

ORDINE DI SERVIZIO N° 11/2003

Si comunica che il contratto in essere con il Sig. Ferrante Giuseppe, cui é attribuito il profilo professionale di Responsabile dell'Area Esercizio, è prorogato fino al 13/05/2004.

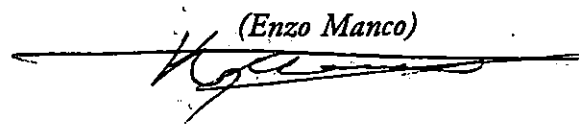
IL DIRETTORE

(Ing. Giovanni Marichecchia)



IL PRESIDENTE

(Enzo Manco)



Prot. Pr

2269/02

OGGETTO: Assunzione a termine

- viste le esigenze aziendali relative all'operatività dell'Area Esercizio;
- visto l'art. 35 della L.n° 448 del 28/12/2001;
- visto il D.leg.vo n° 368/2001

La sua assunzione a tempo determinato alle sue dipendenze dal giorno 14 Giugno 2002 e fino al 13 maggio 2003 compreso.

Le viene attribuito il profilo professionale di "Responsabile Unità Esercizio", parametro 250, secondo la classificazione del CCNL 27/11/2000.

Il trattamento economico e normativo a Lei spettante è quello riveniente dal CCNL di categoria e più precisamente la retribuzione dovuta sarà costituita dalle seguenti voci:

Retribuzione tabellare	€.	942,53
C.A.U.	€.	22,38
Indennità di mensa	€.	16,53
Indennità di contingenza + E.D.R.	€.	554,80
T.D.R.	€.	73,58
		73,78

T.D.R. Il suo orario di lavoro settimanale sarà regolato dalla specifica normativa del contratto a termine, dalle leggi e da R.D. n° 148/1931, solo in quanto esplicitamente previsto, nonché dai contratti ed accordi nazionali di lavoro vigenti per i dipendenti delle Aziende esercenti servizi di trasporto ed infine, dai regolamenti ed accordi aziendali in vigore presso l'AMAT, in quanto applicabili.

La presente dovrà da lei essere controfirmata per accettazione.

Distinti saluti.

(Enzo Manco)

~~per~~ accettazione

CORRISPONDENZA SPEDITA

[illegible]

Taranto, li **13 MAG. 2003**

Prot. n.: .../... **2296/2003**

Al Sig.
Ferrante Giuseppe
SEDE

Oggetto: Proroga del contratto a termine fino al 13 maggio 2004

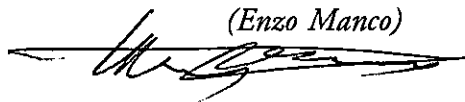
Poiché continuano a sussistere oggettivamente le stesse esigenze aziendali tecniche, organizzative e produttive relative all'operatività dell'Area Esercizio, poste a base del contratto a termine con Lei sottoscritto in data 14 giugno 2002, in applicazione dell'art. 4 del D.L.vo n° 368/2001 è ns. volontà prorogare il predetto contratto fino al 13/05/2004, alle condizioni già in atto contenute nella nota sopra citata del 14 giugno 2002, prot. az. n° 2260.

La presente dovrà da Lei essere controfirmata per accettazione.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE

(Enzo Manco)




13/05/03
pr accettazione
Ferrante

Prot. n.: 2217/03

Taranto, li **08 MAG. 2003**

Spett.

ASSTRA

P.zza Cola di Rienzo 80

ROMA

OGGETTO: Istituto della proroga nel contratto a termine: quesito

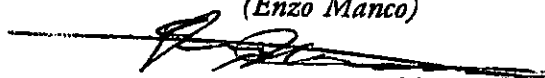
Questa Società ha in corso un contratto a termine, in scadenza il prossimo 13 maggio 2003, ed è sorta la necessità di disporre un'ulteriore proroga dello stesso.

