovi molti profili professionali per i quali è possibile svolgere anche un apprendistato, per esempio nei settori artigianato, industria, gastronomia e turismo, commercio, servizi, cura della persona, giardinaggio e molti altri ambiti.

Inoltre, da noi trovi informazioni sulla **candidatura**, indicazioni importanti sul mondo del lavoro, sulla **scuola professionale**, sui prossimi passi da fare e sulle possibilità dopo l'apprendistato, come per esempio maturità, titolo di maestro professionale o formazione continua. Attraverso la nostra **borsa lavoro** puoi anche cercare posti disponibili, compresi posti di apprendistato.

Puoi anche contattarci direttamente. Ti aiutiamo a farti un'idea generale, ti informiamo su diversi temi e, se necessario, ti indirizziamo agli enti, ai servizi di consulenza o agli uffici competenti.

Interessato/a? Allora contatta Youth Info al numero 342 862 8163.

Contatti: Youth Info
info@youth-info.it
Tel. +39 342 862 8163
Via Weggstein 2D,
39100 Bolzano – Alto Adige



Consulenza Budget della Caritas

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

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

- Bolzano (Via Cassa di Risparmio, 1; Tel.: 0471 304 380 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle ore 12:30)
- Merano (Via Galileo Galilei, 84; Tel.: 0473 495 630 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle ore 12:30)
- Bressanone (Via della Stazione, 27/a Tel.: 0472 205 927 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle ore 12:30)
- Brunico (Via Paul von Sternbach, 6 Tel.: 0474 413 977 dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle ore 12:30)



www.caritas.bz.it



Lo Stressometro IPL: fai il test!

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

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

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

<https://stressometer.afi-ipl.org/it/stressometer-3.html>



the fact that the *Journal of the American Medical Association* (JAMA) has been the most widely cited journal in the field of medicine for over a century.

The *JAMA* is a peer-reviewed journal that publishes research, clinical practice, and commentary on a wide range of medical topics. It is published weekly by the American Medical Association (AMA).

The *JAMA* is known for its high standards of scientific rigor and its commitment to providing the most up-to-date and accurate information available to the medical community.

The *JAMA* is also known for its commitment to diversity and inclusion, and for its efforts to address the needs of underserved populations.

The *JAMA* is a valuable resource for medical professionals, researchers, and patients alike. It provides a comprehensive overview of the latest research and clinical practice in the field of medicine.

The *JAMA* is also a valuable resource for the general public, as it provides information on a wide range of medical topics in a clear and accessible format.

The *JAMA* is a testament to the dedication and hard work of the medical community, and to the commitment of the AMA to providing the best possible care for its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

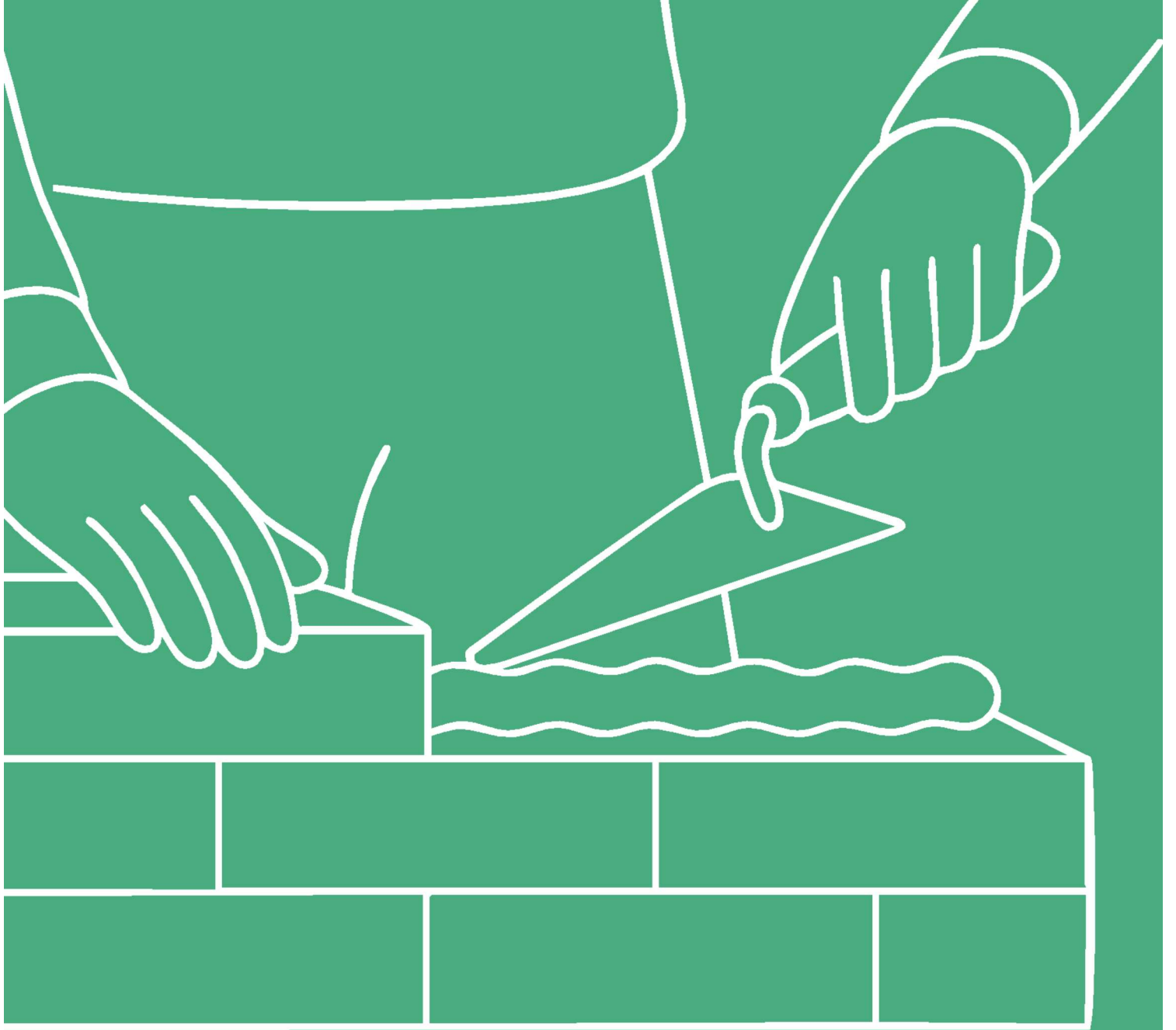
The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

The *JAMA* is a journal that is truly a reflection of the medical profession, and of the values that guide its members. It is a journal that is proud to be a part of the medical community, and to serve the needs of its members and the public.

2

Approfondimento settoriale



set tore edile

artigianato e
industria

Settore edile

(artigianato e industria)

Professione	Durata
Applicatore/trice di sistemi impermeabili	36 mesi
Pavimentista	
Disegnatore/trice tecnico/a edile	
Vetraio/a	
Operatore/trice di calcestruzzo preconfezionato	
Operatore/trice d'ufficio	
Conciatetti	48 mesi
Costruttore/trice di strade, infrastrutture e movimento terra	
Piastrellista e posatore/trice di pietra, ceramica e mosaici	
Muratore/trice	
Pittore/trice e verniciatore/trice	
Carpentiere/a in legno	

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi. per ulteriori 2 anni.

Ferie: 4 settimane di ferie, pagate tramite la Cassa Edile.

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

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

EDILIZIA settore artigianato				
Base di calcolo: retribuzione lorda oraria dell'operaio qualificato (dall'01.01.2026)			12,06 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Indennità di introduzione al settore edile artigianato	Totale lordo
1° anno	35%	4,22 €	1,20 €	5,42 €
2° anno	50%	6,03 €	1,20 €	7,23 €
3° anno	60%	7,23 €	1,20 €	8,43 €
4° anno	70%	8,44 €	1,20 €	9,64 €

Le tabelle salariali aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti: <https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



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

Retribuzioni dell'apprendista edile nel settore INDUSTRIA:

EDILIZIA settore industria		
Base di calcolo: retribuzione lorda oraria dell'operaio qualificato (dall'01.03.2026)		12,16 €
Retribuzione lorda dell'apprendista	Indennità di introduzione al settore edile artigianato	Totale lordo
1° anno	45%	5,47 €
2° anno	60%	7,30 €
3° anno	70%	8,51 €
4° anno	80%	9,73 €

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

EDILIZIA settore INDUSTRIA – Operatore/trice d'ufficio		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 3° livello (dal 01.03.2026)		2.300,55 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	1.035,25 €
2° anno	60%	1.380,33 €
3° anno	70%	1.610,39 €
4° anno	80%	1.840,44 €

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

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

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

Indumenti da lavoro gratuiti: all'apprendista spettano gli indumenti di lavoro a partire dal giorno dell'assunzione, mentre il lavoratore deve aver maturato 420 ore lavorative effettive per beneficiarne. L'apprendista riceve gli indumenti per il lavoro dalla Cassa Edile di Bolzano e può scegliere tra varie opzioni (vedi il prospetto della Cassa Edile). [https://cebkb.bz.it/](https://cebkb.bz.it/vestiario-arbeitskleidung/it/)



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

Trasferta: a ogni apprendista che presta la propria opera fuori dal Comune di prima assunzione (cantiere) e/o in una nuova sede spetta un'indennità di trasferta che è esente da imposte e quindi è una retribuzione netta.

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel **settore ARTIGIANATO** si calcola in percentuale sulla base giornaliera di quella dell'operaio qualificato di secondo livello come segue (dall'01.01.2026):

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

L'indennità di trasferta dell'apprendista edile nel **settore INDUSTRIA EDILE** viene fissata come segue per un lavoratore qualificato del secondo livello (dal 01.03.2026):

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

L'impresa cercherà nel limite del possibile di organizzare con propri mezzi il trasporto quotidiano degli apprendisti dalla sede dell'azienda fino al cantiere.

Tutela della salute dei giovani e sicurezza sul lavoro: fino al compimento del 18° anno di età, gli apprendisti minorenni non possono lavorare di notte (dalle ore 22:00 alle 06:00) né effettuare lavoro straordinario, così come previsto dalla legge a tutela del lavoro minorile n. 977 del 1967. Sono a carico delle imprese

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

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

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

Malattia e infortunio non sul lavoro: l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per 9 mesi; in caso di anzianità aziendale superiore a 3,5 anni, per 12 mesi. In caso di malattia, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione a partire dal 4° fino al 270° giorno. In caso di malattia di durata inferiore ai 6 giorni, i primi tre giorni non vengono retribuiti. Con malattie di durata tra 6 e 11 giorni, i primi tre giorni sono retribuiti al 50% e in caso di malattie con durata superiore a 11 giorni, tutti i giorni sono retribuiti al 100%.

Spese sanitarie: ogni apprendista è automaticamente iscritto al fondo sanitario nazionale SANEDIL, attraverso il quale vengono parzialmente rimborsate varie

spese sanitarie come cure dentistiche, occhiali, lenti, ecc. È tuttavia possibile aderire al FONDO SANITARIO ALTO ADIGE compilando, firmando e inviando il relativo modulo alla Cassa Edile. Il modulo di adesione e ulteriori informazioni sono disponibili alle pagine:

<https://www.sani-fonds.it/it/edilizia>



https://cassaedile.bz.it/prestazioni_1#gsc.tab=0



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

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

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

Trattamento di fine rapporto (TFR) e previdenza complementare: per la pensione integrativa è previsto, sia nel settore edile artigianale che nel settore edile industriale, un contributo sui versamenti previdenziali pari al 2% del salario contrattuale, di cui l'1% a carico dell'apprendista e l'altro 1% a carico dell'impresa. Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo a una percentuale pari o superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Preavviso: 15 giorni di calendario. Il contratto di apprendistato può essere risolto alla scadenza del rapporto di apprendistato con un preavviso di 15 giorni di calendario. Il preavviso deve essere rispettato sia dal datore di lavoro che dall'apprendista. La risoluzione da parte del datore di lavoro deve avvenire per iscritto (lettera raccomandata con avviso di ricevimento). La risoluzione da parte dell'apprendista deve avvenire per via telematica tramite il sito del Ministero del Lavoro.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: nel settore **EDILIZIA**, le parti contraenti concordano espressamente un periodo di dieci giorni lavorativi dalla fine del periodo di apprendistato (durata complessiva del contratto) o dal completamento dell'esame di qualifica, indipendentemente dal suo esito.

