

Trento, li' 30 marzo 2008

A TUTTE LE AZIENDE

LL.SS.

Circolare 0909/EU/MX

**Oggetto : Successione di contratti a tempo determinato (limite dei 36 mesi);
Ex durc interno: comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro;**

Il contratto di lavoro a tempo determinato:

Considerata l'imminente entrata in vigore delle disposizioni in materia di successione di contratti di lavoro a tempo determinato, **che avranno effetto dal 01.04.2009**, riproponiamo di seguito il testo della nostra circolare n. 37/2008.

Apposizione del termine (art. 1 D.Lgvo 368/2001):

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato.

E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

Le modifiche apportate all'art. 1 sono molto significative, infatti:

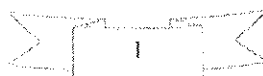
- 1) Il rapporto di lavoro deve essere instaurato di **regola** a tempo indeterminato, pertanto non è più sufficiente solamente la presenza di una ragione (di carattere tecnico, organizzativo o sostitutivo) per qualificare / instaurare un rapporto di lavoro a tempo determinato.
- 2) In presenza di una ragione tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva, è ammessa l'apposizione del termine, anche se la stessa è **riferibile alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

Quest'ultima modifica, potrebbe sembrare in contrasto con la prima parte dell'art. 1, ove è previsto che il contratto di lavoro di **regola** deve essere a tempo indeterminato; infatti, se da un lato il legislatore è intervenuto sulla norma per porre un freno ai contratti a termine, rafforzando il concetto della "**straordinarietà**" dello stesso rispetto a quello indeterminato, dall'altra, sembrerebbe averlo ampliato poiché riferibile anche alla normale attività del datore di lavoro.

Per poter meglio comprendere il significato, illustriamo il seguente esempio:

Un datore di lavoro svolge attività di commercio materiale elettrico.

Ogni anno, nel mese di dicembre, vi è una forte intensificazione delle vendite, legata a delle commesse per clienti esteri.



Per poter sopperire al maggior lavoro, il datore di lavoro assume 3 lavoratori con contratto a termine. Ad avviso di chi scrive, la costituzione di contratti di lavoro a tempo determinato è legittima poiché:

- a) Vi sono le ragioni di carattere produttivo (riconducibili all'intensificazione dell'attività in un periodo dell'anno);
- b) Non è possibile gestire l'intensificazione dell'attività con l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, posto che l'incremento del lavoro è limitato al solo mese di dicembre;
- c) La presenza di una intensificazione dell'attività nel mese di dicembre di ogni anno, qualifica la stessa nella ordinaria attività del datore di lavoro.

Forma del contratto (art. 1 D.Lgvo 368/2001):

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1 (tecniche, produttive, organizzate o sostitutive). Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore.

Pur non essendoci alcuna novità sugli aspetti formali del contratto individuale, ricordiamo ai datori di lavoro:

- 1) Di indicare con precisione la ragione (di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) che legittima l'assunzione; l'indicazione non deve essere genericamente, ad esempio, "per ragioni di carattere produttivo", quanto, ad esempio, "per ragioni di carattere produttivo, dovute all'intensificazione temporanea dell'attività....."
- 2) La mancanza dell'indicazione del termine, comporta che il contratto di lavoro viene trasformato a tempo indeterminato;

Divieti (art. 3 D.Lgvo 368/2001):

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi.....che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato.....;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 D.Lgvo 626/1994;

Anche per il presente articolo 3, non vi sono state modifiche rispetto al testo normativo precedente.

Proroga (art. 4 D.Lgvo 368/2001):

Il termine del contratto a tempo determinato, può essere prorogato solamente al verificarsi (contestualmente) delle seguenti condizioni:

- a) Con il consenso del lavoratore;
- b) Quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a 3 anni;
- c) La durata complessiva del contratto a termine (contratto iniziale + proroga) non deve superare i 3 anni;

- d) La proroga del contratto a termine deve essere riferita alla stessa attività lavorativa per la quale era stato stipulato il contratto a termine iniziale; (N.B.: Non per la stessa causale/ragione - tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva - bensì per la stessa attività lavorativa); La proroga è ammessa quando vi siano oggettive ragioni (l'onere della prova in ordine all'esistenza delle ragioni che giustificano la proroga del contratto, è a carico del datore di lavoro); Il testo dell'articolo 4, non è stato modificato da recenti disposizioni di legge; consigliamo ai datori di lavoro, anche se non specificatamente previsto dalla norma, di predisporre un contratto scritto anche per le ipotesi di proroga del contratto.

