

UNI/PdR xx:2025	Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti e raccomandazioni per il benessere delle famiglie.
Sommario	<p>La prassi definisce requisiti e raccomandazioni per le organizzazioni che implementano misure volte a favorire la conciliazione vita familiare-lavoro. La realizzazione delle politiche aziendali a sostegno della famiglia, con attenzione specifica alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare, prevede la definizione di un sistema di gestione interno supportato da indicatori prestazionali (KPI).</p> <p>La Prassi inoltre definisce un processo di valutazione della conformità di terza parte per le organizzazioni del settore privato.</p>
Data	2025-xx-xx

AVVERTENZA

Il presente documento è un progetto di Prassi di Riferimento (UNI/PdR) sottoposta alla fase di consultazione, da utilizzare solo ed esclusivamente per fini informativi e per la formulazione di commenti.

Il processo di elaborazione delle Prassi di Riferimento prevede che i progetti vengano sottoposti alla consultazione sul sito web UNI per raccogliere i commenti del mercato: la UNI/PdR definitiva potrebbe quindi presentare differenze rispetto al documento messo in consultazione.

Questo documento perde qualsiasi valore al termine della consultazione, cioè il: 20 dicembre 2025.

UNI non è responsabile delle conseguenze che possono derivare dall'uso improprio del testo dei progetti di Prassi di Riferimento in consultazione.

PREMESSA

La presente prassi di riferimento UNI/PdR xx:2025 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno del seguente soggetto firmatario di un accordo di collaborazione con UNI:

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche della famiglia
Via Quattro Novembre, 144
00187 Roma

La presente prassi di riferimento è stata elaborata dal Tavolo “Family friendly” condotto da UNI, costituito dai seguenti esperti:

Nome Cognome 1 – Project Leader (organizzazione xyz)

Nome Cognome 2 (organizzazione yz)

Nome Cognome 3 (organizzazione xyz)

Nome Cognome 4 (organizzazione y)

Nome Cognome 5 (organizzazione xz)

Nome Cognome 6 (organizzazione z)

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI il xx xxxx 2025.

Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto ai soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

Chiunque ritenesse, a seguito dell'applicazione della presente prassi di riferimento, di poter fornire suggerimenti per un suo miglioramento è pregato di inviare i propri contributi all'UNI, Ente Italiano di Normazione, che li terrà in considerazione.

SOMMARIO

Sommarrio

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	6
2	RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI.....	6
3	TERMINI E DEFINIZIONI	6
4	PRINCIPIO.....	8
5	REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE	9
6	INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI	13
6.1	Generalità	13
6.2	AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FLESSIBILITÀ	14
6.3	AREA SUPPORTO ALLA MATERNITÀ	15
6.4	AREA SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ	15
6.5	AREA SUPPORTO AGLI IMPEGNI DI CURA	15
6.6	AREA SALUTE E BENESSERE	16
6.7	AREA SOSTEGNO ECONOMICO E SERVIZI PER LE FAMIGLIE	16
6.8	AREA SVILUPPO PROFESSIONALE E CONTINUITÀ DI CARRIERA.....	17
	APPENDICE A – VALUTAZIONE DELLA CONFORMITÀ.....	17
	BIBLIOGRAFIA.....	20

INTRODUZIONE

0.1 CONTESTO

Secondo gli ultimi dati dell'Istituto nazionale di statistica relativi al 2024 (Istat 2025), l'Italia ha registrato un nuovo minimo storico di fecondità, con una media di 1,18 figli per donna, superando il precedente record negativo di 1,19 del 1995. Con 370 mila nascite nel 2024, il numero di nuovi nati è drasticamente inferiore ai 526mila del 1995, nonostante un tasso di fecondità simile, a causa della forte contrazione del numero di donne in età fertile prodotta da decenni di denatalità. La popolazione residente al 1° gennaio 2025 è di 58,934 milioni di individui, in calo dello 0,6 per mille, un decremento che prosegue ininterrottamente dal 2014.

Questo fenomeno non è limitato all'Italia; al contrario, siamo di fronte a una vera e propria "pandemia" che interessa tutti i 27 paesi europei, ben al di sotto del tasso di sostituzione di 2,1 figli per donna

necessario a garantire l'equilibrio demografico. [1] Si osserva un crollo generalizzato e rapido della natalità anche in paesi come la Francia, che hanno investito fortemente nelle politiche familiari. La discesa, sebbene precoce in Italia a causa di una storica disattenzione, sta portando rapidamente altri paesi europei a raggiungere livelli simili.

Alla bassa natalità si affiancano fenomeni complessi come il restringimento dei nuclei familiari, la destrutturazione del ciclo di vita familiare, la longevità degli anziani, il calo della popolazione in età lavorativa, gli elevati flussi migratori lo spopolamento delle aree interne, che fanno parlare di una nuova transizione demografica.

