

# POLITICA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ



**DEC 08 - POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ  
EDIZIONE 2 REVISIONE 0**

Approvato da:  
COO - Chief Operating Officer  
**in data 12/12/2025**

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**  
16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia  
web: [www.icmmediterranean.org](http://www.icmmediterranean.org) - e-mail: [info@icmmediterranean.com](mailto:info@icmmediterranean.com)



## **POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ**

Institut De Certification Méditerranéen S.a.r.l., in conformità alla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, UNI/PdR 125:2022, D.Lgs. n. 198/06 Codice Pari Opportunità, D.lgs. 151/2001 Testo Unico sulla maternità e paternità e successive modifiche ed integrazioni, Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali, Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità, Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) riconosce la genitorialità come un valore da tutelare e sostenere attivamente. L'equilibrio tra responsabilità professionali e familiari rappresenta un elemento fondamentale per il benessere individuale, la qualità della vita e la sostenibilità organizzativa.

Questa Politica formalizza l'impegno di ICM nel promuovere misure concrete a favore della genitorialità, sostenendo i diritti delle madri, dei padri e di tutte le figure genitoriali, garantendo pari opportunità a tutte le persone, senza discriminazioni

## POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

### OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La finalità del presente documento è quella di predisporre una cornice di riferimento che supporti la condizione femminile nel contesto lavorativo, prima e dopo il periodo della maternità biologica o adottiva, con adeguati percorsi di sostegno e sviluppo attraverso piani anticipatori per poter essere pienamente valorizzata e accompagnata nell'espressione delle proprie capacità personali e professionali.

Da questo approccio ne deriva, per l'Organizzazione l'opportunità di investire nel patrimonio di competenze che tutti sono in grado di esprimere, all'interno di un contesto organizzativo basato su una cultura improntata al sostegno della natalità e più in generale della genitorialità attiva.

In tale quadro, la relazione fiduciaria rappresenta una leva abilitante capace di promuovere un dialogo continuo tra la donna e il management di riferimento, mediante il coinvolgimento attivo rispetto alle decisioni riguardanti il proprio ruolo nelle realtà lavorative dell'Organizzazione con la condivisione del percorso a partire dal momento della comunicazione dello stato di gravidanza per bilanciare le prospettive professionali e valorizzare i cambiamenti intervenuti per effetto della maternità anche attraverso le skills acquisite.

### TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

Al fine di favorire e sostenere percorsi di genitorialità attiva per entrambi i genitori, anche attraverso un'attenta dinamica di dialogo con le proprie persone, l'Organizzazione realizza specifici meeting mirati ad aggiornare gli addetti in occasione dell'introduzione di novità normative in materia di tutela della maternità e paternità.

### PROCESSO DI SVILUPPO DEL PERSONALE IN MATERNITÀ

La presente politica ha la finalità di assicurare adeguato sostegno personale e professionale in linea con le esigenze e le specifiche competenze tecnico-professionali alle donne all'interno del perimetro organizzativo di riferimento durante la fase pre e post maternità. In generale, alla risorsa in maternità viene garantito l'accesso a tutti i processi di sviluppo, rilevazione del potenziale e valutazione delle performance sulla base delle disposizioni vigenti e dei parametri delineati nei relativi documenti interni aziendali. Resta fermo, altresì, il diritto al rientro dal periodo di maternità sia del posto di lavoro che del mantenimento dello stesso livello retributivo.

### GENITORIALITÀ CONDIVISA: IL RUOLO DEI PADRI

L'attenzione alla crescita della natalità e alla valorizzazione della maternità trova una naturale evoluzione verso il concetto di genitorialità condivisa legato all'aumento costante del coinvolgimento e della partecipazione dei padri nella presenza e impegno familiare.

La conseguenza di tale fenomeno comporta il potenziamento dei meccanismi di work life adjustment sia in termini di conciliazione che di condivisione delle responsabilità familiari, crescita e accudimento dei figli con politiche e misure capaci di favorire contesti culturalmente pronti a contemperare tali esigenze evolutive e sociali.

Il presente documento mira, pertanto, a definire analoghe opportunità di sviluppo e accompagnamento in percorsi gestionali dedicati nei confronti del personale di genere maschile con un duplice beneficio atteso:

- innalzare il numero dei dipendenti di genere maschile fruitori di congedi di paternità e di congedi parentali e il numero dei collaboratori di genere maschile che richiedono giorni liberi da impegni lavorativi;
- favorire lo sviluppo di una cultura orientata alla collaborazione su tematiche di cura, perché l'inclusione e lo sviluppo delle carriere femminili passa anche attraverso il riequilibrio delle esigenze di cura in ottica di pari distribuzione delle responsabilità familiari.

In tale logica, sarà cura delle competenti funzione Responsabile del Personale:

- analizzare l'andamento dei dati relativi alla genitorialità condivisa, monitorando la fruizione dei congedi di paternità e parentali e giornate libere per collaboratori;
- accompagnare equamente le persone con percorsi dedicati di sostegno e sviluppo della professionalità sempre in linea con le previsioni dei vigenti documenti interni di Sviluppo e Gestione delle persone.

