

n.	Responsabile	Finalità	Descrizione dell'obiettivo	Indicatore processo	Indicatore risultato	Peso	STRAT
1	PAVARANI EMILIANO E.Q. AREA FUNZIONALE ADULTI, DISABILI E ANZIANI	POTENZIAMENTO PROGRAMMAZIONI A SOSTEGNO DEL CARE GIVER - REALIZZAZIONE II FASE DEL PROGETTO "LA CASA DEL CAREGIVER"	<p>Il progetto "La Casa del Caregiver" nasce dalla collaborazione tra l'Azienda e gli organismi distrettuali (Ufficio di Piano e SAA) ed è oggetto di finanziamento da parte della Fondazione Cariparma a seguito di adesione al bando promosso nel 2024.</p> <p>"La Casa del Caregiver" si articola su una serie di azioni sintetizzabili in due macro-aree di lavoro</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- l'implementazione delle competenze degli sportelli sociali già attivi sul territorio anche in funzione di "sportelli per i caregiver", ovvero di punti di riferimento in cui i cittadini che assistono persone non autosufficienti in qualità di “caregiver familiari”, possano trovare risposte ed opportunità mirate alle loro particolari esigenze ed “organicamente” strutturate;</li><li>- lo sviluppo di proposte ed interventi specifici mirati al "sollievo" dei caregiver familiari finalizzati al miglioramento del benessere e della qualità della vita, nonchè all'acquisizione di nuove competenze utili alle funzioni di cura e assistenza.</li></ul> <p>Nel corso del 2025 si è dato avvio alle azioni progettuali, anzitutto con il reclutamento del coordinatore/facilitatore progettuale per cui Azienda Pedemontana si è proposta come ente attuatore per il Distretto, nonchè con la "messa a terra" del 40% degli interventi previsti con particolare riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- realizzazione della I fase del percorso formativo a favore degli operatori dei servizi distrettuali relativo alla normativa e alle misure di sostegno in favore dei caregiver familiari;</li><li>- aperture straordinarie dei Centri Diurni anziani e disabili;</li><li>- riproposizione e sviluppo dei Gruppi AMA per familiari di persone con disabilità e di anziani con patologie della sfera cognitiva;</li><li>- ampliamento della metodologia dell'affiancamento familiare all'area della non autosufficienza;</li><li>- incontri tematici con esperti in favore dei caregiver familiari.</li></ul> <p>A fronte di quanto già intrapreso e realizzato, nel corso del 2026 ci si propone quindi di proseguire nella realizzazione delle azioni progettuali, caratterizzate da un "respiro" biennale con termine previsto al mese di aprile 2027.</p>	<p>1. Programmazione, entro il 28/02/2026, di una seconda "tranche" di aperture straordinarie dei Centri Diurni anziani e disabili, per almeno 10 giornate/anno per ciascun "target";</p> <p>2. Programmazione, di concerto con i partner distrettuali, di almeno n. 1 soggiorno estivo in favore di persone non autosufficienti, con relativo affidamento del servizio entro il 31/05/2026;</p> <p>3. Definizione e programmazione, entro il 31/03/2026, di misure innovative in favore dei caregiver finalizzate a garantire spazi, momenti ed eventi di "sollievo";</p> <p>4. Definizione e programmazione di opportunità di sostegno psicologico e counseling in favore dei caregiver familiari.</p>	Realizzazione, entro il 31/12/2026, delle azioni progettuali declinate negli indicatori di processo con raggiungimento dell'80% delle azioni progettuali complessive previste nel biennio aprile 2025 - aprile 2027	20/100	SVILUPPO
2	PAVARANI EMILIANO E.Q. AREA FUNZIONALE ADULTI, DISABILI E ANZIANI	PROMOZIONE DEL BENESSERE E DELL'INCLUSIONE SOCIALE DELLE PERSONE CON DISABILITA' – SVILUPPO E POTENZIAMENTO DEL CD "PROGETTO DI VITA" E RAFFORZAMENTO DELLO STAFF DEDICATO ALL'AREA FUNZIONALE DISABILI	<p>Sin dall'inizio del 2024 l'Azienda ha perseguito lo sviluppo dell'approccio metodologico in favore delle persone adulte con disabilità, con l'adozione di una nuova prassi operativa improntata al cosiddetto "Progetto di Vita", di fatto anticipando di qualche mese il dettato normativo che avrebbe poi reso obbligatorio tale percorso, ovvero il d.lgs 62/2024. Nel corso del 2025 si sono quindi potute apprezzare a pieno le positive ricadute in termini di qualità della progettazione e di coinvolgimento dell'utente (e dei suoi familiari) nella definizione del proprio percorso di vita, ma si sono nel contempo rilevati due elementi che impongono oggi un ulteriore "step" per il raggiungimento di una piena efficacia del nuovo approccio:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- una maggiore complessità metodologica ed operativa, dettata dall'esigenza di "allargare lo sguardo" e garantire il fattivo coinvolgimento di tutti gli "attori" in campo nel Progetto di Vita della persona con disabilità, con conseguente maggiore pressione sul tempo-lavoro dell'equipe dedicata;</li><li>- l'esigenza, data anche da una richiesta concreta e diretta da parte delle famiglie, di ampliare l'adozione della nuova metodologia anche ai minori con disabilità,</li></ul> <p>Con questo obiettivo ci si propone pertanto, nel corso del 2026, di completare il quadro avviato nel biennio precedente, allargando la base dei beneficiari alle persone con disabilità di minore età e garantendo alla struttura aziendale le risorse necessarie a gestire il cambiamento con piena efficacia.