

## SINTESI RINNOVO

### C.C.N.L. INDUSTRIE METALMECCANICHE PRIVATE E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI

#### INDICE DELLE PRINCIPALI NOVITA' INTRODOTTE:

1. Classificazione del personale;
2. Incrementi retributivi;
3. Previdenza complementare;
4. Assistenza sanitaria integrativa;
5. Apprendistato professionalizzante;
6. *Flexible benefits*;
7. Formazione continua;
8. Appalti pubblici di servizi;
9. Misure per le donne vittime di violenza di genere;
10. Contribuzione sindacale straordinaria.

#### **1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

L'Accordo di rinnovo introduce, con decorrenza dal 1° giugno 2021, un **nuovo sistema di inquadramento professionale dei lavoratori ridefinendone altresì le relative declaratorie** di livello.

Alla luce di ciò, **entro il 31 maggio 2021, i lavoratori saranno riclassificati** sulla base delle nuove nomenclature previste dall'Accordo. In particolare, saranno inquadrati in una classificazione unica articolata su 9 livelli ricompresi in **4 campi** ovvero:

- **Campo D:** ruoli operativi (livelli D1 e D2, ex livelli 2° e 3°);
- **Campo C:** ruoli tecnico specifici (livelli C1, C2 e C3, ex livelli 3S, 4° e 5°);
- **Campo B:** ruoli specialistici e gestionali (livello B1, B2 e B3, ex livelli 5S, 6 e 7);
- **Campo A:** ruoli di gestione del cambiamento ed innovazione (livello A1, ex livello 8° - quadro).

Si riporta di seguito la tabella comparativa al fine di **confrontare le attuali categorie ed i nuovi livelli (campi)** all'interno dei quali, entro il 31 maggio 2021, si procederà a riclassificare i lavoratori:

Attuali Categorie	Campi Professionali	Liv.
1	Eliminazione 1ª categoria	
2	D Ruoli Operativi	D1
3		D2
3S	C Ruoli Tecnico Specifici	C1
4		C2
5		C3
5S	B Ruoli Specialistici E Gestionali	B1
6		B2
7		B3
8	A Ruoli di Gestione del Cambiamento e Innovazione	A1

Come si osserva, l'Accordo ha **eliminato la 1ª categoria**, pertanto, i **lavoratori** inquadrati in tale categoria, già in forza al 31 maggio 2021, verranno **ricollocati nel livello D1** a decorrere dal 1º giugno 2021.

Inoltre, per espressa previsione dell'Accordo, i lavoratori già in forza al 31 maggio 2021 conserveranno l'anzianità di servizio già maturata a tale data a tutti gli effetti contrattuali nonché i periodi di attività già svolti, che saranno considerati utili ai fini della riclassificazione nei nuovi livelli di professionalità.

L'inquadramento dei lavoratori nei nove livelli previsti è stato effettuato sulla base delle declaratorie generali di seguito, per comodità, riportate.

Prima di analizzarle, si riportano due note di chiarimento inserite nell'Accordo:

- *“ai fini della classificazione nelle categorie legali di operaio ed impiegato, si considera la prevalenza di attività manuale o operativa nell'esercizio del ruolo, indipendentemente dal livello di inquadramento”;*
- *“per lavoratori direttivi si intendono i lavoratori con funzioni gerarchiche o dotati di autonomia tecnica organizzativa in funzione del relativo livello di inquadramento”.*

➤ **Campo D: Ruoli operativi**

**LIVELLO D1:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono attività produttive, amministrative o di servizio elementari relative a un limitato numero di posizioni di lavoro di uno specifico ambito operativo/funzionale secondo istruzioni di lavoro definite. Per questo ruolo non sono richieste conoscenze e/o abilità professionali specifiche ma competenze digitali, aritmetiche e di comunicazione di base.

In funzione dei contesti aziendali tali lavoratori sono coordinati nella partecipazione alle iniziative di miglioramento aziendali.