- La dimensione media delle famiglie italiane è scesa in 20 anni da 2,6 componenti a 2,2 nel 2023-2024. Il restringimento delle strutture familiari, accentuatosi nell'ultimo decennio, è tale che più della metà delle famiglie è composta da persone sole (36,2 per cento) o da coppie senza figli (19,4 per cento), mentre le famiglie estese — ossia con due o più nuclei o con un nucleo e membri aggregati — rappresentano una minoranza. Le coppie con figli scendono al 28,2 per cento del complesso delle famiglie (erano il 40,2 per cento all'inizio degli anni Duemila e il 34,6 per cento dieci anni fa), mentre aumentano, raggiungendo il 10,0 per cento, le famiglie di genitori soli con figli. Come mostrano i dati Istat, le tendenze al restringimento delle famiglie di accentueranno negli anni a venire.
- Il percorso per la formazione stessa della famiglia è oggi “de-standardizzato”: aumentano le convivenze pre e post matrimoniali, o di lunga durata, in alternativa al matrimonio; il tasso di rotture e ricostituzioni dei nuclei familiari cresce; emerge una molteplicità di forme relazionali al di fuori del matrimonio come ad esempio le LAT (Live Apart Together). I matrimoni sono passati da circa 285.000 a metà anni novanta a meno di 180.000 nel 2023, con una riduzione di oltre il 35% in trent'anni, segno di una trasformazione strutturale nella società italiana. I matrimoni civili erano il 20% nel 1995, oggi si aggirano attorno al 60% del totale.
- La speranza di vita alla nascita è pari a 83,4 anni nel 2024, quasi 5 mesi di vita in più rispetto al 2023. La diminuzione della mortalità ha contribuito a un significativo aumento della speranza di vita alla nascita che, nel 2024, per gli uomini è stimata pari a 81,4 anni, per le donne a 85,5 (+0,4 in decimi di anno per entrambi), con livelli superiori al 2019. Le differenze territoriali restano marcate.
- Il rapporto tra persone in età lavorativa (15-64 anni) e quelle al di fuori di questa classe di età si ridurrà drasticamente, passando da 3:2 nel 2023 a circa 1:1 nel 2050. La popolazione in età attiva (15-64 anni), è pari a 37 milioni e 342 mila nel 2024 (63,4 per cento del totale), e nei prossimi trenta anni si ipotizza che scenda al 54,4 per cento in base allo scenario mediano di Istat.
- Nel 2024, la popolazione straniera residente e i nuovi cittadini italiani rappresentano le uniche componenti in crescita nella struttura demografica. Gli ingressi dall'estero raggiungono 435 mila unità nel 2024 e anche le acquisizioni di cittadinanza segnano nuovi massimi (217mila). D'altronde, anche il tasso di fecondità delle madri straniere si sta adeguando a quello delle donne italiane: nel 2008 si assesta a 2,53, mentre nel 2024 all'1,79. Tuttavia, aumenta anche l'emigrazione, in particolare tra i giovani italiani qualificati. Negli ultimi dieci anni, il Paese ha avuto una perdita netta di circa 97 mila laureati di età compresa tra 25 e 34 anni, con un forte impatto sul capitale umano.
- È soprattutto nei territori più fragili, come le aree Interne, che l'invecchiamento si intreccia con lo spopolamento, la bassa fecondità, l'emigrazione giovanile e la ridotta attrattività per i flussi migratori dall'estero. In questi contesti, la presenza di anziani soli è più frequente e rischia di rendere ancora più fragile che altrove la rete di supporto informale (famiglia, amici, vicinato) su cui contare.

Le società occidentali dovranno sempre di più adattarsi nei prossimi anni a una crescita zero o negativa della popolazione, con profonde ripercussioni su (e conseguenti ristrutturazioni di) welfare,

mercato del lavoro, sistemi pensionistici e rapporti intergenerazionali. Le conseguenze di questa transizione demografica interferiscono e modellano infatti tutti gli aspetti del vivere civile, comprese le transizioni verde e digitale, a causa della perdita della spinta innovatrice delle giovani generazioni. Se le transizioni verde e digitale sono considerate “gemelle” perché si rafforzano a vicenda e sono fondamentali per il futuro sostenibile e competitivo dell'Italia e dell'Europa, allo stesso modo, la transizione demografica rappresenta un fenomeno trasversale che condiziona il successo delle altre due, attraverso la disponibilità di competenze, la sostenibilità dei sistemi sociali e la resilienza delle comunità. D'altra parte, il modello sociale che ancora oggi regola l'Occidente pone al centro le relazioni familiari per la cura dei minori e degli anziani; la transizione demografica porterà con sé una ridefinizione dei confini sociali della malattia, della trasmissione del sapere, dell'innovazione.

0.2 IL NUOVO APPROCCIO SULLA NATALITÀ PASSA ANCHE DALLE IMPRESE

Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, la denatalità non è segnata solo dalla mancanza di risorse economiche ma si configura piuttosto come un "paradosso demografico". Vi è un nesso sempre più evidente tra sviluppo - economico, sociale, culturale, tecnologico - e denatalità, quasi come se il benessere producesse una "sazietà di vita": non è calmierando la crescita demografica che si produce sviluppo, ma producendo sviluppo si determina in maniera quasi spontanea un calo delle nascite. Per invertire queste tendenze, è necessario comprendere come rendere la genitorialità non solo compatibile ma anche attrattiva verso i nuovi stili di vita. Questo richiede che il nuovo clima culturale amico della famiglia si espanda oltre le sole cause materiali, integrando una comprensione di carattere culturale e valoriale per disegnare politiche efficaci. La proposizione di narrazioni collettive sulla “buona vita” garantisce lo spazio, infatti, ad una dimensione simbolica dell'esistenza, tra cui la scelta di diventare genitori.