</p>	<p>1. Adesione, entro il 30/06/2026, al percorso proposto e gestito dall'Ufficio di Piano distrettuale per l'acquisizione di figure professionali a rafforzamento degli ATS tramite concorso indetto dal Ministero delle Politiche Sociali. Ci si propone, in questo ambito, di acquisire una ulteriore figura professionale (psicologo o pedagogista) da integrare nel gruppo di lavoro già presente (n. 2 AS e n. 1 educatore) con mandato specifico di omogeneizzare le nuove modalità operative all'area dei minori con disabilità;</p> <p>2. Definizione, entro il 30/09/2026, delle modalità operative ed organizzative utili all'estensione strutturale ai minori con disabilità e alle loro famiglie, dell'approccio metodologico del "Progetto do Vita"</p>	<p>1. Reclutamento, entro il 31/06/2026, di n.1 figura professionale a tempo determinato (pedagogista o psicologo) da inserire nello staff dell'Area fuzionale disabili, tramite graduatorie ministeriali finalizzate al rafforzamento degli ATS;</p> <p>2. Concretizzazione, entro il 31/12/2026, di almeno n. 5 percorsi strutturati si sensi del cd. "Progetto di Vita" in favore di minori con disabilità e loro famiglie.</p>	30/100	SVILUPPO
3	PAVARANI EMILIANO E.Q. AREA FUNZIONALE ADULTI, DISABILI E ANZIANI	REALIZZAZIONE DELLA “COMUNITA’ AMICA DELLE PERSONE CON DEMENZA” (DEMENTIA FRIENDLY)	<p><i>"Le Comunità Amiche delle Persone con Demenza possono essere una città, un paese o una porzione di territorio, in cui le persone con demenza sono rispettate, comprese, sostenute e fiduciose di poter contribuire alla vita della comunità. Una Comunità dove l'obiettivo principale è aumentare la conoscenza della malattia come strumento per ridurre l'emarginazione e il pregiudizio sociale nei confronti dei malati e dei loro familiari, in modo da permettere loro di partecipare alla vita attiva della comunità e migliorare la loro qualità di vita"</i> (www.dementiafriendly.it). Sulla base di questi principi, che le amministrazioni e le comunità dell'Unione Pedemontana Parmense da tempo sostengono e promuovono nell'ambito delle politiche socio-sanitarie, l'Azienda nel corso del ha avviato ed ottenuto l'adesione alla rete delle comunità "Dementia Friendly" promossa da Federazione Alzhemier Italia. A fronte di questo importante passaggio, per il 2026 ci si propone quindi di rendere concreta a fattiva tale adesione, mettendo in campo anzitutto azioni di ascolto utili a comprendere bisogni e aspettativa delle persone con demenza e dei loro familiari, nonchè interventi di sensibilizzazione e informazione alla cittadinanza che possano rendere la nostra comunità più accogliente ed inclusiva.</p>	<p>1. Somministrazione, entro il 30/04/2026, di un questionario finalizzato a raccogliere i bisogni e le aspettative delle persone affette da demenza e dei loro familiari, conoscere il loro punto di vista sulle risorse territoriali presenti, le loro abitudini e le difficoltà che incontrano ogni giorno;</p> <p>2. Elaborazione ed avvio, entro il 30/09/2026, di un programma di informazione e sensibilizzazione sul tema della demenza, in favore di specifiche categorie (commercianti, associazioni) che possano successivamente assolvere al ruolo di divulgatori nei confronti della cittadinanza;</p> <p>3. Elaborazione ed avvio, entro il 30/09/2026, di un programma di incontri sul tema della demenza, coinvolgendovi le scuole del territorio e i servizi territoriali per anziani (Centri Diurni, Case Protette), con lo scopo di far conoscere ai bambini e ai ragazzi le principali caratteristiche della malattia e dare loro, nel contempo, strumenti di conoscenza sul comportamento da adottare per migliorare la vita dei loro familiari (o di persone da loro conosciute) affetti da tale patologia.</p>	<p>1. Esito e interpretazione delle risultanze del questionario entro il 30/06/2026</p> <p>2. Realizzazione, entro il 31/12/2026, di almeno di almeno 5 incontri di informazione e sensibilizzazione sul tema della demenza sul territorio dell'Unione Pedemontana Parmense;</p> <p>3. Realizzazione, entro il 31/12/2025, di almeno 3 iniziative/incontri finalizzati ad una maggiore conoscenza/informazione circa le patologie di demenza, con il coinvolgimento delle scuole del territorio e dei servizi territoriali per anziani.</p>	20/100	SVILUPPO