**LIVELLO D2:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che con limitata autonomia svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ordinarie in un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo/produttivo o funzionale. Sono richieste conoscenze e abilità specifiche adeguate all'applicazione di istruzioni e procedure di lavoro utilizzando strumenti e sistemi, anche digitali, preimpostati.

In funzione dei contesti aziendali esercitano una limitata iniziativa di adattamento, manutenzione e regolazione su attività e strumenti, interagiscono col proprio gruppo di lavoro, riportano autonomamente gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate, utilizzando rapporti preimpostati o informatizzati e semplici strumenti di comunicazione digitale, adottando la corretta terminologia tecnica di base anche di origine straniera. Tali lavoratori sono normalmente coinvolti utilizzando le metodologie prescritte nelle eventuali iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.

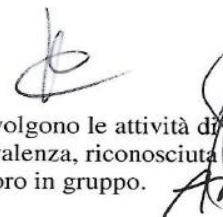
➤ **Livello C: Ruoli tecnici specifici**

**LIVELLO C1:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con le caratteristiche di cui alla declaratoria del livello precedente che svolgono le attività di un'area di lavoro determinata di uno specifico ambito operativo funzionale con polivalenza, riconosciuta autonomia, con competenza di diagnosi tecnico-specifiche e di comunicazione e lavoro in gruppo.

In funzione dei contesti aziendali svolgono con carattere di continuità attività di collegamento operativo non gerarchico all'interno del team o con i team connessi, di tutoraggio e formazione in affiancamento ai colleghi secondo piani e modalità definiti. Propongono interventi di semplici modifiche e adattamenti e forniscono un apporto attivo ai processi di miglioramento con autonomia nell'applicazione delle metodologie disponibili.



### **LIVELLO C2:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che apportano, con normale autonomia nella scelta esecutiva dei procedimenti, il contributo individuale nell'ambito di attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio ricorrenti, complesse e di elevata precisione, sulla base di conoscenze ed abilità complete della tecnologia e della disciplina specifica con la capacità di interpretare istruzioni, disegni, schemi, modelli di normale utilizzo e di applicare nell'ambito di procedure generali, le più opportune tecniche e strumenti, anche digitali, di analisi ed intervento, con la responsabilità della corretta esecuzione.

**Nell'ambito di tale autonomia esecutiva, in base alle definizioni organizzative** guidano un gruppo di altri lavoratori.

In funzione dei contesti aziendali, contribuiscono all'adattamento, manutenzione e regolazione dei processi relativi al proprio gruppo di lavoro, comunicando gli avanzamenti operativi e le anomalie identificate nelle modalità prescritte, anche utilizzando strumenti di comunicazione e semplice ricerca ed elaborazione digitale dei dati e delle informazioni, con utilizzo elementare di terminologia nella lingua straniera rilevante. Operano in un ampio ambito operativo o funzionale e con consapevolezza interdisciplinare sono capaci di interagire con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori, anche esterni.

I lavoratori partecipano attivamente alle iniziative o sistemi di miglioramento assicurando il corretto utilizzo delle metodologie adottate e coordinando operativamente i gruppi di lavoro e miglioramento.

### **LIVELLO C3:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che hanno responsabilità sullo svolgimento ed i risultati di specifiche attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio con le opportune autonomie di iniziativa nell'ambito delle previsioni aziendali a fronte delle variabilità dei processi.

**Nell'ambito di tale autonomia di iniziativa, in base alle definizioni organizzative** guidano e controllano gruppi o squadre articolate di altri lavoratori con eventuale interfaccia verso altre unità e funzioni.

Possiedono complete ed articolate competenze delle tecnologie e delle discipline specifiche che permettono di affrontare autonomamente operazioni e lavori complessi e di elevata difficoltà, anche non ricorrenti, ed effettuano diagnosi e definiscono metodi e strumenti nell'ambito di direttive generali, con l'utilizzo di dispositivi ed applicazioni digitali, specialistiche e complesse non predeterminate. Svolgono con autonomo contributo di diagnosi ed analisi, adattamento, manutenzione e regolazione di sistemi complessi, comunicando gli avanzamenti operativi, le anomalie e le soluzioni identificate nei modi adeguati anche utilizzando strumenti di comunicazione, reperimento dell'informazione ed elaborazione digitale.