Scadenza del termine – successione di contratti (art. 5 D.Lgvo 368/2001):

1) Scadenza naturale del contratto:

Il contratto di lavoro a tempo determinato scade automaticamente al termine previsto, senza obbligo di preavviso.

Solo pochissimi contratti collettivi di lavoro (riferiti al pubblico impiego) prevedono l'obbligo di un preavviso; nel settore privato, sia il datore di lavoro che il lavoratore, non sono tenuti a dare alcun preavviso prima della scadenza naturale del contratto a termine.

2) Prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza naturale del contratto:

Se il rapporto di lavoro prosegue dopo la scadenza naturale del termine ovvero dopo la scadenza della proroga, il rapporto NON viene automaticamente trasformato a tempo indeterminato SOLO nei seguenti casi:

- a) Contratti a termine di durata complessiva (compresa eventuale proroga) inferiore a 6 mesi: In questi casi, il rapporto di lavoro **NON** viene trasformato automaticamente a tempo indeterminato, **qualora** il rapporto a tempo determinato prosegua oltre il termine inizialmente previsto, per un periodo **NON superiore a 20 giorni di calendario;**
- b) Contratti a termine di durata complessiva (compresa eventuale proroga) superiore a 6 mesi: In questi casi, il rapporto di lavoro **NON** viene trasformato automaticamente a tempo indeterminato, **qualora** il rapporto a tempo determinato prosegua oltre il termine inizialmente previsto, per un periodo **NON superiore a 30 giorni di calendario;**

In entrambi i casi sub a) e b) , durante i periodi che eccedono il termine del contratto, il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, pari al :

- 20% della retribuzione, fino al 10mo giorno successivo alla scadenza del contratto a termine;
- 40% della retribuzione, dall' 11mo giorno successivo alla scadenza del contratto, fino al 20mo giorno successivo alla scadenza del contratto a termine, per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva NON superiore a 6 mesi;
- 40% della retribuzione, dall' 11mo giorno successivo alla scadenza del contratto, fino al 30mo giorno successivo alla scadenza del contratto a termine, per i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva superiore a 6 mesi;

Anche se implicito, precisiamo che nel caso in cui il contratto a tempo determinato, alla scadenza naturale, prosegua per un numero di giorni superiori a quelli indicati ai precedenti punti sub a) e b), lo stesso viene automaticamente trasformato a tempo indeterminato.

3) Successione di contratti di lavoro a tempo determinato:

Per successione di contratti, si intende l'instaurazione di più rapporti di lavoro a tempo determinato, intervallati da periodi di inattività, presso lo stesso datore di lavoro.

Vi è successione di contratti a tempo determinato, quando, ad esempio, un datore di lavoro assume un lavoratore con due distinti contratti a termine, il primo dei quali dal 1/6/2007 al 31/10/2007 ed il secondo dal 20/12/2007 al 15/02/2008.

La disciplina della successione dei contratti a termine è stata oggetto di due recenti modifiche normative che hanno apportato sostanziali variazioni al testo di legge iniziale.

- Normativa non modificata:

La parte della legge che non ha subito modifiche prevede che:

Qualora un lavoratore venga riassunto con contratto di lavoro a tempo determinato, **entro** un periodo di **10 giorni** dalla data di scadenza di un precedente contratto a termine che aveva durata (compresa eventuale proroga) fino a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Qualora un lavoratore venga riassunto con contratto di lavoro a tempo determinato, **entro** un periodo di **20 giorni** dalla data di scadenza di un precedente contratto a termine che aveva durata (compresa eventuale proroga) superiore a 6 mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Preme segnalare che, ai fini della disciplina sopra indicata, non rileva la causale o le mansioni che il lavoratore ha svolto nell'ambito dei due distinti contratti di lavoro a tempo determinato, quanto il solo fatto che tra i due contratti di lavoro **deve esistere un intervallo** di almeno 10 ovvero 20 giorni di calendario (a seconda della durata iniziale del primo contratto), ai fini della validità del secondo.

Resta ovviamente inteso che per essere considerati "validi", i due (o più) contratti, oltre all'intervallo temporale, devono essere stati instaurati nel rispetto delle norme generali sul contratto di lavoro a tempo determinato (vedasi quanto riportato ad "apposizione del termine").

