



GMI srl

PARENTAL POLICY

Vers. 1/25

07/10/2025

INTRODUZIONE ALLA POLICY

La Mission di GMI srl. consiste nel lavorare “insieme per il territorio”. Il rapporto con il territorio è stretto e di reciproca attenzione, sostenendo il benessere delle nostre persone, delle loro famiglie e dei loro bambini.

Attraverso il lancio della Parental Policy, l’obiettivo che GMi srl si è posta è stato quello di creare pari condizioni in tema di genitorialità, con una particolare attenzione riguardo ai temi della maternità e paternità nel pieno rispetto dell’inclusività.

Nello specifico, la GMI srl Parental Policy ha un duplice obiettivo:

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

Lo spirito che anima la nostra Parental Policy è la volontà che questa venga rivolta a tutti, ovvero madri e padri, sia nel caso in cui questi ultimi siano genitori naturali o adottivi, di genere opposto o dello stesso genere.

PRINCIPI CARDINE DELLA “GMI srl PARENTAL POLICY”

I principi fondamentali che animano tale Policy sono i seguenti:

1 Conformità rispetto alla Normativa vigente in Italia

È fondamentale che la nostra Policy rispetti appieno quanto previsto dal CCNL

Artigianato attualmente in vigore, nonché la locale normativa in materia di congedi

parentali (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, cosiddetto Testo Unico maternità/paternità) e tutte le sue successive modifiche e integrazioni.

2. Inclusività

Nel totale rispetto di una piena inclusività, la Policy supporta tutte le famiglie perché GMI srl è fermamente convinta del fatto che ognuna di queste abbia un valore unico e peculiare. Pertanto, Gmi srl sostiene le famiglie composte da genitori e figli indipendentemente da orientamento sessuale, religioso o politico, razza o provenienza, eccetera.

3. Protezione contro qualunque forma di discriminazione

Tale Policy ha lo scopo di proteggere ogni persona, a seguito dell'annuncio di una maternità e/o una paternità sia essa naturale o adottiva, contro qualunque tipo di discriminazione in termini di selezione, avanzamenti di carriera e condizioni retributive.

4. Reperibilità delle informazioni durante la maternità/paternità

Nel momento in cui viene dichiarato lo stato di gravidanza o l'arrivo di un bambino, ogni persona deve contattare l'ufficio Amministrazione ed essere informato dei propri diritti e dei propri doveri in ambito lavorativo, in qualità di futuro genitore, come ad esempio:

- Tutele previste dalla normativa vigente
- Diritto al proprio congedo,
- Condizioni di lavoro idonee rispetto al proprio status,

- Aspetti legislativi e retributivi
- Policy aziendali specifiche in materia

Durante l'incontro, la responsabile amministrativa valuterà con la lavoratrice se e quali attività formative possano essere intraprese dalla medesima durante il periodo di congedo. Laddove concordate, si provvederà all'implementazione dell'attività formativa della lavoratrice, accordandosi per modalità e tempistiche

I FONDAMENTI

1. PERIODO PRE-NASCITA

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 proprio bambino.

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 dipendente, effettua una formale valutazione del rischio a tutela della madre. A valle di ciò, l'Azienda 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 all'Azienda il proprio stato di gravidanza e nel successivo periodo fino ai 7 mesi di età del figlio.

Nei casi di incompatibilità della mansione con lo stato di gravidanza l'Azienda 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 alla Direzione Provinciale 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.L.gs. 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, diverse mansioni svolte in GMI srl necessitano di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza.

Prima dell'inizio del periodo di congedo, Amministrazione procede ad effettuare un colloquio con la dipendente, al fine di valutare con la stessa eventuali attività formative da svolgersi nel corso del periodo di congedo.

2. Permessi per visite mediche/corso parto/incontri preadottivi

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa vigente, GMI srl garantisce, sia per il padre che per la madre, ulteriori permessi retribuiti al 100% a carico azienda nei seguenti casi:

- visite mediche prenatali;
- incontri preadottivi/preaffidamento;

per un massimo di 8 ore/dipendente per ciascun evento.

