



# 2020

BILANCIO SOCIALE

---

FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÁ  
THE ADECCO GROUP

LA LETTERA DEL PRESIDENTE pag. 1	<b>1</b> CAPITOLO	<b>2</b> CAPITOLO	<b>3</b> CAPITOLO	<b>4</b> CAPITOLO	<b>5</b> CAPITOLO	<b>6</b> CAPITOLO	<b>7</b> CAPITOLO
LA LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE pag. 2	LA FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ pag. 4	CHI SIAMO pag. 15	PROGETTI pag. 32	LA RELAZIONE SOCIALE pag. 44	GLI INDICATORI SOCIALI pag. 49	LA COLLETTIVITÀ pag. 57	LA RELAZIONE ECONOMICA pag. 65
IL BILANCIO SOCIALE pag. 3	<b>1.1</b> pag. 5 Il contesto di riferimento	<b>2.1</b> pag. 16 L'identità	<b>3.1</b> pag. 33 I Progetti	<b>4.1</b> pag. 45 La mappa degli stakeholder	<b>5.1</b> pag. 50 I beneficiari dal 2001 a oggi	<b>6.1</b> pag. 58 Social Media Report Overview 2020	
	<b>1.2</b> pag. 7 Fondazione Adecco membro di ASviS	<b>2.2</b> pag. 18 La strategia di Fondazione Adecco	<b>3.2</b> pag. 37 Principali progetti di Fondazione	<b>4.2</b> pag. 46 Le partnership sul territorio	<b>5.2</b> pag. 52 I beneficiari del 2020	<b>6.2</b> pag. 62 La relazione con gli stakeholder durante la pandemia: accorciamo la distanza sociale	
	<b>1.3</b> pag. 10 Key Words di Fondazione Adecco	<b>2.3</b> pag. 20 La Storia	<b>3.3</b> pag. 38 Focus	<b>4.3</b> pag. 48 Cosa dicono di noi	<b>5.3</b> pag. 54 Storie di opportunità		
	<b>1.4</b> pag. 13 Il 2020 in numeri	<b>2.4</b> pag. 30 Gli Organi Istituzionali					
	<b>1.5</b> pag. 14 Gli obiettivi per il 2020 employability e comunicazione	<b>2.5</b> pag. 31 Il Team di Fondazione					

---

# La lettera del Presidente

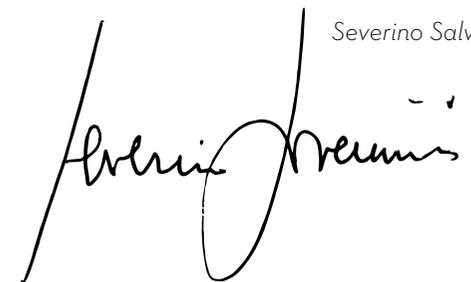
---

*L'anno 2020 è un anno che passerà alla storia e che ricorderemo a lungo come quello della pandemia del Coronavirus. Nessuno riuscirà a dimenticarlo perchè la nostra vita è stata di colpo rivoluzionata: i mesi chiusi in casa; le mascherine; i medici e gli infermieri; le sirene delle ambulanze; il terrore di essere contagiati da un virus inesplorato; le molte migliaia di vittime, in prevalenza anziani.*

*Una rivoluzione che, invece di deprimerlo, ha rafforzato l'impegno di Fondazione Adecco a perseguire la sua missione di stare accanto alle persone più fragili e vulnerabili, che in questa occasione hanno ulteriormente peggiorato la qualità della propria vita sociale, spesso perdendo il lavoro se esso era precario. E proprio con lo spirito di stringere i denti e di sostenere la ripartenza per coloro che sono in difficoltà ci siamo posti l'obiettivo di offrire le occasioni di concreta speranza per chi è stato più duramente colpito nelle condizioni di impiegabilità: la popolazione femminile e i giovani senza lavoro e senza percorsi educativi.*

*Alla fine del 2020 abbiamo perciò posto queste due categorie come i due principali obiettivi verso cui attivare tutti i canali possibili per contrastare la nuova emergenza sociale. Il 2021, anno che segna il ventennale della nascita della Fondazione, vedrà i risultati di questa focalizzazione, che, senza dimenticare gli altri soggetti beneficiari dell'attività storica di Fondazione Adecco, vedrà anche un allargamento dei partner con cui la nostra istituzione si allea per raggiungere lo scopo.*

*Per ciò che è stato fatto nel 2020, un ringraziamento particolare va a tutte le imprese e le istituzioni con cui Fondazione Adecco ha operato e a The Adecco Group per il costante e quotidiano supporto. Ai membri del CdA il mio riconoscimento per averci sempre seguito con passione e con gli opportuni suggerimenti strategici e operativi, facendo sì che la missione istituzionale diventasse davvero concreta e sempre più efficace. A tutto lo staff della Fondazione e al Segretario Generale un plauso per aver messo ancora più energie in un anno davvero difficile, coniugando un nuovo modo di lavorare - spesso in remoto - con il consueto spessore di qualità professionale.*

  
Severino Salvemini

---

# La lettera del Segretario Generale

---

Un anno sospeso, un anno che ha stravolto la nostra quotidianità e messo in discussione le nostre certezze, stravolto le nostre abitudini, cancellato le relazioni. Un anno che ci ha insegnato a guardare il mondo del lavoro e i colleghi con altri occhi ma soprattutto ci ha spinto a ripensare il concetto di fragilità. All'improvviso tutti siamo diventati più fragili ma, chi fragile già lo era, lo è diventato ancor di più e, le persone più sole, sono diventate ancor più sole trasformando il lavoro in remoto o peggio la cassa integrazione in isolamento, esclusione, smarrimento, incertezza, angoscia.

È proprio con la volontà di non lasciare indietro nessuno e preoccuparsi dei più fragili che il team di Fondazione Adecco ha affrontato il 2020 con una rinnovata energia: il lavoro è stato immediatamente riorganizzato, i progetti e le relazioni spostati su piattaforme digitali, le riunioni trasformate in video-chiamate e interi progetti in poche settimane trasformati totalmente in remoto. Un lavoro straordinario per il quale non posso che ringraziare tutto il gruppo di lavoro inclusi il Consiglio di Amministrazione della Fondazione e il Gruppo Adecco stesso che ha offerto strumenti, supporti, aggiornamenti continui e tutele ad ognuno di noi. Abbiamo raccolto e condiviso l'allarme dell'ILLO (l'agenzia per il lavoro delle Nazioni Unite) rivolto alla salvaguardia dei più fragili durante la pandemia e contattato e supportato i beneficiari dei nostri progetti e le aziende partner, creando occasioni di contatto, webinar, iniziative a distanza e promuovendo e sensibilizzando i gruppi di lavoro per non dimenticare i colleghi più a rischio emarginazione durante la chiusura. Sono centinaia le persone che hanno partecipato alle ns iniziative che abbiamo voluto chiamare #NOICISIAMO.

Per alcuni non era solo lavorare in remoto, per molti era anche comprendere cosa stesse accadendo e, per quei settori totalmente bloccati dalla pandemia, era anche tradurre e accompagnare lo stop improvviso del proprio lavoro, la FIS, l'azzeramento delle relazioni umane e della propria quotidianità costruita con grande fatica, anche con lo spostamento

per raggiungere il luogo di lavoro. Piccole e grandi conquiste, piccole e grandi certezze perse all'improvviso.

Nell'emergenza sono nate storie meravigliose: da chi, non avendo giornate di lavoro per la chiusura del punto vendita, ha deciso di trascorrere un periodo da volontario in una casa-famiglia per anziani, a chi ha partecipato a corsi di cucina on line con lo chef stellato dell'hotel per continuare a vedere i colleghi e mantenere quell'autonomia e sicurezza in se stessa che aveva costruito con tanta fatica e chi, in accordo con il custode del proprio condominio, ha supportato lo smistamento della posta per continuare ad avere la sicurezza della sua quotidianità, le sue responsabilità e la certezza di sentirsi utile e incluso.

Persone, unicità, talenti ancor prima che persone con sindrome di down o disturbi dello spettro autistico, o giovani NEET, o rifugiati e richiedenti asilo, in molti casi persone con grandi o piccole disabilità che, troppo spesso, rendono irraggiungibile il sogno di un lavoro e della propria autonomia e realizzazione. Ma soprattutto persone.

Un mercato del lavoro fortemente compromesso e impattato da una crisi che ha colpito in particolare i giovani e le donne che rappresentano la ns sfida del futuro. La fragilità è infatti oggi trasversale su più target e la crisi non ha fatto che aumentare le disuguaglianze e il rischio esclusione sociale con nuove povertà e nuove fragilità emergere.

Siamo al lavoro su nuovi tavoli, nuovi progetti, nuovi network, perché la rete di relazioni pubblico e privato, profit e no profit, costruita in questi vent'anni di attività sulle pari opportunità, che celebriamo nel 2021 e che troverete in queste pagine, è la chiave del successo del nostro operato, per guardare al [futuro del lavoro](#) ma soprattutto costruire un mondo del lavoro realmente inclusivo e restituire la dignità del lavoro a coloro che lo hanno perso.

Ognuno di noi, in qualsiasi ruolo, può fare qualcosa per scrivere nuove storie di inclusione.

Buona lettura

Francesco Paolo Reale



---

# Bilancio Sociale

---

Il quinto Bilancio Sociale annuale di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità è stato elaborato sugli indicatori sociali e sulle progettualità 2020.

Il documento si basa sui principi di trasparenza, onestà, responsabilità, sottoscritti nella Carta Etica di Fondazione<sup>1</sup> e che sono alla base del nostro impegno verso tutti gli stakeholder con l'obiettivo comune di rendere il mercato del lavoro maggiormente inclusivo.

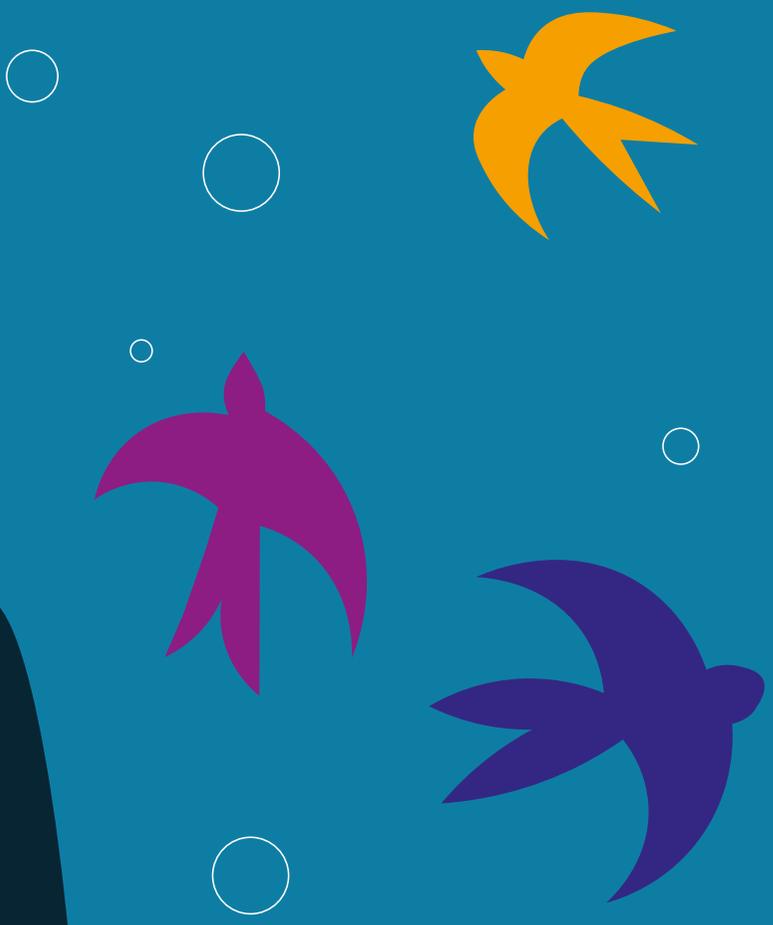
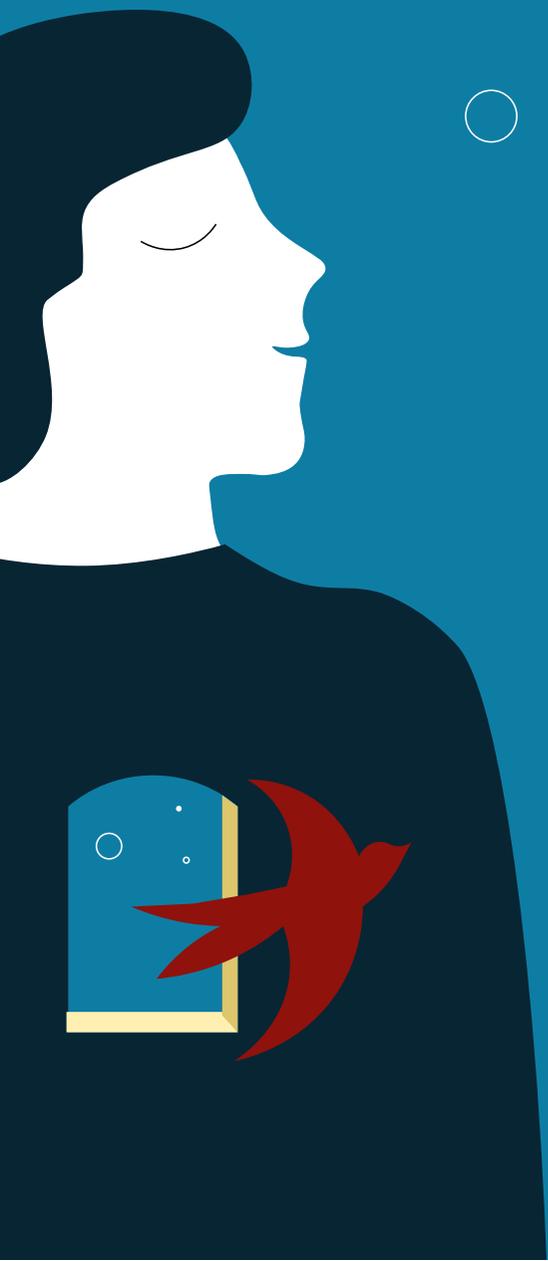
Il Bilancio Sociale è il risultato di un processo di confronto interno ed esterno, mettendo a sistema l'analisi e l'impatto dei nostri progetti nel contesto lavorativo considerano efficacia, efficienza, sostenibilità e innovatività.

Il documento inserito nella cultura e nei processi gestionali della Fondazione ha proprio la finalità di migliorare continuamente la raccolta dati, necessari al monitoraggio, alla valutazione e alla ri-progettazione.

