

DISTRETTO FAMILY AUDIT AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA

PROGRAMMA DI LAVORO 2026



TRENTINO FAMIGLIA N.7.64



Distretto
Family
inTrentino®

DISTRETTO FAMILY AUDIT

AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI ALLA PERSONA

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE N. 5662 DEL 28 MAGGIO 2026
PROGRAMMA DI LAVORO 2026

Provincia autonoma di Trento
Agenzia per la coesione sociale
Ufficio per le politiche familiari e gestione degli interventi economici
via don G. Grazioli, 1 - 38122 Trento
distrettofamiglia@provincia.tn.it
www.trentinofamiglia.it



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

UMSE SVILUPPO E SUPPORTO ALLE POLITICHE DI COESIONE SOCIALE

DETERMINAZIONE DEL DIRIGENTE N. 5662 DI DATA 28 MAGGIO 2026

OGGETTO:

Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", art. 16: Trentino "Distretto per la famiglia". Accordo di area per lo sviluppo del "Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP) della Provincia autonoma di Trento". Approvazione del Programma di lavoro per l'anno 2026.

La legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità", di seguito legge provinciale sul benessere familiare, ha introdotto un modello partecipativo che valorizza il ruolo attivo della famiglia nelle politiche pubbliche, superando l'approccio assistenzialistico. La normativa coinvolge la famiglia in vari ambiti, con l'obiettivo di rafforzare il benessere sociale e la coesione comunitaria. L'obiettivo è il rafforzamento del benessere sociale e della coesione comunitaria, riconoscendo alla famiglia un ruolo fondamentale nella prevenzione del disagio e nella promozione della sicurezza sociale.

La Provincia autonoma di Trento promuove un modello di territorio accogliente e attrattivo per le famiglie, attraverso il sistema del "Distretto famiglia" che coinvolge attori pubblici e privati nella promozione del benessere familiare. Le politiche familiari vengono così integrate con quelle di sviluppo economico, riconoscendone il valore strategico quale investimento sociale. La famiglia, consapevole del proprio ruolo, contribuisce attivamente alla coesione e al capitale sociale del territorio.

In Trentino, alla data del 31 dicembre 2025, risultano operativi 16 Distretti famiglia territoriali, 1 Distretto famiglia tematico e 3 Distretti family audit, che coinvolgono complessivamente oltre 1178 organizzazioni pubbliche e private.

Le Linee guida Distretti famiglia, approvate con deliberazione della Giunta provinciale n. 1898 di data 12 ottobre 2018, contribuiscono a definire il modello di governance dei Distretti famiglia, in quanto ne descrivono e disciplinano l'iter di costituzione e di gestione, i ruoli e i compiti degli operatori che ne supportano la realizzazione, le modalità di iscrizione e cancellazione dal Registro provinciale, gli strumenti, la gestione delle anomalie del processo e le modalità d'uso del marchio famiglia oltre che l'approvazione del Programma di lavoro.

Con deliberazione n. 1868 del 5 novembre 2021 la Giunta provinciale ha approvato l'accordo volontario di area per favorire lo sviluppo del Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP) della Provincia autonoma di Trento e l'accordo è stato sottoscritto da tutte le 30 organizzazioni proponenti a Trento il 13 dicembre 2021 con ente capofila l'Unione Provinciale Istituzioni Per l'Assistenza (UPIPA) e alla data del 31 marzo 2026 hanno aderito al Distretto famiglia 31 Organizzazioni.

Anche per l'anno 2026, intende realizzare, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge provinciale sul benessere familiare, un percorso di certificazione territoriale familiare, al fine di accrescere, tramite il rafforzamento del sistema dei servizi e delle iniziative per la famiglia, l'attrattività territoriale, nonché sostenere lo sviluppo locale attraverso il coinvolgimento di tutte le organizzazioni interessate che condividono i medesimi obiettivi.

Il Programma di lavoro mira a sviluppare la responsabilità territoriale familiare attraverso nuove forme di collaborazione tra i firmatari dell'accordo, attuare i principi della Legge provinciale n. 1/2011 relativi al "Trentino Distretto per la famiglia", attivare una comunità educante e un sistema di innovazione territoriale per il benessere familiare, applicare e sperimentare standard familiari provinciali, rafforzare il ruolo strategico del Distretto famiglia valorizzando le organizzazioni leader, e costruire un'alleanza territoriale per politiche familiari efficaci e un impatto positivo sul territorio.

