Indice - Lavoro domestico: colf e badanti

Capitolo 1 - GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO	
- Premesse	pag. 9
- Definizioni	pag. 10
- Avvio del rapporto di lavoro (🖇)	pag. 11
- Assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato (🖇)	pag. 18
- Lavoratori stranieri	pag. 21
- Assunzione dei minori	pag. 24
- Comunicazioni obbligatorie	pag. 24
- Modalità alternative all'assunzione	pag. 26

Capitolo 2 - INQUADRAMENTO DEL LAVORATORE	
- Procedimento	pag. 32
- Livelli di inquadramento	pag. 33
- Periodo di prova	pag. 35

Capitolo 3 - ORARIO DI LAVORO	
- Durata dell'orario di lavoro	pag. 37
- Riposi	pag. 38
- Collocazione dell'orario di lavoro e aspetti peculiari	pag. 38
- Lavoro straordinario e festività	pag. 40

Capitolo 4 - ASSENZE DAL LAVORO	
- Ferie	pag. 42
- Permessi (🖇)	pag. 43
- Congedo per donne vittime di violenza	pag. 45
- Matrimonio (🖇)	pag. 46

Capitolo 5 - ASSENZE TUTELATE	
- Malattia	pag. 48
- Maternità (🖇)	pag. 51
- Congedi parentali (🖇)	pag. 53
- Infortunio sul lavoro e malattia professionale	pag. 55

Capitolo 6 - TUTELE PREVIDENZIALI	
- Assicurazioni e prestazioni	pag. 60
- Contribuzione Inps	pag. 60
- Pagamento dei contributi	pag. 62
- Procedura di calcolo	pag. 63
- Pagamento dei contributi relativi a periodi di mancato preavviso e/o ferie non godute	pag. 66
- CAS.SA. COLF	pag. 67
- Ente bilaterale - Ebincolf	pag. 71

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata* - Aggiornamento al 14.02.2025

Capitolo 7 - **CASSETTO PREVIDENZIALE**
- *Portale Inps per il lavoratore domestico* pag. 73

Capitolo 8 - **ASPETTI RETRIBUTIVI**
- Calcolo ed elementi della retribuzione pag. 78
- Trasferimenti e trasferte pag. 79
- Composizione della paga oraria pag. 81
- Pagamento della retribuzione e prospetto di paga pag. 81
- Dichiarazione e certificazione dei redditi (📎) pag. 83
- Agevolazioni fiscali per i datori di lavoro (📎) pag. 86

Capitolo 9 - **CESSAZIONE DEL RAPPORTO**
- Cause di cessazione (📎) pag. 91
- Termini di preavviso (📎) pag. 93
- Trattamento di fine rapporto (📎) pag. 98

Capitolo 10 - **SICUREZZA**
- Disposizioni specifiche (📎) pag. 103

Capitolo 11 - **PROFILI SANZIONATORI**
- Disposizioni specifiche pag. 111
- Maxisanzione per il lavoro sommerso pag. 112

Capitolo 12 - **COMPENDIO CONTRATTUALE**
- Compendio contrattuale pag. 115

Capitolo 13 - **APPENDICE**
- C.C.N.L. lavoro domestico pag. 125

Centro Studi Castelli S.r.l. - *Riproduzione vietata* - Aggiornamento al 14.02.2025

Capitolo 1

GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

GESTIONE DEL LAVORO DOMESTICO

PREMESSE

RIFERIMENTI NORMATIVI ⇨

- Artt. 2239 - 2246 Codice Civile
- L. 27.12.1953, n. 940
- L. 2.04.1958, n. 339
- L. 29.05.1982, n. 297
- D.P.R. 31.12.1971, n. 1403
- Mess. Inps 11.07.2019, n. 2651
- Comunicato Inps 27.06.2019
- C.C.N.L. Collaboratori familiari lavoro domestico
- Circ. Inps 1.02.2022, n. 17

CARATTERISTICHE ⇨

- Il lavoro domestico:
  - .. è caratterizzato dall'assenza di scopo di lucro del datore di lavoro;
  - .. è reso all'interno dell'abitazione del datore di lavoro;
  - .. risponde ad un bisogno personale del datore di lavoro e dei suoi familiari/conviventi;
  - .. può essere svolto in regime di convivenza o di non convivenza del lavoratore con il datore di lavoro.