Il Bilancio Sociale è un documento quanti-qualitativo importante per riflettere sulle priorità sociali, sul proprio contributo, sulle aree di miglioramento, sul coinvolgimento e ampliamento degli stakeholder e sugli sviluppi di future progettualità.



1. <https://fondazioneadecco.org/chi-siamo/il-nostro-impegno/>



1

**LA FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

# 1.1 Il contesto di riferimento

“La pandemia fa male allo sviluppo sostenibile” con queste parole l’Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile descrive nel suo Report i risultati del 2020<sup>2</sup>. Il percorso verso gli obiettivi dell’Agenda 2030 ha infatti subito un pesante arretramento. La pandemia da Covid-19, oltre ad aver tragicamente provocato un milione di morti, ha aumentato i livelli di povertà, bloccato la didattica per centinaia di milioni di giovani, portato alla nascita di nuove povertà e ad un aumento dei casi di violenza contro le donne. Le misure per fronteggiare la diffusione del virus hanno inciso profondamente sul tessuto sociale ed economico, determinando uno shock che ha investito contemporaneamente l’offerta (chiusura di attività e interruzione delle catene del valore) e la domanda (crollo dei consumi, aumento della disoccupazione, riduzione dei redditi). Per contrastare questi effetti sull’economia, tutte le principali banche centrali sono intervenute tempestivamente con misure straordinarie a sostegno della domanda, immettendo liquidità nel sistema economico. La Ue, tramite il pacchetto Next Generation EU, mira ad una ripresa economica (Recovery and Resilience Facility), che metta a disposizione dei paesi europei 672,5 miliardi, di cui 312 miliardi in sussidi e 360 miliardi in prestiti.

Se il contesto italiano presentava già nel 2019 importanti criticità in termini di esclusione sociale, povertà, disoccupazione, nonché di disparità nell’accesso alle risorse e alle opportunità occupazionali, il 2020 ha registrato un incremento senza precedenti di tali problematiche. Secondo il Social Progress Index 2020 il Covid-19 ritarderà di un altro decennio il raggiungimento dei SDGs spostandolo al 2092, più di 60 anni dopo il 2030.<sup>3</sup>

Nelle politiche di rilancio, come nella Legge di Bilancio per il 2020, il contrasto alle disuguaglianze e gli investimenti in formazione sono stati considerati delle priorità e si tratta proprio delle tematiche di cui Fondazione Adecco si occupa sin dalla nascita.

Come sottolineano le stime preliminari Istat del 2020 i valori dell’incidenza di povertà assolu-

ta sono cresciuti sia in termini familiari (da 6,4% del 2019 al 7,7%, +335mila), con più di 2 milioni di famiglie, sia in termini individuali (dal 7,7% al 9,4%, oltre 1 milione in più) con 5,6 milioni di persone, separandoci ulteriormente dal raggiungimento del primo dei 17 Goals dell’Agenda 2030, ossia porre fine ad ogni forma di povertà.<sup>4</sup>

Sulla base di possibili scenari delineati, le stime indicano un aumento della disoccupazione globale che va da 5,3 a 24,7 milioni, inoltre tra 8,8 e 35 milioni di persone in più si troveranno in condizioni di povertà lavorativa in tutto il mondo.<sup>5</sup>

Secondo il Rapporto annuale sul mercato del lavoro 2020, redatto da ANPAL in collaborazione tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Istat, Inps, Inail i dati del mercato del lavoro in Italia sono molto critici: le ripetute flessioni congiunturali dell’occupazione – registrate dall’inizio dell’emergenza sanitaria fino a gennaio 2021 – hanno determinato un crollo dell’occupazione (-4,1% pari a -945mila unità). La diminuzione coinvolge uomini e donne, dipendenti (-590mila) e autonomi (-355mila) e tutte le classi d’età. Nell’arco dei dodici mesi, crescono le persone in cerca di lavoro (+0,9%, pari a +21mila unità), ma soprattutto gli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+5,4%, pari a +171mila). Dimostrando come anche in termini di promozione dell’occupazione e di crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile (ottavo goal) gli sviluppi non siano stati positivi.<sup>6</sup>

**Con l’esplosione del contagio e l’imposizione delle misure di contenimento, si è improvvisamente spenta la luce sui bisogni delle persone più deboli svelando tutta la fragilità e l’inconsistenza di obiettivi normativi che non si accompagnano ad un vero cambiamento culturale e sociale.**

La crisi economica e sociale ha definito una disuguaglianza economica (la cui riduzione è propugnata dal decimo dei SDGs) ancora più dicotomica tra classi ricche e povere e l’espas-

2. [https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto\\_ASviS/Rapporto\\_ASviS\\_2020/Report\\_ASviS\\_2020\\_FINAL8ott.pdf](https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASviS_2020/Report_ASviS_2020_FINAL8ott.pdf)

3. <https://www.torinosocialimpact.it/news/pubblicato-lindice-di-progresso-sociale-2020/>

4. <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf>

5. [https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS\\_739996/lang--it/index.htm#:~:text=Sulla%2Obase%20di%20possibili%20scenari,disoccupati%20nel%20mondo%20nel%202019](https://www.ilo.org/rome/approfondimenti/WCMS_739996/lang--it/index.htm#:~:text=Sulla%2Obase%20di%20possibili%20scenari,disoccupati%20nel%20mondo%20nel%202019)

razione di condizioni di vulnerabilità preesistenti hanno causate ricadute molto pesanti sulla vita dei singoli e delle comunità: le persone con disabilità, gli immigrati, le donne in situazioni di svantaggio (considerato anche l'aumento delle violenze domestiche durante il lockdown) e i giovani (non ultimi gli studenti fragili senza accessibilità alla didattica a distanza) sono state le categorie più penalizzate. Riguardo questi ultimi si parla di una vera e propria "emergenza giovani" considerando che l'Italia si trovava già al primo posto per numero di NEET in Europa<sup>7</sup>

Le persone di origine straniera, ad esempio, sono impiegate nei settori maggiormente colpiti dalla pandemia (turismo e ristorazione) e 4 su 10 hanno un contratto a tempo determinato (nei 3/4 dei casi ha una durata non superiore a 12 mesi).

Secondo l'Instant report realizzato dalla Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap in collaborazione con l'IREF **l'impatto sulle persone con disabilità è stato molto critico: solo il 34,3% dei lavoratori con disabilità ha avuto accesso allo smart working, la maggior parte ha richiesto periodi di ferie e permessi limitando o interrompendo la propria attività lavorativa aggravando lo stato di isolamento dovuto anche alla chiusura dei centri diurni.** I c.d. caregiver familiari hanno pagato a duro prezzo l'interruzione dei servizi di assistenza e degli spazi diurni.<sup>8</sup>

**La pandemia ha colpito duramente anche le nuove generazioni.** I giovani e in particolare i Neet, (i giovani che non studiano né fanno formazione né cercano un lavoro). Nel rapporto

trimestrale sull'occupazione pubblicato dall'esecutivo Ue il dato è allarmante: i giovani tra i 15 e i 24 anni che non lavorano né studiano hanno raggiunto il 20,7% lasciando all'Italia il primato in Europa che si aggiunge al drastico calo delle nascite e al costante invecchiamento della popolazione.<sup>9</sup>

Infine, **la pandemia è anche una crisi di genere**, si è parlato di Shesession<sup>10</sup> ovvero una recessione tutta al femminile. Le donne sono infatti sovra rappresentate nei settori colpiti maggiormente dalla crisi, come: l'assistenza all'infanzia, il commercio e il turismo, arte e cultura e il concetto stesso di genitorialità, con la chiusura delle scuole e l'ulteriore aggravio di carichi familiari. Il 54% delle donne ha riscontrato perdite di reddito che per il 17% del campione ha superato il 50% di minori entrate (Indagine Ipsos, Associazione Indipendente WeWorld)<sup>11</sup>. In termini di occupazione **sulle 444.000 persone che nel 2020 hanno perso il lavoro 312.000 sono donne.** Ad aggravare il basso tasso di occupazione femminile vi sono l'alta percentuale di contratti part time (49,8%) e le negate possibilità di crescita lavorativa (solo il 28% dei manager sono donna). Anche in termini di accesso alla formazione STEM le donne rappresentano il 16% rispetto al 34% degli uomini.<sup>12</sup>

In questo complesso 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.



7. <https://www.ilsole24ore.com/art/giovani-donne-precari-ecco-chi-ha-pagato-piu-crisi-lavoro-ADo21wGB>
8. [https://www.fishonlus.it/progetti/joblab/files/Report\\_Covid.pdf](https://www.fishonlus.it/progetti/joblab/files/Report_Covid.pdf)
9. <https://www.ilsole24ore.com/art/-italia-record-europeo-neet-ventenne-3-non-studia-ne-lavora-AEyWtvBC>
10. <https://www.youtube.com/watch?v=3fLT1zJM7vQ>
11. <https://www.weworld.it/news-e-storie/news/indagine-ipsos>
12. <https://www.ilsole24ore.com/art/gender-gap-l-italia-sale-63-posto-ma-resta-i-peggiori-europa-ADyXOCUB>

## 1.2 Fondazione Adecco membro di ASviS



Durante il secondo anno di attività nell'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS)<sup>13</sup> Fondazione Adecco ha partecipato ai tavoli di confronto con le altre importanti Fondazioni (ad esempio EY, Accenture, ENEL, Snam) F2O coordinate da Unipolis con l'obiettivo comune di evidenziare il contributo fondamentale nel contesto economico sociale italiano.

Il Gruppo di Lavoro rappresenta un'opportunità per rafforzare il confronto, il peso e la voce delle fondazioni, come un ecosistema, per quanto complesso ed eterogeneo, nell'attuazione dell'Agenda 2030

L'idea è quella di implementare un position paper sulle tematiche principali da presentare in occasione del prossimo G20:



**Valorizzazione  
delle giovani  
generazioni**

**Parità  
di genere**

**Cambiamento  
climatico  
e ambiente**

**Diseguaglianze  
e inclusione**

**Innovazione  
sociale  
nelle  
Comunità**

L'impegno delle Fondazioni aderenti ad ASviS sarà di contribuire a dare una risposta concreta alle conseguenze immediate della pandemia COVID-19 sostenendo l'idea che la ripresa debba condurre a una società più resiliente. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) rappresenta il fulcro della strategia che guiderà i territori dei prossimi anni, cui le Fondazioni vogliono contribuire con le proprie risorse e reti, secondo principi di sussidiarietà e solidarietà.

13. <https://asvis.it/#>

FONDAZIONE ADECCO CONTRIBUISCE AL PERSEGUIMENTO DEI SEGUENTI OBIETTIVI:

**1 - 5 - 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.

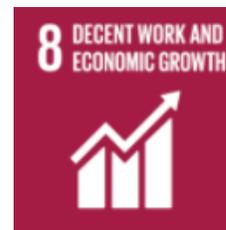


**5.1**

Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo.

**5.5**

Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.



**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

Nel

# 2020

la **povertà** in Italia è cresciuta stabilendo il **record** rispetto ai dati raccolti dall'Istat dal **2005**

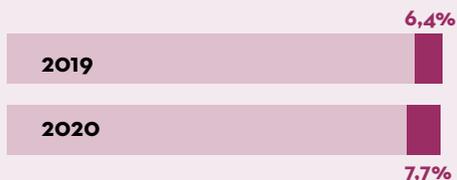


oltre

# 2 milioni

le **famiglie** in **povertà** assoluta

**+ 335 mila**  
famiglie

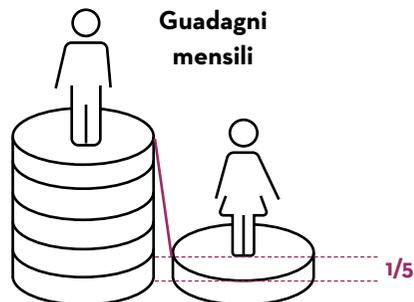


Totale  
Persone in povertà  
assoluta in Italia

# 5,6 milioni



## RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE E L'EMPOWERMENT DI TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE



# 267,6 anni

Necessari per chiudere il gender gap, se continueremo di questo passo.

Occupazione femminile

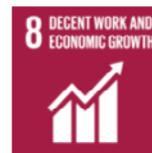
# 18%

inferiore a quella degli uomini



Le donne **4 volte più**

degli uomini: fanno lavori domestici ogni giorno per almeno un'ora



## BUONA OCCUPAZIONE E CRESCITA ECONOMICA

Nel

# 2020



**Indebitamento netto**  
delle Amministrazioni pubbliche

Misurato in rapporto al Pil  
Secondo dati Istat



Il dato è legato alle misure messe in campo per fronteggiare l'emergenza Covid

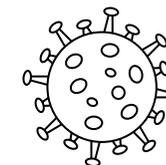


## RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Bilancio

# 2020

**+  
disuguaglianza**  
tra ricchi e poveri



Il **Covid**, secondo l'analisi dell'Onu, ha **aumentato** nel mondo la **disoccupazione**, la **fame**, il numero di persone che hanno **bisogno** di **aiuti alimentari**, di **bambini** che non andranno più a scuola

Dal 2000 al 2020

la disuguaglianza in Italia è andata accentuandosi.

**Impoverimento del Paese**

infatti, il **10% più ricco** ha **aumentato** il suo patrimonio complessivo del **7,6%**, contro una riduzione del **36,6%** per il **50% più povero**.

---

## 1.3 Key Words di Fondazione Adecco

---

diversità

inclusione

**La diversità rappresenta  
la condizione normale della natura. L'uguaglianza è una costruzione sociale.**  
*(De Masi)*

La parola diversità ha un'origine ambivalente: la sua radice etimologica porta a "divertere" (nel senso di deviare, volgere altrove) ma anche a "divertirsi".

Il significato, dunque potrebbe essere sia non riconoscimento dell'altro e all'opposto curiosità e scoperta.

Sappiamo dalle scienze sociali che nell'incontro con l'altro la diversità può essere percepita come minaccia della propria identità dimenticando che costruiamo noi stessi nella costante relazione e pluralità. Scrive Hannah Arendt in *La vita della mente* "Nulla di ciò che è, nella misura in cui appare, esiste al singolare: tutto ciò che è, è fatto per essere percepito da qualcuno. Non l'Uomo, ma gli uomini abitano questo pianeta. La pluralità è la legge della terra"

Diversità è dunque polisemia: l'individuo non è altro che l'intersezione di più diversità primarie, innate (età, orientamento sessuale, genere, etnia, condizione di salute) e secondarie acquisibili (religione, background educativo, condizione lavorativa..)