In funzione dei contesti aziendali coordinano le attività con definizione delle priorità operative a fronte delle esigenze di clienti e fornitori, anche esterni, con adeguato utilizzo della lingua straniera in uso. Operano su una famiglia di processi con elevata consapevolezza interdisciplinare ed in interazione con altre funzioni aziendali e con i clienti e fornitori esterni. Tali lavoratori guidano iniziative o attività riferite ai sistemi di miglioramento assicurando la scelta ed il corretto utilizzo delle metodologie nell'ambito delle direttive generali.

➤ **Livello B: Ruoli specialistici e gestionali**

**LIVELLO B1:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che nell'ambito di importanti funzioni o aree di specializzazione, con ampia autonomia operativa e responsabilità dei risultati svolgono attività produttive, tecniche, amministrative o di servizio di elevato livello tecnico. Possiedono competenza e perizia tecnico-specifiche elevate derivanti da articolati percorsi di esperienza e formazione.

**In base alle definizioni organizzative** guidano, coordinano e conducono con apporto di elevata competenza tecnico-pratica un gruppo di altri lavoratori.

**In funzione dei contesti aziendali** propongono e realizzano, in fase di esecuzione e nel rispetto delle procedure e dei livelli di responsabilità, modifiche e varianti, con autonomia di diagnosi, analisi, definizione e regolazione dei processi e degli strumenti, con autonomia nella presentazione delle attività e dei problemi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, **esprimendosi** adeguatamente nella lingua straniera in uso.

Contribuiscono con competenze ed attività riferite ad ambiti funzionali anche in diverse aree operative aziendali e con i clienti e fornitori esterni e **interni**.

Sono supportati nello sviluppo di un proprio percorso di apprendimento continuo e contribuiscono allo sviluppo di competenza dei propri collaboratori.

Guidano in funzione di significativi obiettivi iniziative o sistemi di miglioramento aziendale.



## **LIVELLO B2:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori direttivi dotati di competenze specialistiche rilevanti per l'efficienza e la continuità tecnico produttiva dell'azienda. In base alle definizioni organizzative esercitano, con discrezionalità di decisione nell'ambito di direttive generali, responsabilità autonoma di unità e/o progetti, assicurando la gestione organizzativa ed economica delle risorse assegnate. Sono in grado di svolgere e coordinare con definizione delle priorità operative attività complesse in condizioni normalmente prevedibili ma soggette a cambiamento, diagnosticando le soluzioni e scegliendo l'utilizzo dei metodi e degli strumenti specialistici e generali pertinenti. Sviluppano attivamente il proprio percorso di apprendimento continuo. Sono dotati di un'avanzata competenza di reperimento e trattamento delle informazioni tecnico economiche necessarie e di impostare analisi e presentazioni complesse coordinando contributi utilizzando con perizia strumenti di comunicazione ed elaborazione digitale, comunicando nella lingua straniera in uso.

In funzione dei contesti aziendali, guidano lo sviluppo di competenza dei colleghi nelle aree di propria specializzazione e la motivazione dei propri collaboratori, stabilendo con le parti rilevanti le risorse di mezzi e tempi. Contribuiscono su ampie famiglie di tecnologie e funzioni, in diverse aree operative aziendali ed ambiti in relazione con altre funzioni aziendali e clienti e fornitori esterni in autonomia nell'ambito delle direttive generali. Promuovono e validano le modifiche ed innovazioni tecniche, metodologiche ed organizzative, e contribuendo con autonomia ai progetti di investimento, rappresentano la propria area in attività interfunzionali di miglioramento e progetto.

