

ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Il giorno 4 marzo 2013, in Roma si sono incontrate le seguenti Parti:

- Il **S.A.C.I.** rappresentato dal Segretario Nazionale Antonio Pazonzi assistito dai componenti della Segreteria Generale Vincenzo Di Domenico e Franco Ravazzolo;
- L'**A.N.A.C.I.** rappresentata dal Segretario Nazionale Pietro Membri;
- La **C.I.S.A.L. Terziario** rappresentata dal Segretario Fulvio De Gregorio assistito da Vincenzo Caratelli, Luca Di Oto, Alice Fioranzato e Luca Gaburro;
- La **C.I.S.A.L.** rappresentata dal Segretario Generale Francesco Cavallaro.

Premessa

Le Parti riconoscono che l'apprendistato, oltre che rappresentare il principale canale d'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, costituisce lo strumento necessario per l'acquisizione delle specifiche competenze lavorative, concorrendo, anche, allo sviluppo della competitività aziendale.

Le Parti confermano che questa tipologia contrattuale, per la previsione legale di ridotte contribuzioni, è in questo periodo di crisi di mercato ed occupazionale, essenziale per incrementare la presenza giovanile nel lavoro.

Per quanto sopra, le Parti intendono promuovere il corretto utilizzo del Contratto di Apprendistato, dando completa attuazione a quanto definito dal D. Lgs 167/2011 "*Testo unico dell'Apprendistato*", così come modificato dalla Legge 92/2012.

Art. 1 Definizione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato e all'occupazione dei giovani, alla formazione e al conseguimento di una qualifica professionale.

Art. 2 Caratteristiche del Contratto di Apprendistato

Il Contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione:

- dell'eventuale periodo di prova;
- della prestazione lavorativa cui sarà adibito l'apprendista;
- della qualifica professionale conseguita al termine del periodo di apprendistato;
- del livello iniziale e finale di inquadramento;
- della durata del contratto di apprendistato;
- del Tutor o Referente Aziendale;
- delle condizioni di recesso delle Parti.

Art. 3 Piano Formativo Individuale

Il Piano Formativo Individuale è un documento che integra il contratto di apprendistato, in cui sono indicati i dati essenziali del contratto di apprendistato e gli obiettivi formativi da perseguire.

Il Piano Formativo Individuale, copia in allegato al presente Accordo, è elaborato dall'Azienda in collaborazione con il Tutor, deve essere sottoscritto dalle Parti (Azienda, Tutor e Apprendista) entro 30 giorni dalla data di assunzione.

Tutor o Referente aziendale

Il Tutor o Referente Aziendale, se diverso dal Datore di lavoro, deve essere un lavoratore qualificato di livello superiore o, al minimo, pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto di apprendistato e che svolga attività lavorativa in ambito amministrativo, tecnico, produttivo o commerciale coerente con quella dell'apprendista.

Per ricoprire questo incarico il Tutor o Referente Aziendale deve aver acquisito la formazione specifica presso gli enti accreditati e avere un'esperienza lavorativa di almeno 3 anni. Quest'ultimo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. Il Tutor o Referente Aziendale segue ed indirizza il percorso formativo e valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso dell'apprendistato con colloqui periodici, rilevando eventuali difficoltà riscontrate, al fine di adottare soluzioni migliorative alle problematiche emerse.

Contenuti della Formazione

La formazione professionale si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e le competenze tecnico-professionali da conseguire.

Le Parti, in via esplicitiva, individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale:

- Conoscenza dei prodotti, dei servizi di settore e del contesto aziendale;
- Conoscenza dell'organizzazione del lavoro nell'Azienda;
- Conoscenza del ruolo dell'apprendista all'interno dell'Azienda;
- Conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche delle mansioni richieste;
- Conoscenza ed utilizzo delle tecniche, degli strumenti, delle tecnologie e dei metodi di lavoro;
- Conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;

- Competenze trasversali.

La formazione sulle competenze trasversali sarà coordinata con gli Organismi Bilaterali Regionali/Provinciali di categoria, se operativi nel settore della formazione, per il tramite degli Enti di Formazione accreditati o, in loro assenza, direttamente dalle Regioni. Allo scopo, quando presenti, gli Organismi Regionali/Provinciali di formazione comunicheranno alle rispettive Regioni l'effettuazione della formazione sulle competenze trasversali.

Modalità della formazione

La formazione, interna od esterna, può essere svolta in affiancamento, in aula attraverso esercitazioni di gruppo, con testimonianze, visite aziendali od altre metodologie atte a garantire l'erogazione della formazione stessa. Essa non deve essere inferiore alle 80 ore medie annuali e deve essere registrata nell'apposito allegato.

Art. 4. Periodo di prova

Il contratto di apprendistato può prevedere un periodo di prova entro il quale le Parti hanno diritto di recedere dal rapporto senza oneri o preavviso. Tale periodo, a pena di nullità del patto, deve risultare per iscritto nel contratto di apprendistato. La durata del periodo di prova è quella prevista dal CCNL vigente per il livello di qualifica finale dell'Apprendista.