Nel Programma di lavoro per l'anno 2026 sono stati inseriti, per ciascuna azione, degli indicatori di valutazione, che permettono di valutare in maniera oggettiva e imparziale la riuscita delle azioni, in particolar modo di quelle la cui realizzazione incide sulla determinazione del contributo erogabile a

sostegno del costo dell'operatore che supporta la realizzazione del Distretto; è possibile inoltre ottenere delle indicazioni importanti per le programmazioni future, in termini di efficacia e ricadute positive delle azioni intraprese sul territorio.

L'Unione Provinciale Istituzioni Per l'Assistenza (UPIPA), ente capofila del Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP) della Provincia autonoma di Trento, ha trasmesso all'Agenzia per la coesione sociale in data 30 aprile 2026 prot. 367854 la lettera della coordinatrice istituzionale del 30 aprile 2026 di approvazione dello Schema del Programma di lavoro che l'Agenzia per la coesione sociale integra con dati, elenchi e informazioni in capo alla Provincia. Il Programma di lavoro individua complessivamente 17 azioni da realizzarsi entro il 31 dicembre 2026 come da documento allegato al presente provvedimento.

Tutto ciò premesso,

IL DIRIGENTE GENERALE

- vista la legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1 “Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità”, in particolare il capo IV “Trentino Distretto della famiglia”;
- visto l'art. 10 del Regolamento approvato con D.P.G.P. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg recante “Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti”;
- visto il Regolamento generale sulla protezione dei dati approvato con il “Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”;
- visto il D.Lgs. n. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”, così come novellato dal D.Lgs. n. 101/2018 e da ultimo dalla legge n. 205 del 3 dicembre 2021 che ha previsto che la base giuridica del trattamento dati personali, compresa la comunicazione e la diffusione degli stessi, possa essere costituita anche da atti amministrativi;
- vista la deliberazione della Giunta provinciale n. 54 del 25/01/2019 concernente “Regolamento UE 2016/679 e D. Lgs. 196/2003 aggiornato. Approvazione della policy in materia di privacy e misure di sicurezza informatica della Provincia e della principale modulistica in uso” e la successiva deliberazione della Giunta Provinciale n. 2220 del 16 dicembre 2021 con la quale è stato ri-approvato l'Allegato B della deliberazione GP n. 54/2019 stessa;
- vista la documentazione amministrativa citata in premessa;
- vista la proposta del presente provvedimento presentata dal Referente per l'attività, dott.ssa Debora Nicoletto, e validata dal sostituto Direttore dell'Ufficio per le politiche familiari e gestione degli interventi economici, dott.ssa Patrizia Pace;

DETERMINA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Programma di lavoro per l'anno 2026 finalizzato alla realizzazione del "Distretto Family Audit di Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (APSP) della Provincia autonoma di Trento", allegato parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico del bilancio provinciale.

Elenco degli allegati parte integrante

001 programma di lavoro

**IL DIRIGENTE
MIRIANA DETTI**

Questo atto, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, predisposto e conservato presso questa Amministrazione in conformità alle Linee guida AgID (artt. 3 bis, c. 4 bis, e 71 D.Lgs. 82/2005). La firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del responsabile (art. 3 D.Lgs. 39/1993).

**PROGRAMMA DI LAVORO
DISTRETTO FAMILY AUDIT
DI AZIENDE PUBBLICHE DI SERVIZI
ALLA PERSONA (APSP) DELLA
PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
2026**

PREMESSA

Il Distretto Family Audit delle APSP si inserisce nell'alveo del Piano Strategico su famiglia e natalità, pubblicato dalla Provincia Autonoma di Trento nel novembre 2019, che vede tra i suoi obiettivi lo sviluppo di reti aziendali nelle tre sfere del welfare (aziendale, territoriale e inter-aziendale) per promuovere la crescita del territorio, anche con riferimento all'ambito della conciliazione famiglia-lavoro. In questo senso il Distretto Family Audit delle APSP costituisce un esempio di rete interaziendale che può accrescere il benessere del proprio personale attraverso l'offerta di servizi a più aziende e la creazione di economie di scala. Un'ulteriore sfida per la rete è il *match* tra aziende e territorio, già presidiato dai 19 Distretti Famiglia, in una prospettiva di welfare interaziendale territoriale.

Alle APSP sottoscrittrici dell'Accordo del 2021 si è aggiunta nel 2023 l'APSP di Brentonico. Nel 2025 è formalmente uscita dal Distretto l'APSP di Predazzo avendo questa rinunciato alla certificazione Family Audit; viene comunque tenuta aggiornata ed ha la possibilità di partecipare e contribuire alle Azioni del Piano nella prospettiva che, in un prossimo futuro, possa riprendere il percorso di certificazione.

