



2019

BILANCIO SOCIALE

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

LA LETTERA DEL PRESIDENTE pag. 1	1 CAPITOLO	2 CAPITOLO	3 CAPITOLO	4 CAPITOLO	5 CAPITOLO	6 CAPITOLO	7 CAPITOLO
LA LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE pag. 2	LA FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ pag. 5	CHI SIAMO pag. 15	PROGETTI pag. 31	LA RELAZIONE SOCIALE pag. 45	GLI INDICATORI SOCIALI pag. 50	LA COLLETTIVITÀ pag. 58	LA RELAZIONE ECONOMICA pag. 64
IL BILANCIO SOCIALE pag. 4	1.1 pag. 6 Il contesto di riferimento	2.1 pag. 16 L'identità	3.1 pag. 32 I Progetti	4.1 pag. 46 La mappa degli stakeholder	5.1 pag. 51 I beneficiari dal 2001 a oggi	6.1 pag. 59 Analisi rassegna stampa	
	1.2 pag. 8 Fondazione Adecco membro di ASviS	2.2 pag. 18 La strategia di Fondazione Adecco	3.2 pag. 37 Principali progetti di Fondazione	4.2 pag. 47 Le partnership sul territorio	5.2 pag. 53 I beneficiari del 2019	6.2 pag. 60 Nuovo canale: LinkedIn	
	1.3 pag. 11 White Paper: Diversity & Inclusion con Forbes	2.3 pag. 19 La Storia	3.3 pag. 38 Focus	4.3 pag. 49 Cosa dicono di noi	5.3 pag. 55 Valore generato	6.3 pag. 61 KPI Digital	
	1.4 pag. 13 Il 2019 in numeri	2.4 pag. 29 Gli Organi Istituzionali			5.4 pag. 56 Storie di opportunità	6.4 pag. 63 Lancio campagna 5 ⁰⁰	
	1.5 pag. 14 Gli obiettivi per il 2020	2.5 pag. 30 Il Team di Fondazione					

La lettera del Presidente

Il 2019 è stato un anno ricco di cambiamenti e di novità all'interno di Fondazione Adecco, a testimonianza che, chi si propone di realizzare un cambiamento nella società, deve innanzi tutto partire da sé stesso.

Nuovi approcci, nuova organizzazione, nuove strategie e sinergie.

Il lavoro rappresenta oggi, più che mai, la vera sfida dell'inclusione sociale e del nostro vivere sereni, insieme, nel pieno rispetto e valorizzazione della diversità.

In un mondo in continua evoluzione occorre impegnarsi ogni giorno per generare un impatto positivo, contribuire all'innovazione sociale, diffondere conoscenza e buone pratiche nelle organizzazioni, mettendo sempre al centro le persone che vivono una condizione di svantaggio, a rischio di esclusione sociale.

Per questo, la tutela delle diversità, l'inclusione sociale, le pari opportunità, l'equità e la dignità del lavoro, temi di cui ci occupiamo dal 2001 e alla base della nostra mission, sono sempre più centrali in una società, in cui, trovare lavoro, per alcuni, risulta complesso o quasi impossibile sin dalle prime fasi della ricerca attiva e della partecipazione ai processi di selezione.

Non si tratta soltanto di garantire diritti, ma di creare reali condizioni per un pieno sviluppo della persona e del talento oltre ogni stereotipo o pregiudizio: persone con disabilità, richiedenti asilo e rifugiati, giovani NEET, donne in condizioni di difficoltà, persone che rischiano ogni giorno di essere escluse dal mondo del lavoro e delle professioni sono i beneficiari delle nostre attività e dei nostri progetti.

Il 2019 è l'anno del compimento della maggiore età. Siamo nati 18 anni fa, grazie alla grande intuizione di un gruppo che, in tempi nei quali Diversity & Inclusion erano temi ancora poco sviluppati, ha deciso di mettersi in prima linea per garantire le pari opportunità nel mondo del lavoro.

Nuovi progetti e, da quest'anno, nuove modalità di intervento grazie al progetto MEP (Modelling Employability Process for Refugees) sviluppato con UNHCR, un focus su capacity building, employability e train the trainer e non più esclusivamente sui beneficiari.

In un mondo del lavoro sempre più articolato e complesso non solo è necessario intervenire sulle persone sensibilizzate, orientate e formate, ma anche sugli operatori dell'accoglienza, dotandoli di nuovi strumenti e competenze.

Nel 2019 la progettazione sui temi dell'inclusione dei rifugiati e richiedenti asilo ha visto, oltre alla collaborazione sviluppata con UNHCR e il Servizio Centrale, la conclusione del progetto biennale SAFE IN, sostenuto da JP Morgan Chase Foundation, che ha coinvolto oltre 200 beneficiari, 159 inseriti in percorsi di orientamento e educazione al lavoro e 113 che hanno partecipato e concluso percorsi di formazione professionale. Il progetto è stato analizzato da CESEN Università Cattolica Milano e rappresenta un modello di inclusione efficace.

Un ringraziamento particolare va a tutti coloro che hanno deciso di sostenere i nostri progetti, a The Adecco Group per il costante e quotidiano supporto, a tutto lo staff della Fondazione e ai membri del CDA, anch'esso rinnovato nel 2019, con nuove energie e competenze, messe gratuitamente a disposizione da professioniste e professionisti di grande spessore.

Le pagine che seguono sono state create per raccontarvi il nostro quotidiano, ci auguriamo le troviate interessanti e che rappresentino lo spunto per iniziare o rinnovare una collaborazione a sostegno dei progetti e delle attività di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

 Luciano Carbone

La lettera del Segretario Generale

Con grande lungimiranza, nel 2001, è stata costituita una fondazione d'impresa dedicata alle pari opportunità nel mondo del lavoro e all'inclusione lavorativa delle persone più fragili e a rischio esclusione sociale. La prima in Italia.

Oggi quel concetto e quel valore di 'Pari Opportunità', presente nel nome stesso della Fondazione Adecco, sviluppatosi negli anni con l'acronimo D&I - Diversity & Inclusion, è divenuto ancor più un valore fondante per l'intero gruppo Adecco e per le organizzazioni aziendali.

Sono oltre 300 le aziende sensibilizzate su questi temi da Fondazione Adecco e oltre 9000 le persone incontrate e supportate in questi 18 anni di attività.

Mai come oggi, i concetti stessi di valore della diversità e importanza dell'inclusione sociale, si sono evoluti e sono divenuti asset strategici per lo sviluppo futuro delle organizzazioni e della società, valori fondanti, in linea e coerenti con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite che, da quest'anno, insieme ad ASviS promuoviamo e condividiamo come fondazione.

Quello che nel 2001 poteva sembrare un discorso per pochi grandi brand è divenuto oggi un tema centrale, strategico, da affrontare in piccole, medie e grandi imprese, nelle scuole e nella società civile. In un momento in cui anche il mondo profit riconosce il ruolo chiave nell'impatto socio-ambientale del proprio operato, adottare una cultura dell'inclusione e della valorizzazione della diversità risulta imprescindibile per guardare al futuro e per creare un mondo del lavoro realmente inclusivo: il cuore della mission di Fondazione Adecco.

Su queste basi e sull'esperienza raggiunta dalla nostra organizzazione, quest'anno, abbiamo sviluppato, con la preziosa collaborazione di una testata autorevole come Forbes Italia, un White Paper sull'inclusione e il valore strategico della diversità in azienda.

Nei luoghi di lavoro infatti, così come nell'intera società è fondamentale unire le forze, i pensieri, le storie e le peculiarità di ciascuno, per crescere in un ambiente innovativo e stimolante.

Occorre riconoscere che le diversità ci uniscono, arricchiscono i nostri contenuti, i nostri servizi, i nostri prodotti, ci permettono di raggiungere risultati impensati e di superare qualsiasi

barriera, nei luoghi di lavoro così come nella nostra vita e nella quotidianità. Nessuno deve essere escluso o restare indietro. Per fare ciò occorrono grandi sinergie, un ruolo determinante e riconosciuto del terzo settore e una rete efficace di relazioni tra profit e no profit, pubblico e privato.

"Per rafforzare il nostro ruolo abbiamo sviluppato un nuovo piano strategico, avvalendoci della consulenza di un'agenzia specializzata, per valorizzare il rapporto con i nostri stakeholder, le nostre competenze, il nostro approccio e impostare le basi per una maggiore sostenibilità dei nostri progetti e delle nostre azioni"

Il 2019 è stato un anno ricco di cambiamenti e di grandi soddisfazioni, un rinnovato CDA, nuove storie e grandi eventi, anche internazionali, al fianco di importanti organizzazioni come UNHCR, Fondazione Cariplo, CELAV (Centro di Orientamento al Lavoro del Comune di Milano), ActionAid, Mission Bambini, Fondazione Sacra Famiglia e di grandi brand come JP Morgan, Carrefour, GUCCI, BNP Paribas Leasing Solutions, IPSOS, Air Liquide, Hilton, Four Seasons, UNIQLO.

Il 2019 ci ha visti partecipare ad eventi nazionali come il Festival della CSR in Università Bocconi, a tavoli di lavoro in Fondazione Feltrinelli, a grandi eventi come il Global Inclusion Day a Bologna e a congressi internazionali sui temi dell'inclusione. Abbiamo preso parte al convegno mondiale dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati a Ginevra, il convegno internazionale su disabilità e lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e l'Annual Meeting di TENT ad Amsterdam, un'organizzazione statunitense impegnata attivamente, anche in Europa, nell'inclusione di rifugiati nel mondo.

Con la Diversity Week, sviluppata in partnership con The Adecco Group, che ha coinvolto oltre trecento persone, tra collaboratori, imprese, dipendenti, e clienti abbiamo organizzato e partecipato a eventi e incontri a Milano, Bergamo, Torino e Bologna: un'intera settimana di appuntamenti culminata con il Global Sports e Inclusion Day a Gorle (Bergamo) che ci ha

permesso, grazie alla generosità delle aziende presenti, di raccogliere i fondi per finanziare il progetto CHALLENGE, dedicato a donne in situazione di svantaggio dell'area di Bergamo e Brescia.

Un anno ricco di emozioni e di storie che si è concluso, a dicembre, con una tavola rotonda a Roma, insieme a UNHCR, al Palazzo dell'Enciclopedia Italiana Treccani, dove abbiamo presentato e condiviso i risultati del progetto MEP.

Non posso che augurarvi buona lettura e ringraziare di cuore tutto il team di Fondazione Adecco, il Presidente e il CDA per la fiducia riposta e, non ultimi, The Adecco Group e tutte le aziende e i partner per il fondamentale sostegno garantito alle nostre attività.

Il nostro lavoro continua, noi ci siamo, ogni giorno, per un mondo del lavoro realmente inclusivo.

Seguiteci sul nostro sito e sui nostri canali social Facebook, Twitter e da quest'anno anche LinkedIn.

Francesco Paolo Reale

Francesco Paolo Reale



Bilancio Sociale

Questo documento rappresenta il quarto bilancio sociale elaborato dalla Fondazione d'impresa Adecco per le Pari Opportunità e prende in esame **l'anno sociale 2019**.

Per la prima volta, su decisione condivisa con il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, abbiamo deciso di realizzare il bilancio sociale annualmente. Uno sforzo notevole per una realtà delle nostre dimensioni, ma perfettamente in linea con il desiderio di mantenere un costante dialogo e aggiornamento sulle nostre attività.

L'adozione di questo strumento, su base volontaria, deriva dall'esigenza di comunicare efficacemente i risultati, i valori, i comportamenti e le scelte fatte a tutti coloro che contribuiscono, direttamente e indirettamente, alla realizzazione dei nostri progetti.

Ci siamo ispirati ai principi di trasparenza, onestà, responsabilità, sottoscritti nella carta etica di Fondazione e integrati dai principi di rilevanza, completezza, neutralità, competenza, chiarezza, veridicità e verificabilità, autonomia previsti dalle linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del terzo settore ai sensi dell'Art. 14 Comma 1.

Questo lavoro è il risultato di un processo 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 che rappresenta la cultura e i nostri processi gestionali, la spinta a migliorare continuamente il monitoraggio e la valutazione, l'aggiornamento continuo di metodologie, contenuti e aree di intervento.

Un impegno teso anche verso la comunicazione degli impatti sociali dei nostri progetti: quest'anno abbiamo infatti collaborato con il CESEN, "Centro Studi sugli Enti Ecclesiastici" dell'Università Cattolica sede di Milano, alla valutazione di un progetto sull'*employability* delle persone rifugiate e richiedenti asilo.

Inoltre, il bilancio sociale 2019 è un documento importante per riflettere sulle singole aree di intervento e gli sviluppi futuri delle nostre attività.

1.154

DIPENDENTI SENSIBILIZZATI

194

PERSONE COINVOLTE

138

PERSONE INTEGRATE

45

PROGETTI

1

**LA FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

1.1 Il contesto di riferimento

L'**Agenda per lo Sviluppo Sostenibile**, sottoscritta dai governi dei 193 paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea Generale dell'**ONU**, rappresenta un impegno per tutti i paesi e per tutti i membri della società civile a raggiungere i 17 obiettivi (SDGs - *Sustainable Development Goals*) dell'Agenda 2030.

Durante il discorso di apertura della seduta plenaria del parlamento europeo (luglio 2019) si sono poste le basi per una strategia unitaria, che faccia dell'Europa "la campionessa mondiale di sviluppo sostenibile".

Anche in Italia, con l'avvio del nuovo governo (Rapporto ASviS 2019), lo sviluppo sostenibile è entrato a far parte dell'agenda politica, con l'adozione di una "**Agenda urbana**" per i prossimi anni. Tuttavia, attenendosi ai dati, oltre le dichiarazioni programmatiche, emergono preoccupanti contraddizioni che ci obbligano a considerare il fenomeno ancora attuale.

Rispetto alla tabella di marcia dovremmo raggiungere gli obiettivi per lo sviluppo sostenibile nel 2073, **43 anni in ritardo**, secondo il Social Progress Index 2019.

Tra gli altri, gli elementi di criticità nel contesto italiano sono rappresentati dalla persistente presenza di esclusione sociale e povertà e dall'alto tasso di disoccupazione, nonché dalle forti disparità nell'accesso alle risorse e alle opportunità occupazionali, temi di cui Fondazione Adecco si occupa sin dalla nascita. Come evidenziato dal rapporto Istat - SDGs 2019, nonostante in calo rispetto all'anno scorso, la popolazione a rischio di povertà è pari al 28,9%, circa **18 milioni di persone** (valore inferiore solo a quello di Bulgaria, Romania e Grecia).

Gli individui in povertà assoluta sono più di 5 milioni. Permangono inoltre le disuguaglianze territoriali (Nord, Sud) e le **difficili condizioni dei minori**; tra di loro i poveri assoluti sono il 12,1%. Per quanto riguarda l'occupazione, anche se in crescita rispetto agli anni precedenti, permangono le distanze rispetto alla media Ue.

Nonostante le ultime riforme (Reddito di cittadinanza e Quota Cento) l'Italia si colloca al terzo posto nella graduatoria europea del livello di disoccupazione. La quota di **NEET** (15-29 anni) raggiunge il più elevato valore dell'Unione Europea (30,9%), fenomeno che spiega come mai il tasso italiano di mancata partecipazione al lavoro sia il doppio rispetto agli altri paesi. Anche il tasso di disoccupazione giovanile è tra i più alti d'Europa.

Insieme ai giovani, le donne rappresentano le categorie sociali più vulnerabili nel mercato del lavoro.

Sono soggette a maggior rischio di disoccupazione, esclusione sociale, povertà.

La metà delle **donne** in età attiva non lavora e quasi una su cinque vorrebbe lavorare, ma non trova un impiego (Istat - Mercato del lavoro 2019). Anche sul luogo di lavoro le differenze sono visibili: persiste il divario nella condizione salariale e la prevalenza dei contratti part-time rispetto ai lavoratori uomini.

Accanto alle donne, tra i soggetti vulnerabili discriminati sul lavoro, ci sono le persone di origine straniera. Gli **stranieri** nati in paesi extra-europei sono pagati 13,2% in meno rispetto ai lavoratori italiani.