Per **Fondazione Adecco Diversità** significa la valorizzazione dell'unicità della persona e la convinzione che in ogni persona ci sia un talento che vada riconosciuto e sviluppato, come ricorda Aristotele con il concetto di entelechia, l'unica forma, nella ghianda, che la destina a diventare una quercia.

L'inclusione non è sinonimo di integrazione né di assimilazione e adattamento passivo dell'individuo ad un sistema, ma è incontro con l'altro, l'integrazione di saperi, di esperienze che costituiscono un processo di evoluzione individuale e collettivo.

L'inclusione è accessibilità ai luoghi di vita di tutti, ai diritti di cittadinanza, all'istruzione, alla cura e alla socialità (Goussot, 2015).

Per **Fondazione Adecco** il processo di inclusione comporta la piena partecipazione nei contesti di vita, il riconoscimento delle potenzialità e delle diversità di ciascuno, la piena autonomia e responsabilità, obiettivo questo possibile solo attraverso la rimozione degli ostacoli, delle barriere culturali e sociali.



# employability

Gli studi sull'employability nascono principalmente in rapporto ai mutamenti del mercato del lavoro e alla luce della progressiva modificazione della domanda e dell'offerta, dei contratti e della frammentazione delle carriere lavorative.

Lee Harvey sostiene che l'occupabilità non è un insieme di competenze, ma una serie di esperienze e attributi sviluppati attraverso l'apprendimento di livello superiore, in tal modo l'occupabilità non è un "prodotto", ma un processo di apprendimento

Berntson (2008) sostiene che l'occupabilità si riferisce alla percezione di un individuo di sue possibilità di ottenere nuovi, uguale o migliore occupazione.

Il rafforzamento delle competenze dei soggetti employable è utile alla promozione del loro re-employment, a dispetto delle difficoltà economiche e sociali che comporta la perdita del lavoro (McArdle 2007).

L'employability è un costrutto multidimensionale che comprende:

## 1. capacità di adattamento

L'ottimismo, la propensione ad apprendere, l'apertura al cambiamento, il locus of control interno e una buona self efficacy (Fugate 2004).

## 2. identità di carriera

Chi sono e chi vorrei essere (progettualità), motivazione e proattività

## 3. capitale umano

Che comprende educazione, esperienza, abilità cognitive, intelligenza emotiva e sociale (networking).

Negli studi dell'Università di York si fa riferimento ad un framework for embedding employability (2013) che descrive gli aspetti chiave dell'occupabilità:

fiducia, resilienza e adattabilità; esperienza e reti; attributi e capacità; competenze tecniche specialistiche e trasferibili; conoscenza e applicazione; comportamenti, qualità e valori; impresa e imprenditorialità; orientamento e gestione professionale; consapevolezza di sé, sociale e culturale; riflessione e proattività

Per **Fondazione Adecco** l'employability riguarda, dunque, lo sviluppo di competenze adattabili tali da permettere a tutte le persone di sviluppare capacità che gli consentano di entrare o di rimanere nel mondo del lavoro durante la loro vita lavorativa, di muoversi nel e tra i mercati del lavoro e di realizzare il proprio potenziale attraverso un lavoro accessibile e sostenibile e di raggiungere un lavoro significativo tenendo conto dell'interazione tra circostanze individuali e mercato del lavoro. Un'altra dimensione che sembra entrare in gioco nel costrutto di employability e che potrebbe rappresentare una caratteristica rilevante del lavoro dignitoso è il *Meaningful Work*: esso non riguarda semplicemente ciò che il lavoro significa per l'individuo, ma in che misura il lavoro è sia significativo che positivo (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Chi percepisce il proprio lavoro come meaningful sperimenta un'esperienza soggettiva di significato esistenziale legato al lavoro stesso (May et al., 2004).



# talenta

L'etimologia della parola ci riporta all'antico significato Tàlanton: unità di peso e somma di denaro poiché la moneta stessa era metallo prezioso pesato: un talento, ad Atene, corrispondeva a più di venti chili d'argento evocando l'interdipendenza con altri concetti come quella del valore, ma anche della responsabilità. Nel vangelo con "la parabola dei talenti" *la morale che si evince è proprio nell'esempio di come un talento ben sfruttato e ben speso dava risultati importanti rispetto a chi non lo sfruttasse. Grazie anche a quest'ultima accezione, si è arrivati al significato più comune, quello di attitudine innata o dote naturale. La prima volta che si contestualizza il termine talento nel management aziendale è con l'articolo di David Watkins di Softscape nel 1998, periodo in cui le aziende puntavano molto sulle performance individuali dei loro lavoratori e le loro abilità incrementando il successo del loro business. "Queste aziende impegnate nel talent management sono strategiche e definiscono come trovano, attirano, selezionano, sviluppano, trattengono, promuovono e muovono i lavoratori attraverso l'organizzazione."*

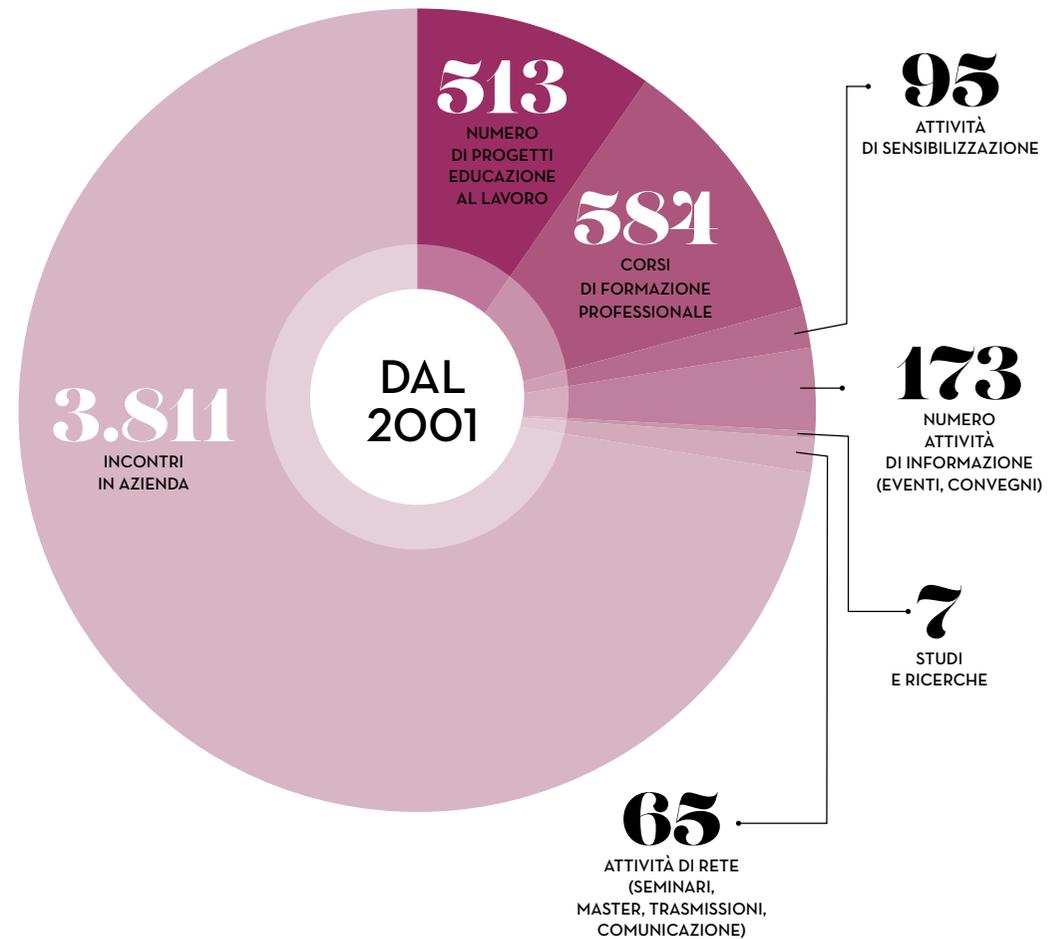
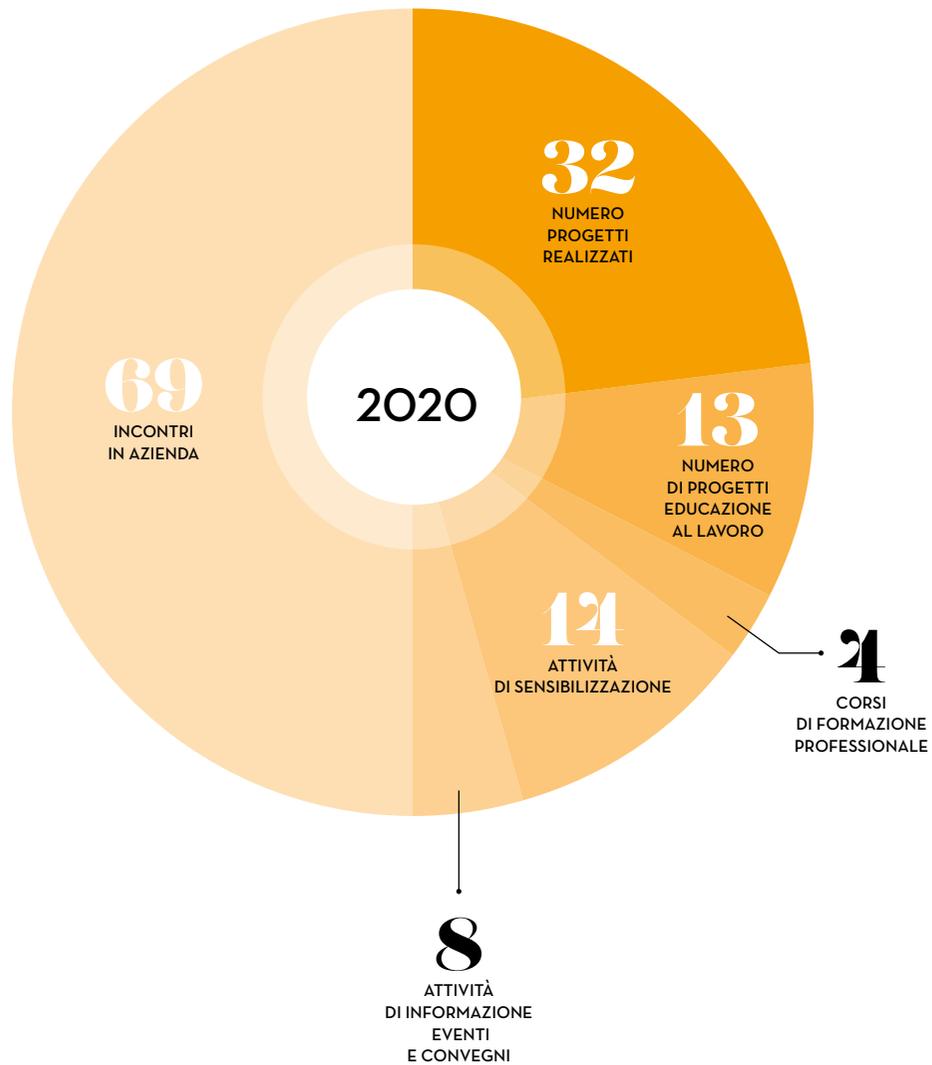
Per **Fondazione Adecco** il talento non è appannaggio di una élite di persone ma è un percorso di conoscenza di sé, del proprio sviluppo personale e professionale, non è lo scopo, la meta, la vocazione, ma uno strumento o uno degli strumenti che permetta alla persona di potersi esprimere e di definire e ridefinire la propria traiettoria di vita e lavoro. Secondo Wapnick le persone sono multipotenziali, hanno molti interessi tra i quali è complicato scegliere, per questo si può cambiare vita e lavoro anche sbagliando. "Seguire la vocazione può portarti a compiere scelte che le altre persone riterranno folli, senza senso, controproducenti (...) significa disegnare il tuo labirinto non seguire la strada lineare che ti porta a puntare tutto sul talento, tralasciando le altre parti di te, le tue emozioni, i tuoi desideri. (Colamedici - Gancitano 2021)

# fragilità

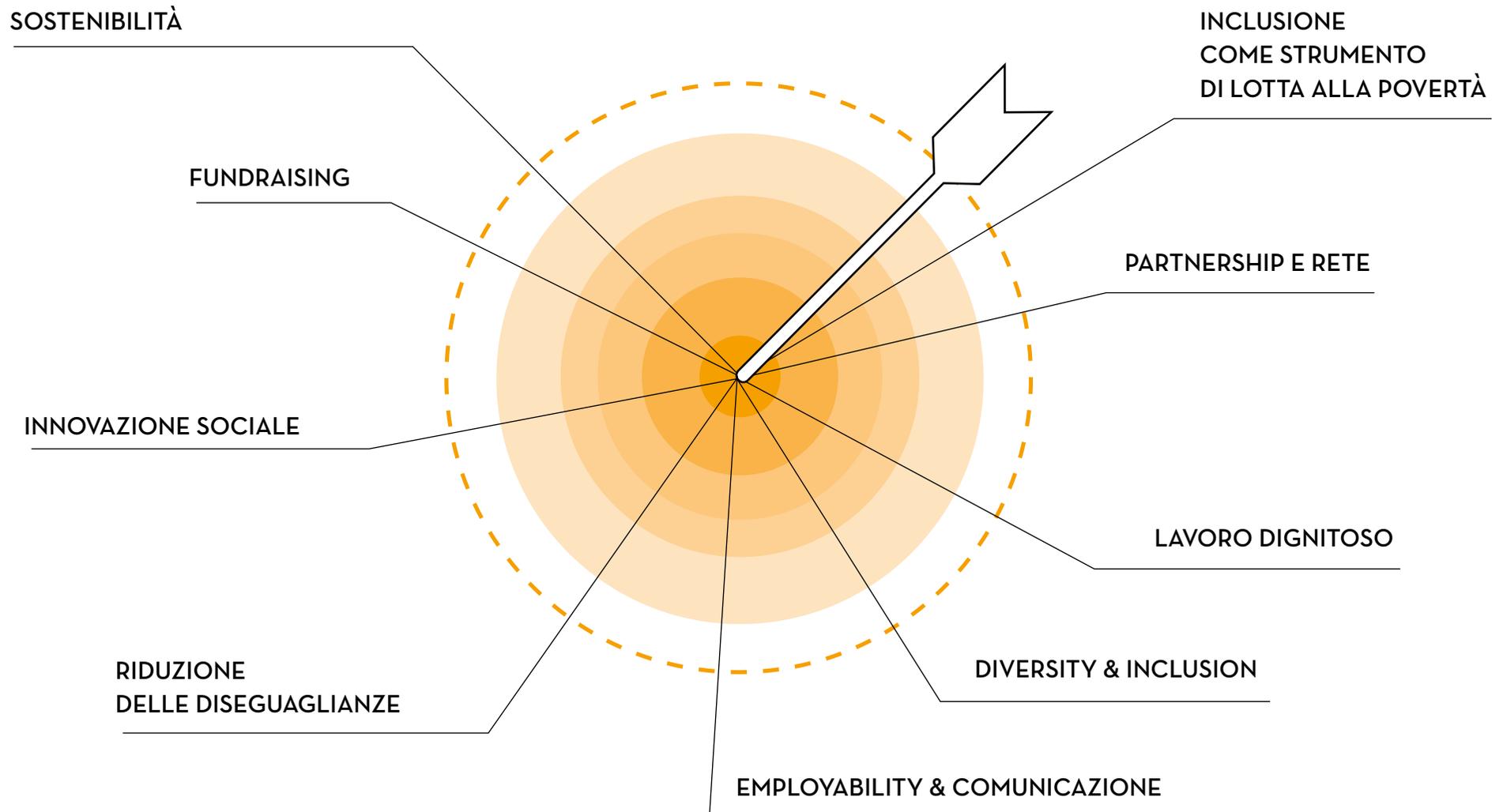
Nel 2020 si è parlato molto di fragilità. Categorie fragili, lavoratori "fragili", soggetti fragili... La parola fragilità deriva dal latino *fragil tas -atis* e indica la qualità, condizione di ciò che è fragile, in senso proprio e figurato, ciò che si rompe facilmente. Ognuno di noi si è trovato nel corso del 2020 a fare i conti con una realtà difficile, realtà che ha portato alla luce le nostre vulnerabilità e reso più evidenti i nostri punti di rottura. Questa situazione ci ha ricordato come fragilità e debolezze siano parte della natura umana più di quanto siamo abituati a pensare. Seppur il termine fragilità abbia un'accezione di per sé negativa il riconoscimento di essa rappresenta un grande insegnamento, il filosofo Blaise Pascal scriveva: «L'uomo non è che una canna, la più fragile di tutte in natura, ma è una canna pensante». Dalla propria fragilità si può apprendere il potere della condivisione, l'importanza di empatia e gentilezza con il prossimo e la responsabilità nei confronti degli altri. Scontrarsi con la propria fragilità ci aiuta a scoprire e riconoscere quella degli altri, specialmente delle persone più vulnerabili, le quali troppo spesso si ritrovano ad essere ignorate sotto il velo dell'indifferenza e del silenzio.

