

FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
THE ADECCO GROUP



**Bilancio Sociale  
2015 / 2016**

LA LETTERA DEL PRESIDENTE E DEL SEGRETARIO GENERALE	IL BILANCIO SOCIALE	<b>1</b> CAPITOLO	<b>2</b> CAPITOLO	<b>3</b> CAPITOLO	<b>4</b> CAPITOLO	LA RELAZIONE ECONOMICA
pag. 2/4	pag. 6	LA FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ pag. 7	LE ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE pag. 26	LA RELAZIONE SOCIALE pag. 47	STORIE DI OPPORTUNITÀ pag. 74	pag. 83
		<b>1.1</b> pag. 8 Il contesto di riferimento	<b>2.1</b> pag. 27 La storia	<b>3.1</b> pag. 48 La mappa degli stakeholder		
		<b>1.2</b> pag. 10 L'identità	<b>2.2</b> pag. 35 I progetti	<b>3.2</b> pag. 49 Gli indicatori sociali		
		<b>1.3</b> pag. 12 La carta etica	<b>2.2.1</b> pag. 37 Attività di istruzione ed educazione al lavoro	<b>3.2.1</b> pag. 49 I beneficiari		
		<b>1.4</b> pag. 23 Gli organi istituzionali e la struttura interna	<b>2.2.2</b> pag. 43 I progetti di sensibilizzazione e informazione	<b>3.2.2.</b> pag. 55 Le partnership sul territorio		
		<b>1.5</b> pag. 25 Le strategie adottate nel biennio 2015-2016	<b>2.2.3</b> pag. 46 Le altre attività	<b>3.2.3</b> pag. 60 Lo staff interno		
				<b>3.2.4</b> pag. 63 La collettività		
				<b>3.3</b> pag. 64 Le opinioni e i giudizi degli stakeholder		
				<b>3.4</b> pag. 67 Gli obiettivi di miglioramento		
				<b>3.4.1</b> pag. 67 Gli obiettivi 2015 - 2016		
				<b>3.4.2</b> pag. 71 Gli obiettivi 2017-2018		

---

# La lettera del Presidente

*Fondazione Adecco per le Pari Opportunità celebra i suoi primi quindici anni di attività.*

*Quindici anni di sfide, obiettivi ambiziosi e soprattutto di supporto alle persone, cercando di fornire un contributo innovativo e concreto a favore di chi incontra maggiori difficoltà a entrare nel mondo del lavoro.*

*In tutti questi anni la nostra Fondazione ha sempre perseguito l'intento ambizioso di svolgere un ruolo di guida nelle politiche del lavoro a favore di persone svantaggiate, indirizzando le proprie attività con consapevolezza e attenzione nei confronti delle diverse emergenze sociali che si sono manifestate e succedute nel corso di questo lungo periodo.*

*L'approccio progettuale che abbiamo seguito è sempre stato improntato in ottica di sistema, cercando di creare reti di partenariato altamente qualificate proprio per poter fornire i migliori supporti contenutistici e operativi ai percorsi realizzati.*

*Ed è proprio grazie a questo approccio di sistema che in quindici anni siamo riusciti a raggiungere importanti risultati, sia dal punto di vista della qualità degli interventi, che del numero delle persone coinvolte.*

*Collaborando con realtà del terzo settore, aziende, soggetti pubblici e istituzioni, Fondazione Adecco ha saputo cogliere le sollecitazioni del territorio e del mondo del lavoro mettendole a sistema e agevolando trasmissione di competenze, divulgazione di buone prassi, replicabilità progettuale, con un'attenzione particolare alla sostenibilità e all'efficacia dei percorsi.*

*In quindici anni abbiamo aggiornato costantemente la metodologia degli interventi orientativi e gli strumenti utilizzati, rafforzando un patrimonio di competenze riconosciuto e stimato dal mercato.*

*Nel perseguire l'obiettivo di un mondo del lavoro sempre più improntato ai valori delle pari opportunità e dell'inclusione, nel*

---

*corso di questi ultimi anni Fondazione Adecco ha organizzato e preso parte a numerosi momenti divulgativi, oltre ad aver rafforzato il dialogo con il mondo dell'impresa, al fine di valorizzare al meglio le capacità inclusive di quest'ultimo e di creare l'ambiente migliore per poter agevolare efficaci politiche di inclusione*

*La sfida dei prossimi anni per la Fondazione Adecco risiede proprio in questo: contribuire a diffondere in modo consistente la cultura della diversità e inclusione, affinché si possano creare i migliori presupposti per l'accoglienza nel mondo del lavoro delle persone che incontrano maggiori difficoltà.*

*Tutto questo con un'indispensabile attenzione alle evoluzioni*

*dei settori economici, all'innovazione dei percorsi di orientamento, alle mutevoli condizioni della società, al dinamismo degli scenari demografici.*

*Guardiamo ai prossimi anni con la consapevolezza di un percorso costellato di importanti risultati e con l'ambizione di poter essere sempre più ispiratori di un mondo del lavoro che sia realmente di tutti.*

Luciano Carbone

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'L' followed by a 'C' and a 'B'.

---

# La lettera del Segretario generale

*Con enorme piacere e con orgoglio, presentiamo il Bilancio Sociale relativo al biennio 2015 - 2016, con l'obiettivo di alimentare il dialogo e la fiducia reciproca con i quali, da sempre, siamo insieme impegnati nel rendere più inclusivo il mercato del lavoro, e più diffusa la cultura della diversità.*

*Si tratta di un biennio importante del nostro percorso di crescita, sotto diversi punti di vista:*

- la dimensione degli interventi (70 progetti dedicati a 900 persone)*
- la qualità delle attività (i percorsi di integrazione individuali)*
- la scelta innovativa di molte iniziative (i progetti di sensibilizzazione e informazione sulla diversità)*
- la dedizione e l'impegno del team operativo della Fondazione*

*Il 2016 ha visto, tra l'altro, le celebrazioni per i primi 15 anni di attività della Fondazione, anni caratterizzati da risultati complessivi rilevanti: 416 progetti che hanno permesso un'integra-*

*zione al lavoro e una conseguente piena integrazione sociale a circa 4000 persone.*

*Nel documento troverete la rendicontazione puntuale dei progetti e delle attività di questi due anni, attraverso l'analisi e la valutazione del loro impatto sociale ed economico.*

*Abbiamo rendicontato le varie dimensioni degli interventi in coerenza con i bilanci precedenti, mantenendo i tradizionali indicatori di efficacia, chiarezza e trasparenza.*

*Ritroverete la rappresentazione della nostra identità, della nostra mission e del nostro sistema di valori, in continuità con il passato.*

*Potrete rilevare i due ambiti in cui la Fondazione ha concentrato gli sforzi principali: la specializzazione degli interventi su alcuni gruppi di soggetti in situazione di fragilità e la cooperazione/collaborazione con tutti i soggetti istituzionali ed economici (associazioni, fondazioni, aziende, enti locali, Ministeri, scuole) che*

---

*operano sul territorio per la creazione di valore a beneficio della comunità.*

*In un mercato del lavoro in profonda trasformazione (flussi migratori, invecchiamento della forza lavoro, crisi economica, evoluzione tecnologica), la tutela dei soggetti svantaggiati risulta più incerta e complicata. Per questo abbiamo confermato e ampliato l'impegno verso le "nuove" forme di svantaggio, quali, ad esempio, le persone rifugiate o richiedenti asilo.*

*Nello stesso tempo, anche grazie al supporto di The Adecco Group, ci siamo focalizzati sulla partnership con le realtà aziendali, in particolare con quelle organizzazioni che hanno compreso l'importanza del tema dell'inclusione e della diversità, non solo come sfida ma come opportunità di crescita, per la società e per l'azienda stessa. Le aziende più virtuose hanno*

*investito in questi percorsi generando valore e vantaggio competitivo.*

*Vi lasciamo continuare nella scoperta della rendicontazione, con l'auspicio di riuscire a soddisfare il vostro bisogno di informazione e di conoscenza della nostra attività, dei nostri obiettivi e del nostro operato.*

*Vi invitiamo a segnalarci i passaggi in cui questo non si dovesse verificare.*

*Un caro saluto*

*Claudio Soldà*



---

# Bilancio sociale

**Il Bilancio Sociale 2015-2016** è il risultato di un lavoro di analisi e confronto interno al Gruppo, che ha la finalità di elaborare un documento che descriva in maniera chiara, puntuale e trasparente come si concretizza la mission sviluppata dalla **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**.

È inserito nella cultura e nei processi gestionali della Fondazione Adecco, con la finalità di implementare la contabilità sociale, cioè l'insieme dei dati necessari alla rendicontazione, integrando così la dimensione economica e sociale.

Si tratta di uno strumento importante anche per riflettere sulle singole aree di miglioramento e sul coinvolgimento degli stakeholder.

Il Bilancio Sociale 2015-2016 mantiene il confronto biennale delle attività, strutturate e rilevate dal sistema informatico di rendicontazione dei progetti.

NEL BIENNIO 2015 -2016

**70**  
PROGETTI

**900**  
PERSONE COINVOLTE



1

**Fondazione Adecco  
per le Pari Opportunità**

---

# 1.1 Il contesto di riferimento

Negli ultimi anni l'Italia si è trovata ad affrontare importanti sfide nel mondo del lavoro. I nuovi fenomeni migratori, la crescente disoccupazione giovanile e il contestuale invecchiamento della popolazione attiva, le evoluzioni legislative legate alla tutela della disabilità, le previsioni normative volte alla tutela di donne vittime di violenza sono solo alcune delle sfide che Fondazione Adecco ha affrontato nel corso dell'ultimo biennio.

Le dinamiche del mondo del lavoro sono ormai inscindibilmente legate ad un contesto europeo in cui è necessario ragionare non in termini di mercato interno, bensì in una logica più ampia che tenga conto delle ricadute e dell'impatto sociale che ogni direzione intrapresa genera. L'Unione Europea è scesa in campo sia nella gestione delle politiche di tutela giovanile (Youth Guarantee), sia nell'affrontare l'emergenza dei flussi migratori dei Paesi africani ed asiatici, cercando di approntare interventi ampi e con il maggior sostegno possibile dai Paesi membri.

La disoccupazione giovanile, ad esempio, secondo le stime ISTAT effettuate tra 2015 e 2016 ha toccato picchi del 41%, con una forte concentrazione nelle aree del Sud Italia. A questa si

lega il fenomeno dei NEET, giovani che non lavorano e che non sono inseriti in un percorso scolastico o formativo: secondo le stime dell'OCSE, nel 2016 il fenomeno riguarda oltre due milioni e mezzo di persone per una mancata crescita del PIL pari all'1,4%. È indiscutibile come questa vera e propria emergenza nazionale debba essere affrontata con azioni di sistema in cui la componente pubblica deve dialogare con il mondo delle aziende, dell'istruzione, delle famiglie. La Garanzia Giovani messa a disposizione dell'inserimento dei giovani è stata affiancata da progetti locali che sono andati in questa direzione, iniziative promosse da aziende e associazioni che però non hanno risolto in modo determinante il problema.

L'Italia è anche Paese di frontiera nella gestione dei flussi di ingresso in Europa di persone provenienti da Paesi africani o da quelle zone di guerra che recentemente hanno funestato il Medioriente. Secondo le stime dell'UNHCR, tra il 1 gennaio e il 31 dicembre 2016 sono sbarcate in Europa 361.678 persone, di cui 181.405 solo in Italia. Un numero altissimo di ingressi che ha visto la discesa in campo di moltissime ONG, affiancate da quel

---

panorama di realtà associative e della cooperazione che fanno dell'accoglienza la loro mission. Saper includere efficacemente nel mondo del lavoro le persone in fuga dai loro Paesi rappresenta una sfida che l'Europa non può vincere se non con l'unione e la coesione, una sfida in cui all'Italia viene riconosciuto un ruolo di primaria importanza.

Anche il mondo della disabilità ha conosciuto importanti passi avanti. Nel dicembre del 2016 il Governo ha approvato il Decreto "Dopo di Noi", una serie di norme che hanno come scopo

quello di fornire assistenza a persone con disabilità grave. Un importante passo avanti che mostra la sempre crescente attenzione del legislatore alle dinamiche inclusive delle persone con disabilità.

In continuità con la propria mission, negli ultimi due anni Fondazione Adecco ha dedicato risorse e progetti alle numerose priorità che si sono presentate, fornendo il proprio contributo nello sviluppo di un mercato del lavoro sempre più inclusivo e attento alle dinamiche contingenti.

---

## 1.2 L'identità

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità è una Fondazione privata nata con lo scopo di rendere più inclusivo il mondo del lavoro. Offre percorsi di educazione e istruzione al lavoro a persone con svantaggio che hanno difficoltà a trovare un'occupazione, fornendo loro gli strumenti più adeguati per raggiungere pari opportunità di accesso al mondo del lavoro.

In una visione di sistema, la Fondazione sviluppa progetti insieme a soggetti privati (imprese e realtà del mondo no profit) e soggetti pubblici (enti locali e istituzioni), volti a sostenere le persone e le aziende nel creare le migliori condizioni d'incontro. L'obiettivo è quello di preparare le persone e le imprese alla piena integrazione, dando valore alla diversità all'interno del progetto di vita più generale dell'individuo e del progetto di sviluppo più ampio dell'azienda.

I PRINCIPI  
DELLA FONDAZIONE ADECCO:

**Non discriminazione**

**Pari opportunità**

**Diritto al lavoro**

**Inclusione sociale**

**Chi ci  
sta  
a cuore?**

PERSONE  
CON DISABILITÀ

PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

PERSONE  
OVER 40

**INOLTRE  
ABBIAMO SVILUPPATO PROGETTI  
ANCHE A FAVORE DI**

TITOLARI DI PROTEZIONE  
INTERNAZIONALE  
E RICHIEDENTI ASILO

DONNE VITTIME  
DI VIOLENZA

GIOVANI CON DIFFICOLTÀ  
DI ACCESSO AL MONDO  
DEL LAVORO

---

## 1.3 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.

Il codice etico è stato redatto nel 2004 in seguito ad un confronto fra tutte le persone dipendenti della Fondazione, le quali hanno declinato una serie di principi e di valori verso ogni interlocutore nei confronti dei quali l'attività svolta ha un impatto.

Un ulteriore confronto interno ha portato il gruppo della Fondazione a passare da **codice etico a carta etica** condividendo le riflessioni di Piero Trupia (L'etica come strumento di gestione. Dal codice alla carta, dal controllo all'autocoscienza).

Trupia sostiene che:

*“Codice è categoria giuridica e nulla ha da spartire con l'etica”*

e poi:

*“Si caratterizza, in primo luogo, per un'aderenza alla realtà del sistema che si vuole eticamente normare. In secondo luogo, per un'accettazione preliminare e volontaria della carta da parte di tutti gli individui del sistema senza distinzione di rango o di grado, un patto etico. In terzo luogo, per una pulizia anche terminologica del linguaggio.*

*Ad esempio, non dipendenti e dirigenti, ma tutti collaboratori. In quarto luogo, per l'impegno della dirigenza nel favorire la soluzione pacifica di tutte le tensioni e vertenze interne al sistema.*

*Una carta etica vuole essere uno strumento di gestione nel segno della pace che costa meno della guerra e rende di più.”*

---

## Principi etici generali

- **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 e 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.

---

# Gli impegni nei confronti degli stakeholder

## I beneficiari diretti

- **Non discriminazione e pari opportunità:**

la Fondazione promuove percorsi di educazione e 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.
- **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 opinione. La Fondazione fornisce, inoltre, tutte le informazioni necessarie per 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 del presente codice. 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 moduli-stica specifica vengono salvaguardati 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 con-

dividere 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 sostegno 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.

---

## Disposizioni di carattere generale

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.

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.