### SENSIBILIZZAZIONE CULTURALE E COMUNICAZIONE

Il percorso di interventi tracciati dalla presente politica sarà accompagnato da azioni di comunicazione diffusiva e di sostegno attivo improntante ad implementare una sempre maggiore consapevolezza a tutti i livelli interni e di leadership per rendere conseguente e pervasiva l'inclusione come il paradigma culturale e gestionale di riferimento. L'obiettivo è quello di intraprendere un presidio e un'attenzione sempre più personalizzata delle persone, con azioni capillari e multicanale, per incidere responsabilmente sulla cultura dell'Organizzazione, sulle relazioni, sui processi di lavoro e sui contesti aziendali.

## POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

### MONITORAGGIO E REPORTING

L'Organizzazione verifica l'efficacia dell'approccio adottato con la presente procedura attraverso la valutazione periodica dell'andamento delle azioni attuate nei confronti delle persone destinatarie dei percorsi di paternità/maternità.

Il sistema di governo dell'efficacia della procedura viene inoltre garantito da parte della Direzione che monitora, nel tempo, l'efficacia degli interventi intrapresi con indicatori di performance coerenti con le politiche di sostenibilità aziendale.

### PRIMA DEL CONGEDO

Le lavoratrici gestanti hanno diritto ad essere affiancate da una risorsa che provvisoriamente sarà chiamata alla sostituzione, con graduale "passaggio di consegne".

Per il lavoro che non comporti rapporti con il pubblico in presenza o comunque l'obbligatorietà della presenza, l'Organizzazione concede alle lavoratrici madri e/o i lavoratori padri la possibilità di organizzare l'attività "da remoto" permettendo quindi alle madri e/o ai padri di rimanere nel proprio domicilio e attuare lo smart-working.

### DURANTE IL CONGEDO

Dall'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di 1 anno di età del bambino (art. 54 Testo Unico sulla genitorialità) opera il divieto di licenziamento; tale divieto non opera nei casi di:

- licenziamento per giusta causa;
- cessazione di attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione a cui era addetta la lavoratrice e di cessazione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

L'astensione obbligatoria (congedo di maternità) interessa:

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (se il parto avviene oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto);
- i 3 mesi dopo il parto;
- i giorni non goduti prima del parto, qualora questo avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta.

## POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

Vi è inoltre la possibilità di continuare a lavorare fino all'8° mese di gravidanza, fruendo così di un solo mese prima del parto e 4 mesi dopo il parto previa presentazione obbligatoria di un'attestazione del medico specialista del SSN o di un medico competente per la salute nei luoghi di lavoro.

ICM intende coinvolgere la lavoratrice/lavoratore, ove ve ne fossero le condizioni e occasioni, in attività formative in modalità telelavoro.

Il congedo di paternità obbligatorio interessa:

- i lavoratori dipendenti in occasione della nascita, adozione o affidamento di un bambino
- è costituito da un periodo obbligatorio di 10 giorni di astensione dal lavoro retribuito al 100% da richiedere entro due mesi prima e cinque mesi dopo il parto;
- è fruibile anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice;
- opera il divieto di licenziamento fino al primo anno di vita del figlio

L'astensione facoltativa (congedo parentale) spetta:

- alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevati a 7 mesi se si astiene dal lavoro per un periodo di almeno tre mesi consecutivi;
- qualora vi sia un solo genitore o al genitore affidatario esclusivo del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 11 mesi;
- ai genitori che ne usufruiscono contemporaneamente, per ogni figlio nei primi 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia, in caso di adozione o affidamento, di un massimo di 10 mesi elevati ad 11 mesi se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi consecutivi;

## POLITICA SULLA GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ

Durante il 1° anno di età del bambino, la lavoratrice ha diritto a permessi giornalieri (per allattamento) di 1 ora se si lavora meno di 6 ore al giorno e 2 se si lavora più di 6 ore al giorno, cumulabili durante la giornata.

Le ore sono concesse anche se non vi è vero e proprio allattamento e sono retribuite. Il beneficio spetta anche al padre lavoratore qualora:

- i figli gli siano affidati;
- la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga;
- la madre non sia lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

## DOPO IL CONGEDO

Nei primi giorni di rientro dal congedo per maternità e/o dal congedo parentale le lavoratrici madri e/o i lavoratori padri riceveranno un aggiornamento formativo sui temi relativi alla propria mansione ed eventualmente svolgeranno qualche giornata in affiancamento con i colleghi.

Tale politica di “Back To Work” è considerata da ICM fondamentale al fine di consentire al lavoratore il suo efficace reinserimento nell’Organizzazione. Le lavoratrici madri e/o i lavoratori padri potranno richiedere congedi extra di genitorialità sino a 12 anni di vita del figlio e saranno mantenuti i propri ruoli e eventuali benefit ad essi connessi

**La Certificazione,  
un impegno verso  
l'eccellenza.**





SEGUICI SU



[www.icmmediterranean.org](http://www.icmmediterranean.org)



16 Rue de Syrie,  
Immeuble Epi Center Bloc C  
1002 Tunis - Tunisia

**Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.**