

**CEMA**

Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza  
della Provincia di Reggio Emilia

**Contratto  
Integrativo  
Provinciale  
Edili  
Piccola  
Industria**

**Regolamento  
Esecutivo e  
Assistenza  
Cema**

Ottobre 1989

Stampato presso Centro Stampa - Sede Sindacale C.d.L.T. - Via Premuda 42 - Reggio Emilia  
Chiuso in tipografia Novembre 1989

**F.L.C.**

FILLEA - CGIL / FILCA - CISL / FENEAL - UIL

**A.N.I.E.M. - CONFAPI**

Reggio Emilia

**INDICE GENERALE**

- Contratto Integrativo Provinciale pag. 5
- Regolamento Esecutivo C.E.M.A. pag. 29
- Regolamento Prestazioni C.E.M.A. pag. 39

## INDICE

ART. 1	Sistema informativo territoriale	pag. 8
ART. 2	Situazioni di crisi e occupazione	pag. 8
ART. 3	Osservatorio e Mercato del Lavoro	pag. 9
ART. 4	Formazione professionale	pag. 10
ART. 5	Impiego della manodopera negli appalti e subappalti	pag. 11
ART. 6	Ambiente di lavoro e prevenzione infortuni	pag. 12
ART. 7	Servizi collettivi di cantiere	pag. 13
ART. 8	Mensa	pag. 14
ART. 9	Orario di lavoro	pag. 14
ART. 10	Classificazione dei lavoratori	pag. 15
ART. 11	Trattamento economico in malattia, infortunio e malattia professionale	pag. 16
ART. 12	Trattamento economico in caso di gravidanza e puerperio	pag. 17
ART. 13	Trattamento economico per ferie, riposi compensativi e festività	pag. 18
ART. 14	Accantonamento per gratifica natalizia	pag. 18
ART. 15	Cassa Integrazione Guadagni	pag. 19
ART. 16	Indennità territoriale di settore	pag. 19
ART. 17	Premio di produzione impiegati	pag. 20
ART. 18	Indennità di trasferta operai e impiegati	pag. 21
ART. 19	Trasporto	pag. 22
ART. 20	Autisti e conduttori di mezzi per l'azienda	pag. 22
ART. 21	Indennità attrezzi	pag. 23

- ART. 22 Indennità per gli operai addetti alla costruzione di linee elettriche e telefoniche pag. 23
- ART. 23 Indennità lavori alta montagna pag. 23
- ART. 24 Cassa Edile pag. 24
- ART. 25 Scuola Edile pag. 24
- ART. 26 Quote sindacali di servizio pag. 24
- ART. 27 Diritti sindacali pag. 25
- ART. 28 Patronati pag. 25
- ART. 29 Multe e trattenute pag. 25
- ART. 30 Validità e durata pag. 25

#### ALLEGATI

- A Scheda di comunicazione Appalto/Subappalto pag. 27
- B Scheda di dichiarazione impresa Appaltatrice o Subappaltatrice di adesione ai contratti collettivi di settore pag. 28

Addi, 18 ottobre 1989 in Reggio Emilia

TRA

L'ANIEM CONFAPI di Reggio Emilia, rappresentata dal Presidente Geom. Ippolito Monti e dagli imprenditori Geom. Elio Annovi, sig. Enzo Bertani, Geom. Ivan Campioli e Geom. Luigi Fantuzzi, assistiti dal Geom. Tiziano Tartaglia e dai Sigg. Sergio Belli e Giancarlo Bertacchini;

E

la F.L.C. (Federazione Lavoratori Costruzioni fra FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FeNEAL-UIL) rappresentata dai Sigg. James Beltrami, Antonio Canova, Svenno Ferrì, Angelo Filippini, William Leoni, Mauro Longagnani, Ciro Maiocchi, Orlando Montanari, Leonello Parisoli, Michele Sironi, Fulvia Tozzola;

viene stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro Integrativo del C.C.N.L. 13.11.1987, da valere per tutto il territorio della Provincia di Reggio Emilia, per le imprese che svolgono le lavorazioni elencate nel C.C.N.L. e per i lavoratori da esse dipendenti, siano tali lavorazioni eseguite in proprio o per conto terzi privati, indipendentemente dalla natura industriale o artigianale delle imprese stesse.

### **ART. 1 - SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE**

La F.L.C. territoriale, l'A.P.I., oltre all'informazione aziendale già in essere, convengono che la periodicità semestrale della informazione territoriale prevista dal C.C.N.L. avrà, di norma, la cadenza di GENNAIO e di LUGLIO, su richiesta di una delle due parti.

In questi incontri periodici, l'ANIEM/API fornirà alla F.L.C. informazioni scritte rispetto a:

- numero ed entità delle imprese presenti sul territorio, loro dislocazione, settori e comparti di intervento;
  - numero e qualifica degli addetti suddivisi per età e sesso.
- Saranno altresì oggetto delle informazioni i dati conoscitivi riferiti a:
- decentramento produttivo;
  - subappalto;
  - programmi e prospettive di lavoro;
  - previsioni di mercato sulle acquisizioni delle commesse private e pubbliche;
  - progetti di investimento per ristrutturazione degli impianti e/o produttivi;
  - finanziamenti, loro entità, difficoltà costi;
  - esigenze di qualificazione/riqualificazione delle maestranze, per consentire la formazione dei programmi delle Scuole Edili;
  - progetti di ricerca consorziale dei servizi.

Inoltre la F.L.C., potrà richiedere all'associazione ANIEM/CONFAPI incontri appositi per avere informazioni più specifiche riferite all'andamento di singole aziende.

### **ART. 2 - SITUAZIONI DI CRISI E OCCUPAZIONE**

A fronte di situazioni di difficoltà e crisi aziendali, le parti convengono sull'attivazione del confronto, allo scopo di esaminare e concordare i programmi e progetti di ristrutturazione, tempi e modalità di attuazione con particolare riferimento alla continuità produttiva ed alle garanzie occupazionali. Per fronteggiare le situazioni di emergenza, si individuano i seguenti strumenti di intervento:

- uso della C.I.G. da effettuarsi tenuto conto delle esigenze organizzative interne aziendali, col criterio perequativo fin dove tecnicamente possibile;

- utilizzo del part-time in base a criteri di volontariato e di reversibilità collegate alle esigenze tecnico-produttive aziendali;

- utilizzo di strumenti legislativi quali la legge 863/84;

- riqualificazioni e formazione professionale per la quale si fa riferimento all'apposito capitolo sulla formazione professionale.

### **ART. 3 - OSSERVATORIO E MERCATO DEL LAVORO**

Le parti convengono, al fine di migliorare la comprensione dei fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro del settore edile, di costruire un osservatorio provinciale composto dalle diverse associazioni sindacali ed imprenditoriali firmatarie del CCNL e operanti in provincia, anche aderenti alla medesima Cassa Edile.

L'osservatorio sarà sede di analisi e confronto fra i diversi interlocutori interessati. Scopo e finalità primaria dell'osservatorio sarà quella di compiere analisi e ricerche delle principali variabili che caratterizzano la prestazione lavorativa nel settore edile.

Le parti individuano nelle Casse Edili e nelle Scuole Edili le strutture operative alle quali fare riferimento per la concreta operatività dell'osservatorio. I compiti del predetto organismo si dovranno nella prima fase estrinsecare in:

A) - La messa a punto di un'anagrafe generale provinciale inerente il mercato del lavoro. Tale anagrafe dovrà rilevare il numero degli addetti suddivisi per operai, tecnici, impiegati, sesso, età, qualifica e grado di formazione professionale.

B) - Ore denunciate e prestate, numero di infortuni e malattie professionali, loro casistica e durata.

C) - Consentire attraverso l'impostazione di un sistema anagrafico, la costante individuazione delle esigenze occupazionali e di mobilità all'interno del settore.

Le parti convengono che, l'osservatorio debba inoltre orientarsi anche attraverso forme di collaborazione con altri organismi (pubblici e privati), ed approntare programmi di ricerca inerenti gli orientamenti di mercato, le tecniche e tecnologie costruttive, l'orientamento, i gusti e l'esigenza dell'utenza; l'orientamento dell'industria manifatturiera per quanto attiene l'esigenza di ampliamento e/o di adeguamento degli stabilimenti e loro infrastrutture, ad effettuare studi ed indagini riguardanti l'"universo" del credito agevolato e non, che consenta l'acquisizione di certezza per quanto riguarda impegni finanziari delle aziende.

Entro 5 mesi dalla stipula del presente accordo, le parti si impegnano, in rapporto alle altre organizzazioni interessate, a definire il regolamento e ad attivarne la operatività.

#### ART. 4 - FORMAZIONE PROFESSIONALE

Le parti convengono sull'obiettivo di una maggiore valorizzazione della formazione professionale e del ruolo a tale scopo della Scuola Edile, la quale deve dotarsi di una programmazione annuale, impegnando le imprese a comunicare per tempo e in periodi fissati le loro esigenze formative. In questo ambito saranno sollecitate ed accolte anche esigenze individuali dei lavoratori.

Tutto ciò conferisce alla Scuola Edile un ruolo di strumento di programmazione, di orientamento, di indirizzo e qualificazione. Ciò richiede una sempre e più puntuale corrispondenza tra programmi e progetti delle Scuole Edili, esigenze del settore e il riconoscimento del diritto dei lavoratori alla formazione ed aggiornamento professionale.

Allo scopo di dare piena attuazione agli obiettivi di cui sopra, le parti concordano:

- a) di realizzare attività formative, anche decentrate, di aziende o gruppi di aziende, con stages aziendali per progetti di ristrutturazione, di riconversione, finalizzando la riqualificazione alla/e realtà aziendale/i ipotizzate;
- b) di predisporre corsi specifici per l'aggiornamento complessivo delle diverse professionalità (quadri, tecnici, impiegati, operai);
- c) di rilevare annualmente i dati inerenti al numero e alla collocazione nel processo produttivo dei lavoratori apprendisti, affinché si organizzino momenti specifici di formazione in conformità a quanto previsto dagli artt. 87/88 del CCNL 13.11.1987 ed alla legge n. 25 del 1955;
- d) che i lavoratori disponibili a partecipare a corsi predisposti dalla Scuola Edile possano usufruire delle ore previste dall'art. 86 del C.C.N.L. 13.11.1987 "diritto allo studio", ciò per le ore necessarie alla parte teorica del modulo formativo;
- e) che per i giovani assunti con Contratti di Formazione e Lavoro si dia applicazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 23.3.1989 e che la Commissione Paritetica Provinciale di approvazione dei C.F.L. comunicati alla Scuola Edile l'elenco dei contratti di formazione e lavoro approvati e relativi percorsi formativi, ciò per permettere alla Scuola stessa di predisporre specifici corsi formativi per la parte teorica;
- f) di definire per i lavoratori stranieri programmi specifici di formazione professionale ed apprendimento della lingua italiana.