## Procedure di attuazione e controllo

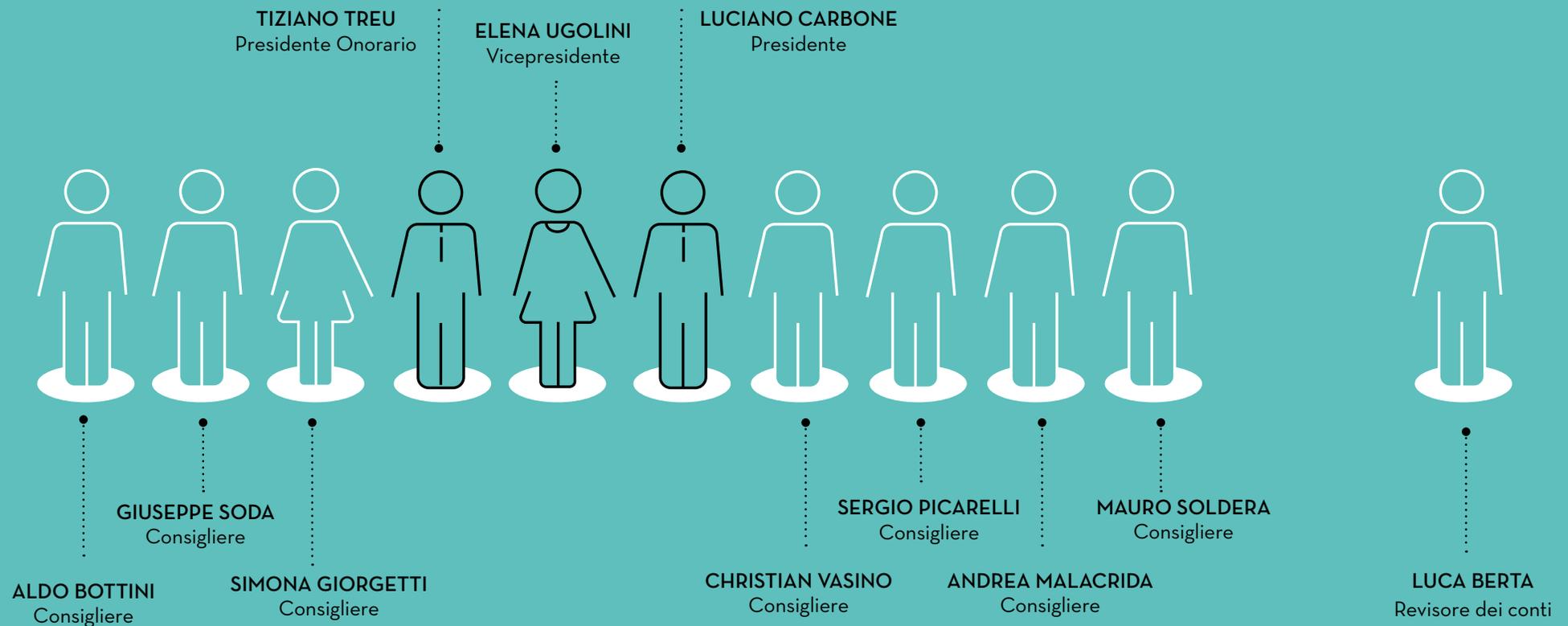
Al fine di monitorare il rispetto e la conformità delle azioni della Fondazione Adecco alla presente carta etica è stata prevista l'organizzazione di un incontro di verifica annuale tra tutti i dipendenti.

Il 28 marzo 2017 si è svolta a Milano la riunione periodica della Fondazione con la presenza di tutto il team.

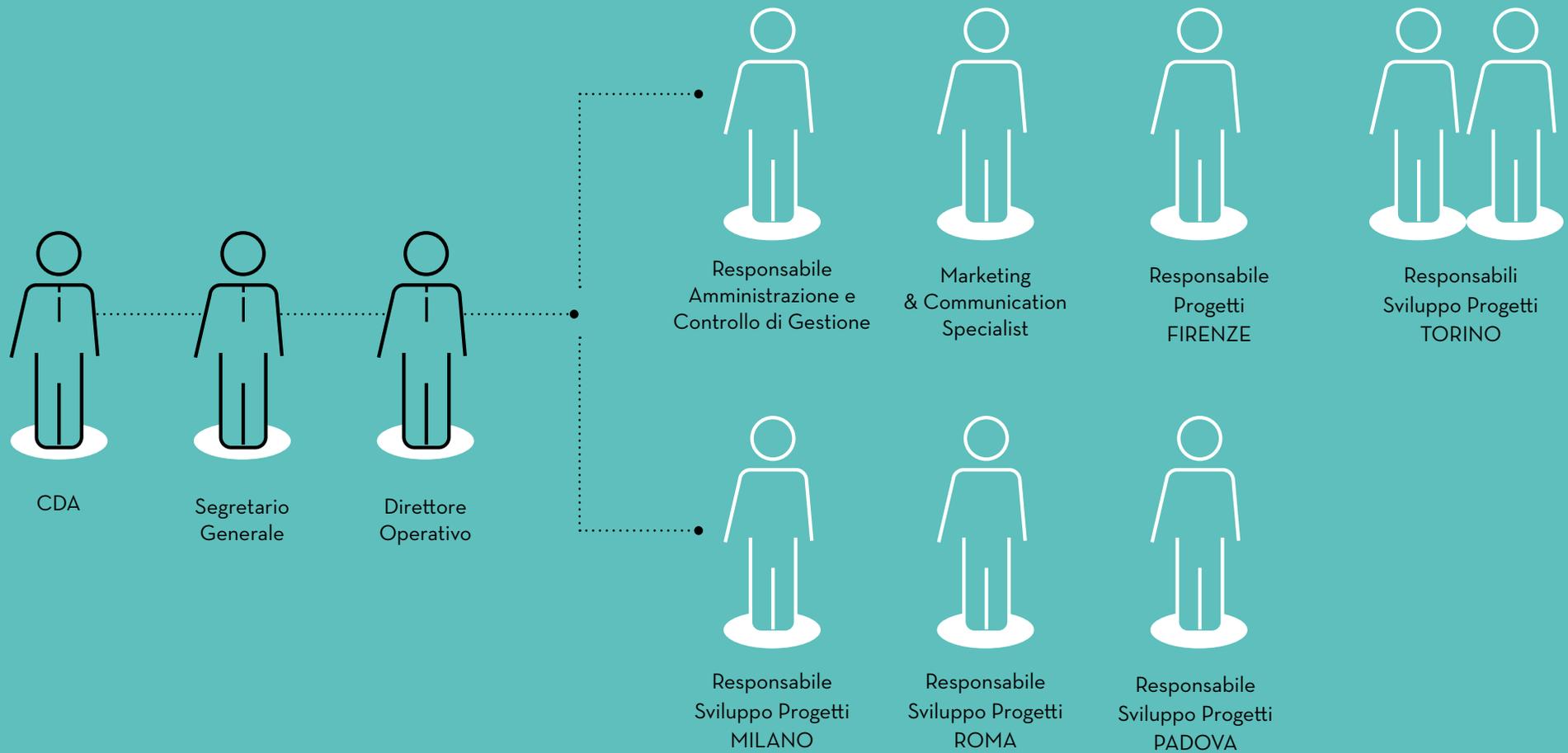
E' stata riletta e condivisa nuovamente la carta etica. Alcuni argomenti sono stati oggetto di discussione quali ad esempio la possibilità o meno di includere nei progetti persone familiari e conoscenti e il tema delle regalie che, anche se simboliche, spesso vengono donate alle Responsabili Sviluppo Progetto. Vista la delicatezza di entrambe le situazioni si è concordato di portare alla discussione del gruppo le situazioni più complesse.

# 1.4 Gli organi istituzionali e la struttura interna

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



# LA STRUTTURA INTERNA



---

## 1.5 Le strategie adottate nel biennio 2015/2016

- 1.** Realizzare percorsi di educazione al lavoro valorizzando le caratteristiche personali e professionali di ciascuna persona, perseguendo l'obiettivo di consentire il raggiungimento dell'autonomia nella gestione del proprio percorso di integrazione lavorativa.
- 2.** Intervenire con percorsi di educazione al lavoro che agiscano sulle priorità incontrate dal mondo del lavoro, dedicati ai target di beneficiari maggiormente bisognosi di supporto.
- 3.** Sviluppare progetti con un approccio di sistema, coinvolgendo reti di partner in grado di apportare competenze e know-how per la migliore riuscita dell'intervento.
- 4.** Garantire la massima trasparenza, il rispetto dei principi etici e legali delle nostre attività e gestione delle risorse interne.
- 5.** Implementare la misurazione dell'efficacia, dell'impatto sociale delle nostre attività e dei progetti promossi in partnership.
- 6.** Diffondere i valori di responsabilità sociale nelle imprese, nelle organizzazioni e nei confronti di tutti i soggetti con i quali entriamo in contatto, con particolare riferimento alle politiche di non discriminazione e di tutela dei lavoratori.
- 7.** Sensibilizzare le aziende, il mondo profit e non profit ad una cultura di valorizzazione delle diversità e di inclusione lavorativa.



# 2

## Le attività della Fondazione

---

## 2.1 La storia

# 2001

### **NASCE FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

*La positiva esperienza della Fondazione Adecco spagnola ha spinto The Adecco Group a proporre il progetto in Italia, per dare vita alla Fondazione Adecco per le Pari Opportunità nel mercato del lavoro.*

Obiettivo della nuova realtà è quello di offrire percorsi di educazione e orientamento al lavoro finalizzati ad agevolare la ricerca di occupazione di persone in situazione di svantaggio. Il primo anno di vita della Fondazione è dedicato alla sensibilizzazione e alla diffusione di tematiche sulle Pari Opportunità nel mercato del lavoro. Vengono organizzati numerosi momenti di confronto: convegni, seminari e tavole rotonde nelle principali città italiane. Viene sviluppato un programma di integrazione al lavoro “Persone con Disabilità” con l’obiettivo di valorizzare la diversità nel contesto organizzativo, al di là degli obblighi normativi della L.68/99.

Vengono promossi i primi progetti formativi volti soprattutto all’acquisizione di competenze professionali dei beneficiari per rendere più efficace la preparazione al mondo del lavoro. Viene inoltre dato sostegno al progetto “Master 2000” rivolto ad atleti di alto livello al termine della carriera agonistica, confermando l’efficacia metodologica sperimentata nell’iniziativa pilota del 1999 definita dal protocollo d’intesa tra il Comitato Olimpico Nazionale Italiano e The Adecco Group.

# 2002

### **LA COSTITUZIONE DI PARTNERSHIP**

*Programmi di educazione al lavoro attraverso la collaborazione con enti e realtà terzi.*

La metodologia di lavoro si consolida e, accanto a persone con disabilità, si aprono i programmi dedicati alle donne con familiari a carico e persone disoccupate di lunga durata.

Grazie alla creazione di reti con soggetti sia pubblici che privati che condividono risorse e competenze, i progetti raggiungono obiettivi qualitativi più rilevanti. Continua con determinazione l’attività di sensibilizzazione e informazione, in particolare sui temi delle pari opportunità e sulla Legge 68 del 1999: vengono organizzati convegni e workshop a cui partecipano istituzioni pubbliche, aziende e beneficiari. La Fondazione aderisce e interviene nei primi progetti nazionali e transnazionali promossi dal Fondo Sociale Europeo, asse Equal. Vengono pubblicati e distribuiti due manuali destinati alle aziende con informazioni pratiche su disabilità e lavoro: “Informazioni sulla disabilità” realizzato in collaborazione con ASPHI, “La legge 68/99: risposte fondamentali” curato dal Prof. Roberto Romei.

# 2003

## ANNO EUROPEO DEL CITTADINO CON DISABILITÀ

*La Fondazione organizza e partecipa attivamente alle numerose iniziative (progetti di integrazione al lavoro, convegni, dibattiti, seminari) realizzate in occasione dell'Anno Europeo del cittadino con disabilità promosso dalla Commissione Europea.*

Si consolida e matura la metodologia di lavoro della Fondazione e viene ulteriormente valorizzato il percorso di educazione al lavoro a favore di tutti i beneficiari.

Vengono organizzati numerosi momenti di orientamento al lavoro e corsi di formazione professionalizzanti.

L'iniziativa più rappresentativa è "Un centesimo, un'opportunità", realizzata in collaborazione con l'Associazione Italiana Persone Down.

L'iniziativa, finanziata attraverso una raccolta fondi, ha consentito lo sviluppo di uno specifico percorso di educazione e integrazione al lavoro per persone con sindrome di Down, durato due anni.

Il crescente e preoccupante tema degli incidenti stradali e delle conseguenze sulla vita delle persone ha spinto la Fondazione a promuovere una ricerca qualitativa sul fenomeno. Attraverso la collaborazione con la Prof.ssa Laura Balbo ed il Dipartimento di Sociologia dell'Università di Padova viene pubblicata la ricerca "I Rischi della Mobilità e le Nuove Disabilità", presentata durante un convegno presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

# 2004

## PROGETTI DI RESPIRO NAZIONALE CON SVILUPPO LOCALE

*I progetti in partnership con importanti aziende e istituzioni pubbliche di carattere nazionale vedono impegnata l'intera struttura della Fondazione su diverse aree del territorio italiano (es. progetto "POLI" dedicato a donne over 40, progetto "Eli Lilly" a favore di persone con disagio psichico, progetto "Ida" destinato a donne con familiari a carico).*

Grazie anche al sostegno da parte delle aziende, nei progetti vengono assegnate borse lavoro durante il periodo di tirocinio affrontato dai beneficiari, favorendo così una forte riduzione del rischio di abbandono. Viene avviato il monitoraggio delle proprie attività e del risultato a medio e lungo termine sulla vita professionale dei beneficiari. In quest'anno, inoltre, si costituisce internamente alla struttura il gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale e sul Codice Etico. L'obiettivo è quello di migliorare la misurazione dell'impatto delle attività svolte e di predisporre una rendicontazione trasparente e responsabile nei confronti dei propri stakeholder, sempre più coinvolti nel confronto sulle iniziative e nella ridefinizione degli obiettivi della Fondazione. Il bisogno di analisi delle aree di intervento e la necessità di diffondere una cultura delle pari opportunità nel mercato del lavoro portano alla pubblicazione di due nuove ricerche: "Donne in azienda" in collaborazione con le Consigliere di Parità della Regione Lombardia e "Over 45: Zavorra o Risorsa" in collaborazione con la SDA Bocconi e la società di indagini di mercato Astrademoskopea.

---

# 2005

## **IL VALORE DELLA CONDIVISIONE DELLE COMPETENZE CON ALTRE REALTÀ**

*L'esperienza acquisita negli anni precedenti spinge la Fondazione a valutare ulteriori forme di sinergia con i partner di progetto.*

Nell'ottica del miglioramento continuo delle relazioni con enti e aziende, gli obiettivi delle collaborazioni sviluppate sui singoli territori vengono ampliati. La competenza e il contributo della Fondazione trovano sempre più ampio apprezzamento da parte degli stakeholder esterni. L'esigenza di sperimentare, acquisire e potenziare le competenze e gli strumenti porta a individuare percorsi formativi sull'educazione al lavoro a cui partecipano gli stessi operatori della Fondazione. Un'ulteriore risposta a tale esigenza è costituita dai confronti e dagli scambi di esperienze con operatori di altre realtà con cui si aprono le collaborazioni.

Nel 2005 prende avvio, a livello mondiale, il Progetto International Olympic Committee "Athlete Career Programme", grazie a un accordo ufficiale ed esclusivo tra The Adecco Group e il Comitato Olimpico Internazionale. Il progetto, rivolto prevalentemente ad atleti che hanno terminato la carriera sportiva di alto livello, è volto a sostenere il loro ingresso nel mondo del lavoro sia durante la carriera sportiva che al suo termine.

# 2006

## **I PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO: LA NUOVA METODOLOGIA**

*La Fondazione focalizza la propria attenzione nei confronti dei beneficiari strutturando una nuova metodologia per il percorso di educazione al lavoro.*

Viene realizzato internamente un manuale specifico per i beneficiari e uno per il team di Fondazione. Quello rivolto ai beneficiari risponde all'esigenza di fornire loro una raccolta dei contenuti emersi durante il percorso effettuato con la Fondazione. Quello rivolto al team della Fondazione racchiude la formalizzazione dei modelli e dei metodi adottati. La finalità principale è quella di rendere, a livello nazionale, più uniforme e condiviso il metodo di intervento. Nei percorsi di educazione al lavoro viene inclusa la "giornata in azienda" (un momento di confronto diretto con la realtà organizzativa) che rende ancora più efficace il percorso per l'integrazione al lavoro. Ma il 2006 è anche l'anno del consolidamento della metodologia del Bilancio Sociale che, da semplice documento di rendicontazione delle attività svolte, diventa un vero e proprio sistema operativo, con l'obiettivo di guidare l'organizzazione supportando i propri membri nel confronto dialettico e costruttivo con tutti gli stakeholder.