Governance, metodologia di lavoro e comunicazione con gli aderenti

Per l'attuazione del programma e la gestione partecipata del distretto si prevede di mantenere l'organizzazione già attivata in questi primi due anni.

Il "gruppo di lavoro" previsto dalle Linee guida dei Distretti famiglia sarà costituito dalla Presidente di Upipa e da un Presidente degli enti aderenti, dal direttore di Upipa, da due direttori rappresentanti degli enti aderenti, da due referenti Family degli enti aderenti (di enti diversi dai precedenti) e da un referente interno Upipa (indicativamente il manager territoriale che sarà individuato come figura a supporto). In questo modo si prevede il coinvolgimento, nel gruppo di lavoro, del 20% degli Enti sottoscrittori. Questo sarà aggiornato costantemente e convocato al bisogno, nel momento in cui si renda necessaria una revisione delle linee di indirizzo del Distretto. Saranno mantenuti incontri periodici tra Referente Istituzionale, referente amministrativo e manager territoriale.

Upipa promuoverà inoltre la creazione di gruppi di coordinamento e/o di lavoro inter ente per le azioni del piano che lo richiedano, in modo da coinvolgere, nel complesso delle azioni, potenzialmente la totalità degli enti sottoscrittori. I referenti Family Audit degli Enti vengono convocati a cadenza regolare, in presenza oppure online, per aggiornamenti e confronto.

Metodo di costruzione del Piano delle Azioni

Per la predisposizione di questo Piano delle Azioni sono stati organizzati tre incontri online con i Referenti Family Audit degli Enti aderenti tra i mesi di gennaio e marzo 2026.

Nel primo incontro ci si è concentrati su una valutazione delle azioni realizzate e non realizzate nel 2025. La linea generale che è emersa è stata quella di riproporre e consolidare alcune azioni valutate positivamente (la giornata di benchmarking, le “Pillole di Benessere” per il personale) e di proseguire in alcuni percorsi avviati, come per esempio la formazione per i RFA, nonché di recuperare alcune azioni non realizzate o realizzate soltanto in parte per oggettive esigenze di tempo e sostenibilità organizzativa. Non sono emerse perplessità particolari rispetto a quanto realizzato o programmato nel 2025, su cui c'è un buon accordo; si è tuttavia deciso di accantonare definitivamente le azioni legate alla contrattazione, in quanto già assorbite dalla funzione istituzionale di Upipa.

Il secondo incontro è stato dedicato alla definizione delle azioni per il Piano del 2026, verificandone la coerenza con i temi che erano stati individuati come prioritari per il triennio 2025 – 2027. Nel corso del confronto sono emersi due elementi di innovazione:

- **Famiglie sì, ma quali?** Si è aperta una riflessione su possibili nuovi bisogni in termini di conciliazione vita-lavoro del personale: molti dipendenti, infatti, hanno esigenze diverse rispetto alle famiglie con bambini piccoli su cui più direttamente si focalizza il modello Family Audit, per esempio carichi di cura nei confronti di persone care con una non autosufficienza, piuttosto che famiglie monogenitoriali o persone single che vivono con un solo reddito. Il rischio intravvisto dai RFA che quotidianamente lavorano negli Enti è che una parte del personale percepisca il FA come qualcosa che non li riguarda, riducendo così la propria partecipazione alle politiche aziendali; un altro rischio che è le misure FA vengano vissute per assurdo come discriminatorie, perché viste a vantaggio di un'unica “categoria” di personale dipendente;
- Emerge inoltre da parte degli Enti da un lato una fatica ad individuare azioni sempre nuove da inserire nei Piani delle Azioni di Enti nel prosieguo del percorso di certificazione, e dall'altro una **tensione verso politiche aziendali di conciliazione vita-lavoro e benessere organizzativo al di là della certificazione Family Audit**, con la consapevolezza della necessità di equità nelle politiche per il personale, ma anche che le misure “taglia unica” (“one size fits all”) rischiano di non soddisfare nessuno.

Da queste riflessioni nasce la proposta di inserire nel Piano delle Azioni per il 2026 la **previsione di uno spazio di confronto su possibili misure aziendali utili anche a famiglie, in senso lato, con bisogni diversi da quelli “tipici” di chi, in un determinato periodo, ha figli piccoli**, in una logica che vada a valorizzare e ad integrare quanto già più immediatamente previsto dal modello Family Audit.

Un altro tema che ha riscosso un rinnovato interesse è quello dell'**onboarding**, inteso non soltanto come inserimento operativo del professionista neoassunto, ma anche per l'introduzione alla cultura aziendale.