#### ART. 5 - IMPIEGO DELLA MANODOPERA NEGLI APPALTI E SUBAPPALTI (attt. 14 e 15 del C.C.N.L. 13.11.1987)

Per l'impiego di manodopera negli appalti e subappalti si ribadiscono le norme di cui alla legge 23.10.1960 n. 1369, del C.C.N.L. 13.11.1987 articoli 14 e 15.

Le lavorazioni tipicamente edili non possono, in ogni caso essere subappaltate, nel caso siano eseguibili, per capacità professionale, disponibilità dei lavoratori e tempi tecnici, da lavoratori dipendenti dell'impresa madre. Nei contratti di subappalto sarà anche inserita apposita clausola che consenta l'utilizzazione di dipendenti dell'impresa madre nei lavori subappaltati oppure il diritto di scorporare parte delle opere subappaltate.

Viene convenuto che le aziende, preventivamente alla comunicazione da inoltrare alla CEMA renderanno noto al C.D.F./R.S.A. l'assegnazione delle lavorazioni da subappaltare, ai fini dell'applicazione dell'articolo 15 del C.C.N.L. 13.11.1987.

L'orario di lavoro delle squadre subappaltanti, coerentemente alla loro definizione di struttura produttiva autonoma, non dovrà essere condizionante rispetto ai lavoratori dell'impresa madre.

Con l'intento di conoscere meglio i fenomeni che si verificano nel settore, le aziende, per il tramite del Collegio Imprenditori Edili ed Affini, forniranno preventiva informazione ai dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali relativamente alle lavorazioni date in appalto o subappalto per quanto concerne la carpenteria, il ferro e la muratura.

La comunicazione delle informazioni relativamente all'appalto e al subappalto, per i cantieri congiuntamente individuati in appositi incontri e conformemente all'art. 15 del CCNL vigente, vengono effettuate attraverso le schede che riportano in allegato A.B.

#### Appalto e Subappalto - Dichiarazione congiunta -

Le parti, nel constatare che nel settore vi è una diffusa e crescente tendenza alla presenza di forme di lavoro irregolari, scarsamente qualificate sul piano imprenditoriale e professionale con inadempienze contrattuali e legislative, che introducono logiche di concorrenza sleale tra le imprese, con rischi e mancanza di tutela per i lavoratori; convengono di adoperarsi al fine di rendere più trasparenti i processi del settore compiutamente intesi; Appalti, Subappalti e Produzione, pertanto concordano sui seguenti obiettivi:

- A) Nell'ambito della reciproca autonomia e attraverso il confronto con gli Enti Pubblici e concessionari di opere al fine di addivenire alla definizione di protocolli d'intesa che diventino parte integrante nei capitolati di appalto, atti a garantire il

riconoscimento delle competenze e capacita' imprenditoriali e il rispetto delle norme legislative contrattuali di sicurezza nel lavoro.

B) Provocare una selezione tra le imprese che operano nel subappalto, per le quali i criteri distintivi devono essere: la qualificazione e la specializzazione e il rispetto delle norme contrattuali e legislative, oltre che di iscrizione alla Cassa Edile, a tale scopo si concorda di:

- costruire l'Albo delle imprese che operano nel subappalto e in grado di fornire le garanzie sopra menzionate;
- introdurre nei confronti delle imprese che svolgono lavori in subappalto, la procedura di revoca del contratto di subappalto stesso, in caso di inadempienze contrattuali e/o legislative.

#### **ART. 6 - AMBIENTE DI LAVORO E PREVENZIONE INFORTUNI**

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 Legge 300 del 20.5.70, e' riconosciuto al C.D.F./R.S.A. il diritto di verificare le eventuali situazioni che si possono determinare al fine di evitare ogni o qualsiasi conseguenza pregiudizievole in ordine alla salute e integrita' fisica dei lavoratori.

Al fine di rendere efficace un'azione preventiva e di difesa della salute dei lavoratori, il C.D.F./R.S.A. promuoveranno la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute ricorrendo ogni qualvolta se ne ravvisi l'esigenza, a particolari indagini ed accertamenti in ordine ai fattori di rischio e/o nocivita'.

Le modalita' di attuazione degli interventi sopra indicati formeranno oggetto di accordo tra la Direzione Aziendale e il C.D.F./R.S.A.

I risultati delle indagini formeranno oggetto di successivo esame tra Direzione Aziendale e il C.D.F./R.S.A. per l'adozione delle eventuali misure correttive con riguardo anche all'aspetto dei tempi tecnici di massima occorrenza.

Si stabilisce il diritto a far intervenire per l'espletamento dei rilievi, degli esami e delle indagini di cui alla precedente normativa, i Servizi di Medicina Preventiva del Lavoro delle UU.SS.LL. della Provincia di Reggio Emilia.

Gli oneri degli interventi di cui sopra, quando tali interventi siano stati concordati, sono a totale carico delle Aziende entro il limite di un intervento all'anno.

#### **COMITATO PARITETICO TERRITORIALE PER LA PREVENZIONE INFORTUNI**

Le parti concordano di istituire il Comitato Paritetico Territoriale per la prevenzione infortuni, l'igiene e l'ambiente di lavoro, in forma unitaria con tutte le associazioni imprenditoriali del settore, o comunque tra le Organizzazioni ade-

renti alla medesima Cassa Edile.

Il C.P.T., avvalendosi dei dati conoscitivi delle Casse Edili in materia di infortuni e malattie professionali, dovra' essere sede di confronto e analisi tra le parti per studiare ed approfondire i fenomeni ed i dati conoscitivi in materia, per promuovere iniziative orientate alla prevenzione. A tale scopo il C.P.T. dovra' orientarsi partecio

lamente nel promuovere specifici e costanti momenti di formazione e informazione rivolti ai lavoratori e alle aziende, e dovra' operare in stretta collaborazione con le USL.

Il C.P.T. ha altresì il compito di elaborare idonei schemi per la predisposizione dei piani di sicurezza dei cantieri cio' come primo obiettivo all'atto della sua costituzione.

Le imprese, avendo come riferimento gli schemi elaborati dal C.P.T. dovranno predisporre gli appositi piani di sicurezza, che saranno vincolanti per tutte le imprese che operano sui cantieri.

I piani appositamente predisposti, saranno comunicati ai delegati sindacali o organizzazioni sindacali.

Le imprese riconoscono al sindacato il diritto di nominare delegati alla sicurezza, gli stessi nell'ambito del monte ore gia' previsto per le R.S.A. o C.D.F., potranno verificare l'attuazione dei piani alla sicurezza e il conseguente rispetto delle norme di prevenzione.

#### **ART. 7 - SERVIZI COLLETTIVI DI CANTIERE**

Nell'intento di migliorare le condizioni ambientali di igiene dei luoghi di lavoro e di dare completa realizzazione alla normativa di legge in proposito, le imprese avranno cura di mettere a disposizione degli operai occupati nei cantieri di costruzione:

- a) un locale uso spogliatoio riscaldato durante i mesi invernali;
- b) un locale uso refettorio, riscaldato durante i mesi invernali attrezzato per consumare un pasto caldo;
- c) servizi igienico-sanitari con acqua corrente e doccia.

Data la particolare natura dell'attivita' edilizia, le misure di cui ai punti a) e b) potranno essere ottenute anche con baracche metalliche coibentate e di legno, ovvero con altri elementi provvisoriali e, per i piccoli cantieri, potranno aver sede in un unico locale purche' diviso.

Tutte le misure di cui sopra dovranno essere apprestate all'inizio dei lavori nel cantiere, purche' questo abbia una precisa localizzazione e non ostino condizione obbiettive.

Nei casi di impedimento all'interno dei cantieri, l'impresa provvederà, ove sia possibile, affinché i lavoratori possano usufruire di analoghi servizi nelle vicinanze dei cantieri.

### **ART. 8 - MENSA**

Il diritto alla mensa è riconosciuto a tutti i lavoratori dipendenti.

Allo scopo di promuovere e garantire il diritto al godimento del servizio mensa, viene definita la seguente normativa:

- il servizio mensa sarà realizzato attraverso l'utilizzo di strutture esistenti (in questo caso recandosi i lavoratori nelle mense interaziendali, comunali o sociali poste nelle vicinanze del cantiere e/o dalla sede dell'impresa) o attraverso la fornitura sul cantiere e/o sede dell'impresa del pasto caldo quando ciò sia garantito da parte di centri di confezionamento dei pasti.

- L'onere relativo al costo del pasto sarà ripartito al seguente modo: 3/4 a carico dell'impresa, 1/4 a carico del lavoratore, intendendosi tale ripartizione riferita anche alla dinamica del costo stesso.

Il pasto è composto da: primo piatto, secondo piatto, contorno, pane, bevande e frutta.

Qualora venga accertata con valutazione comune fra Direzione Aziendale e C.D.F/R.S.A l'obiettiva impossibilità di fornire il servizio mensa (per mancanza di strutture esterne nelle vicinanze del cantiere, quando la zona in cui è ubicato il cantiere non venga servita da centri esterni ecc.) sarà istituita una "indennità" sosti

tutiva di mensa" nella misura di L. 1.500 giornaliera dal 1 ottobre 1989 e L. 2.500 dal 1 gennaio 1991.

Si precisa che in ogni caso l'indennità di cui sopra non deve essere corrisposta qualora i lavoratori prestando la propria attività nel cantiere ove sia stata istituita la mensa interna o esterna, rinuncino, per qualsiasi ragione a tale servizio.

### **ART. 9 - ORARIO DI LAVORO** (art. 5 del C.C.N.L. 13.11.1987)

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 13.11.1987, la distribuzione dell'orario di lavoro normale nell'anno solare viene fissata in 40 ore settimanali per tutti i mesi dell'anno.

Nell'ambito della settimana lavorativa Je 40 ore vengono ripartite in 8 ore giornaliere dal Lunedì al Venerdì.