**Fondazione Adecco**, che da sempre si occupa di dare spazio e supporto a coloro che si ritrovano ogni giorno a dover combattere con le proprie debolezze, si è impegnata per far sì che in un anno così difficile nessuno venisse lasciato indietro, specialmente coloro che dalla fragilità hanno trovato la forza della resilienza.

# 1.4 Il 2020 in numeri



# 1.5 Gli obiettivi per il 2020 employability e comunicazione





2

**CHISLAMO**

## 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 in situazione di svantaggio
- 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 20 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 e di sostenibilità in linea con gli SDGs dell'agenda 2030, partecipando e organizzando webinar, seminari, sensibilizzazioni e giornate di volontariato d'impresa.

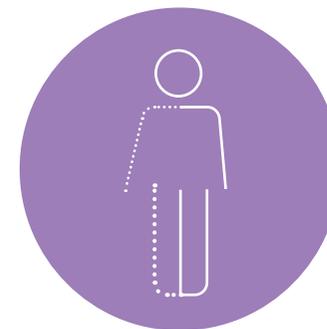
## A chi è rivolto il nostro impegno:



**DONNE  
IN SITUAZIONE  
DI SVANTAGGIO**



**GIOVANI NEET  
(NOT ENGAGED IN EDUCATION  
EMPLOYMENT OR TRAINING)**



**PERSONE  
CON DISABILITÀ**



**NUOVE POVERTÀ**



**TITOLARI DI PROTEZIONE  
INTERNAZIONALE  
E RICHIEDENTI ASILO**

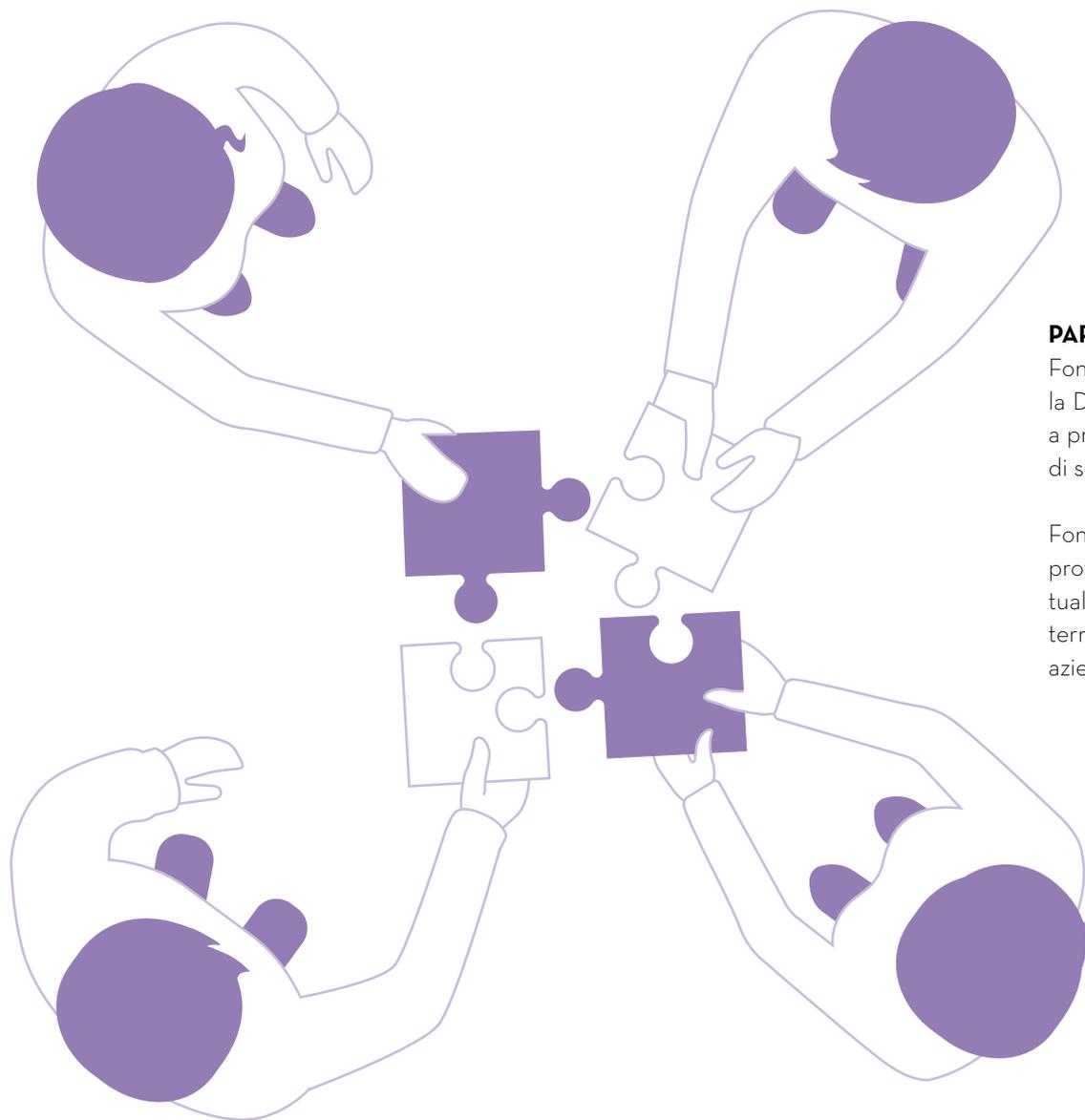


**AZIENDE/DIPENDENTI**

---

## 2.2 La strategia di Fondazione Adecco

---



### **PARTNERSHIP AZIENDALI**

Fondazione Adecco è 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 e all'innovazione sociale.

La strategia di Fondazione Adecco, grazie al contributo del nuovo Presidente Salvemini si orienta su tre pillars principali: **Network per favorire l'inclusione lavorativa, Fundraising nell'ottica di sostenibilità progettuale e Comunicazione, un nuovo storytelling per la creazione di una cultura di valorizzazione della diversità.**

IL PIANO DI AZIONE SI BASE SU QUATTRO MACROAREE:

### 1 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.

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.

### 2 CAPACITY DEVELOPMENT

### 3 CORPORATE PARTNERSHIP

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.

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 e all'innovazione sociale.

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

## 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 e 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.

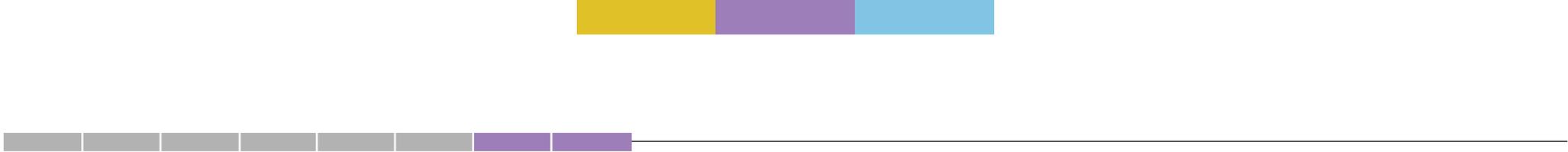
Quello rivolto ai beneficiari risponde all'esigenza di fornire loro una raccolta dei contenuti emersi durante il percorso effettuato con la Fondazione.

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.



2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008

## **2007** **Anno europeo** **delle pari** **opportunità** **per tutti**

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

Cade esattamente dieci anni dopo l'Anno Europeo contro il razzismo e l'introduzione, nel trattato CE, dell'articolo 13, che vieta all'interno dell'Unione Europea ogni forma di discriminazione.

L'Anno Europeo si focalizza soprattutto sulla lotta alle discriminazioni basate sul genere, sull'origine etnica, sulla religione e sulla diversità di opinione, sulla disabilità, sull'età o sugli orientamenti sessuali.

Vengono organizzati e promossi dalla Fondazione alcuni eventi di sensibilizzazione e informazione su tali tematiche e si formalizzano i progetti: "Progetto Provincia", "Superare lo Stigma", "futuro@lfemminile", "Progetto Università". Il Manuale di educazione al lavoro viene sottoposto a una prima verifica, viene valutata l'efficacia negli incontri con i beneficiari e si procede alla costituzione di un gruppo di lavoro interno finalizzato all'analisi continua dei processi e dei risultati.

## **2008** **Buone prassi** **e nuove** **iniziative**

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

Oltre alle nuove edizioni dei già citati "futuro@lfemminile" e "Superare lo Stigma", assume un significato rilevante l'iniziativa "Diversitalavoro", realizzata in collaborazione con Synesis, Fondazione Sodalitas e Unar (Ufficio nazionale antidiscriminazione razziale).

L'evento nasce con l'obiettivo di offrire opportunità di incontro con il mondo del lavoro a persone con disabilità e persone di origine straniera, coinvolgendo aziende e istituzioni attente alle politiche di inclusione e diversità.

La prima edizione di "Diversitalavoro" si svolge a Milano il 15 maggio 2008, presso la sede del Sole 24 Ore. Fondazione Adecco ha seguito l'organizzazione e lo screening dei CV, oltre a occuparsi di facilitare l'incontro tra le aziende e i potenziali candidati in un'ottica in grado di valorizzare entrambe le posizioni.

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010

## **2009** **Nuove tipologie di beneficiari**

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

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

## **2010** **Un sistema di enti di erogazione**

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

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

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

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

## 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 Fundaciòn Adecco spagnola, e finalizzato a promuovere nuovi modelli di prolungamento attivo della vita professionale e l'applicazione di nuove tecnologie emergenti.

La partnership completa comprendeva: IESE - Business School - University of Navarra, Spagna; VTT Technical Research Centre, Finland; Fraunhofer, IUK-Technologie, Germany; Age Platform Europe, Belgium; Tech4i2 Limited, UK; Ernst & Young Business School, Scuola di Management Srl, Italy.

Il progetto "GoldenWorkers" ha avuto come obiettivo la sensibilizzazione dell'opinione pubblica individuando le buone prassi e soprattutto incoraggiando i responsabili politici e le parti interessate a tutti i livelli per promuovere un invecchiamento attivo efficace.

2001 2002 2003 2004 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014

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

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

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

In una logica innovativa, vengono avviati laboratori esperienziali sviluppati attraverso un approccio ludico-educativo che coinvolgono i dipendenti dell'azienda in momenti di incontro con la diversità. In collaborazione con il Gruppo SANDVIK, leader mondiale nella produzione di utensili da taglio, è stata realizzata una giornata di sensibilizzazione e informazione sulle dimensioni della diversità in azienda. Il primo step, più teorico, ha coinvolto i responsabili dei principali dipartimenti sui concetti di stereotipo, pregiudizio, discriminazione e valorizzazione della diversità. Il secondo step ha invece visto i partecipanti applicare i concetti teorici, realizzando project work su equilibrio tra vita professionale e privata, ageing e inclusione di persone di origine straniera.

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

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

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

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

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

La Fondazione aumenta l'impegno nei confronti della fascia debole del mercato del lavoro e partecipa anche a progetti promossi in collaborazione con altre fondazioni. Due iniziative meritano di essere citate per la loro rilevanza sul tema: la ricerca "Fondazioni d'impresa per i giovani: come far crescere il vivaio" e il progetto "NEETwork".

La prima riguarda la ricerca "Fondazioni d'impresa per i giovani: come far crescere il vivaio", che rappresenta la prima analisi del ruolo e delle attività delle Fondazioni d'impresa nel generare concrete opportunità di inserimento occupazionale per i giovani, promossa con altre sette fondazioni: Fondazione Bracco, Fondazione Italiana Accenture, Fondazione Allianz Umanamente, Unicredit Foundation, Fondazione De Agostini, Enel Cuore Onlus, Fondazione Vodafone Italia. "NEETwork" è la seconda iniziativa a cui Fondazione ha aderito. Promossa da Fondazione Cariplo in collaborazione con Adecco Italia e Mestieri, dentro la cornice del programma europeo Garanzia Giovani, è rivolta ai giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) della Lombardia.

I destinatari del progetto hanno età compresa tra 18 e 24 anni, con livello di istruzione non superiore alla scuola secondaria di primo grado (licenza media) e scarse o nulle esperienze professionali. In particolare, l'intervento permette a circa 1.000 giovani di vivere un'esperienza di tirocinio remunerato di 4-6 mesi presso un ente no profit.

