



responsabile
realizzare

mi di rete

percorso mi è stato utile per definire

2013
2014

BILANCIO SOCIALE



A cura di:

Irene Canavese

Laura Ciardiello

Monia Dardi

Caterina Letti

Michaela Imperatori

Stefania Paglialunga

Claudia Previotto

Supervisione:

Claudio Soldà

Progetto e impaginazione:

www.riccadesign.it

Fondazione privata

senza fini di lucro

Via Tolmezzo, 15

20132 Milano

+39 02 88141 tel.

+39 02 88142630 fax

fondazione.adecco@adecco.it

www.fondazioneadecco.org

*Iscritta nel registro
delle persone giuridiche
della Prefettura di Milano*

INDICE

INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

CAPITOLO 1

L'IDENTITÀ E I VALORI DELLA FONDAZIONE

06

La Mission

08

La Carta Etica

16

Gli Organi Istituzionali

17

La Struttura Organizzativa

CAPITOLO 2

LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

20

I Progetti di Educazione al Lavoro

44

I Progetti di Sensibilizzazione

49

Le Attività di Informazione

53

Gli Studi e le Ricerche relative
allo svantaggio nel MdL

54

Le Altre Attività di Rete

CAPITOLO 3

LA RELAZIONE SOCIALE

58

La Mappa degli Stakeholder

59

Gli Indicatori

69

Dicono di Noi

77

Gli Obiettivi di Miglioramento

CAPITOLO 4

LA RELAZIONE ECONOMICA

86

Lo Stato Patrimoniale

90

Il Rendiconto della Gestione

94

La Nota Integrativa

113

La Relazione del Revisore

INTRODUZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Il lavoro rappresenta per tutti lo strumento principale attraverso cui realizzarsi.

Per alcune persone questo vale molto di più che per altre. In questo biennio 2013-14 abbiamo preso in carico circa 700 persone con svantaggio, siamo stati in grado di coinvolgerne più di 600 in momenti di orientamento e abbiamo offerto a 350 di loro un percorso di educazione al lavoro utile alla loro realizzazione professionale e personale.

Insieme ad oltre 200 aziende, a soggetti pubblici e del mondo no profit, con il sostegno del Gruppo Adecco, abbiamo dato un ulteriore contributo nel rendere più inclusivo il nostro mercato del lavoro.

Questi traguardi, sommati a quelli del passato, ci consentono di aggiornare il soddisfacente bilancio pluriennale: 7.315 persone escluse dal mercato del lavoro prese in carico, 346 progetti di educazione al lavoro sviluppati, 979 partner di progetto coinvolti, 3.758 persone integrate nel mondo del lavoro.

Il documento che vi apprestate a leggere contiene le informazioni necessarie per mettervi nelle condizioni di esprimere un giudizio consapevole e fondato sui nostri risultati, sulle nostre attività e sulla gestione delle risorse disponibili. Con questa nuova edizione, diamo continuità al dialogo con voi stakeholder, finalizzato allo sviluppo della comprensione reciproca e al costante miglioramento della nostra organizzazione.

Ci preme proporre una lettura adeguata e mirata degli scopi istituzionali, del valore sociale dell'attività svolta e della dimensione economica ad esse strumentale. La redazione del testo ha tenuto conto dell'esigenza degli interlocutori di valutare la capacità della Fondazione di essere efficace nel perseguimento della propria mission, definendo indicatori chiari e, ci auguriamo, esaustivi. Riteniamo che questo bilancio sociale soddisfi non solo la prioritaria funzione informativa, ma anche quella organizzativa e di controllo. Ci permette, inoltre, di riflettere, ridefinire e condividere la vision, la strategia, la pianificazione delle attività e gli obiettivi della nostra realtà.

È importante rilevare che la riflessione e la condivisione partono dall'interno.

Il documento viene infatti realizzato interamente dalle persone della struttura ed è frutto di una metodologia che è stata ormai efficacemente integrata con le attività progettuali.

Alla struttura va quindi indirizzato un doppio ringraziamento: quello per l'impegno che ha permesso di raggiungere gli obiettivi del biennio e quello per la realizzazione di questo bilancio sociale.

Vi invitiamo ad alimentare il dialogo con noi, sempre in modo trasparente e costruttivo.

Il Segretario Generale
Claudio Soldà

La **Fondazione** contribuisce alla realizzazione di un mercato del lavoro accessibile nel rispetto dei principi di:

**NON
DISCRIMINAZIONE**

**PARI
OPPORTUNITÀ**

**DIRITTO
AL LAVORO**

**INCLUSIONE
SOCIALE**

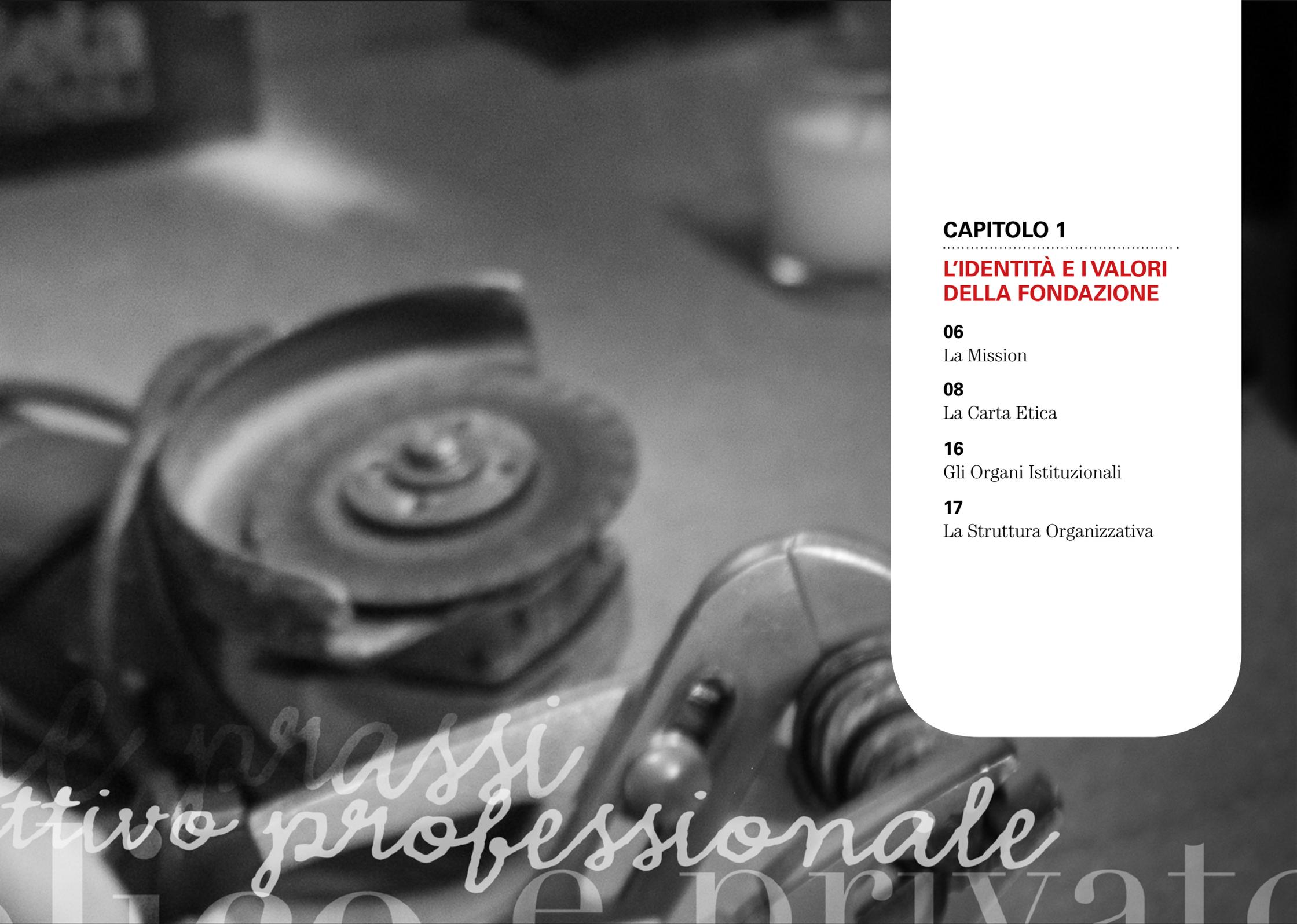
in cui ogni persona abbia la possibilità di esprimere il proprio potenziale valorizzando la propria diversità.

missione

di rete
collaborazione pubblico e privato

definire il mio

obie



CAPITOLO 1

L'IDENTITÀ E I VALORI DELLA FONDAZIONE

06

La Mission

08

La Carta Etica

16

Gli Organi Istituzionali

17

La Struttura Organizzativa

Massi
ttivo professionale

100 e privato

CAPITOLO 1 | L'IDENTITÀ E I VALORI DELLA FONDAZIONE

LA MISSION

2001
ANNO DI
COSTITUZIONE

2011
DIECI ANNI
DI ATTIVITÀ

10 2001-2011
Fondazione
Adecco
per le pari
opportunità

La Fondazione ha come scopo esclusivo l'istruzione e l'educazione al lavoro finalizzata a sostenere l'integrazione nel mercato del lavoro di gruppi di persone che hanno difficoltà nella ricerca di un'occupazione. La Fondazione ha deciso di dedicare il proprio impegno a cinque gruppi in particolare:

**PERSONE
CON DISABILITÀ**

**DONNE
CON CARICHI
DI FAMIGLIA**

**PERSONE
DISOCCUPATE
DI LUNGA
DURATA**

**PERSONE
OVER 40**

**ATLETI
AL TERMINE
DELLA CARRIERA
AGONISTICA**

Nel perseguimento di questo obiettivo la Fondazione può instaurare relazioni istituzionali o concludere accordi con entità pubbliche e private a livello sia nazionale che internazionale e partecipare a programmi di attività europei.

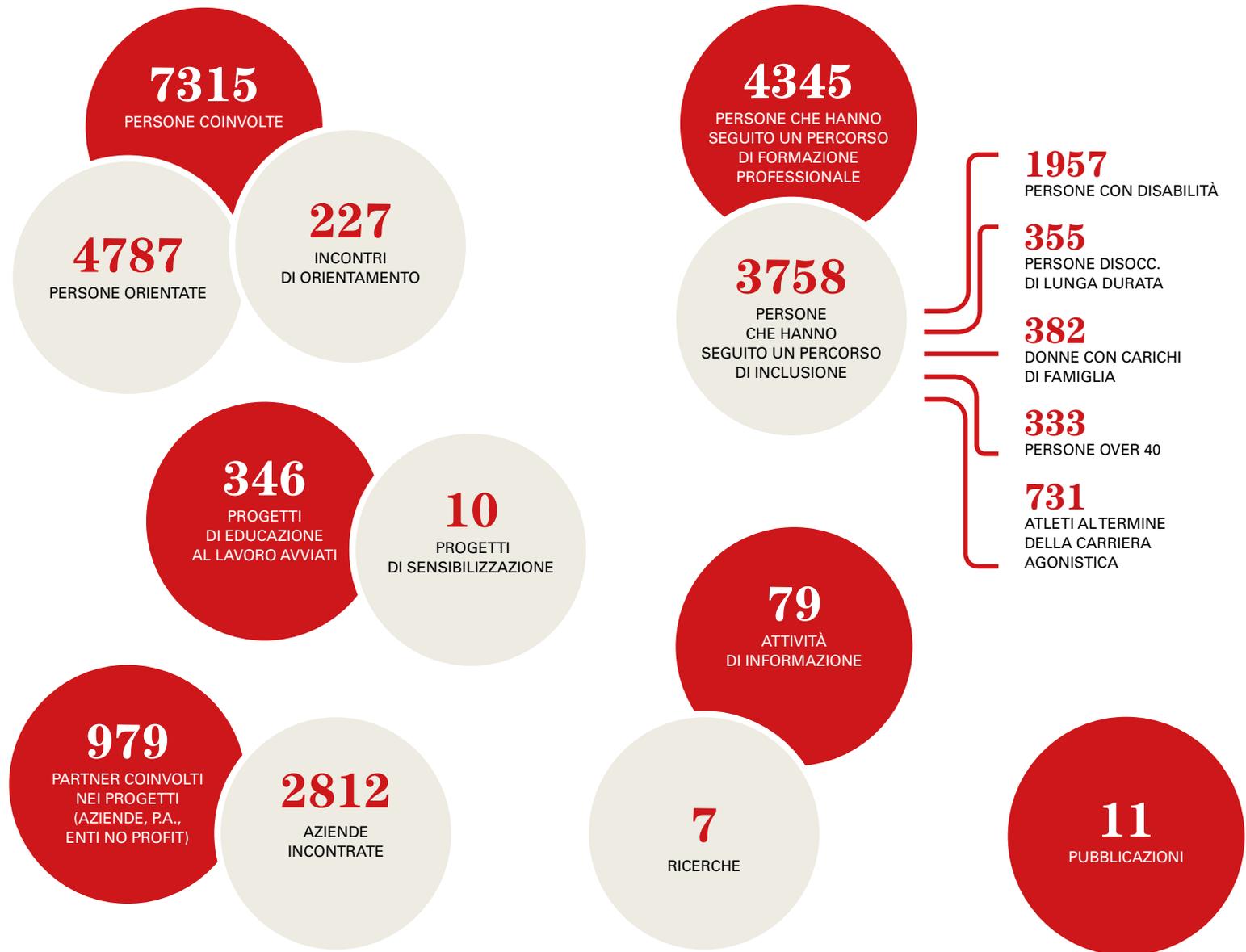
Roma, 30 Maggio 2011

Il Presidente della Repubblica
Giorgio Napolitano incontra la
Fondazione Adecco per Le Pari
Opportunità



**I RISULTATI
IN BREVE**

Dal 2001 ad oggi



LA CARTA ETICA

La carta formalizza i principi guida della Fondazione nelle relazioni con tutti i suoi Stakeholder, individuando per ciascuno di loro i valori, gli impegni e il contesto di attuazione.

Principi etici generali

La Fondazione, nel promuovere l'attività, si ispira principalmente ai seguenti valori:

Non discriminazione e pari opportunità:

nelle relazioni sia interne che esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato sulle opinioni politiche e sindacali, la religione, l'origine etnica, l'età, il genere, l'orientamento sessuale, lo stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica della persona umana.

Valorizzazione del capitale umano:

la Fondazione pone la persona al centro di ogni iniziativa e attività valorizzandone le diversità e individuando gli strumenti per lo sviluppo delle potenzialità.

Autonomia e integrità morale:

nello svolgimento di qualsiasi attività, funzione e ruolo devono prevalere gli interessi che caratterizzano la missione della Fondazione. Nei rapporti con gli stakeholder la Fondazione si impegna ad agire in modo corretto e trasparente, evitando informazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre vantaggio rispetto ad altre situazioni di debolezza o di non conoscenza. La Fondazione mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede, rispettando gli impegni assunti.

Trasparenza e onestà:

la Fondazione fornisce ai propri interlocutori notizie e chiarimenti necessari ed opportuni, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

Legalità:

tutti i collaboratori della Fondazione sono tenuti al rispetto delle leggi e normative vigenti nel Paese.

Responsabilità:

la Fondazione promuove e incentiva un utilizzo

diligente e professionale di tutti gli strumenti a disposizione sulla base di principi di efficacia ed efficienza.

Riservatezza:

la Fondazione deve assicurarsi che i suoi collaboratori tutelino la riservatezza dei dati e deve adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy.

Innovazione:

la Fondazione sviluppa progetti caratterizzati dall'utilizzo di metodologie innovative e che siano replicabili e condivisibili in diversi contesti territoriali ed economici.

Comunicazione e dialogo:

la Fondazione incentiva un dialogo costante con i propri stakeholder al fine di creare un clima di condivisione delle informazioni, scopi e obiettivi.

LA CARTA ETICA

Con il termine **beneficiari** intendiamo le persone che rientrano in una delle cinque categorie indicate dalla Fondazione nella propria mission, senza nessuna distinzione di genere.

Gli impegni della Fondazione nei confronti di ogni stakeholder

I Beneficiari diretti

Non discriminazione e pari opportunità:

la Fondazione promuove percorsi di educazione ed orientamento che permettono di raggiungere la piena autonomia nella ricerca di un'occupazione nel rispetto dei principi di non discriminazione e pari opportunità.

Valorizzazione del capitale umano:

la Fondazione si impegna a rispettare le singole diversità e a valorizzarle garantendo il pieno accesso ai percorsi di integrazione al mercato del lavoro. Rispetta la dignità della persona, la sua integrità morale, le sue capacità e potenzialità professionali.

Sviluppa le competenze e le capacità attraverso percorsi di riqualificazione.

Trasparenza e onestà:

la Fondazione adotta criteri di valutazione oggettivi nella fase di incontro con le persone e garantisce la partecipazione ai progetti a titolo gratuito.

Fiducia:

la Fondazione instaura un rapporto di empatia e di fiducia con le singole persone adottando un comportamento improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia.

Responsabilità:

la Fondazione, a fronte di un'esigenza da parte del beneficiario diversa da quella a cui è possibile dare una risposta, si impegna nell'indirizzare la persona verso altre realtà maggiormente in grado di fornire risposte adeguate.

Riservatezza

la Fondazione si impegna a mantenere riservate le informazioni sensibili fornite durante gli incontri con i beneficiari nel rispetto della legislazione vigente.

Comunicazione e dialogo:

la Fondazione è disponibile ad un confronto costante anche con i beneficiari al fine di un continuo miglioramento delle proprie prestazioni, ascoltandone le esigenze ed accogliendone eventuali reclami.

Lealtà, autonomia e integrità morale:

la Fondazione adotta un comportamento moralmente integro e disponibile nei confronti dei beneficiari.

In particolare, i collaboratori della Fondazione si astengono dallo svolgimento delle attività di educazione ed istruzione al lavoro nei confronti di beneficiari loro familiari o conoscenti.

In questi casi, il collaboratore della Fondazione deve comunicare al proprio Responsabile la natura della relazione con il beneficiario e valutare eventuali possibili alternative da offrire in sostituzione al proprio supporto professionale.”

Innovazione:

la Fondazione mette a disposizione dei beneficiari strumenti e progetti innovativi di istruzione

ed educazione ai fini di una più efficace integrazione al lavoro.

I Soggetti partner

Onestà e trasparenza:

la metodologia della Fondazione è improntata a criteri di chiarezza e trasparenza al fine di mantenere rapporti professionali corretti e collaborativi. La Fondazione si impegna, inoltre, a rendicontare le proprie attività.

Lealtà, autonomia e integrità morale:

la Fondazione si propone di sviluppare iniziative congiunte con altri soggetti privilegiando gli interlocutori che condividono i principi della Fondazione e garantendo un uguale trattamento a tutti i partner.

Responsabilità:

la Fondazione si impegna a rispettare la propria missione e a svolgere le attività previste dal proprio oggetto sociale.

LA CARTA ETICA

Con il termine **collaboratori** intendiamo i dipendenti della Fondazione e tutti coloro che collaborano in qualità di professionisti alle attività di sviluppo dei progetti, senza nessuna distinzione di genere.

Innovazione:

la Fondazione si impegna a creare percorsi di educazione al lavoro in un'ottica di rete nel rispetto delle singole competenze, capacità e know-how.

Riservatezza:

la Fondazione si impegna a non divulgare informazioni sensibili riguardanti i partner con i quali collabora.

La Fondazione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori

Valorizzazione del capitale umano:

la Fondazione si impegna a favorire la crescita professionale, la formazione continua, la valorizzazione delle capacità individuali e di gruppo. In particolare stimola la curiosità e il confronto finalizzato ad una maturità professionale e personale.

Non discriminazione e pari opportunità:

in fase di selezione, di assunzione, di crescita professionale la Fondazione utilizza criteri di non discriminazione. Inoltre, valorizza e rispetta le diversità, promuove politiche di conciliazione, adotta criteri di merito e competenza nei rapporti di lavoro.

Legalità:

la Fondazione utilizza regolari contratti di lavoro, prevalentemente di tipo subordinato e a tempo indeterminato, definisce e aggiorna la retribuzione in osservanza delle norme di legge e contrattuali vigenti.

Comunicazione e dialogo:

la Fondazione promuove la condivisione delle conoscenze, delle informazioni sulle mansioni da svolgere, le politiche e strategie definite, gli obiettivi stabiliti, il dialogo aperto e propositivo, il confronto e lo scambio di opinioni. La Fondazione fornisce, inoltre, tutte le informazioni necessarie ad un utilizzo corretto degli strumenti a disposizione.