Il terzo incontro, infine, è servito ad affinare e infine a validare i contenuti del Piano.

Il Piano delle Azioni per il 2026 si colloca quindi in continuità con il Piano 2025, andando a consolidare quelle azioni che sono state valutate positivamente dagli aderenti; a “recuperare” le iniziative che, per ragioni di tempo e di sostenibilità organizzativa, non sono state compiutamente realizzate; e infine ad introdurre alcuni

elementi innovativi che derivano dalle riflessioni e valutazioni condivise sulle esperienze fatte e dalle opportunità che nel tempo si sono presentate, per esempio nell'ambito dell'*age management*.

Finanziamento del piano di lavoro

Analogamente agli anni precedenti, per quanto riguarda le **azioni formative**, queste saranno sostenute da Upipa nell'ambito del finanziamento regionale per la formazione e proposte agli Enti secondo le medesime modalità, ovvero a titolo gratuito oppure con una compartecipazione alle spese da parte degli Enti. Per quanto riguarda le **azioni di supporto organizzativo** all'implementazione del Piano, queste saranno garantite da Upipa all'interno della propria attività istituzionale. **Gli Enti coinvolti metteranno a disposizione il proprio personale in orario di servizio** per la partecipazione al gruppo di lavoro, ai sottogruppi di lavoro di volta in volta individuati per le singole azioni e per l'implementazione delle azioni nelle singole strutture (ad es., diffusione delle comunicazioni, fornitura dati, ecc). Upipa ha inoltre individuato e incaricato una **manager territoriale** quale referente tecnico organizzativo del Distretto, per il quale chiederà un contributo provinciale a copertura dell'80% del costo.

Il Programma di lavoro

Il programma di lavoro si articola nelle seguenti cinque macro aree, per ciascuna delle quali sono state ipotizzate le azioni di cui al prossimo paragrafo:

1. Organizzazione del lavoro (2 azioni);
2. Cultura aziendale (3 azioni);
3. Welfare interaziendale e territoriale (4 azioni);
4. Comunicazione e nuove tecnologie (6 azioni);
5. Visibilità e comunicazione con l'esterno (1 azione).

Per la prima volta, viene prevista anche un'**azione interdistrettuale** su proposta del DF dell'Alta Valsugana.

DATI DEL DISTRETTO

ANNO DI NASCITA DEL DISTRETTO	2021
DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL DISTRETTO	Delibera G.P. n. 1868 del 05/11/2021
SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO	Trento, 13 dicembre 2021

ATTORI DEL DISTRETTO

ORGANIZZAZIONE CAPOFILA	U.P.I.P.A. s.c.
COORDINATORE/TRICE ISTITUZIONALE	Michela Chiogna Presidente Upipa mail@upipa.tn.it
MANAGER TERRITORIALE	Elena Malfatti elena.malfatti@upipa.tn.it
REFERENTE AMMINISTRATIVO/A	Massimo Giordani Direttore Upipa direttore@upipa.tn.it

CANALI SOCIAL

MAIL DEL DISTRETTO FAMIGLIA	dfa-aps@upipa.tn.it
SITO WEB DEL DISTRETTO FAMIGLIA	Distretto Family Audit delle A.P.S.P. / Welfare territoriale / Family Audit / Chi siamo / Upipa - Unione Provinciale Istituzioni Per l'Assistenza - U.P.I.P.A. - società cooperativa

AZIONI V.A.M.T.

Realizzazione delle Azioni di responsabilità diretta del Manager Territoriale OBBLIGATORIE in caso di richiesta di contributo:

1. NETWORKING

AZIONE	% DI REALIZZAZIONE
Monitoraggio e aggiornamento degli aderenti	100% per invio dell'elenco aggiornato dopo aver verificato la partecipazione attiva degli aderenti.

2. INTERMEDIAZIONE

Numero degli incontri con Coordinatore istituzionale e Referente amministrativo	20% per ogni incontro. Evidenze: elenco con data, argomento trattato e persone coinvolte.
---	--

3. INTERAZIONE

Numero di incontri formali con la presenza del Manager territoriali	20% per ogni incontro Evidenze: presentazione di un elenco degli incontri con data, argomento trattato e persone/organizzazioni coinvolte.
Eventi nell'ambito delle azioni del Distretto sul territorio	100% presentazione delle progettualità che si sono sviluppate nel corso dell'anno ma che non erano state inserite nel programma. Evidenze: Le progettualità dovranno riportare: titolo, obiettivo generale e specifico, azioni, organizzazioni coinvolte, indicatori e percentuali di realizzazione
Organizzazioni coinvolte nella co-progettazione di azioni comuni del Distretto	50% per ogni organizzazione aderente che ha co-progettato durante l'anno con la presenza del Manager territoriale. Evidenze: nominativo organizzazione e titolo del progetto.