Il rapporto di lavoro degli apprendisti nel settore dell'**EDILIZIA ARTIGIANALE** è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale del 1° maggio 2025 e dall'accordo provinciale per la riforma dell'apprendistato nel settore dell'artigianato del 13 dicembre 2021.

Il rapporto di lavoro degli apprendisti nel settore dell'**EDILIZIA** è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale del 1° febbraio 2025 e dall'accordo regionale sulla nuova regolamentazione dell'apprendistato di primo livello nel settore industriale del 6 luglio 2021.





settore metal mec canico

artigianato e
industria

Settore metalmeccanico (artigianato e industria)

Professione	Durata
Armaiolo/a	36 mesi
Vetraio/a	
Meccatronico/a per biciclette	
Tecnico/a finitura superficiale dei metalli - galvanotecnico	48 mesi
Tecnico/a ascensorista	
Lattoniere/a edile e artistico/a	
Elettromeccanico/a	
Elettrotecnico/a	
Tecnico/a bruciatorista	
Orafo/a e argentiere/a	
Tecnico/a termosanitari e di ventilazione	
Tecnico/a frigorista	
Tecnico/a di impianti funiviari	
Disegnatore/trice tecnico/a per impianti	
Tecnico/a carrozziere	
Tecnico/a riparatore di veicoli a motore	
Fabbro/a artistico/a	
Tecnico/a della comunicazione	
Tecnico/a per macchine agricole	
Consegnatore/trice meccanico/a	

Meccatronico/a	48 mesi
Carpentiere/a metallico/a	
Fabbro/a	
Attrezzista	
Assistente odontotecnico/a	

Prolungamento dell'apprendistato:

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi

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

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

Permessi: ciascun apprendista matura per ogni anno di servizio i seguenti permessi retribuiti: 32 ore per le festività sopresse; inoltre, nel settore **METAL-MECCANICO ARTIGIANALE** vengono maturate 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro e in quello industria-

le 72 ore. Nel settore metalmeccanico industriale in totale, quindi, 104 ore di permesso di cui 56 ore possono essere fruito collettivamente e le rimanenti 48 ore possono essere godute individualmente (con un preavviso di 15 giorni).

Retribuzione dell'apprendista metalmeccanico nel settore ARTIGIANATO: la base per il calcolo dello stipendio è rappresentata dal compenso lordo (comprensivo di elemento provinciale) previsto per gli operai di 5° livello. Questo viene quindi poi scaglionato.

Qualora l'apprendista concluda l'anno scolastico precedente al primo anno di scuola professionale con una buona valutazione, gli spetta una maggiorazione del 10% sulla retribuzione prevista per il primo anno di apprendistato in base all'articolo 5. Se completa il rispettivo anno di apprendistato con buoni risultati, riceve un'indennità del 10% per il successivo anno di apprendistato. Nel sistema educativo altoatesino, "buon

successo" significa una media annuale minima dal 7 in su. (Accordo provinciale del 13.12.2021).

Nel calcolo del voto minimo complessivo

medio annuale per ricevere l'indennità di cui sopra, la valutazione nella materia "religione" non viene presa in considerazione.

METALMECCANICA settore ARTIGIANATO				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 5° livello (dal 01.03.2026)			1.768,67 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	619,03 €	45%	795,90 €
2° anno	50%	884,33 €	60%	1.061,20 €
3° anno	60%	1.061,20 €	70%	1.238,06 €
4° anno	70%	1.238,06 €	80%	1.414,93 €

A partire dal 1° gennaio 2025, gli scatti di anzianità maturano anche agli apprendisti, all'importo di 10 € per scatto.

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

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

METALMECCANICA settore INDUSTRIA		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile del livello D2 (dal 01.06.2026)		1.979,37 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	890,71 €
2° anno	60%	1.187,62 €
3° anno	70%	1.385,55 €
4° anno	80%	1.583,49 €

Attualmente i sindacati sono in trattativa per il rinnovo del contratto collettivo nazionale. Le tabelle salariali aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti: <https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



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

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

Indumenti di lavoro: per lavori particolarmente imbrattanti, il datore di lavoro

mette a disposizione per i dipendenti indumenti protettivi.

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

decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro.

Previdenza complementare artigiano (accordo provinciale del 13.12.2021): a condizione che l'apprendista sia iscritto al "Laborfonds" o al fondo pensionistico complementare della categoria professionale e aumenti il suo contributo a favore del fondo corrispondente ad una percentuale di almeno il 2% della base prevista dal rispettivo contratto collettivo per il calcolo del T.F.R., il datore di lavoro aumenterà il suo contributo al 2% della stessa retribuzione.

Questa percentuale si applica esclusivamente per la durata dell'apprendistato. Non appena questo finisce, entrano in vigore le percentuali del contratto collettivo nazionale o provinciale.

Malattia e infortunio non sul lavoro: ogni assenza per malattia o infortunio non sul lavoro deve essere documentata mediante certificato rilasciato dal medico curante. Dal 1° al 180° giorno l'apprendista percepisce il 100% della retribuzione. Se la malattia non supera i 7 giorni di calendario non verranno pagati i primi tre giorni.

Gli infortuni sul lavoro: non vanno certificati dal medico di base, ma dall'ospedale, che fornisce anche l'assistenza medica; il medico di base può solo prolungare il periodo di inabilità lavorativa.

In caso d'infortunio sul lavoro, all'apprendista spetta il 100% della retribuzione netta mensile.

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

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

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





settore della lavora zione del legno

artigianato e
industria

Settore della lavorazione del legno

(artigianato e industria)

Professione	Durata
Bottaio/a	36 mesi
Tornitore/trice in legno	
Tappeziere/a e arredatore/trice tessile	
Fabbricante di strumenti musicali (a fiato in ottone, a fiato in legno)	
Operatore/trice delle tecniche di taglio del legno	
Operatore/trice in tecnologie di lavorazione del legno	48 mesi
Falegname	
Scultore/trice d'ornamento	
Scultore/trice in legno	
Policromatore/trice	
Doratore/trice	

Prolungamento dell'apprendistato:

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

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

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

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

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

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

Attualmente sono in corso trattative contrattuali collettive a livello territoriale nel settore della lavorazione del legno che potrebbero influire sulla retribuzione. Stato della tabella salariale: 01.01.2026. Le tabelle salariali aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti:
<https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



LEGNO settore ARTIGIANATO				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile categoria "D" (dal 01.01.2026)			1.752,57 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	613,40 €	45%	788,66 €
2° anno	50%	876,29 €	60%	1.051,54 €
3° anno	60%	1.051,54 €	70%	1.226,80 €
4° anno	70%	1.226,80 €	80%	1.402,06 €

Futuri aumenti salariali settore legno artigianato (base di calcolo, lordo mensile)

1° ottobre 2026	1.787,57 €
-----------------	------------

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

LEGNO settore INDUSTRIA		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile categoria AE2 (dal 01.01.2025)		1.981,00 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	891,45 €
2° anno	60%	1.188,60 €
3° anno	70%	1.386,70 €
4° anno	80%	1.584,80 €

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

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

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

Legno Industria: se l'apprendista decide di versare l'1,3%, il datore di lavoro versa il 2,3%. Nell'ipotesi in cui l'apprendista del settore industria aderente al fondo di previdenza complementare di categoria aumenti la propria quota a favore di detto fondo ad una percentuale pari al 3% o ad una percentuale superiore al 3% della retribuzione, il datore di lavoro destinerà a tale fondo una quota pari al 3% della

stessa retribuzione a decorrere dalla rispettiva comunicazione al datore di lavoro. Per maggiori informazioni, si veda il capitolo 1 "Disposizioni generali per gli apprendisti" alle voci "trattamento di fine rapporto" e "pensione integrativa".

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

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

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

Periodo di preavviso: 15 giorni

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

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

L'impiego degli apprendisti nel settore del **LEGNO INDUSTRIA** è regolato dalle disposizioni di legge per gli apprendisti e i giovani più in generale, dal contratto collettivo di stato del 20.06.2023, dalla Legge provinciale della Provincia autonoma di Bolzano n. 12, del 4 luglio 2012, "Ordinamento dell'apprendistato" e dall'Accordo provinciale tra industria e artigianato del 06.07.2021.





settore grafico e della stampa

artigianato e
industria

Settore grafico e della stampa (artigianato e industria)

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

Prolungamento dell'apprendistato:

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi effettivi.

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

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

Ferie nel settore GRAFICA INDU-

STRIA: 22,5 giorni lavorativi, in aziende con settimane lavorative di sei giorni 27 giorni lavorativi.

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

Permessi nel settore GRAFICA AR-

TIGIANATO: 4 giornate in sostituzione alle festività soppresse e 16 ore a titolo di riduzione dell'orario di lavoro.

Permessi nel settore GRAFICA INDU-

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

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

Settore GRAFICO ARTIGIANATO				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 5° livello (dal 01.03.2026)			1.581,74 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	553,61 €	45%	711,78 €
2° anno	50%	790,87 €	60%	949,04 €
3° anno	60%	949,04 €	70%	1.107,22 €
4° anno	70%	1.107,22 €	80%	1.265,39 €

Futuri aumenti salariali settore grafico artigianato (base di calcolo, lordo mensile):

1° novembre 2026	1.616,72 €
------------------	------------

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

Settore GRAFICO INDUSTRIA		Produzione (D2)	Amministrazione (C2)
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile livello D2 / livello C2 (dal 01.07.2026)		1.595,09 €	1.827,35 €
Retribuzione lorda dell'apprendista			
1° anno	45%	717,79 €	822,31 €
2° anno	60%	957,05 €	1.096,41 €
3° anno	70%	1.116,56 €	1.279,15 €
4° anno	80%	1.276,07 €	1.461,88 €

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

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

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

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

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

Industria grafica: se l'apprendista decide di aumentare la sua quota personale del contributo percentuale del fondo pensione complementare al 3% o più, anche il datore di lavoro destinerà a questo fondo anche una quota pari al 3%

della stessa retribuzione a partire dalla rispettiva notifica al datore di lavoro. Per maggiori informazioni, si veda il capitolo 1 "Disposizioni generali per gli apprendisti" alle voci "liquidazione" e "pensione integrativa". In presenza del nuovo contratto collettivo di lavoro integrativo ERC, la percentuale del contributo del datore di lavoro è dell'1,4%; altrimenti, la percentuale del contributo del datore di lavoro è del 1,7% dal 2023.

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

L'impiego degli apprendisti nel settore **GRAFICA ARTIGIANATO** è disciplinato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 18.11.2024 dalla Legge provinciale del 4 luglio 2012, n. 12, "Ordinamento dell'apprendistato" e dal nuovo accordo provinciale del 13.12.2021 per il nuovo ordinamento dell'apprendistato nel settore.

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





settore
alber
ghiero

Settore alberghiero

Professione	Durata	Stagionalità
Cuoco/a	36 mesi	Durata ridotta di 1/6 se svolto in aziende di carattere stagionale
Operatore/trice ai servizi di sala-bar (Cameriere/a)		
Operatore/trice d'ufficio		
Pasticciere/a		
Acconciatore/trice	48 mesi	
Estetista		

Avviso per pasticciere/pasticciere: se non lavori presso un'azienda del settore del turismo (hotel, ristorante, bar...), bensì presso un panificio, si applica un contratto collettivo diverso. In questo caso, vedi la sezione "Panificazione e Pasticceria".