## **LIVELLO B3:**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, presidiano competenze distintive ed, in funzione dei contesti aziendali, assicurano attività di gestione e supervisione di funzioni, servizi, enti produttivi e/o progetti fondamentali per l'azienda. Possiedono alta specializzazione sostenuta da percorsi di formazione avanzata ed esperienza specifica con competenza di gestione di cambiamenti o problemi non determinabili a priori, sviluppando soluzioni innovative in risposta a problemi complessi e negoziando autonomamente in contesti articolati e di incertezza.

In funzione dei contesti aziendali pianificano e perseguono lo sviluppo di competenza e motivazione dei propri collaboratori, svolgono attività di coordinamento, integrazione e innovazione, organizzano e governano processi di modifica ed innovazione tecnica, metodologica ed organizzativa, contribuiscono alla configurazione dei progetti di investimento e rappresentano la propria area in ambiti interfunzionali di miglioramento e innovazione.

### ➤ **Livello A: Ruoli di gestione del cambiamento e dell'innovazione**

## LIVELLO A1:

Appartengono a questo livello:

i lavoratori con qualifica di quadro che, oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria del livello precedente, con carattere di continuità e limitate deleghe di poteri e rappresentanza esercitano ampia autonomia nell'ambito degli obiettivi generali dell'impresa per il presidio di importanti aree di competenza specialistica e per la conduzione di uno o più servizi, unità e/o progetti, anche di grandi dimensioni e complessità e rilievo strategico, coordinando funzioni diverse ed assicurando la gestione dei fattori tecnologici, umani, organizzativi ed economici del perimetro assegnato proponendo obiettivi specifici e contribuendo alla definizione degli stessi obiettivi generali in un contesto di cambiamento non determinabile a priori. Possiedono elevate capacità tecniche, gestionali, organizzative ed avanzata conoscenza del settore in cui operano e delle connessioni con i settori correlati. Sono in grado di operare e gestire per obiettivi nell'ambito di complessi processi aziendali governando le strategie di ottimizzazione e sviluppo delle risorse: umane, materiali ed immateriali. Promuovono ed orientano processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali.

## 2. INCREMENTI RETRIBUTIVI

L'Accordo prevede, inoltre, dal mese di giugno di ciascun anno di vigenza del C.C.N.L., un adeguamento dei minimi tabellari per livello (nonché indennità di trasferta e indennità di reperibilità). Gli aumenti contrattuali saranno erogati in n. 4 tranches, come segue:

Livello	Aumento dal 1° giugno 2021	Aumento dal 1° giugno 2022	Aumento dal 1° giugno 2023	Aumento dal 1° giugno 2024	Totale aumenti
D1	20,18	20,18	21,79	28,25	90,40
D2	22,38	22,38	24,17	31,33	100,26
C1	22,86	22,86	24,69	32,01	102,42
C2	23,34	23,34	25,21	32,68	104,57
C3	25,00	25,00	27,00	35,00	112,00
B1	26,80	26,80	28,94	37,52	120,06
B2	28,75	28,75	31,05	40,25	128,80
B3	32,10	32,10	34,66	44,93	143,79
A1	32,86	32,86	35,49	46,01	147,22

Per effetto dei suddetti aumenti, i minimi contrattuali subiranno dunque il seguente incremento:



Livello	Minimi dal 1° giugno 2021	Minimi dal 1° giugno 2022	Minimi dal 1° giugno 2023	Minimi dal 1° giugno 2024
D1	1.488,89	1.509,07	1.530,86	1.559,11
D2	1.651,07	1.673,45	1.697,62	1.728,95
C1	1.686,74	1.709,60	1.734,29	1.766,30
C2	1.722,41	1.745,75	1.770,96	1.803,64
C3	1.844,64	1.869,64	1.896,64	1.931,64
B1	1.977,19	2.003,99	2.032,93	2.070,45
B2	2.121,20	2.149,95	2.181,00	2.221,25
B3	2.368,12	2.400,22	2.434,88	2.479,81
A1	2.424,86	2.457,72	2.493,21	2.539,22

### 3. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Come disciplinato dal C.C.N.L. vigente, i lavoratori – una volta superato il periodo di prova – possono volontariamente iscriversi al Fondo COMETA. L'art. 15, come modificato dall'Accordo di rinnovo, introduce la seguente **novità**:

- **per i lavoratori di nuova adesione e**
- **con età inferiore ai 35 anni compiuti**

la **contribuzione a carico del datore di lavoro**, a partire dal 1° giugno 2022, sarà **pari al 2,2%** (invece del 2% attuale) dei minimi contrattuali.

