

IMPIEGATI: CASI PARTICOLARI

A) ASSUNZIONE CON CONTRATTO PART-TIME

L'impiegato assunto con Contratto Part-Time (P.T.) dovrà calcolare il contributo CAPE sull'imponibile contrattuale previsto per l'impiegato a tempo pieno.

B) MATERNITA' (OBBLIGATORIA E FACOLTATIVA)

L'impiegata in maternità (obbligatoria o facoltativa) che intenda continuare a godere dei benefici dell'iscrizione dovrà versare il contributo CAPE calcolato sulla retribuzione che percepiva prima di entrare in maternità.

C) INFORTUNIO

In caso di assenza per infortunio l'impiegato è tenuto al versamento del contributo CAPE calcolato sulla retribuzione che percepiva prima di infortunarsi.

D) ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

In caso di assenza per aspettativa non retribuita, l'impiegato è tenuto comunque al versamento del contributo CAPE calcolato sulla retribuzione che percepiva prima di andare in aspettativa.

E) RETRIBUZIONI PATTUITE

Nel caso di retribuzioni pattuite fra le parti, il contributo dovrà essere comunque calcolato sulla base delle tabelle sindacali in vigore.

F) SERVIZIO DI LEVA

Durante l'assenza per servizio di leva l'impiegato sospenderà i versamenti, pur mantenendo l'iscrizione alla Cassa Edile; riprenderà i versamenti con la ripresa dell'attività lavorativa.

G) APPRENDISTA IMPIEGATO

L'apprendista impiegato può essere iscritto; il contributo sarà calcolato sullo stipendio base ridotto (come da CCNL).

H) CASSA INTEGRAZIONE IMPIEGATI

Un impiegato può restare in CIG per un massimo di **13 settimane**. Se l'impiegato è iscritto alla CAPE, durante il periodo di CIG non avrà obbligo di contribuzione, pur continuando a godere dei benefici dell'iscrizione. Nella denuncia trimestrale (Mod. A/Imp) il suo nominativo dovrà sempre apparire, anche se con imponibile ZERO.

Qualora la ditta licenzi l'impiegato, questi non perderà il diritto alle assistenze fino a un massimo di **3 MESI DI DISOCCUPAZIONE**. In tale periodo, per poter beneficiare delle assistenze, ogni richiesta dovrà essere corredata di un certificato dell'Ufficio di Collocamento che documenti la condizione di disoccupazione.

Se entro 3 mesi dalla data di licenziamento l'impiegato viene assunto presso una nuova ditta, si considera coperto tutto il periodo di CIG e di disoccupazione, come se non ci fosse stata interruzione di contribuzione. (Non si darà luogo, pertanto, a una nuova iscrizione perché si terranno validi i precedenti periodi di contribuzione: l'impiegato potrà godere da subito di tutte le assistenze.)