La situazione risulta particolarmente problematica per i rifugiati: il tasso di occupazione (30%) non solo è inferiore a quello dei nativi dei paesi ospitanti, ma anche rispetto a quello di altre categorie di migranti (*Labour Market Performance of Refugees in the EU*). Aumentano i **working poor** (lavoratori a basso reddito): solo un immigrato su otto svolge lavori qualificati di alto profilo (Vitiello, CNR). D'altra parte, per quanto riguarda il ruolo del settore privato per l'inclusione del richiedente asilo e dei beneficiari di protezione internazionale, uno studio recente mostra che tra 250 organizzazioni con i valori di mercato più alti del mondo, solo il 9,82% "incoraggia specificamente i dipendenti a rispettare la cultura delle differenze" (Stohl, Etter, Banghart e Woo, 2017).

Tra le altre categorie vulnerabili le **persone con disabilità** hanno un rischio di povertà

ed esclusione sociale superiore rispetto alle persone prive di disabilità (30% rispetto a una media del 28,9%).

Inoltre, le persone con disabilità in Italia sono oltre **3 milioni**, ovvero il 5,2% della popolazione e solo il 31,3% di quelle in età lavorativa è impiegato: il 65,4% è soddisfatto della mansione che svolge ma resta un 68,7% non ancora inserito nel mondo del lavoro e quindi privo di indipendenza economica.

Per quanto riguarda l'eliminazione delle disuguaglianze siamo ancora lontani dal raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Nonostante ciò, il tema della **diversità** è ormai al centro dell'attenzione non solo delle *policies* nazionali e internazionali, ma anche delle aziende. Se si considera che il 15% della popolazione mondiale ha una forma di disabilità, che ci sono 450 milioni di persone LGBT nel mondo e, solo in Italia, il 30% della popolazione appartiene a minoranze religiose, il tema della diversità emerge come inderogabile per il prossimo futuro, sia per il pubblico che per il privato.

Con il calo della spesa pubblica in occupazione e protezione sociale (Istat - SDGs 2019) risulta allora necessario considerare il ruolo che l'attore privato può assumere, per aumentare l'inclusione sociale e lavorativa di persone svantaggiate.

Secondo la ricerca *"Delivering through diversity"*, pubblicata nel 2018 da McKinsey & Company, le **aziende "inclusive"**, oltre che a rispecchiare le esigenze dell'opinione pubblica di garantire equità e inclusione nel mondo lavorativo, superano in redditività il proprio settore di mercato nel 33% dei casi.

In questo quadro di riferimento Fondazione Adecco ricopre 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 Fondazione Adecco membro di ASviS



Ad aprile 2019 Fondazione Adecco per le Pari Opportunità è entrata a far parte dell'**Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS)**, nata il 3 febbraio del 2016, su iniziativa della Fondazione Unipolis e dell'Università di Roma Tor Vergata, per accrescere la consapevolezza di tutti i soggetti, pubblici e privati, intorno ai 17 obiettivi (SDGs - *Sustainable Development Goals*), previsti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.

In particolare, ASviS favorisce lo sviluppo di una cultura della sostenibilità a tutti i livelli, attraverso attività di educazione e sensibilizzazione; promuove attività di *advocacy*, con lo scopo di allineare le scelte politiche e gli obiettivi dell'agenda 2030; sviluppa attività di ricerca e monitoraggio per la definizione di una strategia italiana orientata alla sostenibilità.

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, che dal 2001 si impegna con lo scopo di rendere inclusivo il mondo del lavoro, ha deciso di aderire alla rete ASviS, partecipando alla sfida globale di costruire un futuro equo e sostenibile, insieme ad altre 220 tra le più importanti istituzioni e organizzazioni della società civile (associazioni, sindacati, imprese, fondazioni, università e soggetti del mondo della cultura e dell'informazione).

L'urgenza della sfida è una delle ragioni che hanno spinto la Fondazione Adecco a unirsi a questo sforzo comune: se non si cambia marcia il nostro paese non sarà in grado di rispettare gli impegni presi il 25 settembre 2015, con la firma dell'Agenda 2030, all'Assemblea generale dell'ONU.

Sin dalla nascita Fondazione Adecco promuove progetti a favore dell'inclusione sociale di donne in situazione di svantaggio, NEET, richiedenti asilo e rifugiati, persone con disabilità, favorendo la cultura della diversità in azienda. Ciò attraverso il lavoro, che restituisce dignità alle persone ed è la più autentica forma di lotta alle discriminazioni di ogni genere.



FONDAZIONE ADECCO CONTRIBUISCE AL PERSEGUIMENTO DEI SEGUENTI OBIETTIVI:

1 - 8 - 10



1.2

Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le sue dimensioni in base alle definizioni nazionali.



8.5

Entro il 2030, raggiungere un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, compresi i giovani e le persone con disabilità, e garantire la parità di retribuzione per lavoro di pari valore.

8.6

Entro il 2020, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani non occupati né coinvolti in percorsi di studio o di formazione (NEET).

8.8

Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti, in particolare le donne migranti, e i lavoratori precari.



10.2

Entro il 2030, potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, senza tenere conto di status legati a età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, economia o altro.

10.3

Garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato, anche attraverso l'eliminazione di leggi, di politiche e di pratiche discriminatorie, e promuovendo leggi, politiche e azioni adeguate a questo scopo.



SCONFIGGERE
LA POVERTÀ

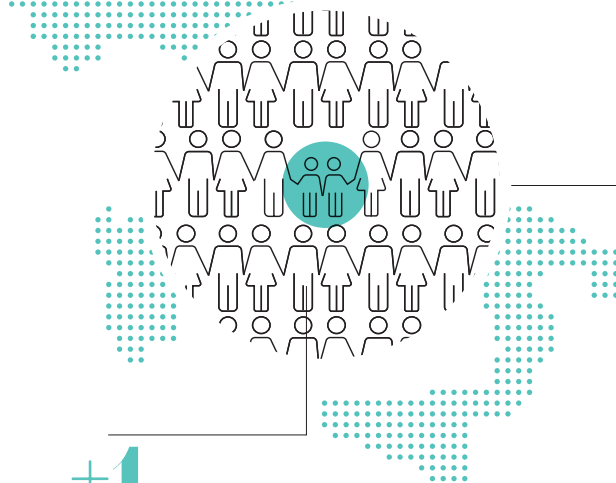


BUONA OCCUPAZIONE
E CRESCITA ECONOMICA



RIDURRE
LE DISUGUAGLIANZE

Italia
4,6
milioni
PERSONE
CHE VIVONO
IN CONDIZIONE
DI POVERTÀ



+1
milione
BAMBINI
IN POVERTÀ

Mondo
200
milioni
DISOCCUPATI

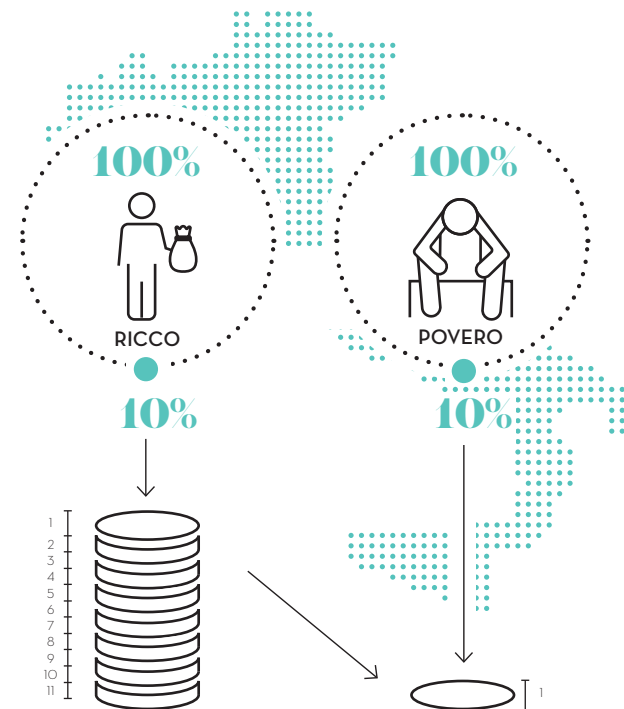
Italia
poco < 40%
TASSO DI DISOCCUPAZIONE GIOVANILE

2.000
GIOVANI DISOCCUPATI

???

JOB

1 su 5
NON LAVORA
E NON STUDIA



Italia
il 10% più ricco
DELLA POPOLAZIONE HA UN REDDITO
MEDIO DISPONIBILE
11 volte superiore
A QUELLO DEL
10% più povero

1.3 White Paper: Diversity & Inclusion con Forbes



Nel 2019, dalla collaborazione con Forbes Italia, uno dei business magazines più autorevoli e famosi al mondo, è nata una ricerca sui temi della Diversity & Inclusion in azienda, un *White Paper*, uno strumento a disposizione gratuitamente delle imprese e delle organizzazioni che, come noi, vogliono cogliere e approfondire il valore dell'inclusione e l'importanza della diversità.

Diversity e Inclusion sono due termini ormai entrati nel vocabolario e nelle strategie di numerose aziende, sono temi molto cari alle nuove generazioni, strategici per i consumatori e per i *brand* indipendentemente dalla loro natura e dalla loro storia.

Talvolta questo processo è avvenuto non senza qualche fraintendimento. Non si tratta infatti di tematiche legate in maniera semplicistica a un più generale approccio “politically correct”, ma caratterizzate da spiccati risvolti economici, a cominciare dalle ricadute positive che una maggiore attenzione a inclusione e diversità possono portare nella percezione da parte dei consumatori e dei dipendenti e collaboratori stessi.

Con “Diversity” ci si riferisce all’impegno nel riconoscere e apprezzare tutti gli elementi che rendono gli individui unici. Si descrivono le differenze individuali e di gruppo, che includono età, nazionalità, etnia, genere, orientamento sessuale, status socioeconomico, affiliazioni culturali, politiche, religiose, esperienze professionali, stili di vita. In ambito lavorativo, con “Diversity & Inclusion” si definisce quindi una strategia di management finalizzata a una cultura aziendale inclusiva, basata sulla valorizzazione delle differenze individuali e la piena accettazione dell’altro.

DIVERSITÀ

*Tutti i modi che ci rendono unici
ad esempio genere, origine etnica, nazionalità, età, personalità,
educazione, modo di pensare.*

TUTTI I COLORI DELLA DIVERSITY



ETÀ



NAZIONALITÀ



GENERE



ETNIA



ORIENTAMENTO
SESSUALE



CULTURA, POLITICA,
RELIGIONE

Negli ultimi decenni gli scenari economici, sociali, lavorativi e imprenditoriali sono profondamente cambiati. L'attenzione per i temi della Diversity & Inclusion si è estesa ad altri tipi di minoranze etniche o di genere, i cui bisogni e diritti emergono insieme con il progredire delle società moderne con inevitabili ricadute sulle organizzazioni, i servizi e le istituzioni sociopolitiche e amministrative.

I temi con cui le imprese sono chiamate a confrontarsi sono l'aumento demografico, l'invecchiamento e la femminilizzazione del mondo del lavoro, l'attenzione per l'inserimento delle persone con disabilità, le diverse culture e religioni, il rispetto del genere e la totale inclusione di persone LGBT (lesbiche, gay, bisessuali e transgender) abbandonando stereotipi e pregiudizi oggi inaccettabili e non più tollerabili.

Affrontare questi temi rappresenta per l'azienda una forte responsabilità etica, un ruolo di indirizzo ed esempio nella società e un asset fondamentale per affrontare il futuro.

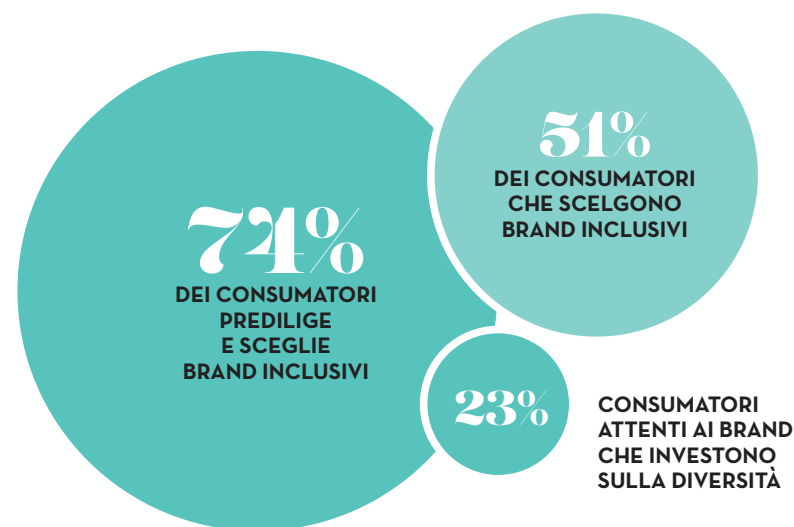
Una ricerca condotta da Focus Management in collaborazione con l'associazione Diversity ha messo in luce come il 51% dei consumatori scelga con convinzione brand inclusivi e un ulteriore 23% nel percorso di scelta preferisca marchi che investono sulla D&I: complessivamente parliamo di tre italiani su quattro.

INCLUSIONE

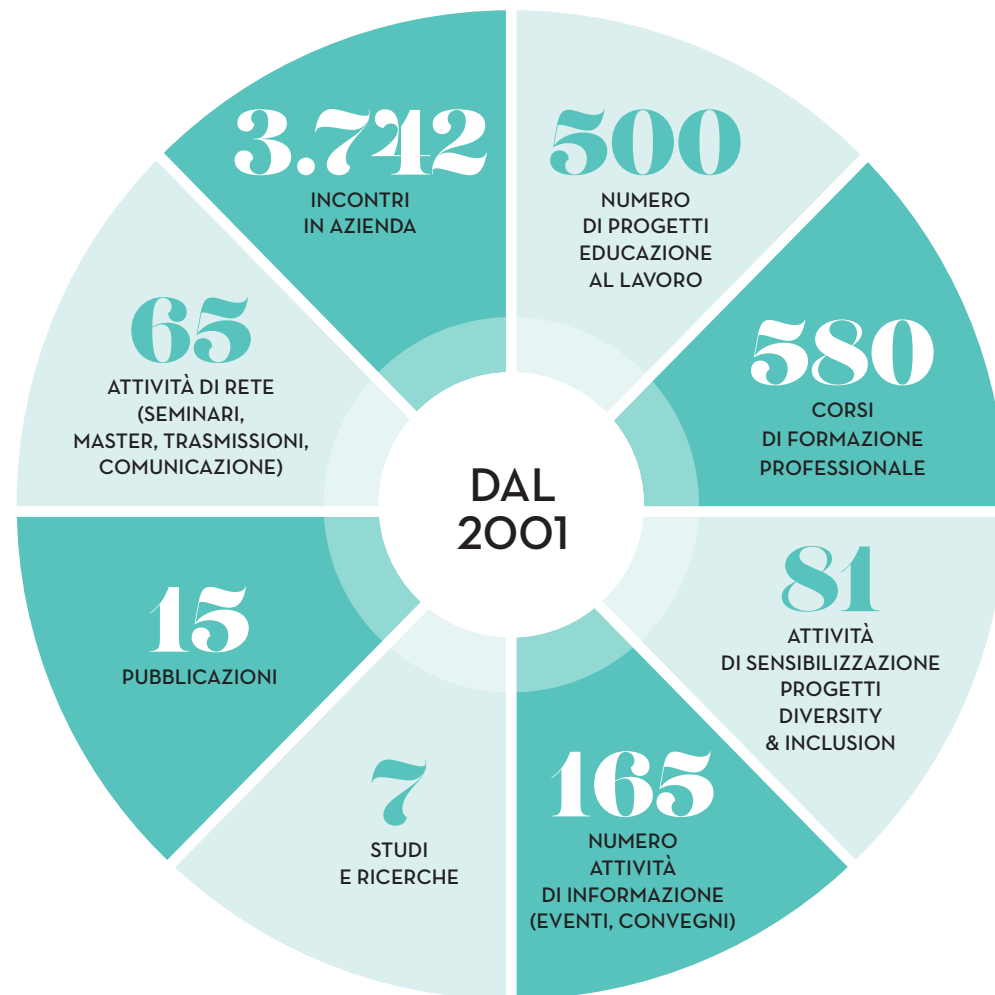
*Riconoscere, rispettare, apprezzare e fare leva sulle differenze in modo
da ampliare le nostre prospettive e contribuire a distinguerci.*

Includere significa soprattutto attrarre talenti e saperli valorizzare, creare ricchezza: quasi i due terzi (60%) dei dipendenti afferma che prenderebbe in considerazione la ricerca di un altro posto di lavoro se scoprisse la presenza di forme di discriminazione all'interno della propria azienda. E questo significherebbe una perdita di talenti che le aziende non possono permettersi.

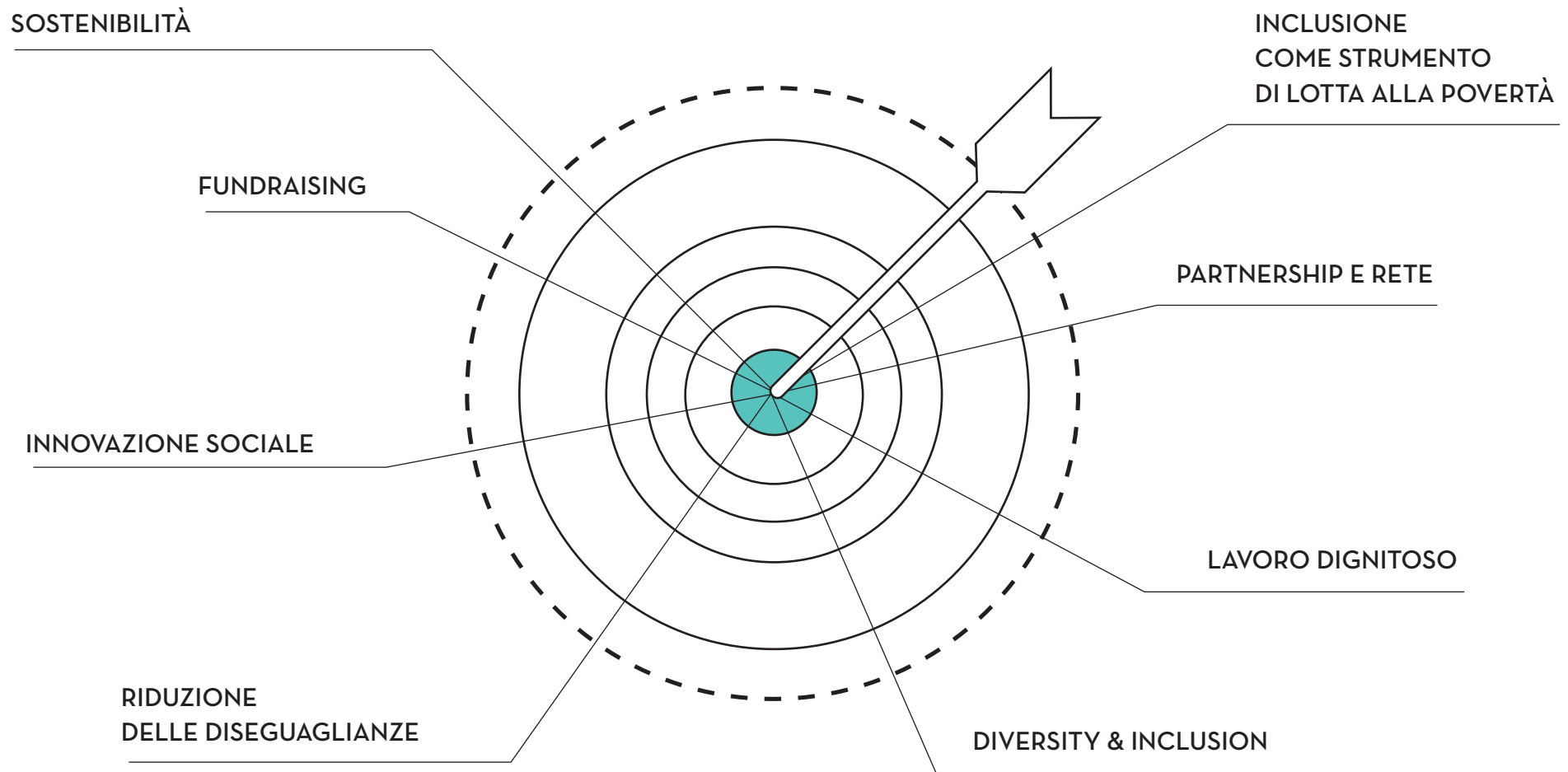
Inclusione, scrive Habermas, "non significa accaparramento assimilatorio, né chiusura contro il diverso. Inclusione dell'altro significa piuttosto che i confini della comunità sono aperti a tutti: anche - e soprattutto - a coloro che sono reciprocamente estranei e che estranei vogliono rimanere".



1.4 Il 2019 in numeri



1.5 Gli obiettivi per il 2020



2

CHI SIAMO

2.1 L'identità

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 il cui 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 e favorire la cultura dell'inclusione e della valorizzazione della diversità in azienda.



VISION

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



MISSION

Mettiamo in relazione persone e organizzazioni. Favoriamo l'accessibilità e l'inclusione nel mondo del lavoro attraverso l'attivazione di buone pratiche, che siano di ispirazione per un reale cambiamento sociale. Costruiamo reti per favorire l'inclusione lavorativa e la valorizzazione della diversità proponendo progetti di sensibilizzazione, orientamento, formazione e accompagnamento al mercato del lavoro.



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

Per Fondazione Adecco ogni persona deve avere la possibilità di esprimere il proprio potenziale valorizzando la propria diversità. Fondazione Adecco ha deciso di dedicare il proprio impegno a persone in difficoltà nei confronti del mondo del lavoro e a rischio esclusione sociale focalizzando le proprie attività e i propri progetti su 5 aree di beneficiari:

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

Per ogni area la fondazione ha sviluppato e consolidato una rete di relazioni e di collaborazioni per offrire risposte e soluzioni efficaci e replicabili con un approccio di sistema costruito in 18 anni di attività.

Alle aree di intervento a favore di beneficiari di progetti si aggiungono le attività e progettualità rivolte alla sensibilizzazione di dipendenti e manager delle aziende sui temi della diversità e dell'inclusione, organizzando workshop, sviluppando insieme alle aziende progetti di CSR, partecipando e organizzando seminari e giornate di volontariato d'impresa.

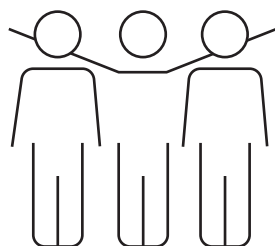
A chi è rivolto il nostro impegno:



PERSONE
CON DISABILITÀ



DONNE
IN SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO



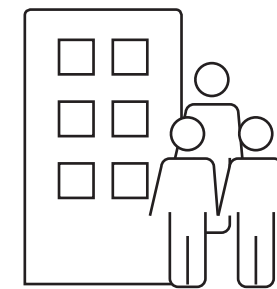
TITOLARI DI PROTEZIONE
INTERNAZIONALE
E RICHIEDENTI ASILO



GIOVANI NEET
(NOT ENGAGED IN EDUCATION
EMPLOYMENT OR TRAINING)



NUOVE POVERTÀ



AZIENDE/DIPENDENTI

2.2 La strategia di Fondazione Adecco

La strategia di Fondazione Adecco si basa su un piano di azione sviluppato su quattro macroaree:

NETWORKING NAZIONALE E INTERNAZIONALE

Una rete di relazioni in continua evoluzione, un approccio di sistema per facilitare il dialogo e sviluppare opportunità tra pubblico e privato, profit e non profit, con progetti specifici territoriali ed europei, in partnership con enti, organizzazioni internazionali, aziende, fondazioni private e bancarie, soggetti del terzo settore che condividono il valore dell'inclusione lavorativa come chiave dell'inclusione sociale.

CAPACITY DEVELOPMENT

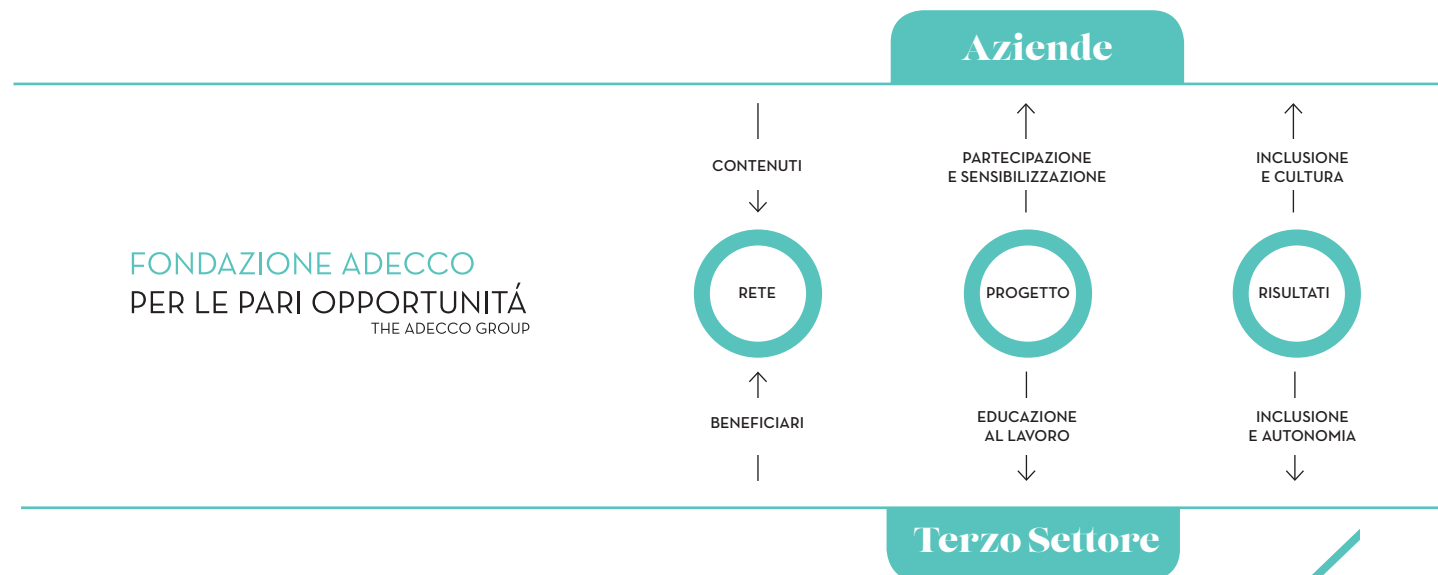
L'esperienza e la metodologia di Fondazione Adecco, a disposizione delle organizzazioni del terzo settore, per lo sviluppo e l'accrescimento delle capacità degli operatori sui temi dell'inclusione lavorativa. La creazione di un sistema e di una rete di relazioni efficaci, la condivisione della metodologia e la promozione delle buone pratiche. Un nuovo approccio che adotta una metodologia partecipativa, si sposta sulle competenze degli operatori del non profit, creando percorsi tailor-made, supportando piani di azione, percorsi, bandi e progetti.

PARTNERSHIP AZIENDALI

Fondazione Adecco al fianco delle aziende per progetti, eventi e tavoli di CSR sui temi della Diversity & Inclusion: lo sviluppo di sensibilizzazioni in azienda su questi temi, il supporto a progetti ed eventi interni e l'accompagnamento dei team per garantire inclusioni efficaci e di successo. Fondazione Adecco assume un ruolo di facilitatore e intermediatore del dialogo profit/non profit nella valorizzazione della diversità in azienda, condividendo la propria rete e progettualità, per garantire risultati, contenuti e relazioni di qualità tra l'azienda e le realtà sociali del territorio. Un dialogo fondamentale per lo sviluppo sostenibile e per un nuovo ruolo delle aziende nei confronti dei propri collaboratori e del contesto in cui operano.

RELAZIONI E RETE CON IL GRUPPO E CON LE ALTRE FONDAZIONI DI THE ADECCO GROUP

Il ruolo di fondazione d'impresa di un gruppo internazionale offre l'opportunità di costruire un vero e proprio osservatorio sulla diversità e sulle opportunità di inclusione condividendo e promuovendo progetti all'interno del gruppo stesso, buone pratiche, eventi e tavole rotonde. Mantiene un costante coordinamento internazionale con le altre fondazioni estere di The Adecco Group coordinate dalla sede di Zurigo. Uno scambio di progettualità, contenuti, esperienze e programmi con le altre Fondazioni Adecco presenti in Europa (Svizzera, Spagna, Francia, Germania) e, dal 2019, USA, per un approccio globale alla sostenibilità ed all'innovazione sociale.



2.3 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.

2003 Anno Europeo del cittadino con disabilità

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

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

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

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

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

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

2004 Progetti di respiro nazionale con sviluppo locale

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

Grazie anche al sostegno da parte delle aziende, nei progetti vengono assegnate borse lavoro durante il periodo di tirocinio affrontato dai beneficiari, favorendo così una forte riduzione del rischio di abbandono. Viene avviato il monitoraggio delle proprie attività e del risultato a medio e lungo termine sulla vita professionale dei beneficiari. In quest'anno, inoltre, si costituisce internamente alla struttura il Gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale e sul Codice Etico.

L'obiettivo è quello di migliorare la misurazione dell'impatto delle attività svolte e di predisporre una rendicontazione trasparente e responsabile nei confronti dei propri stakeholder, sempre più coinvolti nel confronto sulle iniziative e nella ridefinizione degli obiettivi della Fondazione. Il bisogno di analisi delle aree di intervento e la necessità di diffondere una cultura delle pari opportunità nel mercato del lavoro portano alla pubblicazione di due nuove ricerche: "Donne in azienda" in collaborazione con le Consigliere di Parità della Regione Lombardia e "Over 45: Zavorra o Risorsa" in collaborazione con la SDA Bocconi e la società di indagini di mercato Astrademoskopea.

2005 **Il valore della condivisione delle competenze con altre realtà**

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

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.

2009 **Nuove tipologie di beneficiari**

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

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

2010 **Un sistema di enti di erogazione**

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

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

Il progetto “Casa Dolce Casa”, in collaborazione con Fondazione Allianz Umanamente ed Enel Cuore, è rivolto a comunità di accoglienza per donne madri e offre la soluzione della struttura edilizia e del percorso di orientamento al lavoro per le ospiti.

Prosegue intanto la collaborazione con enti locali, anche attraverso la definizione di un protocollo d'intesa con il Comune di Roma.

2011

Corporate partnership: rafforzamento della relazione con le aziende

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

Una delle dimensioni più interessanti è quella relativa ad attività di informazione e sensibilizzazione sulle tematiche della cosiddetta "Diversity & Inclusion" a favore della popolazione aziendale.

Si consolidano quattro modalità principali attraverso cui le aziende sostengono la mission di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità e partecipano alle iniziative:

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

2012

Anno Europeo Active Ageing

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

In partnership con enti pubblici e imprese, vengono avviati progetti dedicati a persone over 40, in particolare donne. Sono numerose le iniziative che vedono impegnata la Fondazione, tra le quali il progetto "GoldenWorkers", sostenuto dall'Unione Europea e sviluppato in collaborazione con Fundación Adecco spagnola, e finalizzato a promuovere nuovi modelli di prolungamento attivo della vita professionale e l'applicazione di nuove tecnologie emergenti. La partnership completa comprendeva: IESE - Business School - University of Navarra, Spagna; VTT Technical Research Centre, Finland; Fraunhofer, IUK-Technologie, Germany; Age Platform Europe, Belgium; 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.



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 critica che ha minato profondamente le condizioni socio-economiche della popolazione.

La crisi occupazionale ha determinato una vera e propria emergenza per i più giovani, verso i quali viene rivolto un numero crescente di interventi.

Nel 2014 vengono realizzati, su tutto il territorio nazionale, progetti di educazione al lavoro dedicati a 117 giovani under 29.

Uno dei principali progetti è stato "Active for Youth", definito e sviluppato in partnership con la società Barclays Bank: 65 giovani in diverse situazioni di svantaggio (disabilità fisica e psichica, carichi di famiglia, marginalità, povertà, immigrazione), 58 percorsi di orientamento, 17 percorsi di formazione e 47 opportunità di lavoro.

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



2015

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

*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 impegna
in prima linea nel
fornire
il proprio sostegno all'in-
clusione
di persone in fuga
da zone di guerra
e nell'agevolare
il dialogo
con il mondo delle imprese
verso nuovi modelli di
inclusione con #Riparto-
DaMe.*

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.



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.

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 vittime
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 favorire 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.

2019

**Parola d'ordine:
sviluppo
sostenibile**

*Il 2019 è l'anno
della sostenibilità:
l'impegno per lo sviluppo
sostenibile degli SDGs
dell'Agenda 2030 con
l'ingresso
di fondazione in ASviS -
Alleanza Italiana
per lo Sviluppo Sostenibile -
e un piano strategico
per la sostenibilità
della fondazione stessa.*

Una scelta importante densa di significato e che risponde pienamente all'esigenza di nuove sinergie e strategie, nuovi orizzonti e contenuti per condividere e promuovere lo sviluppo sostenibile insieme a oltre 220 tra le più importanti istituzioni e reti della società civile: questo è il motivo del nostro ingresso in ASviS quest'anno. Lo sviluppo sostenibile e la lotta alla povertà e lotta alle disuguaglianze passano necessariamente dal mercato del lavoro e dall'inclusione lavorativa, perché nessuno resti indietro.

Il futuro dello sviluppo dei nostri progetti è legato indissolubilmente anche alla sostenibilità delle nostre attività, alle strategie future e alle linee di azione. Per questo motivo abbiamo lavorato a un nuovo piano strategico e di sostenibilità per i prossimi anni e a nuove aree di azione sia interne che esterne. Con il *White Paper* sul valore della diversità e l'importanza strategica per i *brand* dell'inclusione ci siamo dotati di uno strumento per promuovere questi temi in azienda e con la Diversity week abbiamo condiviso e sensibilizzato colleghi e partner su questi temi a Milano, Bergamo, Torino e Bologna e finanziato un progetto, CHALLENGE, su donne in situazione di svantaggio.

Il nostro contributo a bandi e progetti di grandi organizzazioni, sull'area inclusione lavorativa delle persone più fragili, ci ha fatto andare ben oltre i beneficiari dei progetti, lavorando sugli operatori, sugli educatori, sulle progettualità e i bandi del terzo settore come avvenuto nel 2019 con UNHCR, OIM, AMIF, TENT.ORG sul tema rifugiati, con Fondazione Cariplo per il bando 'ABILI AL LAVORO' dedicato alle persone con disabilità e con ActionAid e Mission Bambini sull'area giovani NEET con i progetti LAVORO DI SQUADRA e AllenaMENTI per il futuro.

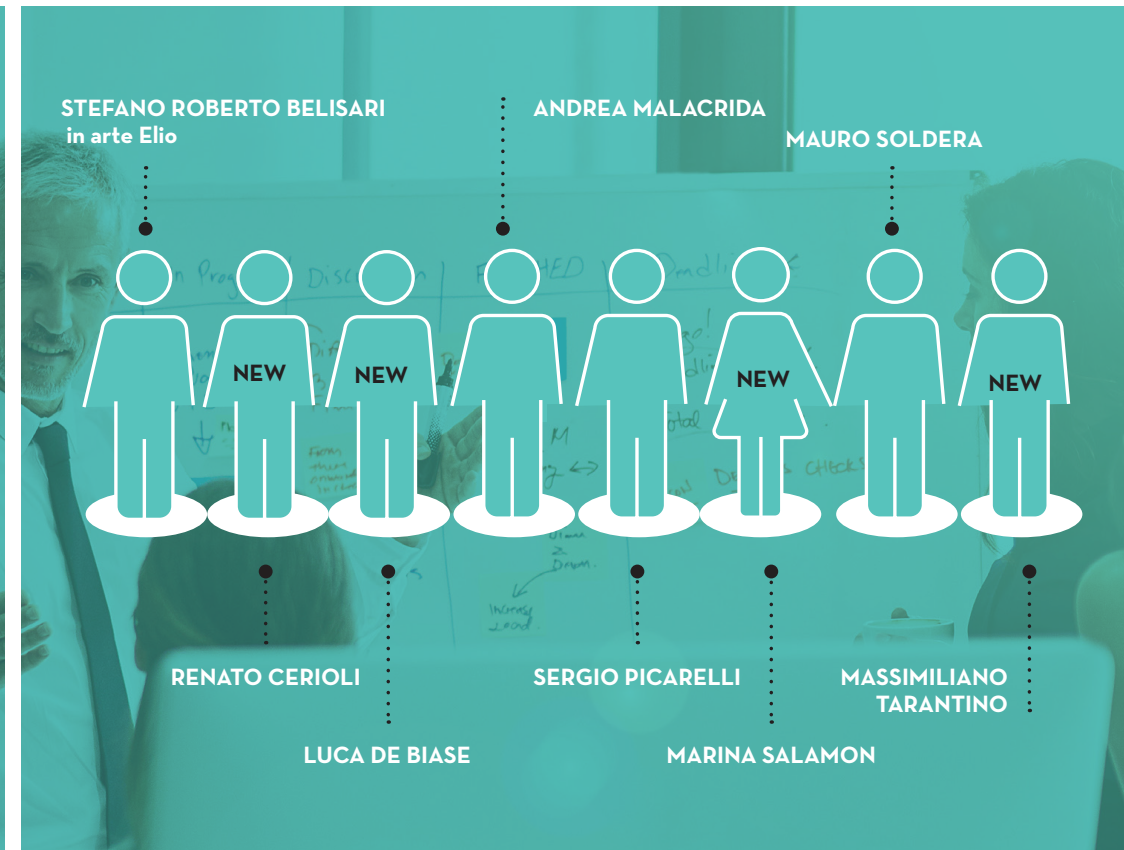


2.4 Gli Organi Istituzionali

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



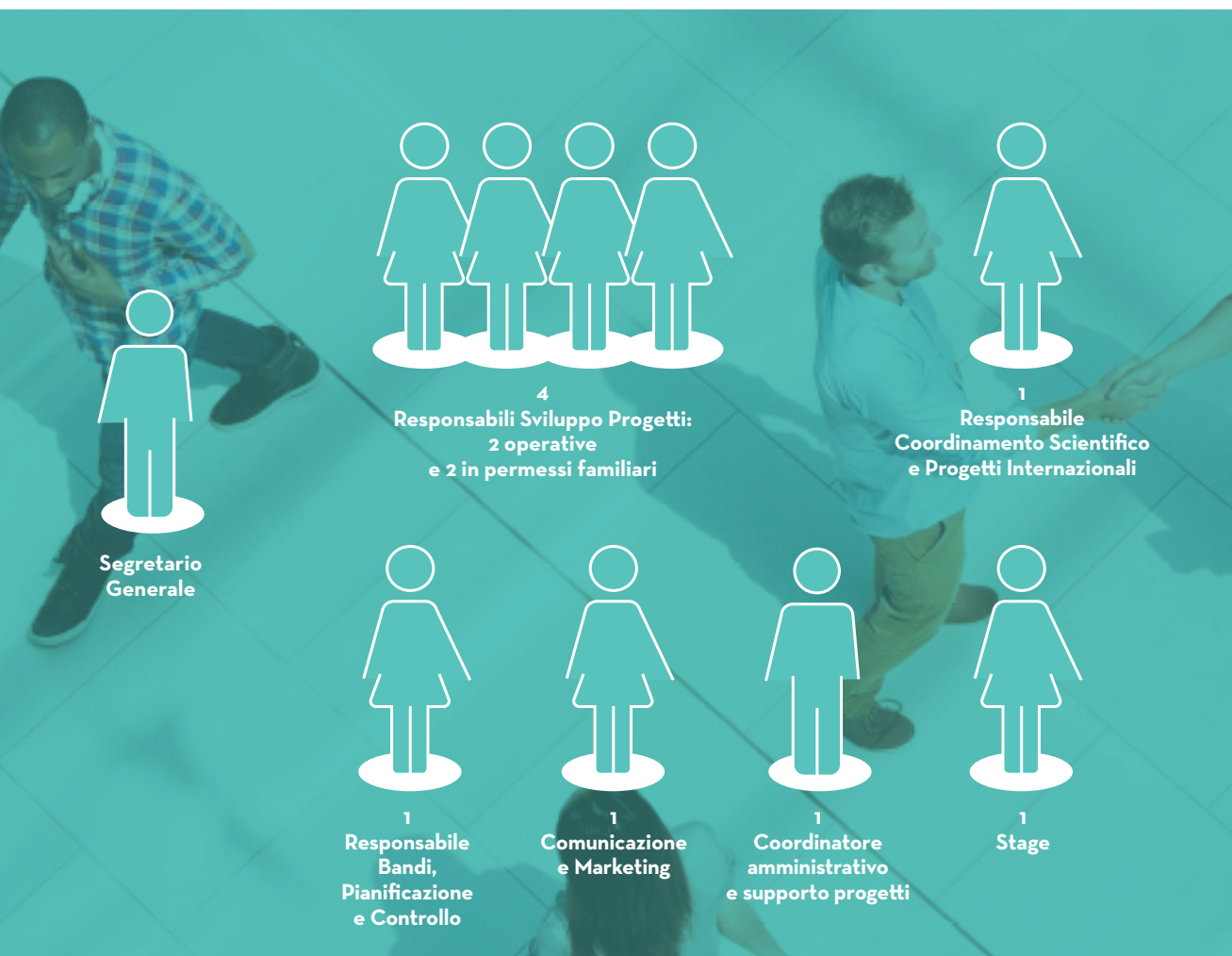
CONSIGLIERI



Cogliamo l'occasione per ringraziare di cuore i componenti del CDA che hanno raggiunto la fine del proprio mandato:

ALDO BOTTINI, SIMONA GIORGETTI, GIUSEPPE SODA, CHRISTIAN VASINO

2.5 Il Team di Fondazione



Composizione del personale	Totale dipendenti	Al 31.12.2019 Fondazione Adecco presenta una struttura composta da 10 dipendenti . Le donne rappresentano a fine anno l' 80% dell'organizzazione
	Tipologia di contratto	9 contratti a tempo indeterminato e un tirocinio
Turnover	Dimissioni e nuove assunzioni	Nel corso del 2019 è stato attivato un tirocinio curriculare e sono state accolte le dimissioni di una persona .
Benefit	People care/Autovetture in contratto di leasing	6 dipendenti utilizzano l'autovettura come benefit aziendale
Politiche di conciliazione	Politiche di conciliazione adottate	Nel 2019 è stato adottato lo smart-working e continua l'orario part-time sulla base delle singole esigenze
Eventi del 2019	Maternità	Due persone nel corso dell'anno si sono assentate per motivi familiari e non sono state sostituite

3

PROGETTI

3.1 I Progetti

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

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 le singole persone muovono all'universo lavorativo. A questi elementi si lega anche il tema dell'inclusione lavorativa e del passaggio da una logica di non discriminazione a una gestione della diversità e valorizzazione della persona.

Questo cambiamento richiede da parte dell'azienda una progettualità, un approccio strategico che comprenda la struttura organizzativa e soprattutto la cultura aziendale. I laboratori di Diversity & Inclusion prevedono:

- Approfondimenti teorici su stereotipi, pregiudizi e discriminazione
- Focus su diversity management
- Riflessioni sulla tipologia di diversità (disabilità, genere, età...)
- Laboratori esperienziali (sport con federazioni paralimpiche, laboratori teatrali, ecc.)

Fondazione Adecco è impegnata sul fronte del Welfare aziendale, traducendo i progetti di inclusione lavorativa in interventi per migliorare la vita dei dipendenti e familiari delle medie e grandi imprese con cui collabora.

Realizziamo inoltre attività come consulenti per enti del terzo settore sui temi della diversità e dell'inclusione fornendo supporto all'ideazione di progetti e a percorsi volti a migliorare l'employability di persone svantaggiate.

**PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO
(pag 33)**

SENSIBILIZZAZIONI IN AZIENDA:
Diversity Talk, Diversity Experience, Inclusion Path
(pag 34)

**PIANO FAMIGLIA
(pag 35)**

**ADVISOR DEL TERZO SETTORE
(pag 36)**

PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

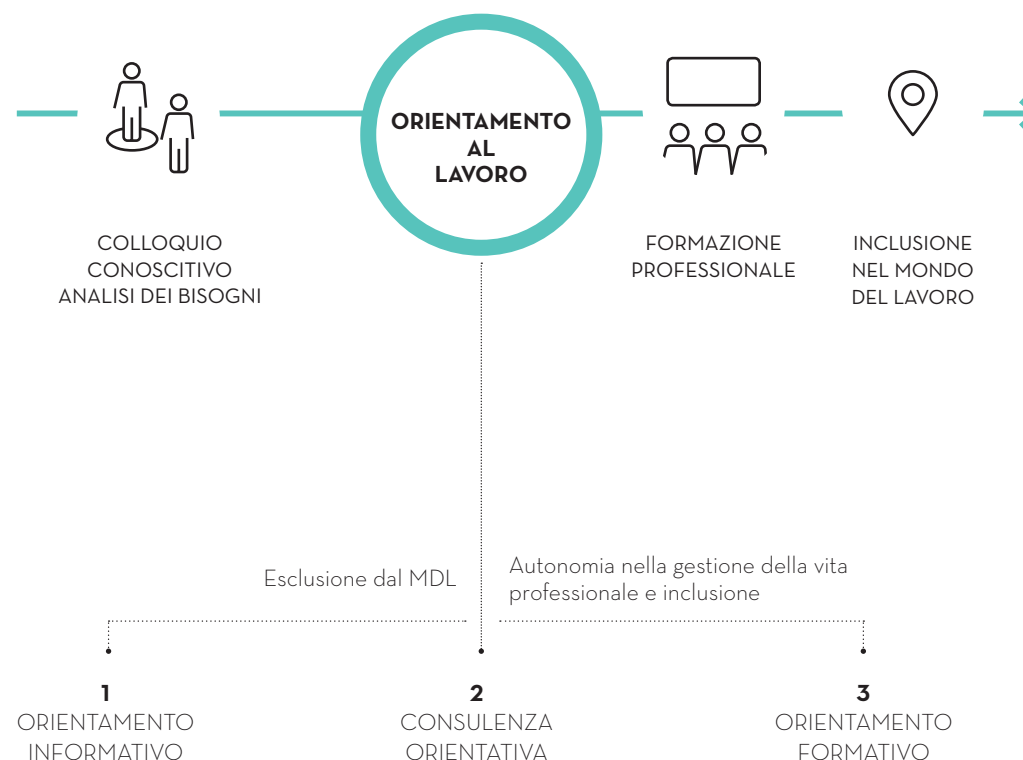
I progetti di educazione al lavoro della Fondazione hanno come protagonista il beneficiario nel proprio processo d'integrazione sociale e professionale. L'idea è quella di offrire un vero e proprio percorso di accompagnamento al mondo del lavoro attraverso il sostegno personale e professionale, il supporto all'individuazione di opportunità fornendo strumenti alle persone, restituendo fiducia nelle proprie capacità per auto-promuoversi. 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 Bruscaglioni 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 (persone di origine straniera, giovani NEET, persone con disabilità, donne in situazione di svantaggio, persone detenute) con nuovi pattern di orientamento in situazioni "non accademiche", con laboratori pratici, di comunicazione e di apprendimento anche attraverso lo sport.

Il percorso di educazione al lavoro prevede lezioni in aula e incontri individuali di orientamento al lavoro. Spesso, a fronte di un gap rispetto al ruolo professionale che si vuole ricoprire, il percorso viene integrato con corsi di formazione professionale organizzati con enti di formazione accreditati.



SENSIBILIZZAZIONI IN AZIENDA: DIVERSITY & INCLUSION

Le differenze e le caratteristiche di ciascuna persona rappresentano un patrimonio a cui le aziende possono e devono 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 sui temi della *Diversity & Inclusion*.

Essi prevedono momenti di informazione teorica (*Diversity Talk*) abbina-
bili a momenti di attività esperienziale (*Diversity Experience*).

Quest'ultimi costituiscono un'importante modalità di contatto e collega-
mento tra i dipendenti dell'azienda e la diversità. Le sessioni sono tenute
dagli esperti della Fondazione insieme a consulenti, testimonial e rappre-
sentanti di associazioni.

Uno degli strumenti dei dialoghi esperienziali è la pratica sportiva, meta-
fora della vita e strumento privilegiato di inclusione e valorizzazione delle
diversità.

Con i percorsi di *Inclusion Path* si costruiscono progetti di sensibilizza-
zione su misura, destinati ai team che dovranno includere, con l'obiettivo
di creare le condizioni migliori per un'inclusione efficace e duratura del
nuovo collega.



PIANO FAMIGLIA

Oggi l'ingresso nel mondo del lavoro richiede sempre maggiore preparazione, e per le famiglie, è un momento di grande apprensione se alle prese, ad esempio, con una qualsiasi forma di disabilità, un figlio NEET o un familiare che è uscito involontariamente dal mercato del lavoro e non riesce a rientrare. Il Piano Famiglia è un progetto di welfare di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità che risponde all'esigenza di supportare i familiari in condizione di svantaggio, le fasce più deboli nella ricerca di un'occupazione ed al contempo diffonde una cultura del lavoro inclusiva all'interno dell'azienda.

Il Piano Famiglia è un progetto dedicato ai familiari dei dipendenti di un'azienda, che hanno difficoltà a trovare lavoro.

I destinatari, individuati insieme all'azienda, sono persone in situazione di svantaggio, disoccupate o inoccupate di lunga durata, figli NEET.

Il Piano Famiglia prevede un percorso costituito da:

- Attività di orientamento, consulenza e formazione in aula
- Colloqui individuali

L'azienda mette a disposizione del familiare del dipendente un percorso che gli permette di:

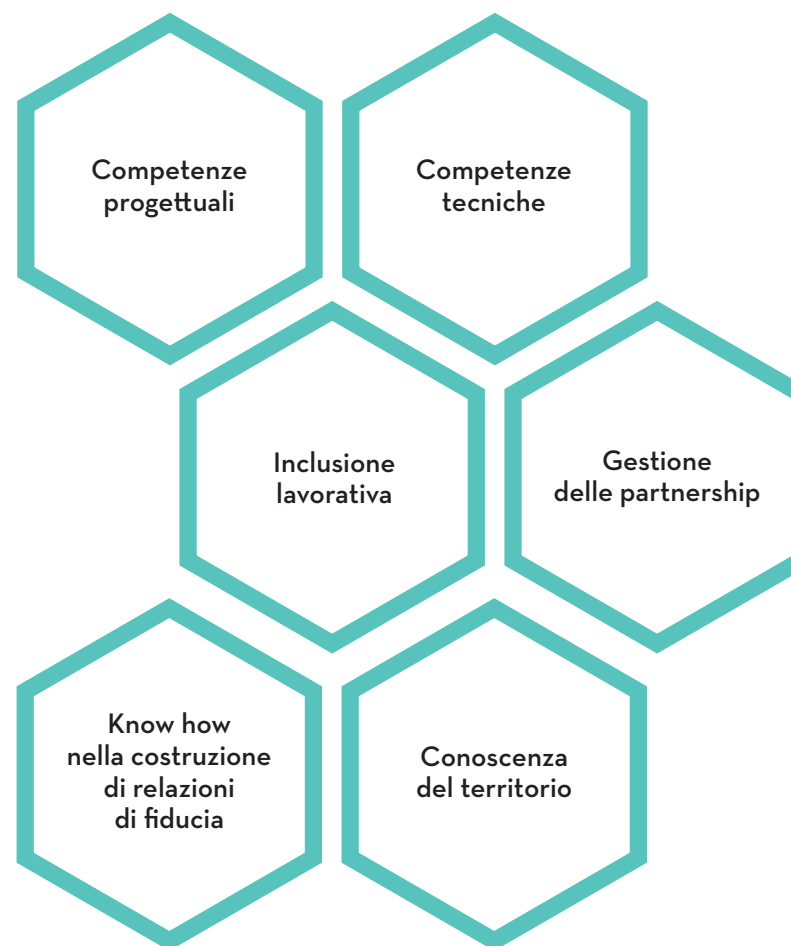
- Sviluppare maggiore autonomia nella ricerca del lavoro
- Ricevere un sostegno personalizzato
- Diffondere una cultura del lavoro inclusiva
- Conoscere meglio il mondo del lavoro locale

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 PERCORSO:



ADVISOR DEL TERZO SETTORE

Superare i pregiudizi nel mondo del lavoro impegna tutti gli attori della società civile: associazioni, cooperative, ONG, enti e fondazioni. Per generare un cambiamento duraturo è sempre più necessario fare rete. Fondazione Adecco accompagna e sostiene enti del Terzo Settore impegnati nell'inclusione lavorativa di soggetti in condizioni di vulnerabilità, attraverso un percorso sviluppato in più fasi. Fornisce strumenti e condivide "buone pratiche", in grado di trasformare un'idea in un vero e proprio progetto, capace di inserire i beneficiari in percorsi virtuosi. Grazie all'esperienza nella lettura dei bisogni e nella mappatura delle realtà del territorio, sostiene il Terzo Settore nel difficile processo di coinvolgimento degli attori del pubblico e privato, per la costruzione di partnership. In particolare, assume il ruolo di consulente per i nuovi approcci teorici di orientamento al lavoro.



3.2 Principali progetti di Fondazione

PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

#oltreidettagli | Persone con disabilità

AllenaMenti per il futuro | Giovani - NEET

Apple Talent Attraction
Rifugiati - Richiedenti Asilo

Challenge | Donne in situazione di svantaggio

COMMIT | Rifugiati - Richiedenti Asilo

EMME | Migranti

Empowering Women Globally | Nuove povertà

IN.S.ID.E | Nuove povertà

Informatica di Base | Rifugiati - Richiedenti Asilo

Lavoro di squadra | Giovani - NEET

M.E.P. - UNHCR 2019 | Rifugiati - Richiedenti Asilo

Mi_4maMi | Giovani - NEET

Orientamento Scuola Padre Monti Saronno
Persone con disabilità

Progetto Donne Identità al lavoro
Donne in situazione di svantaggio

Neetwork seconda edizione | Giovani - NEET

RistorAzione_2019 | Rifugiati - Richiedenti Asilo

Tecniche di inserimento 2 | Nuove povertà

Tsunami | Persone con disabilità

Work for business | Persone con disabilità

SENSIBILIZZAZIONI

#ALLINTEAM | Dipendenti Azienda

#forRefugees | Dipendenti Azienda

APPLE Talent ATTRACTION Roma
Dipendenti Azienda

BNP for Women | Dipendenti Azienda

Diversity in Vision | Dipendenti Azienda

Diversity Lab BNP | Dipendenti Azienda

DiversityFlex | Dipendenti Azienda

Fidia #Diversitycare | Dipendenti Azienda

GUCCI for Diversity & Inclusion
Dipendenti Azienda

Inclusive Mindset 2019
Persone con disabilità, rifugiati - richiedenti asilo

Incontri e Racconti Lombardia
Dipendenti Azienda

IPSOS & Giornata Mondiale del Rifugiato 2019
Dipendenti Azienda

D&I Amazon | Dipendenti Azienda

D&I EY | Dipendenti Azienda

D&I Hotel Hilton Milan | Dipendenti Azienda

D&I Hotel Park Hyatt Milan | Dipendenti Azienda

D&I Hotel Mandarin Oriental Milan
Dipendenti Azienda

Sensibilizzazione Equivalenze
Dipendenti Azienda

PIANO FAMIGLIA

WECARE 2019 Persone con disabilità
Donne in situazione di svantaggio

ADVISOR DEL TERZO SETTORE

ABILI AL LAVORO
Enti del Terzo Settore



3.3 Focus

Progetto MEP

MEP (*Modelling employability process for refugees*) è un progetto multistakeholder e multilivello, che consolida una metodologia di sviluppo per il processo di inclusione lavorativa di **persone rifugiate**, titolari di protezione internazionale. L'obiettivo è quello di modellizzare la modalità di intervento sia per l'inclusione lavorativa di rifugiati medium-high *employability* sia per l'orientamento e la formazione di **donne rifugiate** in condizione di vulnerabilità.

Il progetto si è concentrato nel definire in maniera condivisa, attraverso **interviste e focus group**, il processo di **mobilità interregionale** e housing per rifugiati in cerca di lavoro, costretti a trasferirsi in territori locali con un più elevato livello di occupazione. Inoltre il progetto si è concentrato sulla **formazione** degli operatori dell'accoglienza attraverso un percorso di *Capacity Building* e di orientamento di gruppo per donne in situazione di vulnerabilità, co-condotto con operatori, educatori, psicologici.

BENEFICIARI



- 10** Rifugiati con alto profilo professionale
- 27** Donne rifugiate, in situazione di svantaggio
- 21** Operatori del sistema SPRAR

PARTNER



- UNHCR
(Agenzia delle Nazioni Unite per i rifugiati)
- ANCI
(Associazione Nazionale Comuni Italiani)
- ONG
- Servizio centrale - SPRAR
- NPO
(Cooperative e associazioni)
- Aziende
- Docenti e tutor dell'ITER
(Istituto Terapeutico Romano)
- SIPROIMI
(Sistema di protezione internazionale per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati)

OBIETTIVI



- Fornire competenze agli operatori SPRAR per migliorare l'efficacia di interventi di *employability*
- Creare un modello di gestione della mobilità interregionale per l'inclusione lavorativa
- Prevenire il dumping retributivo, le tensioni sociali e il livellamento della professionalità dei rifugiati verso tipologie lavorative con basso contenuto professionale
- Abbattere stereotipi di tipo professionale e culturale riferibili alle persone titolari di protezione internazionale (etnicizzazione delle professionalità)

RISULTATI



- 11** Percorsi di inclusione per titolari di protezione
- Focus Group** con approccio *Community Based Approach*
- 21** Operatori formati
- 27** Donne rifugiate in condizione di vulnerabilità hanno svolto il percorso di orientamento
- Toolkit** per gli operatori con la metodologia del *vocational guidance*
- World Café** per gli operatori e le aziende

Progetto

SAFE IN

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità con il supporto di **JP Morgan Chase Foundation** ha realizzato il progetto **SAFE IN** (*Asylum seekers and beneficiaries of international protection: a Future of Empowerment and Inclusion*) con l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa di **titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo** attraverso nuove progettazioni e percorsi innovativi di formazione professionale, coerenti con i fabbisogni aziendali.

Il progetto ha sviluppato una rete consolidata di **stakeholder pubblici e privati a Roma e Milano**. Il metodo del progetto si è innestato sui costrutti delle *aspirations* e delle *capabilities*, per far acquisire **autonomia** ai beneficiari nella ricerca attiva del lavoro. Il percorso è stato oggetto di un'analisi da parte del CESEN (Centro per gli studi sulle Entità ecclesiastiche), che ha valutato l'**impatto** sulle persone e le aziende coinvolte e che ha evidenziato l'aumento dell'*employability* dei beneficiari.

BENEFICIARI



200

Rifugiati accolti
nel sistema SPRAR

PARTNER



- JP Morgan Chase Foundation
- CESEN
(Centro studi sugli enti ecclesiastici,
Università Cattolica del Sacro Cuore)
sugli enti ecclesiastici, Università Cattolica
del Sacro Cuore)
- Rete SPRAR
(Sistema di protezione
per richiedenti asilo e rifugiati)
- Fondazione il Faro
- Società Umanitaria
- Mylia
- Celav
(Centro di mediazione al lavoro,
Comune di Milano)

OBIETTIVI



- Sviluppo delle *capabilities*
di persone rifugiate
- Aumentare l'*employability*
dei beneficiari di progetto
- Favorire l'inclusione lavorativa
- Creare una rete di collaborazione
di attori pubblici e privati

RISULTATI



200

Persone prese in carico

159

Beneficiari hanno svolto
il percorso di educazione
al lavoro

113

Persone hanno frequentato
e concluso i corsi
professionali

98

Persone sono state incluse
al lavoro ottenendo
un contratto
(determinato, apprendistato,
indeterminato)

Progetto **COLORIAMO L'INVISIBILE**

Il progetto **Coloriamo l'invisibile - Al lavoro per l'autismo** rappresenta il primo progetto focalizzato sul tema dell'**autismo**, interamente realizzato da Fondazione Adecco e sostenuto da **donazioni private** e attività di raccolta fondi; tra cui l'attività di *crowdfunding* rivolta all'intero gruppo Adecco. Il progetto favorisce l'inserimento nel mondo del lavoro di persone autistiche, aiutandole a riconoscere le proprie competenze e a valorizzarle, per esprimere al meglio le loro capacità e il loro sviluppo, all'interno di un ambiente adatto.

Lavorando sui due fronti, quello degli individui e quello delle **aziende**, abbiamo sostenuto la creazione di contesti relazionali capaci di accogliere le esigenze di queste persone, mettendole nelle condizioni di svolgere al meglio le proprie mansioni. Il percorso favorisce l'**empowerment** di questi beneficiari; sostiene la creazione di interazioni positive delle persone autistiche con i propri colleghi, superando così l'isolamento che vivono quotidianamente. Condizioni necessarie per co-costruire un clima aziendale aperto e inclusivo.

BENEFICIARI



20

Persone con autismo

PARTNER



- Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
- Associazione Diesis
- Fondazione Renato Piatti Onlus
- Auticon Srl

OBIETTIVI



- Favorire l'*employability* delle persone autistiche
- Promuovere l'inserimento lavorativo in un contesto accogliente e inclusivo

RISULTATI



**work
in progress**

Progetto

UNIQLO

Nel corso di quest'anno è stato sviluppato un modello di Diversity & Inclusion per il settore **retail**, avviando una partnership con **UNIQLO**, azienda giapponese di abbigliamento, che ha inaugurato nel 2019 il primo store in Italia. Su iniziativa del **CSR manager** di questa realtà, Fondazione Adecco è stata coinvolta nell'individuazione, nell'orientamento e formazione di potenziali beneficiari da inserire nel loro contesto lavorativo. La Fondazione ha attivato i propri **partner territoriali** per indentificare beneficiari con interesse al settore vendite, a

cui è stata fornita una formazione professionale sulle modalità di *customer service*. In concomitanza, prima dell'apertura del nuovo store, i **responsabili dei team delle vendite** hanno partecipato a una formazione sull'inclusione al lavoro di persone con disabilità e persone rifugiate. Da questa collaborazione è nato un **circuito virtuoso**, che ha visto le attività di Diversity & Inclusion, Educazione al lavoro, promosse dalla Fondazione, sovrapporsi alle attività della *Social Responsibility* di una Corporate internazionale.

BENEFICIARI



5

Persone con disabilità

7

Rifugiati e richiedenti asilo

PARTNER



- Associazioni del territorio
- UNIQLO

OBIETTIVI



- Favorire buone pratiche per l'adozione dell'approccio diversity in azienda
- Favorire *l'employability* delle persone vulnerabili
- Inserire rifugiati e persone autistiche nel settore retail

RISULTATI



11

Rifugiati e Richiedenti asilo inserite nel mondo del lavoro

7

Persone con disabilità inserite nel mondo del lavoro

Progetto

EMMIE

E.M.M.E. (*Enterprises Meet Migrants for Employment*) è un progetto biennale finanziato dall'*Asylum, Migration and Integration Fund* della Commissione Europea. Il progetto ha promosso l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro attraverso un coinvolgimento attivo delle **aziende**, sviluppando un approccio basato sui **network locali**. L'approccio è stato sperimentato in tre contesti nazionali: Italia, Scozia e Spagna, grazie al coinvolgimento di una **partnership transnazionale**. A livello locale i network hanno collaborato per la realizzazione di attività indirizzate ai datori

di lavoro e alle imprese, ai migranti e agli operatori dei servizi, al fine di rilevare i bisogni delle aziende; di sensibilizzare e fornire strumenti sui temi dell'integrazione e della diversità; di formare gli **operatori** dei servizi dedicati ai migranti. Il progetto ha realizzato un laboratorio sulla *Diversity - Cooking*: un'attività per sperimentare le dinamiche lavorative nella "cucina De' Medici", al Mercato Centrale di Firenze, con i dipendenti dell'**Hotel Marriot**.

BENEFICIARI



300

Persone migranti profilate con Eu skills profile tool e 100 avviati al lavoro

100

avviati al lavoro

60

operatori formati

100

Aziende coinvolte in **10 focus group** e **10 D&I workshop**

PARTNER



- Il Cenacolo Scs
- Consorzio CO&SO
- Confcooperative Toscana
- The Bridges Programmes
- Glasgow Clyde College
- Universidad de Almeria
- Almeria Acoge
- Rambla business solution srl
- Glasgow City Council

OBIETTIVI



Sviluppare nel biennio 2019 - 2020 attività finalizzate a promuovere l'integrazione dei migranti nel mercato del lavoro, coinvolgendo direttamente le aziende, i migranti e gli operatori

RISULTATI



**work
in progress**

Progetto

HOTELLERIE

Nel 2019 abbiamo sviluppato un programma altamente **sperimentale**, come modello per innovare i nostri interventi di **Diversity & Inclusion a favore del settore alberghiero**. L'obiettivo è quello di migliorare la qualità della permanenza dei clienti con disabilità di tre prestigiosi Hotel del territorio milanese; di condividere **best practices** nella relazione di customer care; di suggerire comportamenti da adottare. Abbiamo coinvolto i beneficiari dei nostri progetti di inclusione.

Grazie alla loro esperienza abbiamo fornito consigli ai manager director, per rendere più fruibili gli spazi, i luoghi fisici, le **hotel rooms**, per ripensare i **kit a disposizione dei clienti**. Il programma ha previsto giornate di informazione e sensibilizzazione dei dipendenti, incontri per fornire conoscenze, *insights*, strumenti e competenze per sapersi relazionare con i propri clienti.

BENEFICIARI



**Dipendenti,
HR manager,
Hotel manager**

PARTNER



- Mandarin Oriental Milan
- Park Hyatt Milan
- Hilton Hotel Milan

OBIETTIVI



- Favorire buone pratiche per l'adozione dell'approccio diversity in azienda
- Superare pregiudizi e comportamenti, frutto di una conoscenza stereotipata della disabilità.
- Migliorare la capacità di relazione del settore Hotellerie con i propri clienti

RISULTATI



50

tra HR manager, Hotel manager e operatori sensibilizzati

Progetto

CHALLENGE

Il progetto **Challenge** nasce come percorso di **riscatto sociale**, attraverso l'inserimento lavorativo di **donne** in situazione di **svantaggio e vulnerabilità**. Il progetto è un esempio di coesione tra i diversi servizi di The Adecco Group a favore del *re-skilling* di persone escluse dal mercato del lavoro. Fondazione Adecco, Mylia e *Policies for Employability* hanno infatti dato corpo a un'intuizione del **Gruppo** sul tema della diversità, dopo una tavola rotonda aperta con "Le Imprenditrici" di AIB (Associazione Industriale Bresciana). Con la collaborazione del Centro Anti Violenza di Brescia

sono state individuate le beneficiarie dell'intervento, cui è stata data l'opportunità di usufruire di *counseling* mirati. Con il supporto di Mylia, abbiamo organizzato un **percorso di educazione e formazione**, che ha previsto una parte pratica sulle tecniche di confezionamento e montaggio di pezzi meccanici. Le aziende locali hanno inoltre preso parte alle sensibilizzazioni sul tema della diversity, favorendo l'ingresso nel mondo lavorativo delle donne coinvolte.

BENEFICIARI



10

Donne in situazione di svantaggio

PARTNER



- Casa delle Donne
Centro Antiviolenza Onlus Brescia
- Rete Antiviolenza Comune di Brescia
- Associazione Industriale Bresciana (AIB)
- Adecco Italia SpA
- Mylia

OBIETTIVI



- Preparare le partecipanti ad affrontare con maggiore consapevolezza e autonomia il mondo del lavoro

RISULTATI



100

Ore di formazione realizzate

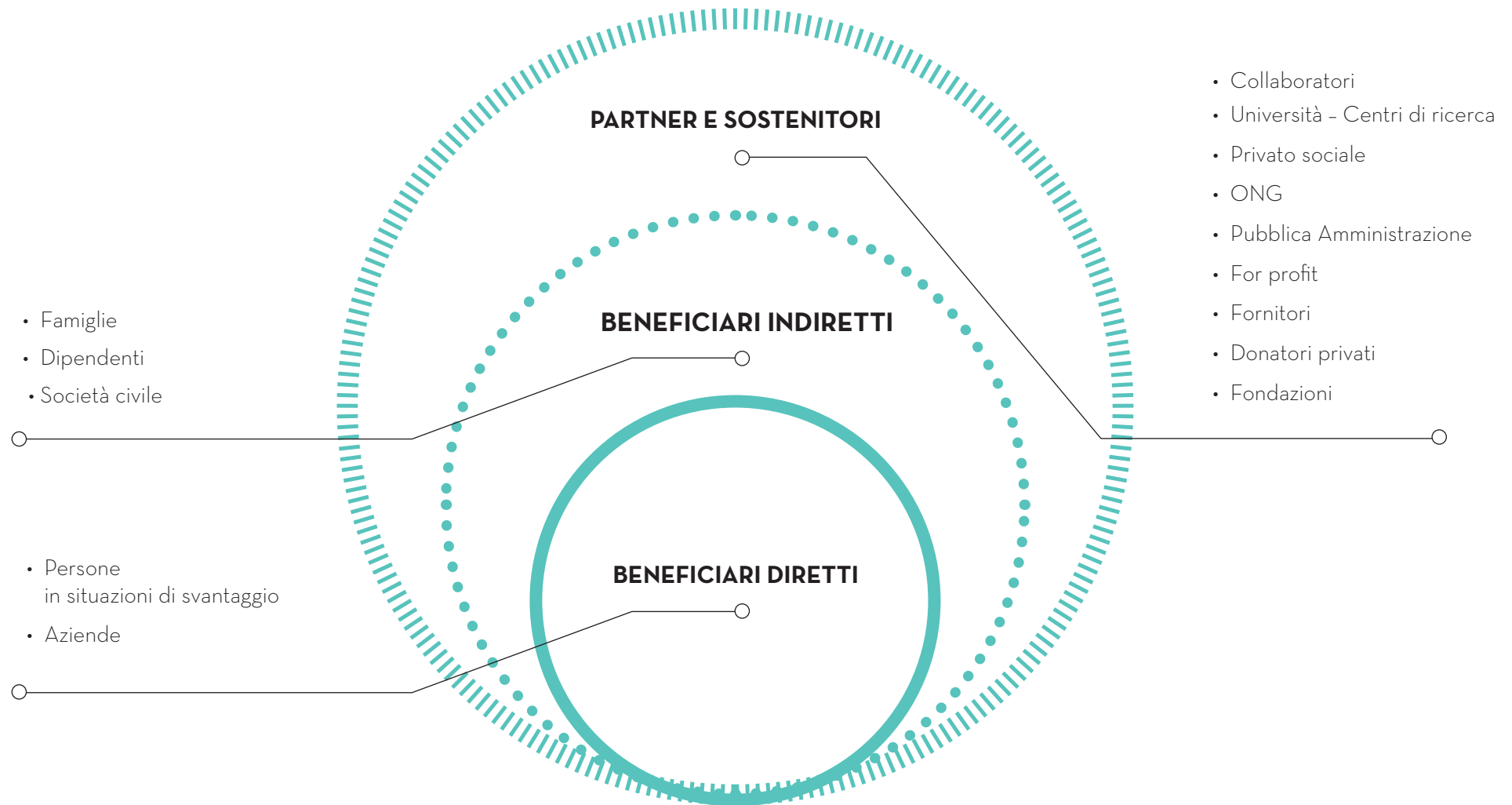
4

Donne incluse nel mondo del lavoro

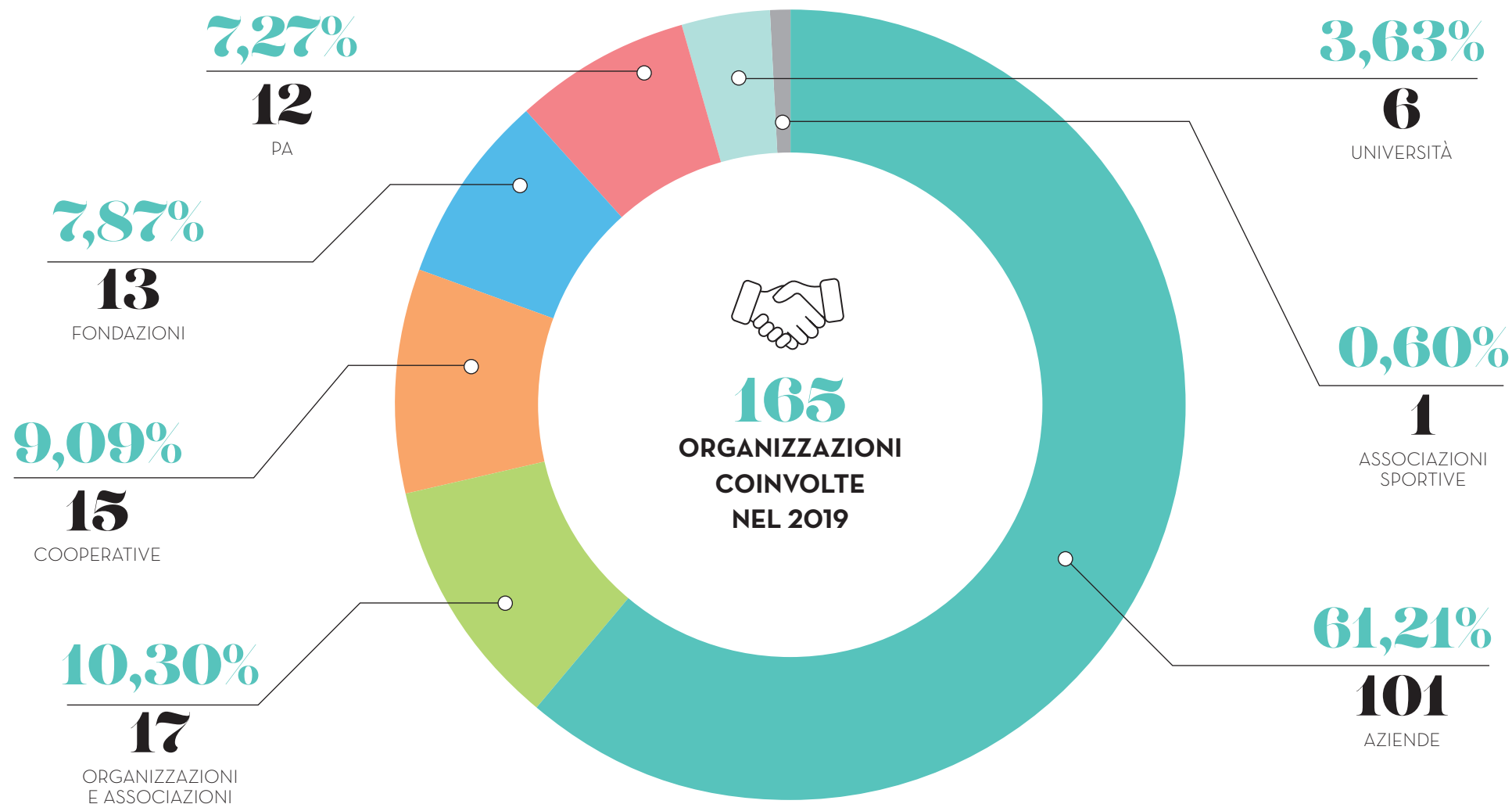
4

LA RELAZIONE SOCIALE

4.1 La mappa degli stakeholder



4.2 Le partnership sul territorio



PRINCIPALI PARTNER CON CUI ABBIAMO LAVORATO NEL 2019

- ActionAid International Italia Onlus
- AGPD (Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down)
- AIB (Associazione Industriale Bresciana)
- Air Liquide Italia Spa
- Almeria Acoge Asociacion
- Amazon Italia Transport Srl
- ANCI
(Associazione Nazionale Comuni Italiani)
- Associazione Diesis
- Associazione Fratelli di San Francesco Onlus
- Auticon Srl
- Banco BPM Spa
- Bebit Srl
- Besenzoni Spa
- BNP Paribas Leasing Solutions Spa
- Carrefour Italia Spa (G.S. Spa)
- Casa delle Donne - Centro Antiviolenza Comune di Brescia
- Celav - Centro di Mediazione al Lavoro
- CESEN
(Centro studi sugli Enti ecclesiastici)
- CFT Spa
- Città Metropolitana Milano
- CO&SO Gruppo Cooperativo
- Co.Mac. Srl
- Confcooperative Toscana
- CS Consulting Srl
- Evoca Group
- Experim Srl
- FCEI (Federazione Chiese Evangeliche)
- Fidia Farmaceutici Spa
- Flextronics Design Srl
- Flying Tiger
- Fondazione Alberto e Franca Riva
- Fondazione Brodolini Roma
- Fondazione Cariplo
- Fondazione CRT
- Fondazione Federico Gaffino Onlus
- Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
- Fondazione il Faro di Susanna Agnelli
- Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
- Fondazione Mission Bambini Onlus
- Fondazione Near
- Fondazione Renato Piatti Onlus
- Fondazione Sodalitas
- Fonderie Mario Mazzucconi Spa
- forMattArt Associazione Culturale
- Four Seasons Hotel Milano
- Glasgow City Council
- Glasgow Clyde College
- Guccio Gucci Spa
- Hanes Srl
- Hilton Hotel Milan
- Il Cenacolo SCS Onlus
- Incandescente magazine
- Industrie De Nora Spa
- Insieme per il lavoro - Bologna
- Interaction Farm
- IPSOS
- ITER Srl (Istituto Terapeutico Romano)
- JellyFish Adv
- JP Morgan Chase Foundation
- Luxury Goods Italia Spa
- Mandarin Oriental Milano
(MDP Management Srl)
- Marchesi Antinori Spa
- McBride Spa
- Mec-Gar Srl
- Medihospes Cooperativa Sociale Onlus
- Mylia
- NH Italia Spa
- OIM - Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
- Opera Liquida Associazione Culturale
- Park Hyatt Milan (Nepa Srl)
- Percorsi di secondo welfare
- Primark Italy Srl
- Provincia di Monza e Brianza
- PwC Advisory Spa
- Rambla Business Solution sl
- Reepack Srl
- Regione Lazio
- Regione Lombardia
- Regione Piemonte
- Regione Veneto
- Rete Antiviolenza Brescia
- Rete Del Dono Società Benefit Srl
- Sabic Innovative Plastics Italy Srl
- Scambiaidee Associazione
- Scuola Internazionale di Ottica e Optometria Srl
- SIPROIMI
(Sistema di protezione per titolari di protezione internazionale e per minori stranieri non accompagnati)
- Sodexo Italia Spa
- Tent.ORG
- The Vittorio Dan Segre Foundation
- The Bridges Programmes
- Trapizzino Srl
- Triboo Digitale Srl
- UNHCR (Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati)
- Uniqlo Europe Ltd Italian Branch
- Universidad de Almeria
- Università Bocconi
- Università Cattolica del Sacro Cuore
- Vita Non Profit Magazine
- W&H Sterilization

4.3 Cosa dicono di noi

PASSA SUL PLAY E VAI AL VIDEO



“Insieme a Fondazione Adecco siamo riusciti ad assumere più di dieci rifugiati e persone con disabilità nel nostro organico, che in totale compongono più del 10% del personale del nostro nuovo store. Questo è un incredibile risultato e crediamo che possa diventare un benchmark globale, speriamo di espandere questa best practice in tutto il mondo”

Maria Samoto

Le Dous, EU Sustainability Manager UNIQLO



“Fondazione Adecco è diventato il nostro partner di eccellenza sia nell’identificazione dei profili che nell’accompagnamento dei processi di inclusione. Ci auguriamo che sia l’inizio di un percorso molto lungo”

Laura Iucci

Private Sector Partnership Officer Leadership Giving, UNHCR Italy, Greece and Portugal



“Per noi è stato un grande successo il progetto che abbiamo seguito con Fondazione Adecco. Questo progetto ha visto l’inserimento in punti vendita di Milano e di Roma di 34 ragazzi rifugiati, che vengono da storie personali difficili”

Paola Accornero

Direttrice Risorse Umane, Carrefour Italia



GLI INDICATORI SOCIALI

5.1 I beneficiari dal 2001 a oggi



500

**PROGETTI
DI EDUCAZIONE
AL LAVORO**

580

CORSI PROFESSIONALI

dal 2001 a oggi



PERSONE ORIENTATE



PERSONE FORMATE



PERSONE INTEGRATE



5.2 I beneficiari del 2019

▼
1154
DIPENDENTI
SENSIBILIZZATI

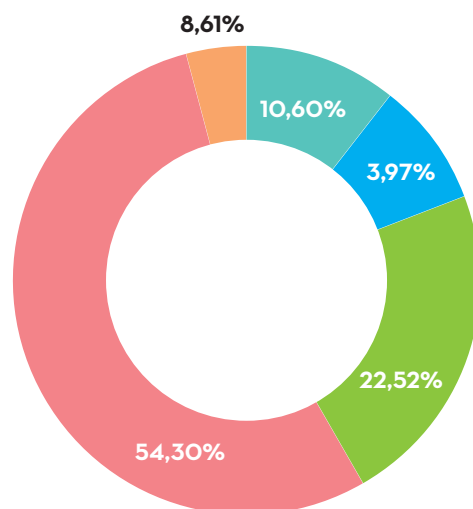
▼
151
PERSONE ORIENTATE
AL LAVORO

▼
62
PERSONE FORMATE
PROFESSIONALMENTE

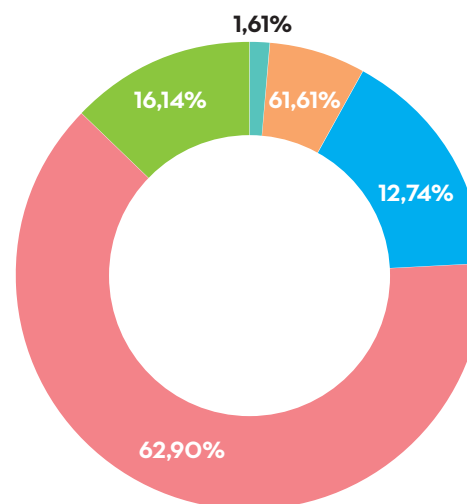
▼
138
PERSONE
INTEGRATE



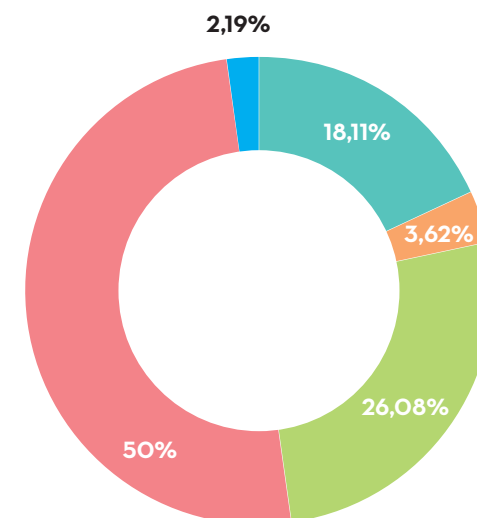
PERSONE ORIENTATE



PERSONE FORMATE

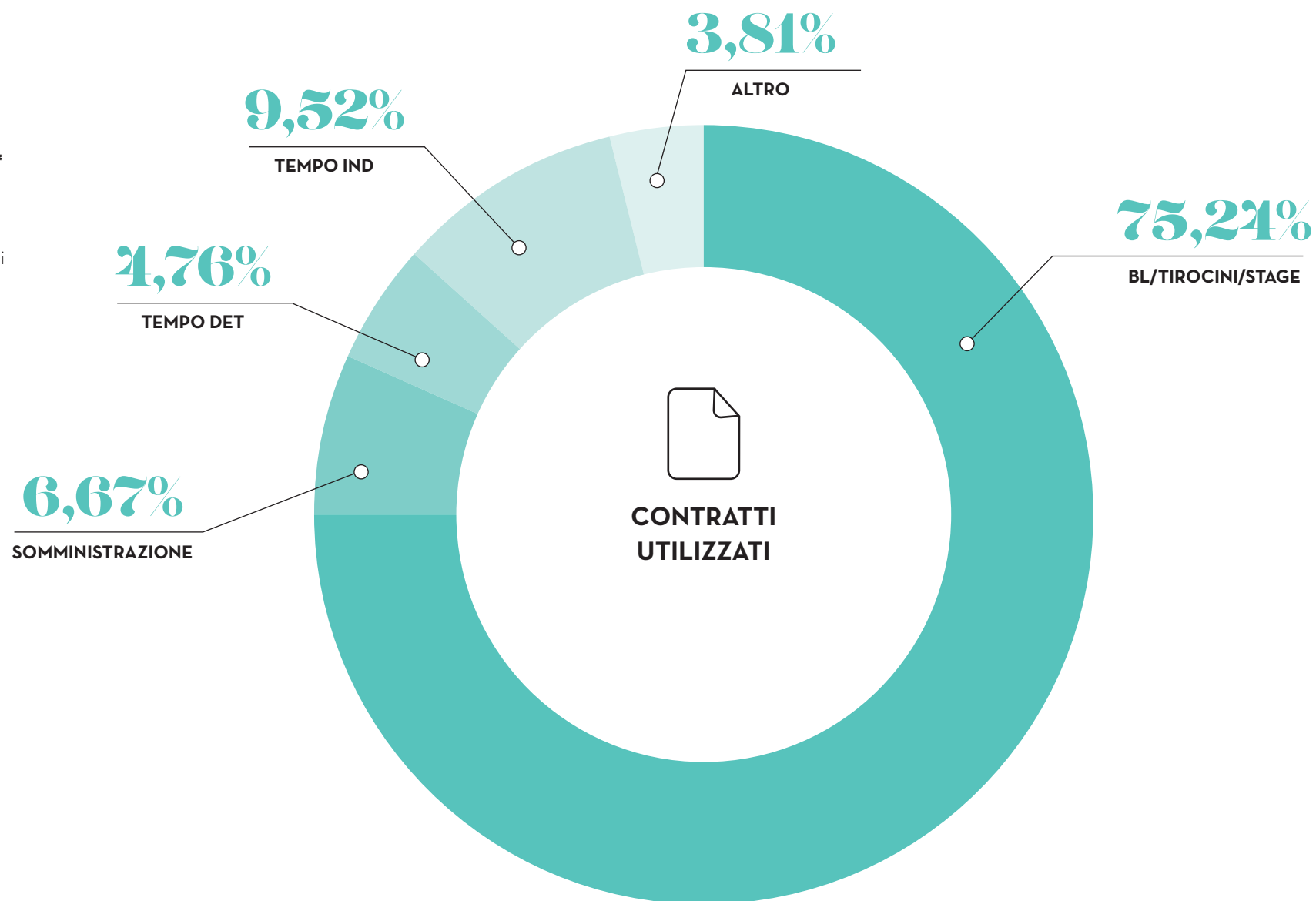


PERSONE INTEGRATE



OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE 2019*

*A conclusione dei nostri progetti



5.3 Valore generato

Abbiamo calcolato il valore generato dai progetti di educazione al lavoro di Fondazione Adecco



Per ogni euro impiegato in progetti di educazione al lavoro restituiamo 2 euro alla collettività

reddito mensile generato dai beneficiari ¹

costi mensili di gestione ²

109.928

54.166

Il valore generato è calcolato come l'aumento di reddito che i beneficiari hanno ottenuto grazie ai **progetti di educazione al lavoro**. A conclusione del percorso di orientamento e formazione infatti, grazie all'inserimento lavorativo di 138 persone, in un solo mese abbiamo generato 109.000 euro di reddito. Abbiamo considerato solo l'aspetto quantitativo ed economico come effetto direttamente misurabile dei nostri progetti. Tuttavia, è fondamentale non dimenticarsi degli effetti non immediatamente traducibili in valori numerici: il miglioramento delle condizioni di vita, l'inclusione sociale, i benefici legati ad una condizione lavorativa in un contesto aperto e inclusivo sono al centro degli interventi di Fondazione e ne costituiscono i valori fondamentali.

1.
Nel calcolo del reddito generato abbiamo tenuto conto solo della prima mensilità a conclusione di un nostro percorso di educazione al lavoro, laddove l'aumento di reddito è strettamente correlato al nostro intervento. Per evitare di sovrastimare il valore dell'intervento in rapporto al naturale disperdersi degli effetti diretti dei nostri progetti abbiamo deciso di includere come significativo solo il reddito di una mensilità post-intervento, rispetto alla durata totale del contratto.

2.
Costo di gestione mensile = costo del personale + spese per progetti di educazione al lavoro

5.4 Storie di opportunità



**“Quando ci sei dentro è difficile uscirne,
ma guardando mia figlia ho capito che
non potevo più andare avanti così.
Certo, si fa fatica, è stressante, però oggi sto bene,
non sono più una donna maltrattata”**

Marisa



**“Quando ho saputo che aspettavo due gemelli
tutti mi dicevano: “No, non ce la farai mai.
Come pensi di farcela da sola?”.
Anch'io vedevo le difficoltà, ma dovevo affrontarle.
A volte per superare gli ostacoli serve
solo un po' di coraggio”.**

Leonice



**“Mi piacerebbe un giorno riuscire
a portare qui la mia famiglia.
Mi sto impegnando al massimo anche per loro.
Non ci sentiamo da più di due mesi, ma so che sono
orgogliosi di quello che sto facendo”.**

Muhamed



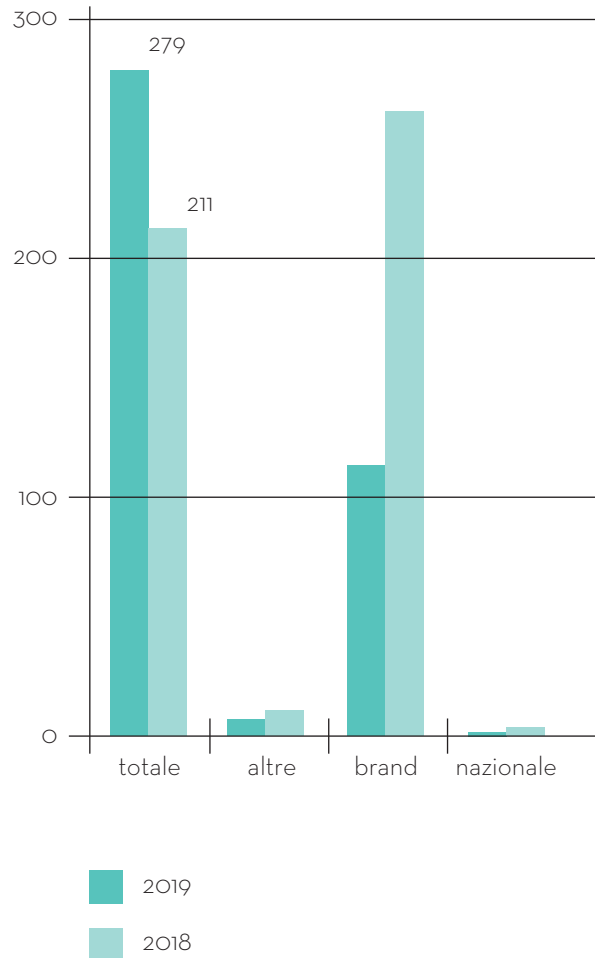
**“Qualche anno fa ricordo che avevo grandi difficoltà
nell'avvicinarmi al mondo del lavoro, soprattutto
perché non mi sentivo pronta e preparata.
Oggi comincio concretamente a credere in me stessa
perché mi sento finalmente valorizzata”.**

Ludovica

6

LA COLLETTIVITÀ

6.1 Analisi rassegna stampa



Coverage for brand - Fondazione Adecco

▲
Coverage for brand
- highlights
Fondazione Adecco



Articoli Top ►

6.2 Nuovo canale: LinkedIn

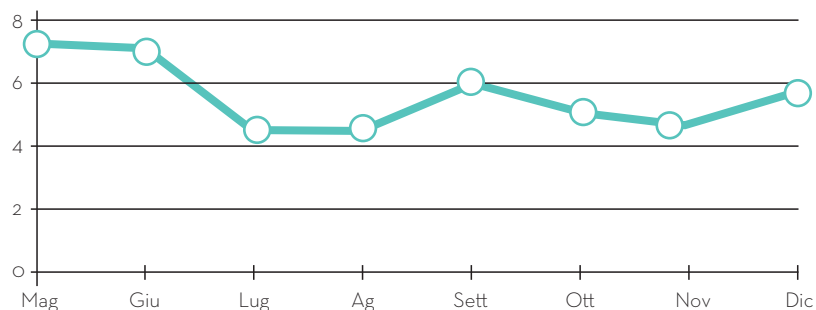


20 MAGGIO GO LIVE

Tra gli obiettivi dichiarati per il 2019 Fondazione Adecco si era prefissata il lancio del nuovo canale LinkedIn per essere ancora più vicina al mondo aziende. Questi gli obiettivi che erano stati individuati:

- Dare evidenza del ruolo e dei risultati ottenuti per far conoscere l'attività a un'audience *business-oriented* e portarne alla luce la promessa di vicinanza rispetto al mondo delle aziende.
- Rafforzare la *reputation* del brand in modo da accreditarne la rilevanza come partner di attività di finanziamento.

LINKEDIN Interazioni - Engagement Rate Trend



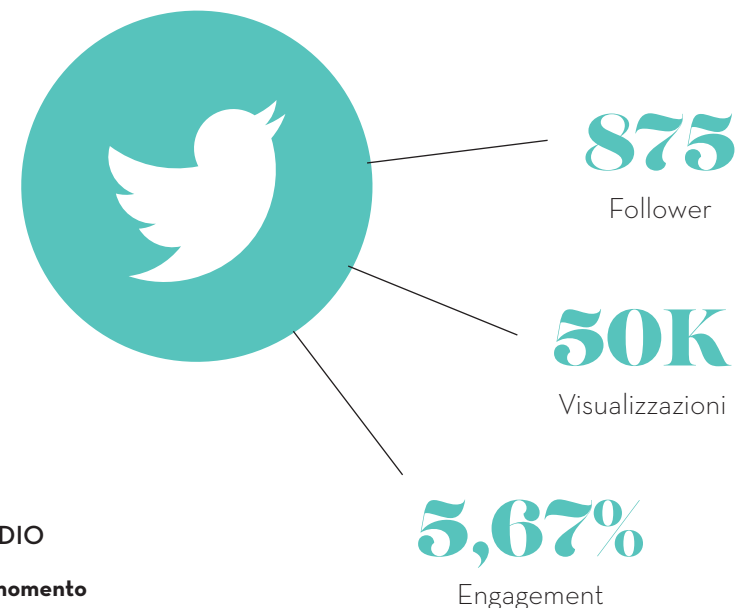
71 N° POST

1.725 INTERAZIONI TOTALI

65.357 IMPRESSION TOTALI

5,67% ENGAGEMENT RATE MEDIO

L'Engagement Rate è stato più elevato al momento del lancio del canale e in Settembre, in corrispondenza della Diversity Week

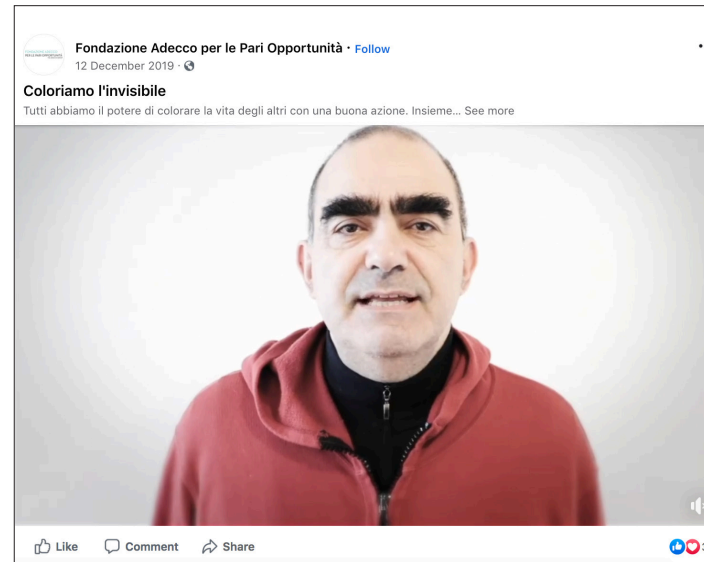


6.3 KPI Digital

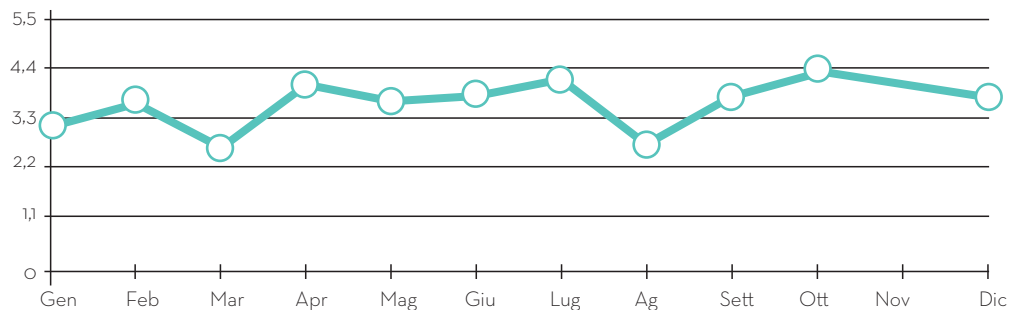


FACEBOOK
BEST PERFORMER

I contenuti con le performance migliori dell'anno in termine di interazioni mostrano il successo dell'utilizzo di testimonial a sostegno dei progetti e la visibilità degli eventi promossi da Fondazione che coinvolgono tutto il Gruppo.



FACEBOOK Interazioni - Engagement Rate Trend



131 N° POST
2.566 INTERAZIONI TOTALI
111.082 IMPRESSION TOTALI
3,61% ENGAGEMENT RATE MEDIO

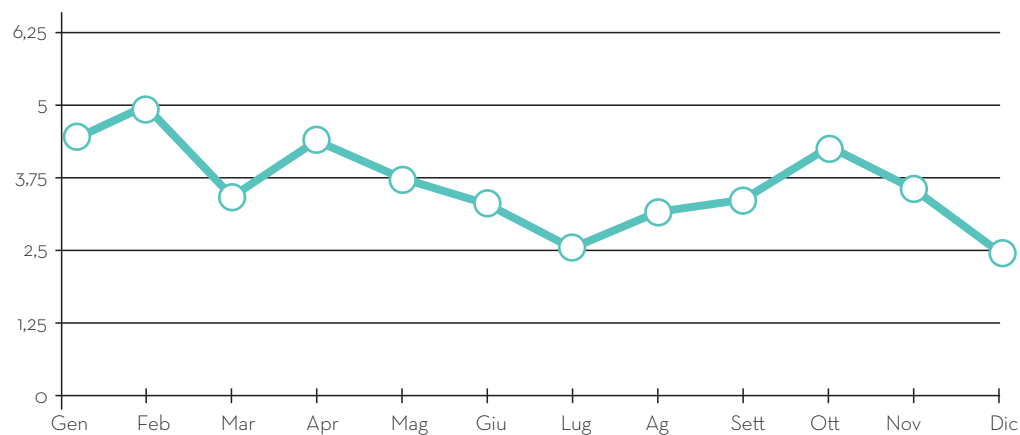
L'**Engagement Rate** risulta generalmente stabile, con un calo fisiologico in Agosto.



TWITTER BEST PERFORMER



TWITTER Engagement Rate Trend



139 N° TWEET

2.152 INTERAZIONI TOTALI

231.000 IMPRESSION TOTALI

3,58% INTERACTION RATE MEDIO

L'Interaction Rate ha avuto dei **picchi** nella **prima parte dell'anno** e tra **Settembre e Ottobre** - grazie all'**attività di copertura di eventi (live e gallery post evento)**.

6.4 Lancio campagna 5‰

Anche per l'anno 2019 Fondazione Adecco per le Pari Opportunità ha lanciato una campagna interna dedicata alla donazione del 5x1000. Crediamo fortemente nel senso di appartenenza, passione e orgoglio di ogni collega di The Adecco Group verso la nostra Fondazione. Quest'anno, attraverso un "Puzzle Kit" inviato ad ogni filiale e sede, ci siamo dati l'obiettivo di sensibilizzare tutti i dipendenti di The Adecco Group sul valore dell'inclusione, mettendosi alla prova e condividendo la propria tessera neutra da colorare di un simbolico e gigantesco puzzle.

Un momento di condivisione tra i colleghi di differenti sedi e società del gruppo, una campagna condivisa anche sui canali social interni, un'occasione per promuovere la donazione del 5x1000 a sostegno dei progetti e delle attività di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità per un futuro realmente inclusivo.

Un pezzo di puzzle neutro ha dato vita a un'operazione che raccoglie – in parole, frasi o disegni – il punto di vista dei colleghi sul tema della diversità e unicità. Ognuno è stato libero di creare e personalizzare la sua tessera, entrando a fare parte di un grande puzzle che rappresenta lo spirito inclusivo dell'azienda: non si può fare a meno di nessuno.





LA RELAZIONE ECONOMICA

Bilancio al 31 dicembre 2019

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

		ATTIVO	31/12/2019
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI	
B		IMMOBILIZZAZIONI	
		immobilizzazioni immateriali	13.612
		F.do ammortamento imm immateriali	-13.612
		immobilizzazioni immateriali nette	0
B	II	Immobilizzazioni materiali	35.709
		F.do ammortamento Imm materiali	-33.957
		Immobilizzazioni materiali nette	1.752
B	III	Immobilizzazioni finanziarie	100
		F.do ammortamento Imm finanziarie	0
		Immobilizzazioni finanziarie nette	100
		Totale immobilizzazioni (B)	1.852
C		ATTIVO CIRCOLANTE	
C	I	Rimanenze	
C	II	Crediti	
		Credit - Entro esercizio successivo	82.694
		Credit - Oltre esercizio successivo	0
		Totale crediti	82.694
C	III	Attività finanziarie che non costituiscono mmobilizzazioni	0
C	IV	Disponibilità liquide	
		Depositi Bancari e postali	521.920
		Denaro e valori in cassa	-
		Totale disponibilità liquide	521.920
		Totale attivo circolante (C)	604.614
		Ratei attivi	0
		Risconti attivi	3.297
		Totale ratei e risconti (D)	3.297
		TOTALE ATTIVO	609.763

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

		PASSIVO	31/12/2019
A		PATRIMONIO NETTO	
	I	Patrimonio Netto Libero	
		1) Risultato gestionale esercizio in corso	156.874
		2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	94.608
	II	3) Riserve statutarie	42.390
		Fondo di Dotazione dell'ente	104.000
	III	Patrimonio vincolato	0
		Totale patrimonio netto (A)	397.872
B		FONDI PER RISCHI E ONERI	
C		TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	66.645
D		DEBITI	
		Debiti - Entro esercizio successivo	
		Debiti verso fornitori	86.250
		Debiti tributari	4.726
		Debiti v/istituti previdenza sociale	24.024
		Altri debiti	30.219
		Debiti - Oltre esercizio successivo	0
		Totale debiti (D)	145.220
		RATEI E RISCONTI	
		Ratei passivi	26
		Risconti passivi	0
		Totale ratei e risconti (E)	26
		TOTALE PASSIVO	609.763

ONERI

1	ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)		31/12/2019
	1.1	Materie Prime	0
	1.2	Servizi	128.280
	1.3	Godimento beni di terzi	11.550
	1.4	Personale	511.025
	1.5	Ammortamenti	1.352
	1.6	Oneri diversi di gestione	0
	Totale Oneri delle attività Istituzionali (A)		652.207
2	ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI		
3	ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE		
4	ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI		
	4.1	Interessi passivi di conto corrente	1.529
	Totale Oneri finanziari e patrimoniali		1.529
5	ONERI STRAORDINARI		
6	ONERI DI SUPPORTO GENERALE		
	6.1	Materie Prime	18.492
	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		18.492
7	ALTRI ONERI		77.122
	TOTALE ONERI		749.349
	RISULTATO DI GESTIONE POSITIVO		156.874
	TOTALE A PAREGGIO		906.223

Nota integrativa al bilancio al 31 dicembre 2019

DATI GENERALI SULLA FONDAZIONE

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

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

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

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

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

STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO

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

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

CRITERI DI VALUTAZIONE E PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO

IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI

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

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI E FONDI AMMORTAMENTO

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

Le quote di ammortamento, imputate a conto economico in misura costante, sono state cal-

colate 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 31/12/2019 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2019 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 1.752 e sono in dettaglio così costituite:

Descrizione	Valore al 31/12/18	Fondo amm.to al 31/12/18	Valore Netto al 31/12/2018	Incrementi /decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/19
Categoria Hardware						
Personal computer	31.494	29.654	1.840	0	1.012	828
Categoria Macchine Elettroniche						
Stampante	1.079	1.079	0	0	0	0
Scanner	534	534	0	0	0	0
Videoproiettore	882	882	0	0	0	0
Multifunzione	777	13	764	0	156	608
Telefoni Cellulari	884	442	442	0	177	265
Mobili	59	1	58	0	7	51
Totale	35.709	32.605	3.104	0	1.352	1.752

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2019 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) ATTIVO CIRCOLANTE

Crediti

Al 31/12/2019 i crediti ammontano a complessivi Euro 82.694, di seguito il dettaglio:

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018
Crediti per attività commerciale vs terzi	15.250	2.037
Crediti tributari	1.016	1.794
Crediti v/altri	66.428	66.428
Totale	82.694	70.259

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2019.

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

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018
Erario c/imposta sost su TFR	176	70
Erario irpef dipendenti staff	0	0
Erario c/rit acc.interessi	77	68
INAIL e/acconto	0	1.416
IRES e/acconto	0	240
IRAP E/ACCONTO	763	0
Totale	1.016	1.794

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 521.920 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti attivi

La voce ammonta a Euro 3.297 ed è composta da polizze previdenziali.

Non sussistono, al 31/12/2019, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 397.871. Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

Descrizione	31/12/2018	Incremento	Decremento	31/12/2019
Patrimonio vincolato	0	0	0	-
Fondo di dotazione dell'ente	104.000	0	0	104.000
Riserve statutarie	42.390	0	0	42.390
Risultato gestionale da esercizi prec.	202.232	(107.626)	-	94.606
Risultato gestionale esercizio in corso	(107.626)	107.626	156.875	156.875
Totale	240.996	0	156.875	397.871

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale positivo pari ad Euro 156.875.

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2019 è così costituita.

Movimentazione	Importo
Saldo al 31/12/2018	89.097
Incremento per accantonamento dell'esercizio	19.990
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenz a Decrementi per risoluzione rapporti e anticipi	(42.442)
Saldo al 31/12/2019	66.645

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2019 verso i dipendenti in forza a tale data, al netto degli anticipi corrisposti.

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

D) DEBITI

Al 31/12/2019 i debiti ammontano a complessivi Euro 145.246, di seguito il dettaglio:

Descrizione	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	86.277	0
Debiti tributari	4.726	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	24.024	0
Altri debiti	30.219	0
Totale	145.246	0

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

Non sussistono debiti verso fornitori di durata pluriennale.

I **debiti tributari** risultano così composti:

Descrizione	31/12/2019	31/12/2018
Erario C/Rit Acc.	1.865	86
Ires	2.861	0
Irap	0	1.397
Totale	4.726	1.483

I **debiti v/istituti di previdenza sociale** rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2019.

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 31/12/2019 gli oneri ammontano a complessivi Euro 749.349 di seguito il dettaglio delle voci:

1. ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

Gli Oneri per attività istituzionali ammontano a Euro 652.207 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Spese per progetti di educazione al lavoro	83.616	130.216
Spese per carburante	3.252	5.887
Spese di viaggio e trasferta	20.420	23.818
Buoni pasto	7.706	6.775
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	2.554	1.113
Spese per la formazione interna	7.540	122
Polizza previdenziale	2.684	4.975
Tasse diritti ed oneri	200	1.270
Spese di rappresentanza	308	246
Visite mediche staff	0	205
Totale	128.280	174.627

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:

- Neetwork;
- Lavoro di squadra;
- Tsunami;
- We Care 2019;
- Riparto da me;
- Donne identità al lavoro;
- M.E.P.;
- Safe In;
- E.M.M.E.
- COMMIT

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;

Godimento beni di terzi

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Noleggio auto	11.550	23.749
Godimento beni di terzi	0	219
Totale	11.550	23.968

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Stipendi	364.398	374.292
Inail	1.397	2.158
Inps	106.318	103.639
Accantonamento TFR	35.855	34.020
Altri costi	3.057	5.306
Totale	511.025	519.415

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 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Amm.to Computer WIn 7	1.012	1.129
Amm.to Hardware	0	0
Amm.to Macchine elettroniche	156	13
Amm.to Mobili	7	1
Amm.to Telefoni Cellulari	177	177
Totale	1.352	1.320

4 . ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Spese bancarie	1.529	2.067
Totale	1.529	2.067

6 . ONERI DI SUPPORTO GENERALE

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	14.384	14.891
Costi di ufficio	4.108	4.598
Totale	18.492	19.489

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.

7 . ALTRI ONERI

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	60.099	0
IRAP dell'esercizio	13.921	14.684
IRES dell'esercizio	3.101	223
Totale	77.121	14.907

PROVENTI

Al 31/12/2019 i proventi ammontano a complessivi Euro 868,926 di seguito il dettaglio delle voci:

1. PROVENTI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

La voce, alla data del 31 dicembre 2019 è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Erogazioni liberali	537.514	460.000
Contributi per progetti	276.941	138.563
Altri Ricavi	54.471	8.204
Totale	868.926	606.767

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

Descrizione	Importo
ADECCO FORMAZIONE S.R.L	525.000
GS SPA	4.880
CS CONSULTINS SRL	4.000
PRICE WATER HOUSE COOPER	2.500
OTHER	435
HOTEL MANDARIN ORIENTAL	300
PARK HYATT MILANO	300
FONDAZIONE NEAR ONLUS	99
Totale	537.514

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 stato il seguente:

Descrizione	Importo
UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES	68.612
INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRANTS	20.673
GUCCIO GUCCI SPA	20.000
FONDAZIONE C.R.T.	33.000
FONDAZIONE CARIPLO	41.646
BANCO BPM	15.000
TRIBOO DIGITALE	15.000
ACTIONAID INTERNATIONAL ITALIA	11.500
COOPERATIVA IL CENACOLO	7.623
BNP PARIBAS LEASING GROUP S.P.A.	11.000
FONDAZIONE FEDERICO GAFFINO ONLUS	5.000
EVOCA GROUP	4.000
CONZORZIO METROPOLI SOC .COOP.	3.995
AIR LIQUIDE ITALIA SPA	3.500
FONDAZIONE ASPHI ONLUS	2.742
INDUSTRIE DE NORA	2.000
EXPERIM SRL	1.250
BESENZONI SPA	1.000
CFT SPA	1.000
CO.MAC. SRL	1.000
HANES ITALY SRL	1.000
MEC GAR SRL	1.000
NH ITALIA SPA	1.000
MC BRIDE	1.000
REEPACK SRL	1.000
SABIC INNOVATIVE PLASTICS ITALY SRL	1.000
W&H. STERILIZATION SRL	1.000
SCUOLA INTERNAZIONALE OTTICA E OPTOMETRISTI	400
Totale	276.941

La voce **Altri Ricavi** comprende ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza rivolte a:

- Fondazione Cariplo
- Medihospes Cooperativa Sociale Onlus
- Primark Italy S.r.l.
- Uniqlo Europe LTD Italian Branch
- Cooperativa Il Cenacolo
- Amazon Italia Transport

4 . PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Interessi attivi di conto corrente	33	90
Totale	33	90

5 . PROVENTI STRAORDINARI

La voce, alla data del 31 dicembre 2019, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2018
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	37.265	41.309
Totale	37.265	41.309

Al 31 dicembre 2019 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 31.12.2019 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 2019 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 21 maggio 2020

Il Revisore dei Conti

Dott. Luca Berta



FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org