Periodo di apprendistato: l'apprendistato per estetisti/e e acconciatori/trici ha una durata di 48 mesi, mentre per le altre figure professionali di cui sopra la durata è di 36 mesi. La durata dell'apprendistato è ridotta di $\frac{1}{6}$ se l'apprendistato viene svolto presso aziende a carattere stagionale. Se si dispone di crediti formativi (frequenza di una scuola superiore o professionale prima dell'inizio dell'apprendistato), la durata dell'apprendistato può essere ridotta. In caso di assenza superiore a un mese per maternità, congedo parentale, servizio civile, malattia o infortunio, il periodo di

apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

Periodo di prova: non può essere superiore a 25 giorni di effettivo lavoro in aziende aperte tutto l'anno, mentre in aziende stagionali, sia alberghiere che non, il periodo di prova corrisponde a 10 giorni di lavoro effettivo.

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro settimanale per i minorenni è di 40 ore settimanali e 8 ore giornaliere (o di 35 ore settimanali e 7 ore giornaliere per i minori di 16 anni)

e non è ammesso il lavoro straordinario. Allo stesso modo è loro vietato il lavoro notturno dalle ore 22 alle ore 6 così come dalle ore 23 alle ore 7. Agli apprendisti di età superiore a 18 anni può essere richiesto il lavoro straordinario (maggiorazione per lavoro straordinario a partire dalla 41ª ora settimanale: 30%).

Riposo settimanale: agli apprendisti minorenni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno 2 giorni, se possibile consecutivi. Gli apprendisti maggiorenni hanno diritto a un giorno di riposo settimanale.

Ferie: le ferie annuali spettano nella misura di 26 giorni (per una settimana di ferie vengono addebitati 6 giorni). Sia nelle strutture ricettive che in quelle non ricettive, i lavoratori hanno diritto a 104 ore di permesso retribuito all'anno.

Retribuzione: la base per il calcolo della retribuzione per gli apprendisti è rappresentata dalla retribuzione del livello di qualifica finale, il 4° livello. Per ogni anno di apprendistato concluso si applica una percentuale più alta (vedi tabella sottostante). Dopo la qualifica, l'apprendista viene inquadrato al 4° livello.

ALBERGHIERO		Esercizi non alberghieri	Esercizi alberghieri
Retribuzione lorda dell'apprendista in caso di contratto indeterminato			
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 4° livello		1.842,69 €	1.845,69 €
1° anno	55%	1.013,48 €	1.015,13 €
2° anno	83%	1.529,43 €	1.531,92 €
3° anno	90%	1.658,42 €	1.661,12 €
4° anno	90%	1.658,42 €	1.661,12 €
Retribuzione lorda dell'apprendista in caso di contratto stagionale (supplemento retributivo +8%)			
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 4° livello		1.990,11 €	1.993,35 €
1° anno	55%	1.094,56 €	1.096,34 €
2° anno	83%	1.651,79 €	1.654,48 €

3° anno	90%	1.791,09 €	1.794,01 €
4° anno	90%	1.791,09 €	1.794,01 €
In entrambi i casi vale:			
Detrazione per pasto		1,65 €	0,90 €
Detrazione per colazione			0,16 €
Detrazione per pernottamento			1,00 €

Futuri aumenti salariali settore alberghiero (base di calcolo, lordo mensile):

Da aprile 2027	Esercizi alberghieri/ indeterminato	1.880,69 €
Da aprile 2027	Esercizi alberghieri/ stagionale	2.031,15 €
Da giugno 2027	Esercizi non alberghieri/ indeterminato	1.872,69 €
Da giugno 2027	Esercizi non alberghieri/ stagionale	2.022,51 €

Le tabelle salariali aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti: <https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



La retribuzione non deve essere diminuita per la frequenza alla scuola professionale. La retribuzione mensile viene erogata alla fine del mese, al più tardi entro i primi sei giorni del mese successivo. Al riguardo deve essere consegnato all'apprendista anche il cedolino stipendiale.

Aumento per domeniche e giornate festive: 10% per la domenica e 20% per

le giornate festive come maggiorazioni alla retribuzione oraria.

Mensilità aggiuntive: la tredicesima mensilità aggiuntiva viene pagata a dicembre, mentre la quattordicesima a giugno. L'importo viene calcolato in rapporto ai mesi lavorati nel corso dell'anno. Esclusivamente per le aziende a carattere stagionale, è concesso il pagamento della

tredicesima e quattordicesima mensilità anche mensilmente. Tale scelta dovrà risultare da atto scritto.

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

Agli apprendisti assunti in aziende a carattere stagionale, le ore frequentate nelle dieci settimane di scuola professionale vengono pagate alla conclusione del rapporto di lavoro con l'ultima busta paga nella misura del 15% delle spettanze contrattuali totali per la stagione (retribuzione mensile, tredicesima e quattordicesima mensilità, permessi e ferie). Gli apprendisti stagionali ricevono un compenso mensile aggiuntivo dell'8%, calcolato sullo stipendio effettivo.

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

tempo di 15 minuti, se viene consumata dopo l'inizio dell'orario di lavoro. Per il vitto e l'alloggio vengono calcolati i seguenti importi convenzionali da detrarre: per esercizi non alberghieri, 1,65 € per pasto; per esercizi alberghieri, 0,90 € per pranzo/cena, 0,16 € per colazione e 1,00 € per alloggio.

T.F.R. e previdenza complementare: se l'apprendista aderisce a un fondo di previdenza complementare (molto spesso Laborfonds) e decide di destinare, in aggiunta al TFR, 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. Qualora il lavoratore/la lavoratrice versi almeno il 2%, il contributo del datore di lavoro aumenta dall'1,55% al 2%.

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

teriori informazioni le potete trovare sul sito <https://www.stk-cta.it> e/o presso le organizzazioni sindacali.

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

Assistenza sanitaria integrativa: tutti i lavoratori del settore alberghiero (anche gli apprendisti) sono iscritti a un fondo di sanità integrativa (simile a un'assicurazione sanitaria privata). Questo fondo rimborsa in parte le spese personali per la salute (per esempio dentista, ticket ospedaliero, visite private, prestazioni durante la gravidanza...). Sindacati e associazioni datoriali su livello nazionale hanno istituito per i lavoratori dipendenti nel settore del turismo due Fondi per l'assistenza sanitaria integrativa: "Fondo Fast" per le imprese del settore alberghiero e "Fondo Est" per il settore degli esercizi non alberghieri. Su livello territoriale è stato istituito nel 2022 il fondo sanitario "MySanitour+". Un grande vantaggio del fondo locale è che le aziende devono pagare i contributi anche per i lavoratori stagionali. Ulteriori informazioni a riguardo sui siti internet dei Fondi (<https://www.fondorest.it>, <https://www.fondofast.it>, <https://www.mysanitour.it>) e presso le organizzazioni sindacali.

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario per le figure professionali del 4° livello per i contratti di apprendistato sia a tempo indeterminato che stagionali. Il periodo di preavviso può decorrere da qualunque giorno del mese.

L'impiego degli apprendisti nel **settore ALBERGHIERO** è disciplinato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale per il settore ALBERGHIERO del 5 luglio 2024 e per gli esercizi non alberghieri del 5 giugno 2024 e dal contratto integrativo provinciale per il settore del turismo del 2 agosto 2024.





com
mercio
e servizi

Commercio e servizi

Professione	Durata
Operatore/trice d'ufficio	36 mesi
Operatore/trice di spedizione	
Operatore/trice dei sistemi e dei servizi logistici	
Operatore/trice ai servizi di vendita (Commesso/a)	
Macellaio/a	
Tecnico/a informatico/a – sistemi, reti e data management – tecniche di gestione reti informatiche	48 mesi
Tecnico/a informatico/a – sistemi, reti e data management – sistemi informatici	
Tecnico/a informatico/a – sviluppo soluzioni ICT	

Avviso per macellai/e: le regole di questo capitolo si applicano solo se l'azienda presso la quale lavori applica il contratto collettivo del commercio. A seconda del tipo di azienda, possono anche applicare il contratto collettivo dell'industria alimentare (in quel caso vedi il capitolo "Industria alimentare") oppure il contratto collettivo dell'artigianato alimentare (in quel caso vedi il capitolo "Panificazione e pasticceria"). Se non sei sicuro/a, chiedi in azienda quale contratto collettivo applicano.

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

mesi. In caso di assenza superiore a un mese per maternità, congedo parentale, malattia o infortunio, il periodo di apprendistato si prolunga per una durata equivalente.

Periodo di prova: al massimo 60 giorni effettivi di lavoro. Se il periodo di prova

coincide con il periodo di formazione scolastica, tale periodo è prolungato di pari durata.

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro settimanale è di 40 ore (o 35 ore per minori di 16 anni). Il contratto collettivo prevede anche la possibilità di stabilire, a livello aziendale, un orario di lavoro settimanale di 38 o 39 ore. Per gli apprendisti minorenni, l'orario giornaliero non può superare le 8 ore (7 ore per i minori di 16 anni). Inoltre, ai minorenni deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Apprendisti maggiorenni hanno diritto a un giorno di riposo settimanale.

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

Lavoro nei giorni festivi: eventuali ore di lavoro prestate nel giorno di riposo settimanale (domenica) o in giorni festivi verranno retribuite con un supplemento del 40% (in casi eccezionali del 30%), il giorno di riposo sostitutivo deve essere goduto entro i termini di legge. Per il lavoro durante la penultima e ultima domenica prima di Natale così come per quello prestato l'8 dicembre sono previste maggiorazioni speciali e il recupero delle ore lavorate.

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

Permessi: spettano annualmente dei permessi retribuiti in sostituzione dei 4 giorni di festività religiose soppresse per un totale di 32 ore all'anno nei primi due anni di apprendistato. Nel terzo e quarto anno formativo, ed in aziende fino a 15 dipendenti, si maturano altre 28 ore per un totale di 60 ore annue di permessi retribuiti, mentre nelle aziende con più di 15 dipendenti sono previste 36 ore (in totale 68 ore) di permesso. Solo decorsi 48 mesi dalla data della prima assunzione si matura il diritto ai permessi in misura piena, ossia – oltre alle 32 ore – a seconda del numero dei dipendenti aziendali rispettivamente 56 o 72 ore (in totale 88 oppure 104 ore). Se si cambia azienda bisogna farsi riconoscere i periodi già lavorati nel settore COMMERCIO per non perdere l'accrescimento delle ore di permesso in funzione dell'anzianità. Bisogna inoltre tenere conto che con la settimana lavorativa di 39 e 38 ore vengono meno rispettivamente 36 e 72 ore di permesso all'anno.

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



COMMERCIO E SERVIZI		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 4° livello		1.826,68 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	822,01 €
2° anno	60%	1.096,01 €
3° anno	75%	1.370,01 €
4° anno	75%	1.370,01 €

Futuri aumenti salariali commercio/servizi (base di calcolo, lordo mensile):

Da novembre 2026	1.891,68 €
Da febbraio 2027	1.931,68

Le tabelle salariali aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti: <https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



Per la frequenza della scuola professionale non è consentita alcuna detrazione dalla retribuzione.

Mensilità aggiuntive: a Natale (tredicesima) e a luglio (quattordicesima) vanno riconosciute le mensilità supplementari, il cui ammontare viene calcolato in rapporto ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare: se l'apprendista decide di aderire a un fondo pensione integrativo (di solito il Laborfonds), anche il datore di lavoro versa un contributo mensile stabilito dal contratto collettivo, che attualmente è pari all'1,55%.

Prestazioni degli enti bilaterali: gli enti bilaterali EBK, ENBIT e EBIDIM (verifica a quale sei iscritto/a guardando sulla busta paga oppure chiedendo aiuto al sindacato) sono stati fondati e vengono gestiti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali. Nei loro compiti rientra quello di fornire servizi mirati per le imprese del settore terziario della distribuzione e dei servizi e per i loro dipendenti. L'attuale lista delle prestazioni include offerte per la formazione professionale, premio natalità, rimborso spese per l'assistenza dei bambini negli asili nido e premi per i migliori apprendisti. Per poter usufruire di questi servizi l'azienda deve essere in regola con il pagamento dei contributi, di cui una parte è a carico dei

dipendenti. Il datore di lavoro che omette il versamento dei contributi è tenuto a corrispondere al lavoratore mensilmente un importo pari a 0,30% di paga base e contingenza. Ulteriori informazioni sono reperibili sui siti Internet www.ebk.bz.it, www.enbitbz.it oppure www.ebidim.it e presso le organizzazioni sindacali.