Le ore di riduzione d'orario di lavoro, previste dall'art. 5) del CCNL 13.11.1987

e usufruite come indicato al punto b) lettera b) del medesimo, che coincidono con festività retribuite, ferie, o giornate di malattia e/o infortunio, saranno accantonate e godute a titolo di permessi individuali retribuiti, entro il 30 Aprile successivo.

Si conviene che in ambito aziendale tra azienda e delegati sindacali, entro il primo quadrimestre di ogni anno, si concordi il calendario annuo di godimento delle ferie, festività e permessi individuali, in modo da usufruire di tre settimane di ferie consecutive e collettive nel periodo 1° giugno - 15 settembre e di periodi di riposo a Natale e/o Pasqua di ogni anno.

Le parti convengono che sempre in ambito aziendale, a fronte di particolare esigenze di carattere produttivo e/o organizzative, su cantieri o stabilimenti o uffici, possano realizzare intese per sperimentare orari in forma continuativa o a turni, in tali ipotesi a livello aziendale, sarà possibile concordare l'utilizzo delle ex festività 2 giugno e 4 novembre in riduzione di orario.

### **ART. 10 - CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI** (art. 78 C.C.N.L. 13.11.1987)

Allo scopo di cogliere le trasformazioni intervenute e rendere l'inquadramento più aderente alle professionalità espresse, le parti concordano le seguenti modifiche ed integrazioni alla classificazione prevista all'Art. 78 del CCNL 13.11.1987:

Al 6° livello dovranno essere inquadrati i lavoratori:

- Assistente Tecnico, con elevate conoscenze in campo tecnico, che dirige e controlla con ampio margine di autonomia e di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute dalla direzione dell'impresa, l'intero ciclo produttivo in cantieri di medio-grandi dimensioni e complessità.

- Capo cantiere operaio, in grado di dirigere un cantiere di medio-grande dimensione e complessità, con pluriennale e diversificata esperienza, che in piena autonomia coordina direttamente i capi-squadra delle singole lavorazioni. Al 5° livello dovranno essere inquadrati i lavoratori:

- Capo cantiere che opera su complessi edilizi di piccola e media dimensione, in grado di coordinare con autonomia, competenza e conoscenza dei vari metodi e tecnologie di costruzione, l'attività produttiva del cantiere.

- Capo squadra che coordina sotto la direzione del diretto superiore, l'attività di altri lavoratori in fasi produttive di media ed elevata complessità con adeguata autonomia, iniziativa e professionalità relativa alla propria specializzazione.

Al 4° livello dovranno essere inquadrati i lavoratori:

- Capo squadra che coordina sotto la direzione del diretto superiore l'attività di altri lavoratori di fasi produttive di non rilevante complessità.

- Lavoratore polyvalente, che opera su più mansioni produttive nel cantiere che

richiedono conoscenze specifiche ed elevata capacita' esecutiva comunque acquisita.

- Muratore, capace di eseguire la costruzione di pilastri, colonne, arcate, murature in faccia a vista e/o a pietre, nonche' del montaggio e/o rivestimento di scale.
- Carpenteriere in grado di svolgere lavorazioni in legno o in ferro con capacita' di lettura del disegno e dei relativi tracciamenti.
- Gruista di elevata professionalita' ed esperienza operativo-organizzativa che individua le prioritá delle operazioni da eseguire ed effettua direttamente la manutenzione ordinaria.
- Escavatorista in grado di compiere con ampia autonomia operativa operazioni complesse, esempio: pose in opera di tubature, condotte, cunette, profili di scarpate, fondamenta per fabbricati, livellazione di terreni.
- Grederista in grado di compiere con ampia autonomia operativa sagomature e livellazioni di strade.
- Addetto al magazzino, con elevato grado di professionalita' e conoscenza del funzionamento di carrelloni o gru semoventi che in base ad indicazioni operative generali, effettua il carico scarico dei grossi manufatti in cemento, provvede allo stoccaggio e al riordino del magazzino, effettua inventari, situazioni, ecc..

I lavoratori assunti al 1° livello, dopo 12 mesi di inquadramento nello stesso, saranno collocati al 2° livello.

#### **Norma transitoria**

I lavoratori inquadrati al 1° livello che entro il 31.12.1989 sono in grado di fare valere una anzianita' di 12 mesi, passano al 2° livello dal 1.1.1990.

Dal 1.10.1989, saranno inquadrati al 5° livello tutti i lavoratori

Capi squadra che, sino alla stipula della presente intesa erano collocati al 4° livello con indennita'.

Ai capi cantiere già inquadrati al 5° livello, viene mantenuta "ad personam" l'indennita' di L. 41000 prevista dal Contratto Integrativo Provinciale 28.04.86 in quanto riconosciuta.

Tale indennita' sarà assorbita fino a concorrenza, in caso di passaggio del lavoratore al livello superiore.

### **ART. 11 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN MALATTIA, INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE**

A parziale modifica di quanto previsto dagli artt. 27 e 28 del C.C.N.L. del 13.11.87, si conviene quanto segue:

A) In caso di malattia, e T.B.C.ed in qualsiasi condizione di ricovero ospedaliero, il lavoratore ha diritto all'anticipazione alle normali scadenze mensili di paga, del trattamento economico da parte dell'Azienda.

Il trattamento economico spettante al lavoratore, e' pari al 100% della retribuzione cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale prestazione lavorativa al netto da ritenute di legge e contrattuali a partire dal 1° al 180° giorno, per i successivi 90 giorni limitatamente alle giornate non indennizzate dall'INPS per motivi diversi dal mancato riconoscimento della malattia l'integrazione e' pari al 50% della normale retribuzione. Oltre il 270° giorno si fa riferimento a quanto previsto dai regolamenti delle rispettive Casse Edili.

B) In caso di infortunio o malattia professionale, in applicazione a quanto previsto all'art. 28 del CCNL del 13.11.1987, il lavoratore ha diritto alle normali scadenze di paga, all'anticipazione da parte dell'impresa dell'indennita' a carico dell'INAIL, e ad una integrazione sino al raggiungimento del 100% della retribuzione cui avrebbe diritto in caso di normale prestazione lavorativa, al netto da ritenute di legge e contrattuali, a partire dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

C) Qualora l'indennita' a carico dell'INAIL copra il 100% della normale retribuzione, considerato che in tale indennita' sono compresi anche istituti che non rientrano nella retribuzione corrente, l'Impresa, tenuto conto di quanto previsto all'Art. 28 CCNL del 13.11.1987 e 11 dell'Integrativo Provinciale 28.4.1986, eroghera' al lavoratore quote salariali applicando alla retribuzione normale teorica il coefficiente 0,045. La retribuzione oraria da integrare al lavoratore assente per malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale, e' quella normalmente percepita dal lavoratore nel mese in cui si verifica o ha continuata l'evento stesso.

Le ore retribuite sono 40 settimanali (8 ore al giorno per 5 giorni dal lunedì al venerdì compreso) con esclusione delle sole festività infrasettimanali, per le quali vale la normativa di cui all'art. 12 - punto b- del presente integrativo.

Norma transitoria

### **ART. 12 - TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO**

Per tutto il periodo di astensione obbligatoria, alle lavoratrici e' assicurato il 100% della retribuzione alle normali scadenze di erogazione.

### **ART. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, FESTIVITA', RIPOSI COMPENSATIVI**

A parziale modifica degli artt. 5, 16, 18 e 19 del C.C.N.L. 13.11.1987, si concorda che il trattamento economico per le ore di ferie, festività e riposi compensativi, e' corrisposto ai lavoratori direttamente in busta paga dall'impresa contestualmente alla retribuzione del periodo di godimento, secondo le seguenti modalita':

- a) le giornate di ferie sono retribuite a 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto; analogo trattamento retributivo compete per le festività ricorrenti durante i periodi di Cassa Integrazione Guadagni.
- b) Le festività che ricorrono durante il periodo di malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale sono pagate sempre ad 8 ore cadauna con la paga oraria globale di fatto in modo distinto dal trattamento dovuto per anticipazione di malattia o infortunio.

Nel caso di infortunio o malattia professionale, gli importi corrisposti per retribuire le festività sono equivalenti alla differenza fra quanto corrisposto dall'INAIL ed il 100% della festività stessa.

- c) Le ore dei riposi annui sono retribuite con la paga oraria globale di fatto.

Al fine della maturazione del periodo di ferie annuale, verra' considerato il periodo annuale che va dal 1° settembre di ogni anno al 31 agosto dell'anno successivo.

### **ART. 14 - ACCANTONAMENTO PER GRATIFICA NATALIZIA**

L'accantonamento presso le Casse Edili relativo agli importi di gratifica natalizia e' del 10%. Tale percentuale sara' pertanto accantonata per tutte le ore lavorate ordinarie; per le ore lavorabili perdute dal lavoratore per malattia, T.B.C., infortunio o malattia professionale; per le ore retribuite a titolo di ferie, festività e riposi annui.

Si precisa che l'accantonamento del 10% al lavoratore in malattia che abbia superato il 180° giorno, e' da calcolarsi prendendo a riferimento il salario pieno relativo alle ore lavorabili nel mese e le eventuali festività.

La liquidazione degli importi di gratifica natalizia avverra' da parte delle Casse Edili in un'unica soluzione entro il 15 Dicembre di ogni anno.

### **ART. 15 - CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI**

A parziale modifica dell'art. 9 del C.C.N.L. 13.11.1987, le imprese anticiperanno mensilmente ai lavoratori, le quote economiche corrispondenti a tutti i periodi di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro, sia dovute a cause meteorologiche, che per mancanza di lavoro, cio' nelle misure stabilite dalla legge in materia.

### **ART. 16 - INDENNITA' TERRITORIALE DI SETTORE** (art. 12 C.C.N.L. 13.11.1987)

L'entita' della indennita' territoriale di settore per tutti gli operai e' fissata nelle seguenti entita' mensili e alle decorrenze indicate:

DAL 1 OTTOBRE 1989

6° livello	L.	262.205
5° livello	L.	223.715
4° livello	L.	213.880
3° livello	L.	201.900
2° livello	L.	186.340
1° livello	L.	166.920

DAL 1 FEBBRAIO 1991

6° livello	L.	312.205
5° livello	L.	266.715
4° livello	L.	253.880
3° livello	L.	238.900
2° livello	L.	219.340
1° livello	L.	194.920

Nelle imprese nelle quali vi sono stati nel corso del 1988 e nel 1989 aumenti collettivi dei premi di produzione per effetto della contrattazione aziendale, potranno essere assorbite sugli stessi a decorrere dal 1.10.1989 le seguenti quote mensili ed orarie:

Livello 7	L.	55.400
Livello 6	L.	49.900 (h. 288,43)
Livello 5	L.	41.500 (h. 239,88)
Livello 4	L.	38.800 (h. 224,27)

Livello 3	L.	36.000 (h. 208,09)
Livello 2	L.	32.300 (h. 186,70)
Livello 1	L.	27.700 (h. 160,11)

Qualora i suddetti aumenti dei premi aziendali siano stati erogati in misura uguale per tutti i lavoratori, l'assorbimento sarà di L. 36.000 mensili su tutti i livelli.