Riservatezza:

La Fondazione tratta i dati personali e sensibili dei propri dipendenti e operatori interni nel rispetto della legislazione vigente, mantenendo altresì la riservatezza in merito a qualsiasi informazione inerente la sfera privata delle persone.

I dipendenti e i collaboratori nei confronti della Fondazione

Responsabilità:

i dipendenti e tutti i collaboratori nei confronti dell'organizzazione si rendono responsabili di uno scrupoloso e parsimonioso utilizzo degli strumenti aziendali con la consapevolezza di rappresentare in ogni momento l'organizzazione e i suoi valori.

Mantengono atteggiamenti professionali e comportamenti adeguati. Sono responsabili nei confronti dei colleghi nell'impegno alla piena collaborazione e al sostegno reciproco.

Si impegnano nel richiedere prestazioni efficienti e professionali da parte di ciascun componente del gruppo al fine di creare utilità sociale e valore aggiunto.

Fiducia:

ciascuno si impegna alla condivisione della missione sul rispetto dei valori e alla stretta osservanza delle disposizioni della presente carta etica. La fiducia si intende anche nei confronti dei colleghi di lavoro e nella loro osservanza di tali principi.

Trasparenza e onestà:

i dipendenti e i collaboratori si impegnano alla correttezza nelle azioni, alla trasparenza nelle attività, in coerenza con le linee guida della Fondazione. Si astengono dall'effettuare pressioni indebite, adottando decisioni nella massima trasparenza ed evitando di beneficiare di situazioni di privilegio.

Riservatezza:

il sistema informativo dei dati e la documentazione o modulistica specifica vengono salva

LA CARTA ETICA

guardati nel rispetto della riservatezza delle informazioni dirette all'espletamento dell'esercizio specifico delle funzioni.

Lealtà, autonomia e integrità morale:

i dipendenti e i collaboratori non accettano doni o altri benefici salvo che abbiano valore simbolico.

Ognuno si impegna a non utilizzare gli spazi e gli strumenti di lavoro per fini e benefici privati e a non svolgere altre attività autonome attinenti all'oggetto sociale della Fondazione per finalità proprie salvo che non siano espressamente autorizzate.

Comunicazione e dialogo:

i dipendenti e i collaboratori si impegnano a trasferire e condividere tutte le informazioni legate all'attività all'interno del gruppo al fine di incrementare le conoscenze individuali.

Non discriminazione e pari opportunità: i dipendenti e i collaboratori si impegnano al rispetto delle diversità all'interno del gruppo in un'ottica di crescita e valorizzazione.

I Fornitori

Non discriminazione e pari opportunità:

la Fondazione si propone di selezionare i fornitori valutando la loro condivisione e il rispetto dei valori privilegiando le condizioni di pari opportunità e non discriminazione e i comportamenti socialmente responsabili.

Legalità:

la Fondazione adempie agli obblighi contrattuali stipulati nel rispetto delle normative vigenti.

La Collettività

Innovazione:

la Fondazione contribuisce alla valorizzazione del territorio in cui opera attraverso la promozione di progetti di istruzione ed educazione che coinvolgono una rete di soggetti rappresentanti del settore pubblico e privato, la replicabilità degli stessi in altre aree, e il so-

stegno alla ricerca e agli studi sulle materie di pari opportunità nel mercato del lavoro.

Non discriminazione e pari opportunità:

la Fondazione diffonde i principi di pari opportunità, uguaglianza e non discriminazione nel mercato del lavoro.

Comunicazione e dialogo:

la Fondazione promuove azioni di sensibilizzazione e di coinvolgimento delle parti sociali nei confronti delle tematiche affrontate. Diffonde i risultati con tempestività e trasparenza.

Legalità:

la Fondazione rispetta la normativa vigente.

Procedure di attuazione e controllo

Al fine di monitorare il rispetto e la conformità delle azioni della Fondazione Adecco alla presente Carta Etica è stata prevista l'organizzazione di un incontro di verifica annuale tra tutti i dipendenti. Di seguito pubblichiamo la relazione annuale relativa all'attività di monitoraggio e controllo svolta all'inizio dell'anno 2015:

Ad aprile 2015 i dipendenti della Fondazione Adecco si sono nuovamente confrontati sui contenuti della carta etica e hanno confermato quanto precedentemente condiviso. Un esempio concreto di "messa in pratica" dei principi etici e dei valori della carta etica è riscontrabile nella redazione di protocolli d'intesa nei confronti di alcuni nostri importanti stakeholder come ad esempio: la Rete COL (Centri di Orientamento al Lavoro) di Roma Capitale, l'Azienda Sanitaria di Firenze - Dipartimento delle Dipendenze - Unità Funzionale Multidisciplinare Ser.T.B., il Comune di Firenze Progetto Polis, l'Istituto Superiore P.Boselli di Torino.

GLI ORGANI ISTITUZIONALI

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione è composto dai seguenti membri:

Tiziano Treu

Presidente

più volte Ministro della Repubblica

Laura Balbo

Vicepresidente

già Ministro delle Pari Opportunità

Cristina De Luca

Consigliere

già Sottosegretario del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Giovanni Petrucci

Consigliere

già Presidente del CONI

Miguel Pinero

Consigliere

Componente del CdA della Fondazione Spagnola, Presidente Emerito del Tribunale Costituzionale spagnola

Roberto Romei

Consigliere

Docente Diritto del Lavoro

Enrique De La Rubia

Consigliere

Imprenditore, componente del CdA Fondazione Spagnola

Roberto Damonte

Consigliere

CFO Groupe Adecco France

Sergio Picarelli

Consigliere

Adecco Group Chief Sales Officer

Carlo Dell'Aringa

Consigliere

Economista e Politico

Federico Vione

Consigliere

Amministratore Delegato Adecco Italia, Eastern Europe e India

I membri restano in carica fino all'approvazione del bilancio consuntivo del terzo esercizio successivo alla loro nomina e possono essere rinominati.

Tra i compiti principali del Consiglio di Amministrazione vi sono la definizione degli obiettivi e delle strategie di lungo periodo della Fondazione Adecco, l'approvazione annuale del budget e del bilancio consuntivo.

Il Consiglio si riunisce almeno due volte l'anno.

Il Comitato Esecutivo è invece composto dai seguenti membri:

Tiziano Treu

Laura Balbo

Claudio Soldà

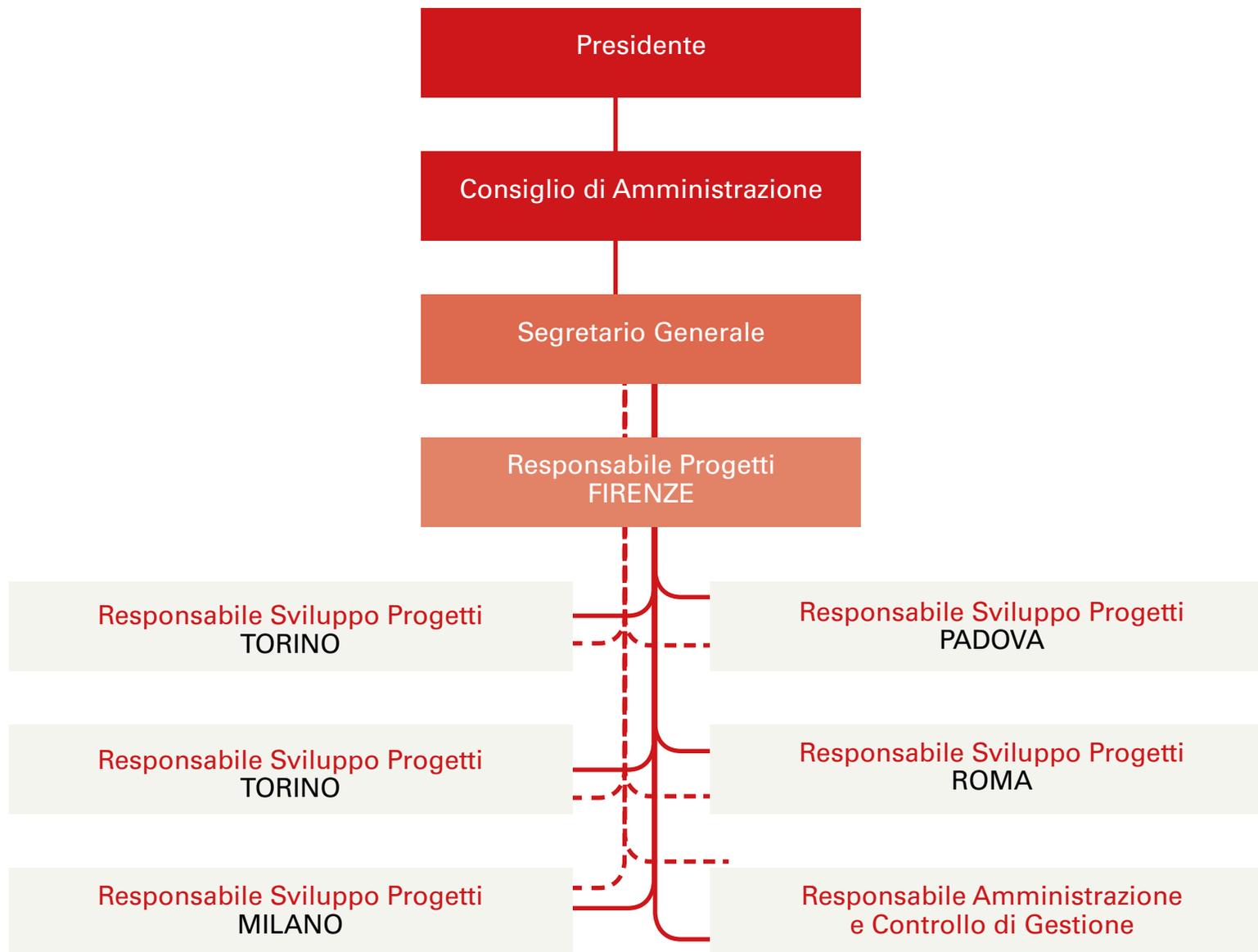
Revisore dei Conti:

Dott. Luca Berta

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La struttura della Fondazione Adecco al **31.12.2014** ha la seguente composizione:

LO STAFF INTERNO È COMPOSTO DA **7** PERSONE





ENTRARE

niente
SISTEMI di rete
collaborazione pubblico e privato
definire il mio
obie



CAPITOLO 2

LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

20

I Progetti di Educazione
al Lavoro

44

I Progetti di Sensibilizzazione

49

Le Attività di Informazione

53

Gli Studi e le Ricerche relative
allo svantaggio nel MdL

54

Le Altre Attività di Rete

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

Le attività della Fondazione Adecco si suddividono principalmente in:

- 1 PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO
- 2 PROGETTI DI SENSIBILIZZAZIONE
- 3 ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE
- 4 STUDI E RICERCHE RELATIVE ALLE PERSONE CON SVANTAGGIO NEI CONFRONTI DEL MERCATO DEL LAVORO
- 5 ALTRE ATTIVITÀ DI RETE

Annualmente il CdA approva *le linee strategiche e di indirizzo* per l'anno successivo relativamente alle tematiche generali sulle quali si devono basare le attività ed i progetti della Fondazione Adecco.

Viene impostata, di conseguenza, una macro progettazione delle attività per l'anno successivo.

Ciascun responsabile di sviluppo progetti ha l'autonomia e l'esperienza consolidata per definire le attività nel dettaglio sulla base di quanto stabilito dal CdA.

Una volta effettuata la programmazione specifica e dettagliata, viene presentata al CdA per una validazione e approvazione finale

In linea generale le attività devono:

- RISPETTARE LA MISSION E I VALORI ESPRESSI NELLO STATUTO OLTRE ALLE LINEE ANNUALI DI INDIRIZZO
- RIVOLGERSI A PERSONE CON SVANTAGGIO NEI CONFRONTI DEL MERCATO DEL LAVORO
- SVILUPPARI NELL'AMBITO TERRITORIALE IN CUI FONDAZIONE ADECCO OPERA
- AVERE REQUISITI DI REPLICABILITÀ, DI IMPATTO SUL TERRITORIO E OVE POSSIBILE DI INNOVAZIONE

In alcuni casi vengono replicate iniziative già avviate con successo negli anni precedenti.

I criteri di scelta e individuazione dei progetti sono i seguenti:

- TIPOLOGIA DEI BISOGNI CHE VENGONO SODDISFATTI ATTRAVERSO IL PROGETTO
- TIPOLOGIA DI RETE/PARTNER A CUI RIVOLGERE IL SOSTEGNO
- AREA TERRITORIALE DI RIFERIMENTO
- RILEVANZA RISPETTO ALLE LINEE ANNUALI DI INDIRIZZO
- TIPOLOGIA DELLE AZIONI PREVISTE
- TIPOLOGIA DI BENEFICIARI COINVOLTI
- COSTO/INVESTIMENTO RICHIESTO
- RISULTATI ATTESI:
 - EFFICACIA (LIVELLO DI OCCUPABILITÀ)
 - SOSTENIBILITÀ (BENEFICI DURATURI PER LA COMUNITÀ)
 - LIVELLO DI EFFICIENZA (UTILIZZO DELLE RISORSE)
- MODALITÀ DI MONITORAGGIO
 - LIVELLO DI INNOVAZIONE (PROCESSO, METODI E STRUMENTI)
 - LIVELLO DI REPLICABILITÀ E DI TRASFERIBILITÀ IN CONTESTI ANALOGHI E/O DIVERSI

I progetti per poter essere avviati devono essere formalizzati attraverso degli accordi di collaborazione con il/i partner. Tali accordi definiscono le fasi operative del progetto, i ruoli e le attività di ciascun soggetto.

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

I **partner dei nostri progetti** presentano le seguenti caratteristiche:

- AFFINITÀ DI MISSIONE E VALORI
- ESPERIENZA E COMPETENZA
- PARTNERSHIP SUL TERRITORIO
- QUALITÀ DELLE RELAZIONI CHE SI INSTAURANO
- FIDUCIA E COLLABORAZIONE
- RISPETTO DEI RUOLI E DELLE COMPETENZE
- LEGALITÀ E TRASPARENZA

Trimestralmente, a conclusione dei progetti e a distanza di 6-12 mesi dal termine, Fondazione Adecco, insieme ai partner, procede con il follow up che avviene:

- ATTRAVERSO CONTATTI TELEFONICI CON I BENEFICIARI
- ATTRAVERSO CONTATTI CON GLI ALTRI SOGGETTI INTERVENUTI NELLE ATTIVITÀ E NELLE AZIONI PROGETTUALI
- ATTRAVERSO RIUNIONI CON I PARTNER AL FINE DI VERIFICARE L'ANDAMENTO, I RISULTATI, LA COMUNICAZIONE, GLI IMPATTI SOCIALI E L'EVENTUALE REPLICABILITÀ SUL TERRITORIO O IN AREE DIVERSE

**PROGETTI
DI EDUCAZIONE
AL LAVORO**

La Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, in quanto Fondazione operativa, promuove e sviluppa direttamente tutti i progetti con il fine ultimo di sostenere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di marginalità rispetto al mercato del lavoro proponendo interventi di contrasto all'esclusione sociale introducendo, come caposaldo della metodologia, elementi d'innovatività nei contenuti orientativi e formativi.

L'obiettivo principale di ogni iniziativa è aumentare le possibilità occupazionali dei beneficiari attraverso l'orientamento al lavoro e la qualificazione professionale nonché ridurre l'instabilità professionale, il rischio di irregolarità contrattuale, la disoccupazione/inoccupazione e il relativo disagio sociale derivante, dando così vita a buone prassi replicabili.

Tutti i percorsi di educazione al lavoro prevedono incontri di orientamento (individuali o di gruppo) preceduti da un primo incontro finalizzato all'analisi dei fabbisogni orientativi/formativi.

Resta inteso che tutti i progetti sviluppati prendono vita successivamente alla costituzione di una rete di partenariato tra soggetti pubblici e privati territoriali e nazionali (associazioni, enti pubblici, enti formazione, aziende) che, attraverso specifiche competenze, responsabilità e qualificata esperienza, ma soprattutto attraverso lo sviluppo delle attività previste, creano un percorso condiviso, strutturato e completo che possa rispondere al bisogno dei beneficiari coinvolti e sia finalizzato alla riduzione delle situazioni di esclusione professionale.

Compito del gruppo dei partner di progetto, oltre a prevedere l'intervento diretto verso i beneficiari, è quello di organizzare confronti/riunioni di equipe tra i professionisti coinvolti (orientatori, psicologi, educatori, assistenti sociali) al fine di concertare i migliori strumenti operativi e metodologici da utilizzare per monitorare ed accompagnare costantemente i beneficiari, attraverso l'ascolto attivo e la risoluzione di eventuali criticità in itinere, e ridurre il rischio di abbandono, motivandoli e valutando attentamente i risultati ottenuti attraverso incontri di feedback dell'intervento effettuato.

Nella conduzione dei progetti, Fondazione Adecco ed i partner:

- VALIDERANNO I CRITERI E LE METODOLOGIE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI BENEFICIARI DA COINVOLGERE
- FACILITERANNO LA COMUNICAZIONE INTERNA TRA I RESPONSABILI DELLE VARIE FASI DI ATTIVITÀ
- VALIDERANNO GLI STRUMENTI E LE METODOLOGIE DI INTERVENTO DI TUTTE LE FASI IN STRETTA OSSERVANZA AL CARATTERE SPERIMENTALE ED AGLI OBIETTIVI DI OGNI SINGOLO PROGETTO
- VALUTERANNO LA COERENZA TRA I PROGETTI LAVORATIVI PERSONALIZZATI E LE OPPORTUNITÀ DEL MERCATO DEL LAVORO
- VALIDERANNO LE METODOLOGIE DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

GLI OBIETTIVI GENERALI DEI PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

Le azioni di educazione al lavoro svolte dalla Fondazione Adecco si propongono il raggiungimento delle seguenti finalità generali:

- L'ORIENTAMENTO E LA PREPARAZIONE DEI BENEFICIARI AL MONDO DEL LAVORO, AL FINE DI FAR EMERGERE LA CAPACITÀ E LA CONSAPEVOLEZZA NECESSARIE AD EFFETTUARE IN AUTONOMIA LE DIVERSE SCELTE PROFESSIONALI
- LA CONDIVISIONE E LO SCAMBIO CON I PARTNER PUBBLICI E PRIVATI DI BUONE PRASSI ORIENTATIVE
- LA CREAZIONE DI PERCORSI INNOVATIVI CONDIVISIBILI E REPLICABILI IN SITUAZIONI E CONTESTI DIVERSI
- COINVOLGIMENTO DEL MONDO DELLE IMPRESE AL FINE DI CONTRIBUIRE A CREARE UN MERCATO DEL LAVORO PIÙ INCLUSIVO NEL RISPETTO DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI OGNUNO