La richiesta dovrà essere comunicata all'ufficio Amministrazione con opportuno preavviso (almeno 15 giorni in anticipo), potranno essere richieste specifiche documentazioni a supporto.

3. Mantenimento dell'attività lavorativa anche durante il congedo dell'utilizzo di smart working

GMi srl riconosce l'importanza di garantire un equilibrio tra vita privata e professionale anche durante il periodo di congedo parentale. In quest'ottica, si introduce la possibilità sia per la madre sia per il padre di mantenere una parziale attività lavorativa in modalità smart working durante il congedo, compatibilmente

con le esigenze personali e organizzative.

La richiesta dovrà essere presentata all'ufficio Amministrazione con almeno 2 settimane di anticipo rispetto alla data prevista di avvio del lavoro in modalità smart working. La richiesta deve indicare: Il numero di ore/settimana che si intende dedicare all'attività lavorativa, le attività o progetti che si desiderano continuare a seguire e il periodo previsto di attivazione (ad esempio l'intero congedo o una parte di esso).L'attivazione è subordinata ad una valutazione congiunta tra la Direzione e il Responsabile Ufficio Amministrazione in merito alla compatibilità con le esigenze del team a livello organizzativo, ed il rispetto delle tutele previste dalla normativa vigente in materia di congedo. In qualsiasi momento, su richiesta del dipendente o per mutate esigenze organizzative, sarà possibile sospendere la misura e riprendere il congedo pieno

2. CONGEDO PARENTALE

1. Congedo Obbligatorio del padre

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. Il lavoratore si dovrà mettere in contatto con l'Ufficio Risorse Umane e presentare l'atto di nascita per le opportune formalità.

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.

Il padre lavoratore ha diritto a un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per i giorni di congedo obbligatorio.

1. Congedo Parentale Aggiuntivo

In ottica di tutelare e rispettare una piena inclusività, GMI srl ha deciso di concedere ai lavoratori che diventano genitori un congedo parentale aggiuntivo di due giorni al 100% a carico azienda, che seguirà le regole del Congedo descritto al punto 1.

2. Permessi non retribuiti

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

- per tutta la durata della malattia del bambino/a fino al compimento di 3 anni (previa presentazione del certificato medico del pediatra) senza limiti temporali;

- 5 giorni lavorativi all'anno per ogni genitore per i figli di età compresa tra 3 e 8 anni.

2. Benefit e retribuzione variabile durante il congedo

GMI srl, durante il periodo di congedo obbligatorio o facoltativo, garantisce ai genitori i benefit aziendali consegnati in occasione delle festività.

Inoltre, il periodo di maternità obbligatoria viene equiparata ad effettiva presenza per i conteggi che concorrono all'elaborazione del Premio di Risultato aziendale, ove previsto.

3. PERIODO POST-NASCITA

GMI srl 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. GMI srl vuole essere considerata e riconosciuta come una società attenta ai bisogni dei genitori e vuole assicurare un sereno processo di rientro al lavoro.

Alcuni principi fondamentali ed essenziali devono essere garantiti durante il periodo post-nascita.

Li elenchiamo qui di seguito:

- **Salvaguardia del posto di lavoro**

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

È fondamentale promuovere il benessere e la salute del genitore e del bambino ed evitare discriminazioni sul posto di lavoro.

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

In particolare, prima del rientro della lavoratrice, è previsto un incontro tra la stessa e il Responsabile Ufficio Amministrazione, per valutare sue esigenze o richieste specifiche e programmare nel modo più efficace il rientro stesso.

L'avvio dell'attività lavorativa seguirà le medesime procedure di un nuovo inserimento in azienda, attraverso un percorso specifico definito da Amministrazione e visionato con la lavoratrice durante l'incontro di cui sopra.