Malattia: dal 4° al 180° giorno di malattia l'indennità (che deve essere versata direttamente dall'azienda) è sempre pari al 100% della retribuzione. I primi tre giorni vengono retribuiti soltanto per i primi 6 eventi di malattia nell'anno con il 60% della retribuzione.

Infortunio sul lavoro: dal giorno successivo all'infortunio e per un massimo di 6 mesi, la ditta deve integrare l'indennità dell'INAIL per raggiungere il 100% della retribuzione. Dopo si ha soltanto diritto all'indennità INAIL e alla conservazione del posto di lavoro fino alla guarigione. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

Assistenza sanitaria integrativa: tutti i lavoratori del settore del commercio e dei servizi (anche gli apprendisti) sono iscritti a un fondo di sanità integrativa (simile a un'assicurazione sanitaria privata). Questo fondo rimborsa in parte le spese personali per la salute (per esempio dentista, ticket ospedaliero, visite private, prestazioni durante la gravidanza, ...). Le aziende sono obbligate a iscrivere i

propri dipendenti al fondo in questione e versare i relativi contributi. I lavoratori hanno in tal modo la possibilità di usufruire gratuitamente di determinate prestazioni mediche, fornite da medici o istituti convenzionati con il Fondo, oppure chiedere il rimborso delle spese corrispondenti. L'azienda che omette il versamento delle quote di iscrizione è tenuta alternativamente a erogare mensilmente un importo pari a 16 € lordi. Ulteriori informazioni a proposito sul sito Internet del Fondo www.fondoest.it e presso le organizzazioni sindacali.

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

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

L'impiego degli apprendisti nel settore del **COMMERCIO** è disciplinato dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dal contratto collettivo nazionale del lavoro, dal contratto integrativo provinciale per il settore terziario, distribuzione e servizi del 15 maggio 2025 e dall'accordo sull'apprendistato nella Provincia di Bolzano del 29 agosto 2007, del 27 settembre 2013 e del 22 febbraio 2017.





indus
stria
alimen
tare

Industria alimentare

Professione	Durata
Assistente di laboratorio lattiero-caseario	36 mesi
Birraio/a	
Distillatore/trice	
Macellaio/a	
Operatore/trice in tecniche di lavorazione molitoria e dei cereali	
Operatore/trice d'ufficio	
Operatore/triche dei sistemi e dei servizi logistici	
Panettiere/a	
Pasticciere/a	
Tecnico/a della trasformazione lattiero-casearia	

Nota per i macellai: le disposizioni del presente capitolo si applicano ai macellai la cui azienda è soggetta al contratto collettivo dell'industria alimentare. A seconda dell'azienda, può essere applicato anche il contratto collettivo del commercio (vedi capitolo "Commercio e servizi"). In caso di dubbi, chiedete all'azienda quale contratto collettivo si applica al vostro caso.

Durata dell'apprendistato: 3 o 4 anni (36 mesi; vedi elenco delle professioni che prevedono un apprendistato).

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

Orario di lavoro settimanale: 40 ore settimanali o 39 ore settimanali con utilizzo parziale delle 76 ore di permessi retribuiti personali all'anno, distribuite su cinque o sei giorni alla settimana. L'orario di lavoro deve essere esposto in modo visibile nell'azienda e indicare il giorno (o i giorni) di riposo settimanale.

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

Permessi: quattro giorni di riposo retribuiti o 32 ore all'anno per i quattro giorni festivi religiosi aboliti, 76 ore libe-

re retribuite per la riduzione dell'orario di lavoro.

Retribuzione: la base salariale per gli apprendisti è il salario mensile lordo di un lavoratore qualificato. Su questa base viene calcolato proporzionalmente il salario dell'apprendista.

INDUSTRIA ALIMENTARE (01.01.2026-31.12.2026)		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 4° livello		2.054,81 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	45%	924,66 €
2° anno	60%	1.232,87 €
3° anno	70%	1.438,37 €
4° anno	80%	1.643,85 €

Futuri aumenti salariali settore industria alimentare
(base di calcolo, lordo mensile):

Da gennaio 2027	2.088,98 €
-----------------	------------

Le ore di scuola professionale devono essere retribuite normalmente, anche se si tratta di corsi a blocco della durata di 9-10 settimane, nel qual caso vengono calcolate 40 ore per settimana scolastica. La retribuzione oraria viene calcolata dividendo la retribuzione mensile lorda per 173.

Mensilità aggiuntive: la tredicesima mensilità aggiuntiva deve essere erogata

entro il 20 dicembre di ogni anno. Spetta una quattordicesima mensilità, da erogare entro il 1° luglio di ogni anno. Se i giorni lavorativi entro un mese sono più di 15, vengono considerati come mese intero.

Premio di produttività: a livello aziendale, si possono contrattare premi di produzione e di produttività, sui quali viene applicata una tassazione forfettaria del

5%. Se non esiste contrattazione aziendale, agli apprendisti spetta un premio produttività-garanzia in base al livello di formazione acquisito e il relativo inquadramento.

Abbigliamento da lavoro: l'azienda fornisce gratuitamente ogni anno abbigliamento da lavoro adeguato (copricapo, grembiule impermeabile, calzature, tuta, ecc.).

Trattamento di fine rapporto (TFR): questa quota di retribuzione, calcolata mensilmente, corrisponde a circa una mensilità per ogni anno di lavoro (dettagli: Cap. 1, "Trattamento di fine rapporto"). Dal 1° luglio 2026, trascorsi 60 giorni dall'assunzione, l'importo confluirà automaticamente in un fondo pensione complementare (solitamente Laborfonds), a meno che non si decida attivamente di lasciarlo in azienda. Anche chi è stato assunto prima di tale data può trasferire in un fondo la liquidazione finora accantonata in azienda. Date le notevoli differenze fiscali e per garantirsi la migliore tutela pensionistica, si raccomanda vivamente una consulenza presso i sindacati.

Previdenza integrativa: se un apprendista decide di aderire al fondo di previdenza, l'azienda è tenuta, in base al contratto collettivo di lavoro, a versare in favore dell'apprendista un contributo mensile. Dal 1° dicembre 2023 tale contributo è pari all'1,5%. Se l'apprendista

che lavora nel settore alimentare decide di aumentare la propria quota a favore del fondo pensione integrativo al 3% o più della retribuzione, il datore di lavoro verserà a tale fondo una quota pari al 3% della stessa retribuzione a partire dalla data della relativa comunicazione al datore di lavoro.

Malattia o infortunio non sul lavoro: l'assenza deve essere comunicata al datore di lavoro prima dell'inizio normale del lavoro. Entro 2 giorni il medico di famiglia deve inviare un certificato medico all'azienda. Se tali comunicazioni non vengono effettuate entro 3 giorni, il contratto di lavoro si considera risolto. Se la durata della malattia è superiore a 5 giorni, il certificato medico deve indicare anche l'eventuale rischio di contagio. In caso di malattia, anche in caso di più periodi di malattia, il posto di lavoro rimane garantito per i rapporti di apprendistato e di lavoro fino a 5 anni per 186 giorni entro 17 mesi, a partire da un'anzianità di servizio di 5 anni e oltre nella stessa azienda per 365 giorni entro 24 mesi. Durante i primi 6 mesi di malattia, l'apprendista ha diritto alla retribuzione completa, mentre nei 6 mesi successivi ha diritto alla metà della retribuzione.

Infortunio sul lavoro: in caso di infortunio sul lavoro, l'apprendista ha diritto a un'indennità pari al 100% della retribuzione normale. Una parte consistente di tale indennità è a carico dell'INAIL (60% nei primi 90 giorni, poi 75%), mentre il

resto è a carico del datore di lavoro. In caso di invalidità permanente, il datore di lavoro si impegna a trovare un posto di lavoro adeguato all'interno dell'azienda. Maggiori informazioni nel capitolo 1 “Disposizioni generali per gli apprendisti” alle voci “Malattia”, “INPS”, “Infortunio sul lavoro” e “INAIL”.

Cessazione del rapporto di apprendistato: maggiori informazioni nel capitolo 1 “Disposizioni generali” alla voce “Risoluzione del contratto di apprendistato”.

Preavviso: 15 giorni di calendario.

Il rapporto di lavoro e di formazione degli apprendisti nel settore **INDUSTRIA ALIMENTARE** è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL 2023-2027), rinnovato il 1° marzo 2024 dalle organizzazioni sindacali nazionali Fai-Cisl, Flai-Cgil Uila-Uil, nonché dalle disposizioni di legge generali in materia di sicurezza sul lavoro per i giovani e gli apprendisti a livello statale e provinciale e dall'accordo quadro sull'apprendistato del 6 luglio 2021, stipulato tra l'associazione degli imprenditori/Confindustria Alto Adige e le confederazioni sindacali (SGBCISL, CGIL/AGB, UIL-SGK, ASGB).



panifi
cazione
e pastic
ceria

Panificazione e pasticceria

Professione	Durata
Panettiere/a	36 mesi
Pasticciere/a	

Attenzione: è possibile che per i pasticceri vengano applicati tre diversi contratti collettivi. Dipende dal contratto collettivo applicato dall'azienda formatrice. Questo è riportato nel contratto di apprendistato.

Se la formazione si svolge nel settore del turismo o alberghiero, si applicano le disposizioni del settore turistico (vedi capitolo settore alberghiero).

Se la formazione avviene in un panificio, si applicano le disposizioni del contratto collettivo e del contratto di apprendistato come per i panettieri (vedi l'apposito capitolo).

In una pasticceria, invece, è possibile che si applichi il contratto collettivo nazionale per l'artigianato alimentare e anche il contratto di apprendistato per l'artigianato (si veda "**Panettieri e pasticceri con contratto per settore artigianato alimentare**").

Anche per i panettieri è possibile che si applichi un secondo contratto collettivo, ovvero quello dell'artigianato alimentare come per i pasticceri e il contratto di apprendistato per l'artigianato (si veda "**Panettieri e pasticceri con contratto per settore artigianato alimentare**").

Panettieri e pasticceri con CCNL per panettieri (FIPPA)

Durata dell'apprendistato: massimo 36 mesi

Periodo di prova: massimo 30 giorni lavorativi.

Orario di lavoro settimanale: 35 o 40 ore settimanali ripartite su 5 o 6 giornate.

L'orario deve essere affisso in azienda in posizione ben visibile e deve prevedere un giorno di riposo settimanale

Ferie: 173 ore (26 giorni lavorativi).

Permessi: 60 ore all'anno, di cui 4 giorni di riposo (32 ore) all'anno per le 4 festività soppresse e 28 ore a titolo di riduzione dell'orario lavorativo. Chi lavora più di 3

ore del proprio normale orario di lavoro durante le ore notturne (tra le 22:00 e le 4:00) ha diritto a 8 ore di riduzione dell'orario di lavoro in aggiunta alle 28 ore.

Retribuzione: lo stipendio dell'apprendista si calcola in percentuale sulla base

della retribuzione lorda mensile di un lavoratore qualificato, ovvero un panettiere di livello A2. Dal 1° novembre 2025 sono in vigore i seguenti salari, comprensivi dell'elemento provinciale:

PANETTIERI E PASTICCIERI con CCNL per panettieri (FIPPA)		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile livello A2 (da novembre 2025)		1.726,13 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	50%	863,07 €
2° anno	60%	1.035,68 €
3° anno	75%	1.294,60 €

Attualmente sono in corso trattative contrattuali collettive a livello territoriale. Tabelle salariali e informazioni aggiornate sono consultabili nella versione online di quest'Agenda Apprendisti:

<https://www.afi-ipl.org/indice-agenda-apprendista/>



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

I salari degli apprendisti nell'ambito della Corporazione dei Panettieri e Pasticceri dell'Alto Adige sono stati stabiliti tramite contrattazione con le parti sociali (sindacati di categoria e associazioni imprenditoriali) nel contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore della panificazione (del 31.05.2022 tra FLAI/CGIL/AGB, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK e l'Associazione dei datori di lavoro dei panificatori FIPPA, dall'accordo provinciale tra i sindacati di categoria dell'industria alimentare (FLAI/CGIL/AGB, FAI/SGBCISL, UILA/UIL-SGK, ASGB Alimentare) e l'Associazione dei Commercianti e dei Servizi dell'Alto Adige (HDS) dell'11.05.2022 e dall'accordo nazionale unilaterale della

FEDERPANIFICATORI del 27.10.2023.