# 2007

## **ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI**

Cade esattamente dieci anni dopo l'Anno Europeo contro il razzismo e l'introduzione, nel trattato CE, dell'articolo 13, che vieta all'interno dell'Unione Europea ogni forma di discriminazione. L'Anno Europeo si focalizza soprattutto sulla lotta alle discriminazioni basate sul genere, sull'origine etnica, sulla religione e sulla diversità di opinione, sulla disabilità, sull'età o sugli orientamenti sessuali. Vengono organizzati e promossi dalla Fondazione alcuni eventi di sensibilizzazione ed informazione su tali tematiche e si formalizzano i progetti: "Progetto Provincia", "Superare lo Stigma", "futuro@femminile", "Progetto Università". Il Manuale di educazione al lavoro viene sottoposto a una prima verifica, viene valutata l'efficacia negli incontri con i beneficiari e si procede alla costituzione di un gruppo di lavoro interno finalizzato all'analisi continua dei processi e dei risultati.

*La Fondazione si fa strumento di promozione dei principi sanciti dall'Anno Europeo delle Pari Opportunità.*

# 2008

## **BUONE PRASSI E NUOVE INIZIATIVE**

*Il team conferma l'impegno nello sviluppo di progetti ormai diventati buone prassi.*

Oltre alle nuove edizioni dei già citati "futuro@femminile" e "Superare lo Stigma", assume un significato rilevante l'iniziativa "Diversitalavoro", realizzata in collaborazione con Synesis, Fondazione Sodalitas e Unar (Ufficio nazionale antidiscriminazione razziale). L'evento nasce con l'obiettivo di offrire opportunità di incontro con il mondo del lavoro a persone con disabilità e persone di origine straniera, coinvolgendo aziende e istituzioni attente alle politiche di inclusione e diversità. La prima edizione di "Diversitalavoro" si svolge a Milano il 15 maggio 2008, presso la sede del Sole 24 Ore. Fondazione Adecco ha seguito l'organizzazione e lo screening dei CV, oltre a occuparsi di facilitare l'incontro tra le aziende e i potenziali candidati in un'ottica in grado di valorizzare entrambe le posizioni.

---

# 2009

## **NUOVE TIPOLOGIE DI BENEFICIARI**

*Attività volte a far fronte a nuove tipologie di disagio ed elaborazione di nuove metodologie di interventi.*

Tra le maggiori iniziative ci sono: il progetto con il Consiglio Italiano Rifugiati, il progetto "Donne Migranti", il progetto "Tratta" in collaborazione con la cooperativa Lotta contro l'emarginazione. Inoltre, si intensifica l'attività formativa professionale (dall'informatica di base alla comunicazione) destinata ad aumentare le competenze professionali dei beneficiari, grazie all'intervento di partner competenti, tra i quali Adecco Formazione.

# 2010

## **UN SISTEMA DI ENTI DI EROGAZIONE**

*Viene avviata una collaborazione strutturata con altre fondazioni ed enti di erogazione, per offrire una risposta integrata a dimensioni diverse del bisogno della persona.*

Il progetto "A.N.C.O.R.A." promosso da Fondazione De Agostini, ha permesso alle due realtà di destinare le rispettive risorse all'Unità Spinale dell'Ospedale Maggiore di Novara, dando risposta alle differenti esigenze dei pazienti durante il percorso di riabilitazione.

Il progetto "Casa Dolce Casa", in collaborazione con Fondazione Allianz Umanamente ed Enel Cuore, è rivolto a comunità di accoglienza per donne madri e offre la soluzione della struttura edilizia e del percorso di orientamento al lavoro per le ospiti. Prosegue intanto la collaborazione con enti locali, anche attraverso la definizione di un protocollo d'intesa con il Comune di Roma.

# 2011

## **CORPORATE PARTNERSHIP: RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE AZIENDE**

*I progetti in partnership con le imprese si sviluppano su più dimensioni e permettono alle aziende di partecipare a più livelli alla realizzazione dell'iniziativa e al raggiungimento dell'obiettivo.*

Una delle dimensioni più interessanti è quella relativa ad attività di informazione e sensibilizzazione sulle tematiche della cosiddetta "Diversity & Inclusion" a favore della popolazione aziendale. Si consolidano quattro modalità principali attraverso cui le aziende sostengono la mission di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e partecipano alle iniziative:

1. Condivisione e progettazione congiunta di un percorso di educazione e integrazione al lavoro;
2. Individuazione di opportunità di esperienze lavorative (tirocini formativi e altre tipologie contrattuali) nell'organizzazione;
3. Offerta di una testimonianza aziendale in occasione di percorsi di orientamento e organizzazioni di visite per i beneficiari presso le strutture aziendali;
4. Sostegno economico del progetto di educazione e integrazione al lavoro attraverso erogazioni liberali. Uno dei progetti più rappresentativi della "Corporate Partnership" è quello promosso insieme all'azienda La Feltrinelli Librerie. L'iniziativa di educazione e accompagnamento al lavoro ha coinvolto 28 persone con disabilità su Milano, Roma, Firenze, Padova, Torino e Bologna, ed è stata accompagnata da un'attività di informazione e sensibilizzazione sui temi della diversità a favore dei responsabili delle diverse librerie.

# 2012

## **ANNO EUROPEO ACTIVE AGEING**

*Si celebra l'Anno Europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni.*

In partnership con enti pubblici e imprese, vengono avviati progetti dedicati a persone over 40, in particolare donne.

Sono numerose le iniziative che vedono impegnata la Fondazione, tra le quali il progetto "GoldenWorkers", sostenuto dall'Unione Europea e sviluppato in collaborazione con Fundación Adecco spagnola, e finalizzato a promuovere nuovi modelli di prolungamento attivo della vita professionale e l'applicazione di nuove tecnologie emergenti. La partnership completa comprendeva: IESE - Business School - University of Navarra, Spagna; VTT Technical Research Centre, Finland; Fraunhofer, IUK-Technologie, Germany; Age Platform Europe, Belgium; Tech42 Limited, UK; Ernst & Young Business School, Scuola di Management Srl, Italy. Il progetto "Goldenworkers" ha avuto come obiettivo la sensibilizzazione dell'opinione pubblica individuando le buone prassi e soprattutto incoraggiando i responsabili politici e le parti interessate a tutti i livelli per promuovere un invecchiamento attivo efficace

# 2013

## **DIVERSITY & INCLUSION NELLE AZIENDE: SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE**

La valorizzazione delle diversità espresse dalla forza lavoro costituisce una leva strategica per vincere questa sfida. La necessità delle imprese di fare cultura della diversità ha spinto la Fondazione a promuovere più specifici momenti di sensibilizzazione, dialogo e confronto sui temi della "Diversity & Inclusion".

In una logica innovativa, vengono avviati laboratori esperienziali sviluppati attraverso un approccio ludico-educativo che coinvolgono i dipendenti dell'azienda in momenti di incontro con la diversità. In collaborazione con il Gruppo SANDVIK, leader mondiale nella produzione di utensili da taglio, è stata realizzata una giornata di sensibilizzazione e informazione sulle dimensioni della diversità in azienda. Il primo step, più teorico, ha coinvolto i responsabili dei principali dipartimenti sui concetti di stereotipo, pregiudizio, discriminazione e valorizzazione della diversità.

Il secondo step ha invece visto i partecipanti applicare i concetti teorici, realizzando project work su equilibrio tra vita professionale e privata, ageing e inclusione di persone di origine straniera.

*Le aziende vengono chiamate ad affrontare la sfida generata dai profondi cambiamenti sociali e demografici.*

# 2014

## **L'ATTENZIONE VERSO I GIOVANI DIVENTA UNA PRIORITÀ**

*L'Europa e l'Italia si trovano ad affrontare una situazione congiunturale particolarmente critica che ha minato profondamente le condizioni socio-economiche della popolazione.*

La crisi occupazionale ha determinato una vera e propria emergenza per i più giovani, verso i quali viene rivolto un numero crescente di interventi. Nel 2014 vengono realizzati, su tutto il territorio nazionale, progetti di educazione al lavoro dedicati a 117 giovani under 29. Uno dei principali progetti è stato "Active for Youth", definito e sviluppato in partnership con la società Barclays Bank: 65 giovani in diverse situazioni di svantaggio (disabilità fisica e psichica, carichi di famiglia, marginalità, povertà, immigrazione), 58 percorsi di orientamento, 17 percorsi di formazione e 47 opportunità di lavoro.

L'obiettivo del progetto è favorire, attraverso la realizzazione di percorsi di orientamento e formazione, l'avvicinamento al mondo del lavoro di giovani in condizioni di svantaggio, e promuovere in Barclays Bank una cultura della diversità, attraverso la realizzazione di attività di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti.

# 2015

## **LA RETE DELLE FONDAZIONI D'IMPRESA FA SQUADRA. ANCORA SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE GIOVANILE**

La Fondazione aumenta l'impegno nei confronti della fascia debole del mercato del lavoro e partecipa anche a progetti promossi in collaborazione con altre fondazioni. Due iniziative meritano di essere citate per la loro rilevanza sul tema: la ricerca "Fondazioni d'impresa per i giovani: come far crescere il vivaio" e il progetto "NEETwork". La prima riguarda la ricerca "Fondazioni d'impresa per i giovani: come far crescere il vivaio", che rappresenta la prima analisi del ruolo e delle attività delle Fondazioni d'impresa nel generare concrete opportunità di inserimento occupazionale per i giovani, promossa con altre sette fondazioni: Fondazione Bracco, Fondazione Italiana Accenture, Fondazione Allianz Umanamente, Unicredit Foundation, Fondazione De Agostini, Enel Cuore Onlus, Fondazione Vodafone Italia. "NEETwork" è la seconda iniziativa a cui Fondazione ha aderito. Promossa da Fondazione Cariplo in collaborazione con Adecco Italia e Mestieri, dentro la cornice del programma europeo Garanzia Giovani, è rivolta ai giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) della Lombardia. I destinatari del progetto hanno età compresa tra 18 e 24 anni, con livello di istruzione non superiore alla scuola secondaria di primo grado (licenza media) e scarse o nulle esperienze professionali. In particolare, l'intervento permette a circa 1.000 giovani di vivere un'esperienza di tirocinio remunerato di 4-6 mesi presso un ente no profit.

*Il fenomeno della disoccupazione e dell'inattività della fascia di popolazione dei più giovani continua a rappresentare l'emergenza del Paese.*

# 2016

## **L'EMERGENZA UMANITARIA DEI RIFUGIATI**

*Fondazione Adecco impegnata in prima linea nel fornire il proprio sostegno all'inclusione di persone in fuga da zone di guerra e nell'agevolare il dialogo con il mondo delle imprese.*

L'Europa sta attraversando una delle peggiori crisi di profughi. Secondo le stime di UNHCR, il numero delle persone sfollate per conflitti, ha raggiunto lo sconcertante numero di più di 60 milioni. Secondo una stima dell'Unione Europea, sono necessari tra i 5 e i 6 anni per riuscire ad includere nel mondo del lavoro più del 50% dei migranti, e più di 15 anni per raggiungere il 70% del tasso di occupazione. Nel 2016 Fondazione Adecco è intervenuta con 7 progetti a sostegno di titolari di protezione internazionale, richiedenti asilo e minori stranieri non accompagnati. Interventi che si sono distribuiti sulle principali città del territorio nazionale e che hanno consentito a 110 persone di beneficiare di un percorso di educazione al lavoro atto a renderle pronte per entrare nella realtà lavorativa italiana. Fondazione Adecco è da sempre in prima linea nel dare supporto alle persone rifugiate, tramite percorsi di educazione al lavoro, orientamento e formazione. Negli ultimi 10 anni sono state infatti 536 le persone rifugiate coinvolte nei progetti, con oltre 12.000 ore di orientamento e 3.000 ore di formazione erogate. Grazie all'impegno della Fondazione, 156 persone rifugiate hanno così potuto trovare un'opportunità di ingresso nel mondo del lavoro.

---

## 2.2 I progetti

Nell'approccio di sistema Fondazione Adecco da un lato implementa percorsi di inclusione e di educazione al lavoro dall'altro progetta con le realtà aziendali nuovi modelli di valorizzazione della diversità e welfare aziendale.

**Dal 2012 Fondazione propone alle aziende workshop teorico-pratici sul tema della diversità.**

Le motivazioni per le quali molte aziende decidono di partecipare sono legate principalmente ai cambiamenti nella composizione della forza lavoro, all'aumento di rapporti di scambio con aziende straniere, alla crescita di multinazionali con conseguente instaurarsi di management interculturale.

La complessità crescente delle organizzazioni porta anche fenomeni di diversificazione e articolazione delle richieste che i singoli lavoratori muovono all'universo lavorativo.

A questi elementi si lega anche il tema dell'inclusione lavorativa e del passaggio da una logica di non discriminazione ad una gestione della diversità.

Questo cambiamento richiede da parte dell'azienda una progettualità, un approccio strategico che comprenda la struttura e soprattutto la cultura aziendale.

**I laboratori di Diversity & inclusion** prevedono un momento più teorico con l'approfondimento di tematiche quali diversità, stereotipi, pregiudizio e discriminazione, il diversity management, un focus sulla tipologia di diversità (disabilità, genere, età..) e la parte esperienziale attraverso laboratori tematici (competizioni con federazioni paralimpiche, laboratori di cooking, teatro, creativi con associazioni e cooperative che hanno in carico persone con svantaggio).

# LE 3 PROGETTUALITÀ

IL NOSTRO IMPEGNO SI ESPRIME IN TRE DIREZIONI PROGETTUALI:



ATTIVITÀ DI ISTRUZIONE  
ED EDUCAZIONE  
AL LAVORO



ATTIVITÀ  
DI SENSIBILIZZAZIONE  
DELLE ORGANIZZAZIONI  
E DELLE AZIENDE



ALTRE ATTIVITÀ

---

## 2.2.1 Attività di istruzione ed educazione al lavoro

L'attività della Fondazione vede sempre come protagonista il beneficiario nel proprio processo d'integrazione sociale e professionale. L'approccio non è assistenziale, piuttosto l'idea di base è quella di offrire sostegno, opportunità e strumenti alle persone avendo fiducia nelle loro capacità di farle proprie e di usarle per autopromuoversi.

L'epistemologia è sicuramente quella umanistica esistenziale: l'uomo infatti ha una tendenza attualizzante, una forza essenziale che è all'origine della crescita e dello sviluppo di ogni persona. Rogers si riconosce come rappresentante della tendenza umanistica della psicologia, che rifiuta sia il pessimismo insito nella visione psicoanalitica dell'uomo, sia la concezione dell'uomo come un meccanismo presentata dal comportamentismo.

La teoria parte dall'assunto che ogni individuo contenga in sé stesso le condizioni potenziali di una crescita sana e creativa, e che la mancata realizzazione di tali potenzialità sia dovuta alle influenze limitanti e devianti dell'educazione ricevuta dai genitori, dalla formazione scolastica e di altri fattori di pressione sociale.

Questi condizionamenti negativi possono essere vinti se l'individuo è disposto ad accettare la responsabilità della propria vita. La persona deve farsi carico della propria employability, pensando di cambiare le proprie traiettorie lavorative attraverso una formazione continua sviluppando adattabilità e resilienza.

Questo modello teorico di riferimento viene integrato nella parte pratica di educazione al lavoro secondo la metodologia del self empowerment di Bruscazioni e Lewin e le aree di esplorazione del Life Design (adattabilità, riflessività sui progetti futuri, identità e narrabilità).

Nel corso degli anni sono stati anche riformulati gli strumenti di analisi e bilancio competenze in base al target di riferimento prediligendo un approccio narrativo (biografico) soprattutto per le persone di origine straniera, ma anche con nuovi pattern di orientamento in situazioni "non accademiche": è il modello sperimentato con i Neet e donne vittime di maltrattamenti con laboratori pratici, di comunicazione corporea e di apprendimento attraverso lo sport.