## 2016 L'emergenza umanitaria dei rifugiati

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

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

## 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 vittima  
di violenza e persone  
in misura detentiva.*

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

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

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

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

Continua per il team la progettualità costante verso i NEET con la seconda edizione di Lavoro di Squadra e la partnership con Fondazione Cariplo per NeetWork e la seconda edizione di Donne Identità al Lavoro a Torino e Milano. Di rilevante importanza il progetto #RipartoDaMe: un progetto che ha coinvolto 14 detenuti del Carcere di Bollate per 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.

## 2020 #Noi ci siamo

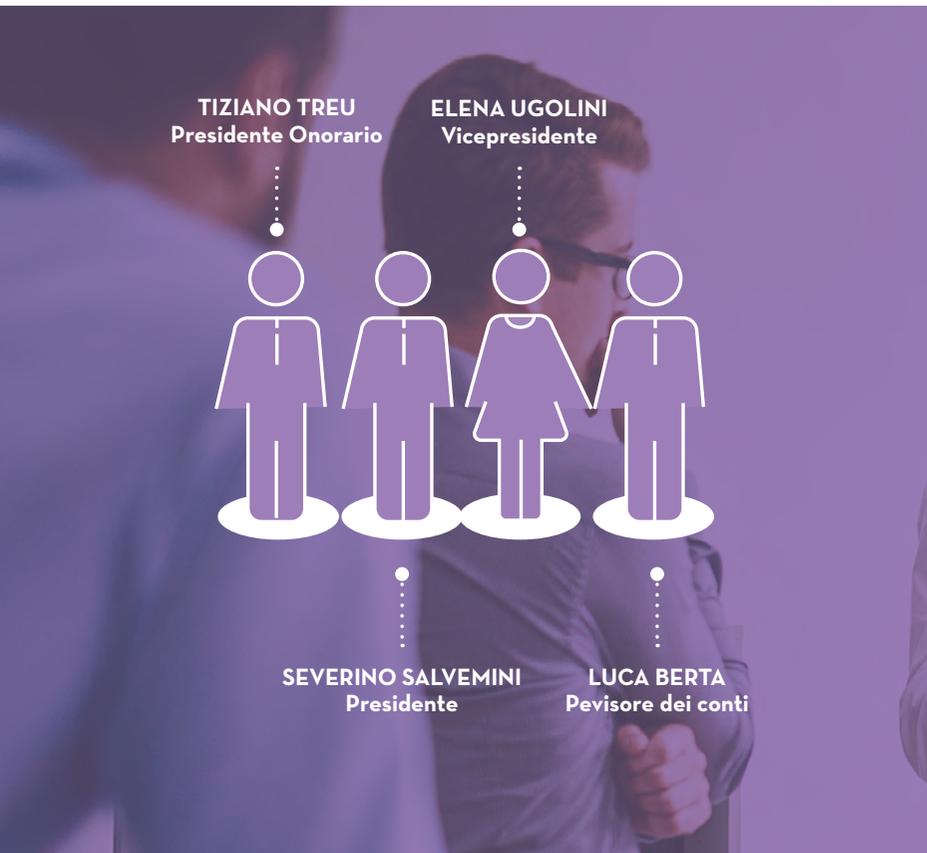
*Il 2020 è stato un anno di grande sfida e riflessione sui temi della fragilità. L'emergenza ha trasformato le nostre attività e le nostre priorità. Con la campagna #NOICISIAMO abbiamo voluto sostenere aziende, organizzazioni e soprattutto le persone più fragili nella gestione della distanza e del cambiamento radicale di vita.*

Sin dall'inizio della pandemia, Fondazione Adecco è stata accanto ai più fragili. Il dialogo e il supporto sono stati fondamentali nell'affiancare le persone inserite nei contesti lavorativi rimaste improvvisamente a casa senza continuità di percorso, sia i referenti aziendali che venivano investiti di nuove responsabilità e dovevano gestire le relazioni e le emozioni dei dipendenti da remoto. In quest'ottica il primo webinar "un metro di inclusione" con "Percorsi di secondo Welfare" ha contribuito alla creazione di un dialogo su queste tematiche per tutto il 2020. I progetti, i percorsi formativi, le sensibilizzazioni in azienda sono stati ripensati affrontando sia la conduzione di gruppi con piattaforme digitali sia la gestione delle tempistiche e di nuove forme di comunicazione.

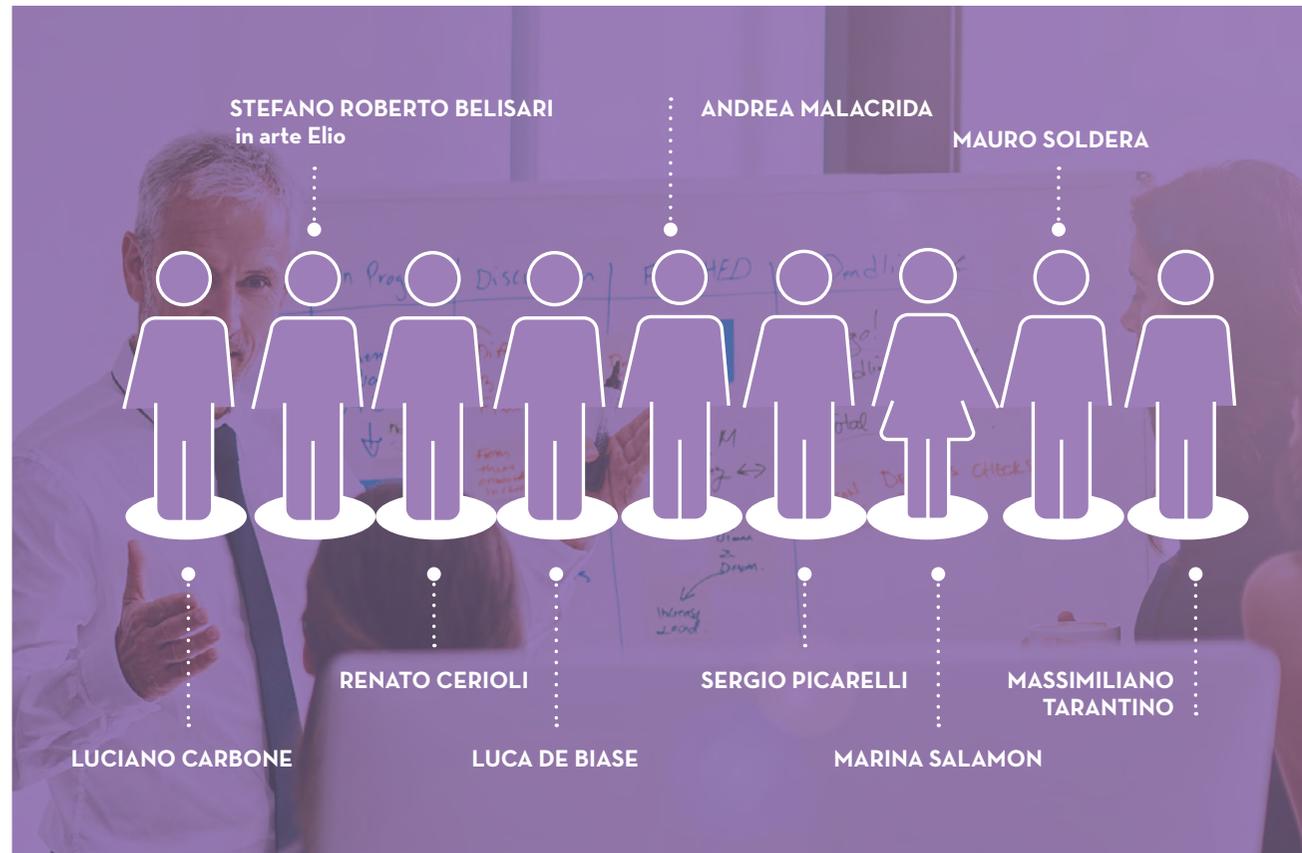
*Coloriamo l'invisibile*, il progetto di inclusione per persone con autismo ha comunque previsto attività di sensibilizzazione grazie ai webinar con Sacra Famiglia e Diesis per i dipendenti EY, Primark, FLEX, BNP, GUCCI, parallelamente è iniziato un percorso di supporto e di orientamento per ragazzi/e con autismo creando i presupposti dei processi di inclusione nel 2021. *Il progetto 2020 con UNHCR Design Thinking Talent for Refugees*, è stato ripensato totalmente con la modalità a distanza (sia nella formazione agli operatori che negli eventi finali per le aziende) riuscendo ad ottenere risultati oltre le aspettative: coinvolgimento di nuove realtà, più di millequattrocento per i webinar e 160 operatori coinvolti provenienti da tutte le regioni italiane. Fondazione Adecco ha concretizzato il concetto di **resilienza trasformativa** di Giovanni: agire una trasformazione nei contesti di lavoro attraverso una resilienza non più adattativa e statica, ma trasformativa, in continuo movimento tale da resistere ai diversi shock che le persone subiscono, soprattutto le più fragili.

## 2.4 Gli Organi Istituzionali

### IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



### CONSIGLIERI

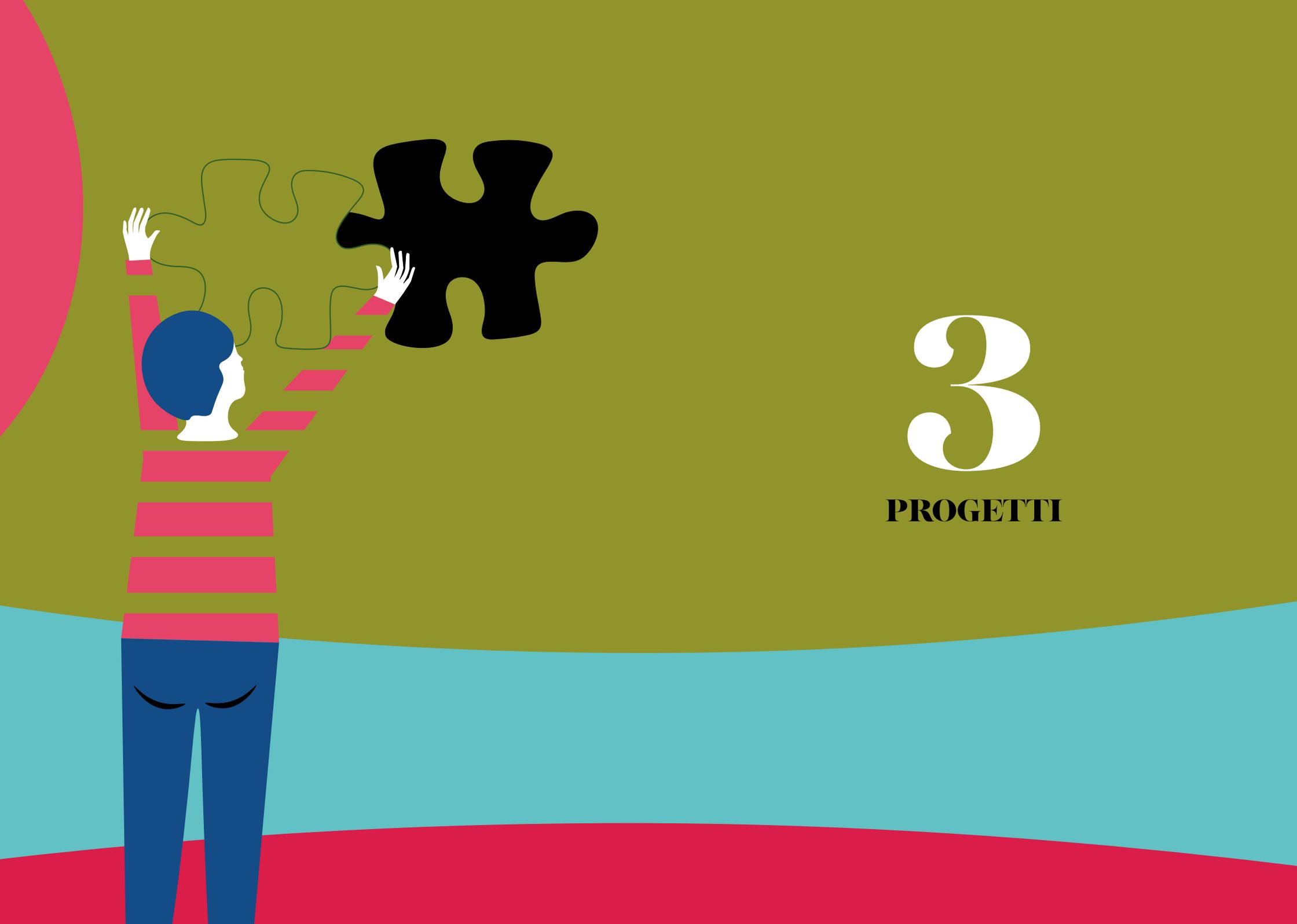


Desideriamo dare il benvenuto al nuovo Presidente di Fondazione Adecco **SEVERINO SALVEMINI** e ringraziare il Presidente uscente **LUCIANO CARBONE** che resta, con grande generosità, nel Consiglio di Amministrazione per dare continuità ai progetti e alle attività iniziate.

## 2.5 Il Team di Fondazione



<b>Composizione del personale</b>	Totale dipendenti	Al 31.12.2020 Fondazione Adecco presenta una struttura composta da <b>8 dipendenti</b> . Le <b>donne</b> rappresentano il <b>75%</b> dell'organizzazione
	Tipologia di contratto	<b>7 contratti a tempo indeterminato</b> e <b>1 di apprendistato</b> . Nel corso del 2020, per fronteggiare l'impatto della pandemia covid-19 è stato utilizzato il Fondo di integrazione salariale.
<b>Turnover</b>	Dimissioni e nuove assunzioni	Nel corso del 2020 è stato attivato un <b>tirocinio curriculare</b> , si è registrata una nuova assunzione e sono state accolte le <b>dimissioni di 2 persone</b>
<b>Benefit</b>	People care/Autovetture in contratto di leasing Polizza speciale COVID-19'	<b>5 dipendenti</b> utilizzano l'autovetture come benefit aziendale
<b>Politiche di conciliazione</b>	Politiche di conciliazione adottate	Nel 2020 è stato adottato lo <b>smart-working</b> e continua l'orario part-time sulla base delle singole esigenze



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 34)**

### **SENSIBILIZZAZIONI IN AZIENDA:**

*Diversity Talk, Diversity Experience, Inclusion Path*

### **(pag 35)**

### **ADVISOR DEL TERZO SETTORE & PROGETTI INTERNAZIONALI**

### **(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 Brusciagioni 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.



## ADVISOR DEL TERZO SETTORE & PROGETTI INTERNAZIONALI

Superare i pregiudizi nel mondo del lavoro impegna tutti gli attori della società civile: associazioni, cooperative, ONG, enti, fondazioni e organismi internazionali.