Il rapporto di lavoro dei panettieri è inoltre disciplinato dal contratto di apprendistato tra la corporazione dei panettieri e i sindacati del 13 dicembre 1985.

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

Premio di produttività: viene pagato un gettone di presenza pari a 0,15 € per ogni ora effettivamente lavorata, per ogni ora di straordinario 0,30 €. Questo premio viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo e spetta a chiunque sia impiegato in data 1° marzo dell'anno di riferimento.

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

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

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

Trattamento di fine rapporto (T.F.R.): questa quota di retribuzione, calcolata mensilmente, corrisponde a circa una mensilità per ogni anno di lavoro (dettagli: Cap. 1, "Trattamento di fine rapporto"). Dal 1° luglio 2026, trascorsi 60 giorni dall'assunzione, l'importo confluirà auto-

maticamente in un fondo pensione complementare (solitamente Laborfonds), a meno che non si decida attivamente di lasciarlo in azienda. Anche chi è stato assunto prima di tale data può trasferire in un fondo la liquidazione finora accantonata in azienda. Date le notevoli differenze fiscali e per garantirsi la migliore tutela pensionistica, si raccomanda vivamente una consulenza presso i sindacati.

Pensione integrativa: per gli apprendisti che scelgono un fondo pensione complementare di tipo chiuso come il "Laborfonds", il datore di lavoro versa un contributo mensile dell'1,2% per il dipendente.

Malattia e infortunio: in caso di infortunio sul lavoro, per il giorno dell'infortunio spetta il 100% della retribuzione, per il secondo e il terzo giorno il 60%. Inoltre, per ogni giorno di infortunio, l'apprendista riceve dalla Cassa panificatori le seguenti indennità giornaliere: 1° anno di apprendistato 8,00 €/giorno, 2° anno 9,50 €/giorno e per il 3° anno 12,00 €/giorno. Dal 4° al 90° giorno percepisce il 60% dell'indennità giornaliera e dal 91° giorno fino alla guarigione il 75%.

In caso di malattia di durata pari o inferiore a 7 giorni, per il primo giorno non spetta alcuna retribuzione e dal 2° giorno il 100%. Per una durata superiore a 7 giorni spetta il 100% fino al 20° giorno. Dal 21° al 180° giorno spetta il 66,6%. Anche in questo caso interviene la Cassa panificatori con le indennità giornaliere sopra

indicate, a seconda dell'anno di apprendistato. Qualora un'azienda non versi i contributi alla Cassa panificatori, deve integrare il 100% della retribuzione per l'intero periodo.

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

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

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

Il rapporto di lavoro e formazione degli apprendisti nelle **PANETTERIE E PASTICCERIE** è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale di lavoro della Legge Provinciale

per la Provincia di Bolzano del 4 luglio 2012 n. 12, "Disciplina dell'apprendistato". Inoltre, il rapporto di lavoro degli apprendisti panettieri e pasticciere è disciplinato anche dall'accordo per gli apprendisti panettieri e pasticciere tra l'Associazione dei panettieri e i sindacati del 13.12.1985.

Panettieri e pasticciere con contratto per settore artigianato alimentare

Durata dell'apprendistato: massimo 36 mesi.

Periodo di prova: massimo 30 giorni lavorativi.

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

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

Permessi: 48 ore/anno, di cui 4 giorni di riposo (32 ore) all'anno per le 4 festività ecclesiastiche abolite e 16 ore di riduzione dell'orario di lavoro.

Retribuzione apprendista panettiere

La base salariale è il salario mensile lordo di un lavoratore qualificato, ovvero un panettiere di categoria A3. Il salario dell'apprendista, calcolato su questa base, viene graduato in base all'avanzamento della formazione. Dal 01.04.2026 si applicano le seguenti retribuzioni:

PANETTIERI con contratto per settore artigianato alimentare				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile categoria A3 (dal 01.04.2026)			1.764,01€	
Retribuzione lorda dell'apprendista			pagella con voto medio 7,0+	
1° anno	35%	617,40 €	45%	793,80 €
2° anno	50%	882,01 €	60%	1.058,41 €
3° anno	60%	1.058,41 €	70%	1.234,81 €

Retribuzione apprendista pasticciere con contratto per l'artigianato alimentare (questo contratto può essere applicato anche ai macellai)

La base salariale è il salario mensile lordo di un lavoratore qualificato, ovvero un pasticciere di categoria 5. Il salario dell'apprendista, calcolato su questa base, viene graduato in base all'avanzamento della formazione.

PASTICCIERI con contratto per settore artigianato alimentare				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile categoria 5 (dal 01.04.2026)			1.661,41 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			pagella con voto medio 7,0+	
1° anno	35%	581,49 €	45%	747,63 €
2° anno	50%	830,71 €	60%	996,85 €
3° anno	60%	996,85 €	70%	1.162,99 €

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

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

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

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

Trattamento di fine rapporto: questa quota di retribuzione, calcolata mensilmente, corrisponde a circa una mensilità per ogni anno di lavoro (dettagli: Cap. 1, "Trattamento di fine rapporto"). Dal 1° luglio 2026, trascorsi 60 giorni dall'assunzione, l'importo confluirà automaticamente in un fondo pensione complementare (solitamente Laborfonds), a meno che non si decida attivamente di lasciarlo in azienda. Anche chi è stato assunto prima di tale data può trasferire in un fondo la liquidazione finora accantonata in azienda. Date le notevoli differenze fiscali e per garantirsi la migliore tutela pensionistica, si raccomanda vivamente una consulenza presso i sindacati.

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

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

Assistenza sanitaria integrativa/organismo bilaterale: per i dipendenti delle panetterie, le parti sociali hanno istituito l'assistenza sanitaria integrativa "SaniFonds" e l'organismo bilaterale BKA. Il SaniFonds fornisce un sostegno finanziario per le spese sanitarie. L'ente bilaterale BKA eroga premi o prestazioni ai lavoratori, per esempio premi di fedeltà, integrazione del congedo parentale, a completamento dell'anno di apprendistato. Per maggiori informazioni, contattate il vostro sindacato e visitate <https://www.sanifonds.it> o <https://www.eba-bz.it>.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: maggiori informazioni nel capitolo 1 "Informazioni di base" alle voci "Risoluzione del contratto di apprendistato", "Licenziamento", "Dimissioni".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

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



settore
dell'
estetica e
dell'accon-
ciatura



Settore dell'estetica e dell'acconciatura

Professione	Durata
Acconciatore/trice	48 mesi
Estetista	

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

Periodo di prova: 30 giorni lavorativi.

Orario di lavoro settimanale: gli apprendisti con meno di 16 anni possono lavorare al massimo 35 ore alla settimana e l'orario giornaliero non deve superare le 7 ore; gli apprendisti fra 16 e 18 anni al massimo 40 ore alla settimana e 8 ore al giorno, suddivise in 5 giorni. Inoltre, ai minori deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Ai giovani

sopra i 18 anni può essere richiesto lavoro straordinario. Dalla 41ª ora settimanale vige un aumento del 25% per lavoro straordinario.

Ferie: spettano 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di orario distribuito su 5 giornate (settimana corta) e 24 giorni nell'ipotesi di orario distribuito su 6 giornate. Con un'anzianità superiore ai 5 anni, spettano rispettivamente 22 e 26 giornate lavorative.

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

Retribuzione: la retribuzione è determinata dall'applicazione delle percentuali basate sulla retribuzione del 3° livello di inserimento. Per gli apprendisti assunti a partire dal 1° luglio 2016, valgono le percentuali dipendenti dal rendimento scolastico secondo l'accordo per l'apprendistato nell'artigianato.

ACCONCIATORI ED ESTETISTI (ARTIGIANATO)				
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile 3° livello			1.532,00 €	
Retribuzione lorda dell'apprendista			Pagella con voto medio 7+	
1° anno	35%	546,20 €	45%	689,40 €
2° anno	50%	766,00 €	60%	919,20 €
3° anno	60%	919,20 €	70%	1.072,40 €
4° anno	70%	1.072,40 €	80%	1.225,60 €

Futuri aumenti salariali settore acconciatori/estetisti (base di calcolo, lordo mensile):

Da ottobre 2026	1.582,00 €
-----------------	------------

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

Riconoscimento degli scatti aziendali per gli apprendisti: con decorrenza dal 1° luglio 2024 gli apprendisti di qualunque tipo maturano gli scatti di anzianità. L'importo lordo dello scatto di anzianità maturato durante il periodo di apprendistato è di 6 €.

Trattamento di fine rapporto (TFR) e previdenza complementare: se l'apprendista aderisce ad un fondo di previdenza complementare (molto spesso il Laborfonds) e decide di destinare, in aggiunta al T.F.R., anche una quota della sua retribuzione mensile alla previdenza complementare, in questo caso anche il datore di lavoro è obbligato a versare un contributo aggiuntivo, che attualmente è pari all'1% della retribuzione. Qualora l'apprendista versasse una quota minima del 2%, il datore di lavoro dovrà portare il proprio contributo al 2%.

Malattia, infortunio sul lavoro: ogni assenza per malattia va comunicata entro la prima ora del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza; entro tre giorni dovrà seguire la comunicazione del numero di protocollo identificativo

del certificato di malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni l'assenza sarà considerata ingiustificata. L'apprendista ha diritto alla conservazione del posto in riferimento agli ultimi 24 mesi: 9 mesi per anzianità fino a 5 anni, 12 mesi per anzianità oltre i 5 anni. In caso di durata della malattia superiore a 7 giorni, l'apprendista ha diritto dal 1° al 180° giorno al pagamento della retribuzione nella misura del 100%. In caso di durata della malattia fino a 7 giorni il pagamento della retribuzione spetta solo dal 4° giorno, mentre i primi 3 giorni non vengono retribuiti.

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

Congedi per le donne vittime di violenza di genere: rispetto al diritto di poter fruire di 3 mesi aggiuntivi di aspettativa, l'accordo integrativo di secondo livello prevede che anche il 3° e ultimo mese sia retribuito a carico del datore di lavoro al 30% della retribuzione tabellare. Il pagamento da parte del datore di lavoro cesserà qualora l'Ente Bilaterale Artigianato dell'Alto Adige preveda una prestazione analoga a proprio carico.

Assistenza sanitaria integrativa: sindacati ed associazioni datoriali hanno

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

Ente Bilaterale: l'EBA, Ente Bilaterale Artigiano della Provincia Autonoma di Bolzano, è un Ente istituito e sostenuto sia dai sindacati che dalle Organizzazioni datoriali. Offre prestazioni rivolte ai datori di lavoro e ai lavoratori dipendenti del settore dell'artigianato e nello specifico: formazione professionale continua, sostegni economici in caso di malattia di lunga durata, per l'ottenimento della patente di guida, per la cura dei bambini negli asili e un bonus per il superamento del primo anno di scuola professionale. Per poter beneficiare delle prestazioni è indispensabile che i contributi destinati all'Ente Bilaterale siano stati debitamente versati. Per maggiori informazioni: <https://www.eba-bz.it/it/> e presso i sindacati.

Risoluzione del rapporto di apprendistato: tutte le informazioni più im-

portanti sono contenute nella Parte I dell'Agenda Apprendisti "Informazioni di base", alle voci "Risoluzione del contratto di apprendistato", "Licenziamento", "Dimissioni".

