

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[illegible][illegible]

[REDACTED]

MODALITÀ E FASI DI ATTIVAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI ALUNNI

[REDACTED]

FASI DI ATTIVAZIONE DEL SERVIZIO

[REDACTED]

FASI E MODALITÀ DI INTERVENTO E MONITORAGGIO:

[REDACTED]

[REDACTED]

STRUMENTI UTILIZZATI:

[REDACTED]

1) Ingresso	
2) Accoglienza	
3) Attività didattiche	
4) Intervallo	
5) Mensa	
6) Uscita dalla scuola	
7) Confronto con gli insegnanti	

[REDACTED]

STRUMENTI E MODALITA' PER LA VERIFICA DEI PROGETTI PERSONALIZZATI

[REDACTED]

[REDACTED]

STRUMENTI E MODULISTICA ADOTTATI DAL SERVIZIO

[REDACTED]

MODALITÀ DI SELEZIONE E SOSTITUZIONE DEL PERSONALE

Pag. 1 di 4

[REDACTED]

CAPACITA' TECNICO AMMINISTRATIVA DI GESTIONE-SUPPORTO DEL PERSONALE

[REDACTED]

[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	Philos – Accademia Pedagogica (associazionephilos.net)
[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE

[REDACTED]

CARATTERISTICHE E STRATEGIE ORGANIZZATIVE

**ELABORATO C) CONOSCENZA DEL TERRITORIO E DELLE RISORSE SOCIALI
ANALISI DEL CONTESTO SOCIALE E DELLE RISORSE DELLE COMUNITA' LOCALI
IN RELAZIONE ALLA DISABILITA'**

[REDACTED]

**RETE DI RAPPORTI E SINERGIE DA SVILUPPARE CON LE RISORSE FORMALI E
INFORMALI DEL TERRITORIO**

[REDACTED]

[REDACTED] *"Un'estate tra sogno e realtà"* 2025, che prevede inserimenti di minori in
condizione di disabilità presso i centri estivi territoriali con il supporto di personale educativo di
Andirivieni s.c.s. Il progetto presentato dal C.i.s.s.38 è frutto di riflessioni comuni e condivise per la
fruizione di opportunità ludico-ricreative supportate

[REDACTED] Gestisce da anni il
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

[REDACTED]

MODALITA' DI RACCORDO CON LE ISTITUZIONI SCOLASTICHE E I SERVIZI

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]

CARATTERISTICHE INNOVATIVE, PROPOSTE DI OTTIMIZZAZIONE DELLE RISORSE, MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO

Pag. 1 di 2

ELABORATO E) POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE DI CUI ALL'ARTICOLO 46-BIS DEL D.lgs 196/2006

MISSION E VISIONE STRATEGICA DELLA POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

Andirivieni nasce a Rivarolo Canavese alla fine del 1995 con lo scopo di garantire incisività all'azione educativa attraverso la professionalità, la conoscenza del contesto territoriale e la continuità di intervento. Ispirandosi ai valori della solidarietà, della democraticità, dell'uguaglianza e dell'equità, Andirivieni si propone di perseguire l'interesse generale della collettività, stimolando la crescita individuale e l'integrazione sociale dei cittadini, con particolare attenzione alle categorie più deboli sviluppando progettualità legate sia alla promozione dell'agio sia alla prevenzione del disagio. Andirivieni svolge la propria attività attraverso interventi socio-assistenziali ed educativi finalizzati alla promozione del benessere delle persone ed alla prevenzione di situazioni di rischio. Persegue i propri obiettivi adottando uno stile di lavoro coerente con i propri valori, sintetizzabile nella metodologia dello sviluppo di comunità.

Dal 2021 Andirivieni è diventata una cooperativa mista A/B. Il settore B ha sviluppato quattro diverse attività (Lab, Fud, Grin e Clin), che danno l'opportunità a persone con disabilità intellettiva di trovare un'occupazione lavorativa attraverso diverse progettualità e collaborazioni con aziende e start-up.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria mission e in coerenza con la visione strategica, a gennaio 2025 il CDA di Andirivieni s.c.s., ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022 e art. 46bis D.Lgs n. 196/2006, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Andirivieni s.c.s ha rappresentato un ulteriore tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere di fatto già esistente, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a migliorare il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Andirivieni s.c.s** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- TUTELA DELLA PERSONA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

Attraverso l'adozione delle politiche di parità di genere Andirivieni s.c.s si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica e al Piano strategico sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.