Alla luce della disposizione contenuta nell'art. 11 del D. Leg.vo 368/2001, che lascia sopravvivere le clausole contrattuali stipulate ai sensi dell'art. 23 della L. n° 56/1987 fino alla scadenza naturale dei contratti collettivi di lavoro, si chiede di sapere se la proroga possa essere legittimamente ammessa nel limite temporale di cui all'art. 4 del D. Leg.vo succitato (potendosi ritenere, quindi, l'efficacia delle clausole contrattuali riferita "solo alla individuazione delle ipotesi aggiuntive di apposizione del termine", oltre quelle contenute nel D. Leg. 368/2001) ovvero nel limite inferiore di 8 mesi indicato nella ns. disciplina di settore (qualora, in relazione al nuovo assetto normativo ed all'art. 11 succitato, tale disposizione contrattuale sia ancora efficace, in via transitoria, fino alla naturale scadenza).

In attesa di cortese riscontro, atteso che il contratto è in scadenza il prossimo 13 maggio, si inviano distinti saluti

IL PRESIDENTE

(Enzo Manco)



RAPPORTO DI CONFERMA

08-MAG-03 15:41

NUMERO FAX : 099 7794247

NOME : 2

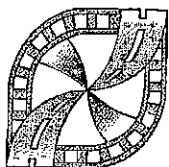
NUMERO FAX : +39 0668603555

PAG. : 01

TEMPO TRASCORSO : 00'28"

MODO : G3 STD ECM

RISULTATI : O.K



ASSTRA
associazione trasporti

Roma, 12 maggio 2003

Prot. n. 393/SI/Gi.AI

Spett.le
AMAT
Via C. Battisti, 657
74100 TARANTO

OGGETTO: Istituto della proroga nel contratto a termine.

Si fa riferimento al quesito dell'8 maggio u.s., prot. 2217/03, pari oggetto per comunicare quanto segue.

Premesso che dalle informazioni fornite nella predetta nota non sono desumibili i termini del contratto in questione, né se lo stesso è stato instaurato ai sensi della normativa previgente il Decreto legislativo 368/2001, ovvero ai sensi di quest'ultimo, si osserva che, se il contratto è stato stipulato in base alla normativa previgente il citato Decreto legislativo 368/01 (e cioè con riferimento alla L. 230/62 ed all'art. 23 della L. 56/87 e, quindi, ai sensi dell'art. 7, lett. A) del c.c.n.l. 27.11.2000), il contratto stesso dovrà essere prorogato, sussistendone le condizioni, nei termini e con le modalità fissate dalle norme contrattuali.

Viceversa, ove l'assunzione è stata effettuata originariamente con riferimento al Decreto legislativo 368/01, per le ragioni "tecniche, produttive, organizzative" specificate per iscritto al momento dell'assunzione (diverse da quelle stabilite dall'art. 7 del c.c.n.l.), la proroga avverrà, sussistendone le condizioni, nei termini e con le modalità disciplinate dal predetto decreto legislativo.

In questa ultima ipotesi, tuttavia, qualora la "ragione tecnica, organizzativa, produttiva" indicata nella lettera di assunzione coincida con una delle causali specifiche stabilite dal c.c.n.l., l'assunzione a termine sarà soggetta alla limitazione quantitativa stabilita nel medesimo c.c.n.l. (art. 7, lett. f)

Ad ogni buon conto, in allegato, si trasmette stralcio della relazione sulla nuova legge in materia di contratto a termine, svolta dall'Avv. Maurizio Santori dello Studio Pessi nel corso dell'incontro con le aziende sul tema il 14 novembre 2001.

Distinti saluti.

All.c.s.

Il Direttore Generale
Avv. Guido del Mese

ASSTRA

Associazione Trasporti

P.za Cola di Rienzo 80/a
00192 Roma

Tel. +39 06 68603.1
Fax +39 06 68603.555

C.F. 97210800583



***GIORNATA DI STUDIO ORGANIZZATA DALL'ASSTRA
ROMA, 14 NOVEMBRE 2001***

**Relazione sulla nuova legge in materia di contratto a termine
(d.lgs. n. 368/2001).**

Avv. Maurizio Santori (Studio Legale Pessi e Associati)

*^
P. Santori ^*

percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a tempo determinato rispetto al numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato

- **Art. 8 L. 223/1991** : l'assunzione a t. d. per un periodo non superiore a dodici mesi è ammessa nei confronti dei lavoratori collocati in mobilità
- **Art. 75 L. 388/2000**: l'assunzione a t.d. è ammessa nei confronti dei lavoratori che abbiano conseguito i requisiti per il pensionamento di anzianità e che rinuncino all'accredito dei relativi contributi con contestuale esonero del datore di lavoro dal loro versamento, a condizione che il lavoratore stesso posticipi di due anni il pensionamento, stipulando conseguentemente un rapporto di lavoro di pari durata.