4	PAVARANI EMILIANO E.Q. AREA FUNZIONALE ADULTI, DISABILI E ANZIANI	AGGIORNAMENTO ED INTEGRAZIONE DEGLI STRUMENTI AMMINISTRATIVI DELL'AREA FUNZIONALE (REGOLAMENTI, MANUALE CENTRI DIURNI) CON ADEGUAMENTO DEGLI STESSI ALLE ESIGENZE OPERATIVE E NORMATIVE ATTUALI	La naturale evoluzione di tempo in tempo dei servizi dell'Area funzionale, con l'introduzione di nuove progettualità e/o di innovazioni operative, nonché le novità normative nel mentre intervenute, impongono oggi di procedere alla revisione e all'adeguamento di una serie di strumenti amministrativi, regolamentari e di processo, al fine di renderli pienamente aderenti alle esigenze degli operatori, dei cittadini utenti e dell'Azienda, in quanto elementi imprescindibili per la piena efficienza, la trasparenza e la funzionalità dei servizi. Tale esigenza è emersa sia a livello apicale, che da istanze poste dal personale degli Sportelli (Assistenti Sociali, Amministrativi) e dei Centri Diurni Anziani a gestione aziendale.	1. Elaborazione, entro il 31/08/2026, di una proposta di revisione ed aggiornamento del Regolamento per l'accesso e il funzionamento dei Centri Diurni Anziani in gestione all'Azienda, con il coinvolgimento operativo del personale preposto (Assistenti Sociali e RAA), nonché con la consulenza del Servizio Assistenza Anziani distrettuale; 2. Definizione, entro il 30/04/2026, di una sezione specifica ad integrazione del Manuale Operativo ed Assistenziale dei Centri Diurni Anziani aziendali, riferita alle funzioni ed alle responsabilità riconducibili ai dettami del d.lgs 81/08 , con declinazione delle funzioni e delle responsabilità delle varie figure coinvolte nell'ambito dell'organigramma aziendale (Responsabile di Area, Assistenti Sociali, RAA); 3. Formalizzazione, entro il 30/08/2026, di una proposta di integrazione al Regolamento sull'Affiancamento Familiare, con integrazione al documento della fattispecie relativa alla fascia della non autosufficienza, recentemente introdotta nell'ambito del progetto "La Casa del Caregiver".	1. Approvazione da parte dell'organo competente ed entro il 31/12/2026 del nuovo Regolamento per l'accesso e la permanenza presso i Centri Diurni anziani in gestione all'Azienda Pedemontana Sociale; 2. Approvazione, entro il 30/06/2026 e con atto del Direttore Generale, dell'aggiornamento al Manuale Operativo ed Assistenziale dei Centri Diurni Anziani in gestione all'Azienda Pedemontana Sociale, con integrazione della sezione preposta alla declinazione di responsabilità e mansioni riferite ai dettami del d.lgs 81/08; 3. Approvazione da parte dell'organo competente ed entro il 31/12/2026, dell'aggiornamento al Regolamento sull'Affiancamento familiare, con integrazione di una apposita sezione dedicata all'area della non autosufficienza.	30/100	CONSOLIDAMENTO
5	FEDERICO MANFREDI E.Q. AREA FUNZIONALE MINORI E FAMIGLIE	CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE. AZIONI PREVENTIVE DI CONTRASTO E APPORTAMENTO DI MISURE DI SOSTEGNO ALLE SITUAZIONI DI CRISI.	L'anno 2025 ha purtroppo continuato a registrare gravi segnali di rilevanza sociale inerenti alla questione “violenza di genere”. L'Azienda già da anni si è dotata, anche in virtù della sua sinergia funzionale con l'Unione, di ambiti di intervento mirati alla prevenzione e al contrasto di tale tipologia di fenomeni: a titolo esemplificativo le progettualità di prevenzione dall'isolamento dei nuclei familiari di recente immigrazione e/o ubicati in zone meno collegate ai Servizi territoriali e l'adesione alla Fondazione Emiliano-romagnola per le Vittime dei reati. Il trend del fenomeno induce in ogni caso a considerare opportuna un'ulteriore implementazione di tali opportunità, incidendo sia sullo sviluppo di ulteriori iniziative di prevenzione dell'isolamento sia su un ampliamento delle risposte in termini di accoglienza residenziale nelle fasi più destabilizzanti del percorso di autonomia delle donne vittime.	- Svolgimento entro il 30/09/2026 di almeno n. 3 incontri di progettazione tra operatori coinvolti nelle funzioni di prevenzione e contrasto della violenza di genere, volti ad aggiornare le aree di rischio ed a prevedere proposte di intervento da configurare nell'ambito di rapporti convenzionali con altri Enti pubblici o del Terzo Settore; - Completamento entro il 30/09/2025 delle azioni di competenza dell'Azienda (comunicazioni, incontri, raccordi con uffici esterni) finalizzati al perfezionamento dell'iter volto a conferire all'Azienda una nuova unità abitativa per l'accoglienza in co-housing di donne e donne con bambini; - Attuazione entro il 31/12/2026 delle azioni finalizzate all'avvio dei percorsi di accoglienza presso l'alloggio conferito, tramite il completamento dei raccordi e dei passaggi necessari per la sua fruibilità (a titolo esemplificativo conformità degli impianti, allacciamenti utenze, dotazione di arredi etc.)	- Elaborazione di uno schema di Convenzione con altri Enti pubblici o Enti del Terzo Settore oppure Centri Anti Violenza con la finalità di un ampliamento dei percorsi da offrire alle donne vittime di violenza. Lo schema di Convenzione verrà presentato al Comitato di indirizzo entro il 30/11/2026; - Completamento entro il 31/12/2026 dell'iter amministrativo per il conferimento all'Azienda di una nuova unità abitativa per l'accoglienza in co-housing di donne e donne con bambini; - Avvio dei percorsi di accoglienza presso la nuova unità abitativa entro il 31/12/2026.	20/100	SVILUPPO