Art. 5 Precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato di durata pari ad almeno 12 mesi svolti presso altri datori di lavoro, riferiti alle medesime mansioni, saranno computati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non vi sia stata un'interruzione superiore ad un anno. In quest'ultimo caso, la durata complessiva del secondo contratto di apprendistato sarà ridotta di soli 6 mesi.

In caso di completamento dell'apprendistato prima interrotto con il medesimo datore e riferito alle medesime mansioni, il precedente periodo sarà sempre computato alla pari ai fini della durata complessiva del contratto di apprendistato.

Art. 6 Ferie, Permessi, Riposi, Malattia ed infortunio

Salvo i casi in cui sia esplicitamente prevista per gli apprendisti una diversa disciplina, in materia di ferie, permessi, riposi e trattamento in caso di malattia e/o infortunio si applicano le disposizioni contrattuali.

Art. 7 Doveri del Datore

Il Datore ha l'obbligo di:

- vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
- di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo;
- non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- informare periodicamente l'apprendista dei risultati del suo addestramento;
- attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dall'apprendista;
- comunicare per iscritto all'apprendista, al termine del periodo di apprendistato, il superamento della formazione e l'avvenuta qualifica professionale;
- registrare la formazione avvenuta sul libretto di formazione del cittadino e, in sua assenza, sul format allegato al presente Accordo;
- comunicare al Centro per l'impiego competente, entro 5 giorni, i nominativi degli apprendisti che hanno cessato il rapporto di lavoro e quelli ai quali è stata attribuita la qualifica.

Art. 8 Doveri dell'Apprendista

L'apprendista ha l'obbligo di:

- seguire le istruzioni del datore di lavoro e del Tutor o referente aziendale per la sua formazione e seguire con impiego gli insegnamenti impartiti;
- prestare la sua opera e seguire gli insegnamenti ricevuti con la massima diligenza e impegno;
- frequentare con assiduità i moduli formativi previsti nel Piano Formativo Individuale, nel rispetto delle modalità previste;
- osservare con la massima attenzione e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservare le norme disciplinari previste dal CCNL per la generalità dei lavori.

Art. 9 Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a 30 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a 30 giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale definiranno le possibilità di prolungamento.

Art. 10 Assicurazioni

Gli apprendisti saranno assicurati come previsto dalla Legge.

Art. 11 Recesso e attribuzione della qualifica

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude solo al termine del periodo di apprendistato.

Al termine dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto dando un preavviso di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto stesso. In tale periodo, continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità ai fini di tutti gli istituti contrattuali, ad esclusione dei soli aumenti periodici di anzianità.

Art. 12 Recesso in costanza di "protezione"

Esistono dei periodi di "protezione" nei quali è vietato il licenziamento, quali ad esempio:

- il periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso;
- il periodo intercorrente dall'inizio della maternità fino all'anno di età del bambino;
- in costanza di malattia, infortunio, o congedo parentale.

Nel caso in cui il termine dell'apprendistato fosse previsto entro detto periodo di "protezione", ed il Datore intenda recedere dal rapporto, dovrà rispettare la seguente procedura:

1. comunicare con lettera raccomandata od altro mezzo equipollente l'intenzione di esercitare il recesso dal Contratto di Apprendistato nel rispetto per periodo di preavviso, quindi prima del termine del previsto periodo di apprendistato, anche eventualmente prorogato per effetto dei periodi di sospensione.
2. alla fine del periodo di interdizione o di sospensione degli effetti del licenziamento, il Datore comunicherà al Lavoratore, nei modi legalmente e/o contrattualmente previsti, il licenziamento, con decorrenza dal giorno successivo al termine del periodo "protezione".

Nel periodo lavorato oltre il compimento della durata totale dell'Apprendistato, per effetto del temporaneo divieto o della nullità del licenziamento, l'Apprendista mantiene "in proroga" tale qualifica, fermo restando che i 12 mesi di proroga dei benefici contributivi decorreranno, in ogni caso, dal compiersi della durata totale del periodo di Apprendistato inizialmente previsto e/o prorogato.

Nel caso di maternità o adozione all'Apprendista spettano le indennità previste a carico dell'INPS.

Art. 13 Proporzione numerica e facoltà di assumere

Il numero complessivo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non potrà superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

Art. 14 Facoltà di assumere apprendisti

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Art. 15 Tipologie contrattuali

La Legge prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- Apprendistato professionale o contratto di mestiere;
- Apprendistato di Alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Esso rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica, in grado di consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso il rapporto di lavoro.

Questa forma di Apprendistato è destinata a soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Il contratto di Apprendistato può essere concluso, fermo restando il limite di durata di cui sopra, in tutti i settori di attività, purché la finalità sia riconducibile al conseguimento di una qualifica professionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi: a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, 226; b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla Azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226; c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei Datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Apprendistato professionale o contratto di mestiere

Con questa forma di contratto possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'Azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'Azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei Datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i Datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, le Parti Sociali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di Apprendistato, anche a tempo determinato.