Per generare un cambiamento duraturo è sempre più necessario fare rete.

Fondazione Adecco accompagna e sostiene NPO/NGO e organizzazioni internazionali 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, Capacity Bulding e costruzione della Corporate Partnership

**Competenze  
progettuali**

**Competenze  
tecniche**

**Inclusione  
lavorativa**

**Gestione  
delle partnership**

**Know how  
nella costruzione  
di relazioni  
di fiducia**

**Conoscenza  
del territorio**

## 3.2 Principali progetti di Fondazione

### PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO

#### **BOSTON CONSULTING GROUP - Diversity & Inclusion**

*Persone con Disabilità  
Inclusione*

#### **BOTTEGA VENETA for REFUGEES**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

#### **Ikea Italia for Inclusion 2020**

*Rifugiati - Richiedenti asilo  
webinar ai dipendenti*

#### **Mani in Pasta**

*NEET, minori stranieri non accompagnati  
partner: Celav, Umanitaria, BPM, orientamento  
al lavoro, formazione professionale, tirocinio*

#### **Sportabilia**

*Persone con Disabilità  
orientamento al lavoro*

#### **STOP&GO**

*Nuove povertà  
orientamento al lavoro*

#### **Work in bike**

*Rifugiati - Richiedenti asilo  
orientamento al lavoro*

### SENSIBILIZZAZIONI

#### **#NOICISIAMO COVID19 - Mandarin**

*Dipendenti Azienda  
laboratorio cucina per i dipendenti fragili (obiet-  
tivo motivarli nonostante il lockdown e farli sen-  
tire ancora parte del gruppo)*

#### **#NOICISIAMO COVID19 - Primark**

*Dipendenti Azienda  
webinar per canale interno azienda per sostene-  
re dipendenti con fragilità*

#### **#NOICISIAMO COVID19 - Webinar “A un metro di inclusione”**

*Dipendenti diverse aziende*

#### **COLORIAMO L'INVISIBILE**

*Persone con disabilità - Autismo  
11 webinar realizzati per aziende con l'obiettivo di  
conoscere tematica autismo e realizzare proget-  
to d'inclusione (tra cui Autismo e smart working  
per giornata mondiale consapevolezza autismo  
2020)*

#### **COLORIAMO L'INVISIBILE - EY**

*Persone con disabilità - Autismo  
laboratorio sulle paure e preparazione dei di-  
pendenti all'inclusione di persone con disabilità  
(1 inserimento nel 2020, 2 nel 2021)*

#### **Diversity day IKEA Italia**

*Persone con Disabilità  
giornata mondiale persone con disabilità*

#### **DIVERSITY DAY - BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS**

*Persone con Disabilità  
tema fragilità*

#### **Diversity week Flextronics**

*Persone con Disabilità  
giornata mondiale persone con disabilità*

#### **Diversity Alten**

*Persone con Disabilità  
2 webinar per dipendenti azienda*

#### **DUO DAY 2020 - AirLiquide**

*Persone con Disabilità  
sensibilizzazione inclusione disabilità*

#### **Informazione e Sensibilizzazione alla Multiculturalità\_2020**

*Dipendenti azienda*

#### **Sensibilizzazione- Vodafone**

*Dipendenti azienda  
webinar inclusione disabilità*

#### **Supporto all'autonomia Ala Sacco/Ala San Paolo**

*Operatori  
sensibilizzazione*

#### **Master Fondazione Brodolini**

*Dipendenti azienda*

#### **Giornata Mondiale del Rifugiato**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

#### **Linklaters for Refugees**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

### ADVISOR DEL TERZO SETTORE

#### **COMMIT**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

#### **Design Thinking Talent for Refugees UNHCR 2020**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

#### **EMME**

*Rifugiati - Richiedenti asilo*

#### **Cuore Visconteo - tavolo di lavoro sulle povertà**

*Nuove povertà*

## 3.3 Focus

# DESIGN THINKING TALENT

**Design Thinking Talent for Refugees** è un progetto sviluppato a livello nazionale costruito sulle basi delle lezioni apprese dalle iniziative realizzate da Fondazione Adecco e UNHCR nel 2018 come DOMUS - progetto incentrato sulla promozione di percorsi di inclusione attraverso la mobilità geografica - e MEP nel 2019 - progetto finalizzato alla crea-

zione di uno strumento utile per la rilevazione dell'occupabilità dei rifugiati e alla formazione di operatori per l'integrazione degli operatori/trici SAI. In questo quadro, il progetto Design Thinking Talent for Refugees intende **promuovere l'inclusione dei rifugiati** nel mercato del lavoro aumentando e diversificando le opportunità di lavoro accessibili ai ri-

fugiati in sintonia con le loro competenze e aspettative professionali, favorendo, da un lato, le competenze del sistema di seconda accoglienza e, dall'altro, l'impegno delle aziende in percorsi di valorizzazione della diversità e inclusione



**15** Rifugiati con un potenziale di occupabilità medio alto (come identificato dallo strumento implementato nel 2019) con difficoltà a raggiungere posizioni lavorative in sintonia con il loro background professionale

+ **15** Coach esperti

+ **100** Operatori del sistema Siproimi



- UNHCR  
*(Agenzia delle Nazioni Unite per i rifugiati)*
- Servizio Centrale del SAI  
*Sistema di Accoglienza e Integrazione*



- **15 operatori** SIPROIMI formati come coach esperti e focal points regionali
- Formazione **100 operatori/trici** SAI per implementare le competenze nell'inclusione lavorativa delle persone rifugiate
- **1 percorso formativo** per per Expert Coaches progettato e modellizzato
- **6 webinar** per operatori SIPROIMI progettati e testati, per tutto il sistema dell'accoglienza progettati con gli Expert Coaches
- **15 PoC** accompagnati nell'accesso al mercato del lavoro da SIPROIMI
- **1 mappatura degli strumenti** esistenti per il job matching per i rifugiati
- **1 workshop** con UNHCR e stakeholder rilevanti impegnati nello sviluppo di una piattaforma per facilitare il job matching tra i rifugiati



**1** Focus group con i rifugiati realizzata;

→  
Pubblicate le linee guida per gli Operatori/trici SAI Siproimi e il modello di lettera di riferimento;

**120** Dipendenti/personale HR/aziendale delle imprese presenti all'evento a Roma e Milano;

**160** operatori/trici SAI coinvolti/e nei Webinar

**1400** visualizzazioni dei 6 webinar on line

**1** Gruppo di lavoro (**15 expert coaches**) UNHCR, Servizio Centrale, Fondazione Adecco (rifugiati).

# #NOICISIAMO

Il progetto **#NOICISIAMO** rappresenta il modo in cui Fondazione Adecco ha deciso di reagire ai drastici cambiamenti portati dalla pandemia da **COVID 19**, dando vita ad un esperimento sociale volto alla ricerca di nuove opportunità di approccio al **futuro**. In un contesto in cui tutti ci siamo sentiti più fragili Fondazione Adecco ha deciso di contattare i suoi partner con l'obiettivo di rispondere al **maggiore bisogno di inclusione**, parlando di diversità e in particolare delle condizioni delle categorie per le

quali l'isolamento ha portato difficoltà ancora maggiori. Sono state **sostenute le aziende partner** nelle attività di comunicazione con le categorie più fragili riguardo i cambiamenti attuati nel contesto aziendale a seguito della pandemia. Inoltre, con l'obiettivo di accorciare il più possibile le distanze sono state messe in atto delle campagne tramite social media attraverso cui condividere la propria esperienza con l'isolamento e trovare forza nel supporto reciproco.

Come parte di questo progetto sono stati svolti due webinar tematici, uno in occasione della Giornata Mondiale sulla Consapevolezza dell'Autismo, intitolato **"Autismo: relazioni e rapporti di lavoro ai tempi del Covid-19"** e uno il 23 aprile dal titolo **"Un metro di inclusione - Costruiamo insieme il futuro"**, che ha visto l'alternarsi di riflessioni, possibili soluzioni e testimonianze aziendali, per poter immaginare insieme la ripresa delle attività non lasciando indietro nessuno.

## SENSIBILIZZATI



**143** Sensibilizzati

**118** beneficiari coinvolti

## PARTNER



- Mandarin Oriental Milano
- BNP PARIBAS
- Amplifon
- Amazon
- FLEXTRONICS

## OBIETTIVI



- Supporto e sostegno emotivo
- Tutelare le categorie più fragili

## RISULTATI



**2** Webinar tematici

**→** Campagne social media

**10** Supporto alle aziende partner

# Cosa dicono di noi i Beneficiari?

## Il nostro Monitoraggio

**Nel 2020 abbiamo voluto stare accanto ai/le beneficiari/e e capire ancora meglio il percorso di vita e di lavoro che avevano intrapreso con noi per fare sentire la nostra presenza e il nostro impegno**

### #NOICISIAMO

#### Le domande dalle quali siamo partiti sono state:

Cosa fanno oggi le persone che abbiamo seguito nel 2019? Stanno ancora lavorando? In che modo il Covid-19 ha impattato sulle loro vite? Sono queste alcune delle domande che ci hanno spinto a ricontattare tutti i beneficiari e le beneficiarie seguite ormai due anni fa.

Abbiamo iniziato da un database che comprendeva 186 persone, tutte beneficiarie di un progetto, un percorso di orientamento, di formazione professionale o persone seguite in un percorso di inclusione lavorativa sul territorio nazionale. Quando possibile le abbiamo ricontattate direttamente somministrando loro un questionario semi-strutturato, in alcuni casi abbiamo chiesto supporto al partner Celav (Centro mediazione al lavoro del Comune di Milano) che ringraziamo.

È stato possibile ottenere un aggiornamento professionale di 59 persone, 40 di queste hanno risposto alle nostre domande. Ecco quanto è emerso dal nostro monitoraggio:

più dell'82% delle persone intervistate hanno risposto di aver trovato utile il percorso svolto insieme. Riportiamo alcune delle osservazioni più significative "Sento l'esigenza di avere una guida per il lavoro che possa seguire i miei cambiamenti e quelli del mondo del lavoro" Era tanto tempo che non lavoravo ed è stato provvidenziale perché mi ha aiutato a reinserirmi". Più del 50% tra queste (21 su 40) hanno trovato un lavoro grazie al percorso insieme, in questa percentuale non abbiamo considerato le persone che hanno iniziato il tirocinio ma quelle contrattualizzate. Tra le varie motivazioni che non hanno portato all'assunzione mettiamo in evidenza -in quanto tema critico per persone migranti- i due casi di beneficiari che non hanno potuto proseguire il loro percorso professionale con un'assunzione a causa di problematiche inerenti ai documenti di identità.

37 persone su 59, quindi il 63% hanno attualmente un lavoro, tra queste 8 persone proseguono nella stessa azienda che le ha ospitate durante il tirocinio. Il dato è potenzialmente più alto ma non abbiamo potuto verificarlo per le 23 persone alle quali non è stato possibile somministrare il questionario. I settori professionali coinvolti sono variegati: ristorazione, produzione, edilizia, pulizie, logistica, servizi e consulenza, grande distribuzione, abbigliamento, etc... I ruoli professionali sono perlopiù generici tranne in due casi dove c'è un livello di professionalità medio/alto. I contratti di lavoro più frequenti sono quelli a tempo indeterminato, tra questi abbiamo considerato anche i contratti di apprendistato.

La pandemia legata al Covid-19 ha impattato nella sfera professionale delle persone seguite nel 2019? Ecco cosa hanno risposto le 30 persone intervistate:

- 15 persone hanno risposto di sì
- 13 persone hanno risposto che la situazione legata al lockdown ha impattato solo parzialmente
- 12 persone ci hanno risposto di no

In alcuni casi le persone hanno addirittura visto aumentare il loro lavoro, una persona grazie alla pandemia si è impiegata in una delle nuove figure professionali diventate indispensabili, l'addetto alla sorveglianza igienico-sanitaria. In altri casi, specificatamente quando inclusione era prevista in settori particolarmente colpiti dal lockdown (es. eventi, turismo, commercio) l'impatto sui percorsi individuali di vita e professionali è stato durissimo. Riportiamo alcune frasi "Dovevano assumermi in hotel ma poi pur dispiaciuti non l'hanno fatto per il Covid" "A seguito del tirocinio dovevano assumermi ma poi è iniziato il confinamento"

#### Considerazioni conclusive:

*I risultati che emergono da questo monitoraggio sono incoraggianti, il nostro lavoro sembra impattare significativamente sull'aumento dell'occupabilità delle persone da noi seguite.*

*Possiamo inoltre individuare due ulteriori riflessioni: il gap tra i numeri alla partenza, le 186 persone seguite e quelle che abbiamo potuto monitorare. Ottenere aggiornamenti da parte di tutti i beneficiari e le beneficiarie ci avrebbe permesso di scattare una fotografia più puntuale e completa, ma non sempre è semplice recuperare dati di persone che emigrano in un altro paese o cambiano vita*

*La seconda è che la pandemia Covid - 19 ha impattato ovviamente anche sulle persone da noi seguite: ci rincuora sapere che molte di loro però, proprio grazie al lavoro che hanno ottenuto, siano riuscite a beneficiare delle tutele quali ad esempio la cassa integrazione e ad affrontare meglio questo difficile periodo implementando le deep skills così fondamentali nella riprogettazione delle proprie traiettorie di vita.*

# BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS DIVERSITY WEEK

Progetto sviluppato in partnership con BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS con l'obiettivo di far acquisire una **nuova consapevolezza sulla diversità** e creare le migliori condizioni per un **inserimento** di successo delle persone con **disabilità**. Fondazione Adecco ha sviluppato un percorso di sensibilizzazione in azienda per l'abbattimento di stereotipi e pregiudizi, con lo scopo di migliorare il **clima aziendale, l'employer branding, la talent attraction** e in-

crementare la **fidelizzazione di clienti interni ed esterni**, attraverso il racconto delle storie dei beneficiari di Fondazione, direttamente dalla loro voce o dalla voce delle associazioni partner di progetto. Con l'obiettivo di incrementare la consapevolezza sulla disabilità sono state toccate le importanti tematiche dell'accessibilità fisica del luogo di lavoro e quella digitale delle tecnologie assistive. Le difficoltà legate alla pandemia da COVID19 hanno inol-

tre evidenziato la necessità di trovare supporto nel **condividere** le proprie esperienze, affrontando ansie e senso di solitudine in particolare per le categorie più fragili.

## SENSIBILIZZATI



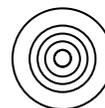
**55** tra middle e top manager

## PARTNER



- BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS

## OBIETTIVI



- Sensibilizzazione dei dipendenti all'inclusione delle diversità

## RISULTATI



**3** Webinar focalizzati sui temi della diversità, stereotipi e pregiudizi

# 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 ad alto funzionamento, aiu-

tandole 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.