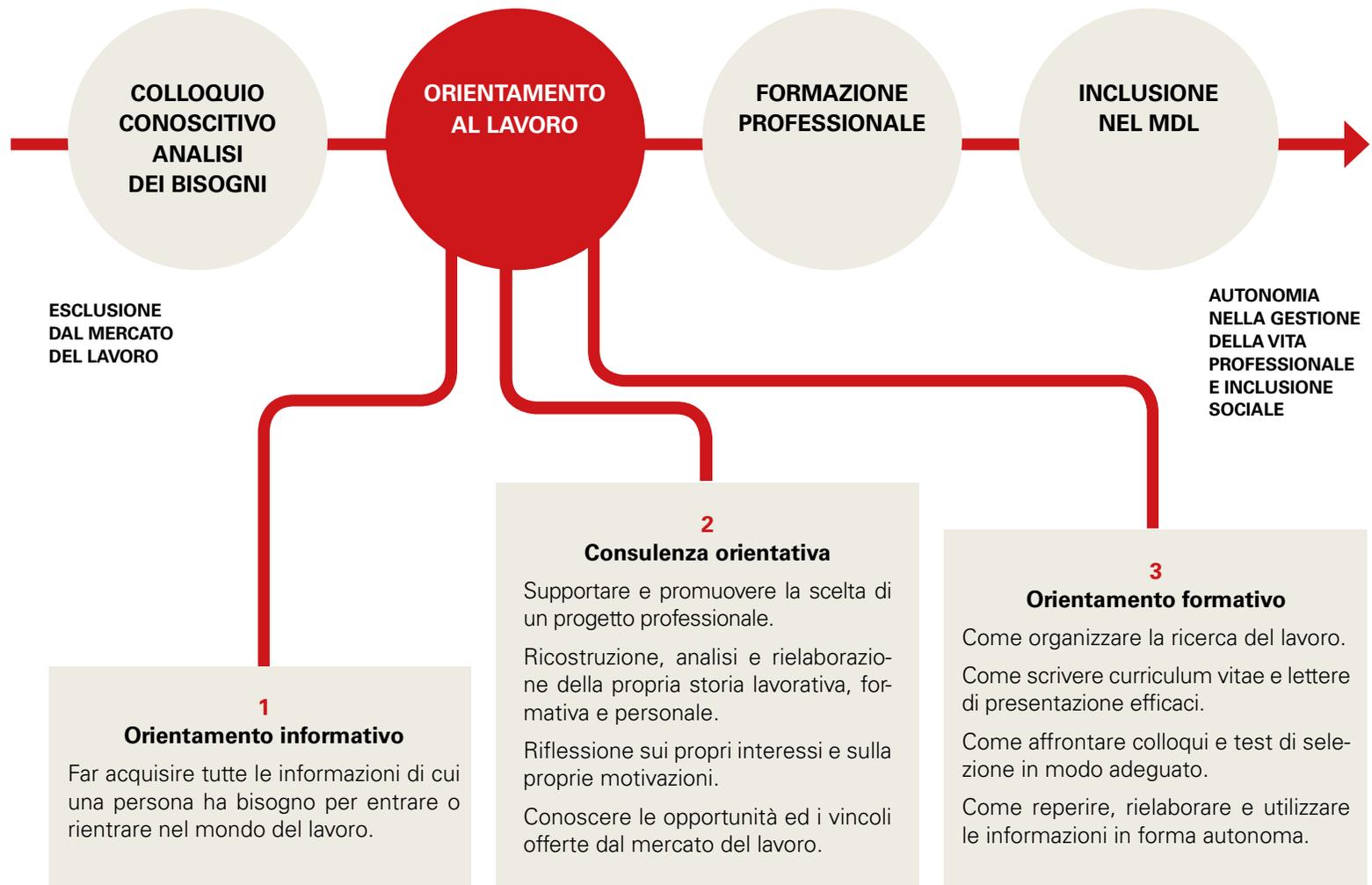
GLI OBIETTIVI SPECIFICI DEI PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

Nell'intervenire nei confronti dei beneficiari, la Fondazione Adecco si prefigge specificatamente le seguenti finalità:

- STIMOLARE UNA RIFLESSIONE NEI BENEFICIARI RISPETTO ALLA PROPRIA STORIA FORMATIVA E PROFESSIONALE, ALLE PROPRIE COMPETENZE/ASPETTATIVE E ALLE PROPRIE RISORSE/LIMITI AL FINE DI ACQUISIRE AUTOCONSAPEVOLEZZA RIGUARDO ALLE PROPRIE CAPACITÀ
- INDIVIDUARE UN OBIETTIVO PROFESSIONALE CHIARO E REALIZZABILE
- TRASFERIRE INFORMAZIONI E ABILITÀ UTILI NELLA RICERCA ATTIVA DI LAVORO, IN PARTICOLARE SULLA STESURA DEL CURRICULUM, SUI SERVIZI PER IL LAVORO E I CANALI IN CUI TROVARE LE OFFERTE, SU COME AFFRONTARE UN COLLOQUIO DI LAVORO E SULLE FINALITÀ DEI TIROCINI DI FORMAZIONE ED ORIENTAMENTO
- OFFRIRE AI BENEFICIARI L'OPPORTUNITÀ DI CONFRONTARSI CON REALTÀ AZIENDALI SUL TERRITORIO ATTRAVERSO L'ATTIVAZIONE DI TIROCINI
- RAFFORZARE LA CONSAPEVOLEZZA, NEI BENEFICIARI COINVOLTI, DEI DIRITTI E DEI DOVERI RELATIVI AL MERCATO DEL LAVORO
- FORNIRE AI BENEFICIARI INFORMAZIONI FORMATIVE PROFESSIONALIZZANTI FINALIZZATE AD AUMENTARE I LIVELLI DI AUTODETERMINAZIONE PROFESSIONALE E DI SELF EMPOWERMENT
- COINVOLGERE, INFORMARE E SENSIBILIZZARE LE REALTÀ AZIENDALI RIGUARDO LA NECESSITÀ DI PARTECIPARE ATTIVAMENTE A PROGETTI DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'AZIENDA AL FINE DI CONTRIBUIRE ALL' AUMENTO DELLE POSSIBILITÀ DI OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON SVANTAGGIO NEI CONFRONTI DEL MERCATO DEL LAVORO

LE FASI DEI PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

Il percorso che ne può seguire è rappresentato nello schema seguente.



NEL CORSO DEL **2013** E DEL **2014** SONO STATI ORGANIZZATI **91** MOMENTI DI ORIENTAMENTO DI GRUPPO A CUI SONO STATE DEDICATE UN TOTALE DI **1.365** ORE

2013-2014 PERSONE ORIENTATE **680**

EDUCAZIONE AL LAVORO (N. PERSONE ORIENTATE)	PERSONE CON DISABILITÀ	DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	PERSONE OVER 40	ATLETI AL TERMINE DELLA CARRIERA AGONISTICA	TOTALE
2014	206	24	105	27		362
2013	138	33	97	30	20	318
2012	167	31	98	26	30	352
2011	144	44	97	26	12	323
TOTALE DAL 2001	2.444	602	811	619	311	4.787

CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

I BENEFICIARI CHE, A SEGUITO DEL PERCORSO DI EDUCAZIONE O DI UN'ANALISI EFFETTUATA CONGIUNTAMENTE AGLI ENTI PARTNER, HANNO MANIFESTATO L'ESIGENZA DI UNA MAGGIORE QUALIFICAZIONE O RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE E PERTANTO SONO STATI COINVOLTI IN GIORNATE DI FORMAZIONE SONO STATI **292** NEL **2013** E **293** NEL **2014**

Nel caso fosse necessario approfondire specifiche conoscenze professionali, possono essere proposti momenti di formazione professionale. I contenuti dei corsi di formazione, organizzati da enti di formazione qualificati, sono valutati in base alle concrete esigenze del mercato e delle potenzialità dei soggetti beneficiari.

Si possono distinguere principalmente due aree:

I contenuti dei corsi che maggiormente risultano interessanti ai fini di una riqualificazione professionale per i beneficiari dei progetti della Fondazione Adecco sono stati negli ultimi anni:

- **UN PERCORSO FORMATIVO DI BASE:** MIRATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE INDISPENSABILI PER IL LAVORO (ES. LA COMUNICAZIONE, L'INFORMATICA, ETC.)
 - **UN PERCORSO FORMATIVO PROFESSIONALE:** PER TRASFERIRE I CONTENUTI E LE ABILITÀ UTILI ALLO SVOLGIMENTO DI UNA SPECIFICA MANSIONE
-
- **TECNICHE DI VENDITA TELEFONICA**
 - **INFORMATICA DI BASE E AVANZATA**
 - **GASTRONOMIA NELLA GRANDE DISTRIBUZIONE ORGANIZZATA**
 - **ITALIANO PER STRANIERI**
 - **ADDETTI CARRELLISTI E MULETTISTI**
 - **ADDETTI AL RICEVIMENTO**
 - **ADDETTI MENSA - HACCP**
 - **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO**
 - **ADDETTI ALLA MANUTENZIONE DEL VERDE - GIARDINAGGIO**
 - **ADDETTI ALL'AMMINISTRAZIONE**
 - **DIGITAL REPUTATION E PROFESSIONAL SOCIAL NETWORK**
 - **ADDETTI ALLE PULIZIE**
 - **ADDETTI MENSA**
 - **SALES ASSISTANCE**

ESPERIENZA DI INCLUSIONE AL LAVORO

La partecipazione ai percorsi di orientamento e ai corsi di formazione può avere due possibili sbocchi:

- L'ATTIVAZIONE AUTONOMA DI CANALI DI RICERCA DI OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI AVENDO MATURATO LA CONSAPEVOLEZZA NEI CONFRONTI DEL PROPRIO RUOLO
- LA CREAZIONE DI UN PERCORSO ESPERIENZIALE DI INCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO CON IL SUPPORTO DI UNA RETE DI SOGGETTI COMPETENTI

L'inclusione al lavoro potrà avvenire attraverso l'avvio di tirocini, borse lavoro o altre modalità di inserimento.

PERCORSI DI INCLUSIONE AL LAVORO	PERSONE CON DISABILITÀ	DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	PERSONE OVER 40	ATLETI AL TERMINE DELLA CARRIERA AGONISTICA	TOTALE
2014	92	15	61	9		177
2013	97	10	33	15	19	174
2012	131	20	45	13	19	228
2011	117	20	21	11	24	193
TOTALE DAL 2001	1.957	382	355	333	731	3.758

**MONITORAGGIO
ETUTORAGGIO**

.....
NEL **2013**
SONO STATE
MONITORATE
153 PERSONE

.....
NEL **2014**
SONO STATE
MONITORATE
165 PERSONE
.....

Il monitoraggio del percorso consiste nel verificare costantemente con i/le partecipanti l'evoluzione della loro situazione professionale. Nel caso di attivazione di tirocini, stage o borse lavoro l'attività di tutoring viene svolta dai responsabili delle associazioni o degli enti coinvolti e dalle responsabili della Fondazione Adecco mediante verifiche periodiche durante tutta la durata del lavoro.

Attraverso l'attività di monitoraggio e tutoring, infine, si vogliono raccogliere tutte le informazioni utili ad un'analisi completa dei risultati raggiunti (successi e criticità).

Il monitoraggio viene applicato con diverse metodologie:

Quali ad esempio il colloquio Face to face e qualora non fosse possibile per distanze geografiche la modalità può diventare telefonica.

Il team della Fondazione Adecco utilizza come strumento di rilevazione del monitoraggio una scheda di follow up che permette di rilevare ed analizzare i risultati e le eventuali criticità emerse.

DAL **2001**
AD OGGI
LA FONDAZIONE
ADECCO
PER LE PARI
OPPORTUNITÀ
HA COINVOLTO
7315
PERSONE IN
SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO,
ESCLUSI
DAL MERCATO
DEL LAVORO
ATTRAVERSO
346
PROGETTI
DI EDUCAZIONE
AL LAVORO

Uno speciale ringraziamento a
Barclays Bank PLC, Linklaters e Park Hyatt
per la partecipazione ed il sostegno dimostrato nei
confronti delle iniziative di inclusione lavorativa
da noi proposte.



Linklaters

HYATT

I PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO DEL 2013-2014

COMPENDIO
ALLA LETTURA

58 EDIZIONI

NEL **2013** = **29**

NEL **2014** = **29**

2013-2014

3 BIENNALI

Nel perseguire i propri obiettivi a sostegno dei beneficiari esposti a rischio di esclusione sociale, la Fondazione Adecco interviene dunque a diversi livelli.

Al fine di facilitare la condivisione e la lettura dei Progetti Sviluppati negli anni 2013 e 2014, si è preferito sottolineare le due principali modalità di intervento utilizzate nello sviluppare i percorsi di Educazione al Lavoro:

PROGETTI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO

PROGETTI DI INCLUSIONE LAVORATIVA

Sia per i progetti di orientamento che per quelli di inclusione è prevista specifica attività di sostenibilità futura, valutazione dei risultati, replicabilità in contesti analoghi o diversi, impatto sul territorio.

PER PROGETTI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO SI INTENDONO TUTTI QUEGLI INTERVENTI OFFERTI E/O PREDISPOSTI DALLA FONDAZIONE ADECCO O DAI PARTNER PROPONENTI, CHE PREVEDONO SOLO ED ESCLUSIVAMENTE ATTIVITÀ DI GRUPPO O INDIVIDUALI RIGUARDANTI LE SEGUENTI TEMATICHE: INFORMAZIONI UTILI RIGUARDO IL MERCATO DEL LAVORO, FORMAZIONE ORIENTATIVA, INFORMAZIONE ORIENTATIVA.

01. SCUOLA COVA

PERIODO | 2013
AREA | Milano
PARTNER | Scuola Cova – Istituto di Formazione
BENEFICIARI | Persone di origine straniera

ORIENTATI
6

02. DIVERSAMENTE

PERIODO | 2013
AREA | Milano
PARTNER | Associazione Diversamente di Milano
BENEFICIARI | Persone con disabilità

ORIENTATI
8

03. UNLEASH & INCLUDE

PERIODO | 2014-2015
AREA | Roma
PARTNER | Procter & Gamble; Associazione Nuova Linfa, Comunità Gnosis, Adecco Professional Solutions
BENEFICIARI | Persone con disabilità

COINVOLTI
3

04. ANCHE IO LAVORO! *Progetto promosso da enti terzi*

PERIODO | 2014
AREA | Roma
PARTNER | Associazione Italia Persone con Sindrome di Down Onlus (AIPD Onlus)
BENEFICIARI | Persone con Sindrome di Down

ORIENTATI
25

05. ATHLETE CAREER PROGRAMME - CIP

PERIODO | 2013
AREA | Territorio Nazionale
PARTNER | Comitato Italiano Paralimpico, Adecco Italia Spa
BENEFICIARI | Atleti paralimpici

ORIENTATI
3

PER PROGETTI DI INCLUSIONE LAVORATIVA SI INTENDONO TUTTI I PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO CHE PREVEDONO, OLTRE AL PERCORSO DI ORIENTAMENTO, ANCHE LE FASI DI FORMAZIONE, SOSTEGNO ALL'INCLUSIONE, MONITORAGGIO E TUTORAGGIO.

01. **JOB - S****PERIODO** | 2011-2013**AREA** | Vicenza**PARTNER** | Provincia di Vicenza, Lions Kairos, Gruppo Giovani Imprenditori di Confindustria Vicenza, Adecco Italia Spa**BENEFICIARI** | Persone con disabilità

COINVOLTI

30

FORMATI

24

ESPERIENZE
DI INCLUSIONE

25

02. **NETWORK INTERPROVINCIALE PER IL LAVORO 2 ed.****PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Veneto**PARTNER** | Provincia di Padova e di Vicenza, Adecco Italia Spa, Servizi di Integrazione Lavorativa delle Ulss territoriali, Ulss 16 e Ulss 12, Adecco Formazione Srl, Associazioni ed enti del territorio, Aziende del territorio**BENEFICIARI** | Persone con svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI

91

FORMATI

258

ESPERIENZE
DI INCLUSIONE

72

03. **S.F.I.D.A 2013****PERIODO** | 2014-2014**AREA** | Torino**PARTNER** | Inail Torino Nord, Inail Torino Sud, Inail Torino Centro, Adecco Formazione Srl**BENEFICIARI** | Persone con disabilità

ORIENTATI

9

FORMATI

8

ESPERIENZE
DI INCLUSIONE

5

04. **SFIDA 2014****PERIODO** | 2014 - 2015**AREA** | Torino**PARTNER** | Inail Torino Nord, Inail Torino Sud, Inail Torino Centro, Adecco Formazione Srl**BENEFICIARI** | Persone con disabilità

ORIENTATI

9

05. **LIFE! 2 edizioni****PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino e limitrofi**PARTNER** | Fondazione Faro Onlus - Enti socio-sanitari territoriali**BENEFICIARI** | Persone con svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI

65

FORMATI

33

ESPERIENZE
DI INCLUSIONE

24

06. **NUOVE PROSPETTIVE****PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino e limitrofi**PARTNER** | Serv. Psichiatria di Aziende Ospedaliere**BENEFICIARI** | Persone con svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI

8

FORMATI

2

ESPERIENZE
DI INCLUSIONE

4

07. SI PUÒ FARE! *2 edizioni***PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino e limitrofi**PARTNER** | Fondazione Paideia Onlus**BENEFICIARI** | Persone con svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI

12

FORMATI

7ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**4****08. PROIETTATI NEL FUTURO****PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino**PARTNER** | Istituto di Istruzione Superiore Paolo Boselli con gli indirizzi: tecnico turistico; professionale servizi socio - sanitari e professionale servizi commerciali**BENEFICIARI** | Persone con disabilità - Giovani inoccupati

ORIENTATI

18

FORMATI

8ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**13****9. CENTRO DONNA** *2 edizioni***PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Collegno e paesi limitrofi**PARTNER** | Associazione Centro Donna, Adecco Formazione Srl**BENEFICIARI** | Donne con di svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI

9

FORMATI

18ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**1****10. DONNE & FUTURO** *2 edizioni***PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino**PARTNER** | Associazione Donne & Futuro Onlus, Adecco Formazione srl**BENEFICIARI** | Donne Vittime di violenza

ORIENTATI

22

FORMATI

17ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**10****11. CONDOMINIO SOLIDALE A CASA DI ZIA JESSY****PERIODO** | 2013**AREA** | Torino**PARTNER** | Associazione Giovanile Salesiana**BENEFICIARI** | Donne con carichi di famiglia

ORIENTATI

4

FORMATI

1ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**3****12. ORIENTAMENTO IN CUCINA****PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino**PARTNER** | Meeting service, Adecco Formazione Srl**BENEFICIARI** | Persone disoccupate di lunga durata

ORIENTATI

10

FORMATI

2ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**5**

13. **ANCORA** *2 edizioni*

PERIODO | 2013-2014

AREA | Novara

PARTNER | Fondazione DeAgostini,
Adecco Formazione Srl,
Associazione Ancora Onlus,
Inail Piemonte

BENEFICIARI | Persone
con disabilità

ORIENTATI
14
FORMATI
11
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
6

14. **TERRA DEL FUOCO**

PERIODO | 2013-2014

AREA | Torino

PARTNER | Associazione Terra
del fuoco, Adecco Formazione Srl
e Comune di Torino

BENEFICIARI | Persone migranti

ORIENTATI
7
FORMATI
17
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
6

15. **FONDO REGIONALE DISABILI** – *Provincia di Torino*

PERIODO | 2014 - 2015

AREA | Torino

PARTNER | Provincia di Torino

BENEFICIARI | Persone
con disabilità

ORIENTATI
4
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
4

16. **JOB SEEKER**

PERIODO | 2014

AREA | Torino

PARTNER | Organizzazioni
e Associazioni territorio

BENEFICIARI | Persone con
svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI
7
FORMATI
4
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
6

17. **TR 89**

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Ospedale di Legnano
e Ospedale Salvini

BENEFICIARI | Persone giovani
con disabilità e non

ORIENTATI
10
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
3

18. **TRANSIZIONI LAVORATIVE** - *Bando Ermergo*

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Anmil Onlus Milano,
Ente Nazionale Sordi (ENS)

BENEFICIARI | Persone
con disabilità sensoriale

ORIENTATI
7
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
1

19. NAUTILUS

PERIODO | 2014
AREA | Milano
PARTNER | Associazione Nautilus Onlus
BENEFICIARI | Persone con sindrome di Asperge

ORIENTATI
7
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
4

20. AGPD

PERIODO | 2014
AREA | Milano
PARTNER | Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down – AGPD Onlus
BENEFICIARI | Persone con Sindrome di Down

ORIENTATI
7
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
5

21. D.A.L. - DIRITTO AL LAVORO

PERIODO | 2012-2013
AREA | Milano
PARTNER | Realizzato con il contributo del Dipartimento delle Pari Opportunità; Anmil Onlus
BENEFICIARI | Persone con disabilità

ORIENTATI
16
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
10

22. INTEGRA 2 edizioni

PERIODO | 2013-2014
AREA | Milano
PARTNER | Ospedale Sacco, Ospedale San Paolo, Ospedale Niguarda, Ospedale Fatebenefratelli, Anmil Onlus, Adecco Formazione Srl
BENEFICIARI | Persone con disabilità

ORIENTATI
50
FORMATI
11
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
19

23. INAIL E ANMIL - DOTI LAVORO 2 edizioni

PERIODO | 2013-2014
AREA | Milano
PARTNER | ANMIL Onlus, Provincia di Milano, Adecco Formazione Srl, Inail Milano
BENEFICIARI | Persone con disabilità

ORIENTATI
20
FORMATI
14
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
23

24. ASSOCIAZIONE FIBROSI CISTICA 2 edizioni

PERIODO | 2013-2014
AREA | Milano
PARTNER | Associazione Fibrosi Cistica
BENEFICIARI | Persone con disabilità