Periodo di preavviso: 15 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti **parrucchieri ed estetisti** è regolato dalle disposizioni di legge generali relative ai giovani ed apprendisti, dal contratto collettivo nazionale, dall'accordo provinciale per la disciplina dell'apprendistato nel settore artigianato del 13 dicembre 2021 e dall'Accordo integrativo di secondo livello del 21 giugno 2024.





settore
florovi
vaistico
e viticolo

Settore florovivaistico e viticolo

Professione	Durata
Floricoltore/trice e paesaggista	36 mesi
Fiorista	
Viticoltore/trice	

Durata dell'apprendistato: 36 mesi

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

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

avrà comunque una durata di 36 mesi, oppure 24 mesi nel caso di apprendisti per i quali è prevista una formazione più breve, a meno che il datore di lavoro e il lavoratore non concordino una risoluzione anticipata dell'apprendistato, ai sensi della legge sugli apprendisti.

Periodo di prova: 22 giornate lavorative effettive.

Orario di lavoro settimanale: il normale orario di lavoro prevede 35-39 ore settimanali. La giornata lavorativa degli apprendisti non deve superare le 8 ore. Per gli apprendisti al di sotto dei 18 anni si applicheranno le 5 giornate lavorative e massimo 39 ore lavorative settimanali.

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

Permessi: 4 giornate di permessi retribuiti in sostituzione delle quattro festività religiose soppresse. In caso di non godimento, le giornate di permesso verranno retribuite.

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

FLOROVIVAISTICO		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile operaio qualificato (dal 1° giugno 2026 +3,4%)		1769,75 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	707,90€
2° anno	50%	884,88 €
3° anno	70%	1.238,83 €

Futuri aumenti salariali settore florovivaistico (base di calcolo, lordo mensile):

Dal 1° gennaio 2027 +1,7%	1.798,85 €
---------------------------	------------

AGRICOLTURA		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile operaio qualificato (dal 1° giugno 2026 +3,4%)		1.749,75 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	40%	699,90 €
2° anno	50%	874,87 €
3° anno	70%	1.224,82 €

Futuri aumenti salariali settore agricoltura (base di calcolo, lordo mensile):

Dal 1° gennaio 2027 +1,7%	1.778,51 €
---------------------------	------------

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

Mensilità aggiuntive: a Natale (tredicesima) e il 30 aprile (quattordicesima) vanno riconosciute le mensilità supplementari, le quali sono calcolate in base ai mesi effettivi di lavoro.

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

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

Infortunio sul lavoro: fino a 180 giorni di assenza le giornate di malattia vengono indennizzate dall'INAIL con un

importo pari al 100% della retribuzione netta. Nel caso di ripetute interruzioni del periodo di malattia, il diritto alla conservazione del posto di lavoro potrà essere fatto valere per un periodo massimo di 250 giorni nell'arco di due anni. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda Apprendisti ("Informazioni di base") alle rispettive voci.

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

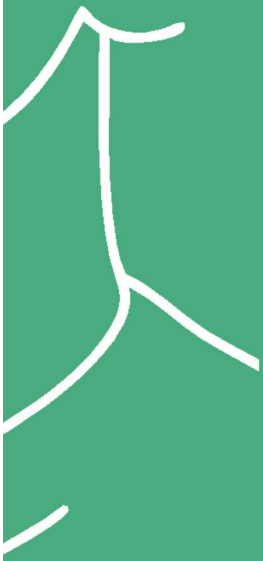
Periodo di preavviso: 30 giorni di calendario.

L'impiego degli apprendisti nel settore **GIARDINAGGIO e AGRICOLTURA** è regolato dalle disposizioni di legge per i giovani e gli apprendisti in generale, dal contratto collettivo nazionale per l'agricoltura e il giardinaggio del 23 maggio 2022 e dal contratto collettivo regionale per lavoratori agricoli, giardinieri e guardiacaccia del 2 dicembre 2024.





assistente
di studio
odontoiatrico



Assistente di studio odontoiatrico

Professione	Durata
Assistente di studio odontoiatrico	36 mesi

Durata dell'apprendistato: 36 mesi.

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

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

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

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

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

Retribuzione: base di calcolo per la retribuzione dell'apprendista è la retribuzione mensile lorda del terzo livello. La retribuzione dell'apprendista aumenta

percentualmente per ogni anno di apprendistato. La paga giornaliera si ottiene dividendo la paga base per 26; la retribuzione oraria dividendola per 170.

ASSISTENTE DI STUDIO ODONTOIATRICO		
Base di calcolo: retribuzione lorda mensile categoria 3 (01.10.2025)		1.831,37 €
Retribuzione lorda dell'apprendista		
1° anno	68%	1.245,33 €
2° anno	80%	1.465,10 €
3° anno	90%	1.648,23 €

Aumenti salariali futuri liberi professionisti

(base di calcolo, lordo mensile):

Dal 1° dicembre 2026	1.851,37 €
----------------------	------------

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

Lavoro straordinario: gli apprendisti minorenni non possono fare lavoro straordinario. Gli apprendisti e gli impiegati maggiorenni possono prestare lavoro straordinario fino ad un massimo di 200 ore all'anno. Il limite giornaliero è di 2 ore di lavoro straordinario. Il lavoro straordinario deve rappresentare un'ec-

cezione ed essere comunque autorizzato dal datore di lavoro. Il lavoratore deve giustificare l'eventuale rifiuto di svolgere lavoro straordinario.

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

T.F.R. e previdenza complementare: per i dipendenti che si iscrivono a "Laborfonds" l'azienda versa un importo mensile che, in base alle norme del contratto collettivo, è fissato all'1,55% sul

conto personale del dipendente iscritto. Ulteriori informazioni nella Parte I dell'Agenda apprendisti "Informazioni di base", alla voce "Previdenza complementare".

Malattia e infortunio non sul lavoro:

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

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

Risoluzione del rapporto di apprendistato:

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

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

L'impiego degli apprendisti **assistenti di studio odontoiatrico** dalle disposizioni generali di legge per gli apprendisti e la tutela dei minori, dagli accordi regionali del 30 agosto 2012 e del 9 febbraio 2024 e dal contratto collettivo nazionale vigente del 16 febbraio 2024.

3

Carriere professionali

Carriere professionali: andare oltre l'apprendistato

Andare oltre l'apprendistato

Da apprendista a professionista

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

L'esame di maturità nella formazione professionale

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

<https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/formazione-professionale/home>



Maestro artigiano

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



Apprendistato professionalizzante

Tutti i giovani tra i 18 e i 29 anni che vogliono qualificarsi per un mestiere specifico possono essere assunti in tutti i settori con un contratto di apprendistato di tipo “professionalizzante”. I giovani che hanno già completato un primo percorso formativo professionale (per esempio l'apprendistato professionale o una scuola professionale) possono essere assunti già a 17 anni. Questa forma di apprendistato ha lo scopo di aiutare i giovani adulti a entrare nel mondo del lavoro e di prepararli a soddisfare i requisiti del rispettivo posto di lavoro e dell'azienda. Ulteriori informazioni si trovano sul sito

<https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/formazione-professionale/apprendistato>



Studi superiori

Attraverso “l'apprendistato di alta formazione e ricerca”, i giovani tra i 18 e i 29 anni possono arrivare a conseguire un diploma di istituto superiore, per esempio una laurea universitaria in “Ingegneria logistica e della produzione” (istituita presso l'Università di Bolzano) oppure possono frequentare un corso di studi duale presso l'Istituto Superiore MCI di Innsbruck. Per informazioni più dettagliate vai su:

<https://scuola-tedesca.provincia.bz.it/it/formazione-professionale/apprendistato>

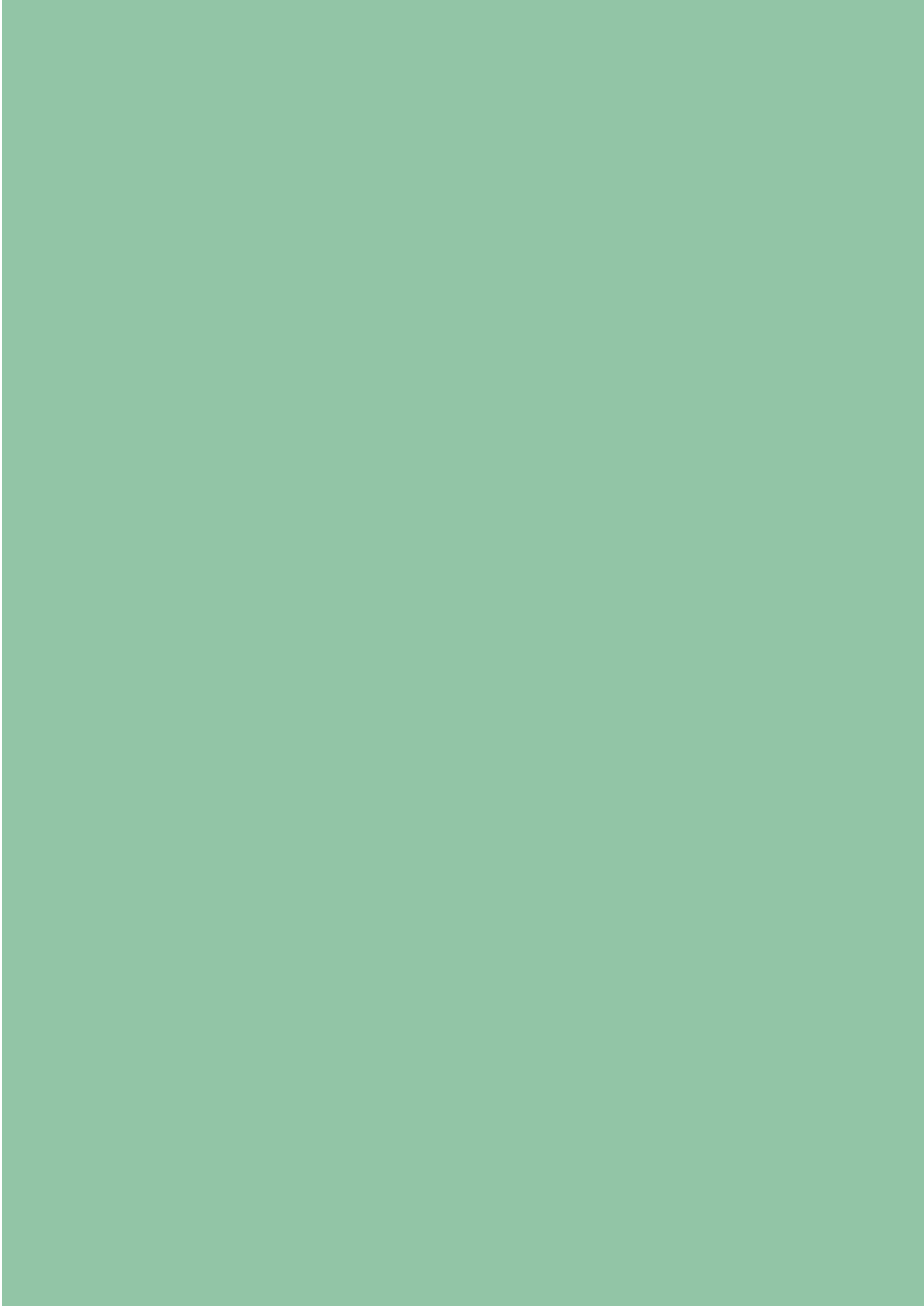


L'attestato di bilinguismo

Ai fini dell'assunzione nel pubblico impiego è necessario essere in possesso dell'attestato di bilinguismo, il cosiddetto “patentino”. A seconda del titolo di studio, sono previsti vari esami di bilinguismo: per chi ha la licenza di scuola elementare l'esame per la carriera ausiliaria A2, con il diploma di terza media l'esame per la carriera esecutiva B1, per il diploma di maturità il patentino B2 e per i laureati il patentino C1. Il certificato di bilinguismo può essere acquisito in diversi modi: sostenendo l'esame di bilinguismo, sostenendo un certificato linguistico in una lingua e un esame monolingue nell'altra lingua, oppure combinando la maturità in una lingua nazionale e il diploma universitario nell'altra. Ulteriori informazioni sono disponibili presso l'Ufficio esami di bilinguismo e trilinguismo (T 0471 413900) e sul sito:

<https://esami-bilinguismo.provincia.bz.it/home>





4

Attività
professionali
in Alto Adige

Attività professionali

Attività professionali in Alto Adige

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

La forma femminile nella denominazione delle professioni segue le indicazioni della Provincia autonoma di Bolzano.