#### **ART. 17 - PREMIO DI PRODUZIONE IMPIEGATI**

(art. 47 C.C.N.L. 13.11.1987)

Il premio di produzione di cui all'art. 47 del CCNL 13.11.1987 da corrispondere agli impiegati e' fissato nelle seguenti entità mensili alle decorrenze indicate:  
DAL 1 OTTOBRE 1989

7 <sup>o</sup> livello (impiegato di 1 <sup>a</sup> cat. super)	L.	281.260
6 <sup>o</sup> livello (impiegato di 1 <sup>a</sup> cat.)	L.	262.205
5 <sup>o</sup> livello (impiegato di 2 <sup>a</sup> cat.)	L.	223.715
4 <sup>o</sup> livello (ass. tecnico già 3 <sup>a</sup> cat.)	L.	199.840
3 <sup>o</sup> livello (impiegato di 3 <sup>a</sup> cat.)	L.	183.900
2 <sup>o</sup> livello (impiegato di 4 <sup>a</sup> cat.)	L.	168.140
1 <sup>o</sup> livello (impiegato di 4 <sup>a</sup> cat.)	L.	148.540

DAL 1 FEBBRAIO 1991

7 <sup>o</sup> livello (impiegato di 1 <sup>a</sup> cat. super)	L.	336.260
6 <sup>o</sup> livello (impiegato di 1 <sup>a</sup> cat.)	L.	312.205
5 <sup>o</sup> livello (impiegato di 2 <sup>a</sup> cat.)	L.	266.715
4 <sup>o</sup> livello (ass. tecnico già 3 <sup>a</sup> cat.)	L.	239.840
3 <sup>o</sup> livello (impiegato di 3 <sup>a</sup> cat.)	L.	220.900
2 <sup>o</sup> livello (impiegato di 4 <sup>a</sup> cat.)	L.	201.140
1 <sup>o</sup> livello (impiegato di 4 <sup>a</sup> cat.)	L.	176.540

Nelle imprese nelle quali vi sono stati nel corso del 1988 e nel 1989 aumenti collettivi dei premi di produzione per effetto della contrattazione aziendale, potranno essere assorbite sugli stessi a decorrere dal 1.10.1989 le seguenti quote mensili:

Livello 7	L.	55.400
Livello 6	L.	49.900
Livello 5	L.	41.500
Livello 4	L.	38.800

Livello 3	L.	36.000
Livello 2	L.	32.300
Livello 1	L.	27.700

Qualora i suddetti aumenti dei premi aziendali siano stati erogati in misura uguale per tutti i lavoratori, l'assorbimento sarà di L. 36.000 mensili su tutti i livelli.

#### **ART. 18 - INDENNITA' DI TRASFERITA OPERAI E IMPIEGATI**

(art. 22 e 56 del C.C.N.L. 13.11.1987)

A) OPERAI

A parziale modifica di quanto disposto dall'art. 22 del C.C.N.L. 13.11.1987, è considerato in trasferta il lavoratore comandato a prestare la propria opera in cantieri situati ad oltre km 6 dalla sede dell'azienda e oltre km 6 dalla residenza o abituale dimora del lavoratore. Al lavoratore in trasferta verrà rimborsato a piè di lista, oltre alle spese di viaggio, l'intero importo del pasto, sia esso consumato attraverso servizio mensa, o, in mancanza di tale servizio, in trattoria con la quale l'azienda stipulerà apposita convenzione.

Vengono inoltre stabilite, con le decorrenze sottoindicate, le seguenti indennità chilometriche, computate dalla sede dell'azienda per i lavoratori in trasferta come indicato al 1<sup>a</sup> comma:

A decorrere dal 1.10.1989:

da km. 6 a km. 15	L.	1.600
da km. 16 a km. 25	L.	2.750
da km. 26 a km. 40	L.	5.000
da km. 41 a km. 65	L.	7.000
da km. 66 a km. 100	L.	8.000
per distanze oltre i 100 km.	L.	10.000 giornaliero e
	L.	14.000 in caso di pernottamento.

A decorrere dal 1.7.1990:

da km. 6 a km. 15	L.	1.750
da km. 16 a km. 25	L.	3.000
da km. 26 a km. 40	L.	5.500
da km. 41 a km. 65	L.	8.000
da km. 66 a km. 100	L.	9.000

per distanze oltre i 100 km. L. 15.000 giornaliero e L. 20.000 in caso di pernottamento.

A decorrere dal 1.7.1991:

da km. 6 a km. 15	L. 1.900
da km. 16 a km. 25	L. 3.250
da km. 26 a km. 40	L. 6.000
da km. 41 a km. 65	L. 8.700
da km. 66 a km. 100	L. 10.000

#### B) IMPIEGATI

A parziale modifica di quanto previsto all'art. 56 del CCNL 13.11.1987 e a far data dal 1.10.1989, l'indennità di trasferta è fissata:

- per distanze oltre i 100 km. L. 10.000 giornaliero e L. 14.000 in caso di pernottamento fuori sede.

A decorrere dal 1.7.1990 le indennità di trasferta sono elevate:

- per distanze oltre i 100 km. a L. 15.000 giornaliero e L. 20.000 in caso di pernottamento fuori sede.

#### ART. 19 TRASPORTO

I lavoratori non considerati in trasferta, che usano il proprio mezzo per recarsi al lavoro dalla sede dell'impresa al cantiere, verranno rimborsati delle spese sostenute, sia per il viaggio di andata che per quello di ritorno, con una franchigia di km. 1,5 dalla sede.

Ai lavoratori, che utilizzano il proprio mezzo per conto dell'impresa nell'espletamento del loro lavoro, verranno rimborsate le spese sostenute.

I lavoratori che conducono mezzi dell'impresa per il trasporto di altri lavoratori alla sede dell'azienda o nei cantieri, hanno diritto ad una indennità giornaliera di L. 2.000 a far data dall' 1.10.89, che assorbe i trattamenti in essere sino a concorrenza.

#### ART. 20 AUTISTI E CONDUTTORI DI MEZZI DELL'AZIENDA

Nel caso in cui, un dipendente, alla guida di un veicolo dell'impresa o nell'espletamento del proprio lavoro, cagioni a terzi danni patrimoniali e/o personali, l'impresa provvederà direttamente al riconoscimento del danno per la parte

eventualmente non coperta dall'assicurazione obbligatoria relativa alla circolazione dei veicoli, ed inoltre farà fronte alle eventuali spese legali nei diversi gradi di giudizio.

Se, dal fatto di cui al primo comma, derivi al dipendente la sospensione o il ritiro della patente, l'impresa garantirà allo stesso a tempo indeterminato il posto di lavoro, salvo che il sinistro sia stato cagionato da dolo o colpa grave del medesimo giudizialmente accertata.

#### ART. 21 INDENNITA' ATTREZZI (art. 32 CCNL 13.11.1987)

Ai sensi dell'art. 32 del C.C.N.L. in vigore, ai lavoratori che si servono di attrezzi di lavoro usuali di loro proprietà verrà corrisposta, da parte dell'impresa una indennità di L. 40.000 annue.

Resta inteso che, nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'indennità di cui sopra quanti sono i mesi di anzianità di servizio prestati alle dipendenze dell'azienda.

Le frazioni di mese superiore ai 15 giorni vengono considerate come mese intero.

#### ART. 22 INDENNITA' PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA COSTRUZIONE DI LINEE ELETTRICHE E TELEFONICHE (art. 21 CCNL 13.11.1987)

Con espresso riferimento a quanto stabilito dall'art. 21 del CCNL del 13.11.1987 Gruppo E, si stabilisce che l'indennità in oggetto viene fissata nella misura del 15% da calcolarsi sugli elementi di cui al punto 3 dell'art. 26 del CCNL per tutte le ore effettivamente prestate.

#### ART. 23 INDENNITA' LAVORI ALTA MONTAGNA (art. 24 CCNL 13.11.1987)

Per i lavori di alta montagna oltre i 1.100 metri verrà corrisposta un'indennità corrispondente al 9% della paga totale qualora i lavoratori, per raggiungere il cantiere siano costretti a percorrere a piedi oltre mezz'ora di cammino fuori dalle strade ordinarie, senza poter usufruire, per tale percorso, dei mezzi di trasporto predisposti dal datore di lavoro.

**ART. 24 CASSA EDILE**  
(art. 38 CCNL 13.11.1987)

A) Il contributo complessivo, a norma dell'art. 38 del CCNL 13.11.1987, viene posto a carico del lavoratore secondo i seguenti scaglioni:  
per aliquote dal 3,20% al 4,40% 0,50%  
per aliquote dal 4,41% al 5,00% 0,60%  
per aliquote complessive inferiori al 3,20% sarà comunque fatto salvo il rapporto 5/6 a carico dell'impresa e 1/6 a carico del lavoratore.

Il contributo sarà calcolato su tutti gli elementi della retribuzione soggetti ai contributi previdenziali e assistenziali.

B) La quota di contributo a carico degli operai deve essere trattenuta dalla Azienda sulla retribuzione corrisposta in ogni singolo periodo di paga.

**ART. 25 - SCUOLA EDILE**  
(art. 87 CCNL 13.11.1987)

Il contributo posto a carico delle Aziende per l'Ente Scuola Edile, a norma dell'art. 87 del CCNL 13.11.1987, viene fissato nella misura dello 0,45% (zero e quarantacinque per cento) da calcolarsi sugli elementi della retribuzione soggetti ai contributi previdenziali e assistenziali.

Le modalità di versamento del contributo sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente Scuola e dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma seguente.

L'attività dell'Ente Scuola viene regolata dalle norme statutarie e regolamentari concordate dalle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali contraenti il CCNL del 28.6.76.