### 4. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Il rinnovato art. 16 estende l'assistenza sanitaria ai pensionati che sono stati iscritti al Fondo in maniera continuativa per almeno due anni prima di andare in pensione. Potranno, inoltre, iscriversi anche i lavoratori che hanno cessato l'attività lavorativa e maturato due anni di iscrizione al Fondo in maniera continuativa all'atto di andare in pensione entro la data di avvio della gestione separata Pensionati.

L'importo sarà a totale carico degli interessati e verrà versato in un apposito Fondo assistenza sanitaria Pensionati.

### 5. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il rinnovo conferma l'importanza dell'Apprendistato professionalizzante quale canale privilegiato di accesso al lavoro. Tenuto conto della modifica del sistema di inquadramento, l'Accordo sostituisce il regime del sottoinquadramento con quello basato sulle **percentuali** che saranno pari a

- **85%;**



- **90%**;
- **95%**;

della retribuzione del livello di inquadramento dei tre periodi di eguale durata già previsti.

## 6. FLEXIBLE BENEFITS

**Confermata la quota prevista, pari ad € 200 annui** (omnicomprensivi ed esclusi dalla base di calcolo del T.F.R.), **per i flexible benefits**. Le aziende dovranno, dunque, nel mese di giugno di ogni anno, sino al 2024, mettere a disposizione dei lavoratori (indipendentemente dai livelli di appartenenza) questi strumenti di welfare. I lavoratori, dal canto loro, potranno utilizzarli entro il 31 maggio dell'anno successivo, anche destinando le somme, di anno in anno, ai Fondi Cometa o METASALUTE.

Si rammenta che risultano destinatari del beneficio tutti i lavoratori non in prova in forza al 1° giugno di ogni anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato 3 mesi di anzianità di servizio (anche non consecutivi) nel corso di ciascun anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° giugno - 31 dicembre di ogni anno.

## 7. FORMAZIONE CONTINUA

La disciplina di rinnovo regola l'esercizio del diritto alla formazione continua regolando espresse previsioni in materia di formazione professionale, con l'obiettivo di recuperare il gap delle competenze digitali in connessione con l'innovazione tecnologica e organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

Nello specifico, è **confermato il diritto alla formazione continua distribuito su 24 ore di formazione triennali** le quali saranno **totalmente a carico dell'azienda** (rispetto a quanto precedentemente previsto: 1/3 c/dipendente, 2/3 c/azienda). Sarà inoltre **possibile utilizzare le 24 ore anche oltre il limite temporale del triennio purché siano usufruite entro i 6 mesi successivi** alla scadenza di questo.

Sono elencate le diverse modalità con cui si potrà svolgere l'attività formativa: corsi in aula, interni o esterni all'azienda, FAD, e-learning, tramite convegni o seminari, workshop, coaching, action learning, training on the job e affiancamento; la formazione in materia di sicurezza non sarà computabile a tal fine.

Il diritto in questione viene esteso **anche ai lavoratori con contratto a termine di durata non inferiore a 9 mesi** (non più, solamente, ai lavoratori a tempo indeterminato). Viene, inoltre, concessa la **possibilità fino al 31 dicembre 2021** – in via transitoria - di **utilizzare le ore di formazione continua non utilizzate nel triennio 2017-2019**.

Alla fine del secondo anno del triennio ai lavoratori per i quali non risultino utilizzate le 24 ore previste, saranno riconosciute quelle mancanti per partecipazione a iniziative di formazione continua. L'Accordo rinvia al Verbale d'Intesa del 12 luglio 2018 al fine di individuare le aree tematiche da considerarsi prioritarie nonché per l'esemplificazione di percorsi formativi.