Ancora oggi, la maternità e la genitorialità rimangono un ostacolo significativo nel percorso professionale. Nonostante i record di occupazione femminile – nel 2025 per la prima volta hanno partecipato al mercato del lavoro dieci milioni di donne (tasso di attività del 57,6% nel 2024) – i dati dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro rivelano che nel 2024 circa il 77,5% delle dimissioni volontarie da parte delle lavoratrici è legato alla maternità. Infatti, per le convalide femminili la motivazione prevalente è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e cura del figlio: in particolare la maggioranza delle lavoratrici madri ha collegato tale difficoltà all'assenza di servizi (il 45,2% nel 2023, il 47,5% nel 2024). La seconda tipologia di problematiche è quella legata all'organizzazione del lavoro (29,5% nel 2023 e 30,0% nel 2024). Questa "motherhood penalty" non solo limita la libertà femminile, ma incide pesantemente sulle dinamiche demografiche, inducendo le donne a considerare lavoro e maternità come opzioni alternative. Tuttavia, l'OCSE sottolinea che, quando le donne riescono a conciliare lavoro e vita familiare, i risultati economici migliorano e i tassi di fertilità risultano più elevati [2].

Le aziende possono svolgere un ruolo decisivo, concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e concrete prestazioni di welfare integrativo. Imprese responsabili verso la maternità possono determinare un tasso di natalità maggiore rispetto alla media. Le attività economiche che si definiscono “socialmente responsabili” considerano la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l'orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione. D'altronde, il contributo delle imprese a che la società abbia un futuro è un investimento sul futuro delle imprese stesse.

Imprese che sanno essere comunità inclusive considerano i propri collaboratori quali persone nella loro integralità. Chiedono loro di perseguire obiettivi dedicandovi tutte le proprie capacità e contemporaneamente operano per soddisfarne bisogni e aspirazioni. Pertanto, sostengono in primo luogo le donne che vogliono essere madri, riconoscendo l'assoluto rilievo della maternità, evento fondativo delle forme di convivenza, prendendo in considerazione la dimensione pubblica del lavoro di cura, e valorizzando le competenze sviluppate attraverso il ruolo genitoriale.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La prassi definisce requisiti e raccomandazioni per le organizzazioni che implementano misure volte a favorire la conciliazione vita familiare-lavoro. La realizzazione delle politiche aziendali a sostegno della famiglia, con attenzione specifica alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare, prevede la definizione di un sistema di gestione interno supportato da indicatori prestazionali (KPI). La Prassi inoltre definisce un processo di valutazione della conformità di terza parte per le organizzazioni del settore privato. Il documento non si applica alle organizzazioni che non hanno addetti/e.

NOTA È auspicabile che consorzi, Reti di Impresa o General Contractor che intendano adottare la presente UNI/PdR Prassi, definiscano una formula di selezione e qualifica, all'interno del processo di selezione dei propri consorziati/imprese/outsourcer, che richieda agli stessi l'adozione della Prassi.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La presente prassi di riferimento rimanda, mediante riferimenti datati e non, a disposizioni contenute in altre pubblicazioni. Tali riferimenti normativi e legislativi sono citati nei punti appropriati del testo e sono di seguito elencati. Per quanto riguarda i riferimenti datati, successive modifiche o revisioni apportate a dette pubblicazioni valgono unicamente se introdotte nel presente documento come aggiornamento o revisione. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione della pubblicazione alla quale si fa riferimento.

Family Audit – Provincia Autonoma di Trento: marchio che qualifica una Organizzazione come attenta alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti.

Codice per le imprese in favore della maternità: strumento di autodisciplina, lanciato dal Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità, che invita le aziende ad adottare comportamenti virtuosi per sostenere le madri e favorire la natalità.

UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità – requisiti

UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti

UNI EN ISO 19011 Linee guida per audit di sistemi di gestione

UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale

UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione

UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento valgono i termini e le definizioni seguenti:

3.1 addetto/a: Persona occupata in un'unità giuridica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se

temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni, ecc.). Comprende il/i titolare/i della/e impresa/e partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che, come corrispettivo della loro prestazione, percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

[Fonte: Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA - Anno 2019, 2 novembre 2021] [3]

3.2 alta direzione [top management]: Persona o gruppo di persone che, al livello più elevato, guidano e tengono sotto controllo un'organizzazione.

Nota 1 L'alta direzione ha il potere di delegare le autorità e mettere a disposizione le risorse all'interno dell'organizzazione.

Nota 2 Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO/IEC.

[Fonte: Adattata dalla UNI EN ISO 9000:2015, punto 3.1.1.]

3.3 benessere: Stato di salute fisica, mentale, emotiva e sociale ottimale, inteso come "equilibrio dinamico tra la condizione individuale/familiare e l'ambiente di riferimento".

[Fonte: Adattata dalla ISO 22886:2020, 3.11.4]

3.4 caregiver: Persona che si prende cura a titolo gratuito, in maniera continuativa o prevalente, di un familiare o di altra persona non autosufficiente o in condizione di fragilità, fornendo assistenza e supporto nelle attività quotidiane.