## SENSIBILIZZATI



**21** Dipendenti aziendali

## PARTNER



- Fondazione Istituto Sacra Famiglia
- Fondazione Renato Piatti Onlus
- AUTICON
- Associazione Diesis
- EY

## OBIETTIVI



- Inclusione al lavoro di 20 persone autistiche

## RISULTATI



- 9** Beneficiari orientati
- 2** Beneficiari integrati  
*Le inclusioni nel 2020, a causa della pandemia sono state meno del previsto ma verranno implementate nel 2021*
- 2** Beneficiari formati

# SENSIBILIZZAZIONE EY

Nel 2020 ha visto i suoi sviluppi la partnership nata nel 2019 tra **Fondazione Adecco ed EY** con la realizzazione di un laboratorio in occasione del 3 dicembre - **Giornata internazionale delle persone con disabilità** - con l'obiettivo di lavorare sulle paure dei dipendenti nel relazionarsi con persone con disabilità, abbattendo gli stereotipi. Questa attività ha coinvolto tutta la popolazione aziendale portando

alla luce esperienze personali e realtà condivise, spingendo inoltre alcuni dipartimenti ad implementare percorsi di inserimento. A metà del 2020 sono state svolte attività di **formazione** prima al dipartimento HR, riguardo le modalità di colloquio maggiormente allineate alle esigenze delle persone autistiche, mentre in seguito sono stati coinvolti tutti i dipendenti. Il primo **inserimento** è stato fatto nella diviso-

ne di cyber security, Fondazione Adecco ha affiancato sia il beneficiario che l'azienda in tutte le fasi, con particolare riguardo all'ambito della **comunicazione**. Grazie a questo progetto sono state inserite in EY anche altre due persone con autismo.

## SENSIBILIZZATI



**130**

## PARTNER



• EY

## OBIETTIVI



- Abbattimento degli stereotipi sulla disabilità
- Inserimento di persone con autismo

## RISULTATI



**30**

Persone hanno partecipato al laboratorio sulle paure

**100**

Persone alla presentazione del progetto

**1**

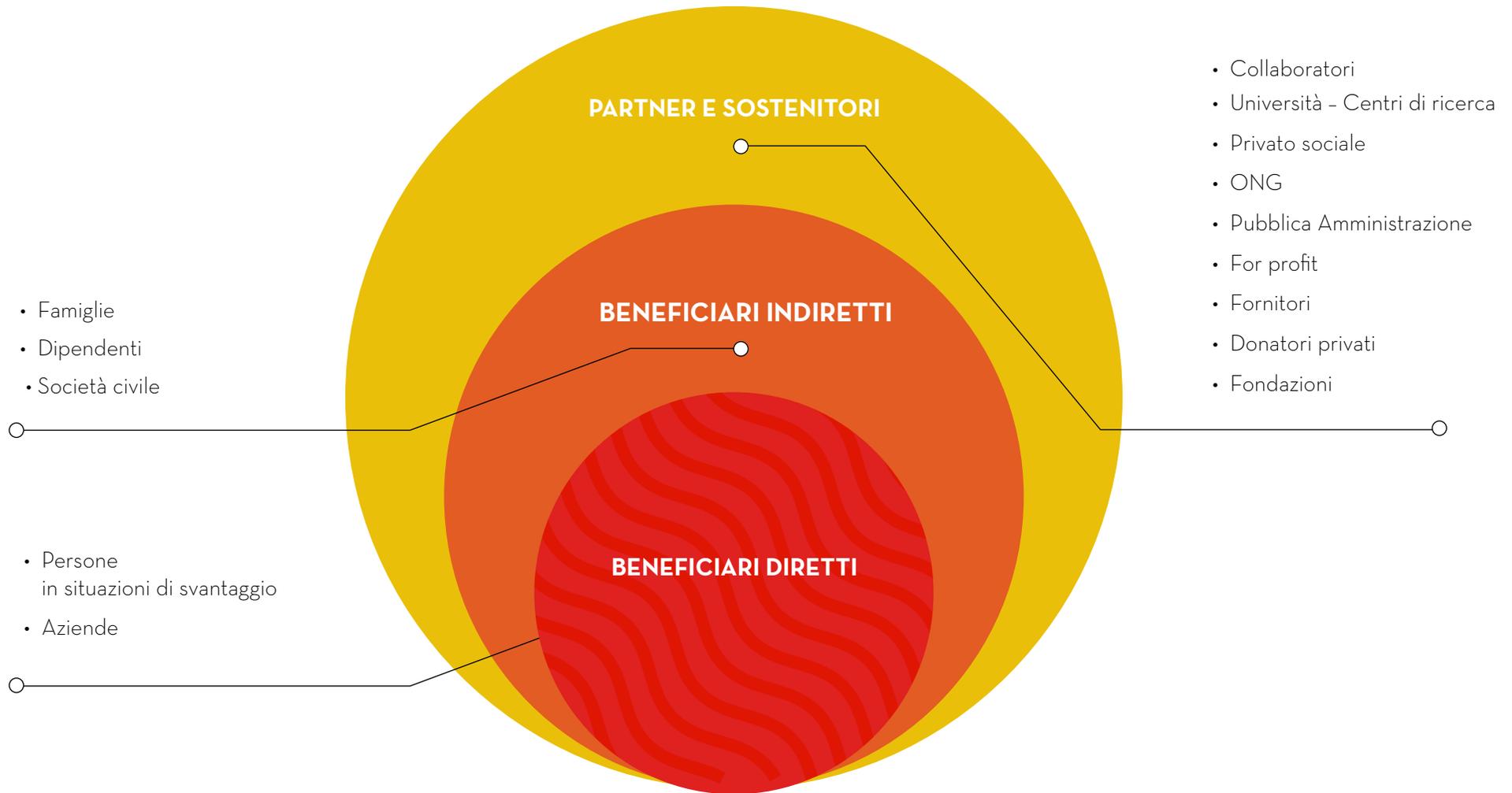
Persona con con disabilità inclusa e pianificazione di altre inclusioni nel 2021



# 4

## LA RELAZIONE SOCIALE

# 4.1 La mappa degli stakeholder



## 4.2 Le partnership sul territorio

### PRINCIPALI PARTNER CON CUI ABBIAMO COLLABORATO NEL 2020

- Adecco Group
- AGPD  
(Associazione Genitori e Persone Down)
- Air Liquide Italia Spa
- Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile  
- ASVIS
- Altachiara
- Amazon Italia Transport Srl
- ASD Ring of Life
- Associazione Diesis
- Associazione Fratelli San Francesco
- Auticon Srl
- Azienda agricola f.lli Scotti
- Banco BPM Spa
- Beghelli Spa
- Blu Serena Spa
- BNP Paribas Leasing Solutions Spa
- Bonelli Erede
- Boston Consulting Group
- Bottega Veneta
- Carrefour Italia Spa (G.S. Spa)
- Celav - Centro di Mediazione al Lavoro
- Centro Estero  
per l'Internazionalizzazione s.c.p.a.
- CESEN
- Città Metropolitana Milano
- CO&SO Gruppo Cooperativo
- CO.GE.S. don Lorenzo Milani  
Soc. Coop. Sociale
- CO-CO COOP. SOCIALE
- Coldiretti Lombardia
- Experim Srl
- EY
- Fattoria Riparo Coop Sociale
- FCEI (Federazione Chiese Evangeliche)
- Fidia Farmaceutici Spa
- Flextronics Design Srl
- Fondazione Alberto e Franca Riva Onlus
- Fondazione Brodolini Roma
- Fondazione Cariplo
- Fondazione CRT
- Fondazione di Comunità Milano
- Fondazione Francesca Rava
- Fondazione Housing sociale
- Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
- Fondazione Mission Bambini Onlus
- Fondazione Progetto Arca Onlus
- Fondazione Renato Piatti Onlus
- Fondazione Sodalitas
- forMattArt Associazione Culturale
- Frascchetti Distribuzione Spa
- Guccio Gucci Spa
- Girasole coop sociale
- Hogan Lovells
- IKEA ITALIA
- Impresa Pizzarotti & C. S.p.A.
- Insieme per il lavoro
- Ipsos Srl

- 
- ISS
  - Italpizza Srl
  - J.P. Morgan Europe Limited  
- La Fabbrica
  - Leroy Merlin Italia Srl
  - Linklaters
  - Lino's Caffè
  - Lombardini Group - kohler
  - Luxury Goods Italia Spa
  - Mandarin Oriental Milano
  - Medihospes Cooperativa Sociale Onlus
  - Message Group SPA
  - Modis
  - Mylia
  - Number 1 Logistics Group S.p.A.
  - OIM - Organizzazione Internazionale  
Migranti
  - Omnia Srl
  - Opera Liquida Associazione Culturale
  - Orto Ricci
  - Percorso di Secondo Welfare
  - PRA HealthSciences
  - Primark Italy Srl
  - Progetto Mirasole Impresa Sociale Srl
  - PWC Italia
  - Regione Lombardia
  - Rete Del Dono Società Benefit Srl
  - Scambiaidee Associazione
  - Servizio Centrale - ANCI
  - Solco Brescia
  - TENT.ORG
  - UNHCR
  - Uniqlo Europe Ltd Italian Branch
  - Università Cattolica del Sacro Cuore
  - Vita Non Profit Magazine  
- Vivi Down Onlus
  - Vodafone Italia Spa

## 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*



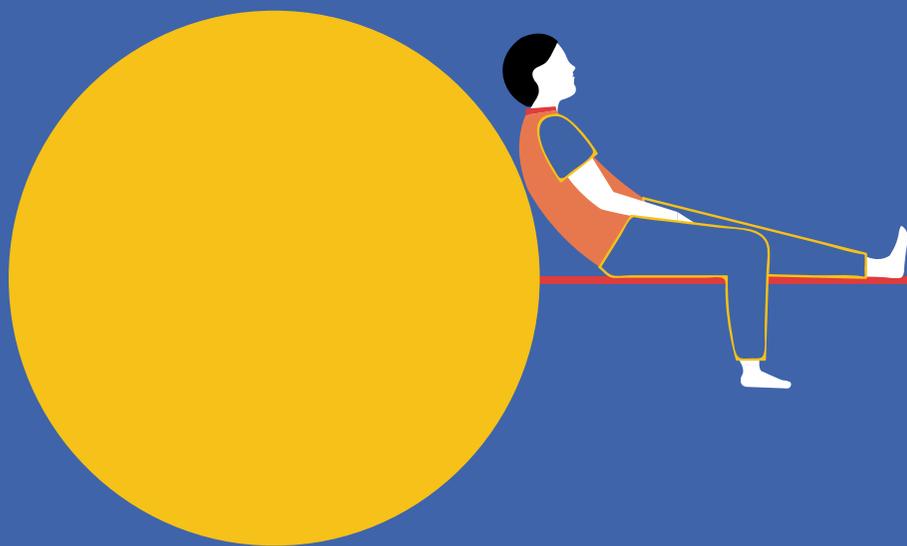
**“Per noi è stato un grande successo il progetto che abbiamo seguito con Fondazione Adecco. Questo progetto ha visto l’inserimento in punti vendita di Milano e di Roma di 31 ragazzi rifugiati, che vengono da storie personali difficili”**

**Paola Accornero**

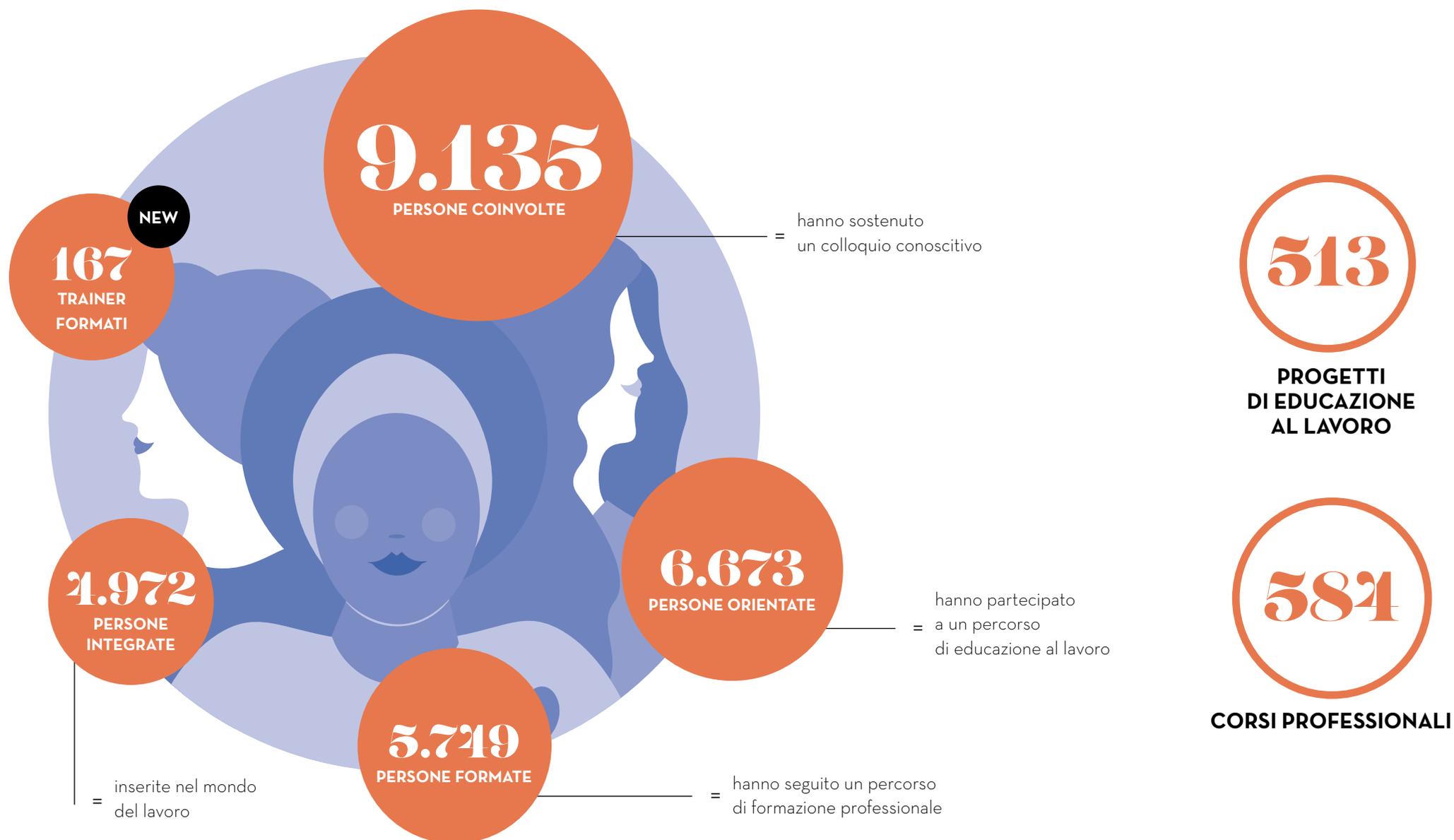
*Direttrice Risorse Umane, Carrefour Italia*