ORIENTATI
7
ESPERIENZE DI INCLUSIONE
3

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

25. FAMILY JUSTICE CENTERS *Prog. promosso da enti terzi*

PERIODO | 2014-2015

AREA | Milano

PARTNER | Fondazione Guzzetti Onlus

BENEFICIARI | Donne vittime di maltrattamento familiare

ORIENTATI
3

26. CONNESSI AL LAVORO

PERIODO | 2014

AREA | Roma

PARTNER | Roma Capitale
Rete Col, Informagiovani,
Adecco Formazione Srl

BENEFICIARI | Persone disoccupate/inoccupate di età compresa tra 18 e i 35 anni

ORIENTATI
10
FORMATI
10
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
5

27. LAVORARE AL FUTURO

PERIODO | 2014

AREA | Roma

PARTNER | Prime Italia,
Federazione delle Chiese
Evangeliche in Italia (FCEI),
Comune di Roma - Col Tiburtino,
Centro Sprar Enea di Roma -
Sistema Protezione Richiedenti
Asilo Rifugiati

BENEFICIARI | Persone con stato di disoccupazione e di svantaggio sociale, di origine straniera, comunitari e non, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo

ORIENTATI
19
FORMATI
29
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
9

28. COSTRUIRE IL LAVORO - PROGETTO RETAIL

PERIODO | 2013

AREA | Roma

PARTNER | Servizi per il Lavoro
Comune di Roma

BENEFICIARI | Persone disoccupate di lunga durata

ORIENTATI
7
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
3

29. TERRE DI PANE**PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Roma**PARTNER** | Centro Enea di Roma Capitale, Rete C.O.L. (Centri di Orientamento al Lavoro) di Roma Capitale, Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia**BENEFICIARI** | Persone con stato di disoccupazione e di svantaggio sociale, di origine straniera, comunitari e non, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo**ORIENTATI****38****FORMATI****22****ESPERIENZE
DI INCLUSIONE****21****30. RISTORABILE - SPAZIO ALLE OPPORTUNITÀ****PERIODO** | 2014-2015**AREA** | Roma**PARTNER** | Opera Don Calabria, Centro Servizi Volontariato del Lazio, Unicoop**BENEFICIARI** | Persone con disabilità cognitiva**ORIENTATI****14****FORMATI****14****31. SOGNI IN MAGAZZINO****PERIODO** | 2014 - 2015**AREA** | Roma**PARTNER** | Prime Italia, Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia (FCEI), Comune di Roma - Col Tiburtino, Centro Sprar Enea di Roma - Sistema Protezione Richiedenti Asilo Rifugiati**BENEFICIARI** | Persone con stato di disoccupazione e di svantaggio sociale, di origine straniera, comunitari e non, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo**ORIENTATI****12****FORMATI****12****32. COMUNE DI FIRENZE - EMPOWERMENT AL FEMMINILE****PERIODO** | 2013**AREA** | Firenze**PARTNER** | Comune di Firenze**BENEFICIARI** | Persone con svantaggio nei confronti del MdL**ORIENTATI****12****FORMATI****12**

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

33. VERDE IN CITTÀ

PERIODO | 2013

AREA | Firenze

PARTNER | Adecco Formazione Srl,
Dipartimento salute mentale ASF 10

BENEFICIARI | Persone con
svantaggio nei confronti del MdL

FORMATI
15
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
5

34. NEXUS COMUNE DI FIRENZE *2 edizioni*

PERIODO | 2013-2014

AREA | Firenze

PARTNER | Consorzio Comune
di Firenze - Progetto Polis

BENEFICIARI | Persone con
svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI
14
FORMATI
12
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
6

35. ORIENTA GIOVANI

PERIODO | 2014

AREA | Firenze

PARTNER | Azienda Sanitaria
di Firenze - Unità Funzionale
Multidisciplinare Ser.T.B

BENEFICIARI | Giovani con
svantaggio nei confronti del MdL

ORIENTATI
12
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
2

36. COOPERATIVA SOCIALE VIVAI

PERIODO | 2014

AREA | Firenze

PARTNER | Cooperativa Sociale
Vivai, Adecco Formazione srl,
Servizi di integrazione al lavoro
del territorio

BENEFICIARI | Persone con
svantaggio nei confronti del MdL

FORMATI
10
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
4

37. INFORMATICA PER CSM

PERIODO | 2013

AREA | Firenze

PARTNER | Centri di Salute Mentale
di Firenze e provincia, Adecco
Formazione Srl, CFA Consulting

BENEFICIARI | Persone con disagio
psichico

ORIENTATI
22
FORMATI
22
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
3

38. ACTIVE FOR YOUTH

PERIODO | 2013-2014

AREA | TO, MI, RM

PARTNER | Barclays BanK

PLCBENEFICIARI | Giovani
disoccupati

COINVOLTI
65
ORIENTATI
58
FORMATI
17
ESPERIENZE
DI INCLUSIONE
47

39. SUPERARE LO STIGMA *X° e XI° annualità 2 edizioni***PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Torino, Milano, Roma**PARTNER** | Ala San Paolo, Ala Sacco (Servizio Integra Lavoro), ASL Roma E, ASF Toscana, ULSS del Veneto, ASL Torino 1, Centro per l'Impiego di Torino**BENEFICIARI** | Persone seguite dai servizi di psichiatria

ORIENTATI

187

FORMATI

277ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**75****40. ATHLETE CAREER PROGRAMME CONI** – *XI° annualità***PERIODO** | 2013**AREA** | Territorio Nazionale**PARTNER** | CONI - Comitato Olimpico Nazionale Italiano - Commissione Nazionale Atleti Coni, Adecco Italia Spa**BENEFICIARI** | Atleti al Termine della Carriera Agonistica

ORIENTATI

20ESPERIENZE
DI INCLUSIONE**16****41. WIN****PERIODO** | 2014-2015**AREA** | Milano, Roma, Padova, Firenze**PARTNER** | Park Hyatt Milan**BENEFICIARI** | Donne con svantaggio nei confronti del MdL

COINVOLTE

3

PROGETTO DI INCLUSIONE LAVORATIVA INTERNAZIONALE 2014-2017



“ON MY OWN ... AT WORK” (OMO)

La Fondazione Adecco per le pari Opportunità Partecipa al progetto internazionale OMO, ON MY OWN... AT WORK per l'inclusione lavorativa di persone con sindrome di Down negli alberghi Melia e Axis.

Il progetto OMO ha come obiettivo quello di promuovere una società accessibile e inclusiva nei confronti delle persone con sindrome di Down. Attraverso tale progetto ci si propone quindi di migliorare il processo di apprendimento di persone con sindrome di Down nello svolgimento di specifiche mansioni lavorative nell'ambito del settore alberghiero.

Il progetto prevede la creazione di strumenti educativi innovativi ideati per i tutor degli alberghi (video dimostrativi con spunti per migliorare la relazione tra il tutor e il tirocinante con sindrome di Down) oltre a risorse formative (tascabili e interattive) per i giovani con sindrome di Down che svolgeranno uno stage in un hotel e acquisiranno conoscenze, abilità e competenze per svolgere i compiti a loro assegnati. È prevista, inoltre, la progettazione lo sviluppo, la fornitura e la diffusione di uno strumento di apprendimento (APP) per la formazione delle persone con Sindrome di Down nei percorsi di formazione/tirocinio/learning by doing nel contesto alberghiero.

Verrà creata una rete europea di “hotel amici” che, in accordo con gli enti di formazione ed educazione professionale, ospiteranno stage ed esperienze lavorative di persone con sindrome di Down, organizzati secondo regole di un processo di qualità che prevede, tra l'altro, l'adozione degli strumenti elaborati nell'ambito del progetto.

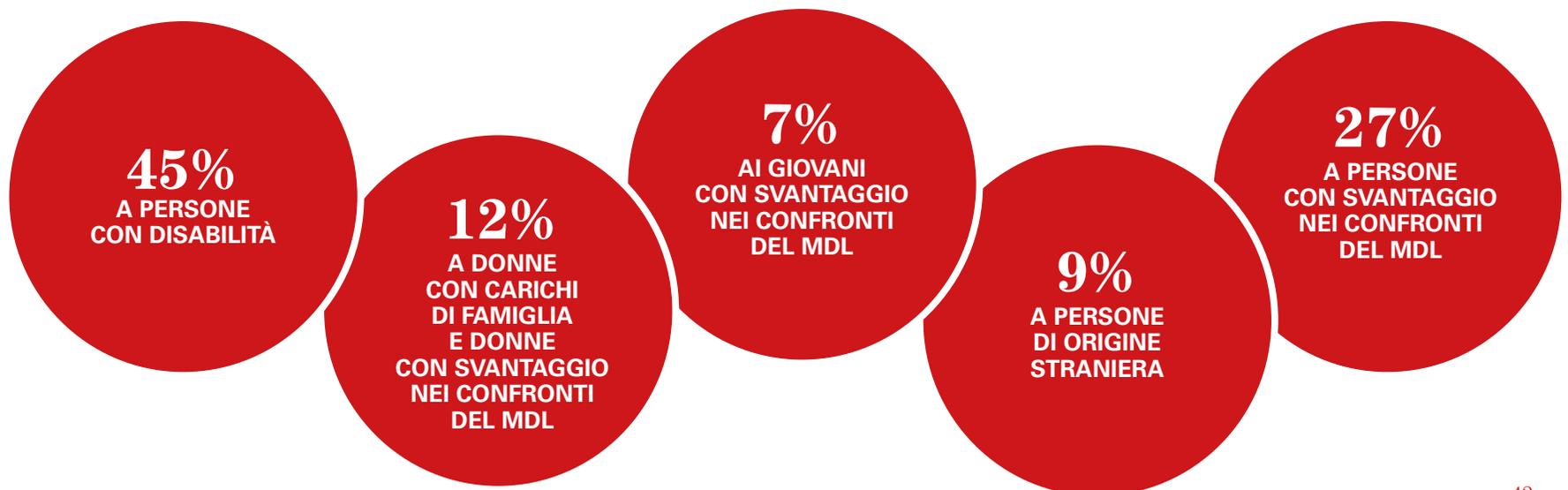
Gli alberghi che aderiranno alla rete e che si impegneranno formalmente ad offrire con periodicità occasioni lavorative a persone con sindrome di Down, grazie all'applicazione di un apposito codice di condotta, riceveranno un marchio. Attraverso queste azioni il progetto OMO promuoverà l'accesso dei cittadini europei con sindrome di Down alla formazione nel settore alberghiero, attraverso la creazione di partnership durevoli tra le agenzie di formazione, come ad esempio le scuole professionali e le associazioni di persone con disabilità e il settore alberghiero.

Nel 2014 è stato costituito il partenariato.

NEL PERIODO **2013 - 2014** ATTRAVERSO L'ATTUAZIONE DEI **58** PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO LA FONDAZIONE HA:

- COINVOLTO **849** PERSONE CON SVANTAGGIO NEL MDL
- ORIENTATO **680** PERSONE
- STRUTTURATO, IN PARTNERSHIP CON ENTI FORMATIVI DEL TERRITORIO, **98** PERCORSI DI FORMAZIONE RIVOLTI A **585** BENEFICIARI DEI PROGETTI
- SVILUPPATO PERCORSI DI INCLUSIONE PROFESSIONALE PER **351** BENEFICIARI DEI PROGETTI

I progetti di educazione al lavoro sono stati rivolti:



I PROGETTI DI SENSIBILIZZAZIONE

Le aziende rappresentano un interlocutore fondamentale all'interno del processo di orientamento e di educazione di cui la Fondazione Adecco si fa promotrice. L'intervento dell'azienda nei progetti offre, inoltre, l'opportunità all'azienda stessa di rispondere alle istanze del suo percorso di responsabilità sociale, all'esigenza di rendere più inclusiva la sua organizzazione, diffondendo una cultura della diversità al suo interno.

Ringraziamo

**Barclays Bank PLC,
Hotel Melià Milano,
Hyunday Motor Company,
Citi Bank NA,
Gap Italy**

per il loro sostegno, determinante per la realizzazione ed il successo delle iniziative rivolte ai soggetti più deboli del mercato del lavoro.



con il contributo



Le **Attività di Sensibilizzazione** prevedono momenti di informazione teorica e momenti di attività esperienziale che costituiscono un'importante modalità di contatto tra i dipendenti dell'azienda e la diversità.

Lavorando fianco a fianco con persone con svantaggio, i dipendenti delle aziende possono entrare in relazione con un'esperienza nuova che consente di far vivere la relazione con la Diversity.

Una dimensione che crea coinvolgimento e che lascia un segno.

Il **Volontariato aziendale** aiuta i dipendenti dell'azienda a mettersi nei panni delle persone con svantaggio e a coinvolgersi in modo diretto nella strategia di responsabilità sociale dell'azienda.

Il volontariato contiene un'importantissima componente di sensibilizzazione nei confronti dei valori sociali. In questo senso la sua finalità è duplice.

Da una parte appoggiare la formazione e lo sviluppo delle persone con svantaggio, dall'altra trasmettere i valori, l'attitudine sociale e l'impegno che stanno alla base dell'identità d'azienda, della cultura d'azienda e della responsabilità sociale d'impresa.

2013
2014
4 + 5 =
9 PROGETTI

01. **ESPERIENZIALE "I CINQUE SENSI"****PERIODO** | 2013**AREA** | Milano**PARTNER** | Hyundai Motor Company
Italy Srl**ATTIVITÀ**

Sono stati organizzati laboratori esperienziali di "cooking" con persone con disabilità psichica, di musicoterapia con persone con disabilità sensoriale e un percorso di "Dialogo nel buio" con persone non vedenti.

02. **GIORNATA TEORICA ESPERENZIALE****PERIODO** | 2013**AREA** | Milano**PARTNER** | Hotel Melià Milano**ATTIVITÀ**

Sono stati coinvolti alcuni componenti del team dell'Hotel Melià Milano per consentire loro di vivere in modo nuovo il quotidiano incontro con le diversità.

03. **WE CAN WORK IT OUT** *Finanziato dalla Provincia di Milano – Bando Emergo***PERIODO** | 2013-2014**AREA** | Milano**PARTNER** | Anmil Onlus, Adecco
Formazione Srl**ATTIVITÀ**

Il progetto si è sviluppato attraverso l'organizzazione delle seguenti attività:

- Attività di sensibilizzazione rivolta a Human Resource Manager "Gestione del colloquio con persone con diversità";
- Giornata di formazione e aggiornamento professionale per operatori pubblici e privati, finalizzati alla applicazione della L. 68/99 e alla promozione delle convenzioni ex art. 14 d. legs. 276/03;
- Giornata di formazione rivolta ai familiari;
- Attività esperienziale rivolta a Human Resource Manager.

04. LABORATORIO DELLE AUTONOMIE**PERIODO** | 2013**AREA** | Milano**PARTNER** | Gap Italy, Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down - AGPD - Onlus**ATTIVITÀ**

I dipendenti di Gap Italy Milano hanno svolto attività di volontariato presso la sede di AGPD Onlus. Nello specifico si è trattato di incontri di gruppo assieme a persone con sindrome di down adulte (18 – 40 anni) con l'obiettivo di sviluppare abilità personali e sociali. Hanno partecipato 8 dipendenti e 8 persone con sindrome di down.

05. DIVERSITY & LEADERSHIP**PERIODO** | 2014**AREA** | Milano**PARTNER** | Citi Bank NA**ATTIVITÀ**

Il progetto è stato realizzato con l'obiettivo di sensibilizzare il mondo del lavoro nei confronti della diversità e riconoscendo l'importanza del volontariato in tali contesti. Nello specifico è stato previsto un incontro d'improvvisazione musicale e un percorso guidato per vivere lo sport in occasione del quale i partecipanti/volontari sono entrati in relazione diretta con persone con disabilità visiva, creando un team-equipaggio, pronto ad esprimersi in un contesto anche competitivo.

06. VOLONTARIATO - MELIÀ**PERIODO** | 2014**AREA** | Milano**PARTNER** | Hotel Melià Milano, Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down – AGPD - Onlus**ATTIVITÀ**

Attività di volontariato svolta dai dipendenti dell'Hotel Melià di Milano hanno partecipato ad un laboratorio di cucina con persone con sindrome di down

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

07. ACTIVE FOR YOUTH

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Barclays Bank PLC

ATTIVITÀ

Attività di informazione e sensibilizzazione sul tema dell'inclusione lavorativa e del passaggio da una logica di non discriminazione ad una gestione della diversità. L'attività è stata rivolta ad un gruppo di dipendenti di Barclays Bank PLC.

08. GAP ITALY

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Gap Italy, Associazione Genitori Persone con Sindrome di Down – AGPD - Onlus

ATTIVITÀ

Giornata di volontariato che ha coinvolto un gruppo di dipendenti della società GAP Italy in una giornata ludico sportiva con ragazzi con sindrome di down.

09. TRANSAZIONI LAVORATIVE *Bando Emergo 2012 - Provincia di Milano*

PERIODO | 2014

AREA | Anmil Onlus, Immaginazione e Lavoro

PARTNER | Gap Italy, Associazione Genitori Persone con Sindrome di Down - AGPD - Onlus

ATTIVITÀ

Il Progetto ha presentato una rassegna di applicazioni e tecnologie assistive utili a favorire la transizione del lavoratore con disabilità sensoriale attraverso i diversi contesti lavorativi, supportando sia lo sviluppo di nuove competenze che l'esercizio di nuove mansioni in un contesto di sempre maggiore sicurezza. Sono state organizzate alcune giornate di laboratorio in cui sono state presentate APP per non udenti, tecnologie per supporti fortemente personalizzati (3D) e funzionalità assistive disponibili nei software maggiormente diffusi.

LE ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

Attraverso il sistema di rete, il progetto di educazione e di orientamento si arricchisce di ulteriori attività, quali ad esempio l'organizzazione di tavole rotonde, convegni, workshop

.....
2013
2014
14 EDIZIONI

01. CONVEGNO DIVERSITÀ E INCLUSIONE NEL MERCATO DEL LAVORO

PERIODO | 2014

AREA | Milano - Comune Peschiera Borromeo

PARTNER | Microsoft Italia, Comune di Peschiera Borromeo, Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro – Afol Sud di Milano

ATTIVITÀ

Al fine di sensibilizzare il territorio al tema della diversità e dell'inclusione lavorativa, è stato organizzato, presso l'Auditorium al Microsoft Innovation Center a Peschiera Borromeo, un convegno del titolo "Diversità e inclusione nel mondo del lavoro"

02. CONVEGNO DEDICATO ALLE AZIENDE SUL TEMA "LAVORO E DISABILITÀ: OPPORTUNITÀ E SUPPORTI PER LE AZIENDE"

PERIODO | 2014

AREA | Padova

PARTNER | Azienda U.L.S.S. 16 Padova, Fòrema

ATTIVITÀ

Fondazione Adecco ha promosso il convegno dedicato alle aziende sul tema "Lavoro e disabilità: opportunità e supporti per le aziende" L'obiettivo dell'incontro è stato quello di presentare gli strumenti relativi all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e gli incentivi economici previsti dalla normativa.

03. CONVEGNO "LAVORO CHE SPETTACOLO"

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Diversitalavoro, Cooperativa il Seme, Anmil Onlus, Provincia di Milano

ATTIVITÀ

Fondazione Adecco ha aderito al convegno organizzato presso la Fabbrica del Vapore a Milano con il patrocinio della Regione Lombardia, della Provincia e del Comune di Milano e della Fondazione Cariplo. Il ruolo della Fondazione Adecco è stato quello di promuovere Diversitàlavoro e di coinvolgere le aziende nei progetti di diversity & inclusion

04.

**CONVEGNO PER PRESENTAZIONE
PROGETTO TRANSIZIONI LAVORATIVE**

Bando Emergo

Avviso 5 Azioni di Sistema finalizzate all'integrazione
dei disabili sensoriali

Programma Emergo 2012 - Provincia di Milano

PERIODO | 2014**AREA** | Milano**PARTNER** | Anmil Onlus,
Immaginazione e Lavoro**ATTIVITÀ**

Il convegno ha voluto mettere in luce i seguenti argomenti:

- Il contesto delle transizioni lavorative: minacce ed opportunità
- Metodi e proposte per un dispositivo di servizi e tecnologie a supporto del disabile sensoriale nel cambiamento tecnico professionale.

Fondazione Adecco, nell'ambito del progetto, ha ospitato le giornate di laboratorio sulle tecnologie assistive per le persone con disabilità sensoriale.

05.