# IL NOSTRO MODELLO DI RIFERIMENTO



DAL 2001 AD OGGI

**416**  
PROGETTI DI EDUCAZIONE  
AL LAVORO

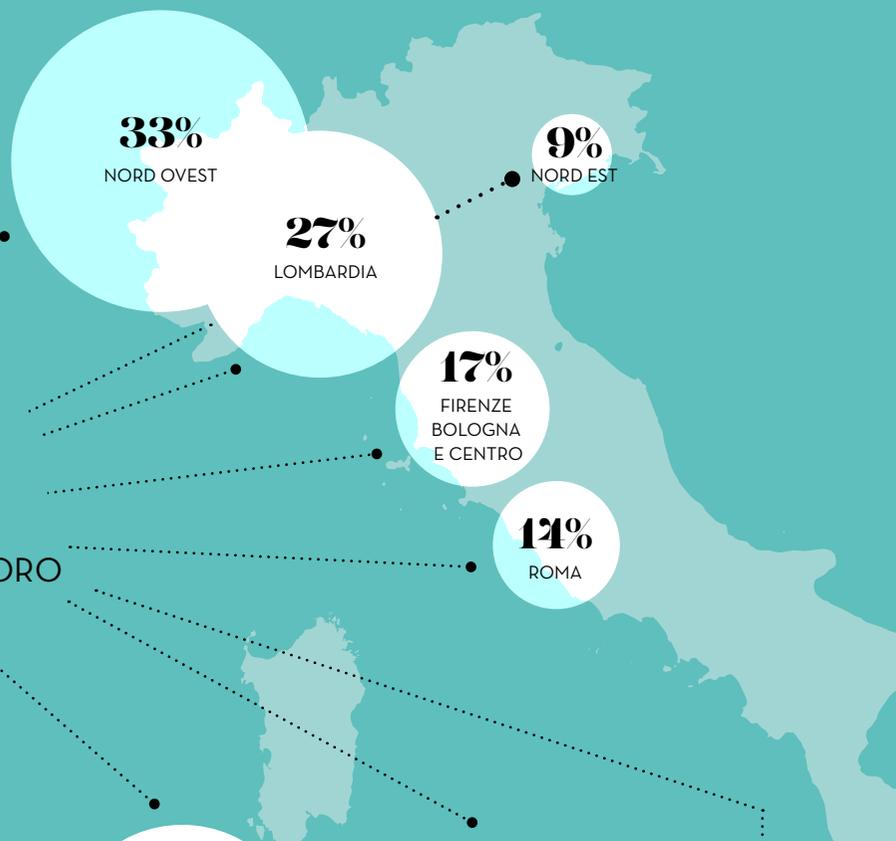
**8.219**  
PERSONE COINVOLTE

—  
Persone in situazione  
di svantaggio

Esclusi dal mercato  
del lavoro

PROGETTI 2015/2016

**70**  
PROGETTI  
DI EDUCAZIONE AL LAVORO



**20%**

GIOVANI CON  
DIFFICOLTÀ  
DI INGRESSO  
NEL MDL



**17%**

PROGETTI RIVOLTI  
A PERSONE  
DI ORIGINE  
STRANIERA



**27%**

PROGETTI  
RIVOLTI  
A PERSONE  
CON DISABILITÀ



**25%**

PROGETTI RIVOLTI  
A PERSONE  
CON SVANTAGGIO  
NEL MDL



**11%**

PROGETTI RIVOLTI  
A DONNE  
CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

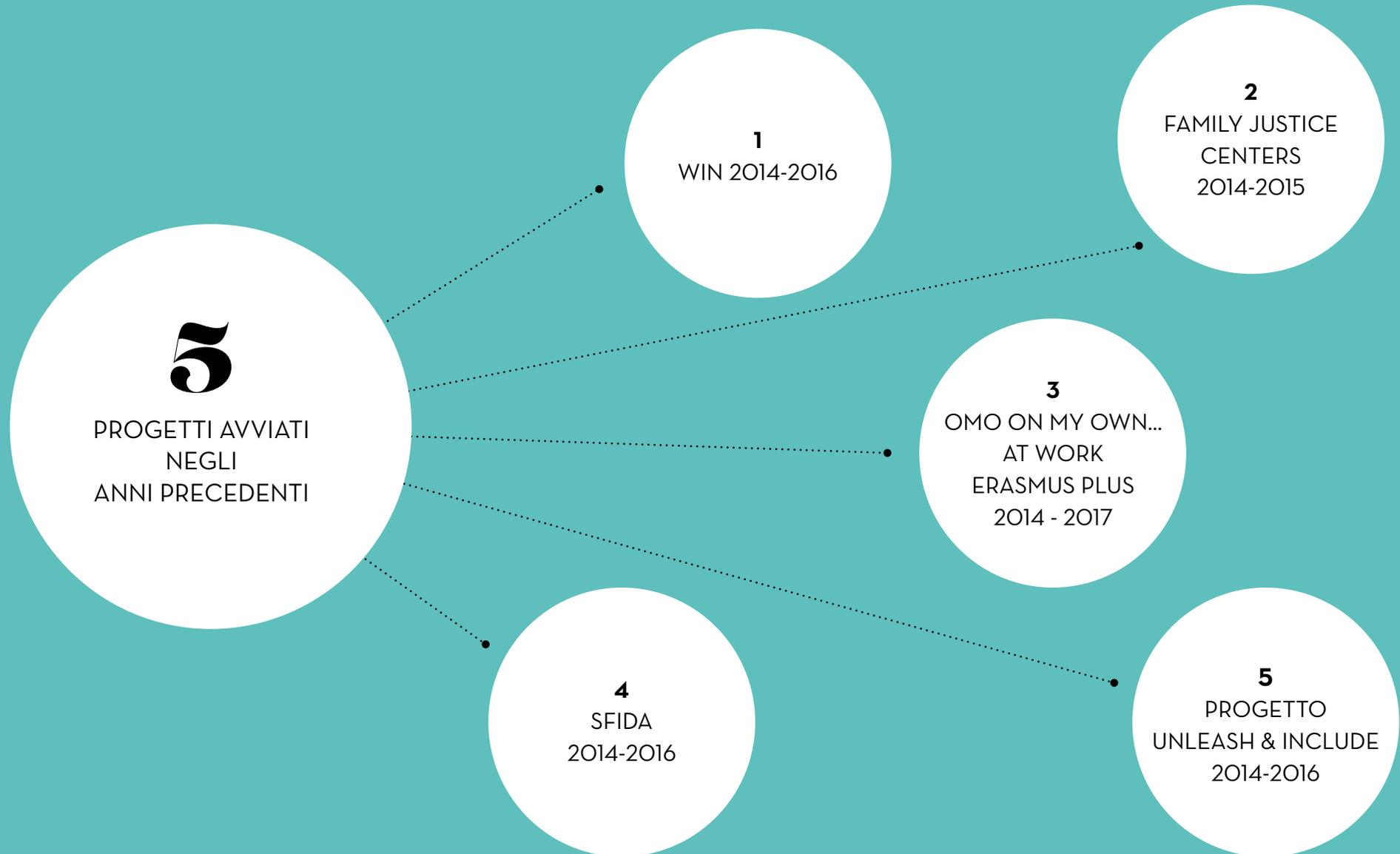
---

## I Progetti di educazione al lavoro

1. Il lavoro in circolo
2. Orientamento in cucina
3. Lavoro di squadra
4. NeetWork
5. Proiettati nel Futuro
6. Youth & Future
7. Università
8. OrientaGiovani
9. Terra del Fuoco Job-s
10. Babel Inclusione grazie al lavoro
11. Sacra Famiglia
12. Donne Migranti
13. Melt
14. Lavoro 2.0
15. Progetti Individuali FRD - Pv To
16. Inail e Anmil Doti Lavoro
17. Safe & Clean
18. Orientamento
19. Orientamento al lavoro GDO e Retail
20. Ancora
21. Sfida
22. Integra
23. Inclusione
24. I dettagli
25. Vola con le tue ali
26. Superare lo Stigma
27. Attività di Consulenza Dopo il Verde
28. Job Seeker
29. Nuove Prospettive
30. L.I.F.E. Lavoriamo insieme per un futuro di empowerment
31. Si può fare!
32. Trapezio
33. Milano City
34. Nexus
35. Percorsi individuali di vita e di lavoro
36. Centro Donna

- 
- |   |  |   |
|---|--|---|
| <b>37.</b> ALI - Autonomia Lavoro<br>Inclusione   | <b>48.</b> Tifa per te, lo sport contro<br>l'esclusione sociale                | <b>60.</b> Primi passi nel tessuto sociale<br>e lavorativo nel paese<br>d'accoglienza |
| <b>38.</b> Donne e Disabilità   | <b>49.</b> WIP (Work in Partnership)   | <b>61.</b> Tsunami  |
| <b>39.</b> Donna  | <b>50.</b> Goal  | <b>62.</b> CreaFuturo   |
| <b>40.</b> Oltre i dettagli   | <b>51.</b> Percorsi integrati sperimentali<br>rivolti a persone con disabilità | <b>63.</b> Donne Identità al lavoro   |
| <b>41.</b> Insieme si può   | <b>52.</b> Il lavoro che cura  | <b>64.</b> Proattiviamoci al lavoro   |
| <b>42.</b> Scuola Bottega   | <b>53.</b> L. I. F. E. Lavoriamo Insieme per<br>un Futuro di Empowerment       | <b>65.</b> Over skilled   |
| <b>43.</b> Percorsi di sostegno, inclusione,<br>autonomia e inserimento<br>lavorativo per donne                         | <b>54.</b> Nuove prospettive   | <b>66.</b> Farina del tuo sacco   |
| <b>44.</b> Rete territoriale di prevenzione<br>e contrasto alla violenza contro<br>le donne - Bando Regione<br>Piemonte | <b>55.</b> Superare lo stigma  | <b>67.</b> Lavoro Agile   |
| <b>45.</b> Dimensione Lavoro  | <b>56.</b> Università  | <b>68.</b> M.I.A. - Mamme in attività   |
| <b>46.</b> Orientati al lavoro  | <b>57.</b> Safe & Clean  | <b>69.</b> Piano Famiglia<br>Snap On Cares  |
| <b>47.</b> Youth & Disability   | <b>58.</b> Orientamento Padova   | <b>70.</b> Perla - Bando FSE  |
|   | <b>59.</b> Of Opus Facere - Laboratori<br>territoriali per l'occupabilità      |   |
-

NEL **2015/2016** SONO STATI PORTATI AVANTI:



---

## 2.2.2 I progetti di sensibilizzazione e informazione

Essi 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.

1. Merenda in Park Hyatt
2. Needs Youth
3. Attività di consulenza e accompagnamento in Decathlon - L'ingresso delle persone con disabilità 1° edizione
4. Attività di consulenza e accompagnamento in Decathlon - Gestione dei clienti e dei colleghi con disabilità - 2° edizione
5. Temporary Shop  
3 edizioni per il sostegno dei Progetti Superare lo Stigma, Win, MIA
6. Better Season - Temporary Shop a sostegno del Progetto Superare lo Stigma

ATTIVITÀ  
DI INFORMAZIONE  
E SENSIBILIZZAZIONE  
SUL TERRITORIO  
NAZIONALE

NEL 2015/2016

**32**  
ATTIVITÀ

DAL 2012

**42**  
ATTIVITÀ

- 
- |   |  |  |
|---|--|--|
| <b>7.</b> Temporary Shop<br>a sostegno del Progetto MIA                           | <b>17.</b> Message in a bottle   | <b>26.</b> #Ambientamarino<br>Attività di consulenza in Cariboni                                     |
| <b>8.</b> Aiutare si Può  | <b>18.</b> Win<br>Contributo di NaturaSì   | <b>27.</b> Temporary Shop per sostenere<br>il progetto MH Dimensione Lavoro                          |
| <b>9.</b> Spirit to serve   | <b>19.</b> Win<br>Contributo di Panorama   | <b>28.</b> Temporary Shop<br>per sostenere il progetto<br>Scuola Bottega                             |
| <b>10.</b> Wind of Change   | <b>20.</b> Progetto Percorsi<br>orientamento, formazione,<br>transizione lavoro, persone<br>con svantaggio nella città<br>metropolitana di Bologna | <b>29.</b> Temporary Shop<br>per sostenere il progetto MIA   |
| <b>11.</b> Oltre la rete  | <b>21.</b> Un posto anche per te<br>- Progetto di volontariato   | <b>30.</b> Temporary Shop<br>per sostenere il progetto<br>Oltre i Dettagli                           |
| <b>12.</b> Seminario per le aziende<br>“Prova in altro modo”<br>- Diversitalavoro | <b>22.</b> Youth & Future - Modulo Attività<br>di Sensibilizzazione  | <b>31.</b> Temporary Shop<br>per sostenere il progetto<br>#Loveyourself                              |
| <b>13.</b> Seminario per le aziende per Doti<br>Impresa Milano                    | <b>23.</b> #IdeaME   | <b>32.</b> Temporary Shop<br>in partnership con Le Sac<br>per sostenere il progetto<br>#Loveyourself |
| <b>14.</b> Corsa - Missione n.71<br>“Tutti diversi, tutti uguali”                 | <b>24.</b> Perla 2016-2017   |  |
| <b>15.</b> THE GOOD AGEING_Bando  | <b>25.</b> Attività consulenza in Decathlon  |  |
| <b>16.</b> HNH si presenta porte aperte<br>in hotel                               |  |  |
-

---

## Ringraziamenti ai partner

- **ME Milan**  
(Sensibilizzazione)
- **GAP**  
(Educazione)
- **Mandarin Hotel**  
(Sensibilizzazione)
- **Four Seasons**  
(Sensibilizzazione)
- **Melià Hotel Milano**  
(Sensibilizzazione)
- **Gran Melià Hotel Roma**  
(Sensibilizzazione)
- **HNH**  
(Sensibilizzazione)
- **Decathlon**  
(Sensibilizzazione)
- **Cariboni**  
(Sensibilizzazione)
- **Fondazione Gaffino Onlus**  
(Contributo)
- **Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia**  
(Contributo e Progetti di Educazione)
- **Tiger Italia**  
(Progetti di Educazione)
- **Cielo e Terra**  
(Progetti di Educazione)
- **Procter & Gamble**  
(Progetti di Educazione)
- **ActionAid International Italia Onlus**  
(Progetti di Educazione)
- **Fondazione Cariplo**  
(Progetti di Educazione)

## 2.2.3 Le altre attività

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**.

**Nel 2015-2016** Fondazione Adecco ha partecipato a **33 momenti di confronto** attraverso tavole rotonde e seminari e sviluppato in partnership con Fondazione Umanamente le attività di monitoraggio del Progetto Impariamo dall'Eccellenza.

5

CONVEGNI PER LA CELEBRAZIONE  
DEI 15 ANNI DI ATTIVITÀ  
DELLA FONDAZIONE ADECCO  
a Milano, Roma, Torino, Bologna e Vicenza



5x1000

Anche nel **2015/2016**  
la Fondazione  
ha partecipato  
alla raccolta fondi  
per il 5 per mille  
destinata al  
perseguimento delle  
attività istituzionali.

**2015: MILANO, ROMA E PADOVA**

**2016: MILANO E ROMA**

Il progetto promosso da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas, UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) e Value People 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.



