

NORMATIVA PART-TIME

In Verona, il giorno 26 settembre 2003

tra

- ⇒ il Banco Popolare di Verona e Novara Scarl, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario "Popolare di Verona e Novara";
- ⇒ la Banca Popolare di Novara SpA;
- ⇒ la Società Gestione Servizi – BPVN SpA

e

- ⇒ le sottoscritte Organizzazioni Sindacali facenti parte della Delegazione Sindacale del Gruppo BPVN;

premesso che

- le parti intendono dare attuazione a quanto stabilito in materia di part-time nell'intesa del 27.1.2003 relativa al sondaggio per l'accesso volontario al Fondo di Solidarietà del Credito;
- le parti, come previsto dall'art. 12 dell'Accordo Quadro del 31.5.2002, confermano che il contratto di lavoro a tempo parziale (Part Time) costituisce uno degli strumenti prioritari di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali nell'ambito aziendale e quindi da utilizzare anche per gestire le ricadute sugli organici derivanti dall'attuazione del Piano Industriale;
- la disciplina dell'istituto del part time stabilita dal Ccnl dell'11 luglio 1999 rappresenta la base normativa di riferimento, rispetto alla quale le disposizioni di cui alla presente *Normativa* per BPVN, BPN e SGS intendono apportare integrazioni utili per meglio adeguare l'applicazione dell'istituto medesimo alla realtà ed alle esigenze aziendali, nonché alle necessità personali e a scelte individuali tese a migliorare la qualità di vita dei lavoratori;
- ne consegue che detta normativa nazionale resta come tale applicabile per quanto non previsto dalla presente *Normativa*, la quale sostituisce ed abroga ogni altra precedente disposizione o prassi aziendali già vigenti al riguardo;
- Parte Aziendale continuerà a gestire la materia del part time attenendosi a detta normativa complessiva, nazionale ed aziendale, in una logica di trasparenza ed equità, restando altresì disponibile ad effettuare, su richiesta della Delegazione Sindacale del Gruppo, quelle informative che le consentano le necessarie verifiche e valutazioni in materia;

- il dipendente a part time non sarà in alcun modo discriminato per ogni aspetto del rapporto di lavoro ed, in particolare, ai fini della formazione, dei giudizi e dello sviluppo professionale e della carriera. Sono comunque fatte salve le norme che contengono previsioni diverse per i dipendenti a part time rispetto a quelli ad orario intero ed il proporzionamento degli effetti delle prestazioni al più ridotto orario di lavoro;
- in relazione alle precedenti intese si è altresì confermata la volontà di operare nell'ottica di una più ampia diffusione del lavoro a part time utilizzando questo istituto anche come strumento di flessibilità occupazionale;

si conviene e stipula quanto segue

Articolo 1

La premessa forma parte integrante del presente accordo, che resta applicabile a tutto il personale - in servizio o di nuova assunzione – delle aree professionali e della categoria dei quadri direttivi, secondo i criteri stabiliti dal Ccnl.

Articolo 2

La richiesta di trasformare il rapporto da tempo pieno a part time deve risultare da atto scritto (secondo l'allegato fac-simile) e comunicata dall'interessato all'Azienda di appartenenza con lettera raccomandata a.r. o raccomandata a mano.

Le richieste di trasformazione di cui al comma che precede:

- ove ricorrano le situazioni di cui al successivo articolo 3, verranno accolte nei modi previsti dall'articolo medesimo;
- ove non ricorra l'applicabilità di detto articolo, verranno protocollate in ordine cronologico di ricevimento, classificate secondo i valori di priorità di riferimento (ai sensi del successivo articolo 4) e potranno essere accolte dall'Azienda di appartenenza ai sensi del vigente Ccnl.

Articolo 3

Al ricorrere delle circostanze di seguito indicate, l'interessato con inquadramento in una delle Aree Professionali o fra i Quadri Direttivi di 1° o 2° livello avrà diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro in rapporto a part time per una durata massima comunque commisurata al perdurare della relativa situazione (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola):

- assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del

coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92;

- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove gli assistiti siano affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali;
- situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della legge 104/92;

L'accoglimento delle richieste di cui al presente articolo avverrà normalmente entro 40 giorni lavorativi dalla data della richiesta, salvo il caso in cui si renda necessaria una breve dilazione a causa di obiettive impossibilità, tempestivamente motivate e comunicate all'interessato da parte dell'Azienda di appartenenza che, contestualmente, dovrà indicare la data ravvicinata di attuazione.

Per quanto attiene ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo, che abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale, l'accoglimento del part-time nei casi e con le modalità indicate nel presente articolo avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio.

RACCOMANDAZIONE

Parte Aziendale accoglie la raccomandazione della Delegazione Sindacale di valutare anche le richieste di trasformazione a part time avanzate da appartenenti alla categoria dei quadri direttivi di 3° e 4° livello motivate dalle circostanze indicate nel presente articolo; tali richieste vengono comunque equiparate a quelle di cui al punto 1 del successivo articolo 4.

Articolo 4

Al di fuori dei casi di cui al precedente articolo 3, ciascuna Azienda, al momento in cui procederà a nuove conversioni di rapporti da tempo pieno a part time, in relazione anche a quanto previsto all'ultimo comma del successivo art. 10, per il personale appartenenti alle Aree professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, terrà in particolare considerazione le richieste di trasformazione avanzate dai lavoratori che si trovino in una delle seguenti circostanze, indicate secondo valori decrescenti di priorità:

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di:
 1. fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
 2. figlio che, pur non rientrando nelle situazioni di cui al precedente articolo 3, sia affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
 3. figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
 4. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;

5. figlio unico di età non superiore ai 3 anni;
6. figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
7. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
- 8. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
- 9. situazioni diverse dalle precedenti.

Ciascuna Azienda terrà a riferimento le predette situazioni, nell'ordine di priorità elencato, ai fini del possibile accoglimento delle relative richieste di trasformazione a part time, compatibilmente con le esigenze di servizio, per una durata massima comunque commisurata al perdurare delle situazioni medesime (con termine, fra primo periodo ed eventuali proroghe, alla fine del mese in cui cessa la situazione in parola).

Ai fini di quanto precede:

- a parità di condizioni di due o più interessati in una delle circostanze indicate nei punti da 1 a 8, si verificherà se non ne concorrano altre ricomprese negli stessi punti, anch'esse da considerare secondo l'ordine di priorità elencato; in ipotesi di totale parità, si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione della richiesta e, in subordine, dell'anzianità di servizio;
- per le situazioni diverse dalle precedenti, di cui al punto 9, si terrà conto dell'ordine cronologico di presentazione delle richieste e, in subordine, dell'anzianità di servizio;
- le richieste di trasformazione che non siano accolte entro due anni dalla presentazione si considerano definitivamente decadute. Qualora siano ripresentate verrà mantenuto l'ordine cronologico originario nel caso in cui non sia variata la circostanza di priorità.

Per quanto attiene ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo che abbiano funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale e ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo, l'accoglimento del part-time nei casi e con le modalità previsti nel presente articolo avverrà compatibilmente con le esigenze di servizio e di ruolo dell'interessato.

Articolo 5

L'effettiva esistenza e le eventuali modifiche delle situazioni di cui ai precedenti articoli 3 e 4 dovrà essere dichiarata dall'interessato sotto la propria responsabilità personale e disciplinare, e comunque certificata nei casi di cui agli alinea 3°, 4° e 5° dell'art. 3, nonché nei casi di cui ai punti 1°, 2°, 3° e 8° dell'art. 4.

Articolo 5-bis

Nei confronti dei lavoratori appartenenti alle Aree Professionali o ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello senza funzioni gerarchiche e/o ruoli di responsabilità funzionale che richiedano di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, detta richiesta, laddove per motivate esigenze di servizio non possa essere accolta presso l'unità produttiva di appartenenza, verrà accolta nell'ambito territoriale di appartenenza (20 Km dal comune di residenza).

Nei confronti dei lavoratori a part time l'Azienda non procederà senza il consenso dell'interessato a trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza.

Al di fuori dell'ambito territoriale suindicato, sono comunque fatte salve soluzioni diverse concordate con il gradimento dell'interessato.

RACCOMANDAZIONE

La Delegazione Sindacale rivolge alle Aziende stipulanti una raccomandazione affinché tengano conto dei tempi di percorrenza e delle specifiche difficoltà di collegamento in aree urbane.

Articolo 5-ter

Le Parti confermano che l'istituto del part time è considerato uno degli strumenti che concorre a conseguire un adeguato dimensionamento degli organici e, quindi, verranno tenute in particolare considerazione le richieste di passaggio a part time, ove comunque producano effetti positivi sull'organizzazione del lavoro.

DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Per la realizzazione di tali effetti, ciascuna Azienda si impegna altresì ad esaminare con favore le richieste di passaggio a tempo parziale avanzate per una durata minima di un anno e per un massimo di 25 ore settimanali, laddove risultino finalizzate da parte dell'interessato ad intraprendere – in luogo del rapporto di lavoro in atto – una valida attività autonoma e che l'Azienda ritenga non contraria ai propri interessi.

Articolo 6

L'intesa per trasformare il rapporto da tempo pieno a part time può essere redatta, su richiesta del dipendente, con l'assistenza di un componente della R.s.a. competente o dell'Organo di coordinamento dell'Organizzazione sindacale cui l'interessato aderisce o conferisce apposito mandato; altrimenti la trasformazione dev'essere convalidata presso la Direzione provinciale del lavoro.

Le richieste di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part time finalizzate all'esecuzione di un secondo lavoro verranno esaminate nell'ambito della causale di cui al punto 9 del precedente art. 4 e comunque tenendo conto della "dichiarazione delle Aziende" riportata in calce all' art. 5-ter.

Articolo 7

Il part-time può essere a tempo determinato o indeterminato. Fermo quanto previsto al primo comma dell'art. 3 ed al secondo comma dell'art. 4, la durata normale dei periodi di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time a tempo determinato va indicativamente compresa entro 36 mesi. Su richiesta dell'interessato e consentendolo le esigenze di servizio, si potranno realizzare eventuali proroghe o rinnovi per periodi da determinare.

L'eventuale richiesta di proroga o rinnovo deve essere presentata almeno 3 mesi prima della data di scadenza del precedente periodo a part time: l'eventuale mancata concessione della proroga o del rinnovo verrà motivata dall'Azienda all'interessato almeno un mese prima di detta data.

Articolo 8

L'articolazione dell'orario di lavoro individuale del part time nell'arco della settimana può essere effettuata secondo le seguenti tipologie:

- orizzontale, nei vari giorni della settimana;
- verticale, in alcuni giorni della settimana (con facoltà per il lavoratore di scegliere uno dei giorni di effettuazione);
- misto (combinazione delle precedenti tipologie).

La distribuzione giornaliera dell'orario a part time verrà normalmente realizzata secondo i seguenti criteri:

- mattutina;
- pomeridiana;
- verticale settimanale;
- misto.

La durata settimanale dell'orario di lavoro del personale a tempo parziale non potrà comunque essere inferiore a 15 ore settimanali e quella giornaliera potrà essere anche variabile nell'arco della settimana.

Nel singolo rapporto a part time l'articolazione, la distribuzione e la durata settimanale dell'orario individuale viene concordata direttamente fra l'Azienda ed il lavoratore, in contemporanea valutazione delle sue esigenze personali e della necessità di un regolare funzionamento del servizio.

Nelle giornate semifestive l'orario di lavoro di tutti i collaboratori a part time orizzontale sarà di 3 ore e 20 minuti.

L'orario di sportello dei lavoratori a part time orizzontale dovrà consentire di disporre per le chiusure contabili dello stesso tempo previsto per i lavoratori a full time.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti riconoscono l'utilità di sperimentare, per una verifica di ulteriori possibilità di ampliamento del lavoro a part time, i sistemi di c.d. "part time multiperiodale", "job sharing" e "verticale incrociato", riservandosi di predisporre, nei tempi e modi che riterranno più adatti, un'opportuna informativa e concreti strumenti di intervento nei confronti dei lavoratori interessati.

A tal riguardo, le stesse Parti si incontreranno entro tre mesi dalla data di sottoscrizione della presente Normativa per concordare le migliori iniziative da assumere in un contesto di pratica utilità e fattibilità.

RACCOMANDAZIONE

La Delegazione Sindacale rivolge a Parte Aziendale una raccomandazione affinché, in presenza delle situazioni di cui al precedente articolo 3, la durata settimanale dell'orario di lavoro a part time sia contenuta entro le 25 ore settimanali.

Parte Aziendale si impegna, laddove non si frappongano obiettive esigenze di servizio, ad adottare soluzioni coerenti con tale istanza sindacale.

Articolo 9

L'eventuale lavoro supplementare del dipendente a part time può effettuarsi nei casi e con i trattamenti stabiliti dal Ccnl.

L'interessato, se inquadrato in una delle aree professionali, può comunque optare, in luogo del compenso economico previsto dal contratto stesso, per la conversione delle ore relative a dette prestazioni supplementari in periodi equivalenti di permesso fruibili in tempi successivi, da fissare d'intesa con l'Azienda di appartenenza.

Stante la particolare natura della prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, svolta anche con criteri di flessibilità temporale, eventuali variazioni occasionali della prestazione lavorativa, saranno considerate parte integrale della prestazione normale ai sensi della normativa del CCNL, mentre in considerazione di esigenze straordinarie, individuate dall'Azienda, verrà corrisposto il trattamento economico del personale a tempo pieno.

Ai fini della partecipazione ai corsi di formazione per il personale a part time Parte Aziendale prenderà in considerazione, compatibilmente con le esigenze di servizio, le particolari distribuzioni d'orario degli interessati ed istituirà, laddove consentito dal numero degli interessati, specifici corsi ad orario giornaliero ridotto.

Ove l'intervento formativo relativo al cosiddetto pacchetto di 24 ore retribuite previsto dal Ccnl si svolga, in tutto o in parte, fuori orario, in luogo del trattamento economico previsto dal Ccnl medesimo l'interessato può esercitare le opzioni di cui sopra.

Articolo 10

Ai fini di una migliore valutazione della materia, oltre a quanto stabilito dal Ccnl, Parte Aziendale fornirà a cadenza semestrale, a luglio per il 1° semestre e a gennaio per il 2° semestre, un'informativa alla Delegazione Sindacale sui seguenti argomenti:

- numero del personale a part time in ciascuna unità produttiva, specificando quanti lavoratori adottano, rispettivamente, l'orario mattutino, pomeridiano, verticale o misto;
- numero dei richiedenti la trasformazione del rapporto da tempo pieno a part time, suddivisi in base ai precedenti articoli 3 e 4 (per quest'ultimo secondo i valori di priorità indicati);
- numero delle domande di cui sopra accolte;
- numero delle assunzioni a part time;
- numero delle domande giacenti

In occasione dei due incontri di cui sopra (a partire da quello del luglio 2006 relativo al primo semestre del 2006), a conclusione dell'anzidetta informativa sul semestre, le Parti procederanno, inoltre, ad una valutazione congiunta sul complesso del sistema dei rapporti a part time. Fermo quanto previsto dal CCNL e tenendo in considerazione il numero delle richieste avanzate dai lavoratori, l'Azienda comunicherà inoltre alla parte sindacale il numero delle richieste di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a part-time che la stessa è intenzionata ad accogliere, a conclusione del semestre in oggetto.

Articolo 11

Ciascuna Azienda prenderà in considerazione, per il loro possibile accoglimento, le domande di ripristino del rapporto di lavoro ad orario intero avanzate dai lavoratori a part time a tempo indeterminato. Resta fermo, per ogni altro aspetto, quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di Legge e di Ccnl.

La risposta dell'Azienda dovrà essere comunicata entro 30 giorni lavorativi dalla richiesta: l'eventuale rifiuto dovrà essere adeguatamente motivato e, su richiesta dell'interessato, avrà luogo un apposito incontro durante il quale il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale dell'Organizzazione cui aderisce o conferisce specifico mandato.

RACCOMANDAZIONE

La Delegazione Sindacale stipulante raccomanda alle Aziende interessate, ove lo consentano le circostanze di fatto, di ricollocare il lavoratore part time che rientri a tempo pieno nell'unità produttiva di provenienza o in unità produttiva di suo gradimento.

Articolo 12

Allo scopo di realizzare la piena parità di trattamento dei collaboratori con contratto a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno, si ravvisa la necessità di garantire anche ai collaboratori a part time la consumazione del pranzo nel luogo di lavoro o nelle sue vicinanze mediante attribuzione di un buono pasto, fatto salvo il principio di proporzionalità a cui si ispira determinazione dei provvedimenti nei confronti dei collaboratori a tempo parziale.

A tal fine è istituita – tranne che nei giorni semi festivi – una pausa non retribuita della durata di 15 minuti, da godersi nella fascia oraria compresa tra le ore 12.00 e le ore 14.30, con corrispondente ampliamento dell'orario di lavoro individuale giornaliero.

Dal mese di ottobre 2003 a ciascun collaboratore a tempo parziale - il cui orario di lavoro non comporti l'effettuazione dell'intervallo di cui al Ccnl – spetta per ogni giornata in cui effettua la pausa di cui al precedente comma, un buono per la consumazione del pasto del valore di 3,40 €, aggiornabile in caso di variazione del valore facciale dei buoni ordinari.

Per i collaboratori già in servizio a tempo parziale alla data di sottoscrizione del presente accordo, la pattuizione individuale relativa alla variazione della durata temporale della prestazione lavorativa giornaliera di cui al secondo comma avverrà mediante sottoscrizione di una copia del presente accordo da parte di ciascun collaboratore interessato.

Resta inteso che per effetto di tale disposizione viene meno ogni indennità sostitutiva del buono pasto eventualmente già prevista da parte delle Aziende stipulanti.

I collaboratori interessati hanno facoltà di optare, in luogo al trattamento di cui al presente articolo, per la fruizione di una somma equivalente - al lordo delle trattenute di legge – che verrà inserita nella rispettiva busta paga.