⇨ Con la nota n. 1366/2020 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che l'assunzione dello skipper come lavoratore dipendente sulle imbarcazioni da diporto deve avvenire sempre attraverso la specifica comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, c. 4 D. Lgs. n. 297/2002 e del relativo regolamento attuativo e del D.M. 24.01.2008 (c.d. Comunicazione UNIMARE) e lo stesso non può essere inquadrato come lavoratore domestico.

C.C.N.L. ⇨

C.C.N.L. di riferimento e durata ⇨

- **Il contratto più diffuso e utilizzato per la presente trattazione è quello stipulato da Confedilizia unitamente a Cgil, Cisl e Uil.**
- **Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs, Federcolf, Fidaldo e Domina hanno sottoscritto in data 8.09.2020 il C.C.N.L. che decorre dal 1.10.2020 ed è scaduto il giorno 31.12.2022**.

⇨ Ne esiste anche uno stipulato tra Federproprietà e la Fesica-Confsal, la Confsal-Fisals, con l'assistenza della Confsal.

⇨ Ambito di applicazione ⇨

- Il contratto si applica agli assistenti familiari (colf, badanti, babysitter ed altri profili professionali di cui al citato C.C.N.L.), anche di nazionalità non italiana o apolidi, comunque retribuiti, addetti al funzionamento della vita familiare e delle convivenze familiarmente strutturate, tenuto conto di alcune fondamentali caratteristiche del rapporto.
- Resta ferma, per i soggetti che ne sono destinatari, la normativa dettata in tema di collocamento alla pari, di cui alla L. 18.05.1973, n. 304.

RAPPORTI "ALLA PARI" ⇨

Le prestazioni cosiddette "alla pari" ovvero l'accoglimento temporaneo in famiglia di giovani stranieri di età compresa tra 17 e 30 anni che desiderano perfezionare le proprie conoscenze linguistiche, professionali e arricchire la cultura del Paese ospitante, offrendo in cambio la partecipazione alle normali faccende casalinghe a vantaggio della famiglia ospitante non sono considerate lavoro domestico purché svolte nel rispetto della L. 18.05.1973, n. 304.

DEFINIZIONI

DATORE DI LAVORO ⇨ Può essere datore di lavoro domestico qualsiasi nucleo sociale, costituito da uno o più individui che vivono nella stessa abitazione, e che intende, mediante l'occupazione del collaboratore familiare, soddisfare le esigenze di ordine materiale necessarie al benessere del singolo o del nucleo familiare. ⇨

- Possono essere considerate tali anche le comunità stabili, religiose o militari, che, nello svolgimento delle attività, abbiano le caratteristiche tipiche del rapporto di lavoro domestico:
  - .. vincolo associativo;
  - .. stabilità e permanenza;
  - .. condivisione di tetto e di mensa;
  - .. assenza di finalità lucrative.

LAVORATORI DOMESTICI

⇨ **Si intendono addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.**

⇨ Addetti al riassetto e pulizia ⇨ L'art. 26 del D.P.R. 31.12.1971, n. 1403 stabilisce che le persone addette a servizi di riassetto e pulizia dei locali che prestano la loro opera dietro corrispettivo in denaro o in natura alle dipendenze di uno o più datori di lavoro, per finalità diverse dal funzionamento della vita familiare, sono soggette alle varie forme di previdenza e assistenza sociale e hanno diritto alle prestazioni secondo le norme, entro i limiti e con le modalità stabiliti dalle disposizioni che regolano dette forme di tutela per i lavoratori dipendenti comuni. ⇨

- Si considerano lavoratori addetti ai servizi di riassetto e pulizia dei locali coloro i quali prestano tale attività alle dipendenze di:
  - a) ditte appaltatrici;
  - b) studi professionali;
  - c) amministrazioni di stabili condominiali;
  - d) circoli o associazioni che perseguono fini di svago o si prefiggono scopi di ordine culturale, religioso, politico o sportivo, nonché di comunità e convivenze in genere;
  - e) amministrazioni dello Stato, comprese quelle ad ordinamento autonomo, regioni, province, comuni, istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza ed altri enti in genere.

⇨ Autisti ⇨ Sono considerati lavoratori domestici anche gli autisti che prestano la propria opera alle dirette dipendenze dei membri della famiglia. ⇨ Gli autisti che prestano la propria opera alle dipendenze di titolari di impresa ovvero di titolari di attività comunque soggette alle norme sugli assegni familiari o del loro nucleo familiare, anche se addetti a servizi personali del titolare medesimo o dei componenti del suo nucleo familiare, sono soggetti alle stesse forme di previdenza e di assistenza sociale alle quali i titolari medesimi sono tenuti per i propri dipendenti addetti all'impresa o all'attività esercitata.