6	FEDERICO MANFREDI E.Q. AREA FUNZIONALE MINORI E FAMIGLIE	SISTEMA DEGLI INTERVENTI EDUCATIVI DI AMBITO SOCIALE - RI-DEFINIZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO MEDIANTE LA DELINEAZIONE DI MACRO-SETTORI DI AZIONE:  A. INTERVENTI EDUCATIVI TERRITORIALI DI PROMOZIONE DELL’AGIO IN FAVORE DI MINORI E FAMIGLIE ED INTERVENTI SOCIO–EDUCATIVI-ASSISTENZIALI DI ACCOMPAGNAMENTO AI PERCORSI SCOLASTICI DEI MINORI CON DISABILITA’ CERTIFICATE (cd. personale ESEA – Educatori con funzioni Socio-Educative ed Assistenziali).  B.INTERVENTI EDUCATIVI CON FINALITA’ SOCIALIZZANTI ED AGGREGATIVE, IN FAVORE DI MINORI E DI GIOVANI ADULTI.  C. PRONTO INTERVENTO SOCIALE	E' ormai trascorso un quadriennio dall'ultima revisione dell'attuale impianto degli interventi educativi aziendali che rappresentano un articolato insieme di tipologie relative ai seguenti campi di azione: percorsi di affiancamento educativo domiciliare e territoriale a supporto di situazioni di fragilità sociale (anche con finalità professionalizzante e di accompagnamento al mondo del lavoro), attività educative finalizzate all'integrazione ed inclusione dei minori certificati ai sensi della L. 104/1992 sia in ambito scolastico che extra-scolastico, progetti educativi di prevenzione e riferiti alle attività delle Politiche Giovanili e progetti educativi e di gestione inerenti le Case di accoglienza femminili e maschili dell'Azienda, oltre che azioni finalizzate al Pronto Intervento Sociale in condizioni di urgenza e/o emergenza sociale. Considerate le radicali trasformazioni del contesto socio-economico e, per certi versi, anche culturale, intervenute in questo lasso di tempo, anche come conseguenza del profondo mutamento del più ampio quadro internazionale e delle sue ricadute in termini di prospettive economiche e proiezioni sul futuro, si rende necessaria un'azione di ripensamento di tale sistema, che prenda le sue mosse da una lettura aggiornata dei bisogni e delle caratteristiche del contesto territoriale.	- Predisposizione del programma delle azioni utili alla pubblicazione e all'espletamento della nuova Gara d'appalto per l'affidamento degli interventi educativi di ambito sociale per il prossimo quadriennio, completo delle relative scadenze: tale programma sarà condiviso con la Centrale Unica di Committenza entro il 31/10/2026 - Conclusione entro il 30/11/2026 di un accordo con gli Enti partner del Servizio di Pronto Intervento Sociale (Unione Montana Appennino Parma Est, Unione Valli Taro e Ceno, Comuni di Colorno, Sorbolo e Mezzani) per il conferimento all'Azienda della loro delega per l'affidamento del Servizio PRINS.	- Predisposizione di un disegno aggiornato del sistema degli interventi educativi dell'Azienda di cui verrà predisposto un relativo documento descrittivo, che costituirà il nucleo del nuovo Capitolato d'Appalto. Detto documento verrà presentato in Cdl entro il 31/12/2026.	20/100	SVILUPPO

7	FEDERICO MANFREDI E.Q. AREA FUNZIONALE MINORI E FAMIGLIE	POTENZIAMENTO DELL’INCLUSIONE SCOLASTICA E DELL’INTEGRAZIONE SCUOLA E TERRITORIO	<p>L’idea progettuale – asse potenziamento dell’inclusione scolastica e dell’integrazione scuola e territorio - è orientata verso la programmazione e attuazione di ulteriori interventi sperimentali a favore dei minori del territorio che frequentano gli istituti secondari di primo grado dei Comuni dell’Unione Pedemontana Parmense, con l’obiettivo di promuovere strategie di aggancio precoce delle situazioni di fragilità individuale, familiare e scolastica e favorire il più possibile il processo di integrazione scolastica e individuare strategie di intervento per quei ragazzi che sono a maggiore rischio di abbandono precoce della scuola.</p> <p>L’iniziativa, che si inserisce in una più ampia cornice progettuale denominata “scuola di seconda opportunità”, prende le sue mosse dall’analisi delle esperienze promosse dai programmi dell’Unione europea, consistenti in una serie di misure per combattere l’esclusione sociale dei giovani adulti. Storicamente le second chance schools hanno perseguito lo scopo di reinserire i giovani privi di diploma in percorsi formativi innovativi, in grado di infondere nuova motivazione in una stretta alleanza tra scuola e territorio. La sperimentazione non si vuole contrapporre come alternativa a ciò che già viene fatto nell’ambito dell’inclusione scolastica, piuttosto si pone in un’ottica “di sistema integrato”, di potenziamento dell’integrazione fra scuola, servizi e territorio, e fra progetti e interventi che mettono in campo strategie e strumenti diversificati che se attivati in modo coordinato possono aumentare la propria efficacia e il livello di congruità rispetto ai bisogni.