

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6105 di Lunedì 22 giugno 2026

UNI/PdR 192:2026: il modello Family Audit per la conciliazione vita-lavoro

E' stato recentemente recepita da una prassi UNI la possibilità di implementare un'organizzazione aziendale che ha come obiettivo di agevolare i lavoratori nei loro ruoli extralavorativi di genitori e comunque nelle relazioni familiari.

Negli ultimi anni il tema della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è diventato centrale nelle politiche pubbliche e nelle strategie aziendali. La crescente complessità dei contesti sociali, unita alla trasformazione delle strutture familiari e alla crisi demografica, ha reso evidente la necessità di nuovi modelli organizzativi capaci di rispondere ai bisogni delle persone.

In questo scenario si inserisce la UNI/PdR 192:2026, una prassi di riferimento che definisce un sistema di gestione per promuovere il benessere delle famiglie all'interno delle organizzazioni. La norma si propone di supportare le imprese nell'adozione di politiche strutturate di conciliazione vita-lavoro, attraverso strumenti concreti, misurabili e verificabili.

Il contesto: crisi demografica e cambiamenti sociali

La prassi nasce in risposta a un contesto profondamente mutato. I dati evidenziano un calo significativo della natalità e un progressivo invecchiamento della popolazione. In Italia, il tasso di fecondità è tra i più bassi in Europa e le famiglie sono sempre più piccole e diversificate.

Parallelamente, aumentano le difficoltà legate alla gestione dei carichi di cura: figli, anziani non autosufficienti, persone fragili. In questo quadro, la conciliazione tra lavoro e vita privata diventa una sfida quotidiana, soprattutto per le donne, che continuano a sostenere la maggior parte del lavoro familiare.

La UNI/PdR 192 riconosce che le imprese possono svolgere un ruolo determinante nel migliorare questa situazione, contribuendo non solo al benessere dei lavoratori ma anche allo sviluppo sociale ed economico del Paese.

Il modello di riferimento: il Family Audit

Uno degli elementi fondamentali della norma è il richiamo esplicito al modello del Family Audit, sviluppato dalla Provincia Autonoma di Trento. Questo strumento rappresenta un sistema di management che aiuta le organizzazioni a introdurre politiche di conciliazione attraverso un percorso strutturato e partecipato. Nelle province di Trento e Bolzano (dove è identificato come Audit Famiglia Lavoro) che hanno adottato lo schema di origine germanica ha trovato una larghissima diffusione anche per il

ruolo attivo delle Camere di Commercio e per una modalità di riconoscimento meno strutturata di quella con cui siamo abituati per le tradizionali certificazioni di processo.

Il Family Audit si basa su alcuni principi chiave:

- coinvolgimento attivo dei dipendenti;
- analisi dei bisogni reali;
- pianificazione strategica;
- monitoraggio continuo dei risultati.

La UNI/PdR 192 riprende questo approccio e lo integra in un sistema più ampio, rendendolo applicabile a livello nazionale e compatibile con altri standard di gestione, come la ISO 9001.

Pubblicità

Struttura della norma e sistema di gestione

Come si era già visto per la norma riferita alla gestione per la parità di genere questa definisce un vero e proprio sistema di gestione, articolato in diverse fasi:

1. Politica aziendale: l'organizzazione deve formalizzare il proprio impegno verso la conciliazione vita-lavoro.
2. Pianificazione: definizione di obiettivi, azioni e indicatori.
3. Attuazione: implementazione delle misure previste.
4. Monitoraggio: utilizzo di KPI per valutare i risultati.
5. Miglioramento continuo: revisione periodica e aggiornamento delle strategie.

Questo approccio consente alle aziende di passare da interventi sporadici a una gestione strutturata e sistemica del benessere organizzativo.

Ambiti di intervento

La prassi individua diversi ambiti di intervento, tra cui:

- flessibilità organizzativa (orari, smart working);
- supporto alla maternità e paternità;

- sostegno ai caregiver;
- salute e benessere;
- welfare aziendale;
- sviluppo professionale.