*** **

2. L'entrata in vigore della nuova normativa: effetto abrogativo e coesistenza di diverse regolamentazioni.

Appare a questo punto interessante evidenziare quali delle discipline menzionate al precedente punto 1 siano rimaste in vigore a seguito dell'emanazione del d. lgs. 368/2001.

La risposta si rinviene nel combinato disposto degli artt. 10 e 11 del d. lgs, laddove viene espressamente previsto che dalla data di entrata in vigore dello stesso *"sono abrogate la legge 18 aprile 1962 n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8 bis della legge 23 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo"* (art. 11, comma 1).

La tradizionale tecnica dell'abrogazione per incompatibilità viene quindi integrata con una "clausola di salvezza", che lascia in vigore quelle disposizioni che, anche se incompatibili con la nuova disciplina, **sono state espressamente richiamate dal decreto legislativo.**

Le discipline espressamente richiamate nel decreto legislativo (art. 10) sono le seguenti:

- i contratto di lavoro temporaneo, contratto formazione e lavoro, rapporti di apprendistato (art. 10, comma 1 d. lgs);
- i rapporti di lavoro tra datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, come definiti dall'art. 12, comma 2 d. lgs. n. 375/1993 (art. 10, comma 2);
- le discipline di cui all'art. 8, comma 2 l. 223/1991, all'art. 10 l. 53/2000 e all'art. 75 l. n. 388/2000 (art. 10, comma 6).

Pertanto, può allora affermarsi che, a seguito dell'emanazione del d. lgs n. 368/2001- che diviene la legge fondamentale in materia di rapporto di lavoro a termine- sono state abrogate

- L. 230/62 e successive modifiche;
- art. 23 L. 56/87. L'abrogazione dell'art. 23 comporta la contestuale decadenza delle clausole contrattuali individuate dalla contrattazione collettiva, ora tutte riconducibili nella possibilità di assumere a termine *a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo ai sensi dell'art. 1 d. lgs. 368/2001*. Le parti sociali ed il legislatore hanno tuttavia convenuto di mantenere in via transitoria e salvo diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 11 comma 2)

Sono state invece confermate:

- Art. 8 comma 2 L. 223/1991 (art. 10, comma 6 d. lgs 368)
- Art. 75 L. 388/2000 (art. 10, comma 6 d. lgs);
- art. 10 l. 53/2000

In conclusione, la nuova normativa in materia di lavoro a tempo determinato è composta:

- a) dalle nuove disposizioni previste nel d. lgs. di nuova emanazione;
- b) dalle discipline degli articoli di legge che sono dichiarati dal d. lgs ancora in vigore (come nel caso dell'art. 10, comma 6 del d. lgs. 368, in relazione all'art. 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, all'art. 10 della l. n. 53 del 2000 e così via);
- c) dalle disposizioni ulteriori espressamente richiamate negli articoli della nuova legge (lavoro temporaneo, lavoro agricolo, contratto di formazione ecc.).

Al di fuori delle ipotesi indicate, tutte le disposizioni che precedentemente disciplinavano il contratto a termine sono abrogate espressamente, o per incompatibilità tra nuove e vecchie singole disposizioni o perché il decreto delegato regola l'intera materia.

*** **

Una notazione particolare va fatta in merito al rapporto intercorrente tra la nuova disciplina e le clausole contrattuali stipulate dalla contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 23 l. 56/87.

Ed infatti, come già evidenziato, secondo la nuova disciplina *"le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 23 della citata legge n. 56 del 1987 e vigenti alla data di entrata in vigore del presente legislativo, manterranno, in via transitoria e salvo diverse intese, la loro efficacia fino alla data di scadenza dei contratti nazionali di lavoro"* (art. 11, comma 2 d. lgs).

In sostanza, la nuova disciplina legislativa, salvo diverse intese tra le parti sociali, coesisterà con quella prevista dalle clausole dei ccnl stipulate ai sensi dell'art. 23 della legge n. 56 del 1987 ed ancora vigenti al **24 ottobre 2001**, e le "causali" specifiche previste dai contratti collettivi rimarranno efficaci sino alla loro scadenza..