4. ICT E NUOVE TECNOLOGIE

Comunicati stampa	25% per ogni comunicato stampa
Piano editoriale digitale	100% realizzazione di un PED e del calendario editoriale
Temi/progetti promossi da ACS	50% per ogni comunicazione inviata per la promozione dei temi ACS (newsletter)

5. FORMAZIONE OBBLIGATORIA DEL MANAGER

Partecipazione agli incontri formativi	50% della formazione dedicata ai Manager territoriali
--	---

PROGETTUALITÀ

PROGETTUALITÀ 1 PROGETTO STRATEGICO PROMOZIONE DELLE POLITICHE FAMILIARI - GOVERNANCE	
Obiettivo generale.	Favorire la conoscenza reciproca e lo scambio di buone prassi
Obiettivo specifico.	Facilitare l'acquisizione di buone pratiche da parte degli Enti aderenti
Titolo.	MISURE FAMILY AUDIT AZIENDALI A CONFRONTO – GIORNATA DI BENCHMARKING 2.0
Azioni.	Organizzazione di una “giornata di benchmarking” aperta ai Referenti FA degli Enti ed eventualmente ai componenti dei gruppi di lavoro interni per confrontarsi su esperienze di successo ed occasioni di apprendimento sul Piano delle Azioni di Ente
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Entro 31 dicembre 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione della giornata Report finale della giornata
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	100% se giornata realizzata 100% per la realizzazione del report

PROGETTUALITÀ 2 SPORT E STILI DI VITA - COMUNITÀ EDUCANTE	
Obiettivo generale.	Favorire le opportunità di prevenzione e promozione della salute a favore del personale
Obiettivo specifico.	Offrire occasioni informative al personale per facilitare l'assunzione di sani stili di vita
Titolo.	PILLOLE DI BENESSERE
Azioni.	Organizzazione di momenti online, a partecipazione libera e gratuita, aperti a tutto il personale del Distretto, su tematiche legate alla prevenzione, agli stili di vita sani e al benessere personale
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Organizzazione di almeno 5 appuntamenti online nel 2026
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	20% per ogni appuntamento realizzato 100% per la promozione dell'evento (locandina, mail)

PROGETTUALITÀ 3 COMUNICAZIONE	
Obiettivo generale.	Migliorare la comunicazione al personale
Obiettivo specifico.	Facilitare la conoscenza delle convenzioni e agevolazioni attive per il personale, fornendo informazioni sempre aggiornate
Titolo.	MAPPA DELLE AGEVOLAZIONI DI DISTRETTO COME PUNTO DI RIFERIMENTO
Azioni.	Mantenimento dell'aggiornamento tempestivo della mappa interattiva realizzata nel 2025, in modo che il personale possa accedere ad informazioni sempre puntuali e correnti.
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP che aderiscono al Distretto
Tempi.	Anno 2026

Indicatore/i di valutazione.	Aggiornamento tempestivo della mappa interattiva
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	100% per l'aggiornamento tempestivo della mappa

PROGETTUALITÀ 4 PROMOZIONE DELLE POLITICHE FAMILIARI - GOVERNANCE	
Obiettivo generale.	Rendere visibile il valore del Distretto
Obiettivo specifico.	Aumentare la visibilità del Distretto sul territorio
Titolo.	IL DISTRETTO IN VETRINA
Azioni.	Realizzare degli adesivi da esporre in vetrina per gli esercenti convenzionati con il Distretto
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Potenzialmente tutte le APSP aderenti al Distretto; gli esercenti convenzionati
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione e distribuzione degli adesivi
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	50% per la realizzazione degli adesivi 50% per la distribuzione degli adesivi

PROGETTUALITÀ 5 INNOVAZIONE	
Obiettivo generale.	Sostenere le competenze dei referenti FA
Obiettivo specifico.	Facilitare l'accesso a risorse formative utili per l'esercizio del ruolo di RFA, valorizzando quanto realizzato e quanto realizzando
Titolo.	CREAZIONE DI UN ARCHIVIO ACCESSIBILE DI RISORSE FORMATIVE
Azioni.	Creazione di un archivio online, accessibile ai RFA degli Enti aderenti, da popolare con materiali utili all'esercizio del ruolo di RFA (es. registrazioni e materiale didattico delle formazioni 2025, di quelle che saranno realizzate nel 2026, eventuale materiale utile dalle formazioni/conferenze PAT, ecc)
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP che aderiscono al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Creazione dell'archivio online Verifica della reale accessibilità dell'archivio da parte degli aderenti Popolamento dell'archivio con le opportunità formative che si presenteranno durante l'anno
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	100% per la creazione dell'archivio 100% per la verifica della reale accessibilità dell'archivio da parte degli aderenti 100% per il popolamento dell'archivio