[Fonte: Adattata dalla Legge 205/2017, art. 1, comma 255] [4]

3.5 conciliazione vita familiare-lavoro: Capacità di armonizzare la sfera lavorativa con quella privata-familiare, attraverso politiche, strumenti e pratiche finalizzate a garantire un equilibrio sostenibile tra responsabilità professionali e personali.

[Fonte: Adattata dal D.lgs. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità)] [5]

3.6 discriminazione: Condizione di svantaggio, esclusione o limitazione nell'accesso alle pari opportunità e nel trattamento, derivante da un giudizio o da una classificazione che comporti disparità ingiustificata.

[Fonte: Adattata dal Art. 3 Costituzione]

3.7 formazione: Processo mediante il quale un individuo o un gruppo di persone acquisisce conoscenze, competenze e abilità, finalizzate allo sviluppo personale e professionale e al miglioramento della performance organizzativa.

[Fonte: Adattata dalla ISO 30422:2022, punto 3.19]

3.8 gruppo di lavoro interno: Gruppo multidisciplinare costituito da rappresentanti di diverse funzioni aziendali, dotato di una figura responsabile, con il compito attraverso un processo partecipativo, di individuare e attuare le azioni del piano strategico, collaborare nella raccolta dati, nell'analisi dei KPI e nel monitoraggio dei risultati.

3.9 inclusione: Inserimento stabile, partecipativo e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità, equità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

[Fonte: Adattata dalla UNI/PdR 125:2022, punto 3.17]

Fonti integrative: Agenda ONU 2030, Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) n. 10. [7]

3.10 Key Performance Indicator (KPI): Indicatori chiave di prestazione utilizzati per misurare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla politica aziendale e definiti nel piano strategico.

[Fonte: Adattata dalla UNI/PdR 125:2022, punto 3.18]

3.11 organizzazione: Entità, o raggruppamento di persone o strutture, con un assetto di responsabilità, autorità e relazioni e con obiettivi identificabili e processi strutturati.

[Fonte: Adattata dalla UNI EN ISO 26000:2020, punto 2.12]

3.12 piano strategico: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio, delineando le azioni per il raggiungimento dei risultati attesi.

[Fonte: Adattata dalla UNI/PdR 125:2022]

3.13 smart working o lavoro agile: Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra datore di lavoro e dipendente. È finalizzata a favorire la conciliazione vita-lavoro e a incrementare la produttività.

[Fonte: Adattata dalla Legge n. 81/2017, art. 18]

3.14 telelavoro: Modalità di lavoro svolta a distanza mediante l'utilizzo di sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'organizzazione, con vincolo di luogo e orario di lavoro predeterminati.

[Fonte: Adattata dalla DPR 70/1999],

3.15 welfare aziendale: Insieme integrato di azioni e misure volte a migliorare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie lungo l'intero ciclo di vita, complementari e integrativi rispetto a misure di welfare pubblico; coerenti con il contesto territoriale e con le politiche nazionali e orientati alla creazione di valore sociale e organizzativo.

[Fonte: Adattata dalla UNI/PdR 103:2021, punto 3.17]

4 PRINCIPIO

La presente prassi definisce un elenco di requisiti e di raccomandazioni volto a integrare in un unico sistema di gestione i principi contenuti nel Codice per le imprese in favore della maternità e la metodologia del Family Audit, con l'obiettivo di promuovere un ambiente lavorativo favorevole alla conciliazione vita familiare-lavoro all'interno degli organismi privati. Tale conciliazione si declina in termini di sostegno ai progetti di vita, supporto alle esigenze familiari e tutela delle pari opportunità, nel contesto della promozione del benessere organizzativo.

4.1 Struttura del sistema di gestione

Il sistema di gestione della presente prassi si ispira alla struttura della UNI/PdR 125:2022, adottandone l'impostazione per processi fondata su:

- politiche aziendali formalizzate a supporto della maternità, paternità e dei carichi di cura familiare (conciliazione vita familiare-lavoro);
- obiettivi misurabili e pertinenti al contesto dell'organizzazione;
- pianificazione e attuazione di azioni concrete;
- monitoraggio attraverso KPI dedicati;
- riesame periodico e miglioramento continuo.

4.2 Ambiti di intervento e requisiti

Gli ambiti di comportamento definiti dal Codice per le imprese in favore della maternità vengono tradotti, all'interno della presente prassi di riferimento, in requisiti concreti, misurabili e verificabili. In generale, i requisiti sono legati:

- all'adozione di misure strutturate per favorire la continuità di carriera delle madri;
- alla promozione di iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, inclusi screening, campagne sanitarie, medicina di genere e assistenza sanitaria integrativa;
- all'implementazione di forme di flessibilità nei tempi e nei modi di lavoro, tenendo conto delle esigenze familiari;
- all'offerta di supporti economici e servizi dedicati alla cura dei figli, anche attraverso collaborazioni con soggetti esterni.