**ART. 26 - QUOTE SINDACALI E DI SERVIZIO**

Fermo restando il sistema vigente di riscossione delle quote sindacali (trattenuta sull'accantonamento di gratifica natalizia), per tutto quanto concerne le quote di servizio territoriali, i sindacati di categoria FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL concordano di applicare il protocollo d'intesa, da loro sottoscritto, del 30.07.86.

Per l'Associazione Imprenditoriale firmataria, la quota di servizio territoriale e' confermata nella misura dello 0,30% del monte salari a carico delle aziende e verra' mensilmente versata dalle stesse, alla Cassa Edile (CEMA).

**ART. 27 - DIRITTI SINDACALI**  
(artt. 94, 95 e 96 CCNL 13.11.1987)

A parziale modifica degli artt. 94, 95 e 96 del CCNL di precisa che:  
1) si stabilisce il diritto di tenere le assemblee sindacali di cui alle norme sindacali e di legge anche fuori dal luogo di lavoro;

2) le ore annue di permesso retribuito per i rappresentanti sindacali aziendali a far data dal 1.1.79 sono complessivamente le seguenti:

- 20 ore annue per le aziende fino a 10 dipendenti;
- 2 ore annue per ogni dipendente per le aziende superiori a 10 dipendenti.

Nelle aziende con organico inferiore ai 5 dipendenti le 20 ore annue complessive di permesso retribuito, già previste per il rappresentante sindacale aziendale, potranno essere fruite in alternativa dai dipendenti stessi sotto forma di assemblee. Le ore in tal modo godute non possono eccedere le 20 complessive sopra citate.

**ART. 28 - PATRONATI**

Le parti si danno atto che i Patronati svolgeranno attività presso le imprese edili secondo le norme regolamentari previste, in funzione dell'art. 12 della legge n. 300 del 20.5.70.

**ART. 29 - MULTE E TRATTENUTE**  
(art. 90 CCNL 13.11.1987)

I proventi delle multe e trattenute, che non rappresentano risarcimento di danni, saranno devoluti a favore del Fondo Scuola di Addestramento Professionale.

**ART. 30 - VALIDITA' E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Provinciale è valido per tutto il territorio della Provincia di Reggio Emilia a decorrere dal 1.10.1989, la durata e la scadenza

saranno stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

### **Dichiarazione a verbale**

Le parti convengono che a fronte di aumenti derivanti da intese aziendali, gli stessi potranno essere assorbiti dagli incrementi definiti dal successivo integrativo provinciale.

Le parti altresì convengono che sino al 31.8.1991 non si darà luogo a contrattazione in riferimento al salario aziendale.

### **ALLEGATO A**

## **SCHEDA DI COMUNICAZIONE DELL'IMPRESA APPALTANTE O SUBAPPALTANTE**

Oggetto: comunicazione lavori

Spett.le CEMA

Via Premuda, 30 - Reggio Emilia

Spett.le F.L.C.

Via Premuda, 42  
42100 Reggio Emilia

La sottoscritta Impresa \_\_\_\_\_  
in ottemperanza a quanto previsto all' art.15 punto B del CCNL del 13.11.87 e  
dall'Integrativo Provinciale del 18. 10. 89 Piccola Industria, la scrivente Vi comunica di  
aver affidato con regolare contratto, alla Impresa \_\_\_\_\_  
con Sede in Via \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_ Comune di \_\_\_\_\_  
Prov. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

L'esecuzione delle seguenti opere o lavorazioni \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Quanto sopra per il Cantiere di Via \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_  
Comune di \_\_\_\_\_ Prov. \_\_\_\_\_

Tempi previsti per inizio/fine lavori dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
per n° dipendenti operai previsti \_\_\_\_\_ per n° dipendenti impiegati \_\_\_\_\_

Posizioni Assicurative Impresa Appaltatrice o Subappaltatrice:

INAIL n° \_\_\_\_\_

INPS n° \_\_\_\_\_

CASSA EDILE \_\_\_\_\_

CEMA n° \_\_\_\_\_

CCIAA n° \_\_\_\_\_

Allegati:

1° copia dichiarazione Impresa Appaltatrice o Subappaltatrice di adesione al CCNL  
ed agli accordi integrativi locali.

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

In fede

timbro e firma

## ALLEGATO B

**SCHEDA DI DICHIARAZIONE DELLA IMPRESA APPALTRICE O SUBAPPALTRICE DI ADESIONE AL CONTRATTO NAZIONALE COLLETTIVO DI LAVORO ED AGLI ACCORDI INTEGRATIVI LOCALI.**

SPELTILE IMPRESA

Oggetto: Comunicazione di adesione  
e CCNL e Integrativo Prov.le

La sottoscritta Impresa \_\_\_\_\_ con sede in \_\_\_\_\_  
via \_\_\_\_\_ n° \_\_\_\_\_ Comune di \_\_\_\_\_  
Prov. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_  
Con riferimento ai lavori affidati in appalto - subappalto per conto dell'impresa in  
indirizzo, relativamente al cantiere sito in Via \_\_\_\_\_  
n° \_\_\_\_\_ Comune di \_\_\_\_\_  
Prov. \_\_\_\_\_ per la esecuzione delle opere - lavorazioni di seguito elencate

La Scrivente dichiara quanto segue:

**A** Di impegnarsi ad assicurare nei confronti dei lavoratori adibiti alle opere/lavorazioni per il cantiere di cui sopra l'integrale applicazione del CCNL e Integrativo Provinciale vigente del settore \_\_\_\_\_, nonche' ad assolvere nei confronti della Cassa Edile competente, a tutti gli adempimenti previsti dai citati Contratti Collettivi e regolamenti della Cassa medesima.

**B** La sottoscritta Impresa dichiara di: avere dipendenti,  
non avere dipendenti.

**C** Posizione INAIL n° \_\_\_\_\_  
Posizione INPS n° \_\_\_\_\_  
Cassa Edile/CEMA n° \_\_\_\_\_  
CCIAA n° \_\_\_\_\_

La sottoscritta Impresa consente fin d'ora di esibire la presente dichiarazione a chiunque ne abbia interesse.

N.B. - Cancellare le parti non interessate.

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_ In Fede  
timbro e firma

## C.E.M.A.

Cassa Edile di Mutualità e Assistenza  
Via Premuda, 30 Reggio Emilia

**REGOLAMENTI**  
**Esecutivo**

INDICE

ART. 1	Premessa	pag.	33
ART. 2	Adesione alla CEMA	pag.	33
ART. 3	Denunce mensili dei lavoratori occupati	pag.	34
ART. 4	Denuncia mensile dei lavoratori ammalati o infortunati	pag.	34
ART. 5	Versamento contributi	pag.	35
ART. 6	Gestione gratifica natalizia	pag.	37
ART. 7	Gestione della C.E.M.A.	pag.	37
ART. 8	Decorrenza	pag.	38
ART. 9	Rinvio	pag.	38

**Art.1)**  
**PREMESSA**

L'organizzazione, le funzioni e le contribuzioni alla Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza (C.E.M.A.), sono definiti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dai Contratti Integrativi Provinciali, stipulati tra la Federazione dei Lavoratori delle Costruzioni e le Associazioni dei Datori di Lavoro aderenti alla C.E.M.A. dei settori Cooperativo, Piccola Industria e Artigiano.

**Art. 2)**  
**ADESIONE ALLA C.E.M.A.**

In conformità alle disposizioni della suddetta contrattazione collettiva del settore, l'adesione delle Imprese alla C.E.M.A. avviene mediante atto scritto con formale impegno di osservare integralmente gli obblighi e gli oneri derivanti dal C.C.N.L. e dall'Integrativo Provinciale del settore di appartenenza nonché dallo Statuto e dai Regolamenti della Cassa.

Con l'adesione, l'impresa s'impegna pure ad accettare e ad attuare le deliberazioni assunte dal Consiglio d'Amministrazione della C.E.M.A.

L'iscrizione dell'Impresa avrà decorrenza dalla data di ricevimento da parte della C.E.M.A. dell'atto di adesione e cesserà o per manifesta volontà dell'Impresa o automaticamente con la cessazione di ogni rapporto da parte della stessa con la Cassa.

Con l'invio successivo della denuncia mensile dei lavoratori occupati e, con il versamento della contribuzione dovuta, l'azienda provvede in modo automatico ad iscrivere i lavoratori dipendenti.

Nel caso in cui l'impresa invii la "denuncia mensile" senza ottemperare agli obblighi contributivi, di cui sopra la CEMA provvederà ad erogare le assistenze ai lavoratori iscritti (comprehensive degli eventuali arretrati) solo nel momento in cui l'impresa provvederà ad adempiere a tali obblighi e con le modalità previste al successivo art. 5.

L'iscrizione dei lavoratori dipendenti, per periodi precedenti la data di adesione, sarà accolta soltanto ed unicamente ai fini degli accantonamenti previsti dai CCNL e non ai fini delle prestazioni di cui al Regolamento di Assistenza della Cassa.

Parimenti l'accoglimento di adesioni retroattive e l'invio di denunce mensili relative a periodi precedenti è subordinato, alla sottoscrizione da parte dell'impresa e dei lavoratori, di atto di rinuncia a pretendere per il periodo pregresso, i benefici previsti dal Regolamento di Assistenza della C.E.M.A.

Le Imprese od i loro consulenti, sono tenuti a comunicare alla C.E.M.A. con apposita lettera, entro trenta giorni, ogni eventuale variazione riguardante: la momentanea o permanente cessazione dell'attività;

- la momentanea o permanente assenza di operai dipendenti;
- il cambiamento della ragione sociale e/o di residenza;
- le variazioni di residenza e/o qualifica degli operai dipendenti.

#### Art. 3)

### DENUNCIE MENSILI DEI LAVORATORI OCCUPATI

In esecuzione degli adempimenti previsti dal precedente art. 2) l'Impresa è tenuta a trasmettere alla C.E.M.A., la "Denuncia Mensile dei Lavoratori Occupati", da compilarsi su apposito modulo predisposto dalla Cassa, debitamente timbrato e firmato dal suo rappresentante legale o da un suo delegato.

L'uso di moduli diversi da quello predisposto dalla Cassa è consentito soltanto ed unicamente in presenza di preventiva autorizzazione da parte della stessa.

La trasmissione della "denuncia mensile" alla C.E.M.A. deve avvenire entro e non oltre il giorno trenta del mese successivo al periodo di paga a cui si fa riferimento.

Tenuto conto dell'anno normativo per l'accantonamento della Gratifica Natalizia, la denuncia afferente il mese di Ottobre deve pervenire alla C.E.M.A. entro e non oltre il giorno 20 del mese di Novembre.