PROGETTUALITÀ 6 COMUNICAZIONE	
Obiettivo generale.	Migliorare la comunicazione con il personale
Obiettivo specifico.	Migliorare la comunicazione interna a ciascun Ente circa le iniziative di conciliazione attivate e facilitare la partecipazione e il coinvolgimento del personale nei processi di ideazione, implementazione e valutazione di proposte migliorative
Titolo.	COMUNICARE IL FAMILY AUDIT – 2° EDIZIONE
Azioni.	A partire dal modulo realizzato nel novembre del 2025, realizzazione di un secondo modulo formativo online, ulteriore ed evolutivo, su strumenti e modalità comunicative efficaci e che facilitino la partecipazione degli interlocutori

Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP che aderiscono al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione del modulo formativo
AZIONE V.A.M.T. Percentuale/i di valutazione.	100% per la realizzazione del modulo formativo

PROGETTUALITÀ 7 WELFARE AZIENDALE	
Obiettivo generale.	Rendere le APSP più attrattive
Obiettivo specifico.	Offrire al personale dei vantaggi anche economici derivanti dalla collaborazione con un'APSP aderente al Distretto
Titolo.	AGEVOLAZIONI SU PRODOTTI E SERVIZI PER IL PERSONALE DELLE APSP
Azioni.	Attivazione di convenzioni, agevolazioni e/o scontistiche su prodotti e servizi a favore del personale
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Mantenimento di almeno il 50% delle convenzioni attive al 31.12.2025 Attivazione di almeno ulteriori due convenzioni/agevolazioni

PROGETTUALITÀ 8 AZIENDE - WELFARE TERRITORIALE	
Obiettivo generale.	Rendere le APSP più attrattive
Obiettivo specifico.	Rafforzare la capacità di attrazione di personale da parte delle APSP e al contempo l'attrattività del territorio tramite l'offerta di servizi, attraverso la partecipazione alla definizione di progetti di co-living e similari promossi dalla PAT
Titolo.	APSP E BANDI DI CO-LIVING
Azioni.	Mantenere l'interlocuzione con la PAT per esplorare la possibilità di coinvolgimento di Upipa e delle APSP nella definizione dei progetti di co-living e di introdurre criteri premianti per partecipanti al bando qualificati disponibili a lavorare presso le APSP del territorio
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Le APSP aderenti che operano nei territori in cui sono in corso di definizione progetto di co-living e similari
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Coinvolgimento di Upipa e/o delle APSP territorialmente interessate nella definizione di bandi di co-living e similari

PROGETTUALITÀ 9 AZIENDE - WELFARE TERRITORIALE	
Obiettivo generale.	Migliorare la comunicazione con il personale
Obiettivo specifico.	Migliorare l'informazione sulle opportunità già esistenti in materia di previdenza complementare
Titolo.	LABORFONDS – UN'OPPORTUNITÀ DA CONOSCERE MEGLIO
Azioni.	Mappatura delle azioni di informazione e sensibilizzazione già realizzate negli Enti aderenti Condivisione e co-costruzione con Laborfonds di possibili modalità comunicative
Organizzazione referente.	Upipa

Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione di una mappatura delle azioni già svolte dagli Enti e relativi esiti Realizzazione di almeno un'iniziativa informativa con Laborfonds

PROGETTUALITÀ 10 CONCILIAZIONE - WELFARE TERRITORIALE	
Obiettivo generale.	Sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo
Obiettivo specifico.	Migliorare la capacità di leggere e rispondere ai bisogni di conciliazione del personale
Titolo.	FAMIGLIE SÌ, MA QUALI?
Azioni.	Organizzazione di uno spazio di confronto tra Enti aderenti su possibili misure aziendali utili anche a famiglie con bisogni di conciliazione diversi da quelli tipici delle famiglie con bambini piccoli
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Organizzazione e facilitazione di almeno un incontro su questo tema nel corso del 2026