La previsione, insieme alla salvezza dei contratti individuali stipulati in base alla precedente normativa (art. 11, comma 3), ha evidentemente la finalità di garantire una transizione *soft* tra vecchio e nuovo sistema, consentendo ai lavoratori di mantenere temporaneamente inalterati i propri diritti.

Ciò comporta, in concreto, che attualmente il datore di lavoro che ha intenzione di effettuare assunzioni a tempo determinato potrà alternativamente:

- a) effettuare l'assunzione a termine per una delle causali specifiche contemplate dal contratto collettivo nazionale applicato, nel rispetto dei limiti quantitativi ivi previsti (ad esempio ai sensi del CCNL del 27/11/2000: per concomitanti assenze per ferie, malattia, maternità, congedi parentali, aspettativa; quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo ovvero per il periodo necessario all'espletamento delle procedure di assunzione per punte di più intensa attività derivanti dall'effettuazione di servizi, anche a carattere provvisorio e/o sperimentale, che non sia possibile eseguire in base al normale organico ed ai normali programmi di lavoro);
- b) effettuare l'assunzione a termine per ragioni "tecnico, produttivo, organizzativo", da specificare per iscritto al momento dell'assunzione, senza alcuna limitazione di tipo quantitativo. In questa ipotesi, tuttavia, qualora la "ragione tecnica, organizzativa produttiva" indicata nella lettera di assunzione coincida con una delle causali specifiche stabilite dal ccnl, l'assunzione a termine sarà in ogni caso soggetta alla limitazione

quantitativa stabilita nel ccnl medesimo (ciò anche nell'ipotesi di contratto di durata inferiore ai sette mesi, escluso, in base alla nuova normativa, da limitazioni percentuali di utilizzazione).

Tale disciplina, preme rilevare è soltanto **transitoria**, in quanto:

- con riferimento al punto sub a), le causali specifiche contemplate nei ccnl (e le relative limitazioni quantitative) conservano efficacia fino alla data della loro scadenza, dopo la quale l'assunzione a termine potrà avvenire solo in base all'art. 1 d. lgs 368/2001;

- con riferimento al punto sub b), le assunzioni a termine effettuate ai sensi dell'art. 1 d. lgs. saranno soggette alle limitazioni quantitative di utilizzazione individuate dalla contrattazione collettiva (art. 10, comma 7 d. lgs.)

Il d.lgs, nel rinviare alla contrattazione collettiva di settore per la definizione di limiti quantitativi, indica le ipotesi di contratto a termine che "sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative", e cioè, in primo luogo, i contratti a termine conclusi:

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per periodi che saranno definiti dai contratti di lavoro, in funzione delle diverse caratteristiche dei diversi settori merceologici (art. 10, comma 7, lett. a);
- b) per ragioni di carattere sostitutivo (art. 10, comma 7, lett. b);
- c) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegata al DPR n. 1523/63 (art. 10, comma 7, lett. b);
- d) per ragioni di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (art. 10, comma 7, lett. c)
- e) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi (art. 10, comma 7, lett. d).
- f) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo aventi carattere straordinario o occasionale art. 10, comma 7, lett. d).

Si tratta, in questo caso, di un elemento di "continuità" tra vecchia e nuova disciplina: l'elencazione di cui all'art. 10 d.lgs coincide quasi integralmente con quella contenuta nell'art. 1 l. 230/62, e cioè con le ipotesi in cui, in base alla previgente normativa, era

consentita l'apposizione del termine senza alcuna previsione di limiti quantitativi di utilizzazione.

Diversa invece la finalità perseguita dal legislatore attraverso l'esclusione di limitazioni quantitative dei contratti a tempo determinato stipulati a conclusione di un periodo di stage o di tirocinio, consistente nella volontà *"di facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro"* (art. 10, comma 7, lettera d).

In sostanza, il legislatore ha voluto favorire le assunzioni dei giovani e dei soggetti di età superiore ai 55 anni, con l'esclusione, nei loro confronti, di qualsiasi limite o tetto percentuale di utilizzazione.