VINCOLO DI PARENTELA

- **L'esistenza di vincoli di parentela o di affinità fra datore di lavoro e lavoratore fa presumere che la prestazione di lavoro domestico sia resa per motivi affettivi quindi a titolo gratuito**.
- **L'art. 1 del D.P.R. n. 1403/1971, stabilisce che non sia escluso l'obbligo assicurativo quando sia provata l'esistenza di un rapporto di lavoro**.
- Non è configurabile un rapporto di lavoro domestico tra coniugi o persone conviventi "more uxorio", ad eccezione dei casi di assistenza ad invalidi.

Esclusione dell'onere della prova

- L'onere della prova non è, tuttavia, richiesto, quando si tratti di persone che, pur in presenza di vincoli di coniugio, parentela o affinità, svolgono le seguenti mansioni:
  - .. assistenza degli invalidi di guerra civili e militari, invalidi per causa di servizio, invalidi del lavoro, fruenti dell'indennità di accompagnamento prevista dalle disposizioni che regolano la materia;
  - .. assistenza dei mutilati ed invalidi civili fruenti delle provvidenze di cui alla L. 30.03.1971, n. 118, o che siano esclusi da dette provvidenze per motivi attinenti alle loro condizioni economiche e non al grado di menomazione;
  - .. assistenza dei ciechi civili fruenti del particolare trattamento di pensione previsto dalla L. 10.02.1962, n. 66, o che ne avrebbero diritto qualora non fossero titolari di un reddito superiore ai limiti stabiliti dalle disposizioni che disciplinano la materia;
  - .. prestazioni di opere nei confronti dei sacerdoti secolari di culto cattolico;
  - .. prestazioni di servizi diretti e personali nei confronti dei componenti le comunità religiose o militari di tipo familiare.

AVVIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

DOCUMENTI DI LAVORO

- All'atto dell'assunzione il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro i documenti necessari e presentare in visione i documenti assicurativi e previdenziali, nonché ogni altro documento sanitario aggiornato con tutte le attestazioni previste dalle norme di legge vigenti, un documento di identità personale non scaduto, eventuali diplomi o attestati professionali specifici e il codice fiscale da comunicare all'Inps per il versamento dei contributi.
- In caso di pluralità di rapporti, i documenti saranno trattenuti da uno dei datori di lavoro con conseguente rilascio di ricevuta.

- Il lavoratore extracomunitario può essere assunto se in possesso del permesso di soggiorno valido per lo svolgimento di lavoro subordinato.
- Il datore di lavoro che intenda assumere e fare convivere con la propria famiglia un lavoratore minorenne, deve farsi rilasciare una dichiarazione scritta di consenso, con sottoscrizione vidimata dal Sindaco del Comune di residenza del lavoratore, da parte di chi esercita la potestà genitoriale, cui verrà poi data preventiva comunicazione del licenziamento.

Formulario n. 1 **Check-list per la raccolta delle informazioni utili all'assunzione**

Oggetto: dati lavoratore

Da: datore di lavoro

A: lavoratore

Al fine di poter adempiere correttamente agli obblighi di natura legale, contrattuale, fiscale e previdenziale connessi alla Sua assunzione che decorrerà dal ..... Le chiediamo di volerci restituire compilato e sottoscritto entro il ..... il seguente formulario:

- ❑ Cognome e nome ..... nato a ..... il ..... codice fiscale: ..... residente in ..... e domiciliato in .....; (allegare copia documento di identità, copia tesserino di attribuzione del numero di codice fiscale, certificato di residenza).
- ❑ Cittadinanza ..... (se extracomunitario allegare copia passaporto o documento equipollente e permesso di soggiorno).
- ❑ Numero di telefono .....
- ❑ Indirizzo email .....
- ❑ Stato civile .....
- ❑ (se lavoratore minorenne) ho adempiuto all'obbligo scolastico si [_] no [_]
  (si allega a riguardo certificato di ottemperanza).
- ❑ Il mio titolo di studio è ..... (allegare copia del titolo di studio o di idonea certificazione).
- ❑ Sono disoccupato dal ..... e iscritto presso il Centro per l'impiego di ..... (allegare certificazione rilasciata dal competente centro per l'impiego).
- ❑ sono inoccupato.
- ❑ Sono iscritto nell'elenco di cui alla L. 68/1999 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).
- ❑ Sono occupato a tempo pieno per complessive ..... ore settimanali così distribuite: dal ..... al ..... dalle ..... alle .....
- ❑ Sono occupato part-time: si [_] no[_] per n. ..... ore settimanali/mensili/annuali così distribuite: dal ..... al ..... dalle ..... alle .....
- ❑ Sono pensionato - categoria pensione ..... (indicare eventuale trattenuta pensionistica).
- ❑ Sono iscritto in una delle seguenti liste speciali: gente di mare (specificare quale) .....
- ❑ L'ultimo/l'attuale lavoro si configura come segue:

  [_] lavoro dipendente [_] lavoro autonomo
  [_] collaborazione coordinata e continuativa [_] altro .....
  denominazione/ragione sociale datore di lavoro .....
  sede .....
  [_] tempo indeterminato: dal ..... al ..... qualifica .....
  [_] tempo determinato: dal ..... al ..... qualifica .....
  [_] apprendistato: dal ..... al ..... per il conseguimento della seguente qualifica .....
  (allegare eventuale attestati di formazione avvenuta).

- ❑ Altro .....

Luogo, data
.....
(firma) ..... Lavoratore (firma) .....

Per i minori di 18 anni firma del genitore o di chi ne esercita la potestà.

LAVORO DOMESTICO [capitolo1] - Centro Studi Castelli S.r.l. - Riproduzione vietata

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

⇨

- Il contratto di lavoro dovrà indicare, oltre ad eventuali clausole specifiche, le seguenti informazioni:
  a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;
  b) livello di appartenenza, mansione;
  c) durata del periodo di prova;
  d) esistenza o meno della convivenza;
  e) residenza del lavoratore, nonché eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
  f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
  g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
  h) per i collaboratori conviventi collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di altre professioni religiose;
  i) retribuzione pattuita;
  j) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
  k) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
  l) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
  m) obbligatorietà del versamento dei contributi di assistenza contrattuale;
  n) eventuale presenza di impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione;
  o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal C.C.N.L..

La lettera di assunzione, firmata dal lavoratore e dal datore di lavoro, dovrà essere scambiata tra le parti.

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

⇨

- Ai sensi dell'art. 1 del D. Lgs. 26.05.1997, n. 152, così come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 104/22, il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al Lavoratore, le seguenti informazioni:
  a) l'identità delle parti ivi compresa quella dei codatori di cui all'art. 30, c. 4-ter e 31, cc. 3-bis e 3-ter, del D. Lgs. 10.09.2003, n. 276;
  b) il luogo di lavoro. In mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, il datore di lavoro comunica che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, o è libero di determinare il proprio luogo di lavoro;
  c) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
  d) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore o, in alternativa, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;
  e) la data di inizio del rapporto di lavoro;
  f) la tipologia di rapporto di lavoro, precisando in caso di rapporti a termine la durata prevista dello stesso;
  g) nel caso di lavoratori dipendenti da agenzia di somministrazione di lavoro, l'identità delle imprese utilizzatrici, quando e non appena è nota;
  h) la durata del periodo di prova, se previsto;
  i) il diritto a ricevere la formazione erogata dal datore di lavoro, se prevista;
  l) la durata del congedo per ferie, nonché degli altri congedi retribuiti cui ha diritto il lavoratore o, se ciò non può essere indicato all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione e di fruizione degli stessi;
  m) la procedura, la forma e i termini del preavviso in caso di recesso del datore di lavoro o del lavoratore;
  n) l'importo iniziale della retribuzione o comunque il compenso e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE (segue)

o) la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile;
p) se il rapporto di lavoro, caratterizzato da modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili, non prevede un orario normale di lavoro programmato, il datore di lavoro informa il lavoratore circa:
1) la variabilità della programmazione del lavoro, l'ammontare minimo delle ore retribuite garantite e la retribuzione per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite;
2) le ore e i giorni di riferimento in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative;
3) il periodo minimo di preavviso a cui il lavoratore ha diritto prima dell'inizio della prestazione lavorativa e, ove ciò sia consentito dalla tipologia contrattuale in uso e sia stato pattuito, il termine entro cui il datore di lavoro può annullare l'incarico;
q) il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro e qualunque forma di protezione in materia di sicurezza sociale fornita dal datore di lavoro stesso;
s) gli elementi previsti dall'art. 1-bis qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

