

POLITICA
WORK LIFE
BALANCE
E
WORK LIFE
INTEGRATION

Work

Life

Balance



**DEC 07- POLITICA WORK LIFE BALANCE E WORK LIFE INTEGRATION
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.icmmediterraneen.org - e-mail: info@icmmediterraneen.com



POLITICA WORK LIFE BALANCE E WORK LIFE INTEGRATION

Institut De Certification Méditerranéen S.a.r.l. in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e in coerenza con i principi della UNI/PdR 125, riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata come fattore strategico per il benessere delle persone, la motivazione, la produttività e la sostenibilità organizzativa.

La Direzione aziendale della ICM attraverso il presente documento, diretto a tutto il personale, intende implementare un sistema in grado di incidere favorevolmente sul benessere dei lavoratori, delle lavoratrici e delle loro famiglie.

Considerato il contesto evolutivo, la presente policy definisce i principi e gli obiettivi che determinano l'impegno della ICM nei confronti dei temi della conciliazione vita lavoro volti prevalentemente a tutelare:

- Qualità e quantità del tempo che il lavoratore trascorre con il proprio nucleo familiare;
- Le condizioni del periodo di maternità e paternità;
- L'esperienza della genitorialità.

POLITICA WORK LIFE BALANCE E WORK LIFE INTEGRATION

L'Organizzazione intende promuovere anche in osservanza delle prescrizioni previste dalla Direttiva UE 2019/1158 del 20/06/2019, la giusta concezione secondo cui la vita privata e la vita lavorativa non contrastano tra loro.

Al contrario, il soddisfacimento delle esigenze proprie del nucleo familiare di ciascun lavoratore ed i risultati sul lavoro, sono legati da reciproche influenze grazie alle quali è possibile osservare come un miglioramento di una delle due sfere alimenti un progresso anche nell'altra, così come un peggioramento di una produca impatti negativi sulla seconda.

La Direzione ICM, pertanto, con le proprie iniziative, è certa di poter apportare miglioramenti della condizione familiare in termini di armonia della vita, gestione delle relazioni, riduzione dello stress dei lavoratori, beneficiando contemporaneamente delle positive ricadute che tali miglioramenti generano nella sfera lavorativa, quali riduzione dell'assenteismo, riduzione del turnover, aumento della motivazione ed incremento della produttività, facilitazione delle assunzioni, miglioramento dell'immagine aziendale.

La ICM si è resa infatti promotrice e finanziatrice di diverse iniziative e attività volte a garantire a tutti gli stakeholders numerosi benefits in grado di migliorare l'esperienza del lavoratore.

Al fine di riconoscere maggiori riconoscimenti al lavoratore, reputandolo non solo forza-lavoro ma una risorsa umana, ICM attua ad integrazione del reddito dei propri addetti:

BENEFIT ECONOMICI

- Benefit carburante per spostamenti casa-lavoro;
- Rimborsi spesa pasti.

ASSISTENZA E ACCESSO FACILITATO A SERVIZI

- Disbrigo pratiche burocratiche;
- Prenotazioni.

INIZIATIVE PER LA TUTELA DELLA MATERNITÀ/PATERNITÀ/GENITORIALITÀ

- Pre-congedo con affiancamento alla futura madre/padre della risorsa che provvisoriamente sarà chiamata alla sostituzione, con graduale "passaggio di consegne"
- Periodo di congedo, con mantenimento dei rapporti in essere con la lavoratrice/lavoratore coinvolgendola/o, ove ve ne fossero le condizioni e occasioni, in attività formative in modalità telelavoro;

POLITICA WORK LIFE BALANCE E WORK LIFE INTEGRATION

- Back to work, con organizzazione di uno o più meeting con la lavoratrice/lavoratore per ridefinire le modalità di re-inserimento stabilendo orari in grado di conciliare le esigenze madre/padre con quelle produttive;
- Concessione di congedi extra di genitorialità sino a 12 anni di vita del figlio, garantendo alla lavoratrice/lavoratore il mantenimento del proprio ruolo e degli eventuali benefit ad esso connessi.

INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI CAREGIVER

- Concessione di congedi extra rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente per i caregiver.

ACCESSO AL LAVORO FLESSIBILE

- Modifica dell'orario di lavoro. Il lavoratore chiede una modifica della distribuzione dell'orario giornaliero o settimanale di lavoro, compatibilmente con la mansione e con le esigenze produttive/organizzative, concordando una nuova distribuzione oraria; tale modifica può essere richiesta anche temporaneamente per sopraggiunte esigenze temporanee (inserimento figlio a scuola, malattia di un familiare, problemi con il mezzo di trasporto) richiedendo una modifica oraria fino alla risoluzione del problema

ACCESSO AL LAVORO AGILE (SMART WORKING)

- Possibilità di svolgere parte delle proprie ore settimanali in modalità di telelavoro, concordando preventivamente gli orari, compatibilmente con le mansioni e tenendo conto delle necessità organizzative della struttura e delle interazioni con i colleghi;
- Richiesta puntuale di lavorare a distanza per esigenze non prevedibili e temporanee, come nel caso di malattia di un familiare bisognoso di assistenza, di chiusura delle scuole, di problemi con i mezzi di trasporto, i lavoratori dipendenti le cui mansioni siano compatibili con il telelavoro vengono autorizzati, invece di dover utilizzare le proprie ferie / permessi, a svolgere i propri compiti attraverso il telelavoro, pur comunicando gli orari in cui opereranno con tale modalità.

ICM inoltre, al fine di meglio comprendere le esigenze dei propri lavoratori, sostiene diversi processi attui ad una maggiore condivisione di dati ed informazioni utili alla individuazione ed adozione di ulteriori provvedimenti in materia di Welfare, Work-Life Balancing e Work-life Integration.

FAVORIRE UN RAPPORTO DI DIALOGO APERTO E CONTINUO TRA I DIPENDENTI, COLLABORATORI ED I PROPRI SUPERIORI

Questo aspetto, oltre a migliorare le reciproche relazioni tra Governance, Management e Lavoratori, permette ai lavoratori di sentirsi liberi di avanzare richieste e di illustrare situazioni di particolare bisogno senza timore di ripercussioni.

PROCEDURE PER INVIARE SUGGERIMENTI E RECLAMI, ANCHE IN FORMA ANONIMA

I dipendenti compilando un apposito form sul sito web aziendale, possono inoltrare alla casella dedicata ai “suggerimenti e reclami” anche in forma anonima, ogni tipo di suggerimento o “reclamo” volto a migliorare l’ambiente lavorativo.

ANALISI STATISTICHE DELLE ESIGENZE ED ASPETTATIVE DEI LAVORATORI

Tramite questionari scritti o indagini verbali (questi ultimi più apprezzati dalla maggior parte dei lavoratori), vengono effettuati costanti aggiornamenti circa le esigenze ed aspettative dei dipendenti.

ICM attraverso l’istituzione del Comitato Guida raccoglierà “su campo” richieste e suggerimenti dei lavoratori, dipendenti e collaboratori, facendosi carico di studiare insieme all’intera Governance, strategie per migliorare il benessere delle persone.

ICM

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





SEGUICI SU



www.icmmediterraneen.org



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

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