Sono infine esonerati da qualsiasi limitazione quantitativa **tutti i contratti a termine** (la legge precisa: non rientranti nella tipologia di cui al precedente comma 7) di durata non superiore ai sette mesi (c.d. contratti di **breve durata**).

Si deve specificare:

- la nozione di breve durata, fissata dalla legge in 7 mesi, può essere ampliata dalla contrattazione collettiva, alla quale la legge affida il compito di individuare una nozione di breve durata superiore ai sette mesi, *"con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche"* (art. 10, comma 8);
- in ogni caso, la breve durata è comprensiva anche della proroga, nel senso che se, con la proroga il contratto dovesse superare tale termine massimo, sarebbe anch'esso soggetto alle limitazioni quantitative stabilite dai contratti collettivi (chiaramente soltanto se riferito ad una fattispecie oggetto di limitazione).

Va altresì evidenziato come, nel perseguire l'obiettivo principale della nuova normativa della prevenzione di abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti a tempo determinato, si sia stabilito che l'esenzione non si applica a singoli contratti a tempo determinato stipulati per una breve durata quando l'oggetto di questi nuovi contratti a termine sia lo svolgimento di *"prestazioni di lavoro identiche a quelle che hanno già formato oggetto di altro contratto a termine avente le medesime caratteristiche e scaduto da meno di sei mesi"* (art. 10, comma 8).

In sostanza, se il datore di lavoro instaura, o con lo stesso soggetto o con soggetti diversi, contratti a termine aventi per oggetto lo svolgimento delle medesime prestazioni di lavoro, per usufruire dell'esenzione ex art. 10, comma 8 d. lgs., dovrà attendere che tra un contratto e l'altro intercorra **un periodo superiore a sei mesi.**

*** **

In conclusione può allora affermarsi che, cessata l'efficacia dei CCNL attualmente applicati e, operata l'individuazione da parte della contrattazione collettiva di settore dei limiti quantitativi di utilizzazione, secondo quanto previsto dall'art. 10 comma 7 d.lgs 368, il datore di lavoro potrà assumere a tempo determinato:

- per *"ragioni tecnico organizzativo produttivo"* e nel rispetto dei limiti quantitativi individuati dalla contrattazione collettiva; quando la ragione tecnico organizzativo produttivo coincida con una delle ipotesi previste all'art. 10, comma 7, lett. a-d), senza rispettare alcun limite quantitativo; quando il contratto sia di durata inferiore ai sette mesi – compresa la proroga (o a quella eventualmente stabilita dalla contrattazione collettiva) senza alcun limite quantitativo, ma nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 10, comma 8 d.lgs 368;
- lavoratori in mobilità, senza rispettare alcun limite quantitativo di utilizzazione;
- lavoratori che posticipino il pensionamento di anzianità, senza rispettare alcun limite quantitativo di utilizzazione.

*** **

3. Ipotesi nelle quali è ammessa l'apposizione del termine.

La nuova legge consente l'instaurazione di rapporti a termine *"a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"*.

L'interpretazione del significato da attribuire alla formulazione utilizzata dal legislatore (*"ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"*) deve in primo luogo essere effettuata in conformità al contenuto della Direttiva, nella quale si evidenzia che i contratti a tempo indeterminato *"sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra i datori di lavoro ed i lavoratori"* e che essi *"contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorarne il rendimento"*. Inoltre, tra le finalità della nuova normativa, si afferma espressamente che si intende *"creare un quadro*

Prot. n°: 9781 UP

Taranto, li

17 MAG. 2004

Spett.le
Centro Territoriale per
L'Impiego di Taranto
Via Salento, 3
74100 TARANTO

OGGETTO: Comunicazioni ns. dipendente Sig. FERRANTE Giuseppe.

Si comunica a codesto Spett.le Centro che in data 13/05/2004, quale ultimo giorno lavorativo, si è risolto per scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato, stipulato ex D. Legislativo 368/2001, con il sig. FERRANTE Giuseppe nato a Taranto il 13/05/1934 e ivi residente alla Via Lago Ampollino n. 40, C.F.: FRRGPP34E13L049X, a cui era stato attribuito il profilo professionale di Responsabile Unità Esercizio, parametro 250, ex CCNL 27/11/200 Autoferrotranvieri.