Apprendistato triennale per il conseguimento di una qualifica

Professioni con "certificato di formazione professionale" (indicato con *)

- 1) panettiere* / panettiera*
- 2) disegnatore tecnico edile / disegnatrice tecnica edile
- 3) applicatore di sistemi impermeabili / applicatrice di sistemi impermeabili
- 4) fabbricante di strumenti a fiato in ottone*
- 5) pavimentista*
- 6) birraio* / birraia*
- 7) legatore* / legatrice*
- 8) armaiolo* / armaiola*
- 9) operatore d'ufficio / operatrice d'ufficio
- 10) conciatetti*
- 11) distillatore* / distillatrice*
- 12) tornitore in legno* / tornitrice in legno*
- 13) droghiere / droghiera
- 14) operatore ai servizi di vendita / operatrice ai servizi di vendita
- 15) vetraio* / vetraia*
- 16) operatore della tecnica di verniciatura* /
operatrice della tecnica di verniciatura*
- 17) operatore dei sistemi e dei servizi logistici /
operatrice dei sistemi e dei servizi logistici
- 18) operatore delle tecniche delle pulizie /
operatrice delle tecniche delle pulizie
- 19) operatore delle tecniche di taglio del legno* /
delle tecniche di taglio del legno*
- 20) operatore di calcestruzzo preconfezionato /
operatrice di calcestruzzo preconfezionato

- 21) operatore in tecniche di lavorazione molitoria e dei cereali* /
operatrice in tecniche di lavorazione molitoria e dei cereali*
- 22) operatore in tecnologie di lavorazione del legno* /
operatrice in tecnologie di lavorazione del legno*
- 23) meccatronico per biciclette* / meccatronica per biciclette*
- 24) bottaio* / bottaia*
- 25) ricamatore in cuoio* / ricamatrice in cuoio*
- 26) fiorista*
- 27) operatore forestale specializzato* / operatrice forestale specializzata*
- 28) floricoltore e paesaggista / floricoltrice e paesaggista
- 29) fumista*
- 30) fabbricante di strumenti musicali a fiato in legno*
- 31) spazzacamino*
- 32) cuoco / cuoca
- 33) pasticciere* / pasticciera*
- 34) macellaio* / macellaia*
- 35) operatore della trasformazione lattiero casearia* /
operatrice della trasformazione lattiero casearia*
- 36) assistente di laboratorio lattiero-caseario
- 37) operatore equestre / operatrice equestre
- 38) operatore ai servizi di sala-bar / operatrice ai servizi di sala-bar
- 39) sellaio - selleria per veicoli* / sellaia- selleria per veicoli*
- 40) sellaio per equitazione* / sellaia per equitazione*
- 41) calzolaio* / calzolaia*
- 42) operatore di spedizione / operatrice di spedizione
- 43) scalpellino* / scalpellina*
- 44) stuccatore e posatore di sistemi costruttivi a secco* /
stuccatrice e posatore di sistemi costruttivi a secco*
- 45) tappezziere-arredatore tessile* / tappezziere-arredatrice tessile*
- 46) operatore lavorazioni tessili – maglieria* /
operatrice lavorazioni tessili – maglieria*
- 47) operatore lavorazioni tessili – tessitura* /
operatrice lavorazioni tessili – tessitura*
- 48) pulitore di tessuti* / pulitrice di tessuti*
- 49) viticoltore / viticoltrice
- 50) assistente di studio odontoiatrico

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

**Apprendistato di quattro anni che porta
al conseguimento di un diploma**

- 1) tecnico ascensorista* / tecnica ascensorista*
- 2) assistente ottico / assistente ottica
- 3) lattoniere edile ed artistico* / lattoniera edile ed artistica*
- 4) tecnico per macchine edili* / tecnica per macchine edili*^{pavimentista*1}
- 5) pavimentista*¹
- 6) conciatetti*¹
- 7) elettromeccanico* / elettromeccanica*
- 8) elettrotecnico* / elettrotecnica*
- 9) tecnico informatico – sviluppo soluzioni ICT /
tecnica informatica – sviluppo solu- zioni ICT
- 10) tecnico informatico – sistemi, reti e data management –
tecniche di gestione reti Informatiche / tecnica informatica –
sistemi, reti e data management – tecniche di gestione reti informatiche
- 11) tecnico informatico – sistemi, reti e data management –
sistemi informatici / tecnica informatica - sistemi,
reti e data management - sistemi informatici
- 12) policromatore* / policromatrice*
- 13) tecnico bruciatorista* / tecnica bruciatorista*
- 14) piastrellista e posatore di pietra, ceramica e mosaici* /
piastrellista e posatrice di pietra, ceramica e mosaici*
- 15) fotografo* / fotografa*
- 16) acconciatore* / acconciatrice*
- 17) orafo e argentiere* / orafa e argentiera*
- 18) fumista*¹
- 19) tecnico termosanitari e di ventilazione* /
tecnica termosanitari e di ventilazione*
- 20) scultore in legno* / scultrice in legno*
- 21) tecnico frigorista* / tecnica frigorista*
- 22) spazzacamino*¹
- 23) tecnico carrozziere* / tecnica carrozziere*
- 24) tecnico riparatore di veicoli a motore* /
tecnica riparatrice di veicoli a motore*
- 25) tecnico della comunicazione* / tecnica della comunicazione*
- 26) fabbro artistico* / fabbra artistica*
- 27) tecnico delle materie plastiche / tecnica delle materie plastiche
- 28) tecnico per macchine agricole* / tecnica per macchine agricole*

- 29) pittore e verniciatore* / pittrice e verniciatrice*
- 30) congegnatore meccanico* / congegnatrice meccanica*
- 31) sarto su misura – abbigliamento da donna* /
sarta su misura – abbigliamento da donna*
- 32) sarto su misura – abbigliamento da uomo* /
sarta su misura – abbigliamento da uomo*
- 33) muratore* / muratrice*
- 34) meccatronico* / meccatronica*
- 35) grafico multimediale digitale e print* /
grafica multimediale digitale e print*
- 36) tecnico multimediale* / tecnica multimediale*
- 37) tecnico procedimento di stampa* / tecnica procedimento di stampa*
- 38) tecnico allestimento di prodotti stampati* /
tecnica allestimento di prodotti stampati*
- 39) tecnico multimediale di tecnica pubblicitaria* /
tecnica multimediale di tecnica- pubblicitaria*
- 40) tecnico finitura superficiale dei metalli - galvanotecnica* /
tecnica finitura superficiale dei metalli - galvanotecnica*
- 41) organaio* / organaia*
- 42) calzolaio ortopedico* / calzolaia ortopedica*
- 43) carpentiere metallico* carpentiera metallica*
- 44) fabbro* / fabbra*
- 45) estetista*
- 46) tecnico di impianti funiviari* / tecnica di impianti funiviari*
- 47) scultore in marmo* / scultrice in marmo*
- 48) tappezziere-arredatore tessile*¹ / tappezziera-arredatrice tessile*¹
- 49) disegnatore tecnico per impianti / disegnatrice tecnica per impianti
- 50) costruttore di strade, infrastrutture e movimento terra* /
costruttrice di strade, infrastrutture e movimento terra*
- 51) falegname*
- 52) doratore* / doratrice*
- 53) scultore d'ornamento* / scultrice d'ornamento*
- 54) attrezzista*
- 55) assistente odontotecnico* / assistente odontotecnica*
- 56) carpentiere in legno* / carpentiera in legno*

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

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

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

(legge provinciale del 4 luglio 2012, n. 12, articolo 2 comma 1 lettera c)

- 1) operatore bancario / operatrice bancaria
- 2) addetto qualificato alle paghe / addetta qualificata alle paghe
- 3) assistente farmaceutico e commerciale /
assistente farmaceutica e commerciale

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





5

Contatti

Contatti

Riferimenti per apprendisti

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

Sindacati

ASGB Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund

www.asgb.org | info@asgb.org

Bolzano, Via Bottai, 30 (sede principale) | T 0471 308 200

Merano, Corso Libertà, 182/C | T 0473 878 600

Silandro, Via Andreas Hofer, 12 | T 0473 730 464

Bressanone, Via Vittorio Veneto, 33 | T 0472 834 515

Vipiteno, Via Città Nuova, 24 | T 0472 765 040

Brunico, Via S. Lorenzo, 8 | T 0474 554 048

Egna, Via Vecchie Fondamenta, 8 | T 0471 812 857

CGIL/AGB Allgemeiner Gewerkschaftsbund

www.cgil-agb.it | info@cgil-agb.it

Bolzano, Via Roma, 79 (sede principale) | T 0471 926 411

Merano, Via Otto Huber, 54 | T 0473 203 444

Silandro, Via Principale, 30 | T 0473 621 222

Bressanone, Via Dante, 14 | T 0472 831 498

Vipiteno, Via Molini, 19 | T 0472 764 236

Brunico, Via Lampi, 4 | T 0474 555 080

San Candido, Via P. P. Rainer, 4 | T 0474 913 050

Egna, Largo Municipio, 44 | T 0471 812 305

Laives, Via Kennedy, 265 | T 0471 955 177

Salorno, Via Roma, 16 | T 0471 883 054

SGBCISL Confederazione Italiana Sindacati del Lavoro

www.sgbcisl.it

Bolzano | Via Siemens, 23 (sede principale) | T 0471 568 400 | info@sgbcisl.it

Bolzano, Via Milano, 121/A | T 0471 204 602 | ust.viamilano@sgbcisl.it

Laives, Via Kennedy, 148 | T 0471 952 692 | ust.laives@sgbcisl.it

Egna, Largo Municipio, 19 | T 0471 812 139 | ust.egna@sgbcisl.it

Bressanone, Via Bastioni Maggiori, 7 | T 0472 836 151 | brixen@sgbcisl.it

Brunico, Via Stegona, 8 | T 0474 375 200 | bruneck@sgbcisl.it

Merano, Meinhardstraße 2 | T 0473 230 242 | info.me@sgbcisl.it

Malles, Via Generale Verdross, 45 | T 0473 831 418 | info.me@sgbcisl.it

UIL-SGK Unione Italiana del Lavoro

www.uilsgk.it | info@uilsgk.it

Bolzano, Via Ada Buffulini, 4 (sede principale) | T 0471 245 601

Laives, Via dei Vigneti, 43 | T 0471 245 690

Merano, Via Leonardo da Vinci, 28 | T 0471 245 670

Bressanone, Via Stazione, 21 | T 0471 245 640

Egna, Largo Municipio, 30 | T 0471 245 680

Neumarkt, Rathausring 30 | T 0471 245 680

Associazioni sociali

KVW Katholischer Verband der Werktätigen

www.kvw.org

Bolzano, Piazza Parrocchia, 31 (sede principale)

T 0471 300 213 | landesleitung@kvw.org

Bolzano, Piazza Parrocchia, 31 (sede locale) | T 0471 978 056 | bezirk.bozen@kvw.org

Bolzano, Piazza Parrocchia, 31 KVW Jugend (sezione giovani) | T 0471 309 180
jugend@kvw.org

Merano, Via Goethe, 8 | T 0473 220 381 | bezirk.meran@kvw.org

Bressanone, Via Vescovado, 2 | T 0472 836 060 | bezirk.brixen@kvw.org

Brunico, Via Dante, 1 | T 0474 411 149 | bezirk.pustertal@kvw.org

Vipiteno, Via Brennero, 14/B | T 0472 765 418 | bezirk.wipptal@kvw.org

Silandro, Piazza Principale, 131 | T 0473 730 095 | bezirk.vinschgau@kvw.org

Malles, Via Mercato, 4 | T 0473 746 722 | bezirk.vinschgau@kvw.org

Egna, Largo Municipio, 3/1 | T 0471 820 346 | patronat.neumarkt@kvw.org

Associazioni di categoria

Confartigianato Imprese (lvh.apa)

Bolzano, T 0471 323 200

www.lvh.it/it | www.generation-h.net/it | info@lvh.it

Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa – Alto Adige (CNA SVH)

Bolzano, T 0471 546 777

www.shv.cnabz.com/it | info@shv.cnabz.com

Hoteliers- und Gastwirteverband (HGV)