4.3 Metodologia di implementazione: approccio Family Audit

L'implementazione del sistema di gestione per il raggiungimento dei requisiti descritti si ispira alla metodologia del Family Audit, articolata nelle seguenti fasi:

- Elaborazione partecipata di un Piano aziendale con il coinvolgimento attivo degli/delle addetti/e e focalizzato sulle misure a favore della conciliazione vita familiare-lavoro;
- Utilizzo di strumenti di rilevazione dei bisogni (quali questionari, interviste, focus group) volti a comprendere le reali esigenze connesse alla conciliazione vita familiare-lavoro
- Monitoraggio di KPI specifici (vedere punto 6), integrati o adattati dai seguenti riferimenti:
 - Family Audit Index, per il monitoraggio della flessibilità oraria, del lavoro agile, della parità di genere, del part-time, del turn-over, dei permessi;
 - Indicatori della UNI/PdR 125:2022 relativi all'area genitorialità;
 - Nuovi KPI, derivanti dal Codice per le imprese in favore della maternità e focalizzati su:
 - continuità di carriera
 - benessere correlato alla maternità
 - sostegno economico e servizi per i figli

È prevista la possibilità di attuare soluzioni collaborative o di rete, ispirandosi al modello dei Distretti Family Audit, con l'obiettivo di favorire l'adozione della prassi anche da parte delle PMI, attraverso sinergie territoriali o settoriali.

4.4 Valutazione della conformità di terza parte

Il sistema di gestione deve essere sottoposto a valutazione della conformità di terza parte (vedere Appendice A).

5 REQUISITI DEL SISTEMA DI GESTIONE

5.1 POLITICHE DI CONCILIAZIONE VITA FAMILIARE-LAVORO	5.1.1 Politica globale	Politiche specifiche collegate alla gestione del personale, allo sviluppo delle carriere e alla comunicazione, comprese le attività di marketing e pubblicità.
		Deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla conciliazione vita familiare-lavoro.
	5.1.2 Gruppo di lavoro interno	La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un gruppo di lavoro interno e una

		relativa figura responsabile, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica di conciliazione vita familiare-lavoro.
	5.1.3 Caratteristiche della politica di conciliazione vita familiare-lavoro	<ul style="list-style-type: none"> a) Definita dall'alta direzione, in coordinamento con il gruppo di lavoro interno b) Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate c) Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management d) Revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche e) Coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e tecniche. f) Resa disponibile sul sito dell'organizzazione.
5.2 PIANIFICAZIONE	5.2.1 Piano strategico	<p>Il gruppo di lavoro interno deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi misurabili, raggiungibili, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.</p> <p>Il piano deve essere approvato dall'alta direzione e mantenuto aggiornato nel tempo a cadenza almeno annuale.</p>
	5.2.2 Fasi	<ul style="list-style-type: none"> a) Definizione degli obiettivi b) Identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla conciliazione vita familiare-lavoro c) Identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi sulla base anche di indicatori aziendali relativi al personale occupato e degli esiti raccolti attraverso strumenti di indagine (questionario, focus group.) d) Definizione delle azioni decise per colmare i gap e) Definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti
	5.3 AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO	
	5.3.1 Azioni	Devono essere predisposte azioni documentate in attuazione del piano strategico redatto dal gruppo di lavoro interno.
	5.3.2 Cultura aziendale e formazione	<ul style="list-style-type: none"> a) Attivare iniziative di formazione (per esempio definire un piano di formazione) per tutto il personale su tematiche riconducibili ai valori aziendali, al rispetto delle differenze e all'armonizzazione vita familiare-lavoro; b) Promuovere azioni di cultura aziendale quali sensibilizzazione interna sul valore e la consapevolezza del ruolo genitoriale e della condivisione dei carichi familiari; c) Prevedere strumenti di ascolto (per esempio sportelli, punti informativi) o strumenti di indagine per la raccolta dei bisogni di conciliazione e monitoraggio della soddisfazione del personale; d) Prevedere strumenti di comunicazione a supporto della richiesta di congedi.

	5.3.3 Selezione ed assunzione	a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte ad assicurare la conciliazione vita familiare-lavoro e a non discriminare potenziali nuove risorse;
		b) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
	5.3.4 Gestione della carriera	a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione nello sviluppo professionale e nelle promozioni, con riguardo anche alla parità di retribuzione, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
		b) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff.
	5.3.5 Genitorialità e Cura	a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità, di paternità e parentali (per esempio programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
		b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità, della paternità e della genitorialità in generale (prima, durante e dopo);
		c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di maternità, paternità e parentale;
		d) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le addetti/e nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
		e) offrire servizi/convenzioni/contributi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, bonus bebé, spazi allattamento, ecc.
	5.3.6 Conciliazione Vita familiare-Lavoro e organizzazione del lavoro	a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work/life balance) rivolte a tutti i/le addetti/e;
		b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
		c) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
		d) effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle addetti/e;
		e) offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico, implementando strumenti e piattaforme di lavoro idonei, laddove compatibili con le attività lavorative svolte;
		f) raccomandare a tutto il personale la pianificazione di riunioni di lavoro e di attività di formazione in orari compatibili in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita familiare;
5.4 SISTEMA DI	5.4.1	a) Gestire la documentazione del sistema in modo da