# 3

## La relazione sociale

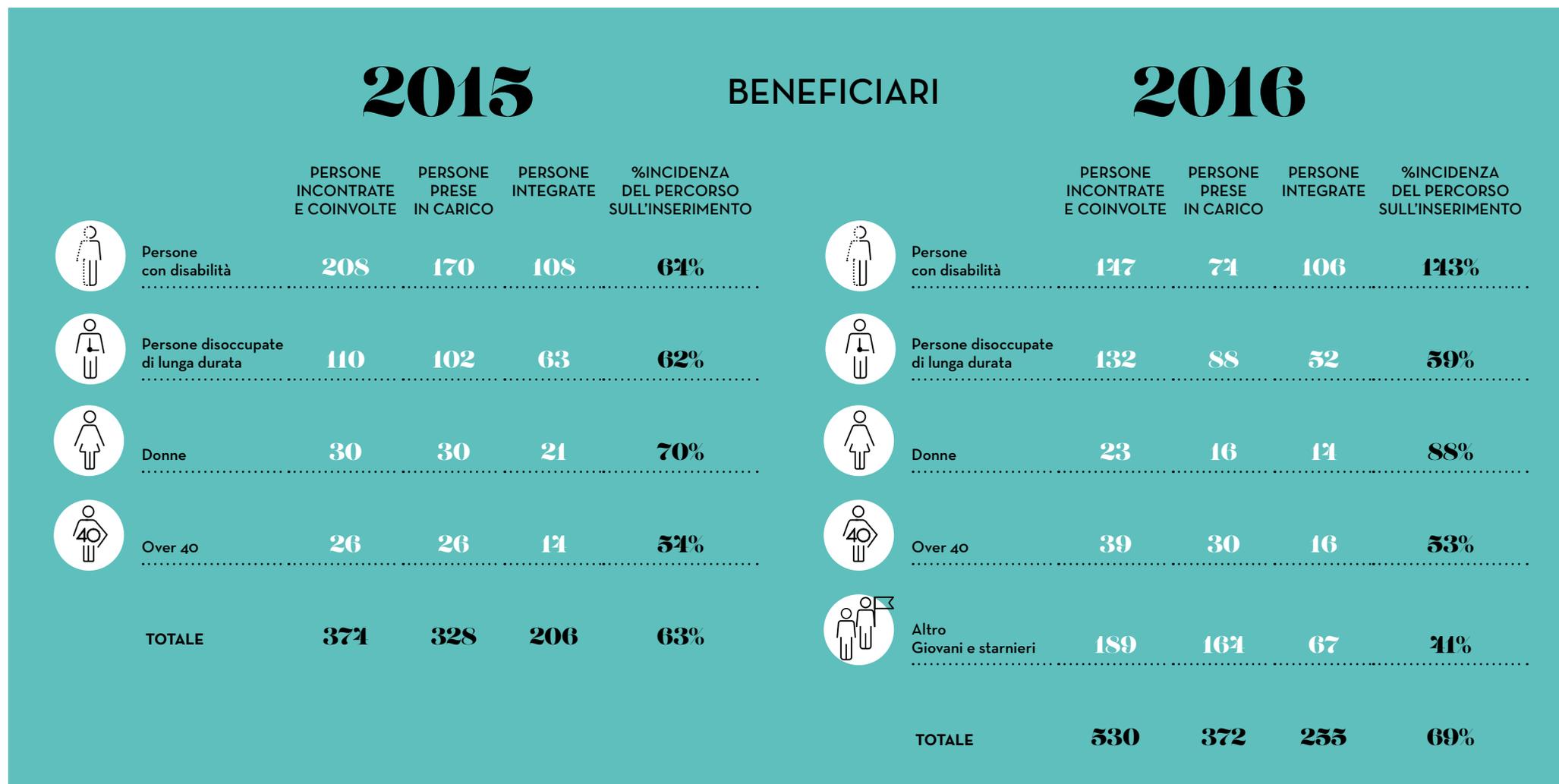
# 3.1 La mappa degli Stakeholder

Gli Stakeholder 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.



# 3.2 Gli indicatori sociali

## 3.2.1 I beneficiari



NEL BIENNIO **2015/2016**

**69** INCONTRI DI **20** ORE CIASCUNO

**2015/2016**

**EDUCAZIONE  
AL LAVORO**

DAL **2001**

**261**



PERSONE  
CON DISABILITÀ

**2.705**



PERSONE  
CON DISABILITÀ

**45**



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

**647**



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

**208**



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

**1.019**



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

**77**



PERSONE OVER 40

**696**



PERSONE OVER 40

**212**



ALTRO  
GIOVANI  
E STRANIERI

**523**



ALTRO  
GIOVANI  
E STRANIERI

**803**

**5.590**

DAL **2001** | **530** PERCORSI FORMATIVI PROFESSIONALI  
NEL BIENNIO **2015/2016** | **53** PERCORSI FORMATIVI PROFESSIONALI

**2015/2016**

DAL **2001**

PERCORSI  
DI  
FORMAZIONE  
PROFESSIONALE

**280**



PERSONE  
CON DISABILITÀ

**2.691**



PERSONE  
CON DISABILITÀ

**48**



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

**342**



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

**253**



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

**839**



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

**45**



PERSONE OVER 40

**519**



PERSONE OVER 40

**625**

**53**  
CORSI

**4.391**

**530**  
CORSI

# 2015/2016

# DAL 2001

## INTEGRAZIONI NEL MERCATO DEL LAVORO

211



PERSONE  
CON DISABILITÀ

35



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

115



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

30



PERSONE OVER 40

67



ALTRO  
GIOVANI  
E STRANIERI

**461**

2.171



PERSONE  
CON DISABILITÀ

417



DONNE CON CARICHI  
DI FAMIGLIA

470



PERSONE DISOCCUPATE  
DI LUNGA DURATA

363



PERSONE OVER 40

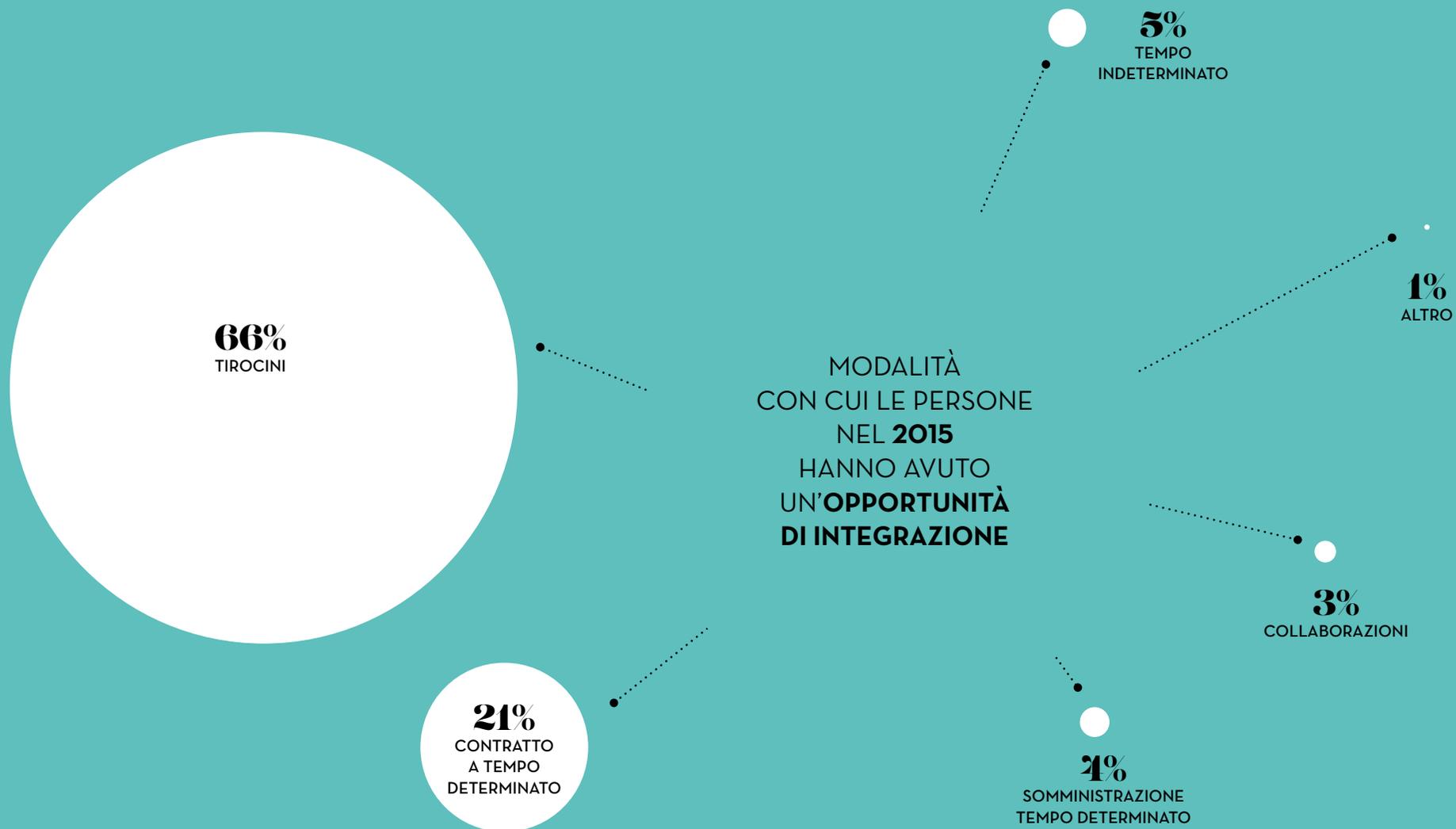
798



ALTRO  
GIOVANI  
E STRANIERI

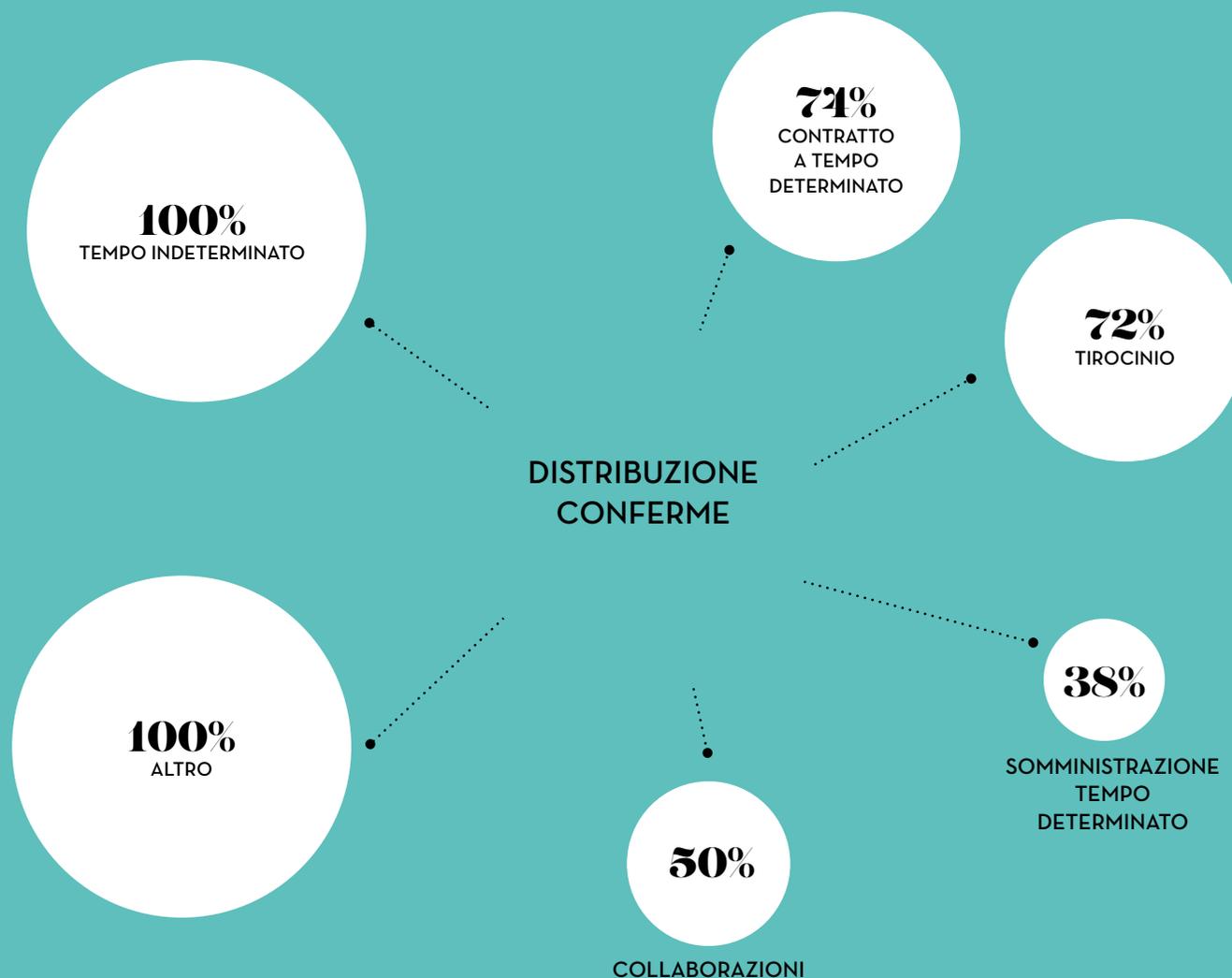
**4.219**

# MODALITÀ CON CUI LE PERSONE NEL 2015 HANNO AVUTO UN'OPPORTUNITÀ DI INTEGRAZIONE



## PERCENTUALE DI CONFERME AD 1 ANNO DALL'INCLUSIONE PER TIPOLOGIE DI INTEGRAZIONE

## A DISTANZA DI 1 ANNO DALL'INTEGRAZIONE NEL 2016:



---

## 3.2.2 Le partnership sul territorio

Nel **2015 - 2016** sono state rinnovate molte delle collaborazioni precedenti, e sono state avviate nuove partnership.  
**Più di 200 partnership nel biennio 2015-2016**

### Università ed Enti di Formazione

- Afol Sud
- Università Roma Tre
- Università di Bologna
- Istituto di Istruzione Superiore Paolo Boselli
- Galdus - Scuola Professionale di Milano
- Università Ca' Foscari
- ITIS Belluzzi Bologna
- Università Cattolica di Milano

---

## Settore della Pubblica Amministrazione

- Asl 2 Torino
- Centro per l'Impiego di Novara
- Città Metropolitana di Torino
- Inail Milano
- Associazione Nautilus Onlus di Milano
- SIL - Ulss 12 Veneziana
- SIL - Ulss 16 di Padova
- Sert di Firenze
- Città Metropolitana di Milano
- Asl di Bologna Integra (Unità psichiatrica degli Ospedali Milanesi)
- Roma Capitale - Rete COL
- Regione Piemonte
- Progetto Polis - (Consorzio Comune di Firenze)
- Inail Direzione Piemonte
- Comune di Firenze

## Organizzazioni e Associazioni di rappresentanza

- Fondazione Faro Onlus
- Fondazione Paideia Onlus
- Ente Ufficio Pio - Compagnia di San Paolo
- Fondazione DeAgostini
- Associazione A.N.C.O.R.A. Onlus
- Babel Cooperativa sociale Onlus

- 
- Associazione Arci Valle Susa
  - Federazione Chiese Evangeliche in Italia
  - Fondazione Cariplo
  - Mestieri Lombardia
  - Comunità Murialdo
  - Fondazione Guzzetti Onlus
  - Associazione Nuova Linfa
  - Comunità Gnosis
  - Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
  - AIPD Onlus - Associazione Italiana Persone con Sindrome di Down
  - AGPD Onlus - Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down
  - Comitato Italiano Paralimpico
  - Fondazione Near
  - Csapasa - Centro Studi Analisi di Psicologia e Sociologia Applicate
  - Cooperativa Sociale Onlus
  - A.S.D. VMA - Associazione Sportiva Dilettantistica
  - Federazione tennis da tavolo
  - Associazione Sportiva Dilettanti Podisti da Marte
  - Cooperativa Solaris Associazione Immaginazione e Lavoro
  - Fondazione Gimema Onlus
  - Fondazione Umanamente
  - Unione Ciechi Italiana Associazione A.G.B.D. (Ass. Genitori Bambini Down) di Verona
  - Compagnia delle Opere di Torino
  - MeetingService - Cooperativa Sociale
  - Action Aid International Italia Onlus
  - Fondazione Milan Onlus
  - Fondazione Più di un sogno
  - A.Gen.Do. Onlus
  - Associazione Una casa anche per te Onlus
  - La Strada Società Cooperativa Sociale
  - Fondazione Sodalitas
-

- 
- Value People s.c.a.r.l.
  - Associazione Nautilus Onlus di Milano
  - Istituto Chiossone
  - AIL - Associazione Italiana Leucemia

- Fondazione Gaffino Onlus
- Nexus
- Compagnia delle Opere Piemonte
- Fondazione CRT
- Fondazione Istituto Sacra Famiglia