</p> <p>Analogo valore di sperimentazione, integrazione ed efficacia deriverà da un'apposita attività formativa rivolta al personale scolastico sempre nell'ottica del potenziamento dell'inclusione scolastica.</p>	<p>- entro il 31/08 attuazione di almeno n. 3 incontri di programmazione per l'avvio della sperimentazione per il potenziamento dell'inclusione scolastica da attestarsi mediante i relativi verbali d'incontro;</p> <p>- entro il 31/11 predisposizione della programmazione formativa rivolta al personale in forza presso le Scuole del territorio;</p>	<p>- entro il 31/10/2026 inserimento di almeno n. 10 alunni all'interno di programmi volti alla inclusione scolastica, con finalità di rimotivazione e di sviluppo di competenze valorizzabili in ambito di curriculum didattico-formativo e con finalità di prevenzione e contrasto della dispersione scolastica;</p> <p>- entro il 31/12/2025 avvio dell'attività di aula per la formazione di personale scolastico, secondo la programmazione predisposta.</p>	30/100	SVILUPPO
8	FEDERICO MANFREDI E.Q. AREA FUNZIONALE MINORI E FAMIGLIE	PROMOZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE RISORSE E CAPACITÀ EDUCATIVE E GENITORIALI E DEI SERVIZI A FAVORE DELLE FAMIGLIE	<p>Non solo la Regione Emilia-Romagna ma anche il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia stanno promuovendo progettazioni sociali innovative avvalendosi della rete dei Centri per le famiglie, della quale l'Azienda Pedemontana Sociale fa parte da più di cinque anni avendo ottenuto l'incarico di Ente Gestore del CpF operante per l'intero territorio del Distretto Sud Est. Alla luce della pluralità di funzioni e progetti di cui il Centro per le famiglie è divenuto ormai cuore nevralgico, sono stati individuati alcuni ambiti che rivestono una rilevanza sociale particolarmente significativa a seguito della costante rilevazione dei bisogni espressi dalla popolazione territoriale. Tali ambiti rappresentano quindi le direzioni di sviluppo focali per l'anno 2026 e si declinano in particolare come segue:</p> <p>- Rilanciare l’affido familiare come strumento fondamentale della tutela minorile</p> <p>- Potenziamento del ruolo informativo del centro per le famiglie con organizzazione di attività di maggior prossimità e diffusione sul territorio distrettuale;</p> <p>- Potenziamento delle attività di prevenzione e promozione, rientranti in una programmazione condivisa tra l’Azienda, il Consultorio familiare distrettuale dell’A.U.S.L. e la rete dei Pediatri territoriali, volte ad incentivare il benessere degli infanti nei primi mille giorni di vita e delle loro famiglie.</p>	<p>- Organizzazione entro il 30/06/2026 di un percorso formativo inerente l’affido familiare con la partecipazione dell’equipe affido e l’equipe tutela, coinvolgendo i due servizi sociali distrettuali e la NPIA Ausl, da attestare mediante il relativo Programma di svolgimento del percorso;</p> <p>- Avvio di una collaborazione a livello distrettuale per istituire un'equipe affido distrettuale multiprofessionale come previsto dalle Linee guida Nazionali, definendo incontri periodici nell’arco dell’anno: realizzazione a tal fine di almeno 2 incontri distrettuali entro il 31/10/2026, da attestare mediante i relativi verbali, in cui saranno anche condivise le modalità organizzative dell'attività di promozione dell'accoglienza familiare.</p> <p>- Potenziamento del ruolo dello sportello informativo del Centro per le famiglie, prevedendo l’affiancamento di un’ulteriore figura professionale per almeno 10 ore settimanali: predisposizione del relativo assetto organizzativo e definizione della modalità più appropriata ed efficace di acquisizione della nuova figura da attestare mediante i relativi atti entro il 31/10/2026;</p> <p>- Organizzazione di Equipe integrate tra Centro per le famiglie e Consultorio dell'AUSL per il monitoraggio e la verifica del progetto Welcome my baby a sostegno dei primi 1000 giorni di vita dei bambini: da attestare mediante l'avvenuto svolgimento di almeno 4 incontri di equipe entro il 31/12/2026 di cui saranno elaborati i relativi verbali.