GESTIONE	Documentazione	assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;
		b) Identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della conciliazione vita-lavoro, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione.
	5.4.2 Monitoraggio Degli Indicatori	a) raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;
		b) valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.
	5.4.3 Comunicazioni	a) identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della conciliazione vita-lavoro;
		b) predisporre e diffondere alle parti interessate individuate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della conciliazione vita familiare-lavoro identificando anche le modalità di comunicazione interna (per esempio sito, mail, bacheca virtuale, newsletter, messaggistica.....).
		c) citare nella propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) le iniziative attuate per la promozione della conciliazione vita familiare-lavoro;
		d) garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.
	5.4.4 Audit Interni	a) L'organizzazione deve pianificare attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla conciliazione vita-lavoro, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine;
		b) gli audit interni devono essere pianificati con frequenza annuale comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità e a segnalare eventuali deviazioni;
		c) Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema.
	5.4.5 Gestione Delle Situazioni Non Conformi	a) definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi che emergono dalle risultanze del monitoraggio (vedere punto 5.4.2), ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea;
		b) garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la presente UNI/PdR, all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

	5.4.6 Revisione Periodica	In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una revisione periodica del sistema da parte dell'alta direzione con coinvolgimento del gruppo di lavoro interno e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale.
	5.4.7 Miglioramento	A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori, che siano semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.

6 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

6.1 Generalità

È fondamentale che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro che promuova la conciliazione vita familiare-lavoro, in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito dal succitato modello del Family Audit e dai principi del Codice per le imprese in favore della maternità, venga misurato rispetto ad un insieme di indicatori caratterizzati dall'essere applicabili, pertinenti e confrontabili ed in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro che promuova la conciliazione vita familiare-lavoro richiede difatti un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 7 aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione che promuove la conciliazione vita-lavoro, quali:

1. Organizzazione del Lavoro e Flessibilità Oraria/Spaziale (6.2)
2. Supporto alla Maternità (6.3)
3. Supporto alla Genitorialità (6.4)
4. Supporto agli Impegni di Cura (6.5)
5. Salute e Benessere (6.6)
6. Sostegno Economico e Servizi per le Famiglie (6.7)
7. Sviluppo Professionale e Continuità di Carriera (6.8)

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali l'organizzazione deve misurare il grado di maturità interno attraverso una verifica almeno annuale. I KPI qualitativi hanno un punteggio pari allo 0,75 ciascuno; quelli quantitativi un punteggio pari a 1.

Nota 1 la succitata scadenza è da intendersi come scadenza interna all'organizzazione, le regole per il rilascio e mantenimento della certificazione, da parte degli OdC sono definite dalla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e prevedono la sorveglianza annuale e il rinnovo ogni 3 anni.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle 7 Aree sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

In coerenza con la tassonomia Istat₁, sono identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni. Vedere prospetto 1:

Prospetto 1 – Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, per determinare l'accesso alla certificazione è previsto il raggiungimento del punteggio minimo del 50% per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), e del 60% per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione).

In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base al punteggio finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

6.2 AREA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FLESSIBILITÀ ORARIA/SPAZIALE

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Percentuale di addetti/e che possono usufruire di flessibilità oraria	Quantitativo	Soglia minima del 50% di addetti/e che possono usufruire di flessibilità oraria (entrata/uscita/pausa pranzo, banca ore, turnistica flessibile, ecc.) sul totale addetti/e	1
Percentuale di addetti/e che usufruiscono di modalità di lavoro agile o telelavoro) sul totale delle posizioni smartworkabili/	Quantitativo	Per le organizzazioni Micro e Piccole: soglia minima del 20% addetti/e che usufruiscono di modalità di lavoro agile/telelavoro sul totale delle posizioni lavorative "smartworkabili/telelavorabili" Per le organizzazioni Medie e Grandi: soglia minima del 40% addetti/e che usufruiscono di modalità di lavoro agile/telelavoro sul totale delle posizioni lavorative "smartworkabili/telelavorabili"	1

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
		Nota: Le posizioni smartworkabili sono da ricondursi ai piani per il lavoro agile, alle job description e ad altri documenti interni alle organizzazioni stesse	
Disponibilità di utilizzo del part-time reversibile o temporaneo per esigenze familiari	Qualitativo	Sì/No	0,75

6.3 AREA SUPPORTO ALLA MATERNITÀ

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Disponibilità di programmi informativi sulla maternità	Qualitativo	Sì/No	0,75
Accesso a servizi e programmi sanitari integrativi per la maternità	Qualitativo	Sì/No	0,75
Presenza di politiche di supporto per il rientro al lavoro post-maternità	Qualitativo	Sì/No	0,75
Presenza di politiche e iniziative che valorizzano le competenze sviluppate durante la maternità	Qualitativo	Sì/No	0,75

6.4 AREA SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Rapporto tra padri che usufruiscono del congedo di paternità e padri aventi diritto	Quantitativo	Soglia minima del %65	1
Rapporto tra padri che usufruiscono del congedo parentale e padri aventi diritto	Quantitativo	Soglia minima del %25	1
Media dei giorni di congedo parentale durante il primo anno di vita del figlio per i nuovi nati negli ultimi due anni	Quantitativo	Soglia minima di 35 giorni per i padri	1
Presenza di politiche aziendali che integrano l'indennità economica durante i congedi parentali	Qualitativo	Sì/No	0,75
Adozione di programmi di "back to work" per entrambi i genitori	Qualitativo	Sì/No	0,75