- Immaginazione e Lavoro
- Consorzio Metropoli

## Aziende

- Hotel Me Milan
- Gap Italia
- Brico center
- Procter & Gamble
- Hotel Axis
- Hotel Park Hyatt
- Nestlè Italiana Spa
- Decathlon Italia
- Barclays Bank PLC
- Mandarin Oriental Hotel - Milano
- Hotel Gran Melià - Roma
- Allianz
- HNH Hotels & Resorts
- Hotel Four Seasons
- Cielo e Terra
- Armani Hotel
- Studio legale Lexellent
- NaturaSi

---

■ Panorama

■ Hp

■ Le Sac

■ Hotel Bulgari

■ Mela Communications

■ Cariboni

■ Eataly

■ General Motors

■ Powertrain Europe

■ Hotel Principe di Savoia

■ O.C.A.P Italia

■ Pacific Hotels

■ Tiger

■ Flunch Italia

## 3.2.3 Lo staff interno

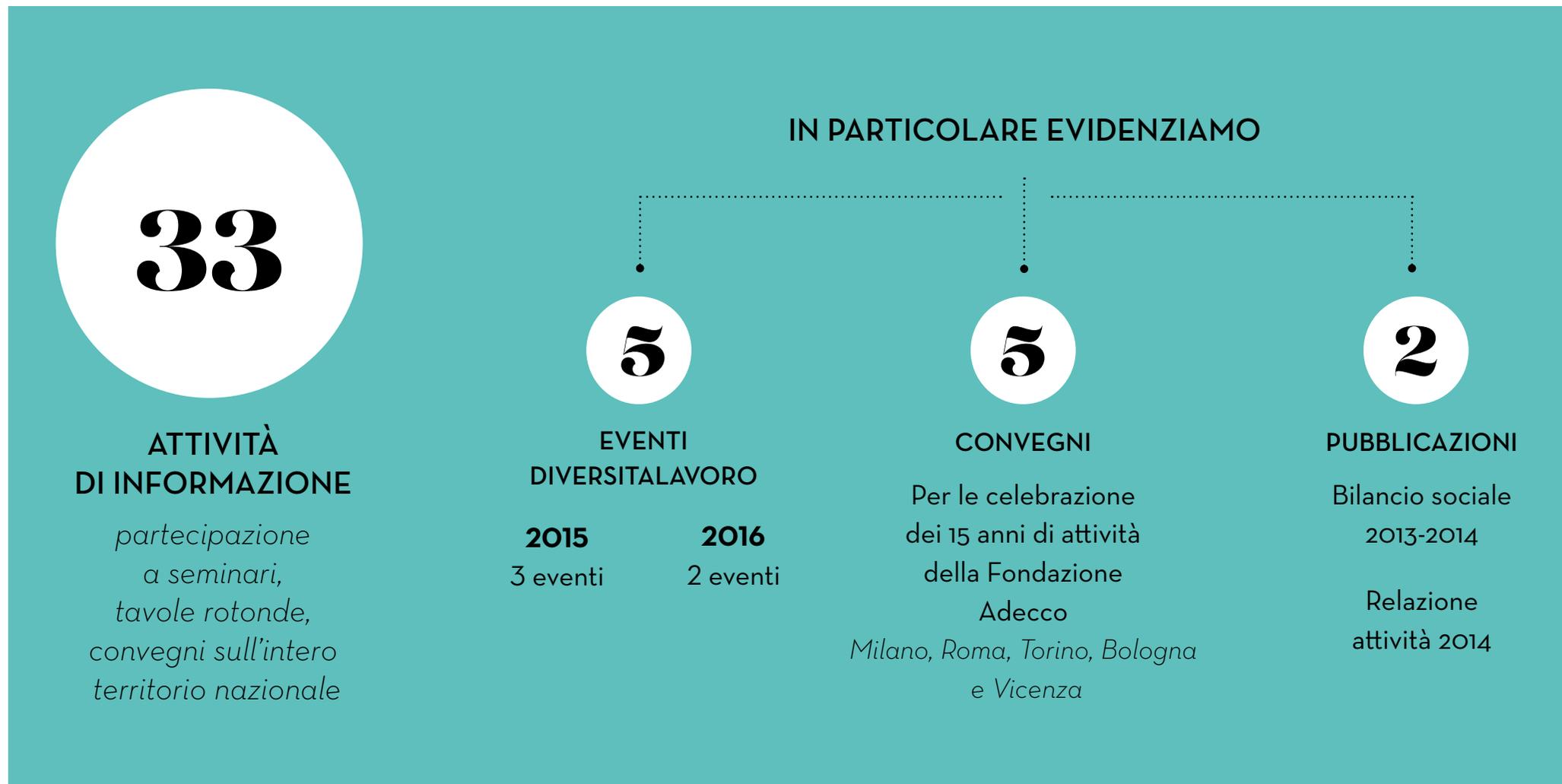
Descrizione	Indicatore	2015-2016
<b>Composizione del personale</b>	<b>Totale dipendenti</b>	Al 31.12.2016 Fondazione presenta una struttura composta da 9 dipendenti. Le donne rappresentano a fine anno l'89% dell'organizzazione
	<b>Tipologia di contratto</b>	Tutti contratti a tempo indeterminato. Una persona con contratto di telelavoro.
<b>La Comunicazione interna</b>	<b>Intranet / Riunioni / Lavori di gruppo</b>	Le comunicazioni interne prevedono: <ul style="list-style-type: none"><li>• riunioni telefoniche settimanali</li><li>• riunioni bimestrali di gruppo</li><li>• gestione di alcune delle attività attraverso la modalità dei gruppi di lavoro</li><li>• comunicazioni attraverso piattaforma internet interna</li></ul>
<b>Salute e Sicurezza</b>	<b>N. infortuni</b>	Nessun infortunio
	<b>Corsi antincendio e Pronto Soccorso</b>	Tutti i dipendenti hanno partecipato ai corsi previsti dalla normativa

<p><b>Benefit</b></p>	<p><b>People Care/ Autovettura in contratto di leasing</b></p>	<p>People care / Autovettura in contratto di leasing</p> <p>8 dipendenti usufruiscono dell'Autovettura in contratto di leasing</p>
<p><b>Turn Over</b></p>	<p><b>Dimissioni e nuove assunzioni</b></p>	<p>Nel biennio non ci sono state dimissioni</p> <p>Sono state inserite nell'organico due persone che svolgono il ruolo di Direttore Operativo e Marketing &amp; Communication Specialist</p>
<p><b>Politiche di conciliazione</b></p>	<p><b>Politiche di conciliazione adottate</b></p>	<p>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.</p> <p>Al 31.12.2016:</p> <p>3 lavoratrici/lavoratori con orario full time di 40 ore settimanali;</p> <p>1 lavoratrice con contratto di telelavoro ed orario di 24 ore settimanali;</p> <p>3 lavoratrici con orario di 30 ore settimanali;</p> <p>2 lavoratrici con orario di 32 ore settimanali.</p>

## FORMAZIONE STAFF 2015-2016

STAFF COINVOLTO N° PERSONE	TITOLO CORSO	LUOGO
<b>6</b> 	XVI Convegno Sio. L'età dell'incertezza: Orientamento e Life Design nel 21° secolo	Milano
<b>6</b> 	La relazione con le aziende, value proposition	Milano
<b>1</b> 	Storie e narrazioni per l'inclusione - Università di Padova	Padova
<b>1</b> 	CSR 2.0	Milano

## 3.2.4 La collettività

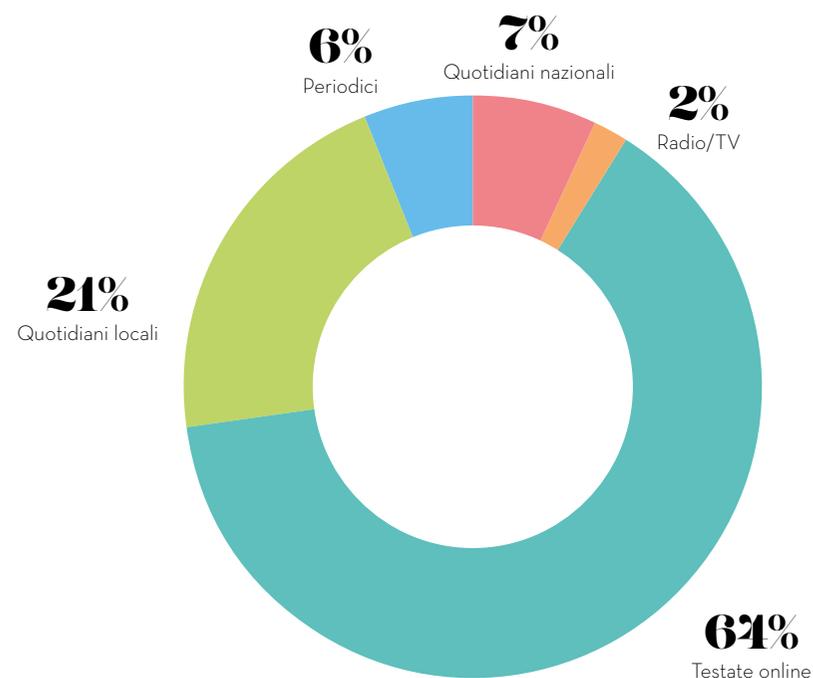


---

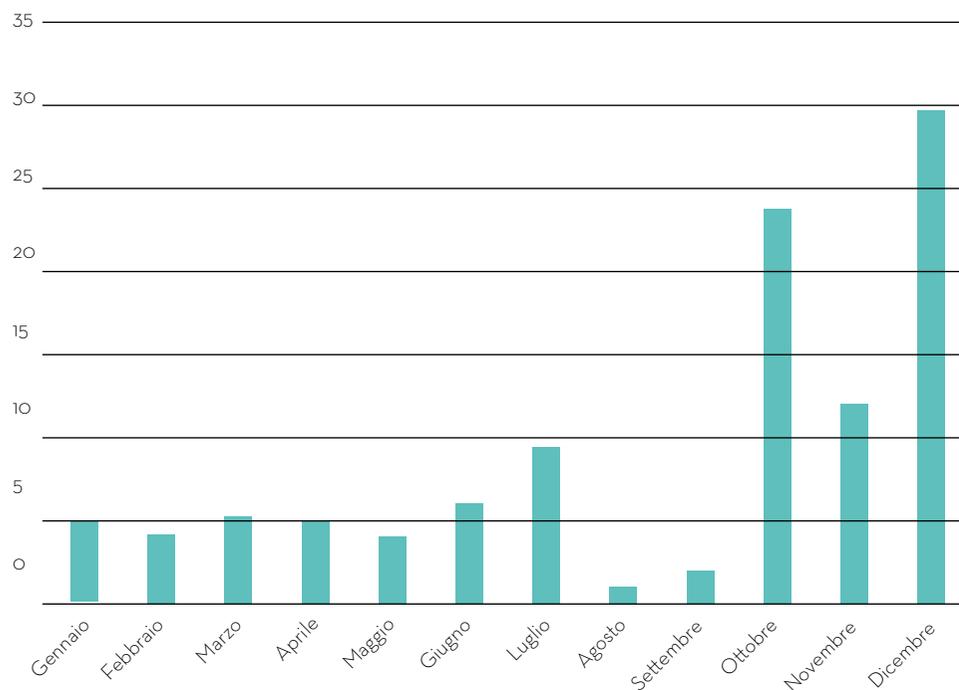
## 3.3 Le opinioni e i giudizi degli stakeholder

In una logica di miglioramento continuo la Fondazione Adecco coinvolge i principali stakeholder nel processo di valutazione dei risultati conseguiti dialogando in maniera aperta, costante e costruttiva con loro con la volontà di conoscerne le opinioni e i giudizi. Riportiamo di seguito alcune testimonianze degli interlocutori che a vario titolo sono stati coinvolti nei nostri progetti (partner aziendali, enti pubblici, associazioni, beneficiari diretti, ecc.).

Le iniziative di **Fondazione Adecco** sono state valorizzate dai principali media, nel corso del 2016, per un **totale di 105** volte attraverso diverse tipologie di testate così suddivise:



Uno spaccato delle uscite suddivise per diversi periodi dell'anno:



Come si evince dal grafico **dicembre, ottobre e novembre** 2016 sono stati mesi in cui si è registrata una maggiore presenza di Fondazione Adecco sui media.

Di seguito elenchiamo le tematiche e i progetti che hanno fatto da traino nei mesi di maggiore presenza sui media. Nel mese di ottobre si è parlato molto del progetto **WOW! Wonderful**

**Work** che mirava all'inserimento di persone con la sindrome di down in farmacie. Nel mese di novembre invece si è parlato del progetto **Il lavoro che cura** (percorso di educazione al lavoro organizzato da Fondazione Adecco per persone con gravi patologie). Mentre nel mese di dicembre il tema trainante è stata la **partnership con Fondazione Allianz UmanaMente** e il progetto **On my own... At work oltre alla celebrazione dei 15 anni di attività della Fondazione.**

Si evidenzia un netto miglioramento dal 2015 al 2016 per quanto riguarda il numero di articoli prodotti: rispettivamente **55 nel 2015** e di **105 nel 2016**. In termini percentuali l'aumento è del +90%.

Inoltre il trend del 2015, per quanto riguarda i mesi più attivi, viene confermato anche nel 2016. **Ottobre, novembre e dicembre** registrano il maggior numero di articoli generati, conseguenti a una maggior concentrazione delle attività promosse dalla Fondazione.

Le dichiarazioni di **Claudio Soldà, segretario Generale di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**, sono state riprese in 15 occasioni (nel 2015 le occasioni sono state 6). Tra queste anche una intervista in diretta a **RADIO24** in occasione della Giornata Internazionale delle persone con disabilità durante la giornata del 2 dicembre.

---

## Il clima interno

Per il biennio 2015-2016, si è deciso di adottare il sistema di rilevazione **Great Place to Work® Model®**.

**Per la Fondazione Adecco il Trust Index® average è del 73%**

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

Impossibile comparare i dati rilevati questo primo biennio, rispetto al biennio precedente, per utilizzo di strumenti di rilevazione diversi.

Lo stesso vale per la comparazione tra la rilevazione dei valori raccolti nel 2015 rispetto a quelli del 2016 per diversa scala di valutazione utilizzata.

Analizzando gli item specifici per ogni area, si rileva comunque, in continuità con gli anni passati:

- valori particolarmente elevati riguardanti l'orgoglio nel condurre un'attività professionale con alto impatto etico e forte aderenza ai valori aziendali;

- eccellenza nel riconoscere ottimali le strutture logistiche delle sedi, atteggiamento propositivo e proattivo dei dipendenti nell'offrire il massimo dell'impegno professionale per portare a termine i propri impegni, i livelli di responsabilità e autonomia riconosciuti, il rispetto della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- massimi valori vengono rilevati nei livelli di apprezzamento, dei dipendenti della Fondazione, del modo in cui attraverso il proprio lavoro si contribuisce al benessere della comunità e del senso di responsabilità e unione nel condurre e perseguire gli obiettivi della Fondazione.

Riguardo le potenziali aree di miglioramento si rileva ancora 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.

---

## 3.4 Gli obiettivi di miglioramento

### 3.4.1 Gli obiettivi per il 2015/2016

#### Beneficiari

- Mantenere costante la percentuale di efficacia del percorso di educazione al lavoro.

**Obiettivo raggiunto:**

Nel 2015-2016 la percentuale di efficacia del percorso di educazione al lavoro è stata in media pari al 65% rispetto al 50% del biennio precedente. Inoltre, nel 2016 è stato realizzato un monitoraggio a breve termine (a 12 mesi dalla data di integrazione nel mercato del lavoro) che ha dato evidenza dell'efficacia della metodologia adottata dalla Fondazione. Il 72% delle persone, infatti risulta ancora occupato e d'integrato nel mercato del lavoro.

- Rendere sistematica la raccolta di buone prassi sui percorsi di inclusione lavorativa.

**Obiettivo raggiunto:**

Sono state raccolte storie di vita e testimonianze dei percorsi di inclusione oltre ad una serie di buone prassi e progetti sviluppati nei settori dell'hotellerie e banking.

- Mantenere alta l'attenzione sui contenuti relativi all'orientamento attraverso confronti con operatori del settore e partecipazione ad eventi e convegni.