Ciascuno di questi ambiti è accompagnato da specifici indicatori di performance che permettono di misurare il livello di maturità dell'organizzazione. Anche questo aspetto ricalca un approccio già visto nei sistemi di gestione per la parità di genere con in quali si può intravedere quindi anche un certo grado di integrazione.

Vantaggi per le organizzazioni

L'adozione della UNI/PdR 192 comporta numerosi vantaggi.

In primo luogo, migliora il benessere dei lavoratori, riducendo stress e conflitti tra vita privata e lavoro. Questo si traduce in maggiore produttività e minore assenteismo.

In secondo luogo, favorisce la retention dei talenti. Le aziende family friendly risultano più attrattive, soprattutto per le nuove generazioni che attribuiscono grande valore all'equilibrio vita-lavoro.

Un ulteriore beneficio riguarda la reputazione aziendale. L'impegno verso la sostenibilità sociale e il benessere delle famiglie rafforza l'immagine dell'impresa nei confronti degli stakeholder.

Infine, vi sono impatti positivi sul sistema economico nel suo complesso, grazie all'aumento della partecipazione al lavoro e al sostegno alla natalità.

Esempi applicativi concreti

Per comprendere meglio il valore della norma, può essere utile considerare alcuni esempi pratici di applicazione, ispirati al modello Family Audit.

Esempio 1: flessibilità oraria in una PMI

Una piccola impresa del settore servizi ha introdotto un sistema di orario flessibile, consentendo ai dipendenti di scegliere l'orario di ingresso e uscita entro determinate fasce. Questo ha permesso ai genitori di gestire meglio gli impegni familiari, come l'accompagnamento dei figli a scuola.

Risultati:

- aumento della soddisfazione dei dipendenti;
- riduzione delle richieste di permessi;
- miglioramento del clima aziendale.

Esempio 2: supporto alla genitorialità

Un'azienda manifatturiera ha implementato un programma di accompagnamento alla maternità e paternità, con:

- incontri informativi sui congedi;
- tutoraggio al rientro;
- possibilità di part-time temporaneo.

Risultati:

- maggiore rientro post-maternità;
- riduzione del turnover;
- valorizzazione delle competenze.

Esempio 3: servizi per i caregiver

Un ente pubblico ha attivato convenzioni con servizi di assistenza domiciliare per i dipendenti che assistono familiari anziani. Ha inoltre introdotto giornate di permesso aggiuntive.

Risultati:

- riduzione dello stress;
- maggiore continuità lavorativa;
- incremento della produttività.

Esempio 4: smart working strutturato

Una grande azienda ha sviluppato un modello di lavoro agile stabile, con obiettivi chiari e strumenti digitali adeguati. Il lavoro da remoto è stato integrato con momenti di presenza per mantenere la coesione del team.

Risultati:

- miglior equilibrio vita-lavoro;
- aumento della produttività;

- riduzione dei costi aziendali.

Il ruolo strategico delle imprese

La UNI/PdR 192 sottolinea come le imprese possano diventare attori chiave nel contrasto alla crisi demografica e nel sostegno alle famiglie. Creare ambienti di lavoro inclusivi e flessibili significa contribuire a una società più equa e sostenibile. Le aziende non sono più solo luoghi di produzione, ma comunità che influenzano la qualità della vita delle persone. Investire nella conciliazione vita-lavoro significa investire nel futuro.

Conclusioni

La UNI/PdR 192:2026 rappresenta un passo importante verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro, più attento alle esigenze delle persone e delle famiglie. Grazie all'integrazione con il modello Family Audit e all'introduzione di strumenti concreti e misurabili, la norma offre alle organizzazioni una guida pratica per migliorare il benessere e la performance.

Le opportunità e i vantaggi sono molteplici: dalla crescita della produttività al rafforzamento della reputazione, fino al contributo allo sviluppo sociale. In un contesto in continua evoluzione, la capacità di conciliare lavoro e vita privata diventa un elemento strategico per il successo delle imprese e per il benessere della collettività.

Ing. Davide Biasco



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

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

www.puntosicuro.it