PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6196 di Martedì 17 novembre 2026

Conciliazione vita-lavoro: la prassi UNI/PdR 192 e i benefici per le imprese

Analisi della nuova prassi UNI/PdR 192:2026 per la conciliazione vita-lavoro: dai criteri di gestione dei rischi psicosociali ex D.Lgs. 81/2008 alle premialità nei bandi di gara, fino alle riduzioni contributive e allo sconto sul premio INAIL.

Negli ultimi anni, la sostenibilità aziendale e la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si sono evolute fino a comprendere la gestione dell'equilibrio tra la sfera professionale e quella privata dei lavoratori. La conciliazione vita-lavoro (work-life balance) è ormai riconosciuta non solo come una leva strategica per il benessere organizzativo, ma anche come un elemento chiave per prevenire i rischi psicosociali e la sindrome da *burnout*, riducendo al contempo l'assenteismo.

A consolidare questo percorso interviene la prassi di riferimento **UNI/PdR 192:2026-"Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro ? Requisiti per il benessere delle famiglie"**, una misura che definisce i criteri operativi per la pianificazione, l'implementazione e la misurazione dei sistemi di gestione finalizzati alla conciliazione vita-lavoro nelle organizzazioni.

Il quadro normativo e il contesto della UNI/PdR 192:2026

La prassi UNI/PdR 192:2026 si inserisce nel più ampio solco delle politiche europee e nazionali orientate alla sostenibilità sociale e alla parità di genere. L'adozione di un sistema di gestione per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro consente alle imprese di strutturare interventi mirati, verificabili e integrabili con le prassi di gestione della salute e sicurezza previste dal **D.Lgs. 81/2008**.

In particolare, l'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 impone la valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**. Le criticità connesse all'incapacità di bilanciare le esigenze familiari o personali con la prestazione lavorativa costituiscono uno dei principali fattori causali di stress. La standardizzazione offerta dalla UNI/PdR 192:2026 permette dunque al Datore di Lavoro e al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP/HSE) di integrare misure organizzative efficaci nei programmi di miglioramento aziendali.

Pubblicità

Le linee guida della prassi: come si struttura il sistema

La UNI/PdR 192:2026 definisce i requisiti minimi che un'organizzazione deve soddisfare per dimostrare il proprio impegno continuo nel favorire l'equilibrio tra vita privata e professionale. Tra gli ambiti di intervento e monitoraggio previsti dalla norma figurano:

- **Flessibilità organizzativa:** adozione di strumenti quali lo smart working regolamentato, l'orario di lavoro flessibile (in entrata/uscita) e il part-time reversibile.

- **Supporto alla genitorialità e al *caregiving*:** misure integrative rispetto alle tutele di legge per la gestione dei congedi, oltre a servizi di supporto per chi assiste familiari anziani o con disabilità.
- **Cultura aziendale e formazione:** percorsi formativi per dirigenti e preposti diretti a promuovere uno stile di leadership orientato ai risultati piuttosto che alla mera presenza fisica, contrastando il presenzialismo sfrenato.
- **Welfare aziendale e servizi diretti:** erogazione di benefit, convenzioni e servizi salvaspazio/tempo volti a facilitare la gestione delle incombenze quotidiane dei dipendenti.

Per ottenere ed evidenziare la conformità alla prassi, le imprese devono adottare un approccio basato sul ciclo PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), stabilendo indicatori chiave di prestazione (KPI) per misurare nel tempo l'efficacia delle azioni intraprese.

Vantaggi competitivi e incentivi previsti per le aziende

Oltre ai benefici sul piano del clima aziendale e della produttività, la conformità e la certificazione del sistema di gestione della conciliazione vita-lavoro offrono concrete opportunità economiche e premialità.

1. Premialità nei bandi di gara pubblici

L'introduzione di criteri premianti nei contratti pubblici per le aziende in possesso di certificazioni attinenti alla sostenibilità sociale e alla parità di genere è una tendenza consolidata nel Codice dei Contratti Pubblici. La certificazione secondo la UNI/PdR 192:2026 rappresenta un fattore distintivo e quantificabile nelle gare d'appalto.

2. Riduzioni contributive e agevolazioni fiscali

Il legislatore collega sempre più frequentemente l'adozione di buone prassi di conciliazione a forme di sgravio fiscale e contributivo. L'adozione di un welfare strutturato e certificato garantisce l'accesso alle detassazioni previste dalla normativa vigente sul lavoro e sui premi di risultato.

3. Sconto sul tasso premi INAIL (Modello OT23)

Le misure organizzative volte alla riduzione dello stress lavoro-correlato e al miglioramento delle condizioni lavorative rientrano tra gli interventi valorizzati dall'INAIL per la riduzione del tasso medio di tariffa tramite il modello OT23. L'adozione della prassi costituisce una prova documentale solida per accedere a tali benefici.

4. Attrazione e ritenzione dei talenti (*Employer Branding*)

In un mercato del lavoro caratterizzato da fenomeni quali la ricerca di un migliore bilanciamento personale, le aziende capaci di certificare le proprie politiche di conciliazione risultano maggiormente attrattive verso le figure professionali ad elevata specializzazione, riducendo il *turnover* e i relativi costi di reclutamento.

Considerazioni operative per RSPP e HSE Manager

Per gli HSE Manager e gli esperti di prevenzione, la UNI/PdR 192:2026 non deve essere considerata come un adempimento burocratico isolato, bensì come uno strumento di integrazione organizzativa. L'integrazione di questi principi con la valutazione dei rischi psicosociali e con le politiche previste da standard ISO (es. ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro e ISO 45003 per la gestione dei rischi psicosociali) permette di creare una sinergia virtuosa.

I professionisti della sicurezza sono chiamati a collaborare attivamente con le funzioni Risorse Umane e con la Direzione Aziendale per identificare i bisogni reali della popolazione lavorativa, garantendo che le misure introdotte siano sostenibili, eque e prive di impatti negativi sull'organizzazione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

RXY

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it