</p>	<p>- Realizzazione entro il 31/12/2026 di almeno n. 3 eventi di promozione dell’accoglienza familiare con la partecipazione di almeno 20 persone interessate a tale forma di partecipazione solidale;</p> <p>- Elaborazione della Carta dei Servizi del CpF da presentare nel Cdl entro il 20/12/2026;</p> <p>- Avvenuta intensificazione della presenza capillare del CpF sul territorio distrettuale attraverso l’apertura di sedi secondarie e/o attraverso l’organizzazione di eventi ed incontri dislocati rispetto alla sede principale entro il 31/12/2026 da attestare mediante documentazione che formalizzi l'avvio di almeno una sede secondaria oppure mediante documentazione attestante la realizzazione di almeno 3 eventi dislocati in altrettanti Comuni differenti da quello dove ha sede il CpF;</p> <p>- Avvenuta partecipazione di Operatrici del CpF al corso pre-parto organizzato dal consultorio AUSL per promuovere le attività del CpF con particolare riferimento alle azioni di sostegno nei primi 1000 giorni di vita dei bambini: da attestare mediante apposito report che certifichi la partecipazione ad almeno due corsi pre-parto entro il 31/12/2026;</p> <p>- Avvenuto rafforzamento del percorso Welcome my baby, a sostegno dei primi 1000 giorni di vita dei bambini, da attestare attraverso il numero di situazioni in carico nell’anno realizzando, entro il 31/12/2026, almeno n. 6 percorsi di affiancamento di neo mamme dal momento del rientro a casa dopo il parto in poi.</p>	30/100	SVILUPPO
9	GIADA BRAMBILLA EQ AREA FUNZIONALE GIURIDICO AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE	Anticipazioni TFR: verifica dei dati e digitalizzazione degli stessi in raccordo con il consulente del lavoro	<p>Il personale dipendente dell’Azienda è inquadrato in una posizione “ibrida” per quanto concerne la contribuzione agli enti previdenziali. Nello specifico, pur essendo un ente pubblico economico, i dipendenti beneficiano del TFR e possono richiederne delle anticipazioni secondo quanto disposto dalla normativa vigente e dall’accordo sindacale in materia siglato nel 2019.</p> <p>Negli ultimi tempi si è posta, tuttavia, la necessità di verificare i dati relativi al trattamento di fine rapporto dei dipendenti dell’Azienda, anche in considerazione dei diversi consulenti del lavoro che di tempo in tempo hanno collaborato con l’Azienda e alla mancanza di un archivio digitalizzato delle anticipazioni. È quindi opportuno ricostruire tali informazioni, a partire dall’archivio storico cartaceo, allo scopo di creare un archivio digitale da condividere con il consulente del lavoro, così che lo stesso possa a sua volta aggiornare i dati nei prospetti TFR.</p>	<p>1. Verifica dei cedolini paga dal 01/01/2008 al 31/12/2025 dei dipendenti allo scopo di verificare le eventuali anticipazioni di TFR ricevute;</p> <p>2. Elaborazione di un prospetto generale digitalizzato da cui sia possibile desumere data, importo lordo e tassazione dell'anticipo eventualmente percepito da ciascuno, entro il <u>30/09/2026</u>.</p>	<p>Protocolloazione e trasmissione del prospetto elaborato al consulente del lavoro entro il 31/10/2026</p>	25/100	SVILUPPO



10	GIADA BRAMBILLA EQ AREA FUNZIONALE GIURIDICO AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE	Implementazione e riorganizzazione della dotazione organica aziendale	La crescente complessità quanti/qualitativa delle attività demandate all'Azienda, così come l'incremento costante dell'utenza in carico, richiedono una revisione ed una riorganizzazione della dotazione organica aziendale. In conformità con quanto previsto nel Piano programmatico aziendale 2026/2028, si intendono rinforzare i vari comparti aziendali attraverso l'assunzione di ulteriori unità di personale unitamente all'istituzione di più livelli di coordinamento che possano fungere da raccordo tra le équipes ed i responsabili delle singole aree e a cui delegare funzioni di coordinamento dei singoli servizi.	SSELEZIONE INTERNA PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI COORDINAMENTO 1. Confronto e condivisione, in sede sindacale, degli incarichi di coordinamento e definizione delle indennità di particolari responsabilità entro il 15/02/2026; 2. Pubblicazione dell'avviso di selezione interna per l'affidamento degli incarichi di coordinamento e completamento della procedura amministrativa entro il 28/02/2026; SELEZIONE PUBBLICA PER L'ASSUNZIONE DI UN EDUCATORE PROFESSIONALE 1. Predisposizione avviso e pubblicazione dello stesso entro il 15/02/2026; 2. Svolgimento della procedura concorsuale, con termine dell'attività della commissione entro il 30/04/2026; 3. Assunzione di n. 1 figura di educatore professionale a tempo pieno e indeterminato entro il 31/07/2026; RIORGANIZZAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA AZIENDALE SECONDO IL PIANO ASSUNZIONALE 2026 1. Assunzioni n. 4 operatori socio sanitari a tempo pieno e indeterminato entro il 31/03/2026; 2. Assunzione n. 1 assistente sociale a tempo pieno e indeterminato entro il 30/06/2026.	Completamento delle operazioni di implementazione e riorganizzazione della dotazione organica aziendale entro il 31/07/2026	25/100	SVILUPPO