La durata del contratto di apprendistato professionale o contratto di mestiere sarà conforme alla seguente Tabella:

<i>Inquadramento Finale</i>	<i>Durata Primo Periodo</i>	<i>Durata Secondo Periodo</i>	<i>Durata Totale</i>
1° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
2° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
3° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
4° Livello	18 mesi	18 mesi	36 mesi
5° Livello	16 mesi	16 mesi	32 mesi
6° Livello	15 mesi	15 mesi	30 mesi
7° Livello	14 mesi	14 mesi	28 mesi

Nel primo periodo di cui sopra, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di due livelli inferiori rispetto a quella prevista per l'inquadramento finale.

Nel secondo periodo, l'inquadramento, e la corrispondente retribuzione, sarà di un livello inferiore rispetto al predetto inquadramento finale.

Resta inteso che l'apprendista con qualifica finale al 7° livello permarrà all'8° livello anche nel secondo periodo.

Apprendistato di Alta formazione e ricerca

Individua la forma di contratto attraverso la quale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni.

Detto contratto di Apprendistato può essere stipulato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i

dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'Articolo 69 della L. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'Art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di Apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di Apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei Datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli Istituti Tecnici e Professionali e altre Istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, dell'innovazione e del trasferimento tecnologico.

Art. 16 Computo Apprendisti

Gli apprendisti, fatte salve le eventuali deroghe previste per legge o dal contratto, saranno esclusi dal computo dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Art. 17 Garanzia

Il Datore dovrà garantire che la retribuzione netta dell'apprendista, per effetto delle minori trattenute contributive, non sia superiore a quella del lavoratore qualificato di analogo livello e anzianità aziendale.

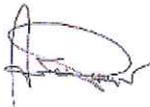
La stessa regola vale anche per il lavoratore ex apprendista nel periodo in cui continua a godere del regime contributivo più favorevole.

Art. 18 Impegno di adeguamento e aggiornamento

Le Parti concordano di incontrarsi per esaminare eventuali modifiche alla disciplina legale in materia di apprendistato, adeguando ad esse la presente disciplina.

Letto, confermato e sottoscritto
Roma, 4 marzo 2013.

S.A.C.I.



ANACI

Pietro Membri



C.I.S.A.L. TERZIARIO
SEGRETARIO GENERALE

C.I.S.A.L.



PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____
Azienda _____
Ragione Sociale _____
Sede Indirizzo _____ CAP (Comune) _____
Partita IVA _____ Codice Fiscale _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____
Legale rappresentante _____

Timbro e Firma Azienda

Dati anagrafici Apprendista

Nome _____ Cognome _____
C.F. _____ Nato a _____ Nato il _____
Cittadinanza _____ Scadenza Permesso di soggiorno _____
Residenza/domicilio in Via _____
Provincia _____
Telefono _____ Fax _____ E-mail _____

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
Esperienze lavorative _____
Periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____

Aspetti normativi

Data di assunzione _____
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire _____
Durata _____
Categoria e Livello di inquadramento iniziale _____
Categoria e Livello di inquadramento finale _____

Tutor

Tutor aziendale sig./sig.ra _____
C.F. _____
Categoria e Livello di inquadramento _____
Anni di esperienza _____

Firma Tutor

Formazione già effettuata dall'apprendista

Formazione extra scolastica compresa quella già svolta in precedenti periodo d'apprendistato:

- A) _____
- B) _____
- C) _____
- D) _____

Firma Apprendista

h R

A

h

Contenuti formativi

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali.

La formazione indicata nel presente piano formativo deve essere attestata nell'apposito modulo ed articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

Articolazione e modalità di erogazione della formazione *(è possibile barrare più opzioni)*:

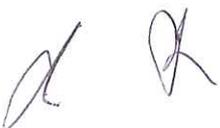
- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali

(..... altro)

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Apprendista _____

Firma Tutor _____



APPENDICE
ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA
(da compilare al termine dell'attività formativa svolta nel Contratto di Apprendistato)

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in Via _____ Prov _____ CAP _____

Telefono _____ Mail _____ Cell _____

Titolo di Studio _____

Assunto in Apprendistato Professionalizzante

Dal _____ Al _____

Per conseguire la qualifica di _____

IMPRESA RAGIONE SOCIALE

Azienda _____

Ragione Sociale _____

Indirizzo _____

Telefono _____ Fax _____

E-Mail _____

Nominativo Del Tutor/Refente Aziendale _____



FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/ specifiche – insegnamento (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma Tutor e Apprendista
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	_____ Ore _____ Periodo	- on the job - affiancamento - altro	Firma Tutor _____ Firma Apprendista _____
	Totale ore		

Firma Datore di Lavoro _____

Firma Tutor _____

Firma Apprendista _____

A *F*

OK
d