Distinti saluti.



IL PRESIDENTE
(Enzo MANCO)

Taranto, li **17 SET. 2003**

Prot. n° : Dir/.....

4401/03

Spett.le
Centro Territoriale
per l'Impiego
Via Salento, 3/A
74100 TARANTO

OGGETTO: Integrazione dati lavoratore Ferrante Giuseppe (vs. rif. Prot. n. 25783/B/03)

Si fa seguito alla vs. nota del 15 luglio 2003, pervenuta alla scrivente Azienda in data 12 settembre u.s., per fornire ad integrazione i dati richiesti relativamente al lavoratore emarginato in oggetto:

Codice Fiscale: FRRGPP34E13L049X;

Luogo e data di nascita: Taranto, 13 maggio 1934;

Luogo di residenza: Taranto, Via Lago Ampollino 40;

CTI di appartenenza: applicazione CCNL Autoferrotranvieri (A.N. 27/11/2000), con attribuzione del profilo professionale di "Responsabile Unità Area Esercizio", parametro retributivo 230.

Distinti saluti

IL DIRETTORE
(Ing. Giovanni Motichecchia)





Taranto, 15 LUG. 2003

Provincia di Taranto

CENTRO TERRITORIALE PER L'IMPIEGO

Via Salento, 3/A - 74100 **TARANTO**

Telefono e fax - (099)7350745

ALL'AMAT SPA
Via C. Battisti 657
74100 TARANTO

Servizio

Prot. n° 25783/B

Risposta al foglio n. _____ del _____

Oggetto: Richiesta dati lav. FERRANTE Giuseppe.-

Si riscontra la nota datata 17/6/2002 e si invita codesta Società a voler integrare i dati relativi al lavoratore in oggetto citato, indicando:

- Codice fiscale;
- Data e luogo di nascita;
- Luogo di residenza;
- C.T.I. di appartenenza

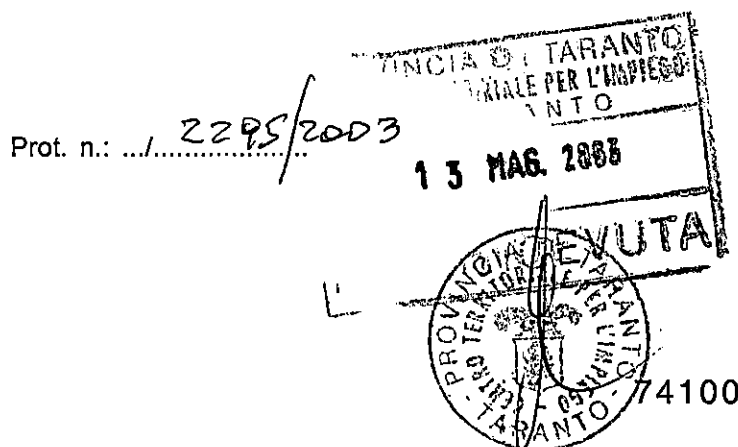
Si resta in attesa di urgente riscontro.-



IL RESPONSABILE DEL C.T.I.
(Dott. Saverio CREAZZO)

AMAT S.p.A. - TARANTO	
Prot. Arrivo n°	12695
del	12 SET 2003
Presidente	☐
Vice Presidente	☐
Consigliere	☐
Direttore	☐
Dirigente Amministrativo	☐
Dirigente Tecnico	☐
Area Contabilità e Bilancio	☐
Area Contr.-App.-Acq-Magazz.	☐
Area Informatica	☐
Area Movimento	☐
Area Personale	☐
Area Tecnica	☒
Ripartizione Contratti e Appalti	☐
Rip. P.R.-AA.GG.-Sinistri	☐
Ufficio Prodotti del Traffico	☐
Ufficio Ragioneria	☐

dc/



Taranto, 11 13 MAG. 2003

Spett.le
Centro Territoriale
per l'Impiego
Via Salento, 3
TARANTO

Oggetto: Proroga del contratto a termine con il lavoratore Ferrante Giuseppe

Per quanto di competenza, si comunica a codesto Spett.le Centro che il contratto a termine in essere dal 14/06/2002 con il Sig. Ferrante Giuseppe, nato a Taranto il 13/05/1934 e residente in Taranto alla Via Lago Ampollino n° 40, è stato prorogato fino al 13/05/2004, in applicazione dell'art. 4 del D. L.vo n° 368/2001.