11	GIADA BRAMBILLA EQ AREA FUNZIONALE GIURIDICO AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE	Riordino e smaltimento degli archivi della sede legale	Limitare la conservazione dei dati personali è principio che trova consolidamento nella normativa europea sulla protezione dei dati personali, che in varie disposizioni si preoccupa di tutelare il diritto alla cancellazione dei dati, e il conseguente diritto all'oblio degli Interessati. Di fondamentale importanza è quindi l'attività di cernita della documentazione presente presso gli archivi della sede legale e avvio allo scarto della documentazione per la quale è trascorso il periodo di conservazione come previsto dalle norme o dal massimario di conservazione. Al contempo è altresì importante riordinare la documentazione presente allo scopo di redigere un elenco di consistenza della documentazione allo scopo di facilitare le future operazioni di movimentazione e/o scarto della documentazione.	1. Individuazione di un professionista esterno con adeguate competenze in ambito archivistico entro il 15/01/2026; 2. Attività di cernita/inventario della documentazione presente nell'archivio della sede legale e macro scarto dei documenti per i quali sia trascorso il tempo di conservazione, previa autorizzazione della Soprintendenza regionale. Attività da concludersi entro il 15/04/2026; 3. Avvio al macero della documentazione passibile di eliminazione entro il 15/05/2026.	Conclusione delle operazioni di scarto e riordino della documentazione presente nell'archivio della sede legale entro il 31/05/2025, e acquisizione di un elenco di consistenza della documentazione.	25/100	SVILUPPO
12	GIADA BRAMBILLA EQ AREA FUNZIONALE GIURIDICO AMMINISTRATIVA E RISORSE UMANE	Progressioni economiche all'interno delle aree	Nel corso del 2025 il Comitato di Direzione, unitamente al CdA e alle OO.SS, ha svolto un corposo approfondimento rispetto al tema della contrattazione decentrata e all'utilizzo delle relative risorse. A completamento di tale percorso è stato possibile incrementare il fondo per la contrattazione decentrata e reperire le necessarie risorse per finanziare l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree. L'Azienda intende quindi avviare un percorso per il riconoscimento del maggior numero possibile di differenziali stipendiali sulla base delle risorse disponibili, sfruttando altresì le possibilità di incremento del fondo previste dal nuovo CCNL del comparto funzioni locali 2022-2024, in fase di approvazione.	1. Definizione, in sede di contrattazione decentrata, delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree entro il 30/09/2026; 2. Pubblicazione dell'avviso interno per lo svolgimento delle progressioni entro il 31/10/2026; 3. Completamento procedimento amministrativo entro il 15/12/2026	Conferimento dei differenziali stipendiali al personale utilmente collocato nelle graduatorie entro il 31/12/2026	25/100	SVILUPPO
13	ADRIANO TEMPORINI DG	FORMAZIONE - BILANCIO PREVISIONALE - FUNZIONALITA' ANALITICHE DI CALCOLO	L'Azienda in un'ottica di ulteriore miglioramento della propria trasparenza, efficacia ed efficienza amministrativa del controllo di gestione, intende sperimentare l'utilizzo del "modulo Budget" presente nel programma di contabilità "Team System Enterprise" per l'elaborazione e il monitoraggio del bilancio previsionale.	1. Formazione dedicata del personale dell'ufficio amministrativo entro il 31/03/2026; 2. A far tempo dal mese di aprile 2026, avvio del caricamento dei dati del bilancio previsionale approvato a dicembre 2025 e contestuale aggiornamento e revisione per le successive annualità.	Gestione del bilancio previsionale direttamente dal "modulo Budget" entro la fine del 2026.	20/100	SVILUPPO
14	ADRIANO TEMPORINI DG	FORMAZIONE - TEAM SYSTEM ENTERPRISE - AI RECOMMENDER INTEGRAZIONE CONTABILITA' AUTOMATICA	Il programma di contabilità "Team System Enterprise" utilizzato dall'Azienda prevede la possibilità di implementare la Prima nota con il modulo "AI recommender" che suggerisce il conto contabile di contropartita in automatico applicando le logiche del Machine Learning.	Entro febbraio 2026 Si prevede l'acquisto della licenza necessaria per l'attivazione del modulo e la formazione del personale addetto alla registrazione delle fatture in contabilità.	Entro maggio 2026 si prevede l'utilizzo del modulo AI recommender.	20/100	SVILUPPO
15	ADRIANO TEMPORINI DG	FORMAZIONE - DIGITALIZZAZIONE ARCHIVI - IMPLEMENTAZIONE	L'esigenza che l'Azienda intende soddisfare è quella di ridurre ulteriormente l'archiviazione cartacea, anche in previsione del trasferimento in altra sede degli uffici della sede legale e dello sportello sociale di Collecchio. Con il supporto del Commercialista e con l'implementazione degli attuali archivi contabili digitali si cercherà di diminuire la documentazione cartacea in favore di una maggiore archiviazione digitale dei documenti contabili.	1. Entro il 30/6/2026 formazione con il gestore degli archivi digitali per l'implementazione e la corretta gestione del processo di archiviazione; 2. Entro il 30/7/2026 consulenza con il Commercialista per le procedure normative da seguire.	Entro il 31/12/2026 si prevede di archiviare digitalmente almeno l'80% dei documenti contabili.	20/100	SVILUPPO