L'Impresa denunciante è responsabile delle omissioni e delle dichiarazioni inesatte contenute nella "Denuncia Mensile dei Lavoratori Occupati".

Qualora la Cassa accertasse eventuali omissioni o errori nella compilazione delle "denunce mensili" nè darà tempestiva comunicazione alla impresa o al suo consulente affinché provveda con l'invio di nuove "denunce mensili" sostitutive e/o integrative a correggere le anomalie riscontrate.

Al personale della Cassa non è consentito operare aggiunte o correzioni alle "denunce mensili" regolarmente firmate e sottoscritte dalle imprese.

L'Impresa che in più occasioni invia la "Denuncia Mensile", incompleta o inesatta sarà segnalata al Consiglio d'Amministrazione affinché deliberi i provvedimenti da adottare.

Non saranno accettate quelle denunce sulle quali l'impresa abbia eventualmente indicato eventi di malattia e/o infortunio o abbia a tale titolo operate deduzioni, senza il contestuale supporto della relativa denuncia di cui al successivo art. 4).

Nei casi di mancato invio di tre denunce mensili consecutive e, dopo avere preventivamente informato le Organizzazioni rappresentate nel proprio Consiglio di Amministrazione, la C.E.M.A. provvederà alla cancellazione automatica dai suoi elenchi, dell'Impresa e dei lavoratori da essa dipendenti.

#### Art.4)

### DENUNCIA MENSILE DEI LAVORATORI AMMALATI O INFORTUNATI

Nel caso di eventi di malattia e infortunio verificatisi nel mese a cui si fa riferimento, l'Impresa è tenuta ad inviare alla CEMA, prima o contestualmente alla

denuncia mensile dei lavoratori occupati, la "denuncia mensile dei lavoratori ammalati" e/o quella dei lavoratori infortunati, compilate sugli appositi moduli rilasciati dalla Cassa, debitamente firmate e timbrate.

La Cassa è esonerata dal riconoscere rimborsi o deduzioni per periodi di malattia e/o infortunio pregressi e per i quali l'impresa ne abbia omissa la segnalazione sulla denuncia mensile dei lavoratori occupati e l'invio delle denunce di cui sopra.

#### Art.5)

### VERSAMENTO CONTRIBUTI

A norma dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei Contratti Integrativi Provinciali in vigore, le Imprese iscritte alla Cassa sono tenute a versare nei termini più avanti stabiliti, le seguenti contribuzioni:

> **Accantonamento per Gratifica Natalizia del 10,00%** della retribuzione corrisposta per:

- le ore di lavoro normale effettivamente lavorate;
- le ore retribuite per ferie e festività effettivamente godute;
- le ore retribuite per i periodi di malattia e infortunio e malattia professionale;
- le ore retribuite per permessi goduti;
- le ore retribuite per T.B.C.;
- le ore retribuite oltre i 180 giorni di malattia ed entro i limiti previsti dal CCNL applicato.

> **Contributo per il funzionamento della Cassa**, previsti dai CCNL nella misura stabilita di volta in volta dal Consiglio d'Amministrazione della Cassa da calcolarsi sulla retribuzione corrisposta per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate e sul trattamento economico per ferie e festività.

> **Contributo Fondo Anzianità Professionale Edile**, del 9,00% da calcolarsi sulla retribuzione corrisposta per tutte le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, e sul trattamento economico per ferie e festività.

> **Contributo per il funzionamento dell'Ente di Formazione Edile**, nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione dello stesso Ente, da calcolarsi sullo stesso imponibile del contributo per il funzionamento della Cassa Edile.

> **Quota di Servizio Provinciale del 0,30%** a carico della sola impresa, da calcolarsi sulla retribuzione corrisposta per tutte le ore di lavoro ordinario lavorate e sul trattamento economico corrisposto per ferie e festività.

> **Quota Sindacale Nazionale del 0,30%** per le sole imprese private di cui lo 0,15% a carico del lavoratore, da calcolarsi sulla retribuzione corrisposta per tutte le ore di lavoro ordinario lavorate e sul trattamento economico corrisposto per ferie e festività.

Tutti i contributi sopracitati sono correlativi ed inscindibili tra di loro, non è perciò ammesso il loro parziale versamento.

Non sono ammesse deduzioni per prestazioni eventualmente erogate direttamente dalle imprese ai propri dipendenti ed in contrasto con quanto stabilito dai CCNL

e dal presente Regolamento.

Il versamento della contribuzione di cui sopra dovrà essere effettuata, sui conti correnti e presso gli Istituti Bancari indicati in calce al presente articolo nelle forme che l'impresa riterrà più opportuno ma comunque sempre con valuta beneficiaria per la CEMA entro e non oltre il giorno 2 del secondo mese del periodo di paga a cui si fa riferimento.

Nel caso in cui tale giorno, dovesse coincidere con una giornata non lavorativa, l'impresa è autorizzata a posticipare la valuta al primo giorno lavorativo successivo. Qualora l'impresa si trovi nella momentanea impossibilità di rispettare nei versamenti, per uno o più mesi, la scadenza sopra indicata dovrà darne comunicazione alla Cassa al fine di concordare con la stessa eventuali pagamenti dilazionati o rateizzazioni.

Il compito di definire tale accordo spetta alla Presidenza della Cassa, nel qual caso il contributo per il funzionamento della CEMA, per la parte a carico dell'impresa, viene maggiorato di un'aliquota, (determinata in rapporto all'intero importo contributivo e di accantonamento dovuto alla Cassa) di seguito indicata:

- In caso di versamento effettuato entro il giorno 2 del quarto mese successivo alla scadenza del periodo di paga di competenza, aliquota aggiuntiva pari al 0,65%;
- In caso di versamento effettuato entro il giorno 2 del sesto mese successivo alla scadenza del periodo di paga di competenza, aliquota aggiuntiva pari al 1,30%;
- In caso di versamento effettuato entro il giorno 2 dell'ottavo mese successivo al periodo di paga di competenza, aliquota aggiuntiva pari al 1,90%.

Nel caso in cui il versamento, totale o parziale, dovesse essere effettuato oltre il giorno 2 dell'ottavo mese successivo alla scadenza, del periodo di paga di competenza, verranno addebitati all'impresa inadempiente gli interessi compensativi, nella misura annua che il Consiglio di Amministrazione delibererà di volta in volta, sull'importo versato in ritardo.

La sospensione unilaterale, da parte dell'impresa, dei versamenti delle competenze dovute alla Cassa non costituisce di per sé dilazione di pagamento e pertanto, in mancanza di accordo tra le parti come più sopra indicato, la stessa sarà oggetto dei provvedimenti di cancellazione dalla Cassa.

In modo analogo verranno cancellate le imprese che per sei mesi consecutivi non abbiano effettuato alcun versamento mensile a qualsiasi titolo alla C.E.M.A..

- Elenco conti correnti su cui effettuare i versamenti comunque dovuti:
- N° 2201 appoggiato c/o Cooperbanca sede di via Sessi (RE);
  - N° 15020 appoggiato c/o Cassa di Risparmio sede di P.za Battisti (RE);
  - N° 8920 appoggiato c/o B.S.G.S.P. sede di via Toschi (RE);
  - N° 31800 appoggiato c/o Credito Emiliano sede di Via Emilia S. Pietro (RE).

## Art.6) GESTIONE GRATIFICA NATALIZIA

La liquidazione delle somme accantonate dall'impresa a favore dei lavoratori dipendenti a titolo di Gratifica Natalizia, si effettuerà alle date e alle condizioni sotto indicate:

- entro il **15 Dicembre di ogni anno**, per tutti coloro la cui impresa abbia fatto pervenire alla Cassa la denuncia mensile del mese di Ottobre nei termini indicati al terzo comma del precedente art. 3) e che dimostri di aver effettuato il relativo versamento nei termini indicati dal precedente art. 5).
- In ogni caso la Cassa provvederà comunque ad erogare al lavoratore, le somme accantonate alla data della liquidazione.
- entro il **30 Gennaio successivo**, per gli importi successivamente accantonati e/o a conguaglio.

La liquidazione della percentuale di cui sopra, può essere erogata in anticipo, su domanda scritta degli aventi diritto su apposito modulo purchè dimostri:

- il passaggio ad altro settore produttivo;
- l'inizio di attività imprenditoriale in proprio;
- la chiamata al servizio di leva o di servizio sostitutivo;
- l'espatrio definitivo;
- il collocamento in pensione;
- il decesso del lavoratore iscritto.

La liquidazione agli operai, della percentuale accantonata dalle imprese a titolo di Gratifica Natalizia, viene effettuata dalla Cassa Edile, unicamente a mezzo di assegni bancari non trasferibili, accompagnati da estratto conto ed inviati al domicilio del lavoratore.

## Art. 7) GESTIONE DELLA C.E.M.A.

L'organizzazione della gestione della C.E.M.A. è finalizzata a garantire gli adempimenti delle normative e delle prestazioni definite dai C.C.N.L. e dagli Integrativi Provinciali stipulati rispettivamente tra la F.L.C. e le Associazioni dei datori di lavoro aderenti alla stessa.

In questo ambito vengono definiti :

- L'esercizio amministrativo della C.E.M.A. dal 1 Gennaio al 31 Dicembre di ogni anno;
- L'anno normativo per l'accantonamento della Gratifica Natalizia dal 1 Novembre al 31 Ottobre dell'anno successivo.

Gli importi delle erogazioni che per qualsiasi ragione non venissero riscossi dall'operaio interessato o dai suoi aventi causa, entro il 30 marzo dell'anno successivo a quello di erogazione per quanto riguarda la Gratifica Natalizia ed entro il 31 Luglio

successivo alla data di erogazione dell'A.P.E., dovranno essere accantonati e tenuti a disposizione del creditore sino al termine di prescrizione stabilito dalla legge. Trascorso tale termine gli importi di cui sopra verranno automaticamente versati nel fondo riserva della C.E.M.A.

Nell'ambito delle norme statutarie e del presente Regolamento il Consiglio d'Amministrazione ha facoltà di stabilire, compatibilmente con le disponibilità del Bilancio tutte le provvidenze che la Cassa potrà erogare a favore dei suoi iscritti.