Bolzano, T 0471 317 700

www.hgv.it | info@hgv.it

Unione commercio turismo servizi Alto Adige (hds)

Bolzano, T 0471 310 311

www.myway.bz.it/it | info@hds-bz.it

Confesercenti

Bolzano, T 0471 541 500

bolzano.confesercenti.it | info@commercianti.bz.it

Unione Agricoltori e Coltivatori Diretti Sudtirolesi

Bolzano, T 0471 999 333

www.sbb.it/it | info@sbb.it

Uffici della Provincia autonoma di Bolzano**Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana**

Via S. Geltrude, 3, Bolzano | T 0471 41 44 00

<https://scuola-italiana.provincia.bz.it/it/formazione-professionale>

hfp@provincia.bz.it

Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali

Via Dante, 3, Bolzano | T 0471 41 69 80

<https://scuola-italiana.provincia.bz.it/it/formazione-professionale/apprendistato>

apprendistato.maestro@provincia.bz.it

**Ufficio Educazione permanente, biblioteche ed audiovisivi
della Ripartizione Cultura italiana**

Via del Ronco, 2, Bolzano | T 0471 41 12 40

www.provincia.bz.it/formazione-lingue/educazione-permanente/

Educazione.Permanente@provincia.bz.it

Centri di Formazione professionale in lingua italiana**Scuola professionale provinciale per l'Artigianato e l'Industria
"Luigi Einaudi"**

Via S. Geltrude, 3, Bolzano | T 0471 41 44 61

www.industria-einaudi.fpbz.it | fp.industria@scuola.alto-adige.it

**Scuola professionale provinciale per il commercio,
il turismo e i servizi "Luigi Einaudi"**

Via S. Geltrude, 3, Bolzano | T 0471 41 44 71

www.cts-einaudi.fpbz.it | fp.cts@scuola.alto-adige.it

Scuola provinciale per le professioni sociali "Emmanuel Lèvinas"

Piazza A. Nikoletti, 1, Bolzano | T 0471 44 09 00

www.sociale-levinas.fpbz.it | fp.sociale@scuola.alto-adige.it

Scuola Professionale Provinciale Alberghiera “Cesare Ritz”

Via K. Wolf, 44, Merano | T 0473 20 30 11
www.ritz.fpbz.it | fp.ritz@scuola.alto-adige.it

Scuola professionale provinciale per l'Artigianato, l'Industria e il Commercio “Guglielmo Marconi”

Via K. Wolf, 42, Merano | T 0473 20 31 11
www.marconi.fpbz.it | fp.marconi@scuola.alto-adige.it

Scuola Professionale Provinciale per l'Artigianato, l'Industria e il Commercio “Enrico Mattei”

Via Prà delle suore, 1, Bressanone | T 0472 83 07 65
www.mattei.fpbz.it | fp.mattei@scuola.alto-adige.it

Scuola professionale provinciale per la frutticoltura e il giardinaggio

Via Rio Vallarsa, 16, Laives | T 0471 95 97 74
www.agraria.fpbz.it | fp.agricoltura@scuola.alto-adige.it

Centri di Formazione professionale in lingua tedesca
Landesberufsschule für Handel und Grafik „J. Gutenberg“

Via Siemens, 6, Bolzano | T 0471 562 500
www.gutenberg.berufsschule.it | lbs.bz-hg-gutenberg@schule.suedtirol.it

Landesfachschule für Sozialberufe „Hannah Arendt“

Via Wolkenstein, 1, Bolzano | T 0471 973 494
www.sozialberufe.berufsschule.it | lfs.bz-sozialberufe@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für Handwerk und Industrie

Via Roma, 20, Bolzano | T 0471 540 700
www.bozen.berufsschule.it | lbs.bz-handwerk-industrie@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum „Dipl. Ing. Luis Zuegg“

Via Scuderie, 24, Merano | T 0473 274 900
www.zuegg.berufsschule.it | lbs.me-luis-zuegg@schule.suedtirol.it
bbz.luiszuegg@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum „Christian Josef Tschuggmall“

Via Laghetto, 18, Bressanone | T 0472 273 900
www.tschuggmall.berufsschule.it | bbz.tschuggmall@schule.suedtirol.it

Landeshotelfachschule „Kaiserhof“

Via Corso Libertà, 155, Merano | T 0473 203 200

www.kaiserhof.berufsschule.it | lhf.me-kaiserhof@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für das Gastgewerbe „Savoy“

Via Rezia, 1, Merano | T 0473 20 59 00

www.kaiserhof.berufsschule.it | lbs.me-savoy@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum „Emma Hellenstainer“ Gastronomie und Kulinarik

Via Laghetto, 9, Bressanone | T 0472 273 800

www.hellenstainer.berufsschule.it | bbz.hellenstainer@schule.suedtirol.it

Berufsbildungszentrum Bruneck

Via Tobl, 6, Brunico | T 0474 573 411

www.bruneck.berufsschule.it | bbz.bruneck@schule.suedtirol.it

Fachschule für Obst-, Wein- und Gartenbau „Laimburg“

Via Laimburg, 22, Ora | T 0471 599 100

www.fachschule-laimburg.it | fs.laimburg@schule-suedtirol.it

Berufsbildungszentrum Schlanders

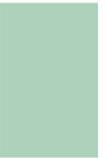
Via Protzen, 8/a, Silandro | T 0473 737 911

www.schlanders.berufsschule.it | bzs@schule.suedtirol.it

Landesberufsschule für das Kunsthandwerk Gröden

Via Rezia, 295, Ortisei | T 0471 796 240

www.cademia.it | lbs.st-ulrich@schule.suedtirol.it



6

Ringraziamenti

Ringraziamenti

Ringraziamenti

L'IPL | Istituto Promozione Lavoratori ringrazia di cuore tutti coloro che hanno contribuito all'edizione 26/27 dell'Agenda Apprendisti e in particolar modo gli autori che hanno redatto gli articoli

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

Gli autori



Manfred Agostini

Nato a Brunico nel 1961 e residente a Bolzano, diploma di liceo classico, lavora dal 1992 all'Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali. Si occupa soprattutto di diritto del lavoro, consulenza per aziende, controllo degli standard per la formazione aziendale, esami di fine apprendistato e concorsi per apprendisti. Manfred Agostini ha curato i capitoli "Informazioni di base" e "Le carriere professionali", oltre ad aggiornare l'elenco delle attività professionali.



Stefan Federer

Nato a Bolzano nel 1989 e residente a Fiè allo Sciliar, dal 2013 è in servizio presso la Federazione Agroalimentare di SGBICISL e dal 2017 ne è Segretario Generale. Stefan Federer ha curato il capitolo "Industria alimentare".



Kevin Gruber

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

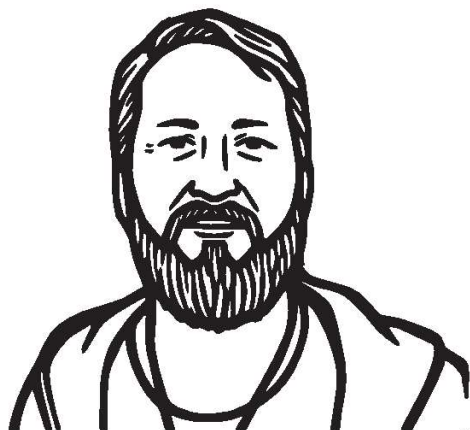


Daniel Schwarz

Nato nel 1999 a Bressanone e residente ad Anies. Dal 2018 lavora presso l'ASGB. La sua attività si concentra principalmente nel Patronato SBR con particolare attenzione alle pensioni. Dal 2022 è inoltre membro del consiglio direttivo dell'ASGB Giovani.

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

Kevin Gruber e Daniel Schwarz hanno scritto i capitoli relativi ai settori Metallo, Stampa, Legno (rispettivamente Artigianato e Industria) e quello dedicato agli Assistenti dentali. Si sono inoltre occupati di diversi blocchi della parte generale dell'Agenda, tra cui per esempio quelli su orario di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, retribuzione, infortuni, malattia, assicurazione pensionistica, previdenza complementare, copertura pensionistica del congedo parentale, welfare aziendale, diritti sindacali, licenziamenti, maternità e paternità, congedo parentale, pause per allattamento e malattia dei figli e assegni familiari.



Christian Maurlechner

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



Josef Untermarzoner

Nato nel 1985, vive a Bressanone. Ha studiato Sociologia a Innsbruck, poi ha lavorato come libero professionista per l'AFI-IPL e dal 2016 lavora nell'ufficio SGBCISL di Bressanone come dipendente del sindacato FISASCAT, dove si occupa degli iscritti dei settori Commercio, Turismo e Servizi.



Ivan Munerati

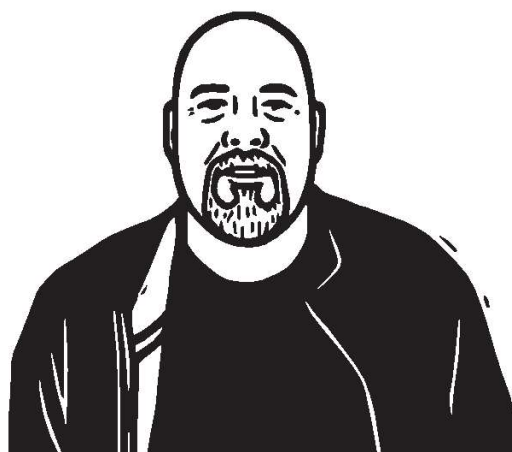
Nato a Bolzano nel 1998 e residente a Cardano, è laureato in Scienze Politiche presso l'Università di Innsbruck. Dipendente della segreteria nazionale SGBCISL dal 2021 e del sindacato FEMCA SGBCISL (Energia, Tessile, Moda, Chimica) dal 2024.

Josef Untermarzoner e Ivan Munerati hanno curato in particolar modo i settori alberghiero, commercio e servizi e acconciatori ed estetisti. Inoltre, hanno redatto gli articoli relativi a TFR, sanzioni disciplinari, cassa integrazione e indennità di disoccupazione.



Alexander Pancheri

Nato a Bolzano nel 1985 e tuttora residente nel capoluogo altoatesino, dal 2018 nella Federazione per Agricoltura e Alimentari della SGBCISL. Per questa edizione dell'Agenda Apprendisti, Alexander Pancheri ha curato i capitoli "Panificazione e pasticceria" e "Settore florovivaistico e viticolo".



Gabriel Di Francesco

Nato nel 1979 a Bressanone e residente a Brunico, in aspettativa sindacale dal 2005 e attivo in diversi settori presso il sindacato SGBCISL. Dal 2008 assiste i dipendenti dell'edilizia, del legno, del calcestruzzo e della lavorazione della pietra. Gabriel ha curato i settori Edilizia-Artigianato e Edilizia-Industria.



Noi per voi

Gli organi dell'Istituto

IPL | Istituto Promozione Lavoratori

sostengono i giovani nel loro percorso
formativo, lavorativo e familiare

ASGB

CGIL
AGB

 **SGBC/SL**

 **UIL-SGK**
ALTO ADIGE - SÜDTIROL

KVW

 **ASSOCIAZIONI
CRISTIANE
LAVORATORI
ITALIANI**



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Colophon

Editore: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Ente pubblico di ricerca, formazione e informazione
della Provincia autonoma di Bolzano

Palazzo provinciale 12 - Via Canonico Michael Gamper, 1
39100 Bolzano, T 0471 41 88 30.
info@afi-ipl.org - www.afi-ipl.org

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

Produzione:

Redazione: IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Coordinamento: Michael Paler e Fabian Hofer

Stampa: Kraler Druck GmbH/Srl

Impaginazione e design: mediamacs.design, Bolzano



Hai una domanda che riguarda il tuo apprendistato, la tua paga, i tuoi diritti o la scuola professionale?

Scansiona il codice QR, compila il modulo online e invia la tua domanda.

Un esperto del sindacato o dell'Ufficio Apprendistato e formazione dei maestri professionali ti risponderà direttamente via e-mail – in modo semplice, gratuito e affidabile!

Pagina Web