- L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, alternativamente:
  - del contratto individuale di lavoro redatto per iscritto;
  - della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro - UNILAV (art. 9-bis del D.L. 01.10.1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.11.1996, n. 608).
- Le informazioni possono in ogni caso essere fornite per iscritto al lavoratore entro i 7 giorni successivi all'inizio della prestazione lavorativa.
- Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q) e r) possono essere fornite al lavoratore entro 1 mese dall'inizio della prestazione lavorativa.
- In caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di 1 mese dalla data dell'instaurazione, al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le informazioni di cui all'art. 4, c. 1 del D. Lgs. n. 104/2022 ove tale obbligo non sia stato già adempiuto.

Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione.	Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il 1° giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi oggetto di informazione che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo.
Sanzioni	• La violazione degli obblighi di informazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 250 a € 1.500 per ogni lavoratore interessato. • Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori la sanzione amministrativa è da € 400 a € 1.500. • Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori, la sanzione amministrativa è da € 1.000 a € 5.000 e non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.

Formulario n. 2 **Infomativa ai sensi del D. Lgs. n. 104/2022 - Cosiddetto Decreto Trasparenza**

Datore di lavoro
.....
.....

Egregio Signor/Gentile Signora
.....
.....

Luogo e data, ...

INFORMATIVA EX ART. 1, D. LGS. 26 MAGGIO 1997 N. 152.
(Informativa consegnata contestualmente alla sottoscrizione del contratto di assunzione)

Con riferimento alla Sua assunzione alle nostre dipendenze con decorrenza dal ..... e in adempimento degli obblighi sanciti dall'art. 1, D. Lgs. 26.05.1997 n. 152, così come modificato dall'art. 4, c.1, lett. a), D. Lgs. 27.06.2022 n. 104 cosiddetto "Decreto Trasparenza", le comunichiamo le ulteriori informazioni, aggiornate e vigenti alla data odierna, relative al Suo rapporto di lavoro.

CONTRATTO COLLETTIVO APPLICATO E PARTI CHE LO HANNO SOTTOSCRITTO
Il Suo rapporto di lavoro è disciplinato dai seguenti contratti:

Contratto Nazionale del Lavoro
dal C.C.N.L. sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico sottoscritto in data 8.09.2020 con decorrenza dal 1.10.2020 e scadenza il 31.12.2022. Stipulato tra: FIDALDO, Federazione italiana datori di lavoro domestico, aderente a Confedilizia, costituita da NUOVA COLLABORAZIONE, ASSINDATCOLF, ADLD, ADLC; DOMINA, Associazione nazionale famiglie datori di lavoro domestico e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS e Federcolf.

DIRITTO ALLA FORMAZIONE
Avrà diritto, entro 60 giorni dalla data d'inizio del rapporto, a ricevere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza da determinarsi in forma specifica sul tipo di rischio al netto di eventuali ore, documentate da attestati formativi, validi anche per il nuovo rapporto di lavoro, per corsi frequentati in precedenza da parte del lavoratore.
Secondo quanto previsto dall'art. 11 D. Lgs. n. 104/2022, l'eventuale formazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto ad erogare gratuitamente secondo previsioni di legge e di contratto, va considerata orario di lavoro e ove possibile deve svolgersi durante lo stesso qualora sia funzionale allo svolgimento del lavoro per cui il lavoratore è impiegato.
Avrà inoltre diritto alla eventuale ulteriore formazione prevista dal C.C.N.L. applicato e vigente cui si fa rinvio.

DURATA DI FERIE ED ALTRI CONGEDI RETRIBUITI
Relativamente alla durata del congedo per ferie si rinvia al vigente C.C.N.L. applicato.
Relativamente alla durata dei congedi retribuiti diversi da quello per ferie a cui, al verificarsi delle condizioni legittimanti, ai sensi della vigente legislazione Ella ha diritto, come disposto dall'art. 1, c. 1, let. l), D. Lgs n. 152/1997, a titolo indicativo, Le comunichiamo i seguenti congedi retribuiti, evidenziandone alcuni essenziali aspetti della relativa disciplina legale ordinariamente applicabile, nonché i corrispondenti riferimenti normativi, tramite i quali potrà constatarne, oltre che la durata prevista per le distinte fattispecie configurabili, alcuni dei correlati diritti e doveri delle Parti: