

Always check on-line for validity.

GLS Parental Policy



- 1) INTRODUZIONE
- 2) SCOPO
- 3) CAMPO DI APPLICAZIONE
- 4) PRINCIPI GENERALI
- 5) FONDAMENTI
- 6) PORTALE DELLA FAMIGLIA E DELLA GENITORIALITA' INPS
- 7) ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI

1) INTRODUZIONE

Questa policy definisce i principi, le tutele e le procedure a supporto dei dipendenti in fase di maternità, paternità, genitorialità, adozione/affido, inclusi i permessi, le modalità di lavoro flessibili e il rientro al lavoro, in conformità alla normativa vigente e al CCNL applicato, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e sostenibile.

Lo spirito che anima questa Policy è la volontà che questa venga rivolta a tutte le risorse GLS, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui questi ultimi siano genitori naturali o adottivi, di sesso opposto o dello stesso sesso.

2) SCOPO

Attraverso il lancio della Parental Policy per il Gruppo GLS, la nostra azienda persegue l'obiettivo di creare pari condizioni in tema di genitorialità.

Ciò rende ufficialmente GLS una **"Parent Friendly Company"** che nello specifico si pone il seguente duplice obiettivo:

- supportare i neogenitori che si preparano ad accogliere una nuova vita (periodo prenatale)
- sostenere i neogenitori nel loro rientro in azienda in termini di benessere e work and life balance (periodo post-nascita)

Inoltre, attraverso questa Policy supportiamo i neogenitori durante "I Primi 1000 Giorni", il periodo che va dal concepimento sino al compimento del secondo anno di vita del/la proprio/a bambino/a.

3) CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente policy si applica a tutti i dipendenti delle società appartenenti al gruppo GLS in Italia.

4) PRINCIPI GENERALI

I principi fondamentali che animano questa Policy sono i seguenti:

4.1 Conformità rispetto alla normativa vigente in Italia

È fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi e per i dirigenti di aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, attualmente in vigore, nonché le locali normative in materia:

- **D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151** "Testo unico maternità e paternità";
- **Legge 8 marzo 2000, n. 53** che promuove l'equilibrio tra vita professionale e familiare;

- **D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105** modifica i criteri su congedo parentale (durata e indennità) e disciplina il lavoro agile per genitori e caregiver;
- **Legge di Bilancio 2024 (L. n. 213/2023) e Legge di Bilancio 2025 (L. n. 207/2024)**, introducono aumenti dell'indennità all'80% nei primi mesi e incremento del periodo indennizzabile.

4.2 Tutela della Salute

La Policy si pone l'obiettivo della salvaguardia completa della salute di madre e bambino, comprese le misure di prevenzione e idoneità alla mansione e supportando "I Primi 1000 Giorni", rispetta pienamente l'indicazione fornita dall'OMS riguardante l'esclusivo allattamento al seno almeno fino ai primi sei mesi di vita del/la bambino/a. Con l'inizio dello svezzamento è possibile introdurre alimenti adeguati tenendo conto che è importante continuare ad allattare qualora madre e bambino/a lo desiderino, fino ai 2 anni di vita e anche oltre.

4.3 Inclusione

Nel totale rispetto di una piena inclusione, la Policy supporta tutte le famiglie perché GLS è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare.

Pertanto, GLS sostiene le famiglie composte da:

- Genitori naturali e adottivi di sesso opposto;
- Genitori naturali e adottivi dello stesso sesso.

4.4 Protezione contro qualunque forma di discriminazione

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni risorsa, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione diretta o indiretta connessa a gravidanza, genitorialità, fruizione di congedi/permessi, ma anche in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

Sarà garantita altresì la totale riservatezza proteggendo i dati personali e sanitari relativi alla genitorialità.

4.5 Reperibilità delle informazioni durante la maternità

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un/a bambino/a, ogni risorsa dovrà essere informato dall' Ufficio People, dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore (naturale o adottivo), come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente;
- Diritto al proprio congedo;
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status;
- Aspetti legislativi e retributivi.

5) FONDAMENTI

5.1 Periodo Pre Nascita

GLS supporta i genitori in questo delicato periodo di vita prevedendo un incontro one-to-one tra il genitore che aspetta un/a bambino/a e il/la proprio/a HR Business Partner.

5.1.1. Condizioni di lavoro adeguate

Al fine di prevenire potenziali rischi ai quali la gestante e il feto possono andare incontro durante la gravidanza, si rendono talvolta necessari adattamenti all'ambiente di lavoro e alle mansioni stesse che la persona in gravidanza svolge. Tali accorgimenti riguardanti la natura propria del ruolo e l'ambiente di lavoro sono necessari al fine di garantire che la gestante non svolga mansioni che possano compromettere la propria salute fisica o quella del/la proprio/a bambino/a. Condizioni di lavoro confacenti allo stato della futura mamma devono essere approvate dallo Chief People Officer.

In linea con la normativa locale in materia di Tutela della gravidanza (D.Lgs. n. 151 del 26/03/01) il medico competente, sulla base delle informazioni ricevute relativamente al ruolo ricoperto dalla lavoratrice, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, la Società prende gli adeguati provvedimenti e azioni.

Le vigenti norme di legge sulla tutela e sostegno della maternità impongono di adottare particolari cautele in ambito lavorativo per le donne che abbiano comunicato alla Società il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del/la figlio/a.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza la Società deve valutare la possibilità di modificare le condizioni e/o l'orario di lavoro o di adibire la lavoratrice ad altra mansione. Nei casi in cui ciò non sia possibile, il datore di lavoro potrà richiedere all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, che esprime parere vincolante in merito, l'astensione anticipata dal lavoro.

In base a quanto prescritto dall'art. 11 del D.Lgs. 151 del 2001, si informano le lavoratrici che, sulla base della valutazione dei rischi effettuata ai sensi delle vigenti leggi sulla sicurezza ed igiene del lavoro, alcune mansioni necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.

Alcuni adattamenti alle condizioni e all'ambiente di lavoro devono essere applicati non appena viene accertato e annunciato lo stato di gravidanza; altre modifiche sostanziali al ruolo, invece, saranno stabilite e realizzate a seguito delle disposizioni rilasciate dal medico competente.

Tra gli adattamenti riguardanti l'ambiente di lavoro o le mansioni proprie del ruolo possono essere elencati a mero titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Parcheggio di cortesia laddove sia possibile;
- In caso di lavoratrici che operano sul territorio fare riferimento al documento di valutazione dei rischi e alla valutazione da parte del medico competente;
- Trasferimento della postazione a piano terra in caso di building privo di ascensore;
- Prevedere una postazione "seduta" in caso di mansioni svolte prevalentemente in piedi;
- Lavoratrici di magazzino o figure che ruotano in magazzino, in base alla valutazione dei rischi e alla valutazione da parte del medico competente, potranno essere destinate anche temporaneamente ad attività più amministrative.

5.1.2. Flessibilità orario di lavoro

Per la flessibilità oraria è necessario fare riferimento al Regolamento presenze che regola la flessibilità.

5.1.3. Visite mediche prenatali

I genitori in attesa hanno il diritto di svolgere visite mediche/corso parto completamente retribuiti durante l'orario di lavoro senza limite di ore.

5.1.4. Canale di comunicazione durante il congedo parentale

Durante il periodo di astensione obbligatoria e il periodo di astensione facoltativa dal lavoro, GLS lascia a disposizione del genitore gli strumenti aziendali, dati in dotazione, affinché questo possa restare costantemente aggiornato sulle novità, sui progetti in corso, sui riassetti organizzativi, etc. che vedono coinvolto il Gruppo.

5.2 Il Congedo Obbligatorio

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, (Testo Unico maternità/paternità) che prevede quanto segue:

La lavoratrice è obbligata ad astenersi dal lavoro:

- 2 mesi prima della data presunta del parto;
- 3 mesi dopo la data del parto.

Tale normativa viene applicata anche in caso di parto gemellare.

In caso di Adozione (Nazionale e Internazionale) la durata complessiva del congedo è la medesima, 5 mesi successivi all'ingresso in famiglia; in caso di adozione internazionale, parte del congedo può essere fruito prima dell'ingresso (es. all'estero).

Il congedo spetta indipendentemente dall'età del minore al momento dell'adozione.

In caso di Affidamento (Non adottivo o preadottivo) il congedo, potrà essere beneficiato entro 5 mesi così contraddistinto:

- Affidamento preadottivo: 5 mesi, come l'adozione.
- Affidamento non adottivo: 3 mesi.

Il congedo spetta anche se il minore ha superato i 6 anni.

5.2.1. Flessibilità

La lavoratrice può scegliere di posticipare l'inizio del congedo di maternità fino al giorno antecedente la data presunta del parto. La flessibilità può essere successivamente ridotta su richiesta della lavoratrice.

La richiesta di flessibilità dovrà essere supportata dalla certificazione del medico specialista della Lavoratrice e dal medico competente della Società che attesti, durante il 7° mese di gravidanza, che tale scelta non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e al nascituro.

In alternativa, la Lavoratrice ha diritto di usufruire del congedo di maternità dopo l'evento del parto, su scelta volontaria della lavoratrice stessa, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Resta inteso che:

- Se la lavoratrice in stato di gravidanza svolge attività di vendita o equiparate, che prevedono l'utilizzo di un'autovettura aziendale:
 - non potrà superare i 100 km/giorno di percorrenza complessiva e/o le 2 ore/giorno di guida;
 - non le sarà consentita la permanenza al lavoro oltre il 7° mese di gravidanza.
- Se la lavoratrice svolge un lavoro impiegatizio, però, saltuariamente utilizza l'autovettura per trasferte fuori sede:
 - non potrà superare i 100 km/giorno di percorrenza complessiva e/o le 2 ore/giorno di guida;
 - dovrà astenersi completamente dall'effettuare trasferte a partire dal 7° mese di gravidanza e potrà chiedere di posticipare il periodo di astensione obbligatoria fino alla fine del 8° mese.

5.2.2. Astensione anticipata

L'astensione obbligatoria può essere anticipata per i seguenti motivi:

- gravi complicanze della gravidanza;
- condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli;
- quando la lavoratrice svolge attività faticosa o insalubre.

L'astensione anticipata deve essere autorizzata dall'ASL o dalla ITL.

Per completezza d'informazione riportiamo qui di seguito anche alcuni casi particolari:

- parto prematuro
Nel caso in cui la data effettiva del parto avvenga prima dei 2 mesi antecedenti la data presunta del parto, il congedo di maternità si calcola aggiungendo ai 3 mesi «post partum» tutti i giorni compresi tra la data del parto prematuro e la data presunta del parto, risultando pertanto maggiore rispetto al periodo di 5 mesi e un giorno generalmente previsto.
- interruzione di gravidanza
Se l'interruzione di gravidanza avviene entro il 180° giorno dall'inizio della gestazione, l'assenza viene considerata come malattia.
Se l'interruzione di gravidanza avviene a decorrere dal 180° giorno dall'inizio della gestazione, viene considerata come parto e dà diritto al congedo di maternità successivo al parto.
Anche in quest'ultimo caso, la lavoratrice può decidere di rinunciare all'astensione obbligatoria e riprendere l'attività lavorativa presentando il certificato medico che attesti la compatibilità delle condizioni di salute con la ripresa lavorativa.

5.2.3. Congedo di Paternità alternativo

L'astensione obbligatoria che naturalmente spetta alla madre può essere fruita dal padre in alternativa alla madre nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del/la bambino/a da parte della madre;

- affidamento del/la bambino/a al padre in via esclusiva.

In caso di ricovero del neonato in una struttura ospedaliera anche il lavoratore padre ha la possibilità di differire l'inizio del congedo di paternità alla data di ingresso del neonato nella casa familiare.

5.2.4. Congedo di Paternità obbligatorio

Il congedo di paternità obbligatorio può essere usufruito dal padre lavoratore, anche adottivo o affidatario, nell'arco temporale che va dai due mesi antecedenti la data presunta del parto e non oltre il quinto mese di vita del bambino. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.

Ai padri lavoratori sono dovuti 10 giorni di congedo obbligatorio, che possono essere presi anche su base non continuativa ma non sono frazionabili ad ore per il parto, l'adozione o l'affidamento.

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del D. Lgs. 151/2001.

La nostra Policy prevede per il papà 15 giorni totali di paternità retribuita da fruire entro i primi 6 mesi dalla nascita del/la bambino/a, in sostituzione di quanto previsto dalla normativa.

Nel portale presenze sono stati identificate 2 causali distinte per usufruire del congedo paternità obbligatorio.

5.3 Il Congedo Parentale

Il diritto spetta a ciascun genitore e può essere esercitato durante i primi 14 anni di vita del bambino anche da entrambi i genitori contemporaneamente.

Il diritto al congedo e il relativo trattamento economico sono dovuti anche se uno dei due genitori non ne ha diritto. I padri dispongono del proprio diritto al congedo parentale, indipendentemente dalla sussistenza dello stesso per la madre che può anche non essere occupata.

Il padre può usufruire del congedo parentale dal momento del parto e non necessariamente alla fine del congedo di maternità, come previsto per la madre.

I genitori occupati possono usufruire del congedo parentale residuo fino al compimento del quattordicesimo anno di età del bambino o fino a quattordici anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o in affidamento.

I genitori hanno diritto all'astensione facoltativa fino a 6 mesi per la madre e fino a 7 mesi per il padre durante i primi 14 anni di vita del bambino; se entrambi i genitori chiedono l'astensione, il periodo complessivo tra i due è di 10 mesi (o 11 mesi, se il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi).

FRUIZIONE DEL CONGEDO	PERIODO MASSIMO DI CONGEDO	INDENNITÀ
Madre	6 mesi (3 + 3 a scelta tra la madre o il padre)	3 mesi retribuiti + 3 mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre
Padre	7 mesi (3 + 3 a scelta tra la madre o il padre a condizione che ne fruisca di almeno 3)	3 mesi retribuiti + 3 mesi retribuiti a scelta tra la madre o il padre
Entrambi	11 mesi totali (10 + 1 a condizione che il padre ne fruisca di almeno 3), nel rispetto dei limiti individuali (6 mesi per la madre, 7 mesi per il padre)	Solo 9 retribuiti
Un solo genitore presente	11 mesi	

5.4 Retribuzione dei congedi

TIPOLOGIA CONGEDO	RETRIBUZIONE
Congedo Obbligatorio Madre o Padre e astensione anticipata	La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera. Integrazione a carico di GLS del 20%.
Congedo Obbligatorio Padre	Il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per i giorni di congedo obbligatorio. I 5 giorni aggiuntivi saranno retribuiti al 100% dall'azienda.
Congedo Parentale	3 mesi indennizzati all'80%, fino a 6 anni di vita del bambino: 1° mese: spetta a ciascun genitore 2° e 3° mese: fruibili da uno o entrambi entro i 6 anni del figlio. 6 mesi successivi indennizzati al 30% della retribuzione fino ai 14 anni del figlio; 9 mesi indennizzati al 30% della retribuzione nel caso di 1 solo genitore presente fino ai 14 anni del figlio

La normativa vigente prevede che l'astensione obbligatoria sia retribuita con un'indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione media giornaliera. **La nostra Parental Policy riconosce un'integrazione di tale indennità a carico della Società del 20% portando così la retribuzione del genitore al 100%.**

Durante i periodi di congedo, il rapporto di lavoro si considera sospeso, con conservazione del posto e maturazione di TFR e tutte le competenze spettanti (ferie, 13ma e 14ma).

5.5 Permessi malattia figlio

Entrambi i genitori, alternativamente, possono fruire di permessi non retribuiti per le malattie di ciascun figlio:

- Illimitati e per tutta la durata della malattia del bambino/a fino al compimento di 3 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra)
- 10 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per figli di età compresa tra 3 e 14 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra).

5.6 Benefits e retribuzione variabile

Durante il periodo di congedo vengono garantiti nella misura al 100%, ai genitori i seguenti benefits:

- Bonus Scheme
- Welfare Aziendale

Inoltre, sia durante il periodo di congedo obbligatorio sia facoltativo viene concesso l'utilizzo di tutti gli strumenti aziendali in dotazione al genitore (es. auto aziendale, cellulare, PC).

5.7. Periodo Post Nascita

La Società confida che i genitori si sentano pienamente realizzati e soddisfatti nello svolgimento del loro lavoro ma, allo stesso tempo, è consapevole della grande sfida che si concretizza nel diventare genitore. Il gruppo GLS vuole essere considerato e riconosciuto come una realtà attenta ai bisogni dei genitori e vuole assicurare un sereno processo di rientro al lavoro.

5.7.1. Conservazione e salvaguardia del posto di lavoro

La salvaguardia del posto di lavoro in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino/a è un diritto fondamentale e un principio essenziale per una politica lavorativo-familiare esaustiva.

È fondamentale promuovere il benessere e la salute della mamma e del bambino/a ed evitare discriminazioni nei confronti dei genitori sul posto di lavoro.

Desideriamo che i genitori possano portare avanti con successo la loro vita personale e professionale; vogliamo promuovere uguali opportunità lavorative, senza pregiudicare la salute o la sicurezza economica.

La Società, pertanto, garantisce ai genitori il diritto di rientrare al lavoro nel medesimo o equivalente ruolo precedentemente ricoperto ed alle medesime condizioni economiche.

5.7.2. Tutele vigenti nel periodo protetto

Nel caso in cui il genitore intenda rassegnare volontariamente le proprie dimissioni durante i primi 3 anni di vita del bambino/a è obbligatorio che le dimissioni siano convalidate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

Nel caso di dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice durante il periodo protetto (ossia dall'inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a) in cui vige il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento e non è tenuta al rispetto del periodo di preavviso.

Di conseguenza, la Società dovrà:

- Versare all'Inps il contributo di licenziamento (e quindi la lavoratrice madre se in possesso dei requisiti soggettivi potrà richiedere la Naspi);
- Corrispondere alla lavoratrice dimissionaria l'indennità sostitutiva del preavviso.

Le medesime previsioni sopra descritte in caso di dimissioni volontarie, valide fino al compimento di 1 anno di età del bambino/a, si applicano anche nei confronti del lavoratore padre che abbia usufruito del congedo di paternità, per tale intendendosi sia il congedo di paternità alternativo sia il congedo di paternità obbligatorio.

Inoltre, nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni oltre l'anno ed entro i 3 anni di vita del bambino/a, la normativa prevede che non siano riconosciuti né il versamento del contributo di licenziamento, né il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso.

5.7.3. Programma di rientro al lavoro

Al fine di assicurare un sereno rientro nel posto di lavoro, ad ogni genitore viene garantito, quanto prima, un incontro one-to-one con l'HR Business Partner al fine di discutere del supporto più adeguato che la Società può garantire al nuovo genitore.

Inoltre, durante il periodo di congedo su richiesta del genitore è possibile che il/la lavoratore/trice resti costantemente informato/a sulle novità che coinvolgono la Società.

5.7.4. Orario di flessibilità per i genitori

In aggiunta alle modalità di lavoro flessibile attualmente previste (Smartworking – Regolamento Aziendale) tutti i neogenitori possono concordare con il proprio responsabile e con l'HR Business Partner una differente modalità di orario di lavoro flessibile.

Vengono riportate qui di seguito a titolo esemplificativo e non esaustivo alcune modalità di lavoro flessibile:

- Possibilità di richiedere per i lavoratori assunti a tempo indeterminato la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale fino al compimento dei 12 anni del bambino, in base a valutazione delle esigenze tecnico organizzative;
- Flessibilità in entrata e in uscita al genitore (uno dei due in caso di genitori che lavorano entrambi all'interno della Società) per l'inserimento del/la bambino/a all'asilo nido o scuola materna per il tempo necessario richiesto dall'istituto e comunque non oltre i 15 giorni.

5.7.5. Allattamento

In linea con quanto previsto dalla normativa vigente la madre lavoratrice durante il primo anno di vita del bambino/a ha diritto a permessi retribuiti per allattamento pari a:

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari
- o superiore a 6 ore;
- 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a 6 ore.

Le ore di allattamento fruite dalla madre, o in alternativa dal padre nei casi previsti dalla normativa vigente, sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

Il gruppo GLS favorisce la prosecuzione dell'allattamento al seno nel momento del rientro in azienda.

6) PORTALE DELLA FAMIGLIA E DELLA GENITORIALITA' INPS

Oltre al contenuto già esposto in policy, l'INPS ha messo a disposizione in un unico spazio digitale, informazioni chiare e servizi utili per accompagnare e supportare i genitori nelle diverse fasi della vita familiare.

<https://serviziweb2.inps.it/AS0207/PortaledelleFamiglie/>

Sarà possibile accedere ai seguenti servizi:

- **Congedo di maternità e paternità**, domande da presentare sia per il periodo obbligatorio che parentale;
- **Assegno unico e universale**, un contributo mensile per ogni figlio a carico;
- **Bonus nuovi nati**, un contributo una tantum di sostegno al reddito a favore dei genitori, per incentivare la natalità e contribuire alle spese per il sostegno;
- **Bonus asilo nido**, un contributo di sostegno al reddito a favore dei genitori di bambini con età inferiore ai tre anni per il pagamento di rette per la frequenza di asili nido pubblici e privati o per forme di assistenza domiciliare;
- **Nuovo Bonus mamme**, il contributo mensile di integrazione al reddito a favore delle lavoratrici madri con due o più figli, per ogni mese di attività lavorativa nel 2025;
- **Bonus Sociali**, ovvero uno sconto applicato in modo automatico dagli Enti gestori competenti sulle bollette elettriche, gas e idriche ai nuclei familiari che hanno un'attestazione ISEE sottosoglia;
- **ISEE precompilato**
- **Congedo straordinario**, domanda da presentare per richiedere un periodo di assenza dal lavoro retribuito concesso ai lavoratori dipendenti che assistano familiari con disabilità grave;
- **Legge 5 febbraio 1992, n. 104**, servizio che permette di presentare la domanda di permesso retribuito per lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità o per lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità.

7) ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI

La presente policy entra in vigore alla data di pubblicazione ed è riesaminata con cadenza annuale, o anticipatamente in caso di modifiche normative o organizzative, tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo, del contesto sociale di riferimento e delle strategie aziendali.

Titolare del documento: Chief People Officer & Corporate Affairs – Sonia Malaspina

[GLS Parental Policy \(.pdf\)](#)