Esemplificando, potranno essere costituiti due contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro nel seguente caso:

- Assunzione dal 1/6/2007 al 31/8/2007 per ragioni di carattere sostitutivo;
- Assunzione dello stesso lavoratore, dal 15/9/2007 al 31/10/2007 per ragioni di carattere organizzativo;

- Normativa modificata:

Nel caso di successione di contratti di lavoro a tempo determinato per lo **svolgimento di mansioni equivalenti**, il rapporto di lavoro tra lo stesso lavoratore e datore di lavoro, **non può superare complessivamente i 36 mesi** (considerando anche proroghe e rinnovi).

Nel caso di superamento di detto limite (36 mesi), il rapporto si considera a tempo indeterminato dal primo giorno successivo la data di superamento del 36mo mese, salvo quanto precisato al successivo punto c).

Raccordando le modifiche e le disposizioni già esistenti, ne consegue che:

- Resta invariata la disciplina generale sulla successione dei contratti a termine, la quale prevede che tra un contratto a termine e l'altro deve comunque esistere un intervallo temporale (vedasi più sopra "normativa non modificata");
- Ferma restando la disciplina generale sulle successioni di contratti, qualora i rapporti di lavoro con contratto a termine siano riferiti a mansioni equivalenti, la durata complessiva dei citati contratti di lavoro a tempo determinato, non potrà superare complessivamente i 36 mesi,

computando anche eventuali proroghe. Sulla nuova formulazione della disposizione normativa, la circolare n. 13/2008 del Ministero, ha precisato che:

- a) L'equivalenza di mansioni non deve essere intesa in termini di mera corrispondenza di livello di inquadramento contrattuale tra le mansioni svolte precedentemente e quelle contemplate nel nuovo contratto, ma occorre verificare i contenuti concreti delle attività espletate;
- b) L'equivalenza tra le nuove mansioni e quelle precedenti deve essere intesa non solo nel senso di pari valore professionale delle mansioni, considerate nella loro oggettività, ma anche come attitudine delle nuove mansioni a consentire la piena utilizzazione o anche l'arricchimento professionale acquisito nella pregressa fase del rapporto di lavoro;
- c) Nel caso di raggiungimento dei 36 mesi per effetto di successione di diversi contratti, non si determina l'automatismo dell'immediata conversione del rapporto a tempo indeterminato, poiché il rapporto si potrà protrarre per ulteriori 20 giorni di calendario (vedasi più sopra "prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del contratto"), che dovranno tuttavia essere compensati con le maggiorazioni previste dall'art. 4 comma 1 del D.Lgvo 368/2001;

Per quanto concerne le modalità di conteggio dei 36 mesi per i rapporti che non coincidono con uno o più mesi, potrà essere adottato il criterio secondo il quale 30 giorni di calendario corrispondono ad un mese;

- Deroghe alla disciplina delle successioni di contratti di lavoro a tempo determinato con mansioni equivalenti:

- 1) I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (CGIL, CISL e UIL), potranno derogare alla durata complessiva dei 36 mesi;
- 2) Nel caso di raggiungimento del limite dei 36 mesi, è ammessa l'instaurazione di un ulteriore contratto di lavoro a tempo determinato, per una sola volta, a condizione che la stipulazione avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro, con l'assistenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale;
- 3) Le disposizioni in materia di successione di contratti di lavoro a tempo determinato con mansioni equivalenti, NON si applicano nei confronti delle attività stagionali, intendendo per tali SOLO quelle previste dal DPR 7/10/1963 n. 1525 (vedasi allegato 1);
- 4) Ad avviso di chi scrive, le disposizioni in esame non sono applicabili nel caso in cui il datore di lavoro instauri con un lavoratore un solo rapporto di lavoro a tempo determinato; in altre parole, qualora tra un datore di lavoro ed un lavoratore, venga instaurato un unico rapporto di lavoro a termine di durata complessiva superiore a 36 mesi (ad esempio dal 1/2/2008 al 31/01/2012), allo stesso non è applicabile la disciplina delle successioni dei contratti;

- Entrata in vigore delle disposizioni in materia di successione di contratti di lavoro a tempo determinato con mansioni equivalenti:

L'art. 1 comma 43 della Legge 247/2007, ha disposto una disciplina transitoria prima dell'applicazione definitiva delle disposizioni in materia di successione di contratti a termine con mansioni equivalenti. La disposizione in esame, prevede che:

- a) I contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge (1/1/2008) continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni che prevedono il limite massimo di 36 mesi;
- b) Il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della legge 247/2007 (1/1/2008) si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo dei 36 mesi, decorsi quindici mesi dalla medesima data, **quindi dal 01/04/2009**;

Come precisato dal Ministero del Lavoro con la circolare 13/2008, nel primo caso, tutti i contratti di lavoro a tempo determinato in essere alla data del 01/01/2008 (per mansioni equivalenti), potranno giungere comunque sino alla loro naturale scadenza, anche se la durata complessiva degli stessi supera i 36 mesi.