PROGETTUALITÀ 11 CONCILIAZIONE - WELFARE TERRITORIALE	
Obiettivo generale.	Sensibilizzazione sui temi della conciliazione vita-lavoro e del benessere organizzativo
Obiettivo specifico.	Facilitare l'accesso ad informazioni aggiornate e iniziative sul tema dell' <i>age management</i>
Titolo.	IL PP3 E IL TAVOLO PROVINCIALE PER L'AGE MANAGEMENT COME RISORSE PER TUTTO IL DISTRETTO
Azioni.	Mantenere la partecipazione di Upipa al Tavolo provinciale per l' <i>age management</i> e al tavolo di lavoro del Programma 3 del Piano Provinciale di Prevenzione coordinato da ASUIT, favorendo il flusso informativo e la partecipazione dei referenti e altre figure significative degli Enti aderenti
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Indirettamente, tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Coinvolgimento nelle iniziative promosse dai contesti di cui sopra di almeno il 20% degli Enti aderenti al Distretto (come relatori o partecipanti)

PROGETTUALITÀ 12 WELFARE AZIENDALE	
Obiettivo generale.	Rendere le APSP più attrattive
Obiettivo specifico.	Facilitare l'introduzione di strumenti organizzativi per l' <i>age management</i>
Titolo.	LINEE GUIDA PER LA STESURA DI REGOLAMENTI INTERNI A TEMA AGE MANAGEMENT
Azioni.	Predisporre un documento di indicazioni / linee guida per la stesura di regolamenti interni colti alla disciplina e all'implementazione di misure di <i>age management</i> a favore del personale
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Indirettamente, tutte le APSP aderenti al Distretto

Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Creazione di un gruppo di lavoro su questo tema Stesura di un primo documento di indicazioni / linee guida

PROGETTUALITÀ 13 WELFARE AZIENDALE	
Obiettivo generale.	Rendere le APSP più attrattive
Obiettivo specifico.	Facilitare l'introduzione di strumenti organizzativi per l' <i>age management</i>
Titolo.	SPERIMENTAZIONE DEL MODELLO "SENIOR EXPERIENCE AT WORK" DEL FINNISH INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL HEALTH
Azioni.	Questa opportunità nasce nell'ambito della partecipazione di Upipa al Tavolo provinciale per l' <i>age management</i> e l'invecchiamento attivo. a. Individuazione di professionisti Upipa da abilitare alla formazione dei line manager; b. Realizzazione della "formazione formatori"; c. Adattamento del modello al contesto delle APSP; d. Erogazione della formazione ai line manager; e. Sperimentazione e raccolta feedback per la rimodulazione.
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tavolo provinciale per l' <i>age management</i> e l'invecchiamento attivo Le APSP aderenti al Distretto che vorranno partecipare alla sperimentazione
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Individuazione dei formatori Upipa Realizzazione del percorso formativo per <i>line manager</i> Sperimentazione e raccolta feedback per rimodulazione

PROGETTUALITÀ 14 FORMAZIONE PER ADERENTI - GOVERNANCE	
Obiettivo generale.	Migliorare la comunicazione al personale
Obiettivo specifico.	Facilitare l'acquisizione di competenze per la realizzazione di opuscoli informativi e altro materiale promozionale relativo a misure FA rivolti al personale
Titolo.	CANVA 2.0 – MODULI FORMATIVI NOT FOR DUMMIES
Azioni.	A partire dal primo modulo base organizzato nel 2025, realizzazione di due ulteriori moduli formativi online, per livelli differenziati, rivolti a referenti FA e membri dei gruppi di lavoro interni FA sull'utilizzo di Canva
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione dei moduli formativi

PROGETTUALITÀ 15 PROMOZIONE DELLE POLITICHE FAMILIARI - GOVERNANCE	
Obiettivo generale.	Migliorare la comunicazione con il personale
Obiettivo specifico.	Facilitare la conoscenza del Marchio Family Audit e delle azioni di Distretto nel personale degli Enti aderenti
Titolo.	INFORMAZIONI PER NEOASSUNTI
Azioni.	Realizzazione di un "pacchetto informativo" per neoassunti
Organizzazione referente.	Upipa








Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Realizzazione del pacchetto informativo (opuscolo + tesserina di Distretto + eventuale altro materiale da definire (es. volantino con le iniziative di Ente, informativa Sanifonds/Laborfonds, informativa Euregio, ecc))