Articolo 13

Ai collaboratori con contratto di lavoro a part time che abbiano maturato o maturino l'anzianità di servizio che dà diritto alla corresponsione dei premi di fedeltà, previsti nelle rispettive normative aziendali, detti premi saranno erogati senza riduzione percentuale proporzionale al proprio orario di lavoro ed alla corrispondente retribuzione mensile.

DICHIARAZIONE DELLE AZIENDE

Le Aziende stipulanti si impegnano a consentire, nell'ambito della disciplina delle operazioni finanziarie con il personale, una maggior durata dei periodi di ammortamento dei finanziamenti a favore dei collaboratori con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Articolo 14

La presente *Normativa* decorre dalla data di sottoscrizione e da tale data resta abrogata e sostituita dalla medesima ogni precedente norma o prassi aziendale in materia.

Detta *Normativa* scadrà il 31 dicembre 2005. In assenza di disdetta – da comunicarsi almeno tre mesi prima della scadenza - la stessa normativa si intenderà tacitamente rinnovata per i successivi due anni e così, di seguito, di biennio in biennio.

La disdetta va comunicata, anche singolarmente, da parte degli Organismi Aziendali delle Organizzazioni Sindacali o dalle Aziende interessate con lettera raccomandata a.r. indirizzata alle altre Parti; in tal caso le Parti stesse si impegnano ad incontrarsi due mesi prima della data di scadenza per verificare l'attualità o la necessità di eventuali modifiche in materia.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

In relazione alle modifiche legislative e/o contrattuali che dovessero intervenire in materia, le parti si impegnano ad incontrarsi per procedere ad una verifica congiunta della normativa del presente accordo.

Allegato: fac-simile della richiesta

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA

BANCA POPOLARE DI NOVARA SPA

SOCIETA' GESTIONE SERVIZI – BPVN SPA

DELEGAZIONE SINDACALE DEL GRUPPO

(fac-simile ex articolo 2 della Normativa aziendale sul part time)

RACCOMANDATA A.R.

.....,

Mitt.
Cognome e nome
Via... Città..., telefono.....

Spettabile
.....
.....
.....

e, p.c. alle R.S.A.

Oggetto: Richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il/La sottoscritto/ain servizio presso l'Ufficio/Dipendenza, con la presente chiede di trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale è richiesto con decorrenza dal:

- per la durata di:

- per numero ore giornaliere: dalle ore: alle ore:

- e distribuzione giornaliera nella settimana:

Motivi della richiesta (vedi retro):
.....
.....
.....

Regoleranno il rapporto di lavoro a tempo parziale le norme di legge, del Ccnl e la Normativa aziendale.

Ringrazia anticipatamente e porge distinti saluti.

Firma

Allegati:
(retro della domanda)

(stralcio articolo 3)

- assistenza a figlio di età non superiore a 8 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
- assistenza ad almeno due figli, rispettivamente di età non superiore a 8 anni e 6 anni;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove trattasi di assistiti con "handicap in situazione di gravità" accertata ai sensi della Legge 104/92;
- situazioni che comportano un impegno particolare e continuo del dipendente nell'assistenza del coniuge o di figlio conviventi, o di convivente more uxorio, o di genitore, ove gli assistiti siano affetti da gravi patologie croniche che determinino una permanente perdita dell'autonomia personale e la necessità di una cura continuativa o di frequenti monitoraggi clinici, ematochimici o strumentali;
- situazione personale del dipendente con "handicap in situazione di gravità accertata" ai sensi della legge 104/92.

(stralcio articolo 4)

- assistenza diretta e continuativa nei confronti di:
 1. fratelli conviventi, nelle stesse situazioni di cui al precedente articolo 3, 3° e 4° alinea;
 2. figlio che, pur non rientrando nelle situazioni di cui al precedente articolo 3, sia affetto da patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva, per le quali il programma terapeutico e/o riabilitativo richieda il diretto coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la patria potestà;
 3. figlio di età non superiore a 10 anni, laddove manchi l'altro genitore a causa di vedovanza, separazione, divorzio, o assenza di vincolo matrimoniale senza convivenza di fatto;
 4. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore ai 10 anni;
 5. figlio unico di età non superiore ai 3 anni;
 6. figlio unico di età inferiore ai 10 anni;
 7. più di un figlio di cui almeno uno di età inferiore a 11 anni;
- 8. situazione dei dipendenti che frequentano corsi di studio legalmente riconosciuti, per un periodo pari alla durata legale del corso medesimo;
- 9. situazioni diverse dalle precedenti.