



2017 2018

Bilancio Sociale

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

LA LETTERA
DEL PRESIDENTE
E DEL SEGRETARIO
GENERALE

pag. 2/3

IL BILANCIO
SOCIALE

pag. 5

1
CAPITOLO

LA FONDAZIONE
ADECCO PER LE PARI
OPPORTUNITÀ

pag. 6

1.1

pag. 7

Il contesto di riferimento

1.2

pag. 8

L'identità della Fondazione

1.3

pag. 10

La carta etica

1.4

pag. 18

Gli organi istituzionali
e la struttura interna

2
CAPITOLO

LE ATTIVITÀ
DELLA FONDAZIONE

pag. 20

2.1

pag. 21

La storia

2.2

pag. 31

I progetti della Fondazione

2.2.1

pag. 32

Attività di istruzione
ed educazione
al lavoro

2.2.2

pag. 41

Progetti
di sensibilizzazione

2.2.3

pag. 47

Piano famiglia

Focus

pag. 49

3
CAPITOLO

LA RELAZIONE
SOCIALE

pag. 55

3.1

pag. 56

La mappa
degli stakeholder

3.2

pag. 57

Gli indicatori sociali

3.2.1

pag. 58

I beneficiari

3.2.2

pag. 63

Le partnership
sul territorio

3.2.3

pag. 69

Lo staff interno

3.2.4

pag. 71

Gli obiettivi
di miglioramento
2017/2018

3.2.5

pag. 75

Gli obiettivi
di miglioramento
2019/2020

4
CAPITOLO

STORIE
DI OPPORTUNITÀ

pag. 78

4.1

pag. 80

Storie di opportunità

4.2

pag. 92

Analisi rassegna stampa

4.3

pag. 95

Lancio Social

4.4

pag. 106

Partecipazione
eventi 2017/2018

LA RELAZIONE
ECONOMICA

pag. 109

La lettera del Presidente

Quando il Presidente Onorario Tiziano Treu ed il Gruppo Adecco mi chiesero di assumere l'incarico di Presidente della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, viste le mie esperienze manageriali e la mia passione per il no profit iniziata in Banca Nazionale del Lavoro, con il progetto Telethon, non avrei mai pensato ad un incarico così ricco di storie, passioni e talenti.

Il lavoro è identità sociale, un percorso di integrazione indispensabile, di espressione e realizzazione di sé e porta di accesso all'indipendenza economica. Il lavoro è un punto di incontro tra la speranza e la paura del futuro, come scrive Luca De Biase nel suo libro "Il lavoro del futuro".

In questo Bilancio Sociale potrete scoprire tutte le aziende, associazioni, fondazioni e istituzioni che hanno colto e creduto, insieme a noi, alla sfida e alla ricchezza della diversità.

In particolare molte aziende sono oggi realtà consolidate che hanno trasformato l'inclusione in una nuova cultura aziendale ed in un nuovo modo di porsi nelle sfide del futuro e nell'evoluzione della società e del mondo del lavoro. Non solo Corporate Social Responsibility ma un vero e proprio processo di innovazione sociale per un futuro sostenibile e di leadership delle convivenze.

È all'intero gruppo di lavoro e a queste aziende che va il mio ringraziamento per averci supportato nei nostri progetti, per aver accolto con fiducia le nostre giornate di sensibilizzazione ed i nostri percorsi e, soprattutto, per aver creduto nel talento dei nostri beneficiari attraverso una concreta possibilità di riscatto e di inclusione.

L'intero bilancio sociale è stato studiato per raccontarvi in modo chiaro ed efficace il valore sociale di quanto sviluppato in questi due anni.

Luciano Carbone



La lettera del Segretario Generale

In un mondo del lavoro in continua e costante evoluzione, Fondazione Adecco per le Pari Opportunità assume un ruolo ancor più determinante: oggi il lavoro è la prima forma di inclusione sociale a qualsiasi livello e in qualsiasi contesto.

L'inclusione è fatica, impegno, dedizione, passione, è un dovere di ogni cittadino e di ogni azienda che crede nello sviluppo e nella crescita sociale e culturale di un paese.

La sostenibilità di un'economia passa necessariamente dall'inclusione lavorativa e il lavoro è l'essenza della dignità delle persone.

La diversità è ricchezza, l'inclusione non è un obbligo di legge ma un'opportunità.

Oggi più che mai il tema dell'employability delle persone è divenuto di grande attualità e sono cresciute le emergenze e le divisioni all'interno del nostro paese tra le aree più sviluppate, i grandi distretti e le aree più disagiate e isolate che vivono un vero e proprio esodo.

Se alla nostra nascita, nel 2001, seguivamo alcune categorie di svantaggio, oggi lavoriamo su un ventaglio più ampio di persone e generazioni mettendo in rete organismi nazionali e internazionali, enti e aziende che hanno fatto dell'inclusione e della diversità un valore, un vantaggio competitivo, una sfida per soddisfare al meglio il mercato interno ed esterno. Sono sempre di più le aziende che hanno compreso che la responsabilità sociale d'impresa e la sostenibilità passano proprio dall'inclusione e dalla gestione della diversità.

Con i nostri progetti accompagniamo le aziende verso un mondo del lavoro più inclusivo e accompagniamo le persone verso mestieri e professioni che il mercato richiede superando stereotipi e pregiudizi e promuovendo progetti di formazione.

Costruiamo percorsi e progetti che, come leggerete in queste pagine, sono rivolti a giovani NEET, donne in situazione di svantaggio, persone con disabilità, rifugiati e richiedenti asilo e nuove povertà come disoccupati di lunga durata e persone in uscita da un periodo

di detenzione, perché la prima risposta all'eliminazione della recidiva è proprio il lavoro, quel lavoro che permette la realizzazione personale, garantisce un reddito e restituisce la dignità perduta.

Le pagine che seguono più che dati e risultati sono storie di persone, sono le storie della nostra Fondazione, sono il lavoro quotidiano di un team e delle aziende e istituzioni che hanno scelto di lavorare al nostro fianco. Una rete virtuosa che rappresenta un vero e proprio modello di inclusione.

Il successo del nostro operato è legato a questa rete ed è proprio a tutti coloro che la compongono e che rendono possibile ogni giorno lo sviluppo dei nostri progetti che voglio dire grazie per i risultati di questi due intensi anni di attività.

Un nuovo modo di vivere il mondo del lavoro, la diversità e l'inclusione è possibile.

Buona lettura

Francesco Paolo Reale

A handwritten signature in black ink, reading "Francesco Paolo Reale". The signature is written in a cursive, flowing style with large, connected letters.

Bilancio Sociale

Il **Bilancio Sociale 2017-2018** raccoglie le azioni e i progetti sviluppati nel biennio, è uno strumento di relazione ma al tempo stesso analisi dell'evoluzione che, ogni comparto, ogni target raggiunto e coinvolto nei progetti di Fondazione, ha attraversato in un momento storico di grandi cambiamenti a livello geopolitico.

È il risultato di un intenso lavoro di analisi e confronto dell'intero gruppo, un momento importante di riflessione sulla nostra mission e vision che passa proprio dai progetti sviluppati dalla Fondazione.

Un documento 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 del nostro operato.

Si tratta di un documento importante anche per riflettere sulle singole aree di miglioramento e sul coinvolgimento degli stakeholder e gli sviluppi futuri delle nostre attività.

Il Bilancio Sociale 2017-2018 mantiene il confronto biennale delle attività, strutturate e rilevate dal sistema di rendicontazione dei progetti.

Biennio 2017/2018

868

PERSONE COINVOLTE

799

PERSONE ORIENTATE

530

PERSONE INTEGRATE

63

PROGETTI

1

La Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

1.1 Il contesto di riferimento

Il quadro di riferimento della Strategia Europea 2020 ha previsto alcuni obiettivi fondamentali: investimento nella ricerca e sviluppo, attenzione ai cambiamenti climatici ed energia, riduzione del tasso di abbandono scolastico, diminuzione della povertà ed esclusione sociale e infine tasso di occupazione verso il 75%.

Gli stessi parametri sono ribaditi nell'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) da raggiungere entro il 2030.

Gli indicatori, frutto di un processo negoziale e di una partecipazione attiva dell'Unione Europea, devono, di fatto, essere integrati nelle dieci priorità della Commissione e nel quadro strategico europeo al fine di creare un nuovo consenso, proporre una visione e un quadro condivisi per la cooperazione allo sviluppo e infine una società sostenibile anche al di fuori dei confini Ue (Paesi dell'Africa, dei Caraibi e del Pacifico - Acp).

Il contesto italiano, rispetto agli obiettivi sulla povertà e sull'occupazione, è ancora molto lontano: come evidenzia Il Rapporto ASviS 2018 si rileva una situazione in peggioramento soprattutto per quanto riguarda la povertà assoluta e relativa così come il numero di individui in famiglie a bassa intensità lavorativa. I dati Istat 2018 conferma-

no la ricerca mettendo in relazione altre variabili: sono più a rischio i nuclei con minori, con titoli di studio bassi, gli stranieri e le persone che vivono nel Mezzogiorno.

L'attività legislativa italiana dell'ultimo anno è stata caratterizzata da alcuni passi avanti costituiti dall'introduzione del Reddito di inclusione (Rel), ma i provvedimenti adottati sono ancora insufficienti per rispondere alle diverse esigenze di un fenomeno multidimensionale come quello della povertà.

Per quanto riguarda l'occupazione, nonostante le ultime riforme (Decreto Dignità), l'Italia continua a essere uno dei peggiori paesi in Europa sul fronte della disoccupazione: è terzultima per tasso generale (10,5%), seguita solo da Spagna (14,1%) e Grecia (18,5%); penultima se si restringe il focus sui giovani con un tasso al 33% (solo la Grecia con il 39,1% ha un tasso più alto rispetto a quello italiano).

In questo quadro di riferimento Fondazione Adecco continua ad avere un ruolo importante coniugando l'employability dei beneficiari con svantaggio e le politiche di inclusione delle aziende (approccio di sistema) in un'ottica di valorizzazione della diversità e del riconoscimento del potenziale talento in ogni persona.

1.2 L'identità della Fondazione



VISION

Promuoviamo la cultura della diversità per un mondo del lavoro realmente inclusivo.



MISSION

Mettiamo in relazione persone e organizzazioni. Favoriamo accessibilità e inclusione nel mondo del lavoro attraverso l'attivazione di buone pratiche, che siano di ispirazione per un reale cambiamento sociale.



VALORI

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

- Non discriminazione
- Pari opportunità
- Diritto al lavoro
- Inclusione sociale

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

La Fondazione Adecco ha deciso di dedicare il proprio impegno a persone in difficoltà nei confronti del mondo del lavoro, in particolare a:

- Persone con disabilità
- Donne vittime di violenza e tratta
- Giovani NEET (Not engaged in Education Employment or Training)
- Rifugiati e richiedenti asilo
- Nuove povertà

Non discriminazione
Pari opportunità
Diritto al lavoro
Inclusione sociale

La Fondazione Adecco per le Pari Opportunità è una Fondazione privata senza scopo di lucro, costituita nel febbraio 2001, iscritta nel registro delle persone giuridiche della Prefettura di Milano. La Fondazione Adecco è una fondazione esclusivamente operativa presente principalmente nelle aree di Milano e Roma, Torino e Padova

Obiettivo prioritario è lo sviluppo di progetti in collaborazione con aziende, enti pubblici e altre realtà del privato sociale in una logica di sistema di rete, creando buone prassi per rendere più inclusivo il mondo del lavoro.

A chi è rivolto il nostro impegno:

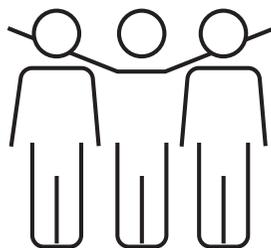
LA FONDAZIONE, INOLTRE, PROMUOVE E ORGANIZZA INIZIATIVE DI INFORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE (WORKSHOP, PROGETTI CSR, SEMINARI E VOLONTARIATO DI IMPRESA) NELLE REALTÀ AZIENDALI SUI TEMI DELLA DIVERSITÀ, DELL'INCLUSIONE E DELLE PARI OPPORTUNITÀ.



PERSONE
CON DISABILITÀ



DONNE VITTIME
DI VIOLENZA



TITOLARI DI PROTEZIONE
INTERNAZIONALE
E RICHIEDENTI ASILO



GIOVANI NEET
(NOT ENGAGED IN EDUCATION
EMPLOYMENT OR TRAINING)



NUOVE POVERTÀ

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

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

Non discriminazione e pari opportunità

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

Valorizzazione del capitale umano

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

Autonomia e integrità morale

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

Trasparenza e onestà

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

Legalità

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

Responsabilità

la Fondazione promuove e incentiva un utilizzo diligente e professionale di tutti gli strumenti a disposizione sulla base di principi di efficacia ed efficienza.

Riservatezza

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

Innovazione

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

Comunicazione e dialogo

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

Gli impegni nei confronti degli stakeholder

I beneficiari diretti

Non discriminazione e pari opportunità

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

Valorizzazione del capitale umano

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

Trasparenza e onestà

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

Fiducia

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

Responsabilità

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

Riservatezza

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

Comunicazione e dialogo

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

Lealtà, autonomia e integrità morale

la Fondazione adotta un comportamento moralmente integro e disponibile nei confronti dei beneficiari. In particolare, i collaboratori della Fondazione

si astengono dallo svolgimento delle attività di educazione ed istruzione al lavoro nei confronti di beneficiari loro familiari o conoscenti. In questi casi, il collaboratore della Fondazione deve comunicare al proprio Responsabile la natura della relazione con il beneficiario e valutare eventuali possibili alternative da offrire in sostituzione al proprio supporto professionale.

Innovazione

la Fondazione mette a disposizione dei beneficiari strumenti e progetti innovativi di istruzione ed educazione ai fini di una più efficace integrazione al lavoro.

I Soggetti partner

Onestà e trasparenza

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

Lealtà, autonomia e integrità morale

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

Responsabilità

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

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

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.

Non dipendenti e dirigenti, ma tutti collaboratori.

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 specifici 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 condividere tutte le informazioni legate all'attività all'interno del gruppo al fine di incrementare le conoscenze individuali.

Non discriminazione e pari opportunità

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

I Fornitori

Non discriminazione e pari opportunità

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

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

La Collettività

Innovazione

la Fondazione contribuisce alla valorizzazione del territorio in cui opera attraverso la promozione di progetti di istruzione ed educazione che coinvolgono una rete di soggetti rappresentanti del settore pubblico e privato, la replicabilità degli stessi in altre aree, e il 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 (Persone con disabilità, donne vittime di violenza, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo, giovani NEET, nuove poverà) 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

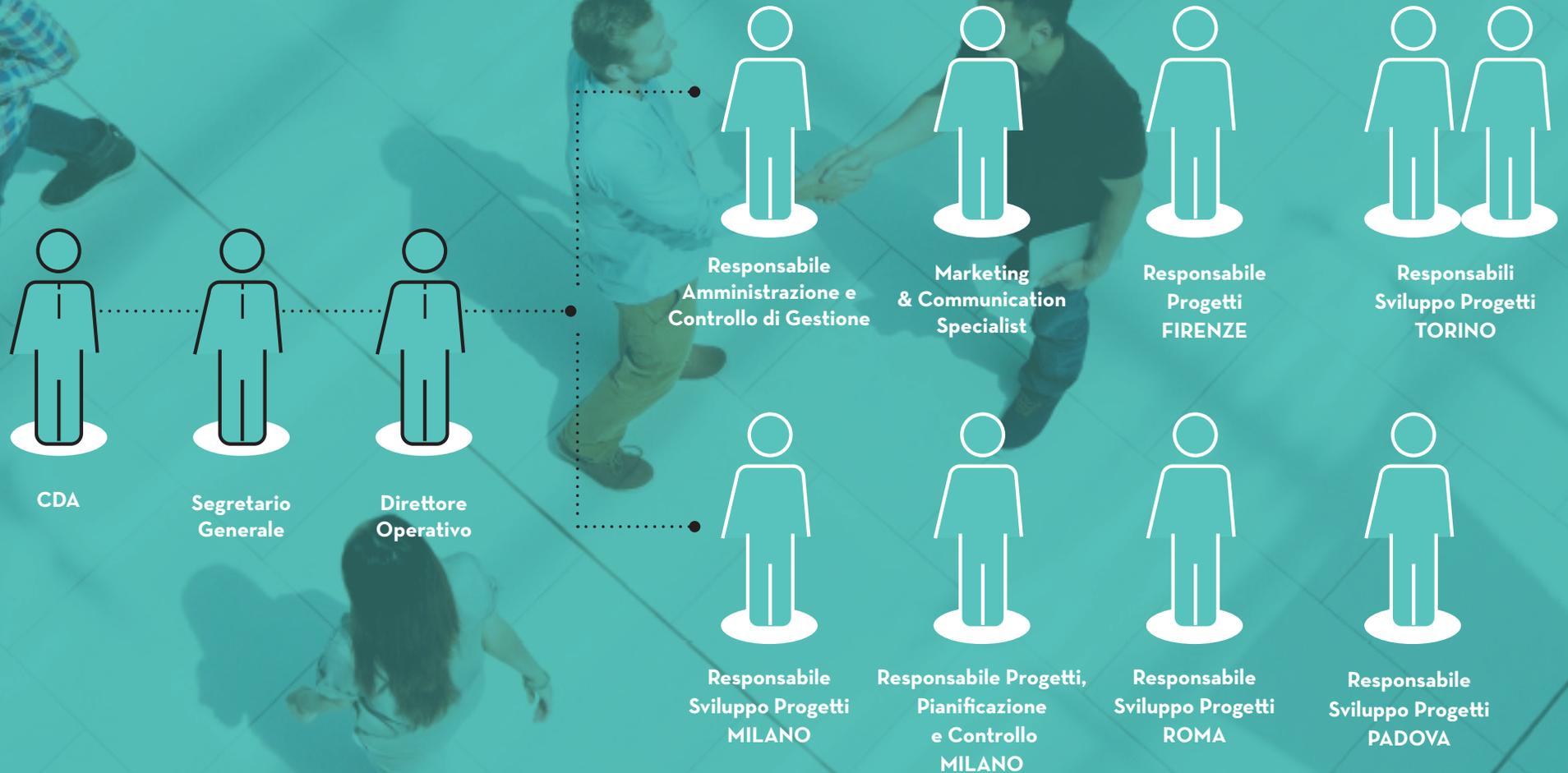
Al fine di monitorare il rispetto e la conformità delle azioni della Fondazione Adecco alla presente Carta Etica è stata prevista l'organizzazione di un incontro di verifica annuale tra tutti i dipendenti.

1.4 Gli organi istituzionali e la struttura interna

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



LA STRUTTURA INTERNA



2

Le attività della Fondazione

2.1 La storia

2001 2002

2001 Nasce Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

La positiva esperienza della Fondazione Adecco spagnola ha spinto il Gruppo Adecco 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 il Gruppo Adecco.

2002 La costituzione di partnership

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

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.

2001

2002

2003

2004

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 Astrademoskopoea.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

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 dei progetti.

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 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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2007

Anno europeo delle pari opportunità per tutti

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

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@lfemminile", "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.

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@lfemminile" 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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

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; Tech4i2 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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2013 **Diversity & Inclusion** **nelle aziende:** **sensibilizzazione** **e informazione**

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

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.

2014 **L'attenzione** **verso i giovani** **diventa** **una priorità**

L'Europa e l'Italia si trovano ad affrontare una situazione congiunturale particolarmente profondamente 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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2015 La rete delle Fondazioni d'Impresa fa squadra. Ancora sostegno all'occupazione giovanile

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

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.

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 verso nuovi
modelli di inclusione
con #RipartoDaMe.*

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.

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2017 Sviluppo di progettualità internazionali

*Nel 2017
si sviluppano
collaborazioni
strutturate
con partner
importanti
del terzo settore.*

Il contesto italiano chiude il 2016 con un nuovo record: secondo i dati del Ministero degli Interni, il numero di richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale ha raggiunto la cifra più alta mai registrata su un periodo di venti anni, più di 123.000 (10.000 ogni mese, il 47% in più rispetto all'anno precedente). *(Fonte: rapporto della Fondazione Ismu)*

Per questo motivo, gli arrivi di persone via mare si sono concentrati principalmente in Italia. Nel 2017 inizia il primo percorso di inclusione in partnership con UNHCR (LOCUS) rivolto a 20 titolari di protezione internazionale in Calabria (regione altamente strutturata per l'accoglienza, ma con il tasso di disoccupazione più alto europeo) creando nuovi network e metodologie (housing e mobilità territoriale) in collaborazione con i partner di progetto.

Continua l'impegno di Fondazione anche su altri progetti importanti: Lavoro di Squadra in collaborazione con Action Aid rivolto ai NEET e Donne Identità al Lavoro.

Lavoro di Squadra ha come obiettivo ridurre il fenomeno dei NEET, offrendo loro un'opportunità di orientamento professionale e ricerca del lavoro. La metodologia di intervento fa riferimento all'utilizzo dello sport come strumento di rimotivazione, empowerment e orientamento formativo. Nel 2017 inizia la prima edizione confermata nei due anni successivi. Donne Identità al Lavoro diventa una buona prassi implementata sia a Milano che a Torino con il percorso di inclusione di donne in condizione di svantaggio (vittime di violenza) attraverso la sperimentazione di laboratori di orientamento e formazione, con attività volte a stimolare l'empowerment, l'emersione e riappropriazione delle proprie competenze al fine di riprogettare il proprio percorso professionale.

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018

2018
Continua
l'impegno di
Fondazione
verso progetti
innovativi

*Nel 2018
il team di Fondazione
si è dedicato in
maniera prioritaria
all'inclusione
lavorativa di rifugiati,
NEET, donne vittima
di violenza e persone
in misura detentiva.*

Nel 2018 nonostante il calo degli arrivi di persone rifugiate e la riforma sul sistema dell'accoglienza continua la necessità progettuale sull'inclusione di persone rifugiate e richiedenti asilo attraverso la partnership fondamentale di UNHCR e il progetto ambizioso su Roma e Milano di SAFE IN.

Gli ottimi risultati quanti-qualitativi dei progetti consentono di creare buone prassi e una metodologia replicabile in altri contesti dando continuità alla sostenibilità progettuale sull'inclusione dei rifugiati anche nel 2019.

Riconoscendo le potenzialità di un attivo coinvolgimento del settore privato nella realizzazione di un'inclusione effettiva dei rifugiati nella società italiana, UNHCR assegna un attestato alle aziende che maggiormente si distinguono nel favorire l'inserimento professionale dei rifugiati e nel sostenere il loro processo d'integrazione in Italia.

Nel marzo 2018 è stato consegnato il premio #Welcome. - Working for refugee integration al Gruppo Adecco come riconoscimento dell'impegno nell'inclusione delle persone rifugiate.

Continua per il team la progettualità costante verso i NEET con la seconda edizione di Lavoro di Squadra e la partnership con Fondazione Cariplo per NeetWork e la seconda edizione di Donne Identità al Lavoro a Torino e Milano. Di rilevante importanza il progetto #RipartoDaMe: un progetto che ha coinvolto 14 detenuti del Carcere di Bollate per favorirne l'inclusione in contesti lavorativi, in modo da facilitare anche la loro integrazione sociale grazie alla partnership con Fondazione Alberto e Franca Riva Onlus e il Centro Studi sugli Enti ecclesiastici e sugli altri enti senza fini di lucro (Cesen) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

2.2 I progetti della Fondazione

Nell'approccio di sistema Fondazione Adecco da un lato implementa percorsi di inclusione ed 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 e attraverso laboratori tematici (competizioni con federazioni paralimpiche, laboratori di cooking, teatro con associazioni e cooperative che hanno in carico persone con svantaggio).

LE 3 PROGETTUALITÀ

Progetti di educazione al lavoro (pag 32)

Progetti di sensibilizzazione (pag 41)

Piano famiglia (pag 47)

2.2.1 Attività di istruzione ed educazione al lavoro

I progetti della Fondazione hanno come protagonista il beneficiario nel proprio processo d'integrazione sociale e professionale.

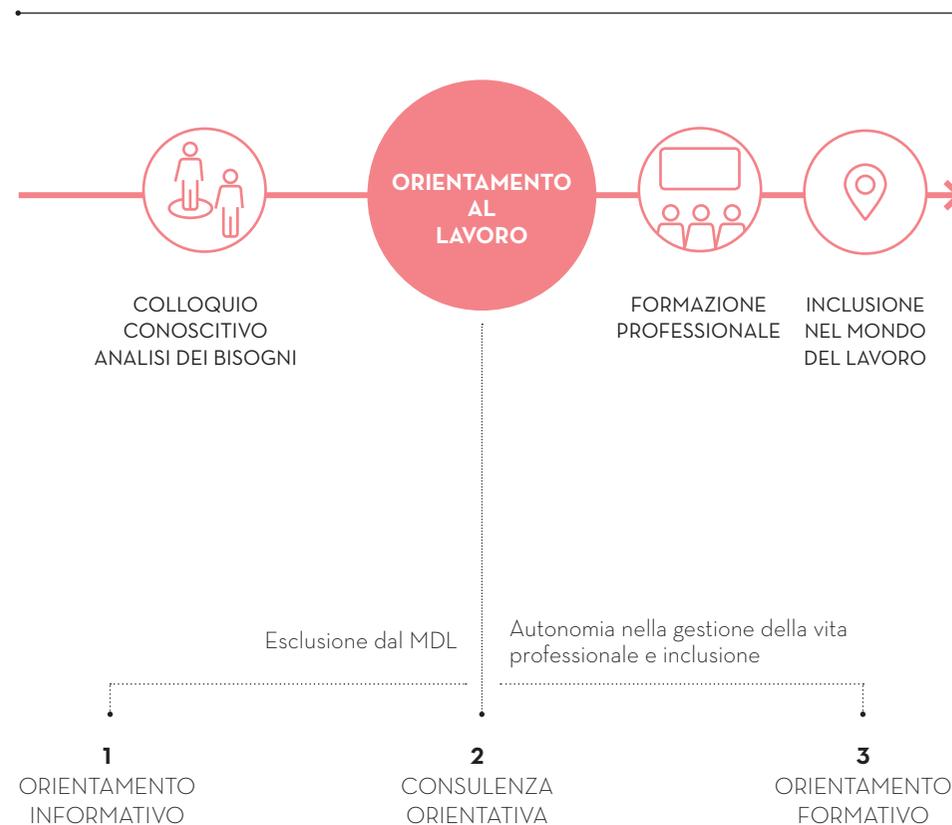
L'idea è quella di offrire un sostegno professionale, opportunità e strumenti alle persone avendo fiducia nelle loro capacità di farle proprie e di usarle per autopromuoversi.

L'epistemologia è quella umanistica esistenziale: la persona infatti ha una tendenza attualizzante, una forza essenziale che è all'origine della crescita e dello sviluppo di ogni individuo.

Accettando appieno la responsabilità della propria vita si può aumentare la propria employability e cambiare le proprie traiettorie lavorative.

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 riformulati gli strumenti di orientamento professionale in base al target di riferimento in particolare per le persone di origine straniera, i NEET e le donne vittime di maltrattamenti con nuovi pattern di orientamento in situazioni "non accademiche", con laboratori pratici, di comunicazione e di apprendimento attraverso lo sport.



PROGETTI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

Queste attività hanno lo scopo di generare dialogo e dibattito, dare visibilità alla diversità in azienda, motivare al cambiamento, trasmettere valori, creare empatia con la diversità, ridurre barriere e stereotipi, superare i limiti personali di ciascuno, motivare.

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Impariamo dall'eccellenza	Fondazione Allianz Umanamente Borsa Italiana S.p.A. London Stock Exchange Group Foundation Adecco Italia S.p.A ATTIVAZIONE Studio Associato EATALY	Percorso di orientamento e formazione volto a offrire a ragazzi in situazioni di difficoltà la possibilità di imparare un mestiere, offrendo loro un'esperienza educativa e formativa presso strutture ricettive italiane di eccellenza.	Giovani
Educazione al lavoro per progetto PerLa - FSE Firenze	Comune di Firenze Società della Salute di Firenze Regione Toscana Consorzio Metropoli Consorzio Co&SO A.S.C.A. Caritas Fondazione ASPHI	Percorso di Educazione al lavoro rivolto alle persone seguite dalla psichiatria e Polis Adulti Comune.	Persone con disabilità
Impara l'Arte	Fondazione Verga Adecco	Percorso di educazione al lavoro rivolto a persone migranti con obiettivo di fare aumentare nei beneficiari la conoscenza delle regole del mercato del lavoro italiano sviluppando le loro possibilità occupazionali.	Rifugiati

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
#LoveYourself	La strada Mylia Ring of life Sodexo	Progetto volto a dare strumenti e competenze per riacquistare autostima e sicurezza nelle partecipanti al percorso.	Donne
#RipartoDaMe	Fondazione Riva Carcere di Bollate Università Cattolica	Programma di educazione e orientamento al lavoro volto ad agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro.	Persone detenute in regime di semilibertà
Progetto Domus	UNHCR Mylia Servizio Centrale Sprar	Supportare, educare e formare i titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo attraverso percorsi di orientamento al mondo del lavoro per renderli più consapevoli ed attivarli nella ricerca di un'occupazione.	Rifugiati
Per formare un lavoratore ci vuole una comunità - Chopin	Cooperativa Chopin Comunità Valdese	Percorso di di educazione al lavoro.	Persone con disabilità
All.B	Azienda Speciale Consortile	Progetto di educazione al lavoro promosso dalla comunità bresciana per agevolare soggetti fragili nell'avvicinamento al mondo del lavoro.	Persone in situazione di svantaggio
RistoLab	FCEI	Progetto di formazione e orientamento al mondo del lavoro.	Donne
Progetto Sprar Settimo Croce Rossa	Croce Rossa Settimo SPRAR	Progetto pilota di educazione al lavoro. I partecipanti hanno seguito un percorso di orientamento professionale e svolto tirocini.	Rifugiati
Orientamento Comune di Carvico	Comune di Carvico	Percorso di Educazione al lavoro svolto presso il comune di Carvico rivolto a persone in situazione di disagio sociale.	Persone in situazione di svantaggio

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
HELP ME	Casa Jannacci Fondazione Isacchi Samoia	Risposta concreta ai bisogni di persone rifugiate necessitanti di particolare supporto nell'attivazione occupazionale.	Persone in situazione di svantaggio
Donne alla riscossa	Comune di Padova	Percorso di Orientamento al lavoro rivolto a donne con carichi di famiglia.	Donne
SAFE IN	Cesen (Università Cattolica), IL Faro (Roma) Umanitaria (Milano) Celav (Milano) Rete Sprar di Milano wRoma JP Morgan Chase Foundation Cesen (Università Cattolica del Sacro Cuore) Società Umanitaria Celav Rete Sprar	Il progetto della durata di 2 anni, ha il compito di coinvolgere persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo. Il percorso sarà inoltre oggetto di una ricerca da parte del CESEN (Centro per gli studi sulle Entità ecclesiastiche) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore che valuterà l'impatto sulle persone e le aziende coinvolte.	Rifugiati
Reti di donne Centro Donna	Centro Donna Dipartimento per le Pari Opportunità Presidenza del Consiglio dei Ministri	Azioni di sostegno ed empowerment per l'accompagnamento al mondo del lavoro.	Donne
Mentor Mediterranean Network for Training Orientation to Regular migration	Celav Comunità Europea	Progetto europeo coordinato dal Comune di Milano che ha l'obiettivo di contribuire al miglioramento degli schemi di migrazione temporanea e circolare per i giovani tra l'Italia (Milano e Torino), il Marocco (Beni Mellal, Fquih Ben Salah e Khouribga) e la Tunisia (Grand Tunis), tramite la sperimentazione di tirocini professionali per cittadini non comunitari residenti all'estero, previsti dall'art. 27 della legge italiana sull'immigrazione.	Giovani e Rifugiati

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Università Ca' Foscari	Università Ca' Foscari	Orientamento al lavoro laureandi e laureati con disabilità.	Persone con disabilità
Divesamente Milanese	CELAV INTEGRA	Progetto di educazione al lavoro rivolto a persone con disabilità.	Persone con disabilità
L.I.F.E. Lavoriamo insieme per un futuro di empowerment	Fondazione Faro Torino	Percorso di educazione e orientamento al lavoro per pazienti oncologici e familiari.	Persone in situazione di svantaggio
Si può fare! Torino	Fondazione Paideia	Offrire ai genitori, di bambini che vivono situazioni di malattia o disagio, un percorso di educazione e orientamento al lavoro con la teoria di riferimento, la metodologia e gli strumenti. Di particolare rilievo nel percorso sono il tema del work and life balance e della gestione del cambiamento.	Persone in situazione di svantaggio
AUGEO Dimensione Lavoro	Cooperativa l'Accoglienza Fondazione Generas	Intervento di sostegno alla dimensione dell'inclusione lavorativa di donne ospiti di comunità mamma-bambino.	Donne
Un magazzino di idee	Adecco Formazione Adecco	Percorso di orientamento e formazione professionale rivolto a persone disoccupate di lunga durata e/o con disabilità per conseguire Patentino per il carrello elevatore e attestato operatore di magazzino/logistica.	Persone con disabilità Persone disoccupate di lunga durata
Reti di donne Centro Donna	Centro Donna Adecco Dipartimento per le Pari Opportunità Presidenza del consiglio dei ministri	Orientamento e formazione delle beneficiarie seguendo percorsi personalizzati che rafforzino le competenze professionali utili ad una integrazione sociale e lavorativa.	Donne

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
OPUS FACERE	MIUR	Progetti di educazione al lavoro, laboratori con le aziende e con i NEET. Progetto di orientamento al lavoro per le scuole superiori di Bologna capofila ITC Belluzzi - Fioravanti.	Giovani
Progetto Transizione università/lavoro Bologna	Adecco Università di Bologna Csapsa	Percorsi di orientamento lavorativo rivolto ai giovani presso l'Università di Bologna.	Giovani
LOCUS	UNHCR SPRAR	Percorso di educazione al lavoro per 20 titolari di protezione internazionale. Partenariato con SPRAR Calabria e UNHCR.	UNHCR, SPRAR
Percorsi formativi Cross Network	SPRAR OXFAM	Percorsi formativi crossNetwork per i diversi servizi in partnership su Firenze PACI - Sprar Firenze Oxfam (Alfabeto del lavoro) Perla (fse).	Persone di origine straniera persone seguite dalla psichiatria persone in carico al polis per il progetto Perla
GUCCI FOR REFUGEES	GUCCI	Offrire una risposta concreta ai bisogni di inclusione di persone titolari di protezione internazionale promuovendo, attraverso il dialogo interculturale, attività di sensibilizzazione in grado di prevenire e combattere barriere e atteggiamenti discriminatori dentro e fuori i luoghi di lavoro.	Rifugiati

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Headlight	Provincia di Vicenza Unione Italiani Ciechi Vicenza	Headlights è un progetto di educazione al lavoro di persone con disabilità visiva in collaborazione con UIC Vicenza Provincia di Vicenza. È stato realizzato anche un evento di sensibilizzazione delle aziende presso la Provincia con la presenza di testimonial riguardante la disabilità visiva e il mondo del lavoro, con indicazioni anche sugli ausili a disposizione.	Persone con disabilità visiva
#L'alfabeto del lavoro	Adecco OXFAM	Progetto di educazione al lavoro per un gruppo di persone richiedenti asilo.	Rifugiati
Primi passi verso il lavoro	ASL Serenissima	Percorso di Formazione e orientamento rivolto a persone con disabilità	Persone con disabilità psichica e intellettiva in carico al SIL
Giovani al lavoro	Adecco	Incontri di orientamento a studenti con disabilità. Presso istituti superiori.	Persone con disabilità
Lavoro di squadra	ACTIONAID Ring of Life	Il progetto Lavoro di Squadra, si propone di ridurre il fenomeno dei NEET (Not in Education, Employment, or Training) costruendo un solido ponte verso l'orientamento professionale e la ricerca del lavoro per giovani che, per storia personale o contesto sociale, non riescono ad accedere alle politiche attive del lavoro.	Giovani
Safe & Clean Mestre	ASL Serenissima	Percorso di formazione e orientamento per persone con disabilità.	Persone con disabilità

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Sport for Change	Fondazione Milan Kairos	Attività di educazione al lavoro svolta nel corso del 2017 rivolta ai NEET con la collaborazione di Fondazione Milan.	Giovani
Progetto Donne Identità al lavoro	Adecco Associazione Scambiaidee Fondazione CRT	Educazione al lavoro per donne sopra i trentanni che attraversano una fase di fragilità nei confronti del mercato del lavoro, per evento destabilizzante o disabilità, per prolungata disoccupazione, per violenza subita, perché migranti o richiedenti asilo.	Donne
Milano per il lavoro	CELAV	Percorso di orientamento rivolto a persone con disabilità psichica e cognitiva in collaborazione con Ospedali Milanesi e Celav.	Persone con disabilità
WELCOME	UNHCR	Programma di coinvolgimento aziende nello sviluppo di iniziative virtuose di sostegno all'inclusione lavorativa di persone titolari di protezione internazionale.	Rifugiati
Unleash&Include	Procter&Gamble Gnosis Cooperativa Sociale	Buona prassi di inclusione socio lavorativa e di reintegrazione sociale di persone in percorso di recupero psichiatrico.	Persone con disabilità
Nuovi Soli	Adecco Cinque du Soleil	Progetto d'inclusione lavorativa, nato in collaborazione con Adecco PS e Adecco Formazione, con la rete territoriale di servizi per il lavoro dedicati al cittadino del Comune di Roma, FCEI, SPRAR, Caritas, C. Astalli, Croce Rossa Italiana, Fondazione il Faro di S. Agnelli.	Rifugiati
Integrazione in Rete	FCEI - Diaconia Valdese	Progetto di sostegno all'inclusione lavorativa di persone titolari di protezione internazionale coinvolte nel Progetto Mediterranean Hope - Corridoi Umanitari.	Rifugiati

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
#CreaFuturo	Fondazione Gaffino	Progetto di Sostegno all'inclusione lavorativa di persone disoccupate e inoccupate con difficoltà di ingresso nel mercato del lavoro e in situazione economica instabile.	Persone in situazione di svantaggio
Work Sharing	Itaca Adecco	Percorso di educazione al lavoro per persone con disabilità psichica.	Persone con disabilità
Piani attuativi delle linee d'azione previste dal Piano straordinario contro la violenza di genere	Centro Donna Regione Piemonte	Percorso di educazione ed orientamento al lavoro rivolto a donne vittime di maltrattamenti e violenza di genere.	Donne
Progetto Domus	UNHCR, Adecco Formazione srl, ITER, Servizio Centrale Sprar	Corso di informatica e parole del lavoro per persone rifugiate; Analisi fabbisogni formativi operatori SPRAR.	Persone rifugiate e richiedenti asilo; operatori SPRAR Calabria
Percorsi formativi cross network	PACI - SPRAR FIRENZE OXFAM (ALFABETO DEL LAVORO) PERLA (fse) CSM	Percorsi formativi cross Network per i diversi servizi in partnership su Firenze	Persone di origine straniera persone seguite dalla psichiatria persone in carico al Polis per il progetto Perla
Nuovi Orizzonti Torino	CAS Ostello Antica Abbazia	Percorso di educazione al lavoro rivolto a 5 giovani tra i 20 e i 24 anni richiedenti asilo, inseriti nel CAS Ostello Antica Abbazia.	Giovani tra i 20 e i 24 anni richiedenti asilo
DIL- Donne Identità al Lavoro (Milano)	ACTIONAID Casa delle donne maltrattate Comune di Milano	Il progetto offre a donne che hanno subito violenza domestica strumenti e pratiche per facilitare il loro inserimento lavorativo, al fine di promuovere la loro indipendenza economica ed accrescere l'opportunità di raggiungere la propria autonomia.	Donne

2.2.2 Progetti di sensibilizzazione

Le differenze e le caratteristiche di ciascuna persona rappresentano un patrimonio a cui le aziende possono e dovrebbero attingere per creare opportunità e valore aggiunto, in una prospettiva di successo e di crescita.

Per questo motivo la Fondazione crea spazi per l'incontro e il dialogo con i dipendenti delle aziende, per sensibilizzarli sul tema della diversity & inclusion.

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.

Le diversity experience sono tenute dagli esperti della Fondazione insieme a consulenti, testimonial e rappresentanti di associazioni.

Uno degli strumenti dei dialoghi esperienziali è la pratica sportiva che permette di affrontare in modo diretto e interattivo il tema della diversità. Crediamo che lo sport sia strumento privilegiato di inclusione.



PROGETTI DI SENSIBILIZZAZIONE

Queste attività hanno lo scopo di generare dialogo e dibattito, dare visibilità alla diversità in azienda, motivare al cambiamento, trasmettere valori, creare empatia con la diversità, ridurre barriere e stereotipi, superare i limiti personali di ciascuno, motivare.

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Senti come mi sento	Aism Dow	Il laboratorio esperienziale SCMS è un esperimento, un dialogo silenzioso, un incontro per scoprire una malattia misteriosa, che aiuta a comprendere come si sente una persona con sclerosi multipla (SM). Tramite ausili e supporti si faranno provare i sintomi più frequenti della sclerosi multipla, le sensazioni, le emozioni e le difficoltà di chi convive con questa patologia.	Persone con disabilità
#ALLINTEAM	AIPD VALEMUR Verona PRIMARK Fondazione più di un sogno	#ALLINTEAM vuole evidenziare l'unicità del talento e dare valore alla diversità. Ogni individuo è in grado di saper valorizzare le proprie competenze, attitudini ed aspirazioni se correttamente inserito nell'ambiente di lavoro.	Persone con disabilità
Progetto Veneto S.M.A.R.T. 5 sfide per il Veneto del 2030	Adecco Regione Veneto	POR FSE 2014 - 2020- Ob. "Investimenti a favore della crescita e dell'occupazione" INN Veneto Cervelli che rientrano per la Regione Veneto del futuro DGR 718 DEL 21/05/2018. Fondazione Adecco, Adecco e Regione del Veneto, hanno promosso Diversity Management, un percorso di formazione gratuito volto a presentare il valore della diversità e della sua capacità di apportare un contributo positivo alle organizzazioni.	Giovani Persone con disabilità

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
Diversity Adidas	ADIDAS	Promuovere nell'organico di Adidas i valori della diversità e della non discriminazione. Attraverso il contatto con la diversità e con la disabilità, sensibilizzare il personale sul rispetto dell'altro. Creare un ambiente di lavoro più inclusivo, in cui ogni persona sia più attenta e protesa nei confronti del collega.	Persone con disabilità
Diversity Month Tyco	TE Connectivity Centro Donna	Attività di informazione e sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne. Seminario per l'uso di un linguaggio inclusivo; aumentare la consapevolezza del potere delle parole e di come queste abbiano dei risvolti importanti nella creazione di un buon ambiente lavorativo e relazionale. "Il corpo nella musica per la qualità delle relazioni"; potenziamento delle capacità relazionali, attraverso un percorso esperienziale di lavoro corporeo con la "TangoMovimentoTerapia".	Donne Giovani
Fujitsu world tour	Fujitsu	Presentazione, all'interno del Kick Off di Fujitsu dei progetti Safe In e Donne Identità al Lavoro.	Giovani Donne Rifugiati
Insieme per il Lavoro Bologna	YOOX NET-A-PORTER GROUP Insieme per il lavoro	Insieme per il lavoro - La collaborazione di Comune, Città metropolitana e Arcidiocesi di Bologna integra diversi mondi: le istituzioni, le parrocchie, le Caritas, le associazioni e le realtà del terzo settore per accompagnare le persone verso nuove opportunità lavorative - si sono rivolti a Fondazione Adecco per iniziare una progettualità vs l'inclusione lavorativa e modelli innovativi di percorsi formativi per le persone con svantaggio che si rivolgono al servizio (marginalità).	Giovani Persone disoccupate di lunga durata

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
GIVE BACK	SANOFI AGPD	Lo scopo del progetto è generare dialogo sui temi della D&I che sono alla base dell'attività di volontariato. Partendo dai principi teorici siamo arrivati alla condivisione di casi di successo e buone prassi che hanno ispirato lo sviluppo di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.	Disabilità
GOOD TIGROS	Tigros, HSV Basket Varese	Spazio di dialogo e di incontro con i dipendenti dell'azienda con l'obiettivo di sensibilizzare sui temi della diversity & inclusion attraverso un momento in aula e attività di basket in carrozzina.	Disabilità
Incontri e Racconti Cornegliano	Adecco Italia	Evento dedicato alla valorizzazione della diversità e delle competenze per il benessere della comunità attraverso la condivisione di buone pratiche e nuovi progetti. Incontri e Racconti è un momento per condividere idee innovative e creare un mondo del lavoro sempre più inclusivo.	Donne Giovani
Diversity Flex- Somaglia	Flex Associazione Mosaico	Diversity Flex è un'attività di sensibilizzazione che Fondazione Adecco ha svolto con Flextronics rivolgendosi ai dipendenti dell'azienda sui temi della Diversità e Inclusione. Obiettivo di un progetto come questo è che le persone con svantaggio possano trovare la loro migliore collocazione professionale possibile in considerazione della propria situazione psico-fisica riuscendo a superare o ridurre le loro condizioni di svantaggio. Nell'attività sarà coinvolta un'associazione che si occupa di ragazzi Asperger - autismo ad Alto Funzionamento. Diversity Flex si propone di agevolare il successivo inserimento da parte di Flextronics di persone con disabilità.	Giovani Persone disoccupate di lunga durata.

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
BARILLA FOR REFUGEES	Sprar Parma Barilla	Attività di sensibilizzazione sul tema dell'inclusione lavorativa di persone con status di rifugiato. Il progetto in partnership con UNHCR e Ciac onlus di Parma prevede una fase di inclusione (sia sulla sede che sulle sedi di produzione) sia di formazione e sensibilizzazione verso i dipendenti Barilla. È stato previsto un momento di plenaria dedicato al tema dei rifugiati e formazioni dei gruppi di lavoro dove verrà inserita la persona segnalata dallo Sprar gestito da Ciac Onlusi.	Rifugiati
Mapo	Aism Aspi Provincia di Monza e Brianza	Istituzione di una figura di disability manager nelle aziende partecipanti al progetto. Realizzazione di uno strumento che rilevi le disabilità esistenti e emergenti in azienda attraverso la classificazione ICF (International classification of functioning, disability and health). Realizzazione di una rete di comunicazione di servizi. Realizzazione di una documentazione digitale accessibile a tutti.	Disabilità
Kick off Fujitsu	Fujitsu	2017 - Fujitsu Italia per il Kickoff italiano ha deciso di chiedere a Fondazione un supporto per il reclutamento di Hostess e steward. Per le politiche di inclusione e di sostenibilità abbiamo segnalato persone del progetto Safe in e Donne identità al Lavoro (Milano).	NEET Rifugiati Donne
Pro-Active	Irecoop Veneto	Formazione operatori del mercato del lavoro sulla gestione del colloquio con la persona con disabilità.	Operatori

PROGETTO	PARTNER	DESCRIZIONE	BENEFICIARI
#FLEXIBILITY	Diesis, Flex	#FLEXIBILITY è un'attività di sensibilizzazione che Fondazione Adecco ha svolto con Flextronics rivolta ai dipendenti dell'azienda sui temi della Diversità e Inclusione. Obiettivo è che le persone con svantaggio possano trovare la loro migliore collocazione professionale possibile in considerazione della propria situazione psico-fisica riuscendo a superare o ridurre le loro condizioni di svantaggio.	Persone con disabilità
Diversity Air Liquide	Fondazione Renato Piatti Onlus Agpd Airliquide	Focus su autismo, sulla sindrome di down e sulle persone con disabilità sensoriale uditiva. Si è promosso all'interno del gruppo Airliquide i valori della non discriminazione e della diversità attraverso il contatto con diversità e disabilità educando il personale al rispetto dell'altro.	Persone con disabilità
Incontri e Racconti Brescia	Adecco Italia	Evento dedicato alla valorizzazione della diversità e delle competenze per il benessere della comunità attraverso la condivisione di buone pratiche e nuovi progetti. Incontri e Racconti è un momento per condividere idee innovative e creare un mondo del lavoro sempre più inclusivo.	Diversity & inclusion
Divesity CITI	Citi AGPD	Laboratorio creativo con AGPD.	Persone con disabilità
Diversity Month - Tyco	Coro Moro TE Connectivity	Attività di informazione e sensibilizzazione sul tema dell'interculturalità e il fenomeno delle persone rifugiate. Esibizione del "Coro Moro": otto giovani rifugiati che si esibiscono in un repertorio di canzoni in dialetto piemontese o in franco provenzale canzoni di montagna, raccontando anche tramite queste le loro storie.	Rifugiati

2.2.3 Piano famiglia

Oggi l'ingresso nel mondo del lavoro richiede sempre maggiore preparazione. Il Piano Famiglia, è un progetto di welfare di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, risponde a una duplice esigenza: aiutare le fasce più deboli di persone ad orientarsi in maniera più autonoma nella ricerca di un'occupazione; diffondere una cultura del lavoro inclusiva all'interno dell'azienda e del territorio.

Partecipare al piano famiglia permette ai partecipanti di:

- sviluppare maggiore autonomia nella ricerca del lavoro
- ricevere un sostegno personalizzato
- diffondere una cultura del lavoro inclusiva
- conoscere meglio il mondo del lavoro locale

ATTRAVERSO 20 ORE DI ATTIVITÀ IN AULA E COLLOQUI INDIVIDUALI, I PARTECIPANTI RICEVERANNO IL SUPPORTO NECESSARIO PER PREPARARSI AD ENTRARE NEL MONDO DEL LAVORO, ATTRAVERSO IL SEGUENTE PERSCORSO:



PROGETTI PIANO FAMIGLIA

ADERIRE AL PIANO FAMIGLIA PERMETTE:



SVILUPPARE MAGGIORE AUTONOMIA
NELLA RICERCA DEL LAVORO



RICEVERE UN SOSTEGNO
PERSONALIZZATO



DIFFONDERE UNA CULTURA
DEL LAVORO INCLUSIVA



CONOSCERE MEGLIO IL MONDO
DEL LAVORO LOCALE

PROGETTO	PARTNER	BENEFICIARI
Piano Famiglia Valassis Milano	Valassis	Persona con disabilità
Piano Famiglia WECARE	Comac, Mazzucconi	Persone con disabilità Persone in situazione di svantaggio
Tycocares Collegno (To)	Tyco	Giovani Persone con disabilità

FOCUS

progetti principali

SAFE IN

A supporto dell'emergenza migranti, **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità** e JPMorgan Chase Foundation hanno realizzato il progetto **"Safe In"** con l'obiettivo di **inclusione lavorativa di rifugiati**.

Il progetto della durata di 2 anni (2018 e 2019), ha il compito di coinvolgere **225 persone** titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo. Il percorso sarà inoltre oggetto di una ricerca da parte del CESEN (Centro per gli studi sulle Entità ecclesiastiche) dell'**Università Cattolica del Sacro Cuore** che valuterà l'impatto sul progetto di vita lavorativa dei beneficiari.

BENEFICIARI

Titolari di protezione internazionale

PARTNER

- Fondazione Adecco per le Pari Opportunità
- JP Morgan Chase Foundation
- CESEN (Centro per gli studi sulle Entità ecclesiastiche) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore
- Rete SPRAR (Sistema di Protezione per Richiedenti Asilo e Rifugiati)
- Fondazione Il Faro
- Scietà Umanitaria
- Mylia
- CELAV

OBIETTIVI

L'obiettivo specifico del progetto è quello di includere nel mondo del lavoro almeno 110 rifugiati in due anni. Gli altri partecipanti non inclusi saranno re-indirizzati alle associazioni di origine con progetti individuali utili a potenziare la loro condizione di "employability". Ciò sarà possibile fornendo maggiori contenuti ai beneficiari finali in modo che possano essere pronti per il mondo del lavoro e autonomi nella ricerca attiva.

KPI



225
BENEFICIARI COINVOLTI



160
ORIENTATI



100
FORMATI



110
INCLUSI CON
OCCUPAZIONE
CON CONTRATTO



11 CONFERMATI
DAL TIROCINIO

#RIPARTODAME

#RipartoDaMe è un progetto rivolto ai detenuti del carcere di Bollate. Le attività prevedono colloqui individuali, redazione del progetto professionale, orientamenti di gruppo e individuali, sostegno all'integrazione e monitoraggio del percorso svolto. Fondazione Adecco seguirà tali attività e la ricerca finale di opportunità lavorative da parte dei beneficiari, secondo la metodologia e il know-how consolidati in oltre 18 anni di esperienza. L'obiettivo a lungo termine è quello di delineare il progetto #RipartoDaMe come una **buona prassi**, replicabile e sostenibile, sul tema dell'inclusione di persone detenute.

BENEFICIARI

Persone detenute in regime di cd. semilibertà

(art. 21 Legge n.354/1975)
o a fine pena detentiva.

SODALITAS SOCIAL AWARD



Le imprese protagoniste
dello sviluppo sostenibile
16° EDIZIONE

Vincitori del premio Premio "Sodalitas Social Award"

Categoria: Occupabilità, pari opportunità e diritti umani

PARTNER

- Fondazione Alberto e Franca Riva Onlus
- CESEN (Centro per gli studi sulle Entità ecclesiastiche) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

OBIETTIVI

Il progetto si pone l'obiettivo di favorire l'inclusione di persone detenute in contesti lavorativi esterni all'Istituto carcerario, in modo da facilitare anche la loro integrazione sociale

RISULTATI



14
BENEFICIARI COINVOLTI



14
ORIENTATI



8
INCLUSI
CON OCCUPAZIONE
CON CONTRATTO



6
CONFERMATI
DAL TIROCINIO

TSUNAMI

Il progetto sperimenta in Piemonte nuovi processi di inserimento tra aziende e persone nell'ambito del collocamento mirato (Legge 68/99), ispirandosi a metodologie già applicate con successo nel nord Europa, in Canada e negli Stati Uniti.

Il progetto, affiancato da una ricerca scientifica per l'analisi dei suoi effetti, si sviluppa tra marzo 2017 e settembre 2019 nei territori afferenti a 15 Centri per l'Impiego del Piemonte, in particolare: Torino, Vercelli, Novara, Asti, Rivoli, Alba, Tortona, Ivrea, Saluzzo, Ciriè, Novi Ligure, Chivasso, Orbassano, Borgosesia e Casale Monferrato.

BENEFICIARI

Persone con disabilità Neo iscritti ai Centri per l'Impiego

assumibili ai sensi della legge 68/99
sul collocamento mirato

PARTNER

Progetto promosso dalla Regione Piemonte e sostenuto dall'Unione Europea, realizzato da:

- Agenzia Piemonte Lavoro
- Asvapp
- Creare
- Inforcoop
- Kairos Mestieri

OBIETTIVI

Analisi sull'efficacia del tirocinio come strumento a supporto delle possibilità occupazionali di persone con disagio psichico.

RISULTATI



851
BENEFICIARI COINVOLTI



437
ORIENTATI



215
INCLUSI
CON OCCUPAZIONE
CON CONTRATTO

*Entro e dopo 15 mesi
dalla presa in carico*

INCLUSIVE MINDSET

Inclusive Mindset è il progetto che opera per favorire la creazione di azioni concrete, la diffusione di mentalità e di buone pratiche che rendano il mercato del lavoro più inclusivo, aperto alle competenze e ai talenti. In particolare per le persone svantaggiate da stigma e pregiudizio o limitate dall'impossibilità di esprimere il proprio potenziale. Inclusive Mindset è promosso da Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas e INTERACTION FARM

Inclusive Mindset, lavora per creare occasioni di incontro con talenti e per favorire la diffusione di una mentalità capace di recepire i cambiamenti sociali, culturali e demografici; l'habitat indispensabile per l'innovazione sociale e per approcci disruptive alle sfide dello sviluppo sostenibile.

I principali strumenti:

- Inclusive Job Day, l'incontro diretto tra le aziende e i candidati, incentrato sulle competenze, sulle attitudini e sul talento;
- Academy, per la condivisione di formazione, di esperienze e buone pratiche di diversity & inclusion, declinato in percorsi specifici per i beneficiari del progetto, per i manager aziendali e per gli stakeholder di istituzioni e terzo settore.

BENEFICIARI

Persone con disabilità, persone di origine straniera e transgender

PARTNER

- INTERACTION FARM
- Fondazione Sodalitas

OBIETTIVI

Favorire la condivisione e la diffusione di cultura e di buone pratiche che rendano il mercato del lavoro più inclusivo.

Offrire opportunità di inserimento lavorativo a persone che appartengono a categorie svantaggiate da stigmi e pregiudizi.

Migliorare l'occupabilità dei beneficiari.

RISULTATI



730
BENEFICIARI COINVOLTI
NEGLI EVENTI



560
MANAGER AZIENDALI
E RAPPRESENTANTI
DEL TERZO SETTORE
COINVOLTI NEGLI EVENTI

DOMIUS

Il progetto è composto da diverse fasi che si concretizzano in molteplici azioni.

La prima fase si traduce in azioni di “employability” nei confronti dei beneficiari del precedente progetto Locus. Consulenza orientativa individuale e analisi di fattibilità per il percorso formativo, questi sono parte dei servizi offerti nella prima fase di supporto nella ricerca.

La seconda fase consiste in percorsi di training per gli operatori del terzo settore, rivolto quindi agli operatori SPRAR che si trovano tutti i giorni a contatto con i richiedenti asilo. Questo tipo di formazione sarà fondamentale per rendere più attivo ed efficace il supporto degli educatori ai beneficiari.

La terza fase consiste nell’offerta di percorsi di educazione al lavoro e workshop con una psicoterapeuta rivolti a 10 donne richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale con svantaggio che hanno difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro a causa di diversi tipi di fragilità.

BENEFICIARI

Titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo

PARTNER

- UNHCR l’Agenzia ONU per i Rifugiati

OBIETTIVI

Il progetto si pone come obiettivo quello di supportare, educare e formare i titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo attraverso percorsi di orientamento al mondo del lavoro per renderli più consapevoli ed attivarli nella ricerca di un’occupazione. Tale processo contribuirà a facilitare la loro inclusione sociale all’interno della società.

L’obiettivo ultimo è quello di poter far sviluppare ai beneficiari una propria autonomia nel percorso di ricerca puntando all’inserimento stabile delle persone coinvolte.

RISULTATI



44
BENEFICIARI COINVOLTI



30
ORIENTATI



21
INCLUSI
CON OCCUPAZIONE
CON CONTRATTO

3

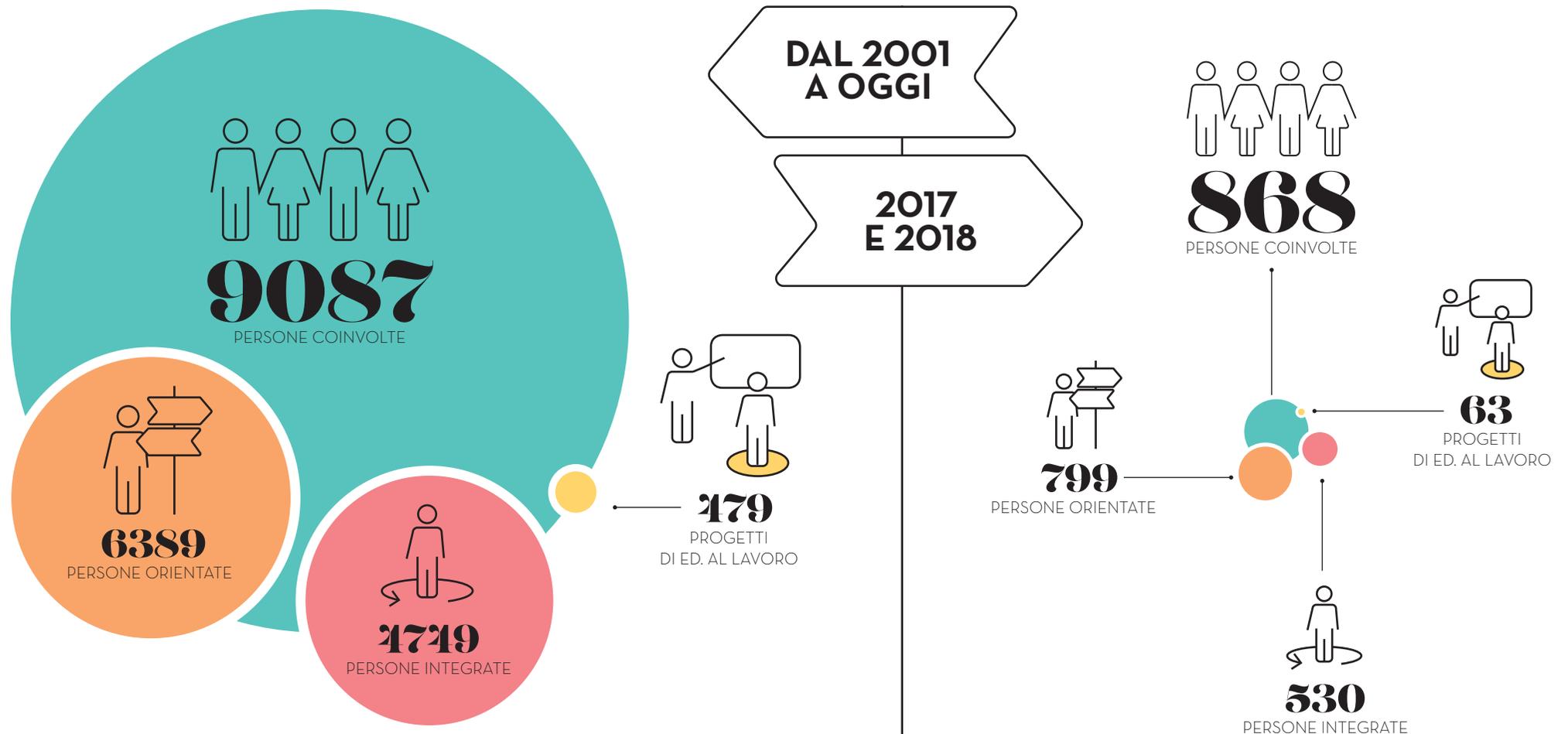
La relazione sociale

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 per creare una rete di relazioni virtuose e di sistema tra no profit e profit, pubblico e privato.



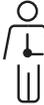
3.2 Gli indicatori sociali



3.2 Gli indicatori sociali

3.2.1 I beneficiari

BENEFICIARI

2017					2018						
		PERSONE INCONTRATE E COINVOLTE	PERSONE PRESE IN CARICO	PERSONE FORMATE PROFESS.	PERSONE INTEGRATE		PERSONE INCONTRATE E COINVOLTE	PERSONE PRESE IN CARICO	PERSONE FORMATE PROFESS.	PERSONE INTEGRATE	
	PERSONE CON DISABILITÀ	80	76	117	102		PERSONE CON DISABILITÀ	61	35	26	82
	PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	63	72	55	39		PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	14	11	17	27
	DONNE	25	25	15	32		DONNE	28	26	33	13
	OVER 40	14	9	0	16		OVER 40	25	26	18	14
	ALTRO GIOVANI E STARNIERI	313	263	137	63		ALTRO GIOVANI E STARNIERI	245	256	271	142
	TOTALE	495	445	321	252		TOTALE	373	354	365	278

**Nel biennio
 2017 e 2018
 n° 63 incontri
 di orientamento
 Nel 2017
 32 incontri,
 nel 2018
 31 incontri.**

EDUCAZIONE AL LAVORO

	2017/2018	DAL 2001
 PERSONE CON DISABILITÀ	111	2816
 DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	51	698
 PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	83	1102
 OVER 40	35	731
 ALTRO GIOVANI E STARNIERI	519	1042
TOTALE	799	6389

**574 percorsi
formativi
dal 2001.
Nel biennio
2017 e 2018
n° 44 corsi.**

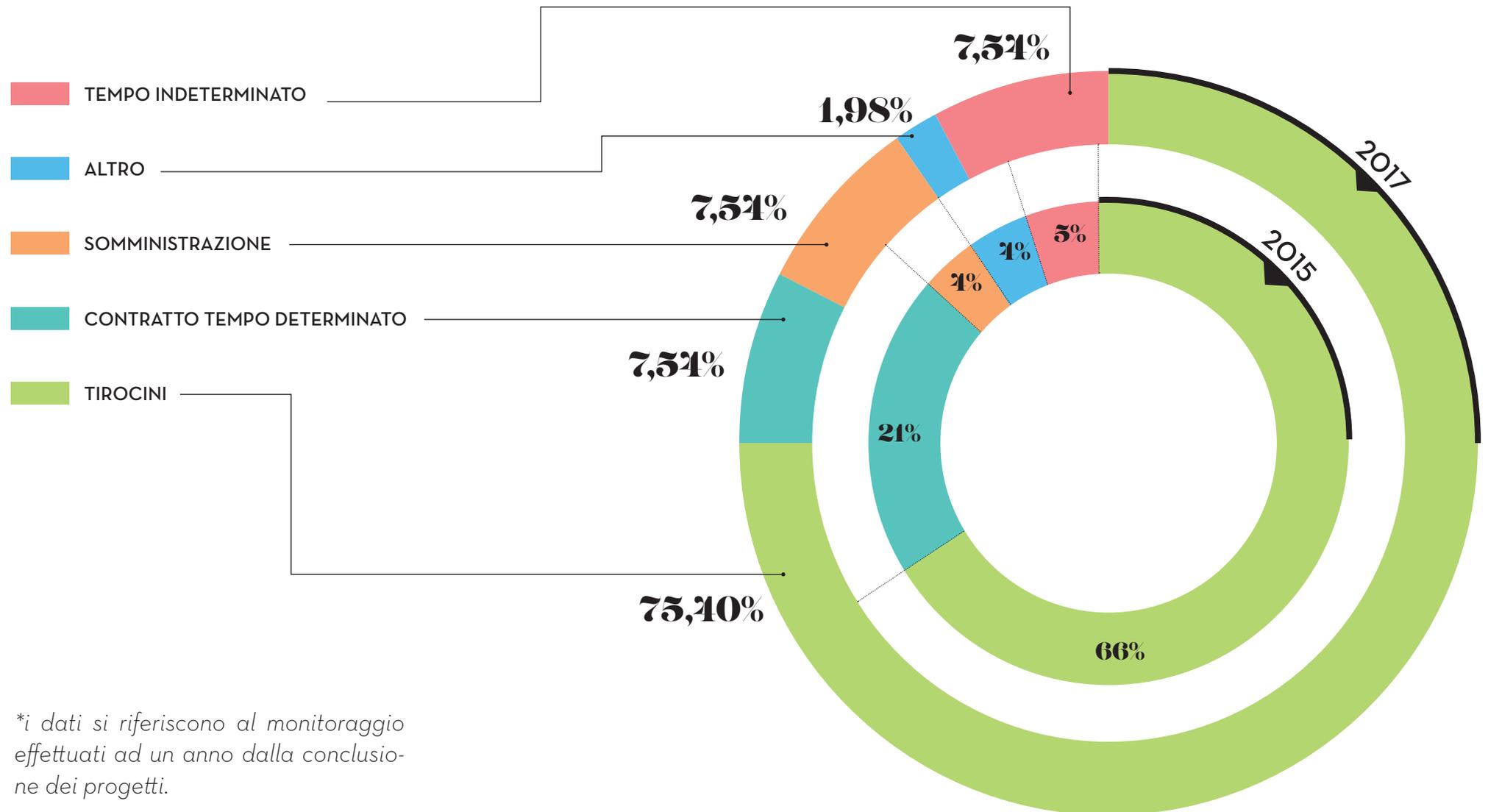
PERCORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

	2017/2018	DAL 2001
 PERSONE CON DISABILITÀ	113	2831
 DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	48	390
 PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	72	911
 OVER 40	18	537
 ALTRO GIOVANI E STARNIERI	408	988
TOTALE	689	5660

INTEGRAZIONI AL MERCATO DEL LAVORO

	2017/2018	DAL 2001
 PERSONE CON DISABILITÀ	181	2355
 DONNE CON CARICHI DI FAMIGLIA	45	462
 PERSONE DISOCCUPATE DI LUNGA DURATA	66	536
 OVER 40	30	393
 ALTRO GIOVANI E STARNIERI	205	1003
TOTALE	530	4749

OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE 2015 E 2017*



3.2.2 Le partnership sul territorio

Università ed Enti di Formazione

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

Settore della Pubblica Amministrazione

- Agenzia Piemonte Lavoro
- Asl 2 Torino
- Asl di Bologna Integra (Unità psichiatrica degli Ospedali Milanesi)
- ASL Serenissima
- Associazione Nautilus Onlus di Milano
- Centro per l'Impiego di Novara
- Città Metropolitana di Milano
- Città Metropolitana di Torino
- Comitato Pari Opportunità
- Comune di Firenze
- Comune di Padova
- Comunità Bresciane
- CPI di Rivoli
- Dipartimento per le Pari Opportunità
- Direzione Coesione Sociale Regione Piemonte
- Inail Direzione Piemonte
- Inail Milano
- Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Progetto Polis (Consorzio Comune di Firenze)
- Regione Piemonte
- Roma Capitale - Rete COL
- Sert di Firenze
- SIL - Ulss 12 Veneziana
- SIL - Ulss 16 di Padova

Organizzazioni e Associazioni di rappresentanza

- A.Gen.Do. Onlus
- A.S.D. VMA - Associazione Sportiva Dilettantistica
- Action Aid International Italia Onlus
- AGPD Onlus - Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down
- AIL - Associazione Italiana Leucemia
- AIPD Onlus - Associazione Italiana Persone con Sindrome di Down
- Associazione A.G.B.D. (Ass. Genitori Bambini Down) di Verona
- Associazione A.N.C.O.R.A. Onlus
- Associazione Arci Valle Susa
- Associazione Immaginazione e Lavoro
- Associazione Nautilus Onlus di Milano
- Associazione Nuova Linfa
- Associazione Sportiva Dilettanti Podisti da Marte
- Associazione Una casa anche per te Onlus
- ASVAPP
- Babel Cooperativa sociale Onlus
- Casa delle donne maltrattate
- Centro Donna
- Comitato Italiano Paralimpico
- Compagnia delle Opere di Torino
- Compagnia delle Opere Piemonte
- Comune di Milano
- Comunità Gnosis
- Comunità Murialdo
- Consorzio Metropoli
- Cooperativa Chopin
- Cooperativa l'Accoglienza
- Cooperativa Sociale Onlus
- Cooperativa Solaris
- Creare
- Croce Rossa Settimo
- Csapasa
Centro Studi Analisi
di Psicologia e Sociologia Applicate
- Diaconia Valdese
- Ente Ufficio Pio - Compagnia di San Paolo

- Federazione Chiese Evangeliche in Italia
- Federazione tennis da tavolo
- Fondazione Alberto e Franca Riva Onlus
- Fondazione Cariplo
- Fondazione CRT
- Fondazione DeAgostini
- Fondazione Faro Onlus
- Fondazione Gaffino Onlus
- Fondazione Generas
- Fondazione Gimema Onlus
- Fondazione Guzzetti Onlus
- Fondazione Isacchi Samoia
- Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
- Fondazione Milan Onlus
- Fondazione Near
- Fondazione Paideia Onlus
- Fondazione Più di un Sogno
- Fondazione Renato Piatti
- Fondazione Sodalitas
- Fondazione Umanamente
- Gnosis Cooperativa Sociale
- Inforcoop
- Istituto Chiossona
- JP Morgan Chase Foundation
- Kairos mestieri
- La Strada Società Cooperativa Sociale
- MeetingService - Cooperativa Sociale
- Mestieri Lombardia
- Nexus
- Ringo of Life
- UNHCR
- Unione Ciechi Italiana
- Valemur Verona
- Value People s.c.a.r.l.

Aziende

- Adecco Formazione
- Adidas
- Allianz
- Armani Hotel
- Barclays Bank PLC
- Brico center
- Cariboni
- Cielo e Terra
- Cinque du Soleil
- Citi Bank
- Comac
- Decathlon Italia
- Eataly
- Flunch Italia
- Gap Italia
- General Motors
- HNH Hotels & Resorts
- Hotel Axis
- Hotel Bulgari
- Hotel Four Seasons
- Hotel Gran Melià - Roma
- Hotel Me Milan
- Hotel Park Hyatt
- Hotel Principe di Savoia
- Hp
- Irecoop Veneto
- JW Marriott Venice Resort & Spa
- Le Sac
- Mandarin Oriental Hotel - Milano
- Mazzucconi
- Mela Communications
- NaturaSì
- Nestlè Italiana Spa
- O.C.A.P Italia
- Pacific Hotels
- PANORAMA



■ Powertrain Europe

■ Primark

■ Procter&Gamble

■ Sanofi

■ Studio legale Lexellent

■ Te Connectivity

■ Tiger

■ Tigros

■ Valassis

3.2.3 Lo staff interno

Descrizione	Indicatore	2017-2018
Composizione del personale	Totale dipendenti	Al 31.12.2018 Fondazione presenta una struttura composta da 10 dipendenti. Le donne rappresentano a fine anno l'80% dell'organizzazione
	Tipologia di contratto	Tutti contratti a tempo indeterminato
La Comunicazione interna	Intranet / Riunioni / Lavori di gruppo	Le comunicazioni interne prevedono: <ul style="list-style-type: none"> • riunioni telefoniche settimanali • riunioni bimestrali di gruppo • gestione di alcune delle attività attraverso la modalità dei gruppi di lavoro • comunicazioni attraverso piattaforma internet interna
Salute e Sicurezza	N. infortuni	Nessun infortunio
	Corsi antincendio e Pronto Soccorso	Tutti i dipendenti hanno partecipato ai corsi previsti dalla normativa

Descrizione	Indicatore	2017-2018
Benefit	People Care/ Autovettura	<p>People care / Autovettura in contratto di leasing</p> <p>8 dipendenti usufruiscono dell'Autovettura come benefit aziendale</p>
Turn Over	Dimissioni e nuove assunzioni	<p>Nel biennio ci sono state le dimissioni di due dipendenti: Segretario Generale e Responsabile Amministrazione e Controllo di Gestione</p> <p>Sono state inserite nell'organico due persone che svolgono il ruolo di Segretario Generale e Coordinatore Amministrativo</p>
Politiche di conciliazione	Politiche di conciliazione adottate	<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 31.12.2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 lavoratrici/lavoratori con orario full time di 40 ore settimanali. • 1 lavoratrice con contratto di telelavoro ed orario di 24 ore settimanali; • 3 lavoratrici con orario di 30 ore settimanali; • 2 lavoratrici con orario di 32 ore settimanali.

3.2.4 Gli obiettivi di miglioramento 2017/2018



OBIETTIVI



OBIETTIVO RAGGIUNTO

Beneficiari

Aggiornamento dei contenuti del percorso di educazione al lavoro in adesione allo sviluppo dei più recenti indirizzi in materia di orientamento.

Costante monitoraggio dei contenuti e partecipazione a tavole rotonde e convegni sui temi della diversity & inclusion anche attraverso nuovi strumenti e canali (social). Il partenariato pubblico-privato nelle progettualità con associazioni, NPO, NGO arricchiscono il know how e le nuove metodologie in tema di inclusione.

Rafforzamento dell'azione progettuale in particolare su alcune fasce di svantaggio sociale: giovani, titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo, donne vittime di violenza.

Sviluppo di progettazione e metodologia condivisa grazie alla rete di relazioni sviluppata con UNHCR, Servizio Centrale SPRAR ed altri enti del terzo settore sul tema migrazioni e protezione internazionale con particolare riferimento alle donne rifugiate in situazione di vulnerabilità (progetto DOMUS Developing CoMmon path for a sUstainabel inclusion nel 2018 come prosecuzione del progetto LOCUS realizzato nel 2017 con il supporto di UNHCR) ed alle problematiche relative alla mobilità territoriale. Sul tema giovani NEET e donne in situazione di svantaggio la rete di relazioni costruita da Fondazione Adecco ha permesso l'inserimento lavorativo con successo di numerosi beneficiari con percorsi di orientamento e accompagnamento al mondo del lavoro e attività di sensibilizzazione per le aziende ospitanti.

Diffusione delle buone prassi dei percorsi di inclusione lavorativa tramite la raccolta di testimonianze e lo storytelling.

Attraverso l'utilizzo dei canali social ed in particolare Twitter e Facebook e grazie all'utilizzo di infografiche e video relativi alle storie, ai progetti e soprattutto ai protagonisti. Il Calendario di Fondazione è diventato inoltre parte integrante di questo progetto con migliaia di copie stampate e distribuite ad aziende, enti, società del gruppo e filiali Adecco: ogni mese dell'anno racconta un percorso di inclusione lavorativa e la storia di un protagonista che ha cambiato la sua vita grazie ad un progetto di Fondazione e ad un'azienda che ha creduto nel valore della diversità e dell'inclusione.



OBIETTIVI



OBIETTIVO RAGGIUNTO

Implementazione della comunicazione on line per garantire la maggior diffusione possibile ai progetti di inclusione lavorativa, alle iniziative informative ed agli eventi.

A marzo 2018 sono state aperte e lanciate le pagine Facebook e Twitter di Fondazione Adecco con aggiornamenti settimanali, condivisione di contenuti e progetti, storie dei nostri beneficiari, informazioni sui temi dell'inclusione e della diversity in azienda e giornate mondiali o eventi.

Nei primi 6 mesi di attività (marzo-ottobre) si è passati rispettivamente da 368 follower su Facebook a 1194 (+244%) e da 250 su twitter a 499 (+99,6%) con una crescita costante mese su mese che continua.

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.

Grazie alla creazione del format 'colazione con Fondazione' sono stati organizzati cinque incontri con aziende e realtà nei singoli territori per promuovere i valori ed i progetti di Fondazione. Attraverso questi incontri sono nati i progetti di 'piano famiglia' e di sensibilizzazione in azienda. Il personale di Fondazione ha partecipato all'inaugurazione di nuove filiali Adecco sul territorio: occasione per incontrare referenti e responsabili, clienti, aziende e istituzioni dell'area (Lombardia e Piemonte).

A dicembre 2018 è stata organizzata una tavola rotonda a Roma in collaborazione con UNHCR per presentare i risultati e le buone pratiche del progetto DOMUS. A tutti i partecipanti è stato distribuito un white paper sui percorsi di inclusione lavorativa per i titolari di protezione internazionale.

Coinvolgimento del mondo dell'istruzione e delle scuole per la sensibilizzazione sui valori della diversity & inclusion.

Sono stati organizzati alcuni incontri di sensibilizzazione sui temi dell'inclusione e della reputazione digitale nelle scuole superiori di Lombardia ed Emilia. L'impegno di Fondazione su questo tema è stato rafforzato dalle attività sviluppate da Adecco sugli studenti delle scuole superiori e Fondazione Adecco ha rivolto il proprio intervento e si è concentrata più sui NEET vista l'urgenza sociale nel contesto italiano rappresentata da questi giovani che non studiano e non lavorano.



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



OBIETTIVO RAGGIUNTO

Lo sviluppo di progetti in rete e la condivisione di metodologie ed esperienze secondo una logica di sistema sono stati la chiave del successo dei bandi e progetti sviluppati nel biennio. Negli incontri di sensibilizzazione in azienda sono state coinvolte associazioni e realtà del no profit del territorio che hanno contribuito alla sperimentazione di un format di diversity&inclusion innovativo basato su una formazione ai dipendenti aziendali macro sui temi della diversità e una micro, specifica sulla persona da inserire nell'organizzazione. Il supporto delle associazioni e realtà no profit è anche nel processo di inclusione dei beneficiari grazie ad attività di tutoraggio e monitoraggio garantite anche post inserimento lavorativo.

Momenti di orientamento e simulazioni di colloquio sono stati organizzati in collaborazione con CELAV (Centro di Orientamento al Lavoro del Comune di Milano) con giovani seguiti dai servizi sociali cittadini. Sulla formazione sono state aperte proficue collaborazioni con enti accreditati e in particolare Fondazione Umanitaria Milano e Il Faro di Susanna Agnelli di Roma. L'innovatività del partenariato con Pubblica Amministrazione e Associazioni è stata quella di coinvolgere le diverse realtà anche nella fase di sensibilizzazione in azienda attraverso un focus mirato sulla tematica (ad esempio AGPD e 21 Grammi sulla sindrome di Down) o con formazioni in azienda al gruppo di lavoro specifiche sulla persona da includere per un inserimento mirato e personalizzato.



OBIETTIVI



OBIETTIVO RAGGIUNTO

Aziende

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.

Grande attenzione viene sempre più dedicata dalle aziende ai temi della diversity&inclusion con momenti di confronto e tavole rotonde in aula ma anche attività esperienziali outdoor. Progetti sull'inclusione di persone con sindrome di Down in Primark o di sensibilizzazione sul tema dell'autismo in AirLiquide sono stati occasione di progetti e giornate di formazione con i dipendenti di grande successo e, nel caso di AirLiquide, sono stati presentati a livello mondiale in occasione della settimana aziendale dedicata al valore della diversità.

In particolare il successo del Global Sport and Inclusion Day nel centro sportivo di Gorle -BG- ha coinvolto 14 aziende ed oltre 1000 persone in un'intera giornata di sensibilizzazione attraverso la metafora ed il linguaggio universale dello sport di squadra per eliminare ogni barriera. La giornata è diventata un video per promuovere anche in altre aree il valore di un evento dedicato all'inclusione condiviso tra più realtà.

Dipendenti

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.

Partecipazione a convegni e giornate di studio o tavole rotonde organizzate da terzi ma è mancato un vero e proprio programma di formazione interna sui dipendenti e momenti strutturati di confronto anche e soprattutto a causa di alcuni cambi organizzativi nel corso del biennio.

Per l'analisi di clima sono stati attivati strumenti di analisi strutturati nel 2018 ed in particolare la piattaforma Peakon.

3.2.5 Gli obiettivi per il biennio 2019/2020



**Lavoro dignitoso
Inclusione sociale
Diversity & Inclusion
Responsabilità sociale
Partnership e rete
Parità di genere
Talento oltre il pregiudizio
Pari opportunità
Employability**

L'esperienza maturata in questi anni e le progettualità sviluppate su alcuni temi legati all'inclusione di persone con svantaggio ed al valore dell'inclusione per un'organizzazione hanno aperto nuovi scenari e nuove collaborazioni a vantaggio sia dei beneficiari dei nostri interventi che della collettività e delle aziende.

Si tratta di veri e propri progetti di **innovazione sociale** per una società in rapida e costante evoluzione dove, la mancata gestione della diversità e dell'inclusione, avrà effetti e rischi sempre più negativi per le aziende anche in termini di risultati economici e non solo di clima interno. Le aziende, parte integrante della collettività, hanno assunto un ruolo sempre più sociale ed i dipendenti saranno sempre più attenti e sensibili ai temi sociali e dell'inclusione, in particolare i più giovani. Tra gli obiettivi del prossimo biennio Fondazione Adecco persegue e condivide gli obiettivi, in particolare, il 5 e l'8 degli SGDs dell'agenda 2030, mira a migliorare il proprio posizionamento sui temi della **Diversity & Inclusion** e a divenire partner di riferimento per aziende, associazioni e PA sviluppando modelli replicabili e buone pratiche per favorire una reale inclusione e la comprensione del vero valore della diversità e della valorizzazione dei talenti.

Il costante aggiornamento sulle tematiche e sulle criticità di un mercato del lavoro sempre più complesso rappresentano la vera ricchezza di questi 18 anni di sperimentazione sul campo.

La rete di relazioni virtuose costruita e l'esperienza maturata sono asset importanti e fondanti del rapporto con il mondo profit:

Fondazione Adecco ambisce a divenire un facilitatore per un'economia circolare del mondo del lavoro.

Per raggiungere questo posizionamento ed ampliare il raggio di azione Fondazione Adecco ha definito l'obiettivo di rafforzare le **partnership** efficaci e di svilupparne nuove al fine di impostare modelli e metodi applicabili a livello europeo in sinergia con organizzazioni internazionali, realtà multinazionali e NPO/NGO.

L'obiettivo è divenire un anello di congiunzione, un facilitatore, tra profit e no profit, tra imprenditoria e talenti oltre ogni pregiudizio, un sistema di connessione efficace tra le aziende, la formazione, le istituzioni, le politiche attive del lavoro e le associazioni e gli enti del terzo settore che si prendono cura delle persone a rischio di esclusione sociale.

Per rendere attuabili questi obiettivi è necessario raggiungere la sostenibilità dei nostri progetti e sviluppare campagne di raccolta fondi per ampliare le aree raggiunte ed aumentare il numero di beneficiari e di progetti strutturati con una visione di lungo termine.

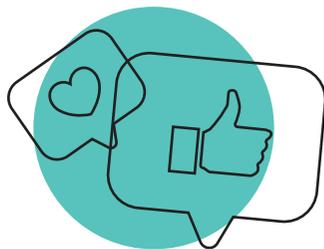
L'orientamento, l'empowerment e la formazione erogata risultano efficaci solo a fronte di lunghi e spesso onerosi percorsi di accompagnamento e di educazione al lavoro mirati e personalizzati, soprattutto con fasce a particolare fragilità come i NEET, le donne vittime di violenza o di tratta e i rifugiati e richiedenti asilo.

Sulle persone con gravi disabilità o sindromi sempre più comuni la progettualità necessita di continue risorse e di un supporto che prosegua ben oltre l'inserimento lavorativo con progetti a lungo termine e finanziamenti costanti nel tempo e certi.

ASviS: obiettivi di sviluppo sostenibile



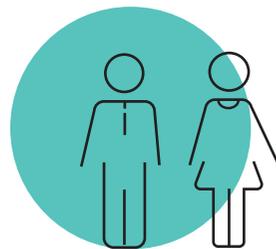
Per **favorire il dialogo e la diffusione di una cultura della diversità**, Fondazione Adecco ha individuato alcune aree di intervento fondamentali:



1

**IMPLEMENTAZIONE
DELLA COMUNICAZIONE
E DELLE BUONE PRASSI**

Su questo tema gli obiettivi del biennio sono quelli di accrescere la nostra presenza sui canali tradizionali mantenendo il trend positivo degli ultimi anni ed al contempo rafforzare la nostra presenza sui canali social ampliando la piattaforma oggi offerta da Facebook e Twitter ad un canale più vicino al mondo profit e corporate: LinkedIn.



2

**NUOVA GOVERNANCE E PROGETTI
INNOVATIVI SUL MERCATO
DEL LAVORO**

L'obiettivo di un nuovo posizionamento passa anche dalla governance della Fondazione con un rinnovato Consiglio di Amministrazione ed il gettare le basi per un futuro Comitato Scientifico sui temi dell'inclusione e del mondo del lavoro e della formazione. I progetti con partnership internazionali consentono inoltre un confronto costruttivo che mira a modellizzare interventi di inclusione e linee guida sul diversity management.



3

**DIALOGO CONTINUO
CON GLI STAKEHOLDER**

Non ultimo, tra gli obiettivi del biennio, rafforzare la nostra presenza ai tavoli di lavoro, alle conferenze ed ai convegni sui temi cari a Fondazione ed ampliare ulteriormente la rete di relazioni e di contatti per favorire il dialogo, promuovere buone prassi e relazioni virtuose.

Grandi eventi come lo Sport & Inclusion Day dedicati alle aziende del territorio, alle realtà locali ed alla PA sono concreti esempi di dialogo ed occasione di sviluppo di nuove progettualità.

4

Storie di opportunità

4.1 Storie di opportunità

Diamo nuove opportunità al tuo talento...





Grazie al lavoro ho sconfitto le mie paure

SONIA

[Progetto: Oltre i Dettagli]

Sonia deve fare i conti da un lato con la sindrome di Asperger, dall'altro con il pregiudizio del mondo che la circonda. Questa forma di autismo infatti è spesso considerata un freno all'inserimento professionale: tutto ciò la rende debole e insicura. Con Fondazione Adecco arriva la svolta: Sonia comincia a lavorare nel reparto graphic design di un'azienda, decide di puntare sul suo talento e sulla sua laurea all'Accademia delle Belle Arti. Oggi, fa la supplente in un liceo artistico ed è amata dagli studenti.



Il primo colloquio lo ricorderò tutta la vita

MARTA

[*Progetto: We Care*]

Come tante ragazze, Marta ama ballare e recitare. Sogna d'incontrare l'uomo della sua vita e di avere un lavoro che le permetta di mantenersi. La sindrome di Down però è un ostacolo enorme: non per lei ma per il pregiudizio di alcune aziende. Qui entra in scena Fondazione Adecco: Marta frequenta con profitto i corsi di formazione ma al primo colloquio le gambe tremano, è emozionatissima. Eppure riesce a ottenere il posto da receptionist. Oggi è sposata con Mauro, vivono da soli e sono felici.



Ho perso una gamba ma non la voglio di emergere

DAVIDE

[*Progetto: Milano per il Lavoro*]

Un incidente, talmente grave da stravolgergli la vita. Quando accade, Davide è nella cucina del ristorante che gestisce. L'amputazione di una gamba, la lunga degenza in ospedale e nel frattempo il suo ristorante fallisce.

Un colpo così duro annienterebbe chiunque. Non Davide che ha la forza di mettersi in gioco: lui, che fino a quel momento non ha mai toccato un computer, frequenta un corso di Fondazione Adecco per impiegati d'ufficio. Grazie al nuovo lavoro, è un uomo più sereno: un padre che mantiene i figli all'università.



Mantenere la famiglia mi riempie d'orgoglio

FINA

[*Progetto: Love Yourself*]

Un passato di grave povertà, un presente senza certezze, un futuro impossibile da immaginare. Fina è nigeriana, vive in Italia da 22 anni ma prima d'incontrare Fondazione Adecco non aveva né lavoro né prospettive. Poi un percorso formativo l'ha messa in contatto con un'azienda di pulizie. Di recente, è diventata caposquadra e mantiene il marito, ancora senza lavoro, e tre figli. Ha anche fatto assumere altre donne del suo quartiere: una piccola grande storia di solidarietà.



In Italia è cominciata la mia seconda vita

KHALED

[Progetto: #C.R.E.A. Futuro]

Cruenta e incontrollabile, la guerra civile scoppiata in Libia nel 2011 è una seria minaccia per tutta la popolazione. Negli scontri, Khaled perde un fratello e capisce che deve portare in salvo la sua famiglia. Giunto a Firenze grazie a una borsa di studio in biologia, per molto tempo resta senza lavoro. Poi tramite Fondazione Adecco, trova occupazione in un'azienda farmaceutica. Col primo stipendio, Khaled ha pagato le spese di trasferimento della sua famiglia: ora, quando torna a casa, si gode l'affetto di moglie e figli.

A close-up portrait of a man with long, dark, wavy hair and a full beard. He is looking directly at the camera with a slight smile. The background is a light green color with a white diagonal line separating it from the portrait.

Nello sport e nel lavoro do tutto me stesso

IACOPO

[*Progetto: B-WISER*]

Sacrificio e tenacia sono i pilastri del successo nello sport e nel lavoro. Lo sa bene Jacopo che, da quando quindicenne ha subito l'amputazione della gamba, è campione di basket in carrozzina. Le conseguenze psicologiche potevano essere devastanti, ma Jacopo ha saputo reagire. Ha partecipato a mondiali, Paralimpiadi e - parallelamente - si è laureato in Ingegneria. Grazie a un'attività di Diversity & Inclusion organizzata da Fondazione Adecco, oggi si occupa di web marketing per una multinazionale.



Non avevo una famiglia, ho trovato una squadra

ALBION

[*Progetto: Lavoro di Squadra*]

Lo chiamano “viaggio della speranza”, spesso è una traumatizzante esperienza condotta da scafisti senza scrupoli: Albion arriva in Italia così, su un barcone. È minorenne, finisce in comunità, ambientarsi non è facile. Non sa ancora che nel suo futuro c'è il progetto “Lavoro di Squadra”, ideato da Fondazione Adecco, Fondazione Milan e ActionAid. Albion inizia un tirocinio in hotel come addetto alla pulizia frigoriferi. I responsabili apprezzano il suo entusiasmo e al termine dello stage viene assunto in qualità di aiuto-cuoco. La speranza è divenuta realtà.



Avevo un sogno, mi hanno aiutato a realizzarlo

ALAIN

[Progetto: SAFE IN]

Un sogno in testa e nulla in tasca. Quando sbarca in Italia dal Camerun, Alain è solo, denutrito, senza prospettive. Entra in contatto con Fondazione Adecco, che seleziona il contesto più adeguato alle sue esigenze formative. Così, Alain inizia il tirocinio nel reparto pescheria di un'azienda specializzata in Food & Beverage. Oggi è assunto e il suo sogno si è realizzato: in Camerun, i genitori avevano una pescheria e lui porta avanti, a distanza, la tradizione di famiglia.



Volevo quel posto con tutto il cuore e ce l'ho fatta

VALTER

[*Progetto: Milano per il Lavoro*]

Nella vita capita di perdersi, lasciarsi andare, commettere errori. La cosa fondamentale è rialzarsi. Lo dimostra la storia di Valter: dopo 12 anni a Londra, torna in Italia senza lavoro e in conflitto con se stesso. Il Centro Psico Sociale lo indirizza verso Fondazione Adecco: il primo colloquio in un grande hotel di Milano non va bene, ma Valter è determinato. Si prepara meglio, accumula altre esperienze professionali e al secondo colloquio fa centro. Oggi è responsabile mensa nell'hotel in cui ha sempre sognato di lavorare.



È tutto bello ora che ho ricominciato a volermi bene

BEATRIZ

[*Progetto: Love Yourself*]

Un compagno violento, un'esistenza rovinata. Quando Beatriz dice basta ed entra in comunità, oltre ai lividi sul suo corpo ci sono i segni della violenza psicologica. Quelli che la fanno sentire debole, inadeguata, colpevole. Grazie al progetto #loveyourself di Fondazione Adecco, La Strada e The Ring of Life, ritrova fiducia e voglia di fare. Ottiene un contratto come addetta alla cucina e alla sala bar. Oggi è una donna in pace: quando non lavora, trascorre il tempo con la figlia e il nuovo compagno.

A close-up portrait of a middle-aged man with dark, wavy hair, smiling warmly. He is wearing a blue collared shirt. The background is a soft, out-of-focus light color. The portrait is partially overlaid by a large blue triangle on the right side of the page.

Grazie per il sostegno professionale ma soprattutto morale

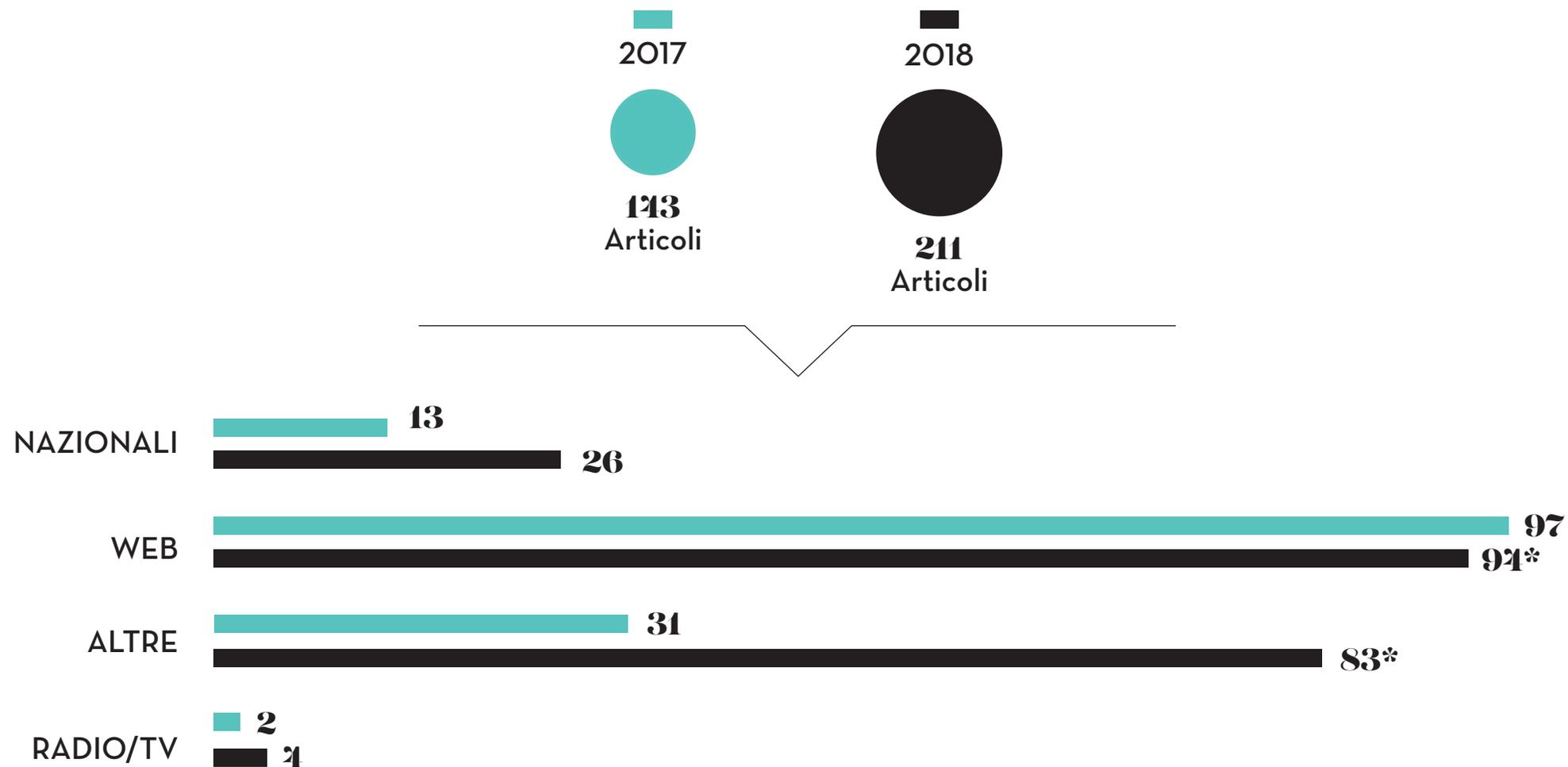
LUCA

[*Progetto: PerLa*]

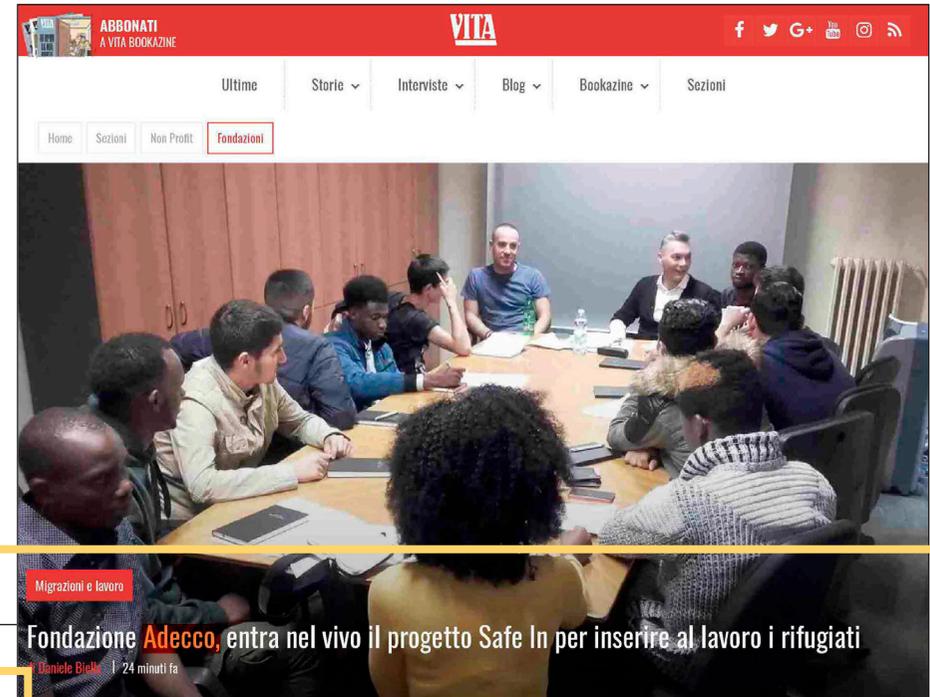
Quando un uomo di mezza età perde il lavoro, è un colpo duro. Quando lo perde a causa di una malattia, è un dramma. A 50 anni, Luca si trova a fare i conti con una malattia cardiaca. Questo stravolge la sua vita.

Quando Fondazione Adecco gli propone un corso per operatore di Customer Service, Luca vive ai limiti della povertà e da poco ha un bypass. Alla fine del percorso formativo, viene assunto. Ora è un uomo nuovo: il lavoro psicologico fatto su se stesso gli ha ridato slancio verso il futuro.

4.2 Analisi rassegna stampa



* Le ripartizioni tra categorie in questa rilevazione non possono essere omogenee a causa dei mutati criteri di archiviazione



Inclusione driver strategico nelle aziende top employer

di Francesca Barbieri | 26 settembre 2018



Ludovica ha 28 anni, vive a Verona con i figli più piccole. Ha la sindrome di down e da 10 anni lavora da Primark, il colosso della grande distribuzione. I suoi negozi sparsi in tutto il mondo, che è s...



Gestire la diversity sempre più strategico per i top employer

Diversity. Si moltiplicano i progetti su disabilità, etnie, genere, generazioni

«Inclusione» parola-chiave nelle strategie delle aziende top employer

voros
1,7 mi
milio
totale
il 25%
specia
Lenaz
nia, Albania, Marocco, Polonia e Cina.
«Il fatto che la differenza sia poco riconosciuta – spiega Isabella Covilli Faggioli, Presidente Aidp – non significa che non sia presente o che non possa rap-



L'obiettivo è arrivare a 160 titolari di protezione orientati nelle due zone d'intervento, Milano e Roma, e almeno 110 introdotti al mondo del lavoro. Siamo andati a vedere i primi momenti di formazione

Nell'aula del Celav (Centro mediazione lavoro del Comune di Milano), in una frizzante mattina di metà ottobre 2018, l'attenzione tra i presenti è massima. Del resto è un momento importante: il formatore sta spiegando ai beneficiari come si fa un curriculum tanto serio quanto accattivante per le aziende. Siamo alle fasi iniziali e fondamentali di un'azione innovativa promosso da Fondazione Adecco per le Pari opportunità: la ventina di ragazzi – perché hanno tutti tra i 16 e 25 anni – presenti in aula, infatti, sono titolari di protezione Internazionale e sono stati selezionati per il



RASSEGNA STAMPA

VANITY FAIR Video People Beauty Benessere Lifestyle Fashion Show More *Special*

Topic: Lavoro Sport Musica Dieta Capelli Photoshop Matrimonio ... CERCA

NETWORK
Vita da «Instamom»: come le mamme capitalizzano sul web

NEWS
Il nuovo Alberto Angela? Lo trovate su Youtube: studia, divulga e ...

NEWS
Le app che vi fanno guadagnare dei soldi

MYBUSINESS NETWORK

L'inclusione lavorativa per accogliere i rifugiati

22 OCT, 2018
di MARCO BUEMI



«Inclusive Mindset» e «Welcome»: due progetti di accoglienza per gli stranieri in Italia mettono in vista l'importanza del «Diversity management». Lo dicono le ricerche: una maggiore percentuale di diversità, specie se in posti di controllo, determina un innalzamento dell'innovazione e maggiori margini di profitto aziendale

VANITY FAIR | 22.10.2018

seguici su

Avvenire.it

SEZIONI PAPA CEI #ALPAPADIREI OPINIONI MIGRANTI

Home > **Economia** > **Lavoro** Bes | Lavoro | Motori | Risparmio | Sviluppo felice | Terzo settore

Progetto Domus. Trenta rifugiati formati e orientati

Redazione Romana giovedì 6 dicembre 2018

Iniziativa nata dal protocollo d'intesa firmato tra Fondazione Adecco per le pari opportunità e Ancur, l'Agenzia Onu per i rifugiati



CHI SIAMO COMITATO SCIENTIFICO

Solo per Investitori Professionali

Molto più di quello che vedi.

Una gamma globale, al prezzo più basso*.

www.fidelity-italia.it/index-funds

Giovani

Dalla boxe alla canoa, quando lo sport rimette in gioco i Neet

Il 75% dei ragazzi, che non studiano e non lavorano, coinvolti nel progetto Lavoro di Squadra di ActionAid riprende in mano i libri e o inizia un percorso formativo

Diana Cavalcoli



An entire story. L'Impact Journalism è (anche) una canzone rap

◀ **AVVENIRE**
06.12.2018

BuoneNotizie.it NEWSLETTER

COME VALORIZZARE LA DIVERSITÀ

Storie | Nessun Commento



di Fondazione Adecco 65 giovani con diverse forme di svantaggio (sindrome di disabilità fisica e psichica, carichi di famiglia, marginalità, povertà, immigrati), 58 di orientamento, 17 percorsi di formazione e 47 placement. Questi sono alcuni del progetto "Active For Youth" finanziato da Barclays e realizzato da Fondazione Adecco per le Pari [...]

Originally posted 2000-02-11 23:09:17.

Continua a

▲ **BUONE NOTIZIE.IT** | 28.08.2018

◀ **CORRIERE DELLA SERA** | 08.07.2018

4.3 Lancio Social

TO BE

PER UN MONDO DEL LAVORO
PIÙ INCLUSIVO PER TUTTI

Abbiamo aperto i primi due account ufficiali di Fondazione Adecco per le pari Opportunità, durante il mese di Marzo 2018.

La frequenza editoriale iniziale è stata di 3 contenuti settimanali.



Progetti e iniziative
Storie
Dati, report
Drive to site



Progetti e iniziative
Storie
News
Dati report
Racconto eventi corporale
Live Twitting

Quali temi potrebbero far parte del racconto social del Brand?

TOPIC



ACTIVITIES

Racconto dei progetti che coinvolgono Fondazione con drive to site



OUR PEOPLE

Presentiamo il volto umano di Fondazione, le persone che fanno parte dell'organizzazione



OUR WORLD

Bilancio sociale, report, pubblicazioni e altre notizie dal mondo non profit. Valutiamo anche post che spingano al supporto/donazione



STORIES

Le storie delle persone coinvolte dai progetti (es. Storia di Eva)



EVENT

Racconto/copertura di eventi e convegni ai quali partecipa la Fondazione



Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

"Mi piace" aggiunto alla Pagina · 8 marzo 2018 ·

Storie di donne che hanno abbracciato il concetto di rinascita, di formazione, di crescita insieme a noi. Perché trasformare lo svantaggio in nuove possibilità è una sfida che accettiamo ogni giorno. <http://adec.co/CXQhJ9>

26 · Commenti: 1 · Condivisioni: 3

Mi piace · Commenta · Condividi



Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

31 dicembre 2018 ·

Valorizziamo le persone per favorire l'inclusione in aziende che vogliono crescere. È stato un 2018 ricco di traguardi. <https://fondazioneadecco.org/>

2018
Un anno di importanti traguardi

FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ THE ADECCO GROUP

8 · Condivisioni: 3

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

25 novembre 2018 ·

Rompere il silenzio e trovare il coraggio di rinascere. Grazie a forza, entusiasmo e voglia di cambiamento, Elisa ha realizzato il suo sogno e ora guarda al futuro con occhi felici. Oggi vogliamo celebrare con la sua storia la Giornata Mondiale contro la violenza sulle donne. <http://adec.co/6VikAcs>

FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ THE ADECCO GROUP

#GiornataControViolenzaDonne

Valentina Riva e altri 24 · Condivisioni: 10

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

16 ottobre 2018 ·

Dalla crisi lavorativa al divorzio: Pasquale si è rialzato con Fondazione Adecco e oggi è di nuovo padrone del suo futuro.

Un percorso di rinascita per tornare nuovo a

Scopri di più

284 · Commenti: 33 · Condivisioni: 42

Mi piace · Commenta · Condividi

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

9 ottobre 2018 ·

135 i progetti candidati per il Sodalitas Social Award 2018 di Fondazione Sodalitas, dieci i vincitori. #RipartoDaMe, il progetto in collaborazione con Fondazione Riva, si aggiudica il primo premio per la categoria "Occupabilità, Pari Opportunità e Diritti Umani". Un riconoscimento importante per la nostra Fondazione che da sempre sostiene l'inclusione sociale.

RipartoDaMe
FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ THE ADECCO GROUP

355 · Commenti: 10 · Condivisioni: 37 · Visualizzazioni: 134.8

Mi piace · Commenta · Condividi



Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

"Mi piace" aggiunto alla Pagina - 5 settembre 2018

Culture, tradizioni e valori si fondono per un impegno sociale. Ogni giorno sentiamo parlare di diversità, ma quale impatto può avere in diversi contesti e luoghi? Vogliamo condividere con voi esempi di sostenibilità da tutto il mondo. <http://adec.co/oJMjKV>

32 Commenti: 3 Condivisioni: 3

Mi piace Commenta Condividi



Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

"Mi piace" aggiunto alla Pagina - 22 novembre 2018

Il 6 dicembre, presso Hotel NH Collection Roma Palazzo Cinquecento, saremo con UNHCR Italia - Agenzia ONU per i Rifugiati per raccontare il progetto #Domus e condividere i principali risultati raggiunti. Potete iscrivervi qui: <http://adec.co/vRDV0d>

10 Condivisioni: 11

Mi piace Commenta Condividi

Scrivi un commento...

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità

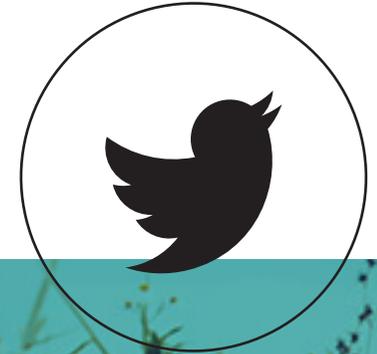
12 novembre 2018

Entra nel vivo il progetto Safe In, che punta a includere nel mondo del lavoro 110 persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo. Il primo step? Imparare a scrivere un CV efficace e accattivante, ne parla VITA non profit: <http://adec.co/DxA3vR>

SAFE IN

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

11 Condivisioni: 3



Fondazione Adecco per le Pari Opportunità @FondAdecco · 18 lug 2018

Lo **#sport** unisce le persone attraverso valori da condividere e traguardi da raggiungere. In occasione della Giornata Mondiale dedicata a **#NelsonMandela** vogliamo ricordare le sue significative parole e valorizzare il nostro impegno nei confronti dell'**#inclusionesociale**.



THE ADECCO GROUP ITA e The Adecco Group

1 17 29

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità @FondAdecco · 8 mar 2018

La **#FestadelleDonne** non è un giorno qualsiasi per **#FondazioneAdecco**; per questo da oggi potrete seguire sul nostro profilo Twitter l'impegno che, insieme a **@AdeccoGroupITA**, portiamo avanti per un mondo del **#lavoro** fatto di talento, inclusione e diversità.



FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ THE ADECCO GROUP

27 51

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità @FondAdecco · 15 mar 2018

Il 19 marzo, a **#Milano**, ci sarà il primo Inclusive Job Day. L'obiettivo è uno solo: rendere più inclusivo il mercato del **#lavoro**. Scoprite tutti i dettagli dell'evento. adec.co/WAO8SG



Fondazione Sodalitas, Comune di Milano e inclusivemindset

29 43

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità @FondAdecco · 9 ott 2018

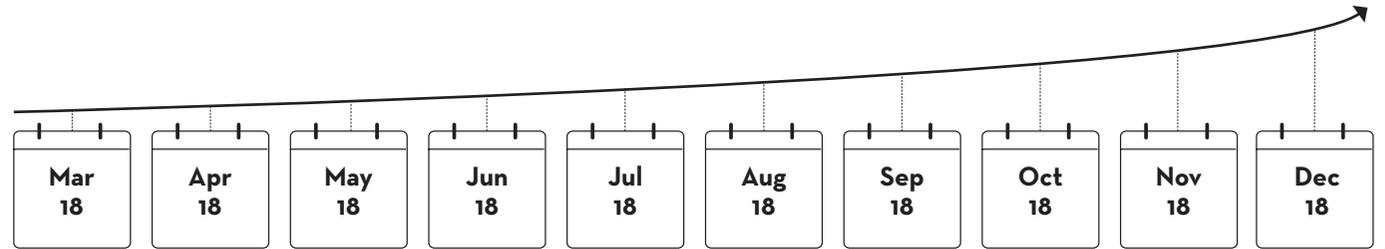
#RipartoDaMe oggi riceve un riconoscimento importante vincendo il primo premio dei Sodalitas Social Award di **@FondSodalitas** per la categoria "Occupabilità, **#PariOpportunità** e Diritti Umani" **#SSAward** **#FondazioneRiva**



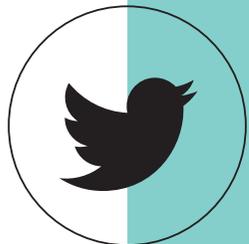
340 visualizzazioni 0:02 / 1:40

10 15

KPI digital



	Mar 18	Apr 18	May 18	Jun 18	Jul 18	Aug 18	Sep 18	Oct 18	Nov 18	Dec 18
Follower	368	387	407	669	1.011	1.022	1.111	1.194	1.226	1.246
Post	18	14	18	14	14	9	10	12	11	9
Engagement	3,06%	6,64%	7,26%	7,11%	3,22%	1,12%	2,67%	2,39%	4,08%	2,71%
Shares	47	25	3	29	47	17	23	106	68	17
Comments	4	0	1,8	14	3	6	4	55	5	0
Likes	29	16	15	137	200	130	119	930	300	131



	Mar 18	Apr 18	May 18	Jun 18	Jul 18	Aug 18	Sep 18	Oct 18	Nov 18	Dec 18
Follower	250	339	379	401	417	442	459	499	527	540
Post	15	12	18	14	11	9	9	10	13	9
Engagement	2,99%	3,83%	3,84%	2,20%	3,04%	3,04%	3,08%	3,26%	4,80%	2,59%
RT	12	7	6	8	7	16	36	21	50	52
Comments										
Mentions										
Likes	20	11	11	13	14	43	73	52	108	126

Confronto tra Facebook e Twitter in 10 mesi.



Mar

Dec

Mar

Dec



Follower
368

Follower
1.216

Follower
250

Follower
510



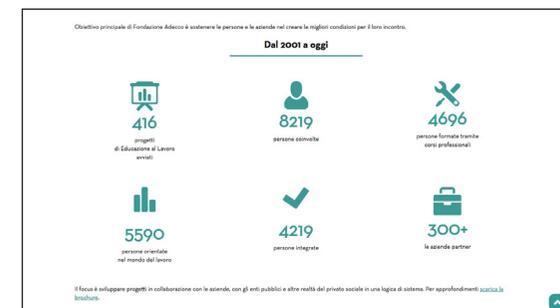
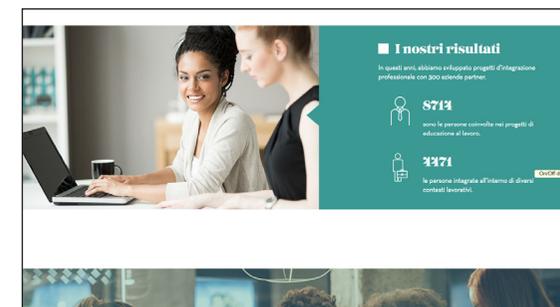
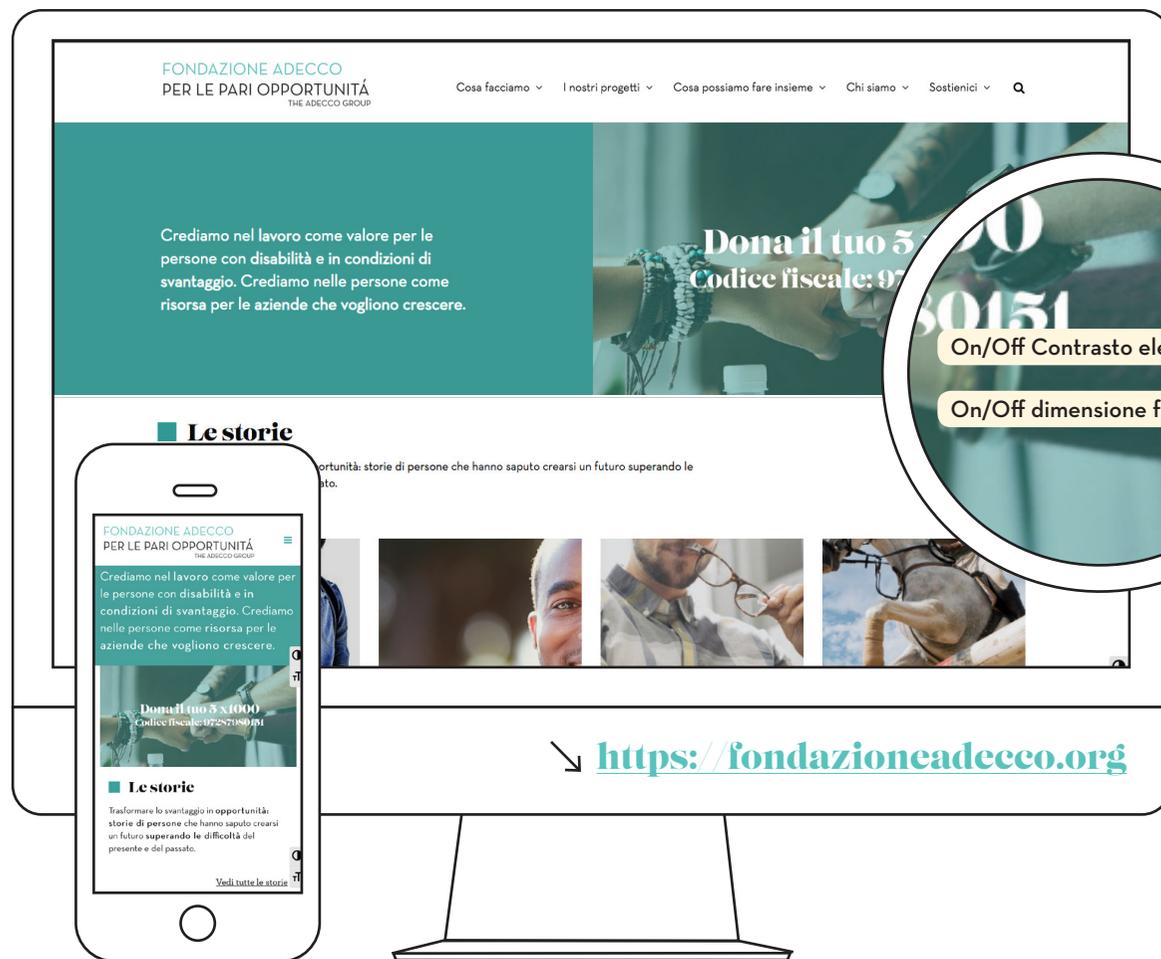
Like
29

Like
131

Like
20

Like
126

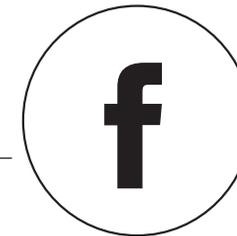
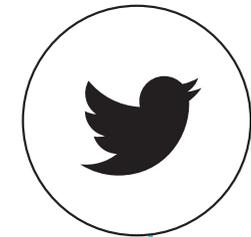
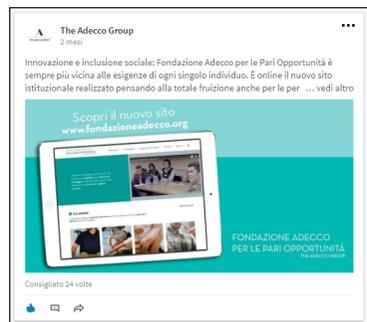
Digital: nuovo sito accessibile



Go live
29 ottobre 2017

Accessibile
WCAG 2.0 Level A

Lancio Nuovo Sito



Calendario 2018

Calendario 2018

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

SCARICA
L'APP ZAPPAR
App Store Google Play

INQUADRA

SCOPRI
CONTENUTI ESCLUSIVI
IN REALTÀ AUMENTATA

“Avevo un sogno, mi hanno aiutato a realizzarlo,”

ALAIN

Un sogno in testa e nulla in tasca. Quando sbarca in Italia dal Camerun, Alain è solo, deviato, senza prospettive. Entra in contatto con Fondazione Adecco, che seleziona il contesto più adeguato alle sue esigenze formative. Così, Alain inizia il tirocinio nel reparto pescheria di un'azienda specializzata in Food & Beverage. Oggi è assunto e il suo sogno si è realizzato: in Camerun, i genitori avevano una pescheria e lui porta avanti, a distanza, la tradizione di famiglia.

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

“Grazie al lavoro ho sconfitto le mie paure,”

SONIA

Sonia deve fare i conti da un lato con la sindrome di Asperger, dall'altro con il fragoroso del mondo che la circonda. Qui la forma di autismi infatti è spesso considerata un freno all'inserimento professionale, tutto ciò che rende debole e insicura. Con Fondazione Adecco arriva la svolta: Sonia comincia a lavorare nell'aperta e rigida, design di un'azienda, decisa di puntare sul suo talento e sulla sua laurea di Ingegneria dalle Belle Arti. Oggi, la la sua vita in un liceo artistico ed è amata dagli studenti.

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

SETTEMBRE

Lu	M	a	Me	Gi	Ve	Sa	Do
						1	2
3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3	4

Giornata mondiale dei sogni

25 settembre

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

FEBBRAIO

Lu	Ma	Me	Gi	Ve	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

Giornata mondiale della Sindrome di Asperger

18 febbraio

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Realtà aumentata in copertina e per ogni mese | 12 giornate mondiali collegate a 12 belle storie

Norme di Inclusione

Documento **unico** nel suo genere

Riassume e spiega tutte le **principali** norme legate all'inclusione

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP



NORME DI INCLUSIONE

Vademecum sulle norme di inclusione

Non basta lo stesso tipo di diritto, ma di tipo indiretto.

PARITÀ DI TRATTAMENTO

DIRITTO AL LAVORO E INCENTIVI

ESENZIONE LIMITI PER LAVORATORI SVANTAGGIATI E MOLTO SVANTAGGIATI

LAVORATORI CON DISABILITÀ

TUTELA A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ



Documenti integrati in collaborazione con:
Fondazione Adecco
Lavoratori
L'Espresso
L'Espresso | 100
L'Espresso | 100
L'Espresso | 100

1 DIRITTO DI UGUAGLIANZA

Norme di applicazione

D.LGS. n. 215 2003
D.LGS. n. 216 2003

2 DIRITTO ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

Normativa generale

Art. 37 Costituzione

Codice delle Pari Opportunità

Discriminazioni dirette

Discriminazioni indirette

Mobilità

"Ondas di discriminare"



↘ <https://fondazioneadecco.org/wp-content/uploads/2019/02/Fondazine Adecco norme inclusione.pdf>

4.4 Partecipazione eventi 2017/2018

2017

6-7/03 | MILANO

Docenza per SDA Bocconi
su CSR e Diversity webinar on line per NGO/NPO

9/04 | FIRENZE

Docenza facilitazione progetto EUROMAP UE
progetto internazionale

13/06 | FIRENZE

convegno con OXFAM
I progetti di Fondazione Adecco sull'inclusione
Progetto CaseBook

15/06 | VICENZA

Convegno: Disabilità visiva: opportunità concrete
per un mondo del lavoro inclusivo

01/12 | REGGIO CALABRIA

Tavolo di lavoro sull'integrazione dei rifugiati
Legacoop presentazione Progetto Locus/Domus
UNHCR

13/12 | MILANO

Formazione operatori Albero della Vita

15/12 | FIRENZE

Progetti di Fondazione Adecco - Best practices -
Diversity Management convegno con CO&SO

2018

20/02 | MILANO

Inclusive Mindset Academy: Competenze, inclusione lavorativa e welfare aziendale

05/03 | MILANO-ROMA

Allianz - Lancio di Impariamo dall'eccellenza 2018 - il ruolo di Fondazione Adecco

19/03 | MILANO

Inclusive Job Day

22/03 | MILANO

Evento premiazione - Progetto Welcome Refugee - UNHCR Assolombarda

19/04 | ROMA

Inclusive Mindset Academy: Cultura delle diversità e luoghi di lavoro tra pubblico e privato, scelte di policy a confronto

08/05 | MILANO

B-WISER: a "dual" point of view Eu Project - Athlete's Dual Career

24/05 | ROMA

Inclusive Job Day

11/07 | BOLOGNA

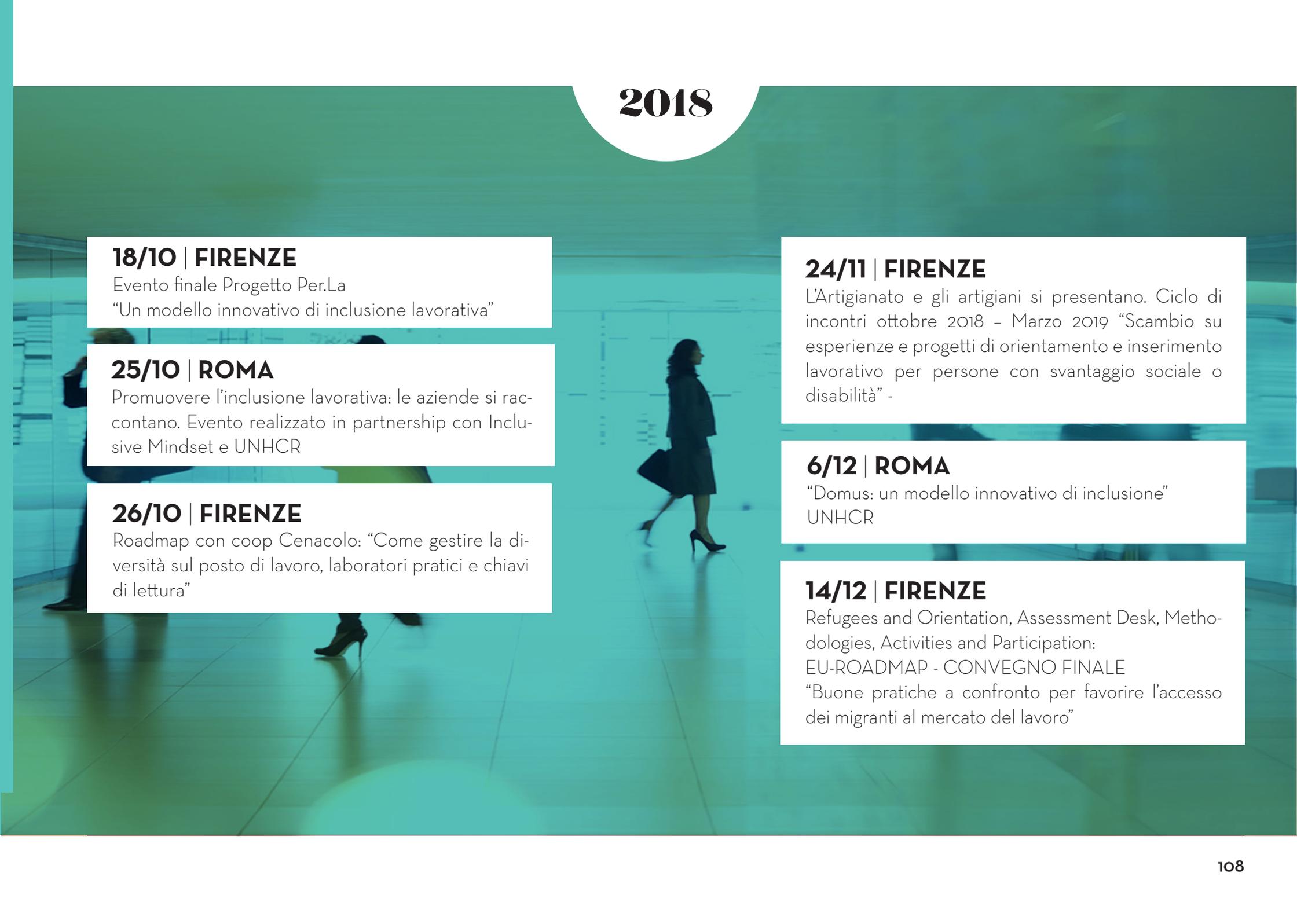
Summer School Lai Momo Best Practices for Inclusion: CSR and Private-Public Partnership

1/10 | MILANO

Partecipazione al Festival della CSR

10/10 | ROMA

Roma International Bar Association
- "Accommodating both the needs of employees with disabilities and the needs of the business" -



2018

18/10 | FIRENZE

Evento finale Progetto Per.La
“Un modello innovativo di inclusione lavorativa”

25/10 | ROMA

Promuovere l'inclusione lavorativa: le aziende si raccontano. Evento realizzato in partnership con Inclusive Mindset e UNHCR

26/10 | FIRENZE

Roadmap con coop Cenacolo: “Come gestire la diversità sul posto di lavoro, laboratori pratici e chiavi di lettura”

24/11 | FIRENZE

L'Artigianato e gli artigiani si presentano. Ciclo di incontri ottobre 2018 - Marzo 2019 “Scambio su esperienze e progetti di orientamento e inserimento lavorativo per persone con svantaggio sociale o disabilità” -

6/12 | ROMA

“Domus: un modello innovativo di inclusione”
UNHCR

14/12 | FIRENZE

Refugees and Orientation, Assessment Desk, Methodologies, Activities and Participation:
EU-ROADMAP - CONVEGNO FINALE
“Buone pratiche a confronto per favorire l'accesso dei migranti al mercato del lavoro”

5

La relazione economica

Bilancio al 31 dicembre 2018

Stato patrimoniale - Attivo

ATTIVO		31/12/18	31/12/17
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI	
B		IMMOBILIZZAZIONI	
		13.612	13.612
		-13.612	-13.612
		-	-
B	II	35.709	35.337
		-32.605	-32.792
		3.104	2.545
B	III	100	-
		-	-
		100	-
		3.204	2.545
C		ATTIVO CIRCOLANTE	
C	I	Rimanenze	
C	II	Crediti	
		70.259	8.743
		-	-
		70.259	8.743
C	III	Attività finanziarie che non costituiscono mmobilizzazioni	
C	IV	Disponibilità liquide	
		379.640	628.865
		-	-
		379.640	628.865
		449.899	637.608
		-	-
		3.610	5.956
		3.610	5.956
		456.712	646.108

Stato patrimoniale - Passivo

		PASSIVO	31/12/18	31/12/17
A		PATRIMONIO NETTO		
	I	Patrimonio Netto Libero		
		1) Risultato gestionale esercizio in corso	-107.626	133.133
		2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	202.232	69.099
		3) Riserve statutarie	42.390	42.390
	II	Fondo di Dotazione dell'ente	104.000	104.000
	III	Patrimonio vincolato	-	-
		Totale patrimonio netto (A)	240.996	348.622
B		FONDI PER RISCHI E ONERI		
C		TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	89.097	143.984
D		DEBITI		
		Debiti - Entro esercizio successivo	-	-
		Debiti verso fornitori	86.561	72.513
		Debiti tributari	1.483	270
		Debiti v/istituti previdenza sociale	26.358	44.728
		Altri debiti	12.029	35.817
		Debiti - Oltre esercizio successivo	-	-
		Totale debiti (D)	126.430	153.328
		RATEI E RISCOINTI		
		Ratei passivi	188	174
		Risconti passivi	-	-
		Totale ratei e risconti (E)	188	174
		TOTALE PASSIVO	456.712	646.108

Oneri

1	ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/2018	31/12/2017
1.1	Materie Prime	-	-
1.2	Servizi	174.627	100.626
1.3	Godimento beni di terzi	23.968	27.967
1.4	Personale	519.415	471.992
1.5	Ammortamenti	1.320	2.111
1.6	Oneri diversi di gestione	-	-
Totale Oneri delle attività Istituzionali (A)		719.331	602.699
2	ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI		
3	ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE		
4	ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		
4.1	Interessi passivi di conto corrente	2.067	1.781
Totale Oneri finanziari e patrimoniali		2.067	1.781
5	ONERI STRAORDINARI		
6	ONERI DI SUPPORTO GENERALE		
6.1	Materie Prime	19.489	35.700
6.2	Servizi	-	-
6.3	Godimento beni di terzi	-	-
6.4	Personale	-	-
6.5	Ammortamenti	-	-
6.6	Oneri diversi di gestione	-	-
Totale Oneri di supporto generale		19.489	35.700
7	ALTRI ONERI	14.907	28.940
TOTALE ONERI		755.794	669.120
RISULTATO DI GESTIONE POSITIVO		-107.626	133.133
TOTALE A PAREGGIO		648.168	802.253

Proventi

1	PROVENTI ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)	31/12/2018	31/12/17
1.1	Da contributi su progetti	606.767	766.812
1.2	Da contributi con enti pubblici	-	-
1.3	Da soci associati	-	-
1.4	Altri Proventi	-	-
Totale Proventi delle attività Istituzionali (A)		606.767	766.812
2	PROVENTI DA RACCOLTA FONDI		
3	PROVENTI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE		
4	PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI		
4.1	Interessi attivi di conto corrente	90	87
Totale Proventi finanziari e patrimoniali		90	87
5	PROVENTI STRAORDINARI		41.309
6	ALTRI PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE		-
Totale Proventi di supporto generale		-	-
7	ALTRI PROVENTI		-
TOTALE PROVENTI		648.168	802.253

Nota integrativa al bilancio al 31 dicembre 2018

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.

Criteria di valutazione e principi di redazione del bilancio

Immobilizzazioni immateriali

Le immobilizzazioni immateriali sono rappresentate da costi ed oneri che hanno utilità ultra annuale. Sono iscritte in base al criterio del co-

sto 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 31/12/2018 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2018 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 3.104 e sono in dettaglio così costituite:

Descrizione	Valore al 31/12/17	Fondo amm.to al 31/12/17	Valore Netto al 31/12/2017	Incrementi /decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/18
Categoria Hardware						
Personal computer	31.958	30.032	1.926	1.043	1.129	1.840
Categoria Macchine Elettroniche						
Stampante	1.079	1.079	-	-	-	0
Scanner	534	534	-	-	-	0
Videoproiettore	882	882	-	-	-	0
Multifunzione	-	-	-	777	13	764
Telefoni Cellulari	884	265	619	-	177	442
Mobili	-	-	-	59	1	58
Totale	35.337	32.792	2.545	1.879	1.320	3.104

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2018 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) Attivo Circolante

Crediti

Crediti

Al 31/12/2018 i crediti ammontano a complessivi Euro 83.769, di seguito il dettaglio:

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2018.

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

Descrizione	31/12/2018	31/12/2017
Crediti per attività commerciale vs terzi	2.037	1.767
Crediti tributari	1.794	4.613
Crediti v/altri	66.428	2.363
Totale	70.259	8.743

Descrizione	31/12/2018	31/12/2017
Erario c/imposta sost su TFR	70	70
Erario irpef dipendenti staff	-	3.439
Erario c/rit acc.interessi	68	45
INAIL e/acconto	1.416	-
IRES e/acconto	240	299
IRAP E/ACCONTO	-	760
Totale	1.794	4.613

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 379.640 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) Ratei e risconti

Ratei e risconti attivi

La voce ammonta a Euro 3.610 ed è composta prevalentemente da polizze previdenziali per Euro 3.610. Non sussistono, al 31/12/2018, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

Passività

A) Patrimonio netto

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 240.997. Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

Descrizione	31/12/2017	Incremento	Decremento	31/12/2018
Patrimonio vincolato	-	-	-	-
Fondo di dotazione dell'ente	104.000	-	-	104.000
Riserve statutarie	42.390	-	-	42.390
Risultato gestionale da esercizi prec.	69.099	133.133	-	202.232
Risultato gestionale esercizio in corso	133.133	-	(240.759)	(107.626)
Totale	348.622	133.133	(240.759)	240.996

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale negativo pari ad Euro 92.719.

C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2018 è così costituita.

Movimentazione	Importo
Saldo al 31/12/2017	143.984
Incremento per accantonamento dell'esercizio	22.073
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenziali a Decrementi per risoluzione rapporti e anticipi	(76.960)
Saldo al 31/12/2018	89.097

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2018 verso 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 31/12/2018 i debiti ammontano a complessivi Euro 125.034, di seguito il dettaglio:

Descrizione	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	86.561	-
Debiti tributari	1.483	-
Debiti v/istituti di previdenza sociale	26.358	-
Altri debiti	12.029	-
Totale	126.430	-

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

I **debiti tributari** risultano così composti:

Descrizione	31/12/2018	31/12/2017
Erario C/Rit Acc.	86	128
IVA	-	142
Ires	-	-
Irap	1.397	-
Totale	1.483	270

I **debiti v/istituti di previdenza** sociale rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2018.

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 31/12/2018 gli oneri ammontano a complessivi Euro 740.887 di seguito il dettaglio delle voci:

1. Oneri delle Attività Istituzionali (Tipiche)

Gli Oneri per attività istituzionali ammontano a Euro 719.331 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Spese per progetti di educazione al lavoro	130.216	45.840
Spese per carburante	5.887	9.793
Spese di viaggio e trasferta	23.818	17.610
Buoni pasto	6.775	7.871
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	1.113	2.273
Spese per la formazione interna	122	20
Polizza previdenziale	4.975	4.718
Altri costi	-	11.387
Tasse diritti ed oneri	1.270	460
Spese di rappresentanza	246	220
Visite mediche staff	205	434
Totale	174.627	100.626

Le **“Spese per Progetti di educazione al lavoro”** sono relative ai seguenti progetti di orientamento ed inclusione sviluppati dalla Fondazione Adecco in collaborazione con i propri partners:

- Domus;
- Locus;
- Impariamo dall'eccellenza edizione 2018;
- Neetwork;
- Lavoro di squadra;
- Tsunami;
- We Care;
- Riparto da me;
- Donne identità al lavoro.

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

- il materiale di esercizio come ad esempio biglietti da visita o il materiale per le attività di orientamento;
- i costi per la realizzazione di materiale di informazione e comunicazione dei progetti della Fondazione Adecco per il 2018, quali ad esempio infografica per il progetto CreaFuturo.

La voce **“Altri costi”** riguarda:

- altri costi relativi ai collaboratori esterni, in particolare rimborsi spese viaggi.

Godimento beni di terzi

La voce, alla data del 31 dicembre 2018 è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Noleggio auto	23.749	21.366
Godimento beni di terzi	219	520
Totale	23.968	27.967

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Stipendi	374.292	329.388
Inail	2.158	1.405
Inps	103.639	95.301
Accantonamento TFR	34.020	27.177
Altri costi	5.306	18.721
Totale	519.415	471.992

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 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Amm.to Computer WIn 7	1.129	1.709
Amm.to Hardware	-	225
Amm.to Macchine elettroniche	13	-
Amm.to Mobili	1	-
Amm.to Telefoni Cellulari	177	177
Totale	1.320	2.111

4 . Oneri Finanziari e Patrimoniali

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Spese bancarie	2.067	1.781
Totale	2.067	1.781

5 . Oneri di supporto generale

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	14.891	28.961
Costi di ufficio	4.598	6.739
Totale	19.489	35.700

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 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	-	15.189
IRAP dell'esercizio	14.684	464
IRES dell'esercizio	223	13.287
Totale	14.907	28.940

Proventi

Al 31/12/2018 i proventi ammontano a complessivi Euro 606.767 di seguito il dettaglio delle voci:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Erogazioni liberali	460.000	346.400
Contributi per progetti	138.563	405.190
Altri Ricavi	8.312	15.229
Totale	606.767	766.812

La Fondazione ha ricevuto le seguenti **Erogazioni liberali non vincolate:**

31.12.2018		31.12.2017	
Adecco Formazione S.R.L	460.000	Adecco Formazione S.r.l	340.000
		Edilservizi Srl	1.000
		Flextronics Italy Spa	800
		Italarchivi	100
		Q3 Sas	500
		Telinco Engineering Srl	500
		Tyco Electronics Amp Italia S.r.l.	3.500
Totale complessivo	460.000	Totale complessivo	346.400

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:

2018		2017	
United Nations High Commissioner for Refugees	56.734	Jpmorgan Chase Foundation - Gr	299.680
United Nations High Commissioner For Refugees	26.417	Fondazione Alberto E Franca Riva	18.000
Guccio Gucci Spa	10.000	United Nations High Commissioner For Refugees	13.759
Regione Piemonte	9.772	United Nations High Commissioner For Refugees	13.400
Actionaid International Italia	6.007	C.s.d. Commissione Sinodale Per La Diaconia	10.000
Galdus Societa Cooperativa Sociale	5.175	Regione Piemonte	7.329
Bpm Progetto Safe In	5.000	Aipd - Associazione Italiana Persone con Sindrome di Down	6.336
Babel Cooperativa Sociale Onlus	3.160	Comune di Carvico	6.000
Co.mac. Srl	3.000	Città Metropolitana di Torino	5.453
Fonderie Mario Mazzucconi S.p.a	3.000	Actionaid International Italia	4.007
Associazione Arci Valle Susa	2.000	L' Accoglienza Società Cooperativa	4.000
Persona Fisica	1.645	Centro Studi Analisi di Psicologia	3.000
Ostello Dell'antica Abbadia	1.500	Babel Cooperativa Sociale Onlus	2.000
Tyco Electron Ics Amp Italia S.p.a.	1.500	Mollificio Lombardo S.p.a	2.000
Mcfit Italia S.r.l	1.000	Carvico - S.p.a	2.000
Fondazione Isacchi Samaja-Onlus	1.000	Jersey Lomellina S.p.a.	2.000
Azienda Speciale Consortile	1.000	Ostello Dell'antica Abbadia	1.500
Fondazione Asphi Onlus	653	Consorzio Metropolis	1.266
		Persona fisica	1.610
		Fondazione Milan - Onlus	1.000
		Citigroup Global Markets Limited	600
		Fondazione Near Onlus	249
Totale complessivo	138.563	Totale Complessivo	405.190

La voce **Altri Ricavi** comprende:

- la somma percepita in virtù del beneficio del 5 per mille dell'Irpef degli aventi diritto anno finanziario 2018: euro 2.118,41. Tale importo è stato destinato alla realizzazione delle attività istituzionali della Fondazione.
- I ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza rivolte a:
 - Cooperativa Chopin
 - Cooperativa Sociale Associazione Arci Valle Susa
 - Primark Italy S.r.l.
 - Associazione Africa e Mediterraneo
 - Società cooperativa Reware
 - Impresa sociale

4 . Proventi finanziari e patrimoniali

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Interessi attivi di conto corrente	90	87
Totale	90	87

5 . Proventi Straordinari

La voce, alla data del 31 dicembre 2018, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2018	31.12.2017
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	41.309	35.353
Totale	41.309	35.353

Al 31 dicembre 2018 il personale della Fondazione è composto da n. 10 unità.

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 2018 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 che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i 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 2018 è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai 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, 18 aprile 2019

Il Revisore dei Conti
Dott. Luca Berta



FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÁ
THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org