Distinti saluti

IL PRESIDENTE

(Enzo Manco)





Azienda per la Mobilità nell'Area di Taranto S.p.A.

Codice Fiscale, partita IVA e N° iscrizione al Registro delle Imprese di Taranto: 00146330733

Prot. n°: Pr/ 2266/2002

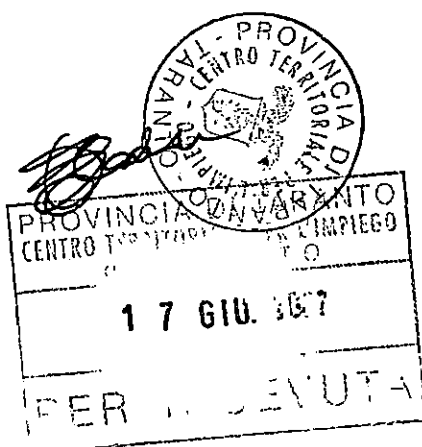
Taranto 17 GIU. 2002

Spett.le PROVINCIA DI TARANTO
Centro Territoriale per
l'Impiego di Taranto
Via Salento, 3
74100 TARANTO

OGGETTO : Comunicazione

Si comunica che è stato assunto a tempo determinato, con decorrenza 14/06/2002, il Sig. Ferrante Giuseppe, con il profilo professionale di Responsabile Unità Esercizio.

Lo stesso rientra nella categoria del personale con funzioni direttive.



IL DIRETTORE
(Ing. Giovanni Maticecchia)



Azienda per la **M**obilità nell'**A**rea di **T**aranto S.p.A.

Codice Fiscale, Partita IVA e N° iscrizione al Registro delle Imprese di Taranto: 00146330733

Taranto 14 GIU. 2002

Prot. Pr/.....*2251/2002*

Spett.le I.NAIL
Ufficio datori di lavoro
Via Salinella zona Bestat
TARANTO

74100

OGGETTO: Denuncia nominativa degli assicurati ex D. Leg.vo n° 38/2000

Si invia, in allegato alla presente nota, modello di denuncia di inizio del rapporto di lavoro del nominativo sotto indicato, con decorrenza 14 giugno 2002.

Con l'occasione si porgono distinti saluti

Ferrante Giuseppe

IL PRESIDENTE

(Enzo Manco)

Spedita il 14.6.2002

Consegnato eff. Personale 14-6-2002

0 0 1 4 6 3 3 0 7 3 3

DENUNCIA NOMINATIVA DEGLI ASSICURATI - D.Lgs. n° 38/2000

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

7 1 0 4 0 6 7 1 8 1

COD. FISC. LAVORATORE

F R R G P P 3 4 E 1 3 L 0 4 9 X

DATA INIZIO RISCHIO

1 4 / 0 6 / 2 0 0 2

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

Posizione Assicurativa Ditta

C.C.

COD. FISC. LAVORATORE

DATA INIZIO RISCHIO

DATA FINE RISCHIO

DATA DI PRESENTAZIONE/SPEDIZIONE
(riservata INAIL)

1 4 / 0 6 / 2 0 0 2

FIRMA DEL RESPONSABILE DELLA DITTA

Mod. 22 - R

cod. 008 50

POSTE
ITALIANE

Accettazione RACCOMANDATA

È vietato includere denaro e valori nelle Raccomandate: Poste Italiane non garantiscono.

RICEVUTA

Compilare, a cura del mittente, a macchina o in carattere stampatello

DESTINATARIO	MAIL T A		
	DESTINATARIO		
	SALINELLA ROMA BESTAT TA		
	VIA - PIAZZA		
MITTENTE	MAIL T A		
	MITTENTE		
	ROMA ROMA BESTAT TA		
	VIA - PIAZZA		
C.A.P.		COMUNE	PROV.
44100		T A	T A

SERVIZI ACCESSORI
RICHIESTI
Contrassegnare la
casella interessata☐ Espresso☐ Via Aerea☐ A.R.☐ Assegno L

(in cifre)

Bollo
(accettazione manuale)