I servizi per la formazione saranno finanziati con un **contributo aziendale una tantum pari ad € 1,50 per ogni dipendente** da versare nel mese di luglio 2021.

## 8. APPALTI PUBBLICI DI SERVIZI

Il nuovo contratto disciplina la **clausola sociale in caso di cambio appalto** ossia:

- l'obbligo di **comunicazione 30 giorni prima della data di cessazione dell'appalto** da parte dell'azienda uscente **alla RSU e alle OO.SS. territoriali e all'impresa subentrante**, contenente l'elenco dei lavoratori dell'appalto, il loro orario di lavoro, l'inquadramento e le mansioni;
- entro cinque giorni dal ricevimento della comunicazione si potrà chiedere un esame congiunto coinvolgendo, a richiesta, le rispettive organizzazioni, che si intende conclusa entro 15 giorni dal primo incontro;
- nel confronto saranno valutate le attività prestate dall'impresa uscente e le necessità occupazionali della subentrante.

In caso di cambio appalto, a parità di termini, modalità e prestazioni, l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale mentre, qualora vi siano modifiche alle condizioni, le parti si attiveranno per armonizzare le nuove esigenze con il mantenimento dei livelli occupazionali.

La clausola sociale per cambio appalto interessa i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto da almeno 6 mesi prima della scadenza, salvo che siano stati assunti in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei sei mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro.

## 9. MISURE PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 d.lgs. n. 80/2015 ("*Congedo per le donne vittime di violenza di genere*"), le lavoratrici hanno diritto ad astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di 6 mesi fermo restando quanto stabilito per i primi 3 mesi di astensione dal lavoro dal comma 4 del medesimo articolo. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

Per le vittime che rientrano in tale previsione sono, inoltre, concesse le seguenti misure:

- il diritto di ricorrere alla formazione continua dopo il periodo di congedo continuativo;
- il diritto di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in via temporanea;
- il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative, qualora possibile;
- un'agevolazione nell'ottenimento del lavoro agile e/o flessibile;
- ferie e Par solidali nel pieno rispetto della privacy.

## 10. CONTRIBUZIONE SINDACALE STRAORDINARIA

L'Accordo di rinnovo ha stabilito termini e condizioni per la raccolta di un **contributo pari ad € 35,00** che i sindacati Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil richiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato a titolo di "*quota*

*associativa straordinaria*” a fronte dell’attività di negoziazione svolta i cui risultati interessano tutti i lavoratori ai quali si applica il contratto nazionale di settore.

Le Aziende pertanto sono invitate ad affiggere in bacheca un avviso con cui si informano i dipendenti che i sindacati stipulanti richiedono a tutti lavoratori non iscritti la suddetta quota di € 35,00. L’avviso potrà essere esposto in bacheca e nei luoghi di maggior passaggio (quali i locali mensa, gli spogliatoi, gli uffici, ecc.) in modo da consentire una più efficace e tempestiva informazione. Inoltre, è opportuno che l’avviso sia integrato con una comunicazione attraverso i canali già in uso in azienda: posta elettronica, bacheca elettronica, ecc.

Le Aziende dovranno, pertanto, **far sottoscrivere ai propri dipendenti l’apposito modulo** (*Allegato n. 1*) con il quale si consente al lavoratore di **accettare o rifiutare l’effettuazione della trattenuta di € 35,00 e trasmettere tempestivamente il modulo firmato agli scriventi entro e non oltre la metà del mese di maggio 2021<sup>1</sup>.**

Nel caso in cui il dipendente autorizzi in modo espresso l’azienda ad operare la trattenuta ovvero non comunichi il proprio rifiuto, **la trattenuta sulla retribuzione verrà effettuata sul cedolino di giugno 2021.**

---

<sup>1</sup> Qualora il lavoratore sia impossibilitato alla compilazione e/o stampa sottoscritta in originale dell’allegato modulo (es. *smartworking*), sarà sufficiente una sua dichiarazione espressa anche tramite *email* purché derivante dal lavoratore medesimo.