PROGETTUALITÀ 16 PROMOZIONE DELLE POLITICHE FAMILIARI - GOVERNANCE	
Obiettivo generale.	Favorire la conoscenza reciproca e lo scambio di buone prassi
Obiettivo specifico.	Adottare strumenti per la rilevazione periodica dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro e della soddisfazione rispetto alla propria situazione lavorativa adatti a tutti gli Enti aderenti e che mantengano la possibilità di comparazione in una logica di benchmarking e valorizzazione delle esperienze positive
Titolo.	L'IMPORTANZA DI COMPARARE – FASE DI IMPLEMENTAZIONE
Azioni.	Individuati nel 2025 gli item da inserire nei diversi strumenti di rilevazione adottati dagli Enti aderenti, implementare l'inserimento di questi item e sperimentare la raccolta, analisi e condivisione dei dati.
Organizzazione referente.	Upipa
Altre organizzazioni coinvolte.	Tutte le APSP aderenti al Distretto
Tempi.	Anno 2026
Indicatore/i di valutazione.	Implementazione dello strumento individuato nel 2025

PROGETTUALITÀ 17 WELFARE AZIENDALE	
Obiettivo generale.	Partecipazione e collaborazione ad un progetto con altri Distretti Famiglia
Obiettivo specifico.	Partecipazione e collaborazione ad un progetto per la realizzazione di un Distretto dell'Abitare Solidale in Valsugana per il reperimento di alloggi in affitto a canone sostenibile
Titolo.	AFFITTIAMOCI – CASA LAVORO COMUNITÀ
Azioni.	Attivazione di convenzioni, agevolazioni e/o scontistiche su prodotti e servizi a favore del personale
Organizzazione referente.	Rete Nazionale Coabitare Solidale ETS / DF Alta Valsugana
Altre organizzazioni coinvolte.	AMA di Trento; UIL del Trentino; Coop. Kaleidoscopio; Fondazione Caritas Decanale di Trento; Fondazione Valtes; DF Alta Valsugana; DF Bassa Valsugana; DFA Alta Valsugana; DFA APSP - Upipa
Tempi.	Entro il 31 dicembre 2026
Indicatore/i di valutazione.	Partecipazione agli incontri di aggiornamento sull'avanzamento del progetto Comunicazione con gli aderenti territorialmente interessati rispetto a richieste e opportunità derivanti dal progetto

ELENCO DELLE ORGANIZZAZIONI ADERENTI AL 31 MARZO 2026

		Data adesione	Marchio Family in Trentino	Marchio Family Audit
1	UNIONE PROVINCIALE ISTITUZIONI PER L'ASSISTENZA - U.P.I.P.A. - SOCIETA' COOPERATIVA	13-dic-21		
2	APSP "ANAUNIA"	13-dic-21		
3	APSP LEVICO CURAE	13-dic-21		
4	APSP RESIDENZA VALLE DEI LAGHI	13-dic-21		
5	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "SAN GIOVANNI"	13-dic-21		
6	APSP CITTA' DI RIVA	13-dic-21		
7	APSP "S. LORENZO E S. MARIA DELLA MISERICORDIA" BORGO VALSUGANA	13-dic-21		
8	A.P.S.P. CASA DI RIPOSO SAN VIGILIO - FONDAZIONE BONAZZA	13-dic-21		
9	CASA MIA - AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA	13-dic-21		
10	APSP "SANTA MARIA" DI CLES	13-dic-21		
11	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "GIACOMO CIS"	13-dic-21		
12	APSP "M.GRAZIOLI" DI TRENTO	13-dic-21		
13	A.P.S.P. CENTRO RESIDENZIALE ABELARDO COLLINI	13-dic-21		
14	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "CIVICA DI TRENTO"	13-dic-21		
15	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "CASA DI SOGGIORNO SUOR FILIPPINA DI GRIGNO"	13-dic-21		
16	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "GIUDICARIE ESTERIORI"	13-dic-21		
17	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "SAN GAETANO"	13-dic-21		
18	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA DELLA VAL DI FASSA	13-dic-21		
19	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "CRISTANI - DE LUCA"	13-dic-21		
20	APSP "SANTO SPIRITO" - FONDAZIONE MONTEL	13-dic-21		
21	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "PADRE Odone NICOLINI"	13-dic-21		
22	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "VILLA SAN LORENZO"	13-dic-21		
23	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "BEATO DE TSCHIDERER GIA' ISTITUTO ARCIVESCOVILE PER SORDI"	13-dic-21		
24	APSP "SAN GIUSEPPE DI PRIMIERO"	13-dic-21		

25	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "DON GIUSEPPE CUMER"	13-dic-21		 Family
26	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "CESARE BENEDETTI"	13-dic-21		 Family
27	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA SAN GIUSEPPE	13-dic-21		 Family
28	A.P.S.P. CASA LANER	13-dic-21		 Family
29	A.P.S.P. OPERA ROMANI	13-dic-21		 Family
30	AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA "CASA DI RIPOSO GIOVANELLI"	13-dic-21		 Family
31	APSP DI BRENTONICO	10-nov-23		 Family