Nel caso in cui il genitore intenda rassegnare le proprie dimissioni durante il primo anno di vita del bambino è obbligatorio che le dimissioni siano validate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

- **Possibilità di presentare richiesta di trasferimento o part-time al rientro dal congedo parentale**

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. Per questo motivo, al genitore che rientra in seguito alla nascita o all'adozione di un bambino, viene data la possibilità di presentare la richiesta di trasferimento di punto vendita per avvicinamento al domicilio e/o la richiesta del part-time per venire incontro alle esigenze familiari.

Queste richieste saranno esaminate in base al contesto di riferimento e alle esigenze tecnico organizzative, con l'impegno di cercare di venire incontro alle nuove esigenze del lavoratore.

- **Tutele vigenti nel periodo protetto**

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 durante i primi 3 anni di vita del bambino/a è obbligatorio che le dimissioni siano convalidate dall'ITL (come previsto dalla normativa vigente).

- **Allattamento**

In linea con quanto raccomandato dalla OMS, GMI srl supporta in via esclusiva l'allattamento al seno durante i primi 6 mesi di vita del bambino. GMI srl favorisce la prosecuzione dell'allattamento al seno nel momento del rientro in Azienda.

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

- 2 riposi giornalieri di un'ora ciascuno con orario di lavoro giornaliero pari o superiore a sei ore;
 - 1 riposo giornaliero di un'ora con orario di lavoro giornaliero inferiore a sei ore.
- Le ore di allattamento fruito dalla madre o dal padre sono retribuite con un'indennità a carico dell'Inps pari all'100% della retribuzione media giornaliera.

- **Colloqui di ingresso e di rientro per i futuri genitori**

In coerenza con i principi della PDR 125, GMI srl prevede momenti strutturati di ascolto e confronto con i dipendenti che intraprendono un percorso di maternità o paternità. Prima dell'inizio del periodo di congedo, viene programmato un colloquio di ingresso con il futuro padre o la futura madre, finalizzato a illustrare i diritti e le opportunità previste, pianificare la gestione delle attività lavorative e definire insieme modalità utili a garantire la miglior continuità del posto di lavoro. Durante tale incontro è possibile valutare soluzioni personalizzate — quali forme di flessibilità oraria oppure redistribuzione temporanea delle mansioni — per venire incontro alle esigenze specifiche del genitore.

Analogamente, al termine del congedo è previsto un colloquio di rientro, volto a favorire il reinserimento nella vita lavorativa, verificare l'adeguatezza delle condizioni concordate e individuare eventuali ulteriori misure di sostegno.

- **Formazione e aggiornamento durante il congedo**

Al fine di favorire la continuità professionale e garantire pari opportunità di crescita, GMI srl mette a disposizione delle future madri e dei futuri padri la possibilità di partecipare ad attività formative anche durante il periodo di congedo, su base volontaria. Il datore di lavoro può proporre corsi, webinar o percorsi di aggiornamento utili per mantenere un collegamento con il contesto aziendale e supportare l'evoluzione delle competenze. Accanto alla formazione, GMI srl si impegna a promuovere iniziative di engagement dedicate al personale in congedo, con l'obiettivo di favorire un contatto costante con l'organizzazione e rafforzare il senso di appartenenza. Queste attività possono includere l'inclusione nelle comunicazioni aziendali, la partecipazione facoltativa a momenti di comunicazione interna oppure l'accesso alla piattaforma digitale aziendale ecc. La partecipazione a tali iniziative non costituisce un obbligo, ma un'opportunità offerta per agevolare il rientro e rafforzare

l'inclusione, nel pieno rispetto delle esigenze personali e familiari dei genitori.

- **Pacco Cicogna**

GMI srl supporta i neo genitori omaggiandoli con il "Pacco Cicogna". Questo pacco conterrà una selezione di articoli pensati appositamente per la prima infanzia e per supportare i neogenitori sin dai primi giorni del nuovo arrivo.

Cento (FE) 07/10/2025


GMI Srl
Via Tassinari, 14 - 44045 Cento (Fe)
C.F./P.I. 03643520368 - REA FE/213387
PEC: gmisrls@pec.it - COD. SDI MSUXCR1
Email: info@gmieditizia.it
Cell: 339 24 68 196