**GIORNATA DI CONDIVISIONE
PROGETTO "MOVING FOR SUCCESS"****PERIODO** | 2014**AREA** | Padova**PARTNER** | Sociedade de Educação
e Formação do Oeste**ATTIVITÀ**

Tavolo di confronto in merito alle buone prassi nel campo dell'orientamento con un gruppo di professionisti del settore educazione inviati da ESCO/SEFO Sociedade de Educação e Formação do Oeste, Portugal nell'ambito del progetto "Moving for Success" sostenuto dal Lifelong Learning Programme

06. PROGETTO DIVERSITALAVORO

PERIODO | 2013-2014
9 edizioni

AREA | Milano, Napoli, Roma, Catania,
Varese e Como

PARTNER | Fondazione Sodalitas, People,
Unar

**ATTIVITÀ**

Il progetto promosso da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas, UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e People e ha come obiettivo quello di valorizzare le differenze e promuovere l'inclusione lavorativa di persone appartenenti a categorie tradizionalmente discriminate (per orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età o convinzioni personali) sviluppando competenze specifiche e creando un collegamento con le imprese, la cittadinanza attiva e le istituzioni. Il progetto prevede anche l'organizzazione di seminari di sensibilizzazione rivolti alle aziende.

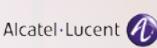
Nel 2014 hanno partecipato ai 4 Career Forum Diversitalavoro - organizzati a Napoli, Milano, Roma e, per la prima volta, a Catania - oltre 1200 candidati, che hanno potuto sostenere colloqui con 41 aziende. I candidati intervenuti sono stati soprattutto iscritti alle categorie protette (78%) e stranieri (20%) e laureati (74%).

COME SI SVOLGE

Diversitalavoro supporta le aziende nel fornire soluzioni di diversity management, di inclusione e di comunicazione verso gli stakeholder. L'obiettivo è valorizzare le differenze e i talenti delle persone a prescindere dalla categoria di appartenenza, di cogliere tutte le opportunità che ne derivano e di recepire le buone pratiche.

CAPITOLO 2 | LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE

LE AZIENDE
CHE HANNO
ADERITO
A DIVERSITALAVORO

 a2a	 ABB Power and productivity for a better world™	 accenture High performance. Delivered.	 adidas	 AgustaWestland A Finmeccanica Company	 Alcatel-Lucent
 Alitalia	 Allianz	 altran	 AMERICAN EXPRESS		 ARVAL BNP PARIBAS GROUP
 AUTOGRILL	 BCC Banca Centropadana	 Baxter	 BMW GROUP Italia	 BNL GRUPPO BNP PARIBAS	 BNP PARIBAS
 BNP PARIBAS investment Solutions	 BOSCH Tecnologia per la vita	 BPM BANCA POPOLARE DI MILANO	 CEVA Making business flow	 Coca-Cola Hellenic	 DANONE
 DECATHLON	 DELL	 DOW	 EDISON	 Edenred	 EMC²
 Enel	 eni	 EY Building a better working world	 Findomestic	 amec foster wheeler	 GSE gestione servizi energetici
 Henkel	 HILTI	 IBM	 IFITALIA GRUPPO BNP PARIBAS	 INTESA SANPAOLO	 JTI
 kraft foods	 LEROY MERLIN In caso di casa.	 L'ORÉAL	 LUXOTTICA	 LVMH MOÛT HENNESSY, LOUIS VUITTON	 Maggiore
 MAPEI	 MAZARS	 MICHELIN Il modo migliore di avanzare	 Microsoft	 NEOMOBILE commerce company	 Nestlé Good Food. Good Life.
 OMRON	 PILIP MORIS ITALIA SRL	 PIRELLI	 prometeia	 quixa Diretta Personalmente AXA	 QVC
 REALE MUTUA ASSICURAZIONI	 Roche	 UniCredit	 TELECOM ITALIA	 Terna	 Tre.it
 TXTE-SOLUTIONS	 VALUE TEAM IT CONSULTING & SOLUTIONS	 vodafone	 Wolters Kluwer Italia		

GLI STUDI E LE RICERCHE RELATIVE ALLO SVANTAGGIO NEL MERCATO DEL LAVORO

La Fondazione Adecco da sempre persegue un obiettivo di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità. Nel corso degli anni ha sviluppato numerosi documenti e ricerche che aiutano ad analizzare e comprendere una vasta serie di tematiche inerenti la diversità, lo svantaggio e il mercato del lavoro.

01. RICERCA AZIONE SU CONDIZIONE OCCUPAZIONALE E MALATTIA EMATOLOGICA: IMPATTI ED ESIGENZE ORIENTATIVE

PERIODO | 2013-2015

AREA | Territorio Nazionale

PARTNER | Fondazione Gimema Onlus



ATTIVITÀ

Fondazione Adecco e Fondazione Gimema condividendo finalità di intenti e, ad integrazione delle relative competenze, hanno avviato uno studio osservativo al fine di rilevare la situazione professionale e occupazionale dei pazienti oncologici ed ematologici in cura e/o in remissione di malattia. Lo studio osservativo ha previsto la strutturazione di un questionario di rilevazione che verrà somministrato in 6 centri ematologici Gimema in Italia. I questionari raccolti in un data base certificato dal Centro Dati Gimema verranno elaborati e presentati all'interno di una pubblicazione scientifica.

02. INDAGINE SUL RUOLO E SULLE ATTIVITÀ DELLE FONDAZIONI DI IMPRESA A SUPPORTO DEI GIOVANI

PERIODO | 2014

AREA | Territorio Nazionale

PARTNER | Microsoft Italia, Comune di Peschiera Borromeo, Agenzia per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro – Afol Sud di Milano

ATTIVITÀ

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità insieme a Fondazione Bracco, capofila del progetto, Fondazione Italiana Accenture, Fondazione De Agostini, Enel Cuore Onlus, Fondazione Umanamente del Gruppo Allianz, UniCredit Foundation e Fondazione Vodafone Italia, ha sostenuto la ricerca dell'Istituto per la Ricerca Sociale (IRS) sul ruolo delle Fondazioni d'impresa a supporto dei giovani.

LE ALTRE ATTIVITÀ DI RETE

La Fondazione Adecco realizza, insieme ai propri partner, iniziative volte alla promozione di una cultura del lavoro inclusivo ed accessibile. Utilizzando il proprio know how e le competenze sviluppate, la Fondazione Adecco è in grado di fornire il proprio supporto nello sviluppo dei progetti insieme ai partner.

01. BARCLAYS LEGAL WORK EXPERIENCE PROGRAMME

PERIODO | 2014

AREA | Milano

PARTNER | Barclays Bank PLC



ATTIVITÀ

Il Barclays Legal Work Experience Programme è una delle iniziative di Citizenship promosse da Barclays Bank PLC e si pone l'obiettivo di offrire, attraverso una vera e propria esperienza di vita lavorativa all'interno del dipartimento Legale italiano della Banca, un'introduzione ai contenuti della professione di consulente legale all'interno di una multinazionale. Fondazione Adecco ha collaborato al progetto attraverso l'attività di educazione al lavoro.

02. IMPARIAMO DALL'ECCELLENZA

PERIODO | 2014

AREA | Borgo San felice, Ischia, Val Gardena

PARTNER | Fondazione Umanamente e Allianz



ATTIVITÀ

Progetto di inclusione lavorativa per giovani con svantaggio: tirocini presso strutture alberghiere di alto livello nella mansioni di addetto alla sala e ricevimento e cucina. Fondazione Adecco ha avuto il compito di gestire il monitoraggio di processo nel suo complesso.

03. LA BOTTEGA DEI MESTIERI**PERIODO** | 2013**AREA** | Teramo, Cesena**PARTNER** | Amadori, Italia Lavoro, Adecco Italia Spa**ATTIVITÀ**

Presso le sedi Amadori sono stati orientati 20 giovani alla conclusione del tirocinio.

IL 5 PER MILLE

ANCHE NEL **2013** E NEL **2014** LA FONDAZIONE ADECCO HA AVUTO LA POSSIBILITÀ DI PARTECIPARE ALLA RACCOLTA FONDI PER IL 5 PER MILLE DESTINATA AL PERSEGUIMENTO DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI





ria
emi di rete
e il ma *obiettivo*
TO

A black and white photograph of a hand pointing at a laptop screen. The background shows a desk with a pen and a perforated metal tray. The text 'professionale' is written in a white cursive font at the bottom of the page.

CAPITOLO 3

LA RELAZIONE SOCIALE

58

La Mappa degli Stakeholder

59

Gli Indicatori

69

Dicono di Noi

77

Gli Obiettivi di Miglioramento

LA MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

Gli Stakeholders sono tutti coloro che hanno, direttamente o indirettamente, un interesse nei confronti dell'attività svolta dalla Fondazione Adecco, la quale ricerca costantemente, con metodo e procedure definite, un dialogo e uno scambio continuo.



GLI INDICATORI

I BENEFICIARI
DIRETTI

LE PERSONE
PRESE IN CARICO
SONO STATE

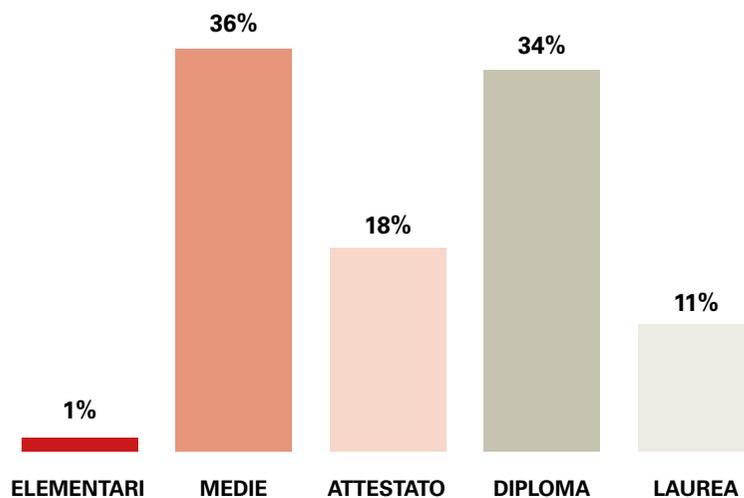
354
NEL **2013**
E **340**
NEL **2014**

IL **50%** È
RAPPRESENTATO
DAGLI
UNDER 35

PERSONE PRESE IN CARICO 2013

47%
UOMINI

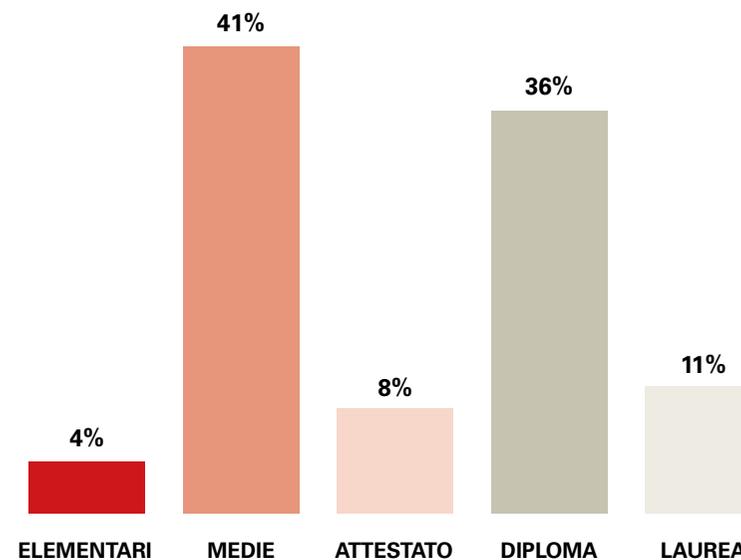
53%
DONNE



PERSONE PRESE IN CARICO 2014

59%
UOMINI

41%
DONNE



CAPITOLO 3 | LA RELAZIONE SOCIALE

I BENEFICIARI CHE HANNO AVUTO L'OPPORTUNITÀ DI EFFETTUARE DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI NELL'AMBITO DEL PERCORSO DI EDUCAZIONE AL LAVORO SONO STATI **174** NEL **2013** E **177** NEL **2014**

BENEFICIARI 2013

PERSONE CON DISABILITÀ

PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA

DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA

PERSONE OVER 40

ATLETI AL TERMINE DELLA CARRIERA AGONISTICA

RISULTATI

N. PERSONE PRESE IN CARICO

DI CUI N. PERSONE IN PERCORSI DI INCLUSIONE

% INCIDENZA DEL PERCORSO SULL'INSERIMENTO

178

97

54%

84

33

39%

32

10

31%

25

15

60%

35

19

54%

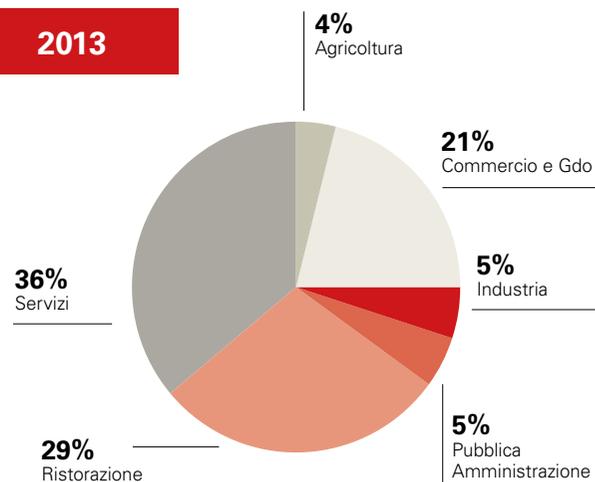
354

174

49%

SETTORI PROFESSIONALI MAGGIORMENTE COINVOLTI

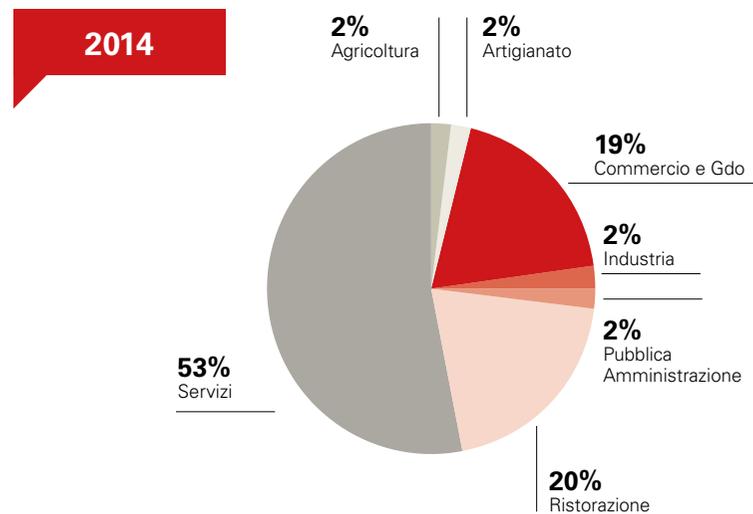
2013



LA RELAZIONE SOCIALE

BENEFICIARI 2014	N. PERSONE PRESE IN CARICO	DI CUI N. PERSONE IN PERCORSI DI INCLUSIONE	% INCIDENZA DEL PERCORSO SULL'INSERIMENTO
PERSONE CON DISABILITÀ	157	92	59%
PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	120	61	51%
DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	30	15	50%
PERSONE OVER 40	33	9	27%
RISULTATI	340	177	52%

SETTORI PROFESSIONALI MAGGIORMENTE COINVOLTI



LE PARTNERSHIP SUL TERRITORIO

Nel 2013 – 2014 sono state **rinnovate molte delle collaborazioni avviate negli anni precedenti e sono state avviate nuove partnership**

ALCUNI DEI NOSTRI PARTNER

UNIVERSITÀ ED ENTI DI FORMAZIONE

- ADECCO FORMAZIONE SRL
- AGENZIA PER LA FORMAZIONE, L'ORIENTAMENTO E IL LAVORO - AFOL DI MILANO SUD
- GFA CONSULTING & TRAINING DI FIRENZE
- ISTITUTO DI ISTRUZIONE SUPERIORE PAOLO BOSELLI CON GLI INDIRIZZI: TECNICO TURISTICO; PROFESSIONALE SERVIZI SOCIO - SANITARI E PROFESSIONALE SERVIZI COMMERCIALI

IL SETTORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- ASL TORINO 1
- AZIENDA SANITARIA DI FIRENZE - UNITÀ FUNZIONALE MULTIDISCIPLINARE SER.T.B
- AZIENDA SANITARIA FIORENTINA
- AZIENDA U.L.S.S. 16 PADOVA
- AZIENDA ULSS 12 VENEZIANA

- CENTRO PER L'IMPIEGO DI NOVARA
- CENTRO PER L'IMPIEGO DI RIVOLI
- CENTRO PER L'IMPIEGO DI TORINO
- CENTRO SPRAR ENEA DI ROMA - SISTEMA PROTEZIONE RICHIEDENTI ASILO RIFUGIATI
- COMUNE DI FIRENZE
- COMUNE DI FIRENZE - CONSORZIO PER IL PROGETTO POLIS
- COMUNE DI MILANO
- COMUNE DI PESCHIERA BORROMEO (MI)
- INAIL SEDE DI MILANO
- INAIL SEDE DI RIVOLI
- INAIL SEDE DI TORINO CENTRO
- INAIL SEDE DI TORINO NORD
- INAIL SEDE DI TORINO SUD
- PROVINCIA DI MILANO
- PROVINCIA DI PADOVA
- PROVINCIA DI VICENZA

NEL CORSO
DEL **2013**
E DEL **2014**
ABBIAMO
INCONTRATO
246 AZIENDE
PRIVATE

- ROMA CAPITALE - CENTRI DI ORIENTAMENTO AL LAVORO - RETE COL
- ROMA CAPITALE - DIPARTIMENTO ATTIVITÀ ECONOMICHE-PRODUTTIVE FORMAZIONE – LAVORO
- ROMA CAPITALE - SPORTELLO INCONTRAGIOVANI

**ORGANIZZAZIONI E ASSOCIAZIONI
DI RAPPRESENTANZA**

- ANMIL ONLUS (ASSOCIAZIONE NAZIONALE MUTILATI E INVALIDI DEL LAVORO)
- ASSOCIAZIONE ANCORA ONLUS
- ASSOCIAZIONE CENTRO DONNA DI COLLEGNO
- ASSOCIAZIONE DIVERSAMENTE
- ASSOCIAZIONE DONNE & FUTURO ONLUS
- ASSOCIAZIONE FIBROSI CISTICA
- ASSOCIAZIONE GENITORI E PERSONE CON SINDROME DI DOWN ONLUS
- ASSOCIAZIONE GIOVANILE SALESIANA
- ASSOCIAZIONE ITALIANA PERSONE CON SINDROME DI DOWN ONLUS
- ASSOCIAZIONE ITALIANA SCLEROSI MULTIPLA
- ASSOCIAZIONE NAUTILUS ONLUS
- ASSOCIAZIONE TERRA DEL FUOCO
- CENTRO SERVIZI VOLONTARIATO DEL LAZIO
- CENTRO SPRAR SACRA FAMIGLIA
- COOP CSAPSA DI BOLOGNA
- ENTE NAZIONALE SORDI
- FEDERAZIONE CHIESE EVANGELICHE IN ITALIA
- FONDAZIONE ALESSIO TAVECCHIO ONLUS
- FONDAZIONE DEAGOSTINI
- FONDAZIONE FARO ONLUS DI TORINO
- FONDAZIONE GIMEMA ONLUS
- FONDAZIONE GUZZETTI ONLUS
- FONDAZIONE PAIDEIA
- FONDAZIONE SODALITAS
- FONDAZIONE UMANAMENTE DEL GRUPPO ALLIANZ
- FUNDACION ADECCO ESPANA
- GIOVANI IMPRENDITORI DI CONFINDUSTRIA DI VICENZA
- IMMAGINAZIONE LAVORO
- LIONS KAIROS

CAPITOLO 3 | LA RELAZIONE SOCIALE

ALCUNI DEI NOSTRI PARTNER

- OPERA DON CALABRIA
- PEOPLE
- PRIME ITALIA
- SERVIZIO INTEGR@LAVORO - MILANO
- SERVIZI OSPEDALIERI ONCOLOGICI
NELLA ZONA DI TORINO E LIMITROFI
- UNAR – UFFICIO NAZIONALE
ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI
- ELI LILLY ITALIA
- HOTEL MELIÀ MILANO
- HYUNDAI MOTOR COMPANY ITALY SRL
- IN'S MERCATO
- LINKLATERS
- MICROSOFT ITALIA
- PARK HYATT MILAN
- PROCTER & GAMBLE
- UNICOOP
- VIVAI FIORENTINI S.R.L.