Nel secondo caso, che riguarda i rapporti di lavoro a tempo determinato (per mansioni equivalenti) già scaduti alla data del 31/12/2007 e quelli attivati successivamente al 01/01/2008 (per mansioni equivalenti), ai fini della durata dei 36 mesi, verranno sommati tra loro solamente a far data 01/04/2009.

In altre parole, nel caso in cui il termine dei 36 mesi venisse raggiunto per effetto di nuovi contratti a termine (con mansioni equivalenti) stipulati nel corso del periodo 1/1/2008 – 31/3/2009, non vi sarà l'automatismo della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, **SOLO qualora** i contratti a termine siano cessati entro e non oltre il 31/3/2009.

Esempi:

Contratto a termine dal 1/1/2004 al 30/6/2005 : totale n. 18 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/10/2005 al 30/6/2006 : totale n. 9 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/08/2006 al 31/10/2007: totale n. 15 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/02/2008 al 28/02/2009 :totale n. 13 mesi

- Benché il numero dei mesi di contratti a termine con mansioni equivalenti sia pari a 55, non vi sarà la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato poiché l'ultimo contratto di lavoro a termine è scaduto antecedentemente il 31.03.2009.
Ovviamente, non potranno essere stipulati nuovi contratti a termine per mansioni equivalenti successivamente al 01.04.2009.

Contratto a termine dal 1/1/2004 al 30/6/2005 : totale n. 18 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/10/2005 al 30/6/2006 : totale n. 9 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/08/2006 al 31/10/2007: totale n. 15 mesi
Contratto a termine (con mansioni equivalenti) dal 1/08/2008 al 31/05/2009 :totale n. 10 mesi

- Il contratto a termine in scadenza al 31.05.2009, verrà trasformato a tempo indeterminato a far data 01.04.2009 per superamento dei 36 mesi.

Diritto di precedenza (art. 5 D.Lgvo 368/2001):

Anche per questo caso, come per la successione dei contratti a termine con mansioni equivalenti, la L. 247/2007, ha introdotto significative modifiche.

L'attuale testo normativo, prevede che:

- a) Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, **ha diritto di precedenza**, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine**.
- b) Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, **ha diritto di precedenza**, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro **per le medesime attività stagionali**

Il diritto di precedenza di cui ai punti sub a) e b), può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro, **entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso**, e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Relativamente a dette disposizioni, la circolare n. 13/2008 del Ministero, ha precisato che: I diritti di precedenza, possono essere esercitati a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi (caso sub a) o tre mesi (caso sub b) **dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e si estinguono entro un anno dalla stessa data.**

Il diritto di precedenza trova applicazione, per espressa previsione normativa, con riferimento alle "mansioni già espletate" e non, come avviene per il computo del periodo massimo dei 36 mesi, con riferimento a "mansioni equivalenti".

Esclusioni e discipline specifiche (art. 10 D.Lgvo 368/2001):

Pur non essendo stato modificato nulla in riferimento al contenuto dell'art. 10, ricordiamo che, sono esclusi dal campo di applicazione delle disposizioni dei contratti a termine sin qui esaminate:

- a) I contratti di lavoro temporaneo assunti per il tramite di agenzie interinali;
- b) I contratti di formazione e lavoro;
- c) I rapporti di apprendistato;

I rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato;

Comunicazione a Direzione Provinciale del Lavoro (ex DURC INTERNO)

Con la circolare n. 34 del 15.12.2008, il Ministero del Lavoro, ha reso noto il nuovo modello che dovrà essere adottato dal datore di lavoro nel caso di assunzioni di lavoratori per i quali è possibile fruire di agevolazioni contributive.