**Obiettivo raggiunto:**

Lo staff della Fondazione ha partecipato al Convegno di due giornate organizzato dall'Associazione SIO Società Italiana per l'Orientamento presso l'Università degli Studi Bicocca di Milano dal titolo "L'età dell'incertezza: Orientamento e life design nel 21° secolo.

---

## 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.

### **Obiettivo raggiunto:**

L'attività di comunicazione è stata sviluppata principalmente attraverso l'ingresso nel team di una persona dedicata allo sviluppo degli aspetti di comunicazione e marketing. Nel corso del 2016 ci sono state 105 pubblicazioni di stampa e 131 post sui social network. Nonostante non siano stati ancora aperti dei canali social di Fondazione Adecco siamo stati citati per 544 volte

- Partecipazione costante agli eventi sul territorio, convegni e workshop.

### **Obiettivo raggiunto:**

la partecipazione agli eventi esterni è sempre rimasta costan-

te e attiva sull'intero territorio nazionale. Nel 2016 abbiamo partecipato ad una ventina di eventi organizzati sul territorio dai nostri partners. Inoltre, nel corso del 2016 la Fondazione ha organizzato 5 eventi finalizzati a celebrare i 15 anni di attività coinvolgendo in ogni singolo territorio i partner e i soggetti con i quali sono stati sviluppati i nostri progetti ed ha partecipato alla realizzazione di tre career forum del progetto Diversità lavoro.

- 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.

### **Obiettivo raggiunto:**

Fondazione ha implementato nel 2015 un sistema interno di gestione e di rilevazione dati; ha impostato un'analisi annuale di monitoraggio a breve termine delle persone integrate; ha realizzato un modello di calcolo e determinazione dello SROI dei progetti di educazione al lavoro.

---

## Associazioni e Pubblica Amministrazione

- Promuovere informazioni e scambi metodologici con gli operatori delle Associazioni ed Enti Pubblici.

**Obiettivo raggiunto:**

gli scambi metodologici avvengono costantemente in occasione della partecipazione della Fondazione ai bandi e progetti comuni.

- Incrementare la progettualità finalizzata alle richieste di finanziamento attraverso i bandi pubblici e privati.

**Obiettivo raggiunto:**

soprattutto in relazione all'attivazione di bandi privati la cui progettualità è incrementata rispetto al biennio precedente.

## 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.

**Obiettivo non raggiunto:**

Sono state individuate altre modalità di coinvolgimento delle realtà aziendali come ad esempio il coinvolgimento progettuale e attività di sensibilizzazione.

- 
- Sviluppare un modello orientato a promuovere la Responsabilità Sociale d'Impresa nell'ambito della cultura aziendale partendo dall'inclusione lavorativa.

**Obiettivo raggiunto:**

Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione è stato possibile a creare momenti di confronto all'interno della cultura aziendale che hanno permesso una maggiore conoscenza delle diverse tipologie e dei diversi aspetti della diversità.

- Ampliare la tipologia di attività e di strategie rispetto al tema della diversity & inclusion.

**Obiettivo raggiunto:**

Nelle attività di sensibilizzazione è aumentato il coinvolgimento dipendenti delle realtà aziendali e sono state sperimentate nuove metodologie di attività esperienziali.

## 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.

**Obiettivi raggiunti:**

Fondazione ha implementato un sistema interno di gestione dei progetti e di scambio di informazioni e documentazione per agevolare l'informazione tra le persone dello staff e la rilevazione e il confronto dei dati.

---

## 3.4.2 Gli obiettivi per il biennio 2017/2018

### Beneficiari

#### Obiettivi:

- Aggiornamento dei contenuti del percorso di educazione al lavoro in adesione allo sviluppo dei più recenti indirizzi in materia di orientamento.
- Rafforzamento dell'azione progettuale in particolare su alcune fasce di svantaggio sociale: giovani, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo, donne vittime di violenza.
- Diffusione delle buone prassi dei percorsi di inclusione lavorativa tramite la raccolta di testimonianze e lo storytelling.

### Collettività

#### Obiettivi:

- Implementazione della comunicazione on line per garantire la maggior diffusione possibile ai progetti di inclusione lavorativa, alle iniziative informative ed agli eventi.
- Creazione di momenti di confronto sul territorio in grado di coinvolgere il maggior numero di stakeholder per garantire la miglior diffusione delle attività e fornire occasioni di partecipazione ai percorsi di sensibilizzazione e di educazione al lavoro.
- Coinvolgimento del mondo dell'istruzione e delle scuole per la sensibilizzazione sui valori della diversity & inclusion.

---

## Associazioni e PA

### Obiettivi:

- Rafforzamento della sinergia con le maggiori realtà del non profit per creare azioni che valorizzino la diversità tramite l'organizzazione di attività comuni di sensibilizzazione e di diffusione dei valori di pari opportunità e non discriminazione rivolte alle aziende.
- Implementazione della realizzazione di progetti di educazione al lavoro secondo una logica di sistema di rete, per fare in modo che ciascuna realtà apporti nel progetto le migliori competenze.

## Aziende

### Obiettivi:

- Coinvolgimento delle aziende nelle tematiche della diversity & inclusion e dell'impatto sociale della responsabilità d'impresa tramite una loro partecipazione progettuale che potenzi nelle organizzazioni la valorizzazione della diversità.
- Organizzazione di momenti di incontro periodici per la condivisione delle migliori prassi progettuali e per la diffusione dei valori della diversity & inclusion.

---

# Dipendenti

## Obiettivi:

- Creazione di momenti di formazione sui temi relativi a diversity & inclusion, aggiornamento delle teorie dell'orientamento, situazione del mercato del lavoro e panorama legislativo delle forme contrattuali.
- Proseguimento dello sviluppo dell'analisi di clima in particolare prevedendo momenti di confronto periodici per la segnalazione di proposte e osservazioni in un'ottica di miglioramento continuo.



# 4 Storie di opportunità

**Sentiamo spesso dire  
che trovare lavoro è questione di talento.  
Di forza di volontà, di formazione.  
Persino di fortuna.  
Per noi è questione di opportunità.  
E di far incontrare alle aziende dei talenti  
che altrimenti rimarrebbero nascosti.**

---

## **La sfida di Marius: cadere e rialzarsi**

“

Non vi dimenticherò mai.  
Ho iniziato a lavorare  
e a vivere in modo diverso.

”

Il vuoto intorno. Prima e dopo la caduta.

Marius, muratore straniero, cadde da un'impalcatura  
nel dicembre del 2013.

Un volo che gli tolse il respiro, letteralmente, lasciandolo  
per un anno senza lavoro e con problemi respiratori.

Alla fine del 2014, il progetto SFIDA di Fondazione Adecco lo  
ha accompagnato in una rinascita durata due anni, culminata  
con un contratto a tempo indeterminato.

## **La forza di Fabrizio: umiltà e voglia di fare**

“

Ho fatto della mia disabilità fisica  
un punto di forza.

”

Giovane, laureato, intraprendente, Fabrizio ha saputo mettere  
la disabilità in secondo piano grazie a una tenacia che ha pochi  
eguali. Nonostante a 32 anni credesse di non avere più possi-  
bilità, non ha esitato a fidarsi di chi gli diceva che aveva ancora  
tanto da dare, tanto da fare.

Insieme a Fondazione Adecco, di colloquio in colloquio è  
giunto a ottenere una possibilità proprio dove la voleva: nel  
settore della comunicazione digitale.

---

## **La storia di Antonella: cavalcare un sogno**

“

Lavorare mi permette di continuare  
a coltivare la mia passione.  
Questo lo devo a voi.

”

L'amore per l'equitazione e il desiderio di viverla in autonomia:  
questo ha spinto Antonella ad accettare mansioni  
senza alcuna tutela per una giovane atleta paralimpica.  
L'incontro con Fondazione Adecco le ha fornito una nuova  
prospettiva, a cavallo di un progetto di formazione ad hoc.  
Oggi, l'expertise e il sorriso di Antonella hanno trovato un  
posto in Decathlon: grazie al lavoro, la giovane atleta ha potuto  
partecipare alle paralimpiadi di Londra 2012.

## **La determinazione di Laura: mai cedere alla sofferenza**

“

Ho avuto una vita difficile  
ma avventurosa.  
Sto ritornando a vivere.

”

Sempre da sola, nel bene e nel male: studi e lavoro,  
carriera all'estero, poi la crisi e una spirale di violenza che  
cattura Laura a causa di una relazione difficile.  
La nascita di sua figlia le dà la forza di guardare al futuro,  
i contatti con Fondazione Adecco gli strumenti per farlo.  
La determinazione? Era già dentro di lei.  
Oggi lavora a tempo indeterminato.

---

## **Il coraggio di Leonce: non darsi per vinta**

“

Ci sono tante altre donne  
che aspettano aziende  
che possano credere in loro.

”

Leonce ha lasciato una figlia e il marito in Camerun per lavorare come badante in Italia. Tornata da una visita in famiglia, scopre di essere incinta di due gemelli: la perdita del lavoro la getta nello sconforto. Incontra Fondazione Adecco grazie alla sua parrocchia. Ottiene un periodo di prova in un prestigioso hotel a 5 stelle di Milano: “te la devi giocare”, le dicono. Lei lo fa. E vince, per sé e per la sua famiglia

## **Il riscatto di Andrea: andare avanti a piccoli passi**

“

Guardo al futuro con il desiderio  
di imparare  
qualcosa di nuovo.

”

Tante esperienze non sempre gratificanti. La voglia di non arrendersi mai davanti a una porta chiusa. Andrea è entrato in contatto con Fondazione Adecco dopo aver svolto diverse esperienze lavorative, in un momento di grande sofferenza interiore e sfiducia. Dopo un profondo lavoro su se stesso, ha imparato ad aprirsi e l'opportunità del riscatto è subito arrivata: oggi Andrea lavora a tempo indeterminato in una società di servizi. Ha sempre guardato avanti, per ricominciare: ora potrà farlo per crescere.

---

## **La trasformazione di Pasquale: cambiare strada è possibile**

“

Le mie competenze,  
oltre le apparenze.

”

Una storia di sofferenza: subita, inflitta e infine respinta. Pasquale è stato in grado di rifiutare la violenza, affrontare i suoi errori e iniziare un percorso di riabilitazione che lo ha portato, a 41 anni, a lavorare nel reparto manutenzione di un hotel, oltre a iscriversi nuovamente a scuola. Una storia di forza e voglia di rimediare ai propri errori, un ritrovare se stesso che lo porterà sempre più lontano.

## **Il desiderio di Penda: un futuro per sé e i suoi bambini**

“

Ho imparato quali canali  
e strumenti utilizzare per cercare lavoro.

”

Un viaggio senza fine: Penda è arrivata dal Senegal con i suoi bimbi di 10, 8, e 7 anni. Poi il divorzio e la perdita dell'impiego, ma non della speranza. Grazie a Fondazione Adecco, Penda ha imparato come proporsi al mercato del lavoro. Il primo traguardo? Un contratto di un anno presso la catena Tiger. L'obiettivo finale, la sicurezza economica e l'autonomia per sé e i suoi bambini, è sempre più vicino.

---

## **L'obiettivo di Tiziano: vivere del suo lavoro**

“

La vita può essere di nuovo  
vissuta in modo dignitoso.

”

Da piccolo, Tiziano voleva diventare uno chef. Quando ha perso il contatto con se stesso, con i suoi studi e i suoi obiettivi, è stato l'amore della sua famiglia ad accompagnarlo attraverso un lungo e duro percorso di assistenza. Alla fine di questo viaggio, Tiziano ha incontrato Fondazione Adecco e P&G.

È insieme a loro che ha potuto mettere a frutto tutto ciò che di sé aveva imparato, e riprendere la sua vita attraverso il lavoro.

## **La conquista di Antonio: raggiungere la pensione**

“

Grazie per tutto quello  
che avete fatto per me.

”

Ricominciare a 51 anni è difficile. È per questo che Antonio, nel 2001, aveva lasciato il Molise per trasferirsi a Milano. Era in cerca di un altro lavoro, ma trovava solo porte chiuse davanti a sé. Poi, l'incontro con Fondazione Adecco: sono passati ormai 15 anni dal primo e unico colloquio di cui Antonio ha avuto bisogno per trovare lavoro. Nel corso del 2017, andrà finalmente in pensione.

---

## **L'entusiasmo di Sandro: riuscire nel lavoro e nello studio**

“

Ero stupefatto e soddisfatto  
allo stesso tempo,  
i miei sforzi erano stati ripagati.

”

C'è un tempo per ogni cosa. Anche il giovane Sandro ha dovuto trovare il suo: dopo un anno sabbatico che lo ha condotto alla deriva, le difficoltà economiche in famiglia lo hanno costretto a trovare un lavoro. È così che ha incontrato Fondazione Adecco: la passione per lo sport e il desiderio di crescere lo hanno portato in Decathlon. Studiare o lavorare? Grazie a un contratto di apprendistato, sta riuscendo a fare entrambe le cose.

## **La guarigione di Polina: tornare al lavoro, senza paura**

“

Molto spesso l'aiuto  
arriva da dove  
non te lo aspetti.

”

Lei e il marito, soli contro la crisi. E il cancro. Polina scopre di essere malata e di non poter più lavorare. Iniziano tre anni di calvario: solo suo marito è lì con lei, a discapito della loro piccola azienda. Quando tutto sembra perduto, Polina trova la forza di guarire e, insieme a Fondazione Adecco, torna senza paura a proporsi sul mercato del lavoro. Oggi, rinata dopo tre anni di malattia, lavora come impiegata e guarda con nuova fiducia al futuro.

---

# La parola alle aziende

*Il successo di un'azienda non può prescindere dal considerare la necessità di chi lavora con noi e di chi vive intorno a noi.*

[Michele Ederone, Direttore dello Stabilimento P&G di Santa Palomba]

*Fondazione Adecco fornisce un aiuto per l'inserimento di persone svantaggiate e con disabilità, che possono dare un grande contributo con il loro talento nascosto.*

[Babila F. Bruni, Director of Human Resources di Hotel Mandarin Oriental]

*Apritevi a questa realtà serenamente: i vostri interlocutori hanno la capacità di coinvolgere realtà differenti senza snaturarle ma, al contrario, esaltandone la natura.*

[Patrizia Brognoli, International Mobility Manager di Decathlon Italia]

*Collaborare con Fondazione Adecco promuove lo scambio di conoscenze finalizzato all'arricchimento personale e professionale, sia di chi 'dona' che di chi 'riceve'.*

[Elizabeth Camerini, HR Chief of Staff, Business & Project Management di Barclays Bank PLC]

# **La relazione economica**

# Bilancio al 31 dicembre 2016

## Stato patrimoniale - Attivo

		ATTIVO	31/12/16	31/12/15
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI		
B		IMMOBILIZZAZIONI		
		immobilizzazioni immateriali	13.612	13.612
		F.do ammortamento imm immateriali	-13.612	-13.612
		<b>immobilizzazioni immateriali nette</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B	II	Immobilizzazioni materiali	33.837	32.211
		F.do ammortamento Imm materiali	-30.681	-28.401
		<b>Immobilizzazioni materiali nette</b>	<b>3.156</b>	<b>3.810</b>
B	III	Immobilizzazioni finanziarie	0	0
		F.do ammortamento Imm finanziarie	0	0
		<b>Immobilizzazioni finanziarie nette</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
		<b>Totale immobilizzazioni (B)</b>	<b>3.156</b>	<b>3.810</b>
C		ATTIVO CIRCOLANTE		
C	I	<b>Rimanenze</b>		
C	II	<b>Crediti</b>		
		Crediti - Entro esercizio successivo	16.895	12.853
		Crediti - Oltre esercizio successivo	0	0
		<b>Totale crediti</b>	<b>16.895</b>	<b>12.853</b>
C	III	<b>Attività finanziarie che non costituiscono mmobilizzazioni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C	IV	<b>Disponibilità liquide</b>		
		Depositi Bancari e postali	475.846	300.095
		Denaro e valori in cassa	0	0
		<b>Totale disponibilità liquide</b>	<b>475.846</b>	<b>300.095</b>
		<b>Totale attivo circolante (C)</b>	<b>492.740</b>	<b>312.946</b>
		Ratei attivi		
		Risconti attivi	12.610	7.597
		<b>Totale ratei e risconti (D)</b>	<b>12.610</b>	<b>7.597</b>
		<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>508.506</b>	<b>324.353</b>