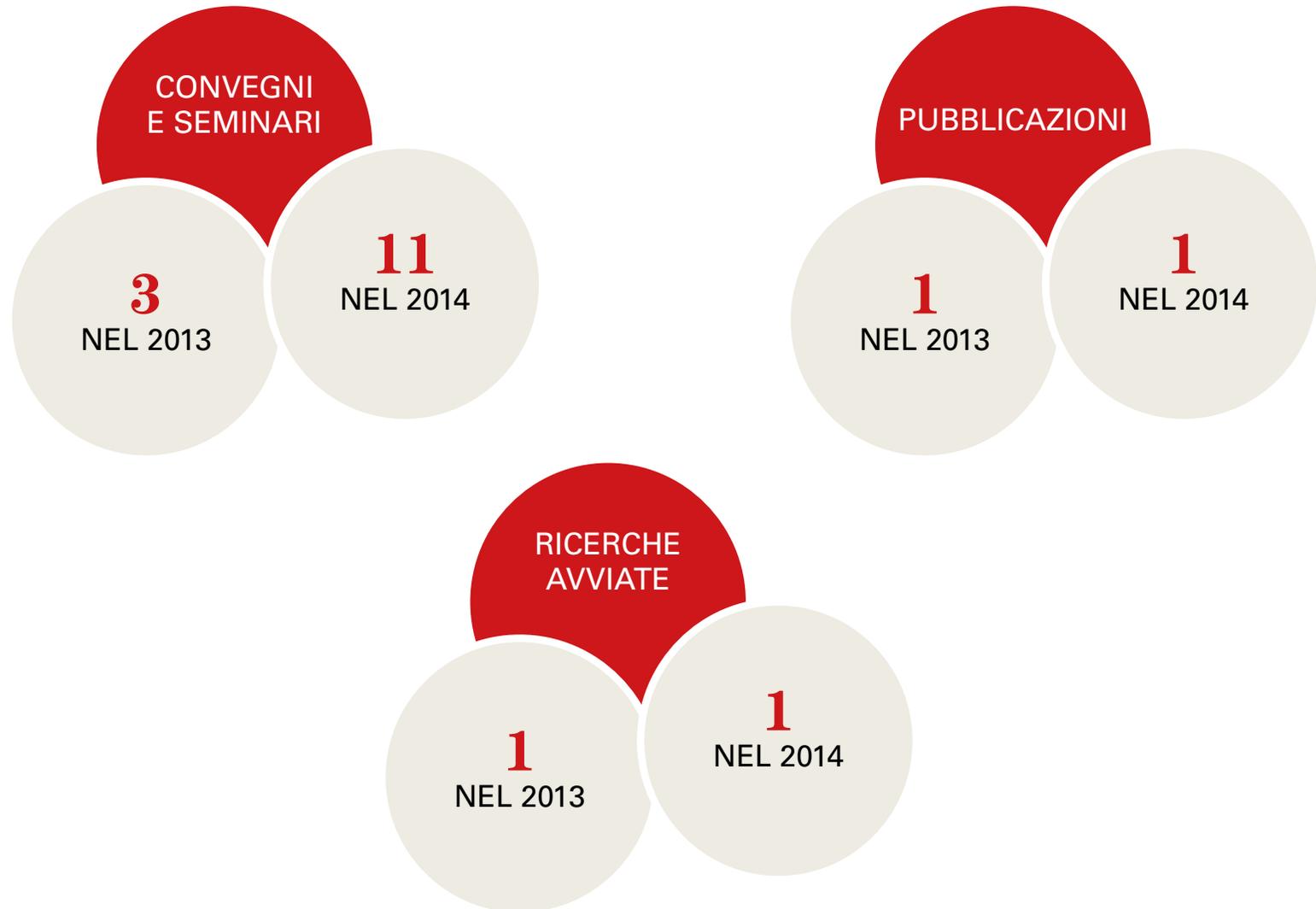
AZIENDE

- GAP ITALY
- ADECCO ITALIA SPA
- ALLIANZ SPA
- AMADORI
- ELETTRATLC
- AUTOGRILL
- BARCLAYS BANK PLC
- CITI BANK NA
- EATALY SRL

LA COLLETTIVITÀ

ATTIVITÀ
SVOLTE VERSO
LA COLLETTIVITÀ

79 CONVEGNI
E SEMINARI
DAL **2001**



I DIPENDENTI

Dal confronto con gli anni precedenti emerge l'assenza di turn over nello staff della Fondazione Adecco e ciò ha permesso di dare continuità e solidità ai progetti sviluppati permettendoci di innovare e sperimentare maggiormente nuove modalità di intervento.

DESCRIZIONE	INDICATORE	2013-2014
COMPOSIZIONE DEL PERSONALE	TOTALE DIPENDENTI	Al 31.12.2014 Fondazione Adecco presenta una struttura composta da 7 dipendenti. Le donne rappresentano a fine anno il 100% dell'organizzazione
	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	Tutti contratti a tempo indeterminato. Una persona con contratto di telelavoro.
LA COMUNICAZIONE INTERNA	INTRANET / RIUNIONI / LAVORI DI GRUPPO	Le comunicazioni interne prevedono: <ul style="list-style-type: none">- riunioni telefoniche settimanali- riunioni bimestrali di gruppo- gestione di alcune delle attività attraverso la modalità dei Gruppi di Lavoro
SALUTE E SICUREZZA	N. INFORTUNI	Nessun infortunio
	CORSI ANTINCENDIO E PRONTO SOCCORSO	Tutti i dipendenti hanno partecipato ai corsi previsti dalla normativa
	VISITE MEDICHE SPECIALIZZATE	Tutti i dipendenti sono stati sottoposti alla visita medica prevista

BENEFITS

**PEOPLE CARE/ AUTOVETTURA
IN CONTRATTO DI LEASING**

Tutti i dipendenti che svolgono l'attività sull'area hanno la possibilità di utilizzare un'autovettura della Fondazione Adecco in contratto di leasing.

Tutti i dipendenti hanno a disposizione un Pc portatile e un telefono cellulare; ciascuno di loro è inoltre, sostenuto attraverso una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

TURN OVER

**DIMISSIONI E
NUOVE ASSUNZIONI**

Nel biennio non ci sono state dimissioni e/o nuove assunzioni..

MATERNITÀ

**N. MATERNITÀ
/TOT DIPENDENTI**

Nel biennio non ci sono state nuove maternità

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

Sono state prese in considerazione diverse tipologie di politiche di conciliazione tra cui il telelavoro e l'orario part time sulla base delle singole esigenze.

Al 31.12.2014:

- 1 lavoratrice con orario full time di 40 ore settimanali;
- 1 lavoratrice con contratto di telelavoro ed orario di 20 ore settimanali;
- 3 lavoratrici con orario di 30 ore settimanali;
- 2 lavoratrici con orario di 32 ore settimanali.

FORMAZIONE INTERNA

La formazione realizzata è stata prevalentemente orientata ad acquisire nuove competenze e conoscenze relativamente alla tematica della Diversity & Inclusion.

Fondazione Adecco, grazie al finanziamento da parte di Fondimpresa, ha avuto la possibilità di partecipare ad un'attività formativa che ha visto coinvolti i propri dipendenti in sei giornate di aula in cui sono stati affrontati i temi della diversità e dell'inclusione sociale.

CORSO	LUOGO	PARTECIPANTI	MODALITÀ
CORSO DI DIVERSITY MANAGEMENT: PROGETTARE LA DIVERSITÀ	2013 - 2014 MILANO	7	SEI GIORNATE D'AULA
SEMINARIO: LA RICERCA ATTIVA DEL LAVORO	2013 PADOVA	1	UNA GIORNATA DI SEMINARIO
MASTER IN EUROPROGETTAZIONE	2013 BOLOGNA	1	CINQUE GIORNATE D'AULA
RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO	2013 MILANO	7	ON LINE
SEMINARIO: DIVERSITÀ, DISABILITÀ E LAVORO	2014 PADOVA	1	UNA GIORNATA DI SEMINARIO
IL LAVORO NELL'ERA DEI SOCIAL NETWORK	2014 MILANO	7	UNA GIORNATA D'AULA
VIOLENZA DI GENERE: GIOVANI E BAMBINI	2014 TORINO	1	20 ORE DI FORMAZIONE

**DICONO DI NOI
I BENEFICIARI**

BENEFICIARIA A. P.

“Il progetto della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità costituisce un modello di sperimentazione in tema di giovani e lavoro. Fin dall’inizio si è voluto affrontare un insieme di temi per il raggiungimento dei propri obiettivi di lavoro. Sono stata seguita passo dopo passo su ogni problematica per essere poi indirizzata e preparata al meglio per i vari colloqui che mi si presentavano. Gli incontri sono partiti dalla conoscenza di sé e del gruppo. Attraverso particolari tecniche narrative biografiche l’attenzione è stata spostata sull’Io di ogni partecipante, sulla ricerca delle proprie potenzialità. Ognuno di noi ha poi avuto modo di essere seguito individualmente per comprendere meglio i propri desideri, le inclinazioni, le ambizioni. Gli ultimi incontri sono stati invece dedicati alle tecniche di ricerca del lavoro, cimentandosi nella stesura del CV in formato europeo e nella simulazione di colloqui di lavoro aziendale. Grazie alla preparazione che ho ricevuto ho avuto la possibilità di trovare un lavoro che mi piace e che continuo a fare tutt’oggi.”

BENEFICIARIO F. C.

“Mi chiamo F.C, ho 51 anni e sono iscritto alle liste delle categorie protette. Ho conosciuto la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità al servizio Passepartout per persone con disabilità del Comune di Torino. Dopo i primi incontri con la Fondazione ho avuto prima la sensazione poi la certezza che gli obiettivi della stessa non erano solo parole ma fatti concreti. Voglio ringraziare la Fondazione Adecco per l’aiuto che dà alle persone svantaggiate. Mi hanno sempre sostenuto e incoraggiato a non mollare mai, perché nonostante il mio carattere ottimista pian piano la fiducia in me stesso si stava esaurendo, e quando hai la convinzione di poter dare ancora un contributo dal punto di vista lavorativo, ma la realtà è differente, perdi tutte le convinzioni e le speranze e tutto si ripercuote sulla vita in famiglia e sociale.”

BENEFICIARIA M. C.

“Determinazione ed entusiasmo. Mi piace racchiudere in questi due termini il mio ultimo anno sotto il profilo della proattività, del mettersi in gioco, della ricerca di opportunità di lavoro, siano esse finalizzate ad un’assunzione anziché ad una collaborazione. Un forte impulso mi è stato dato da un bellissimo rapporto con la Fondazione Adecco, che ho avuto occasione di conoscere durante un percorso di educazione al lavoro. Hanno creduto nella mie “abilità diverse”, nelle mie “residue capacità”, per parafrasare un termine tecnico che connota la mia disabilità. Sono giornalista pubblicista iscritto all’Albo dal 2005, ma ho sempre avuto una sorta di timore nel propormi. La fiducia che mi è stata infusa mi ha dato il là per divenire attivo nel campo della ricerca di rapporti professionali. Divenendo protagonista in questo ambito, grazie al mio rinnovato spirito d’iniziativa e alle preziose consulenze e svariati stimoli ricevuti, mi sono attivato e ho intrapreso due rapporti di collaborazione con due periodici sportivi, propensi entrambi ad abbinare due tematiche che da sempre mi stanno a cuore: lo sport e la disabilità, che insieme al giornalismo formano un trittico che, amalgamato, è in grado di regalarmi molte soddisfazioni dal punto di vista professionale e non. Ad un anno da quel momento di formazione, pur continuando ad essere attivo ed ambizioso nella ricerca del lavoro, e ritenendo le due collaborazioni in pieno divenire, mi ritengo professionalmente soddisfatto e dal punto di vista dell’agire, dello spirito d’iniziativa, tutt’altro che al capolinea.”

BENEFICIARIA G.

Salta dalla fantasia e via per il mondo.
Così canta Francesco Battiato detto Franco in *L’incantesimo*.
Ed è un pò quello che mi sta succedendo.
Grazie a tutti i colleghi, senza di loro sarei semplicemente perso, il mio eterno cogito ergo ego sum si stà attenuando.
Più sul pezzo, direbbe Lady Luna Lunazzi.
Il mio personale miglio verde è ancora lungo, almeno mi auguro, ma ho iniziato a percorrerlo.
Un Percorso Vita, non privo di ostacoli, ma ossigenante.
Ed allora il ricordo torna al corso di formazione, a tutti gli spunti ricevuti che fanno emergere una sola ed unica parola:
Grazie!
L’oceano mare del mio malcontento è ebbro di onde di speranza, sospinte da un tiepido vento, di cui anche Tu sei stato soffio.
Grazie!

**LE TESTIMONIANZE
DEI PARTECIPANTI
AL PROGETTO
ACTIVE FOR YOUTH**



**PARTECIPANTE
AL PROGETTO**

“Questo percorso mi ha permesso di capire l’importanza di riflettere su se stessi prima di capire cosa effettivamente si vuole raggiungere”

**PARTECIPANTE
AL PROGETTO**

“Sono contenta di aver partecipato in quanto credo di aver imparato molto. Mi sono resa conto che gli insuccessi nell’ambito lavorativo che ho avuto in passato erano dovuti ad errori che potevo evitare. Adesso mi sento più consapevole di me stessa, delle mie potenzialità ma anche delle opportunità che il mondo può offrirmi”

DICONO DI NOI I PARTNER

**ROSTIN
LUISA**
L'ASSISTENTE SOCIALE
ULSS 12 VENEZIANA

**DOMENEGATI
TIZIANA**
EDUCATRICE
DEL SERVIZIO
DI INTEGRAZIONE
LAVORATIVA
ULSS 12 VENEZIANA

La collaborazione con la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità ha portato alla realizzazione di vari percorsi di orientamento nell'arco del 2013, rispondendo alle necessità di un gran numero di persone in carico al Servizio di Integrazione Lavorativa dell'Ulss 12 Veneziana e ottenendo il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1.** Possibilità di osservare in un contesto di classe le persone da noi seguite a colloquio e di verificare la motivazione, le capacità relazionali e il comportamento di ciascun partecipante;
- 2.** Offrire materiale di lavoro ai colleghi che seguono gli utenti da utilizzare durante i colloqui di approfondimento (i temi affrontati in aula sono ripresi in un secondo momento nei colloqui individuali);
- 3.** Preparare gli utenti alla formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente per l'avvio dei tirocini (“Sicurezza sul posto di lavoro” e “Diritti e doveri dei lavoratori”);
- 4.** Dare maggiore professionalità alle persone seguite;
- 5.** Offrire agli utenti momenti di riflessione sul proprio percorso d'integrazione lavorativa e strumenti/conoscenze spendibili in contesti lavorativi;
- 6.** Fornire opportunità agli utenti di confrontarsi con persone con invalidità civile, esperienze lavorative e percorsi d'integrazione differenti dal proprio.

Alla luce di quanto realizzato fino a questo momento, grazie alla collaborazione con la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, si auspica di poter continuare il reciproco lavoro fin qui svolto.”

MARCO S.
DIPENDENTE GAP
PARTECIPANTE AL
PROGETTO DIVERSITY

“Quando sono tornato a casa dopo quel pomeriggio trascorso con i ragazzi della Onlus ero orgoglioso di me e del mio Team, sempre più convinto del fatto che fare del bene aiuti indubbiamente chi lo riceve ma anche e soprattutto chi lo fa. Felice di aver regalato un sorriso a persone meravigliose.”

GIANNI RUBERA
HR MANAGER MELIÀ
MILANO

“L’idea era quella di aprire le menti dei componenti del Team del Melià Milano per consentire di vivere in modo nuovo il quotidiano incontro con le diversità che ci circondano, anche ma non solo in ambiente lavorativo; l’obiettivo credo sia stato raggiunto, nel senso che qualche finestra è cominciata ad aprirsi e negli occhi di molti ho colto il desiderio di avvicinarsi a questo mondo”

**DOTT.SSA
DINA STANCATI**
PSICOLOGA
E PSICOTERAPEUTA
SPRAR ENEA

“È stato proprio bello. I ragazzi che di spalle entrano nel ristorante “Italia!” (Eataly ndr) mi piace molto... Voglio pensare che siano arrivati stanchi, bagnati, impauriti e senza documenti e che dopo ogni formazione o opportunità che ricevono è come se “rientrassero” piano piano sempre più a testa alta”



LA RASSEGNA STAMPA

elavoro

Occupazione

29 gennaio 2014

Iniziativa

Come valorizzare le diversità

Le differenze e le caratteristiche di ciascuna persona rappresentano un patrimonio a cui le aziende possono e dovrebbero attingere per creare opportunità e valore aggiunto, in una prospettiva di successo e di crescita. Questo è il principio che ha animato l'incontro sul tema *Diversità e inclusione nel mondo del lavoro* che si è tenuto presso l'Innovation Center di Microsoft Italia organizzato dall'azienda insieme a Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, al Comune di Peschiera Borromeo e ad Afol Sud (Agenzia Formazione Orientamento Lavoro).

L'evento ha visto la partecipazione di esperti dal mondo pubblico e privato che sono intervenuti nel corso della mattina per approfondire aspetti rilevanti legati alla gestione e alla valorizzazione della diversità, con particolare riferimento alle persone disabili.

L'incontro è stato aperto da **Carlo Purassanta**, amministratore delegato di Microsoft Italia, che ha dichiarato: "Sono particolarmente lieto di ospitare presso la nostra sede questo evento: in Microsoft crediamo da sempre nel ruolo positivo che la tecnologia informatica ha nel consentire a tutti di sviluppare il proprio potenziale e dedichiamo un grande impegno alla valorizzazione delle diversità, perchè siamo convinti che una maggiore presenza e valorizzazione della diversity possa arricchire il nostro lavoro con contributi personali e professionali innovativi, contribuire alla creazione di una cultura aziendale realmente aperta, più ricca e sfaccettata e, in ultima analisi, dare grande valore aggiunto al business. I nostri sforzi sono ricompensati dal gradimento dei nostri collaboratori che, sia a livello internazionale che sul fronte italiano, riconoscono Microsoft come *Great Place To Work*".

"Il tema dell'integrazione della disabilità nel mondo del lavoro è una delle priorità su cui stiamo lavorando come Amministrazione Comunale - dichiarano **Antonio Salvatore Falletta**, sindaco del Comune di Peschiera Borromeo, e **Alessio Tavecchio**, Assessore alle Politiche del Lavoro - Il nostro obiettivo è quello di fare in modo che le aziende riescano a coniugare il business con le realtà sociali dei territori in cui operano per creare un meccanismo virtuoso capace di generare nuove opportunità occupazionali, inserire nel mondo delle imprese le persone in situazioni di svantaggio, con disabilità e fare sinergia con gli enti pubblici, con le Cooperative Sociali e con chi si occupa di questi temi, per sostenere lo sviluppo locale. Nel Comune di Peschiera stiamo lavorando con le Cooperative Sociali che si occupano di persone svantaggiate e con le aziende del territorio al fine di snellire la parte burocratica legata alla legge 68 e creare opportunità sia per le aziende che per i cittadini".

AVVENIRE.IT
29-01-2014

Quotidiano Data 07-10-2013
Adecco Pagina 21
better work, better life Foglio 1

Handicap, percorsi mirati per l'inserimento lavorativo

Personi svantaggiate. A Milano una rassegna dedicata alle loro esigenze

Se è vero che l'occupazione è, in questo momento, una delle più gravi emergenze del nostro Paese, nel caso delle persone disabili rappresenta anche un dramma di proporzioni spesso incalcolabili. Ad avere un lavoro è solo il 16% (circa 300 mila individui) di quanti, in età compresa fra i 15 e i 74 anni, sono affetti da disabilità. È una percentuale che fa sprofondare l'Italia nella parte bassa del ranking internazionale secondo il World Report on Disability, ad esempio, fanno meglio di noi anche nazioni come lo Zambia o il Malawi. E la crisi in atto non aiuta certo a recuperare posizioni. «È una situazione per certi versi paradossale», afferma Francesco Conci, direttore esecutivo di Fiera Milano Congressi, società che organizza Reatech Italia, rassegna specificamente dedicata alle persone con disabilità, in programma nel capoluogo lombardo da giovedì 10 a sabato 12 (maggiori info su www.reatechitalia.it).

«Da una parte - ricorda Conci - in questo periodo di crisi i disabili si vedono costantemente tagliare servizi e sussidi. Dall'altra, però, non avendo un lavoro restano a carico delle famiglie o dello Stato e fanno aumentare i costi dell'assistenza. Sul fronte opposto le aziende, che potrebbero beneficiare degli sgravi fiscali e avere manodopera a costi più vantaggiosi di quelli ordinari, spesso non sanno, non vogliono o non riescono ad assumere questa tipologia di lavoratori. È così che a volte la patologia non ha tolto ai disabili - ovvero la possibilità di rendersi utili e progettare una vita - viene loro sottratto dall'impossibilità di trovare lavoro».