16	ADRIANO TEMPORINI DG	AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - CALCOLO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI	Le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare trimestralmente e annualmente il calcolo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP); l'Azienda, essendo in regime di contabilità economico patrimoniale e non avendo il collegamento al SIOPE, ha sempre calcolato manualmente tale indice. Con la collaborazione del gestore del programma di contabilità si intendono approntare le funzionalità utili all'implementazione dell'estrazione automatica dei dati contabili per agevolarne il calcolo.	Piano di fattibilità relativo all'implementazione del programma di contabilità per l'esportazione dei dati contabili e contestuale importazione massiva dei dati di pagamento sul sito della Ragioneria Generale dello Stato, RGS entro 30/3/2026.	Entro giugno 2026 realizzazione del piano di fattibilità e, se possibile, implementazione del software entro settembre 2026 al fine di adottare una modalità di calcolo più agevole e automatica, almeno fino al 90% dei dati contabili.	20/100	SVILUPPO

17	ADRIANO TEMPORINI DG	FORMAZIONE GESTIONE DOCUMENTALE E FLUSSI DOCUMENTALI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	<p>L'evoluzione normativa e tecnologica ha trasformato gli archivi della Pubblica Amministrazione da sistemi esclusivamente cartacei ad archivi ibridi, composti da documenti analogici e digitali. Questa trasformazione richiede un profondo cambiamento organizzativo, culturale e operativo che coinvolge tutto il personale dell'Ente, dai livelli operativi fino alla dirigenza.</p> <p>Con questa formazione intendiamo fornire competenze teoriche e operative per una corretta gestione dei documenti informatici e dei flussi documentali, nel rispetto della normativa vigente e degli standard archivistici e tecnologici, in grado di supportare l'Azienda nel processo di modernizzazione amministrativa e digitale tenuto conto del processo riorganizzativo in via di conclusione.</p>	<p>Individuazione e contrattualizzazione Ente formazione/Formatore entro il 28/2/2026</p> <p>Avvio formazione entro il 15/3/2026</p>	<p>Completamento entro il 31/12/2026 dei seguenti segmenti formativi a beneficio di almeno il 60% del personale amministrativo dell'Azienda:</p> <p>1. Gestione documentale nella PA</p> <p>2. Organizzazione e responsabilità</p> <p>3. Strumenti archivistici</p> <p>4. Formazione, ricezione e produzione dei documenti</p>	20/100	SVILUPPO
18	OBIETTIVO DI ENTE	LE GIORNATE DELLA TRASPARENZA. "FUORI TUTTI"	<p>Nel 2026 l'Azienda compie 18 anni e per festeggiare il legame di appartenenza alla comunità pedemontana si intende "restituire" agli Amministratori, alle famiglie del territorio e, più in generale, a tutti gli stakeholder, il senso del cammino, del percorso fatto assieme sino ad oggi e delle prospettive future attraverso incontri pubblici che consentano, fra le altre cose, il mantenimento ed il consolidamento di un dialogo aperto e costruttivo tra social worker e cittadini.</p> <p>Le Giornate della trasparenza saranno anche un'occasione per informare tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti, circa il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza aziendale ed il Piano della Performance 2026.</p> <p>Se da una parte, festeggiare il legame di appartenenza alla comunità pedemontana significa, tra le altre cose, ringraziare la stessa, intesa come risorsa e non solo come portatrice di bisogni, dall'altra significa anche "festeggiare" il legame di appartenenza degli operatori con l'Azienda; per questo motivo intendiamo "fermare la macchina" per qualche giornata per promuovere e realizzare "in residenziale" alcuni momenti di condivisione "autobiografica", di best practice, di esperienze, del 'clima' lavorativo e del livello dell'organizzazione del lavoro, coinvolgendo attivamente i lavoratori e le lavoratrici dell'Azienda.</p>	<p>INCONTRI PUBBLICI CON LA CITTADINANZA:</p> <p>Pianificazione coinvolgimento attivo del personale entro il 28/2/2026</p> <p>Predisposizione reportistica e materiale informativo entro il 31/3/2026</p> <p>Pianificazione incontri pubblici "Le giornate della trasparenza - Fuori tutti" entro il 31/3/2026</p> <p>FORMAZIONE/SUPERVISIONE DEI DIPENDENTI DELL'AZIENDA</p> <p>Programmazione sessione residenziale e on the job entro il 30/3/2026</p> <p>Realizzazione sessione residenziale e on the job entro il 31/8/2026</p>	<p>Realizzazione di n. 2 incontri pubblici "Le giornate della trasparenza - Fuori tutti", nei Comuni dell'Unione Pedemontana Parmense, entro il 31/12/2026.</p> <p>Realizzazione documentazione video o cartacea sessione residenziale e on the job entro il 30/10/2026</p>	100	SVILUPPO