# Stato patrimoniale - Passivo

		PASSIVO	31/12/16	31/12/15
<b>A</b>	<b>PATRIMONIO NETTO</b>			
	<b>I</b>	Patrimonio Netto Libero		
		1) Risultato gestionale esercizio in corso	161.278	14.375
		2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	-92.179	-106.554
		3) Riserve statutarie	42.390	42.390
	<b>II</b>	Fondo di Dotazione dell'ente	104.000	104.000
	<b>III</b>	Patrimonio vincolato	0	0
		<b>Totale patrimonio netto (A)</b>	<b>215.489</b>	<b>54.211</b>
<b>B</b>	<b>FONDI PER RISCHI E ONERI</b>			
<b>C</b>	<b>TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>		<b>152.926</b>	<b>167.305</b>
<b>D</b>	<b>DEBITI</b>			
		Debiti - Entro esercizio successivo		
		Debiti verso fornitori	36.291	61.592
		Debiti tributari	6.498	1.956
		Debiti v/istituti previdenza sociale	63.078	23.527
		Altri debiti	34.057	15.594
		Debiti - Oltre esercizio successivo	0	0
		<b>Totale debiti (D)</b>	<b>139.924</b>	<b>102.669</b>
	<b>RATEI E RISCOINTI</b>			
		Ratei passivi	167	169
		Risconti passivi	0	0
		<b>Totale ratei e risconti (E)</b>	<b>167</b>	<b>169</b>
<b>TOTALE PASSIVO</b>			<b>508.506</b>	<b>324.353</b>

# Oneri

1	ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/16	31/12/15
1.1	Materie Prime	0	0
1.2	Servizi	78.628	70.361
1.3	Godimento beni di terzi	17.680	21.366
1.4	Personale	499.374	286.618
1.5	Ammortamenti	2.279	2.148
1.6	Oneri diversi di gestione		
	<b>Totale Oneri delle attività Istituzionali (A)</b>	<b>597.961</b>	<b>380.493</b>
2	<b>ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI</b>		
3	<b>ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE</b>		
4	<b>ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI</b>		
4.1	Interessi passivi di conto corrente	1.378	1.286
	<b>Totale Oneri finanziari e patrimoniali</b>	<b>1.378</b>	<b>1.286</b>
5	<b>ONERI STRAORDINARI</b>		
6	<b>ONERI DI SUPPORTO GENERALE</b>		
6.1	Materie Prime		
6.2	Servizi	24.986	35.291
6.3	Godimento beni di terzi		
6.4	Personale		
6.5	Ammortamenti	0	0
6.6	Oneri diversi di gestione		
	<b>Totale Oneri di supporto generale</b>	<b>24.986</b>	<b>35.291</b>
7	<b>ALTRI ONERI</b>	<b>17.863</b>	<b>17.034</b>
	<b>TOTALE ONERI</b>	<b>642.188</b>	<b>434.103</b>
	<b>RISULTATO DI GESTIONE POSITIVO</b>	<b>161.278</b>	<b>14.375</b>
	<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>803.466</b>	<b>448.479</b>

# Proventi

1	PROVENTI ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/16	31/12/15
1.1	Da contributi su progetti	794.859	447.633
1.2	Da contributi con enti pubblici		
1.3	Da soci associati		
1.4	Altri Proventi	0	0
	<b>Totale Proventi delle attività Istituzionali (A)</b>	<b>794.859</b>	<b>447.633</b>
2	<b>PROVENTI DA RACCOLTA FONDI</b>		
3	<b>PROVENTI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE</b>		
4	<b>PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI</b>		
4.1	Interessi attivi di conto corrente	23	21
	<b>Totale Proventi finanziari e patrimoniali</b>	<b>23</b>	<b>21</b>
5	<b>PROVENTI STRAORDINARI</b>	<b>8.584</b>	<b>824</b>
6	<b>ALTRI PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
6.1	materie prime	0	0
6.2	servizi	0	0
6.3	godimento beni di terzi	0	0
6.4	personale	0	0
6.5	ammortamenti	0	0
6.6	oneri diversi di gestione	0	0
	<b>Totale Proventi di supporto generale</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
7	<b>ALTRI PROVENTI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>TOTALE PROVENTI</b>	<b>803.466</b>	<b>448.479</b>

---

# Nota integrativa al bilancio al 31 dicembre 2016

## 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 di collaborazioni nella realizzazione di progetti di educazione al lavoro per soggetti svantaggiati. 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 cri-

terio 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 risconti**

Sono calcolati secondo il principio della competenza economica e temporale in applicazione del principio di correlazione dei

costi e dei ricavi del medesimo esercizio.

---

## 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

#### *Immobilizzazioni immateriali*

Le immobilizzazioni immateriali al 31/12/2016 risultano completamente ammortizzate.

#### *Immobilizzazioni materiali*

Al 31/12/2016 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 3.156 e sono in dettaglio così costituite:

Descrizione	Valore al 31/12/15	Fondo amm.to al 31/12/15	Valore Netto al 31/12/2015	Incrementi /decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/16
<b>Categoria Hardware</b>						
Personal computer	29.715	25.905	3.810	741	2.191	2.360
<b>Categoria Macchine Elettroniche</b>						
Stampante	1.079	1.079	0	0	0	0
Scanner	535	535	0	0	0	0
Videoproiettore	882	882	0	0	0	0
<b>Telefoni Cellulari</b>	0	0	0	885	88	796
<b>Totale</b>	<b>32.211</b>	<b>28.401</b>	<b>3.810</b>	<b>1.626</b>	<b>2.279</b>	<b>3.156</b>

---

## C) Attivo Circolante

### Crediti

Al 31/12/2016 i crediti ammontano a complessivi Euro 16.895, di seguito il dettaglio:

Descrizione	Importo
Crediti per attività commerciale vs terzi	11.183
Crediti tributari	3.540
Crediti v/altri	2.172
<b>Totale</b>	<b>16.895</b>

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2015.

La composizione della voce crediti **verso Erario** è la seguente:

Descrizione	Importo
Erario c/imposta sost su tfr	69
Erario irpef dipendenti staff	2.446
Erario c/rit acc.interessi	22
Iva	1.003
<b>Totale</b>	<b>3.540</b>

Gli **altri crediti** sono costituiti dall'importo di una nota di credito da ricevere.

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

### Disponibilità liquide

Le disponibilità liquide della Fondazione ammontano a complessivi Euro 475.846 e sono costituite interamente da depositi bancari.

---

## D) Ratei e risconti

### **Ratei e risconti attivi**

La voce ammonta a Euro 12.610 ed è composta, per Euro 12.605, risconti relativi a polizze previdenziali e per Euro 4 da ratei attivi.

Non sussistono, al 31/12/2016, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

## Passività

### A) Patrimonio netto

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 215.489. Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

Descrizione	31/12/2015	Incremento	Decremento	31/12/2016
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.	(106.554)	14.375	0	(92.179)
Risultato gestionale esercizio in corso	14.375	161.278	(14.375)	161.278
<b>Totale</b>	<b>54.211</b>	<b>175.653</b>	<b>(14.375)</b>	<b>215.489</b>

---

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale positivo pari ad Euro 161.278.

### **C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato**

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2016 è così costituita.

<b>Voci</b>	<b>Importo</b>
<b>Saldo al 31/12/2015</b>	<b>167.305</b>
Incremento per accantonamento dell'esercizio	2.245
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenz a Decrementi per risoluzione rapporti e anticipi	(16.624)
<b>Saldo al 31/12/2016</b>	<b>152.926</b>

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2016 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.

## D) Debiti

Al 31/12/2016 i debiti ammontano a complessivi Euro 139.924, di seguito il dettaglio:

Descrizione	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	36.291	0
Debiti tributari	6.498	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	63.078	0
Altri debiti	34.057	0
<b>Totale</b>	<b>139.924</b>	<b>0</b>

I **debiti verso fornitori** derivano dai costi sostenuti dalla Fondazione nello svolgimento della propria attività istituzionale.

I **debiti tributari** risultano così composti:

Descrizione	Importo
Erario C/Rit Acc.	433
Ires	52
Irap	6.013
<b>Totale</b>	<b>6.498</b>

I **debiti v/istituti di previdenza sociale** rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2016.

---

Gli **altri debiti** risultano composti in prevalenza 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 31/12/2016 gli oneri ammontano a complessivi Euro 642.188 di seguito il dettaglio delle voci:

#### 1. Oneri delle Attività Istituzionali (Tipiche)

Gli Oneri per attività istituzionali ammontano a Euro 597.691 e sono composti come di seguito descritto

## Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2016	31.12.2015
Spese per progetti di educazione al lavoro	26.264	16.929
Contributi per ricerche	0	0
Spese per carburante	3.827	4.514
Spese di viaggio e trasferta	20.760	20.278
Buoni pasto	8.061	6.688
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	4.285	8.237
Spese per la formazione interna	1.220	1.900
Polizza previdenziale	1.684	0
Altri costi	10.311	8.685
Tasse diritti ed oneri	340	200
Spese di rappresentanza	318	2.879
Visite mediche staff	1.558	51
<b>Totale</b>	<b>78.628</b>	<b>70.361</b>

---

Le **“Spese per Progetti di educazione al lavoro”** sono relative ai seguenti progetti di orientamento ed inclusione sviluppati dalla Fondazione Adecco in partnership con aziende ed enti pubblici:

- Youth & Future;
- Win;
- Sfida 2015-2016;
- Neetwork;
- Tifa per te. Lo sport contro l'esclusione sociale;
- Percorsi di orientamento, formazione situata e transizione al lavoro di persone svantaggiate nel territorio della Città Metropolitana di Bologna.

I **“Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati”**, riguardano:

- il materiale di esercizio;
- i costi per la realizzazione e la stampa di brochure dei 15 anni di attività e i calendari della Fondazione Adecco per il 2017;
- la realizzazione di un video per la comunicazione delle attività sviluppate nel progetto Youth & Future.

La voce **“Altri costi”** riguarda:

- i costi per lo sviluppo dei progetti e attività di informazione e sensibilizzazione;
- la partecipazione e l'organizzazione ad eventi che comprendono i costi per i 5 convegni per la celebrazione dei 15 anni di attività della Fondazione Adecco a Milano, Roma, Torino, Bologna e Vicenza.

---

## **Godimento beni di terzi**

La voce, alla data del 31 dicembre 2016 è così dettagliata:

<b>Descrizione</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2015</b>
Noleggio auto	17.680	21.366
<b>Totale</b>	<b>17.680</b>	<b>21.366</b>

## **Personale**

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

<b>Descrizione</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2015</b>
Stipendi	353.851	203.423
Inail	341	912
Inps	97.538	63.817
Accantonamento TFR	29.040	16.948
Altri costi	18.604	1.518
<b>Totale</b>	<b>499.374</b>	<b>286.618</b>

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 2016, è così dettagliata:

<b>Descrizione</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2015</b>
Amm.to Computer WIn 7	1.420	1.056
Amm.to Hardware	771	1.092
Amm.to Telefoni Cellulari	88	0
<b>Totale</b>	<b>2.279</b>	<b>2.148</b>

## **4 . Oneri Finanziari e Patrimoniali**

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

<b>Descrizione</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2015</b>
Spese bancarie	1.378	1.286
<b>Totale</b>	<b>1.378</b>	<b>1.286</b>

## **5 . Oneri di supporto generale**

### **Servizi**

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

<b>Descrizione</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>31.12.2015</b>
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	17.773	29.306
Costi di ufficio	7.213	5.985
<b>Totale</b>	<b>24.986</b>	<b>35.291</b>

---

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 le spese telefoniche, la spese postali e per corrieri e le spese relative alla manutenzione delle attrezzature di ufficio.

## 6 . Altri oneri

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2016	31.12.2015
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	3.052	8.287
IRAP dell'esercizio		
IRES dell'esercizio	14.047	
764	8.035	
712		
<b>Totale</b>	<b>17.863</b>	<b>17.034</b>

## Proventi

Al 31/12/2016 i proventi ammontano a complessivi Euro 803.466, di seguito il dettaglio delle voci:

La Fondazione ha ricevuto **Erogazioni liberali non vincolate** dalla società Adecco Formazione S.r.l.

Il dettaglio dei partner che hanno collaborato con la Fondazione per la realizzazione delle attività istituzionali e l'importo dei relativi contributi a sostegno dei relativi progetti è il seguente:

La voce **Altri Ricavi** comprende la somma percepita in virtù del beneficio del 5 per mille dell'Irpef degli aventi diritto anno finanziario 2014: euro 1.868. Tale importo è stato destinato alla realizzazione delle attività istituzionali della Fondazione.

Tale voce comprende anche i ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza per Decathlon Italia Spa, Inail Direzione Regionale del Piemonte, Istituto Chiossone e Cariboni Srl.

Descrizione	31.12.2016	31.12.2015
Erogazioni liberali	670.000	350.150
Contributi per progetti	105.686	80.933
Altri Ricavi	19.172	16.550
<b>Totale</b>	<b>794.858</b>	<b>447.633</b>

Enti	Importo Euro
Fondazione Cariplo Milano	39.900,00
Fondazione Federico Gaffino Onlus	10.750,00
Citta' Metropolitana di Torino	10.080,00
Prosigea Onlus	10.000,00
Aipd-Associaz Italiana Person	9.392,00
Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia	6.042,14
Centro Studi Analisi Psicologia e Sociologia Applicate Coop. Soc. Onlus	5.000,00
Babel Coop. Sociale Onlus	3.960,00
Ecomap	3.000,00
Il Cenacolo-Soc. Cooperativa	2.685,00
Associazione Arci Valle Susa	1.750,00
Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus	1.414,00
Action Aid International Italia Onlus	600,00
Sol Melia Italia srl	500,00
Fondazione Near Onlus	350,96
Le Sac srl	162,24
Persona fisica	100,00
<b>Contributi per progetti</b>	<b>105.686</b>

---

#### 4 . Proventi finanziari e patrimoniali

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2016	31.12.2015
Interessi attivi di conto corrente	23	21
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>21</b>

#### 5 . Proventi Straordinari

La voce, alla data del 31 dicembre 2016, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2016	31.12.2015
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	8.584	824
<b>Totale</b>	<b>8.584</b>	<b>824</b>

Al 31 dicembre 2016 il personale della Fondazione è composto da n. 9 unità di cui n. 8 impiegati e n. 1 dipendente distaccato, a titolo gratuito, presso la stessa Fondazione

---

# Relazione del Revisore indipendente

## **Al Consiglio di Amministrazione della FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

Ho svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2016 e dal rendiconto della gestione per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

### ***Responsabilità del Consiglio di Amministrazione per il bilancio d'esercizio***

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la redazione del bilancio d'esercizio in conformità ai criteri di redazione illustrati nella nota integrativa.

### ***Responsabilità del revisore***

È mia la responsabilità di esprimere un giudizio sul bilancio d'esercizio sulla base della revisione contabile.

Ho svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) elaborati ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 39/10.

Tali principi richiedono il rispetto di principi etici, nonché la pianificazione e lo svolgimento della revisione contabile al fine di acquisire una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio non contenga errori significativi.

La revisione contabile comporta lo svolgimento di procedure volte ad acquisire elementi probativi a supporto degli importi e delle informazioni contenuti nel bilancio d'esercizio. Le procedure scelte dipendono dal giudizio professionale del revisore, inclusa la valutazione dei rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Nell'effettuare tali valutazioni del rischio, il revisore considera il controllo interno relativo alla redazione del bilancio d'esercizio

---

dell'impresa al fine di definire procedure di revisione appropriate alle circostanze, e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno dell'impresa.

La revisione contabile comprende altresì la valutazione dell'appropriatezza dei principi contabili adottati, della ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli amministratori, nonché la valutazione della presentazione del bilancio d'esercizio nel suo complesso.

Ritengo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il mio giudizio.

### **Giudizio**

A mio giudizio, Il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità al 31 dicembre 2016 è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità al criteri di redazione illustrati nella nota integrativa.

### **Altri aspetti**

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge In quanto la Fondazione Adecco per le pari opportunità non è tenuta alla revisione legale dei conti.

Milano, 31 maggio 2017

Il Revisore dei Conti

*Dott. Luca Berta*



FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÁ  
THE ADECCO GROUP