Quali ragioni rendono così problematico l'inserimento delle persone svantaggiate? Una serie di risposte viene offerta agli operatori, alle istituzioni e all'associazionismo non profit da una ricerca realizzata dalla stessa Reatech in collaborazione con Gidp, associazione nazionale dei direttori delle risorse umane. L'indagine, che ha interessato i quasi quattromila responsabili del personale aderenti all'organizzazione, conferma con una quota del 66,7% di giudizi negativi l'inadeguatezza della disciplina sull'inserimento lavorativo. In dettaglio, per il 28,2% del campione le norme non sono aggiornate e per un altro 25,6% sono comunque arretrate rispetto ad altri Paesi.

Lo strumento delle convenzioni per favorire l'inclusione è giudicato positivamente, ma oltre la metà degli intervistati (il 52,6%) ritiene che spesso i candidati disponibili non rispondano alle esigenze dell'azienda, mentre per il 14,4% il carattere temporaneo delle convenzioni ne sconfigge l'utilizzo.

«Le aziende stanno vivendo un periodo particolarmente difficile - osserva Paolo Citterio, presidente nazionale dell'associazione Gidp - e le assunzioni avvengono con il contagocce, soprattutto tra le medie e piccole imprese che rappresentano l'ossatura del nostro sistema imprenditoriale. Nel caso specifico dei soggetti svantaggiati, poi, prevale la tendenza a ricorrere all'esonero parziale, corrispondendo al fondo regionale un importo di poco superiore agli 800 mila euro l'anno, per ogni invadito non assunto. Questo atteggiamento si basa su considerazioni di tipo economico e risponde spesso a una necessità, soprattutto nelle realtà che arrancano di fronte alla crisi».

«Tutt'altra musica - prosegue Citterio - si registra nelle imprese sopra i 250 dipendenti, che tendono a uniformarsi alla disciplina vigente. Non solo: con corsi di formazione adeguati e con il coinvolgimento e l'aiuto dei colleghi più sensibili l'inserimento si traduce in molti casi in un successo pieno, e i lavoratori con disabilità danno il meglio, contribuendo al buon risultato dell'azienda».

Il nodo vero, dunque, appare oggi più che mai la capacità di progettare e gestire percorsi di educazione e orientamento all'avoro, che accompagnino le persone svantaggiate in un contesto realmente adeguato e stimolante. In questa dimensione di "intermediazione culturale" operano soprattutto enti non profit, come ad esempio la Fondazione Adecco per le pari opportunità, il cui modello per l'inserimento lavorativo si basa proprio sulla collaborazione con la rete degli attori territoriali pubblici e privati, dagli enti locali alle Onlus.

«Con il ripristino dei fondi ad hoc deciso dal governo Letta - afferma Claudio Soldà, segretario generale della Fondazione Adecco - la situazione sta lievemente migliorando, ma il numero delle assunzioni resta esiguo. Dovremmo guardare di più all'esperienza positiva di altri Paesi, come la Spagna, che già da qualche anno ha introdotto provvedimenti innovativi, con risultati molto interessanti».

Che cosa dicono i manager

CHI RICORRE ALL'ESONERO
Principali motivazioni indicate dagli imprenditori (val. in %)

26	È più comodo pagare la sanzione che attivare l'iter di assunzione
30	Altro
11	In passato l'azienda non è rimasta soddisfatta dei disabili impiegati
15	L'esonero rappresenta comunque per l'azienda un costo inferiore rispetto all'assunzione
18	Il tipo di produzione/servizio non consente in alcun modo di assumere disabili

LE AREE DI INSERIMENTO
Principali aree aziendali per il collocamento di soggetti disabili (val. in %)

Amministrazione	19,49
Centralino e reception	17,80
Servizi generali	11,86
Produzione	11,02
Logistica	8,47
Ict	7,63
Progettazione	5,08

Fonte: Gidp

IL SOLE 24 ORE
07-10-2013

Quotidiano Data 07-06-2013
 Pagina 39
 Foglio 1

CORRIERE DELLA SERA
 Adecco
 better work, better life

I casi Concorsi e progetti per aiutare le categorie svantaggiate

Business sociale, enti e aziende in campo

Il business sociale? In un momento di crisi economica, potrebbe rappresentare un punto da cui far ripartire l'economia. Ma di che cosa si tratta? Aziende con un obiettivo sociale da perseguire senza ricorso a finanziamenti pubblici o donazioni. In crescita a livello mondiale, dall'Asia agli Usa e al Regno Unito, è una sorta di profit sostenibile economicamente che promuove investimenti sociali e ambientali per un'economia solidale che si affianchi a quella tradizionale e che generalmente impiega categorie svantaggiate.

A promuovere lo sviluppo del business sociale in Italia è per esempio Make a change, un'organizzazione privata che mette in contatto aziende e imprenditori profit italiani responsabili, con social venture e imprenditori sociali. Tra le iniziative il concorso: "Il più bel lavoro del mondo", organizzato quest'anno insieme a Gdf Suez, terzo operatore nel gas e quarto nell'elettricità in Italia che quest'anno ha premiato con un assegno di gomila euro il progetto Eggepiant, realizzato da tre giovani ricercatori di Bari, Domenico Centrone, Antonio Goffredo ed Emanuele Carofiglio, con l'obiettivo di risolvere i problemi dello smaltimento delle acque di vegetazione e l'inquinamento derivante dalle plastiche tradizionali, da riutilizzare per la produzione di prodotti come bioplastica, polifenoli, compost e acqua distillata. Previsto per l'anno prossimo l'inserimento di un altro ricercatore. Secondi e terzi sono arrivati La Mia Pelle, produttori di creme per la pelle, e Phare.co, che intende commercializzare prodotti farmaceutici realizzati con un olio estratto da una pianta sarsa. A livello occupazionale La Mia Pelle quest'anno ha già impiegato 15 promoter e ne impiegherà un'altra quindicina anche l'anno prossimo per far conoscere i propri prodotti nelle farmacie. Da segnalare il premio speciale: Energia per te, energia per tutti, assegnato al gruppo cooperativo CGM che parteciperà alla selezione internazionale Rassembleurs d'energies di Gdf Suez (in paio un milione di euro).

Ad aiutare le persone cosiddette svantaggiate c'è anche la Fondazione Adecco per le pari opportunità che vuole rendere il mercato del lavoro accessibile a tutti e in particolare si occupa di reinserire persone con disabilità, disoccupati di lunga durata, donne con famiglia, over 40. Mentre Sodalitas sta collaborando con diverse multinazionali per l'inserimento di persone con difficoltà. Per esempio con L'Oréal, che ha deciso di occuparsi dell'autismo, mettendosi in contatto con la Fondazione Teda. Attualmente sono stati avviati 6 stage e un contratto interinale. Accenture invece ha fondato Job Station, un centro di telelavoro per persone con invalidità di origine psichica. Entro la fine dell'anno dovrebbero essere operative quindici persone. Infine Mellin ha realizzato il Progetto De Medici, creando posti di lavoro nel merchandising.

Irene Consigliere
 @IreConsigliere
 @IRPROMUOVINGECONOMIA

CORRIERE DELLA SERA
 07-06-2013

EVENTI 18/03/2014

Un torneo di calcio davvero speciale

di Redazione

Fondazione Adecco per le pari opportunità e Annil in collaborazione con la Federazione Paralimpica Italiana Calcio Balilla promuovono il primo torneo di calcio balilla tra il personale dell'area Risorse umane e persone con disabilità. Si svolgerà a Milano all'Hotel Melià, venerdì 21 marzo

Share 6 Like 11 Tweet 3 +1 0 Email 0



L'evento rientra nell'ambito di "WE CAN WORK IT OUT!", progetto di sensibilizzazione e buone prassi rivolto alle aziende, alle famiglie e agli operatori del settore non profit con l'obiettivo di esplorare la diversità nelle sue diverse accezioni ed implicazioni, valorizzare la cultura della diversità in azienda e insegnare soprattutto a riconoscerla e ad accettarla, attraverso esperienze di team building, come primo passo per una sua efficace integrazione e gestione, sia a livello organizzativo che a livello emotivo e relazionale.

Una decina le squadre composte dai responsabili delle risorse umane di ADL, Annil Onlus, Amicidue, AGPD, Istituto Greppi, CFP CAPAC, persone con disabilità, educatori e utenti di Annil. Sarà presente Francesco Bonanno 4 volte campione del mondo e Presidente Federazione Paralimpica Italiana calcio balilla - FPIC che farà da tutor al torneo che partirà alle 9.30 all'hotel Melià di Via Tommaso Masaccio, 19 a Milano.

VITA.IT
 18-03-2014

EVENTI 26/03/2014

Citibank vince il Primo Torneo Calcio Balilla Annil e Fondazione Adecco

di Carmen Morrone

Atleti della Federazione italiana paralimpica di calcio balilla e giocatori disabili e non, hanno gareggiato insieme per un'esperienza di team building. L'iniziativa si è svolta all'Hotel Melià di via Masaccio a Milano



Dieci squadre si sono sfidate 5 contro 5. Tutor d'eccezione Francesco Bonanno, quattro volte campione del mondo e presidente di FPIC - Federazione Paralimpica italiana calcio balilla. La vittoria è andata alla squadra di Citibank.

VITA.IT
 26-03-2014

IL CLIMA INTERNO

Per il biennio 2013-2014 è stato adottato un nuovo questionario, il Great Place To work, al fine di poter avere uno strumento maggiormente diffuso e validato per rilevare il clima aziendale.

Le aree esplorate sono state **CREDIBILITÀ, RISPETTO, EQUITÀ, ORGOGLIO** e **CAMERATISMO**.

La media finale ha avuto un punteggio elevato in termini di soddisfazione pari a l'**81%**.

Analizzando gli items specifici per ogni area, si rileva, in continuità con gli anni passati, un valore sempre alto sull'aderenza ai valori e all'eticità percepito nel proprio lavoro.

Nell'area rispetto gli elementi riconosciuti come più importanti sono stati: la sicurezza sul posto di lavoro, l'adeguatezza degli strumenti necessari all'attività e la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa.

Si rileva una leadership maggiormente verticistica con autonomia decisionale.

Nell'area equità i dati sono sostanzialmente tutti positivi: il gruppo rileva che c'è una forte omogeneità e poca diversità (primaria) tale da poter rilevare situazioni di discriminazione.

Viene comunque messa in risalto la volontà di poter valorizzare competenze diverse a favore di tutto il gruppo.

Anche nell'area orgoglio si rileva una media di valutazione alta, soprattutto nel senso di generazione di valore nell'inclusione lavorativa per persone con svantaggio sociale.

Nell'area cameratismo si denotano valori alti, soprattutto nella collaborazione all'interno del gruppo.

Il valore basso sugli eventi speciali è stato considerato poco rilevante e difficile da realizzare avendo sedi di lavoro dislocate su diversi territori.

**GLI OBIETTIVI DI
MIGLIORAMENTO**

**OBIETTIVI
COMUNICATI
PER IL BIENNIO
2013-2014
E CONFRONTO
CON I RISULTATI**

BENEFICIARI

OBIETTIVI 2013-2014

Revisione dei manuali utilizzati in aula (in particolare la parte di orientamento informativo e la parte legislativa).

Ampliamento dell'azione progettuale su altre fasce di svantaggio sociale (giovani e stranieri).

Implementazione di testimonianze e raccolte di buone prassi sui percorsi di inclusione lavorativa.

RISULTATI 2013-2014

Sono state aggiornate le schede informative/formative adottando una struttura più flessibile soprattutto in ragione dei frequenti cambiamenti legislativi. È stata inserita, inoltre, una parte specifica riguardante i social media.

Attraverso i progetti rivolti ai giovani e alle persone di origine straniera è stata ampliata l'attività su queste fasce di svantaggio nel mercato del lavoro.

Sono stati realizzati video testimonianze al fine di rendere più efficace e più diffusa la comunicazione delle attività dei progetti.

COLLETTIVITÀ

OBIETTIVI 2013-2014

Implementare la comunicazione web tramite i social network per diffondere i progetti di inclusione lavorativa e le iniziative/eventi innovati.

Creare dei momenti di confronto e di partecipazione attiva anche attraverso open day ed eventi di orientamento al lavoro.

RISULTATI 2013-2014

È stata svolta poca attività su questo fronte. Riproponiamo l'obiettivo per il 2015-2016.

È stata realizzata una prima esperienza innovativa nell'ambito del progetto Diversitalavoro nel 2014. Sono stati implementati dei micro-interventi di orientamento nell'ambito delle attività di comunicazione esterna e dei workshop.

ASSOCIAZIONI E PA

OBIETTIVI 2013-2014

Rafforzare la sinergia con il non profit per l'attività di informazione e sensibilizzazione di diversity & inclusion al fine di proporre nelle aziende e nei contesti profit azioni congiunte di valorizzazione della diversità.

Creare alcuni focus group sui progetti principali per condividere e diffondere la metodologia e risultati raggiunti.

RISULTATI 2013-2014

Su tutte le attività di diversity & inclusion si è rafforzata la partnership con le realtà non profit del territorio attivando progettazioni più articolate e complesse; in particolare con Anmil Onlus e AGPD – Associazione Genitore e Persone con Sindrome di Down.

Con alcuni partner (ad esempio Inail in Piemonte) sono stati organizzati degli incontri di condivisione dei risultati e della metodologia.

AZIENDE

OBIETTIVI 2013-2014

Continuare a sviluppare i temi della Diversity & Inclusion e del Volontariato d'Impresa per avvicinare in modo sempre più concreto e innovativo le aziende alle tematiche di inclusione lavorativa e stimolare il confronto sul tema della valorizzazione della diversità.

Creare una carta di valori condivisa con le realtà aziendali che sono state coinvolte nei progetti della Fondazione o proporre protocolli d'intesa sulle tematiche di Responsabilità sociale.

RISULTATI 2013-2014

Attività che ha visto un forte sviluppo nel biennio considerato e che ha comportato l'avvio di importanti corporate partnership come descritto all'interno del presente documento.

È stata inserita la condivisione di valori all'interno dei protocolli di intesa.
È, comunque, un'attività da sviluppare ulteriormente.

DIPENDENTI

OBIETTIVI 2013-2014

Creare ulteriori momenti di formazione per il gruppo sui temi della diversity e un costante aggiornamento sulle teorie dell'orientamento e sulla situazione del mercato del lavoro.

Migliorare lo scambio di informazioni, di confronto e di collaborazione nel gruppo di lavoro.

Modificare o sostituire integralmente lo strumento proposto per l'analisi del clima interno e considerare di poter effettuare la sua rilevazione, non più in un'unica occasione ma in diversi momenti del periodo che si vuole prendere in analisi.

RISULTATI 2013-2014

È stata promossa la partecipazione di tutto il personale dipendente a corsi e convegni, per un totale di 7 iniziative formative ed informative. È stata organizzata una formazione specifica sul tema della diversity & inclusion.

Non abbiamo posto in essere nuove forme di comunicazione interna ma si rendono necessarie nuovi e diversi strumenti per rendere più efficaci gli scambi di informazioni.

Lo strumento è stato modificato anche se la rilevazione non è stata effettuata in più momenti, come inizialmente previsto, bensì in un solo momento.

OBIETTIVI PER IL BIENNIO 2015-2016

BENEFICIARI

- Mantenere costante la percentuale di efficacia del percorso di educazione al lavoro.
- Rendere sistematica la raccolta di buone prassi sui percorsi di inclusione lavorativa.
- Mantenere alta l'attenzione sui contenuti relativi all'orientamento attraverso confronti con operatori del settore e partecipazione ad eventi e convegni.

COLLETTIVITÀ

- Sviluppare le attività di comunicazione. In particolare Implementare la comunicazione web tramite i social network per una maggiore diffusione delle attività e delle iniziative ed eventi innovati.
- Partecipazione costante agli eventi sul territorio, convegni e workshop.
- Implementare un sistema di rilevazione dei risultati rispetto agli obiettivi del progetto per misurare l'outcome e l'impatto nel medio e lungo periodo delle nostre attività.

ASSOCIAZIONI E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Promuovere informazioni e scambi metodologici con gli operatori delle Associazioni ed Enti Pubblici.
- Incrementare la progettualità finalizzata alle richieste di finanziamento attraverso i bandi pubblici e privati.

AZIENDE

- Creare una carta di valori condivisa con le realtà aziendali che sono state coinvolte nei progetti della Fondazione o proporre protocolli d'intesa sulle tematiche di Responsabilità Sociale.
- Sviluppare un modello orientato a promuovere la Responsabilità Sociale d'Impresa nell'ambito della cultura aziendale partendo dall'inclusione lavorativa.
- Ampliare la tipologia di attività e di strategie rispetto al tema della diversity & inclusion.

DIPENDENTI

- Creare un applicativo per i contenuti e gli scambi delle informazioni e della documentazione interna.
- Sviluppare un applicativo informatizzato e di maggior fruibilità per la condivisioni e la rilevazione dati.

2014

21

40

32

43

28

21

24

129

26

40

3000

2014

14

2009

CAPITOLO 4

LA RELAZIONE ECONOMICA

86

Lo Stato Patrimoniale

90

Il Rendiconto della Gestione

94

La Nota Integrativa

113

La Relazione del Revisore

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

LO STATO PATRIMONIALE

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

BILANCIO
AL 31.12.2014

		ATTIVO	31/12/14	31/12/13
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI		
B		IMMOBILIZZAZIONI		
		IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI	13.612	13.612
		F.DO AMMORTAMENTO IMM IMMATERIALI	-13.612	-13.612
		IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI NETTE	0	0
B	II	IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI	30.764	28.200
		F.DO AMMORTAMENTO IMM MATERIALI	-26.253	-25.019
		IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI NETTE	4.511	3.181
B	III	IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE	0	0
		F.DO AMMORTAMENTO IMM FINANZIARIE	0	0
		IMMOBILIZZAZIONI FINANZIARIE NETTE	0	0
C		ATTIVO CIRCOLANTE		
C	I	RIMANENZE		

LA RELAZIONE ECONOMICA

C	II	CREDITI		
		CREDITI - ENTRO ESERCIZIO SUCCESSIVO	9.906	7.515
		CREDITI - OLTRE ESERCIZIO SUCCESSIVO	0	0
		TOTALE CREDITI	9.906	7.515
C	III	ATTIVITÀ FINANZIARIE CHE NON COSTITUISCONO IMMOBILIZZAZIONI	0	0
C	IV	DISPONIBILITÀ LIQUIDE		
		DEPOSITI BANCARI E POSTALI	310.326	348.792
		DENARO E VALORI IN CASSA	0	0
		TOTALE DISPONIBILITÀ LIQUIDE	310.326	348.792
		TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE (C)	320.232	356.307
		RATEI ATTIVI		
		RISCONTI ATTIVI	5.412	3.347
		TOTALE RATEI E RISCONTI (D)	5.412	3.347
		TOTALE ATTIVO	330.155	362.837

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

BILANCIO
AL 31.12.2014

		PASSIVO	31/12/14	31/12/13
A		PATRIMONIO NETTO		
	I	PATRIMONIO NETTO LIBERO		
		1) RISULTATO GESTIONALE ESERCIZIO IN CORSO	-49.241	25.862
		2) RISULTATO GESTIONALE DA ESERCIZI PRECEDENTI	-57.313	-83.175
		3) RISERVE STATUTARIE	42.390	42.390
	II	FONDO DI DOTAZIONE DELL'ENTE	104.000	104.000
	III	PATRIMONIO VINCOLATO	0	0
		TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)	39.836	89.077
B		FONDI PER RISCHI E ONERI		
C		TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	152.539	151.560
D		DEBITI		
		DEBITI - ENTRO ESERCIZIO SUCCESSIVO		
		DEBITI VERSO FORNITORI	95.023	82.084
		DEBITI TRIBUTARI	565	26
		DEBITI V/ISTITUTI PREVIDENZA SOCIALE	21.268	13.905

LA RELAZIONE ECONOMICA

ALTRI DEBITI	20.899	26.160
DEBITI - OLTRE ESERCIZIO SUCCESSIVO	0	0

E	RATEI E RISCONTI		
	RATEI PASSIVI	25	25
	RISCONTI PASSIVI		
	TOTALE RATEI E RISCONTI (E)	25	25
	TOTALE PASSIVO	330.155	362.837

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

IL RENDICONTO DELLA GESTIONE

BILANCIO
AL 31.12.2014

ONERI				
1		ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/14	31/12/13
	1.1	MATERIE PRIME	0	0
	1.2	SERVIZI	63.380	55.460
	1.3	GODIMENTO BENI DI TERZI	26.083	24.810
	1.4	PERSONALE	291.962	271.464
	1.5	AMMORTAMENTI	1.234	1.092
	1.6	ONERI DIVERSI DI GESTIONE		0
		TOTALE ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (A)	382.659	352.826
2		ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI		
3		ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE		
4		ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		
	4.1	INTERESSI PASSIVI DI CONTO CORRENTE	397	490
		TOTALE ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI	397	490
5		ONERI STRAORDINARI		

LA RELAZIONE ECONOMICA

6	ONERI DI SUPPORTO GENERALE		
6.1	MATERIE PRIME		
6.2	SERVIZI	19.121	32.389
6.3	GODIMENTO BENI DI TERZI		
6.4	PERSONALE		
6.5	AMMORTAMENTI	0	0
6.6	ONERI DIVERSI DI GESTIONE		
	TOTALE ONERI DI SUPPORTO GENERALE	19.121	32.389
7	ALTRI ONERI	11.062	10.500
	TOTALE ONERI	413.239	396.204
	RISULTATO DI GESTIONE POSITIVO	-49.241	25.862
	TOTALE A PAREGGIO	363.998	422.066

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

BILANCIO
AL 31.12.2014

PROVENTI				
1		PROVENTI ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/14	31/12/13
	1.1	DA CONTRIBUTI SU PROGETTI	351.922	421.620
	1.2	DA CONTRIBUTI CON ENTI PUBBLICI		0
	1.3	DA SOCI ASSOCIATI		0
	1.4	ALTRI PROVENTI	1.848	204
		TOTALE PROVENTI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (A)	353.770	421.824
2		PROVENTI DA RACCOLTA FONDI		
3		PROVENTI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE		
4		PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI		
	4.1	INTERESSI ATTIVI DI CONTO CORRENTE	25	25
		TOTALE PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI	25	25

LA RELAZIONE ECONOMICA

5	PROVENTI STRAORDINARI	10.203	217
6	ALTRI PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE		
6.1	MATERIE PRIME		
6.2	SERVIZI		
6.3	GODIMENTO BENI DI TERZI		
6.4	PERSONALE		
6.5	AMMORTAMENTI		
6.6	ONERI DIVERSI DI GESTIONE		
	TOTALE PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE	0	0
7	ALTRI PROVENTI		
	TOTALE PROVENTI	363.998	422.066

LA NOTA INTEGRATIVA

AL BILANCIO
31.12.2014

DATI GENERALI SULLA FONDAZIONE

La Fondazione Adecco per le pari opportunità è stata costituita il 13/02/2001 con atto del notaio Camillo Verde di Roma, n. di repertorio 7653/4469, con la qualifica di O.N.L.U.S, alla quale ha rinunciato in data 16 giugno 2005, con delibera del Consiglio di Amministrazione verbalizzata dal Notaio Paolo Silvestro di Roma, n. repertorio 77718 e raccolta 17307.