6.5 AREA SUPPORTO AGLI IMPEGNI DI CURA

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Disponibilità di flessibilità oraria/spaziale per caregiver (es. orario ridotto, smart working)	Qualitativo	Sì/No	0,75
Presenza di permessi o congedi per caregiver aggiuntivi rispetto agli obblighi	Qualitativo	Sì/No	0,75

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
di legge			
Accesso facilitato a consulenza/convenzioni per assistenza domiciliare/residenziale	Qualitativo	Sì/No	0,75

6.6 AREA SALUTE E BENESSERE

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Accesso a convenzioni e/o piani di assistenza sanitaria integrativa per addetti/e e/o familiari a carico	Qualitativo	Sì/No	0,75
Tasso di partecipazione a campagne di prevenzione o screening per la salute proposte dall'organizzazione	Quantitativo	Soglia minima del 40% della popolazione target	1
Disponibilità di supporto psicologico o consulenza su tematiche familiari/personali	Qualitativo	Sì/No	0,75
Promozione di iniziative aziendali (sport, cultura, tempo libero) estese ai familiari	Qualitativo	Sì/No	0,75

6.7 AREA SOSTEGNO ECONOMICO E SERVIZI PER LE FAMIGLIE

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Presenza di un piano di welfare aziendale strutturato con budget dedicato per la famiglia	Qualitativo	Sì/No	0,75
Stipula di convenzioni con fornitori di servizi per le famiglie	Quantitativo	Numero convenzioni attive (soglia almeno 1 per micro, 2 per le piccole, 3 per le medie e 5 per le grandi organizzazioni) stipula diretta o indiretta (per tramite di provider terzi)	1
Partecipazione a reti territoriali per servizi condivisi di welfare	Qualitativo	Sì/No	0,75
Disponibilità di iniziative di educazione finanziaria per le famiglie	Qualitativo	Sì/No;	0,75
Presenza di previdenza complementare con contributo a carico dell'organizzazione ed eventuale estensione ai familiari	Qualitativo	Sì/no	0,75

Nota: in riferimento ai KPI relativi alla stipula di convenzioni e alla disponibilità di iniziative di educazione finanziaria nonostante l'indicatore sia qualitativo, si raccomanda alle organizzazioni di monitorare rispettivamente il Numero convenzioni attive e il Numero iniziative/anno.

6.8 AREA SVILUPPO PROFESSIONALE E CONTINUITÀ DI CARRIERA

INDICATORE	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
Monitoraggio e reporting su carriera e retribuzione post-congedo	Qualitativo	Sì/No Su base annuale	0,75
Accesso alla formazione e sviluppo professionale post-assenza periodi lunghi	Qualitativo	Sì/No;	0,75
Tasso di rientro post-congedo di maternità	Quantitativo	Soglia minima del %90 rientri effettivi / totali	1
Tasso di retention post-congedo	Quantitativo	Soglia minima dell'80 retention a /24 mesi	1

Nota: in riferimento al KPI relativo all'accesso alla formazione e sviluppo professionale post-assenza periodi lunghi, si raccomanda alle organizzazioni di monitorare la % di addetti/e rientrati inclusi in percorsi formativi.

APPENDICE A – VALUTAZIONE DELLA CONFORMITÀ

REQUISITI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER IL SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ, DELLA PATERNITA' E DELLA GENITORIALITÀ.

Il presente prospetto definisce schematicamente gli elementi necessari, per un Organismo di Certificazione (OdC), per valutare la conformità alla presente Prassi UNI/PdR da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica e operante nel settore privato.

È previsto il raggiungimento del punteggio minimo del 50% per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), e del 60% per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione).

Prospetto A.1 – Regole di certificazione

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
Norma di Accredитamento	UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
UNI/PdR di certificazione	La presente UNI/PdR
Soggetti che possono richiedere la certificazione	La certificazione ai sensi della presente UNI/PdR può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore privato
Possibili esclusioni	La certificazione viene rilasciata ad una entità giuridica (<i>legal entity</i>) o, con le precisazioni di seguito descritte, a “un gruppo di società”, e deve considerare tutti i siti, filiali, sedi secondarie, attività e processi effettivamente svolti dall'organizzazione. È possibile rilasciare una certificazione di “gruppo” che ricomprenda diverse entità giuridiche, ma solo in presenza di una struttura organizzativa “centralizzata” che gestisce e controlla la compliance per tutte le società del gruppo (vedere IAF MD01). Non sono ammesse esclusioni di processi/funzioni, mentre è possibile escludere, in una certificazione di gruppo, delle singole <i>legal entity</i> .