**Art. 8)  
DECORRENZA**

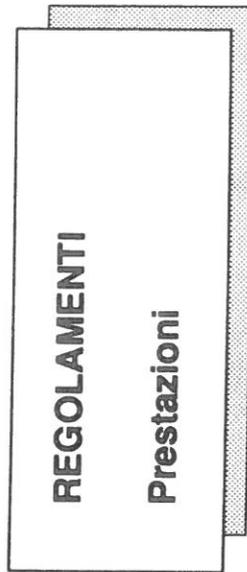
Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 Giugno 1990 ed entra in vigore a partire dalla stessa data ed avrà durata indeterminata nel tempo. Potrà essere modificato tutto o in parte dal Consiglio di Amministrazione stesso.

**Art. 9)  
RINVIO**

Per quanto in esso non contemplato o non previsto, valgono le norme per il funzionamento delle Casse Edili, contenute nei C.C.N.L. e negli Integrativi Provinciali purchè non in contrasto.

## **C.E.M.A.**

Cassa Edile di Mutualità e Assistenza  
Via Premuda, 30 Reggio Emilia



INDICE

ART. 1	Aventi diritto all'assistenza	pag.	43
ART. 2	Deduzione del trattamento per malattia	pag.	43
ART. 3	Assistenza a favore dei lavoratori ammalati	pag.	45
ART. 4	Deduzione per infortunio e malattia professionale	pag.	45
ART. 5	Anzianità Professionale Edile	pag.	47
ART. 6	Prestazione una tantum per inabilità permanente per cause di lavoro	pag.	47
ART. 7	Sussidio per decesso	pag.	47
ART. 8	Assicurazione per infortunio extra professionale	pag.	48
ART. 9	Rimborso spese per cure termali	pag.	48
ART. 10	Rimborso spese per cure e protesi dentarie	pag.	49
ART. 11	Rimborso spese per apparecchi acustici	pag.	49
ART. 12	Rimborso spese per acquisto occhiali da vista	pag.	49
ART. 13	Erogazioni di sussidi straordinari	pag.	50
ART. 14	Decorrenza	pag.	50

**Art. 1)**  
**AVENTI DIRITTO ALL' ASSISTENZA**

Hanno diritto alle assistenze di seguito elencate tutti gli operai e gli apprendisti, (che per brevità verranno di seguito indicati con il termine lavoratori), dipendenti di imprese regolarmente iscritte alla C.E.M.A. ed in regola con il versamento dei contributi e delle quote di accantonamento, ed eventuali maggiorazioni contributive alla data di richiesta delle prestazioni medesime.

Il diritto decorre dalla data di iscrizione alla Cassa da parte delle imprese, e cessa o decade, oltre che per i casi previsti dall'art. 4) dello Statuto, per inadempienza dell'impresa stessa nel versamento delle competenze previste dall'art. 5) del Regolamento Esecutivo oltre il limite di 6 mesi.

Per ottenere le prestazioni i lavoratori devono presentare domanda scritta sugli appositi moduli predisposti dalla Cassa, entro i termini previsti per le singole prestazioni.

**Art.2)**  
**DEDUZIONE DEL TRATTAMENTO PER MALATTIA**

Considerato che le imprese in caso di malattia, T.B.C. ed in qualsiasi condizione di ricovero ospedaliero, sono tenute in forza dei vigenti C.C.N.L. e degli Integrativi Provinciali ad integrare i trattamenti assistenziali corrisposti dall'Istituto assicuratore garantendo il 100% della normale retribuzione dal 1° al 180° giorno di assenza e il 50% della stessa dal 181° giorno di assenza al 270° giorno, la C.E.M.A. rimborserà all'Impresa mediante deduzione dai contributi dalla stessa dovuti, una quota parte della retribuzione afferente le ore di malattia, secondo le seguenti percentuali:

- A) dal 1° al 3° giorno: 100 %
- B) dal 4° al 20° giorno: 33 %
- C) dal 21° al 180° giorno: 11 %
- D) dal 181° al 270° giorno: 50 % (limitatamente alle giornate non indennizzate dall'INPS per motivi diversi, dal mancato riconoscimento della malattia).

Per gli Apprendisti, la deduzione e' ammessa in ragione del 100% della retribuzione normale, dal 1° al 180° giorno, ferma restando la misura del 50% per il periodo successivo.

In caso di ricovero ospedaliero, di operai senza carichi di famiglia, le percentuali di cui ai precedenti punti -B) e-C), verranno sostituite dalle seguenti:

- B) dal 4° al 20° giorno: 53 %
- C) dal 21° al 180° giorno: 18 %

Nel caso di malattia insorta in periodo di Cassa Integrazione Guadagni, le

percentuali per la deduzione saranno le seguenti:

- A) dal 1° al 3° giorno 80 %
- B) dal 4° al 20° giorno 26 %
- C) dal 21° al 180° giorno 9 %
- D) dal 181° al 270° giorno 50 % (alle medesime condizioni di cui al punto D) soprariportate)

Le deduzioni soprariportate, sono ammesse per ogni evento di malattia.

In caso di ricaduta, tenuto conto dell'unicità dell'evento, le deduzioni suddette saranno ammesse cumulando i vari periodi di assenza.

Non sarà ammessa nessuna deduzione, in caso di superamento del periodo di conservazione del posto previsto dal CCNL, anche se l'azienda non ha proceduto alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai fini del calcolo per la determinazione dell'importo di cui sopra, la retribuzione è quella normalmente percepita dal lavoratore assente per malattia nel mese in cui si verifica o ha continuità la malattia, intendendosi per tale quella costituita dal minimo di paga base, dalla indennità territoriale di settore, dal premio aziendale, e da eventuali superminimi individuali o collettivi se previsti con tale denominazione.

Le ore da prendere a base del calcolo sono esclusivamente quelle normali contrattuali lavorabili dal Lunedì al Venerdì con la esclusione delle sole festività infrasettimanali.

La deduzione è ammessa nell'intera misura a condizione che nel trimestre precedente il mese in cui ha inizio la malattia, risultino denunciate alla CEMA, almeno 450 ore.

Nel caso che le ore denunciate risultino inferiori alle 450, l'importo ammesso in deduzione è ridotto alla percentuale che si ricava rapportando il numero di ore denunciate e 520, secondo la seguente formula:

Ore totali denunciate alla CEMA : 520 = percentuale da applicare per la deduzione.

Per i lavoratori in forza da meno di un trimestre di calendario, il suddetto rapporto percentuale, verrà sostituito da quello ottenuto rapportando le ore denunciate per tutti i lavoratori in forza nel trimestre considerato e, le ore risultanti dalla somma delle giornate di occupazione individuale per otto, secondo la seguente formula:

(Totale ore denunciate alla CEMA X 100) : (Totale giorni lavorabili+ Festività x 8)

= percentuale da applicare per la deduzione.

La deduzione sarà ammessa a condizione che l'Impresa dimostri attraverso la presentazione del nullaosta, rilasciato dalla Sezione Circostrizionale per l'Impiego, che la data di assunzione non sia antecedente il trimestre di riferimento. In caso contrario, la deduzione sarà ammessa in rapporto alle ore denunciate alla Cassa nel trimestre considerato, per quel lavoratore.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultino versati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle

per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

La deduzione di cui sopra non verrà ammessa in assenza di riconoscimento della malattia o di suoi periodi (che non siano compresi nella carenza) da parte dell'I.N.P.S.. Al fine di consentire l'applicazione di quanto sopra richiamato, l'impresa è tenuta ad inviare alla C.E.M.A. la "denuncia mensile dei lavoratori ammalati" corredata dalle relative certificazioni mediche, nei termini indicati all'Art. 4) del Regolamento Esecutivo.

L'impresa è altresì tenuta a comunicare le eventuali giornate non indennizzate dall'INPS (non comprese nella carenza), trasmettendo entro 30 giorni la relativa documentazione ricevuta dalla stessa, affinché la CEMA possa procedere al recupero degli importi eventualmente indebitamente ammessi in deduzione.

### Art.3)

## ASSISTENZA A FAVORE DEI LAVORATORI AMMALATI

Nel caso in cui la malattia del lavoratore iscritto superi il periodo di conservazione del posto stabilito dal CCNL e, a condizione che il rapporto di lavoro non venga risolto, la C.E.M.A. corrisponderà al lavoratore un trattamento assistenziale pari al 50% della retribuzione oraria di fatto, al netto delle ritenute previdenziali e del contributo Cassa, in atto nel mese precedente l'ultimo evento di malattia, per un massimo di 40 ore settimanali.

Qualora nel periodo precedente si fossero verificate le condizioni di cui al precedente Art. 2), relative ad una deduzione inferiore alle 450, la percentuale di cui sopra verrà rapportata alla percentuale considerata per il periodo precedente stesso.

Il trattamento di cui sopra, verrà corrisposto a partire dal 271° giorno di malattia sino allo scadere del secondo anno solare per i periodi non indennizzati dall'I.N.P.S., a condizione che il lavoratore faccia pervenire alla C.E.M.A., copia della certificazione di malattia e copia del libro paga o documento equipollente attestante il perdurare del rapporto di lavoro pur se in aspettativa.

### Art.4)

## DEDUZIONE PER INFORTUNIO E MALATTIA PROFESSIONALE

Considerato che le imprese in caso d'infortunio o malattia professionale, sono tenute in forza dei vigenti C.C.N.L. e degli Integrativi Provinciali ad integrare i trattamenti assistenziali corrisposti dall'Istituto assicuratore, garantendo il 100% della normale retribuzione dal 1° giorno e per tutto il periodo di conservazione del posto, previsto dai rispettivi CCNL, la C.E.M.A. rimborserà all'Impresa, mediante deduzione dai contributi dovuti, una quota parte della retribuzione afferente le ore

d'infortunio, secondo le seguenti percentuali:

- A) dal 1° al 3° giorno 40 %
- B) dal 4° al 90° giorno 23 %

Ai fini del calcolo per la determinazione dell'importo di cui sopra, la retribuzione è quella normalmente percepita dal lavoratore assente per infortunio e malattia professionale, nel mese in cui si verifica o ha continuità l'evento, intendendosi per tale quella costituita dal minimo di paga base, dalla indennità di contingenza dal premio territoriale di settore, dal premio aziendale, e da eventuali superminimi individuali o collettivi sè previsti con tale denominazione.

Le ore da prendere a base del calcolo sono esclusivamente quelle normali contrattuali lavorabili dal Lunedì al Venerdì con l'esclusione delle sole festività infrasettimanali.