La Fondazione non ha scopo di lucro, persegue finalità di solidarietà sociale ed ha come scopo principale l'istruzione e l'educazione finalizzata all'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di gruppi di persone che hanno difficoltà nella ricerca di occupazione.

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione che ha nominato un Presidente ed un Vicepresidente.

Si segnala inoltre che la Fondazione ha ottenuto il riconoscimento giuridico, e pertanto è stata iscritta, in data 25/11/2003, nel registro delle persone giuridiche della Prefettura di Milano al numero d'ordine 465 della pagina 720 del volume 2°.

Si segnala altresì che in data 17/09/2013 la Fondazione ha aperto la partita IVA per lo svolgimento di alcune attività commerciali strettamente collegate alla propria attività istituzionale. Si tratta, in massima parte, di consulenze o realizzazione di progetti di formazione per soggetti svantaggiati e sono svolte, principalmente, in favore di enti pubblici. I proventi che si prevede di conseguire da tali attività commerciali saranno sempre non prevalenti rispetto a quelli rivenienti dall'attività istituzionale, cosicché la Fondazione manterrà la propria qualifica tributaria di "ente non commerciale".

STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO

Il bilancio della Fondazione è stato redatto in conformità al codice civile e alle raccomandazioni emanate dalla Commissione Aziende non Profit del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti.

Il rendiconto di gestione, a sezione divise e contrapposte, è suddiviso per "Aree gestionali" ed evidenza, attraverso la comparazione tra oneri e proventi, l'origine delle risorse acquisite e il loro impiego.

**CRITERI DI
VALUTAZIONE
E PRINCIPI DI
REDAZIONE
DEL BILANCIO**

IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI

Le immobilizzazioni immateriali sono rappresentate da costi ed oneri che hanno utilità ultra annuale. Sono iscritte in base al criterio del costo d'acquisto sostenuto e ammortizzate in relazione alle loro residue possibilità di utilizzo.

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI E FONDI AMMORTAMENTO

Le immobilizzazioni materiali sono iscritte in bilancio al costo di acquisto. Nella determinazione di tale costo si è tenuto conto di eventuali spese accessorie, incrementative, di ammodernamento e di ampliamento.

Le quote di ammortamento, imputate a conto economico in misura costante, sono state calcolate attesi l'utilizzo, la destinazione e la durata economico-tecnica dei cespiti, sulla base del criterio della residua possibilità di utilizzazione; le aliquote applicate sono quelle previste dal D.M. 31 dicembre 1988 e dal D.M. 7 novembre 1992.

CREDITI E DEBITI

I crediti sono esposti al presunto valore di realizzo.

I debiti sono esposti al loro valore nominale.

RATEI E RISCOINTI

Sono calcolati secondo il principio della competenza economica e temporale in applicazione del principio di correlazione dei costi e dei ricavi del medesimo esercizio.

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

PATRIMONIO NETTO

I PATRIMONIO LIBERO

Accoglie il valore dei fondi disponibili della Fondazione costituiti sia dal risultato gestionale dell'esercizio che dai risultati di esercizi precedenti; tali fondi hanno la caratteristica di essere liberi da vincoli specifici e sono quindi utilizzabili per il perseguimento dei fini istituzionali della Fondazione stessa.

I fondi sono iscritti al loro valore nominale.

II FONDO DI DOTAZIONE

Il fondo di dotazione è iscritto al valore nominale e rappresenta il valore di quanto conferito in fase di costituzione.

III PATRIMONIO VINCOLATO

Accoglie il valore dei fondi vincolati, divenuti tali sia per volontà espressa dall'erogatore che per volontà degli organi deliberativi della Fondazione.

PROVENTI E ONERI

Sono esposti in bilancio secondo i principi della competenza e della prudenza con rilevazione dei relativi ratei e risconti.

**ANALISI
DELLE VOCI
DELLO STATO
PATRIMONIALE**

ATTIVITÀ

B) IMMOBILIZZAZIONI

Per le immobilizzazioni sono stati predisposti appositi prospetti che indicano per ciascuna voce i costi storici, gli ammortamenti contabilizzati, i movimenti dell'esercizio ed i saldi finali.

Immobilizzazioni immateriali

Le immobilizzazioni immateriali al 31/12/2014 risultano completamente ammortizzate.

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI

Al 31/12/2014 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 4.511.

Le aliquote di ammortamento sono calcolate in modo da rispecchiare l'effettivo deperimento economico - tecnico dei beni.

Le immobilizzazioni materiali sono in dettaglio così costituite:

DESCRIZIONE	VALORE AL 31/12/13	FONDO AMM.TO AL 31/12/13	VALORE NETTO AL 31/12/2013	INCREMENTI /DECREMENTI	AMMORTAMENTO ESERCIZIO	VALORE AL 31/12/14
CATEGORIA HARDWARE						
PERSONAL COMPUTER	25.704	22.523	3.181	2.564	1.234	4.511
CATEGORIA MACCHINE ELETTRONICHE						
STAMPANTE	1.079	1.079	0	0	0	0
SCANNER	535	535	0	0	0	0
VIDEOPROIETTORE	882	882	0	0	0	0
TOTALE	28.200	25.019	3.181	2.564	1.234	4.511

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

C) ATTIVO CIRCOLANTE

CREDITI

Al 31/12/2014 i crediti ammontano a complessivi Euro 9.906 di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	ENTRO 12 MESI	OLTRE 12 MESI
CREDITI	9.906	0
TOTALE	9.906	0

I Crediti tributari risultano così composti:

DESCRIZIONE	IMPORTO
ERARIO C/IMPOSTA SOST SUTFR	70
ERARIO IRPEF DIPENDENTI STAFF	9.826
ERARIO C/RIT ACC.INTERESSI	10
TOTALE	9.906

DISPONIBILITÀ LIQUIDE

Le disponibilità liquide della Fondazione ammontano a complessivi Euro 310.326 e sono costituite interamente da depositi bancari.

Il saldo rappresenta le disponibilità liquide e l'esistenza di numerario e di valori alla data di chiusura dell'esercizio.

La Fondazione non ha crediti residui assistiti da garanzie reali nè di durata superiore ai 5 anni.

D) RATEI E RISCONTI

RATEI E RISCONTI ATTIVI

I ratei e i risconti attivi ammontano a Euro 5.412

I risconti attivi sono riferiti a costi sostenuti per servizi erogati nell'esercizio successivo e quindi sospesi, in particolare il costo a cui si riferisce il risconto è relativo a polizze previdenziali.

Non sussistono, al 31/12/2014, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 39.836 Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

DESCRIZIONE	31.12.2013	INCREMENTO	DECREMENTO	31.12.2014
PATRIMONIO VINCOLATO	0	0	0	0
FONDO DI DOTAZIONE DELL'ENTE	104.000	0	0	104.000
RISERVE STATUTARIE	42.390	0	0	42.390
RISULTATO GESTIONALE DA ESERCIZI PREC.	(83.175)	25.862	0	(57.313)
RISULTATO GESTIONALE ESERCIZIO IN CORSO	25.862	(25.862)	(49.241)	(49.241)
TOTALE	89.077	0	(49.241)	39.836

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale negativo pari ad Euro 49.241

Per effetto di tale risultato il patrimonio netto della Fondazione al termine dell'esercizio 2014 è positivo e pari ad Euro 39.836

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione è così costituita.

VARIAZIONI	IMPORTO
SALDO AL 31/12/2013	151.560
INCREMENTO PER ACCANTONAMENTO DELL'ESERCIZIO	13.196
DECREMENTI PER DESTINAZIONE AD ALTRI FONDI PREVIDENZA RAPPORTI E ANTICIPI	(12.217)
SALDO AL 31/12/2014	152.539

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2014 verso i dipendenti in forza a tale data, al netto degli anticipi corrisposti.

A seguito della riforma del "secondo pilastro" (Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e relativo decreto di attuazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, n.70, del 3 aprile 2007), la Fondazione ha contabilizzato mensilmente il TFR maturato e versato al fondo di tesoreria istituito presso l'INPS o ai fondi di previdenza complementare.

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

D) DEBITI

Al 31/12/2014 i debiti ammontano a complessivi Euro 137.755, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	ENTRO 12 MESI	OLTRE 12 MESI
DEBITI V/FORNITORI	95.023	0
DEBITI TRIBUTARI	565	0
DEBITI V/ISTITUTI DI PREVIDENZA SOCIALE	21.268	0
ALTRI DEBITI	20.899	0
TOTALE	137.755	0

I debiti verso fornitori risultano così composti:

DEBITI VERSO FORNITORI	IMPORTO
DEBITI PER FATTURE GIÀ EMESSE (AL NETTO DELLE NOTE DI CREDITO DA RICEVERE)	51.224
DEBITI PER FATTURE DA RICEVERE	43.799
TOTALE	95.023

I debiti tributari risultano così composti:

DEBITI TRIBUTARI	IMPORTO
ERARIO C/RITENUTA D'ACCONTO	39
DEBITO IRAP	526
TOTALE	565

LA RELAZIONE ECONOMICA

I debiti v/istituti di previdenza sociale rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2014 e sono pari a Euro 21.268

Gli altri debiti risultano composti in prevalenza (Euro 20.899) da debiti verso dipendenti per ratei ferie e permessi ed accantonamenti per la 14 mensilità.

I debiti sono valutati al loro valore nominale e la scadenza degli stessi è entro l'esercizio successivo.

La Fondazione non ha debiti assistiti da garanzie reali, né debiti di durata residua superiore a cinque anni.

ANALISI DELLE VOCI DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE

ONERI

Al 31/12/2014 gli oneri ammontano a complessivi Euro 413.239 di seguito il dettaglio delle voci:

1. ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

- **SERVIZI**

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
SPESE PER PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO	19.368	14.237
CONTRIBUTI PER RICERCHE	6.000	0
SPESE PER CARBURANTE	3.445	4.169
SPESE DI VIAGGIO E TRASFERTA	13.021	14.599
BUONI PASTO	4.753	5.472
PRODOTTI DI SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DATI	2.393	4.872
SPESE PER LA FORMAZIONE INTERNA	4.480	1.670
POLIZZA PREVIDENZIALE	2.450	0
ALTRI COSTI	7.470	10.440
TOTALE	63.380	55.459

LA RELAZIONE ECONOMICA

Le spese per i “Progetti di educazione al lavoro” sono relative ai progetti di orientamento ed inclusione sviluppati dalla Fondazione Adecco in partnership con aziende ed enti pubblici. In particolare:

- ai progetti sviluppati in partnership con Barclays Bank PLC, Eli Lilly Spa e Linklaters;
- a quattro progetti individuali realizzati richiedendo il contributo del Fondo Regionale Disabili della Provincia di Torino.

I “Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati”, riguardano in particolare i costi di grafica e di stampa della Relazione Attività 2013, e della realizzazione di un video per la comunicazione del progetto di educazione al lavoro “Call Center Sociale” realizzato in partnership con Coop CS APSA - Centro Studi di Psicologia e Sociologia applicate.

La voce “Altri costi” riguarda:

- i costi per lo sviluppo dei progetti di corporate partnership, pari a Euro 1.337 relativi ai progetti sviluppati nel 2014 in partnership e con il sostegno di Citi Bank e Barclays Bank PLC.
- i rimborsi dei costi di viaggio dei collaboratori esterni all’organizzazione pari a Euro 3.416;
- la partecipazione e l’organizzazione ad eventi pari a Euro 2.715.

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

• GODIMENTO BENI D'INTERZI

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
NOLEGGIO AUTO	26.083	24.810
TOTALE	26.083	24.810

• PERSONALE

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
STIPENDI	206.148	189.830
INAIL	1.133	1.503
INPS	63.126	59.331
ACCANTONAMENTO TFR	20.030	20.143
ALTRI COSTI	1.525	657
TOTALE	291.962	271.464

La voce comprende l'intera spesa per il personale dipendente ivi compresi i miglioramenti di merito, i passaggi di categoria, gli scatti di contingenza, il costo delle ferie non godute e gli accantonamenti di legge e dei contratti collettivi.

• **AMMORTAMENTI**

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
AMM.TO COMPUTER WIN 7	142	0
AMM.TO HARDWARE	1.092	1.092
TOTALE	1.234	1.092

4. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
INTERESSI BANCARI PASSIVI	0	0
INTERESSI DI MORA	0	0
SPESE BANCARIE	397	321
RAVVEDIMENTO OPEROSO RITARDATO PAGAMENTO	0	169
TOTALE	397	490

6. ONERI DI SUPPORTO GENERALE

- **SERVIZI**

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
SERVIZI DI CONSULENZA ESTERNA (AMMINISTRATIVE/LEGALI)	16.247	26.598
COSTI DI UFFICIO	2.874	5.791
TOTALE	19.121	32.389

La voce Servizi di consulenza esterna comprende gli onorari per consulenze legali e fiscali e il costo del service agreement con Adecco Italia Holding Spa.

I costi di ufficio comprendono i costi legati alle spese telefoniche, spese postali e dei corrieri, e alle spese relative alla manutenzione delle attrezzature di ufficio.

7. ALTRI ONERI

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
SOPRAVVENIENZE PASSIVE	2.997	3.072
IRAP DELL'ESERCIZIO	8.065	7.428
TOTALE	11.062	10.500

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

PROVENTI

Al 31/12/2014 i proventi ammontano a complessivi Euro 363.998 di seguito il dettaglio delle voci:

1 . PROVENTI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
EROGAZIONI LIBERALI	330.000	325.170
RIMBORSO SPESE PROGETTI	0	0
CONTRIBUTI PER PROGETTI	21.922	96.450
ALTRI RICAVI	1.848	204
TOTALE	353.770	421.824

LA RELAZIONE ECONOMICA

Il dettaglio della voce contributi a sostegno dei progetti è il seguente:

PROGETTO WIN - PROGETTO DI EDUCAZIONE ED INCLUSIONE AL LAVORO E SENSIBILIZZAZIONE	12.087
PROGETTO DIVERSITY & LEADERSHIP PROGETTO DI SENSIBILIZZAZIONE	1.335
ASSOCIAZIONE TERRA DEL FUOCO PROGETTO DI EDUCAZIONE ED INCLUSIONE AL LAVORO	3.500
ANMIL ONLUS – PROGETTO WE CAN WORK IT OUT PROGETTO DI SENSIBILIZZAZIONE	5.000

La voce Altri Ricavi comprende la somma percepita in virtù del beneficio del 5 per mille dell'Irpef degli aventi diritto anno finanziario 2012: euro 1.848. Tale importo è stato destinato alla realizzazione delle attività istituzionali della Fondazione.

4 . PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
INTERESSI ATTIVI DI CONTO CORRENTE	25	25
TOTALE	25	25

5 . PROVENTI STRAORDINARI

La voce, alla data del 31 dicembre 2014, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2014	31.12.2013
SOPRAVVENIENZE ATTIVE	10.203	217
TOTALE	10.203	217

Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Tiziano Treu

LA RELAZIONE ECONOMICA

LA RELAZIONE DEL REVISORE

SUL BILANCIO
31.12.2014

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

Signori Consiglieri, ho provveduto, ai sensi di Legge e di statuto, ad effettuare il controllo del progetto di Bilancio al 31.12.2014.

Ho potuto esaminare il progetto di Bilancio della Fondazione al 31.12.2014 composto da stato patrimoniale, rendiconto della gestione e nota integrativa.

Il Bilancio evidenzia un risultato di gestione negativo dell'esercizio di euro 49.241 e si riassume nei seguenti valori:

STATO PATRIMONIALE (SINTESI)	EURO	RENDICONTO DELLA GESTIONE (SINTESI)	EURO
ATTIVITÀ	330.154	PROVENTI DELL'ATTIVITÀ TIPICA	353.770
PASSIVITÀ	290.318	ONERI DELL'ATTIVITÀ TIPICA	(382.659)
FONDO DI DOTAZIONE	104.000	DIFFERENZA	(22.889)
RISULTATO GESTIONALE ESERCIZI PRECEDENTI	(57.312)	PROVENTI E ONERI FINANZIARI	(371)
RISERVE STATUARIE	49.390	PROVENTI E ONERI STRAORDINARI	10.203
RISULTATO GESTIONALE NEGATIVO	49.241	ALTRI ONERI	(30.183)
		RISULTATO GESTIONALE NEGATIVO	49.241

Lo stato patrimoniale ed il rendiconto della gestione presentano a fini comparativi i valori dell'esercizio precedente.

Ho proceduto al controllo della regolare tenuta della contabilità, al controllo dell'amministrazione e alla vigilanza sull'osservanza della Legge e dello statuto.

CAPITOLO 4 | LA RELAZIONE ECONOMICA

Sulla base di tali controlli non ho rilevato violazioni degli adempimenti civilistici, fiscali previdenziali e/o statutari.

Sulla base della verifica effettuata e del controllo sul bilancio ho acquisito conoscenza e vigilato sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo della fondazione, nonché sulla adeguatezza del sistema amministrativo e contabile e sulla sua affidabilità a rappresentare correttamente i fatti di gestione e, a tale riguardo, non ho osservazioni particolari da riferire.

A mio giudizio il sopramenzionato bilancio, corrisponde alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la valutazione del patrimonio associativo è stata effettuata in conformità ai criteri di Legge, ed esprime in modo chiaro, veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'ente. Esprimo pertanto parere favorevole alla sua approvazione.

Ai sensi dell'allegato B, punto 26, del D. Lgs. n. 196/2003 recante il Codice in materia di protezione dei dati personali, gli amministratori danno atto che la Società si è adeguata ed aggiornata annualmente alle misure in materia di protezione dei dati personali, alla luce delle disposizioni introdotte dal DLgs. n. 196/2003 secondo i termini e le modalità ivi indicate.

Milano, 19 giugno 2015

Il Revisore dei Conti ont
Dott. Luca Berta





**FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

*Fondazione privata
senza fini di lucro*

Via Tolmezzo, 15
20132 Milano

+39 02 88141 tel.
+39 02 88142630 fax

fondazione.adecco@adecco.it
www.fondazioneadecco.org