	Considerato infine il contesto normativo e occupazionale, che può cambiare tra Stato e Stato, è possibile limitare la certificazione ad una sola Nazione.
Requisiti strutturali dell'OdC	In aggiunta a quanto previsto dal punto 6.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve a sua volta implementare un sistema di gestione conforme alla presente UNI/PdR.
Criteri di competenza del Gruppo di verifica	<p>Nel gruppo di audit le competenze si ritengono soddisfatte quando, tenendo conto delle competenze complessive del gruppo (auditor ed eventuali esperti/e tecnici/che) sia presente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - almeno un/una componente qualificato/a per le valutazioni di sistemi di gestione per la qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001. Tale componente deve altresì dimostrare la conoscenza approfondita e documentata della presente prassi di riferimento, della UNI/PdR 125 e della UNI ISO 30415. <p>Nel gruppo di verifica, in aggiunta alle competenze sui sistemi di gestione e alla gestione degli audit, devono essere presenti;</p> <ul style="list-style-type: none"> - un/una avvocato/a giuslavorista o un/una consulente del lavoro purché iscritti da almeno 5 anni al relativo albo professionale; oppure - altro/altra professionista che dimostri significativa e consolidata esperienza documentata nel settore specifico, oggetto della presente UNI/PdR, del Paese dell'organizzazione auditata e conoscenza della normativa applicabile (ad esempio: Family Audit della Provincia Autonoma di Trento). <p>Nel team di verifica possono partecipare anche altri/e esperti/e, scelti di volta in volta in base al contesto di riferimento e tenendo in considerazione le 7 aree di riferimento che devono essere sottoposte a valutazione.</p> <p>La presenza di altri/e esperti/e non è obbligatoria ma eventualmente necessaria per completare le competenze del gruppo di audit se non già soddisfatte.</p>
Criteri di competenza del comitato di delibera (o del decision maker)	I requisiti di competenza del comitato di delibera si ritengono soddisfatti quando siano presenti uno o più membri che nel loro insieme rispondano ai requisiti di competenza necessari per la valutazione di una certificazione UNI EN ISO 9001 e possano dimostrare la conoscenza della presente UNI/PdR.
Tempi di audit e periodicità degli audit di terza parte	<p>Si applicano i requisiti applicabili della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.</p> <p>Si applica il documento IAF MD 05: Table QMS 1 – Quality Management Systems Low Risk</p> <p>Il tempo impiegato dagli/dalle esperti/e (esperti/e tecnici/che e avvocati/e), ai fini della durata dell'audit, può essere conteggiato al 50%.</p> <p>La presenza dell'esperto/a è necessaria quando vengono valutati gli indicatori aziendali previsti nella presente UNI/PdR.</p>

Modalità di svolgimento dell'audit	<p>La documentazione di audit deve riportare, fra le altre registrazioni, anche quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il perimetro e l'applicabilità della presente UNI/PdR, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione; - la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla conciliazione vita familiare-lavoro; - l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare; - le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti relativi alla maternità, alla paternità e ai carichi di cura familiare in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione; - la registrazione delle evidenze in apposite check list/documenti di supporto per il gruppo di audit. Tale documentazione deve tenere conto del grado di applicazione dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR; - requisiti sistemici come ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema; - requisiti operativi: la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.
Scopo del certificato	<p>I criteri per la formulazione dello scopo del certificato sono gli stessi già applicati per la UNI EN ISO 9001, con particolare attenzione al campo di applicazione del sistema di gestione, che deve menzionare le "Misure per sostenere la maternità, la paternità e i carichi di cura familiare nel contesto lavorativo".</p>
Documenti IAF applicabili	<p>Trovano applicazione tutti i documenti IAF relativi ai sistemi di gestione, fatto salvo quanto chiarito in precedenza sul documento IAF MD 05 [8].</p>
Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI	<p>In aggiunta a quanto previsto dal punto 8.3 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, L'OdC deve concedere l'utilizzo del Marchio UNI per ogni sistema di gestione certificato in conformità alla presente norma. Per concedere il Marchio UNI all'organizzazione, l'OdC deve provvedere a sottoscrivere l'accordo di utilizzo del Marchio UNI "Organizzazioni" e deve disporre di regole che consentano all'organizzazione di dichiarare la propria conformità ai requisiti della presente UNI/PdR. La dichiarazione di conformità annessa al marchio deve contenere quanto segue: Organizzazione (<i>nome o marca</i>) con sistema di gestione per la per la conciliazione vita familiare-lavoro certificato ai sensi della UNI/PdR XXX:202X dall'Organismo di Certificazione (<i>nome</i></p>

	<p>dell'OdC) con Marchio UNI.</p> <p>L'OdC deve pertanto disporre di regole per la concessione della licenza d'uso del proprio marchio di certificazione di sistemi di gestione che ne preveda l'utilizzo combinato al Marchio UNI "Organizzazioni".</p> <p>L'utilizzo combinato del marchio dell'OdC e del Marchio UNI "Organizzazioni", deve essere permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte dell'organismo.</p> <p>NOTA Il Marchio di conformità UNI "Organizzazioni" ha lo scopo di attestare che i requisiti dell'organizzazione certificata siano stabiliti dall'UNI tramite la pubblicazione di norme o prassi di riferimento e che l'OdC operi sotto accreditamento.</p>
--	---

BIBLIOGRAFIA

- [1] Eurostat, Demography of Europe – 2025 edition
- [2] Fluchtmann, J., V. van Veen and W. Adema (2023), "Fertility, employment and family policy: A cross-country panel analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 299, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/326844f0-en>.
- [3] Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA - Anno 2019, 2 novembre 2021
- [4] Legge 27 dicembre 2017, n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"
- [5] Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"
- [6] Legge 76/2016 "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze"
- [7] Agenda ONU 2030, Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG)
- [8] IAF MD 05 Audit Time Determination for Management Systems