La deduzione è ammessa per l'intero ammontare corrisposto ai dipendenti, a condizione che nel trimestre precedente il mese in cui ha inizio la malattia risultino denunciate alla C.E.M.A. almeno 450 ore.

Nel caso che le ore denunciate risultino inferiori alle 450, l'importo ammesso in deduzione è ridotto alla percentuale che si ricava rapportando il numero di ore denunciate e 520, secondo la seguente formula:

Ore totali denunciate alla CEMA : 520 = percentuale da applicare per la deduzione.

Per i lavoratori in forza da meno di un trimestre di calendario, il suddetto rapporto percentuale, verrà sostituito da quello ottenuto rapportando le ore denunciate per tutti i lavoratori in forza nel trimestre considerato e, le ore risultanti dalla somma delle giornate di occupazione individuale per otto, secondo la seguente formula:

(Totale ore denunciate alla CEMA X 100) : (Totale giorni lavorabili + Festività x 8)

= percentuale da applicare per la deduzione.

La deduzione sarà ammessa a condizione che l'Impresa dimostri attraverso la presentazione del nullaosta, rilasciato dalla Sezione Circostrizionale per l'Impiego, che la data di assunzione non sia antecedente il trimestre di riferimento. In caso contrario, la deduzione sarà ammessa in rapporto alle ore denunciate alla Cassa nel trimestre considerato, per quel lavoratore.

Agli effetti di cui sopra si computano le ore ordinarie lavorate per le quali risultino versati i relativi contributi alla Cassa Edile, le ore comunque retribuite, nonché quelle per malattia o infortunio per le quali è corrisposto un trattamento economico integrativo o sostitutivo da parte dell'impresa e le ore di sosta con richiesta dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni.

La deduzione di cui sopra non verrà ammessa in assenza di riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'I.N.A.I.L.

Al fine di consentire l'applicazione di quanto sopra richiamato, l'impresa è tenuta ad inviare alla C.E.M.A. la "denuncia mensile dei lavoratori infortunati" corredata dalle relative certificazioni mediche compilate sugli appositi modelli Inail, entro i termini indicati all'Art. 4) del Regolamento Esecutivo.

#### Art. 5) ANZIANITA' PROFESSIONALE EDILE

Fermo restando quanto previsto dai Regolamenti A.P.E., allegati ai C.C.N.L. dei rispettivi settori, la C.E.M.A. corrisponderà ai lavoratori che ne abbiano maturato il requisito ed in aggiunta alle ore di A.P.E. ordinaria, una quota aggiuntiva di 240 ore a titolo di miglioramento su ferie e festività.

Le ore di cui sopra verranno corrisposte per intero a tutti coloro che abbiano superato nell'anno normativo di competenza le 1600 ore lavorative, mentre verranno ridotte in misura proporzionale per coloro che pur avendo maturato il diritto all'A.P.E. non abbiano raggiunto le ore di cui sopra.

#### Art.6) PRESTAZIONE UNA TANTUM PER INABILITA' PERMANENTE PER CAUSE DI LAVORO

Al lavoratore, al quale venga riconosciuto dall'INAIL una rendita per riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%, la C.E.M.A. erogherà una prestazione straordinaria a titolo di "una tantum" nella misura di seguito indicata:

- L. 3.000.000 per riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% e sino al 60%;
- L. 4.500.000 per riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% e sino al 70%;
- L. 6.000.000 per riduzione della capacità lavorativa superiore al 70%.

La domanda, deve essere presentata dal lavoratore entro 60 giorni dal ricevimento da parte dello stesso della comunicazione di assegnazione delle rendite, unitamente alla comunicazione medesima.

#### Art. 7) SUSSIDIO PER DECESSO

In caso di decesso del lavoratore, la C.E.M.A. eroga al coniuge o in mancanza ai figli legittimi, un sussidio "una tantum" non cumulabile con altre indennità a tale titolo previste, nella misura di :

- L. 4.000.000 per cause di lavoro e riconosciute dall'INAIL;
- L. 2.000.000 per cause diverse.

La domanda dovrà essere presentata alla C.E.M.A. entro il termine di 60 giorni dalla data del decesso, corredata dei seguenti documenti.

- Certificato di morte;
- Stato di famiglia.

In mancanza del coniuge, ed in presenza di figli legittimi, alla documentazione di cui sopra si dovrà aggiungere atto sostitutivo di Atto Notorio, e qualora si intenda delegare ad uno solo la riscossione dell'importo erogato occorre aggiungere relativa delega con firme autenticate.

**Art. 8)****ASSICURAZIONE PER INFORTUNIO EXTRA PROFESSIONALE**

Il lavoratore è gratuitamente coperto dalla "Assicurazione Rischi Infortuni Extra Professionali" stipulata con la Compagnia di Assicurazione UNIPOL.

Il lavoratore è pertanto assicurato per i rischi extraprofessionali della vita privata e della circolazione stradale, e cioè per gli infortuni che avvenissero nelle ore non lavorative e durante il tempo in cui il lavoratore non presta opera retribuita dall'abitante o da altro occasionale datore di lavoro e non compia lavori manuali e professionali per proprio conto.

Le indennità sono stabilite nelle seguenti misure:

- L. 2.000.000 in caso di morte;
- L. 6.000.000 in caso d'invalidità permanente.

Nel caso d'invalidità parziale l'indennità di cui sopra, sarà liquidata proporzionalmente al grado invalidante secondo l'apposita tabella contenuta in Polizza.

La denuncia del sinistro, da compilarsi su apposito modulo, deve pervenire alla C.E.M.A. entro il termine di 3 giorni dalla data dell'evento, o dal momento in cui l'assicurato o dei suoi aventi causa ne abbiano avuto la possibilità.

**Art. 9)****RIMBORSO SPESE PER CURE TERMALI**

Al lavoratore che ricorre a cure termali, debitamente prescritte dall'INPS o dall'U.S.L. la C.E.M.A. erogherà a titolo di rimborso spese, limitatamente al periodo delle cure medesime, e per un massimo di 15 giorni una indennità giornaliera di:

- L. 30.000 quando il lavoratore per l'effettuazione delle cure soggiorna nel luogo di cura;
- L. 20.000 in caso di mancato soggiorno nel luogo di cura.

Nei casi in cui le cure e le spese di soggiorno siano completamente a carico degli Istituti Previdenziali o Assicurativi, e al lavoratore venga riconosciuto il periodo di assenza dal lavoro quale periodo di malattia indennizzato, la prestazione di cui sopra non verrà erogata.

La domanda di rimborso dovrà pervenire, alla C.E.M.A. entro e non oltre il 60° giorno dal termine delle cure e corredata dalla dichiarazione attestante la permanenza nel luogo di cura e/o il ricorso alle cure, sottoscritta e timbrata, dello Stabilimento termale su apposito modulo INPS o dell'U.S.L..

**Art. 10)****RIMBORSO SPESE PER CURE E PROTESI DENTARIE**

La C.E.M.A. rimborsa al lavoratore le spese sostenute per cure e protesi dentarie, nella misura del 50% e sino ad un massimo rimborsabile di L. 1.000.000.

Il diritto ad eventuali successivi rimborsi si esaurisce in modo definitivo, al raggiungimento della cifra sopra esposta.

La domanda di rimborso deve pervenire entro il 60° giorno, pena la non accettazione, dalla data del pagamento, corredata dalla fattura rilasciata dal medico dentista e debitamente quietanzata.

In caso di ricorso a laboratori odontotecnici, alla fattura di spesa va aggiunta la certificazione medica rilasciata dal proprio medico curante.

Il rimborso di cui sopra avverrà da parte della C.E.M.A. qualora risultino accantonate presso la stessa, negli ultimi 5 anni almeno 3100 ore di lavoro ordinario.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia raggiunto le ore sopra richieste, il rimborso verrà effettuato al raggiungimento di tale monte ore e semprechè ciò avvenga nel termine dei due anni successivi.

**Art. 11)****RIMBORSO SPESE PER APPARECCHI ACUSTICI**

La C.E.M.A. eroga al lavoratore un contributo nella misura del 50% e sino ad un massimo di L. 1.000.000 non ripetibili, per le spese dallo stesso sostenute per l'acquisto di apparecchi acustici.

La domanda di rimborso deve pervenire alla C.E.M.A. entro il 60° giorno dalla data di pagamento corredata dalla certificazione medica e dalla relativa fattura, debitamente quietanzata.

La C.E.M.A. provvederà al rimborso di cui sopra semprechè il lavoratore risulti iscritto da almeno 12 mesi consecutivi.

**Art. 12)****RIMBORSO SPESE PER ACQUISTO OCCHIALI DA VISTA**

La C.E.M.A. rimborsa al lavoratore le spese sostenute per l'acquisto di occhiali da vista regolarmente prescritti, fino ad un massimo di L. 100.000 non ripetibili.

La domanda di rimborso deve pervenire alla C.E.M.A. nel termine di 60 giorni dalla data del pagamento, corredata dalla certificazione medica e dalla fattura debitamente quietanzata.

**Art.13)**  
**EROGAZIONI DI SUSSIDI STRAORDINARI**

Nel caso in cui l'operaio si venga a trovare in particolari condizioni di necessità economiche, conseguenti ad eventi straordinari e non rientranti nell'ambito di applicazione dei precedenti articoli, la C.E.M.A. può erogare, ad insindacabile decisione del consiglio di amministrazione, sussidi straordinari.

La domanda deve essere presentata dall'interessato corredata da certificazioni o da attestati che consentano al Consiglio di Amministrazione di valutarne il reale stato di necessità.

**Art.14)**  
**DECORRENZA**

Il presente Regolamento è stato approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 Giugno 1990 ed entra in vigore a partire dalla stessa data ed avrà durata indeterminata nel tempo. Potrà essere modificato tutto o in parte dal Consiglio di Amministrazione stesso.

**C.E.M.A. (Cassa Edile di Mutualità e Assistenza)**

**ORARIO UFFICI**

**Dal 1° Aprile al 30 Settembre**

Lunedì	8.00	13.00	14.00	18.00
Martedì	8.00	14.00		
Mercoledì	8.00	13.00	14.00	18.00
Giovedì	8.00	14.00		
Venerdì	8.00	14.00		

**Dal 1° Ottobre al 31 Marzo**

Lunedì	8.00	13.00	14.00	18.00
Martedì	8.00	14.00		
Mercoledì	8.00	13.00	14.00	18.00
Giovedì	8.00	13.00	14.00	18.00
Venerdì	8.00	14.00		