Per meglio comprendere la portata della disposizione, ricordiamo quanto segue:

La finanziaria 2007, all'art. 1 comma 1175, aveva stabilito che, a decorrere dal 01.07.2007, i benefici **contributivi** previsti in materia di lavoro, potevano essere concessi ai datori di lavoro solo subordinatamente al possesso, da parte degli stessi, del documento di regolarità contributiva (DURC). Inoltre, il datore di lavoro, doveva dichiarare il rispetto degli altri obblighi di legge circa la corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro nazionali, regionali o territoriali per i propri lavoratori dipendenti. Per quanto sopra, l'INPS, a partire dall'anno 2008, aveva introdotto l'obbligo di presentazione di una dichiarazione di responsabilità, modello **SC37 (DURC INTERNO)**, con il quale il datore di lavoro, dichiarava:

- La corretta applicazione del contratto collettivo;
- Di essere in regola con gli obblighi contributivi;
- Di non avere a proprio carico, provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, per violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro;

L'obbligo di presentazione della citata modulistica, è stato più volte prorogato, da ultimo al 31.12.2008. Per completezza di informazioni, precisiamo che sono da considerarsi assunzioni di lavoratori con diritto ad agevolazioni contributive:

- L'assunzione di lavoratori cassaintegrati;
- L'assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità;
- L'assunzione di lavoratori disoccupati di lunga durata;
- L'assunzione di lavoratori per sostituzioni di maternità (per i soli datori di lavoro con meno di 20 dipendenti);
- L'assunzione di lavoratori con contratto di inserimento;

Con la circolare n. 34/2008, il Ministero, è ritornato sull'argomento, precisando che l'autocertificazione contenuta sul modello SC37, sottoscritta dal datore di lavoro e depositata all'INPS o all'INAIL, non è sufficiente per attestare la corretta applicazione dei contratti collettivi, in quanto la materia, per la sua complessità, potrà essere, nel caso, oggetto di valutazione da parte degli ispettori di vigilanza.

In relazione a ciò, il Ministero, ha previsto un nuovo modello di autocertificazione (vedasi allegato 2), che dovrà essere inoltrato alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente secondo la sede legale dell'impresa.

I termini per la presentazione della nuova autocertificazione sono:

- **Il 30.04.2009** per i datori di lavoro che già fruiscono di agevolazioni contributive;
- **Prima della scadenza della richiesta del beneficio stesso** (quindi prima dell'inoltro del primo modello DM 10 oppure prima dell'inoltro della denuncia trimestrale SCAU), per i datori di lavoro che effettueranno assunzioni agevolate.

C.A.T. SRL CENTRO ASSISTENZA TECNICA DEL TRENINO
Via Maccani n. 207
38100 TRENTO TN

Partita IVA e Codice Fiscale 01719260224

Tel. 0461/434200 – Fax 0461/434243

In sede di prima applicazione, il termine anche per questi ultimi datori di lavoro (quelli che effettueranno assunzioni agevolate), sarà il **30.04.2009** (riteniamo peraltro che detta scadenza valga per tutte le assunzioni agevolate effettuate sino al **31/03/2009**).

Conseguentemente alle nuove disposizioni diramate dal Ministero, sono aboliti:

- Il modello SC37 (DURC INTERNO);
- L'invio dell'autocertificazione all'INAIL richiesta in occasione dell'autoliquidazione del premio assicurativo e le istanze 20 e 24 MAT per riduzione del tasso di tariffazione;

Alla luce di quanto sopra riportato, invitiamo tutti i datori di lavoro che hanno effettuato nel periodo 1/1/2008 – 31/03/2009, assunzioni agevolate di:

- Lavoratori cassaintegrati;
- Lavoratori iscritti alle liste di mobilità;
- Lavoratori disoccupati di lunga durata;
- Lavoratori per sostituzioni di maternità (per i soli datori di lavoro con meno di 20 dipendenti);
- Lavoratori con contratto di inserimento;

A voler provvedere alla compilazione ed inoltro dell'unito allegato 2., alla Provinciale del Lavoro territorialmente competente (per la Provincia di Trento : c/o Servizio Lavoro P.A.T. – Via Gilli n. 4 – 38100 TRENTO).

CAT TRENINO SRL, si rende disponibile ad effettuare il servizio di compilazione ed inoltro della citata modulistica **per i datori di lavoro che ne faranno esplicita richiesta** (a mezzo fax ovvero a mezzo mail da inoltrarsi all'indirizzo ufficiopaghe@rezia.it) **entro e non oltre il 15.04.2009**.

Cordiali Saluti

CAT TRENINO SRL