**GLI INDICATORI  
SOCIALI**



## 5.1 I beneficiari dal 2001 a oggi



# dal 2001 a oggi



Persone con disabilità



Donne in situazione di svantaggio



Giovani - Neet



Rifugiati - Richiedenti asilo



Nuove povertà

## PERSONE ORIENTATE



## PERSONE FORMATE



## PERSONE INTEGRATE



## 5.2 I beneficiari del 2020

**1.085**

DIPENDENTI  
SENSIBILIZZATI

**133**

PERSONE ORIENTATE  
AL LAVORO

**24**

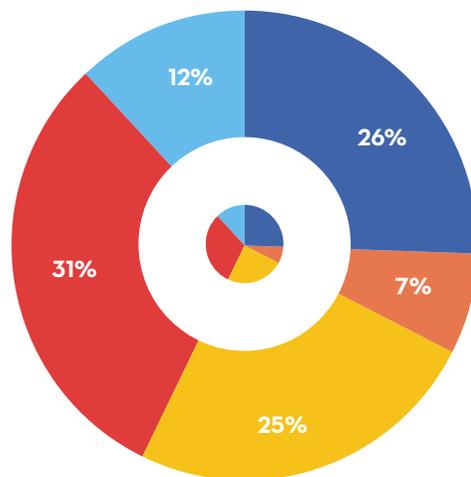
PERSONE FORMATE  
PROFESSIONALMENTE

**85**

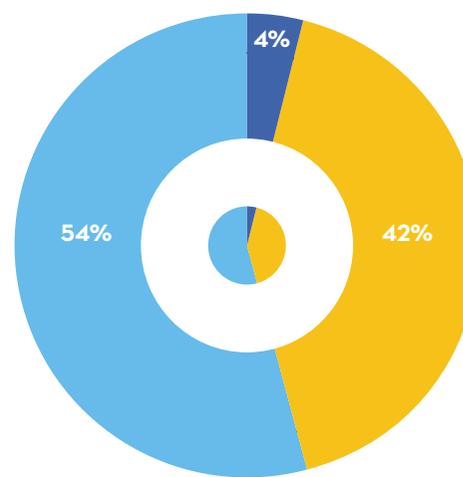
PERSONE  
INTEGRATE



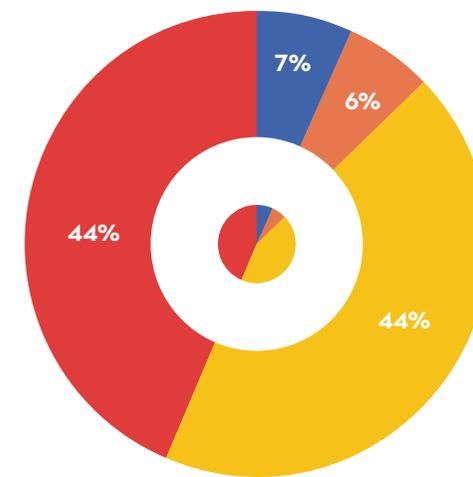
PERSONE ORIENTATE



PERSONE FORMATE

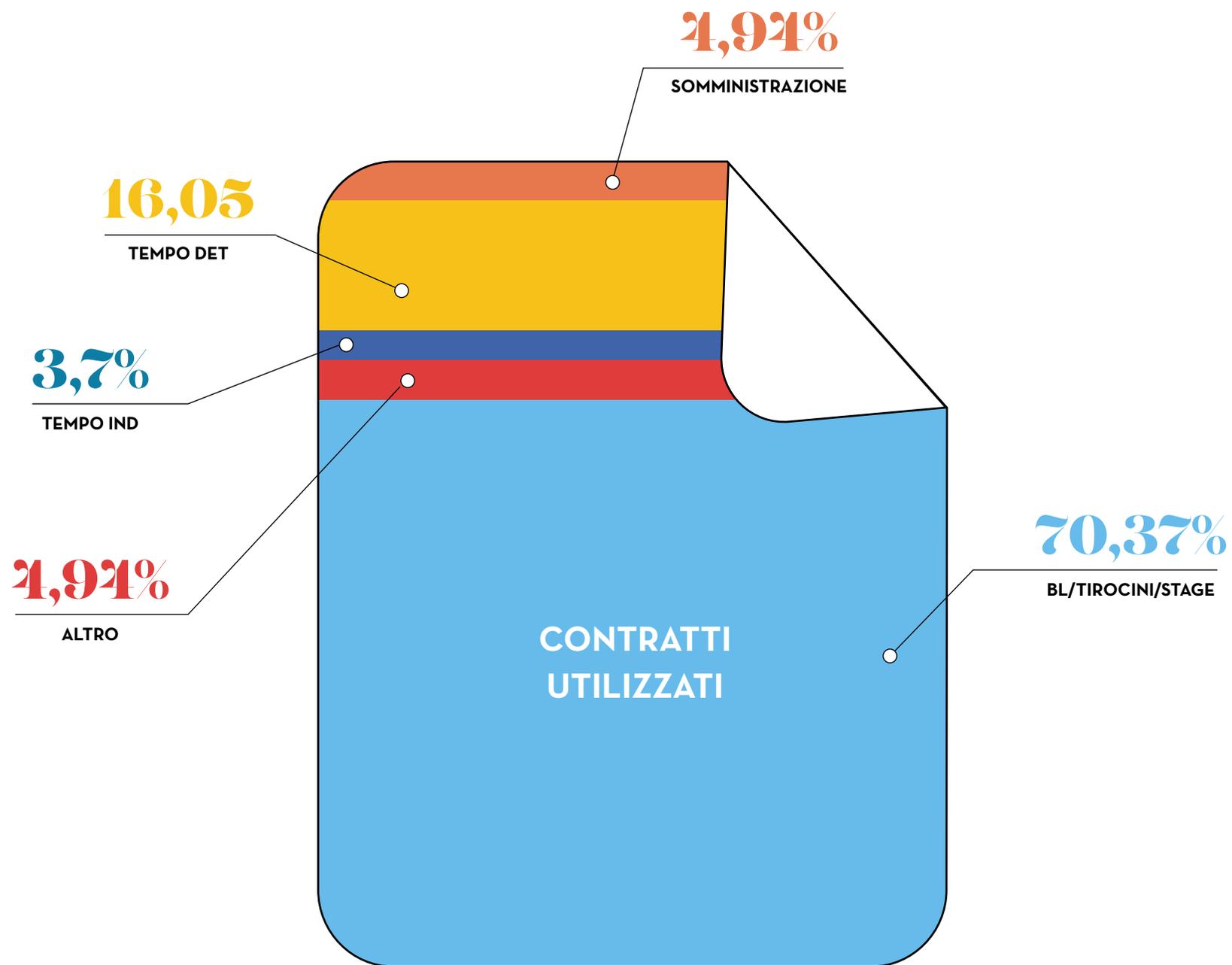


PERSONE INTEGRATE



## OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE 2020\*

\*A conclusione dei nostri progetti



## 5.3 Storie di opportunità



### Luca

Una nuova possibilità per Luca si è presentata grazie alla partnership tra Fondazione Adecco ed **Ernst&Young**, che durante la Giornata Mondiale delle Persone con Disabilità 2019, aveva lanciato la sua adesione al progetto **“Coloriamo l’invisibile - al lavoro per l’autismo”**.

Inizia così per Luca il processo di selezione, composto da diversi step, che lui supera tutti brillantemente. Nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria, Luca inizia il suo percorso in EY il 5 novembre 2020. Durante tutti questi mesi Fondazione Adecco e Associazione Diesis lavorano in sinergia per preparare e aiutare Luca in tutte le tappe.

Luca infatti ringrazia Fondazione Adecco e Diesis perché dice:

**“Mi hanno aiutato nel mio percorso di inserimento, senza di loro non sarebbe stato possibile”.**

Del suo lavoro Luca dice:

**“Il lavoro mi sta piacendo, l'azienda è bella. È un lavoro di responsabilità, a cui è necessario prestare attenzione”**

Mentre dei suoi colleghi:

**”Mi sto trovando bene con i colleghi, cerco di fare tutti i lavori che mi danno. I miei colleghi sono felici, dicono che sto andando molto bene, seguo tutti i consigli e le indicazioni”**

Luca oggi ha trovato un posto di lavoro in cui è valorizzato e in **EY** sono iniziati due nuovi percorsi di inclusione con persone con autismo. L'inclusione vince!

### Camara

Nel 2020, per favorire inclusione delle persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo, per le quali è più difficoltoso raggiungere il mondo del lavoro e permanervi, è nato **Work in Bike**.

Il progetto è stato sviluppato da Fondazione Adecco per l'Associazione Fratelli San Francesco di Milano ed è stato caratterizzato da incontri individuali e di gruppo in aula di orientamento al lavoro.

Nonostante le limitazioni dovute all'emergenza in corso, uno dei giovani coinvolti, Camara, è riuscito a iniziare un'esperienza lavorativa presso l'azienda **Primark**, partner di Fondazione Adecco, nelle store di Rozzano. Giovanissimo, ma con una grande voglia di fare e imparare, Camara ha colpito tutti per la sua serietà e impegno.

Camara ha 21 anni, è arrivato dalla Guinea come minore straniero non accompagnato e ha svolto diversi lavori temporanei prima di questa opportunità, di cui è entusiasta.

Per poter garantire una piena inclusione, i dipendenti dello store di **Primark** coinvolti nel progetto e che lavorano con Camara, hanno partecipato a una sensibilizzazione sulla tematica dei rifugiati tenuto da Fondazione Adecco.





# Syed

Syed è arrivato dal Pakistan in Italia nel 2018. Fondazione Adecco ha collaborato con una rete di partner per individuare una opportunità nell'ambito ICT in **Fidia Farmaceutici** che potesse valorizzare le competenze pregresse di Syed.

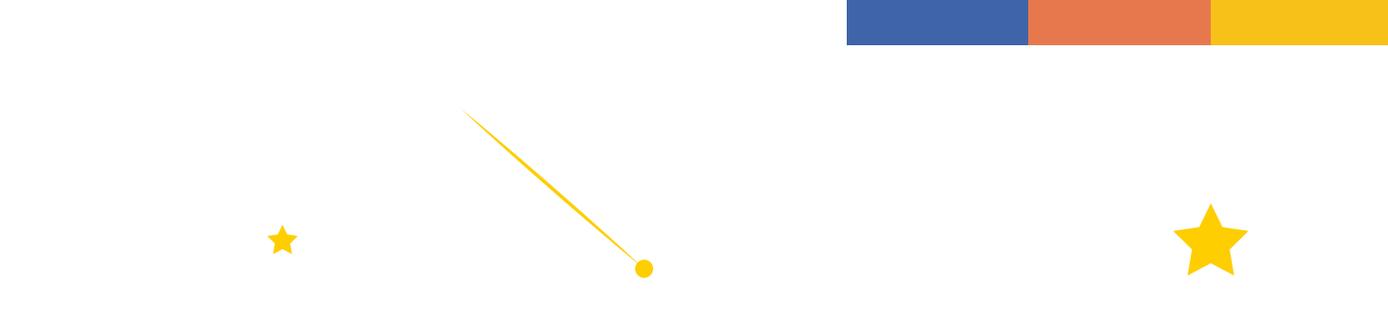
**“Ero davvero felice che mi fosse stato concesso un colloquio faccia a faccia, ma ero un po' in preda al panico: come andrò al colloquio, cosa indosserò, ecc. ma credetemi, Monia e Angela del progetto Sprar sono state fantastiche, lavorando in squadra mi hanno aiutato a trovare i vestiti giusti e ad arrivare al colloquio. Avrei molte cose da aggiungere ma sarò breve, aggiungerò anche che mi è stato dato un contratto di lavoro da Fidia. Ringrazio Dio per aver mandato delle persone così straordinarie nella mia vita che mi hanno trattato come un membro della famiglia. Il mio messaggio a tutti è solo 3 parole pazienza, forza e fiducia”**



# Abero

Abero ha lasciato la Costa d'Avorio all'età di 18 anni, durante la guerra civile. Grazie a Fondazione Adecco, ha iniziato nel 2018, dopo la formazione, uno stage in **Carrefour** come assistente alimentare nel supermercato, alla fine del quale gli è stato offerto un contratto con l'opportunità di partecipare ad un corso speciale di formazione per lo sviluppo della carriera.

**“Dopo l'annuncio del primo ministro italiano Conte sull'isolamento (lo scorso 10 marzo) ero al mercato (turno di notte) e improvvisamente più di 80 persone sono venute tutte insieme a comprare cibo completamente spaventate per il loro futuro. Eravamo solo due nel mercato (io e una cassiera). Ho dovuto affrontare tutto questo: Non ho chiuso cercando di rimanere calmo e di essere vicino alle persone capendo i loro bisogni ma anche gestire con la polizia che veniva a mantenere l'ordine. Negli ultimi mesi la mia vita sta cambiando, ho capito che molte persone hanno bisogno di aiuto. E ho deciso di aiutarle con piccole cose (comprare cibo per i poveri, consegnare cibo per una persona con covid-19). Piccoli atti possono avere effetti a catena e molti miei colleghi hanno fatto lo stesso”**



# Famara

Famara ha lasciato il Gambia all'età di 17 anni.

**“Sono stato in prigione per 1 mese e 15 giorni  
poi sono scappato:  
prima in Senegal,  
poi in Mali, Burkina Faso, Libia,  
ho pagato la barca per arrivare a Lampedusa”**

**“Sono molto orgoglioso di essere shop assistant in UNIQLO.  
Ho ottenuto subito un contratto a tempo indeterminato  
e posso davvero affermare di considerare  
Uniqlo la mia grande famiglia.  
Ho tanta responsabilità, mi piace molto l'aspetto  
della cura del cliente e avere tante relazioni,  
soprattutto con i colleghi: sono davvero molto cordiali”**

**“Ho potuto aiutare la mia famiglia  
che vive in Gambia  
mentre la mia vita sta cambiando completamente:  
Mi sveglio ogni giorno alle 7.00  
e vado a piedi al lavoro.  
Penso sempre “sono fortunato, sono felice”**

**“Felicità è la mia parola.  
La vita non è facile ma ora sto davvero bene”**





# 6

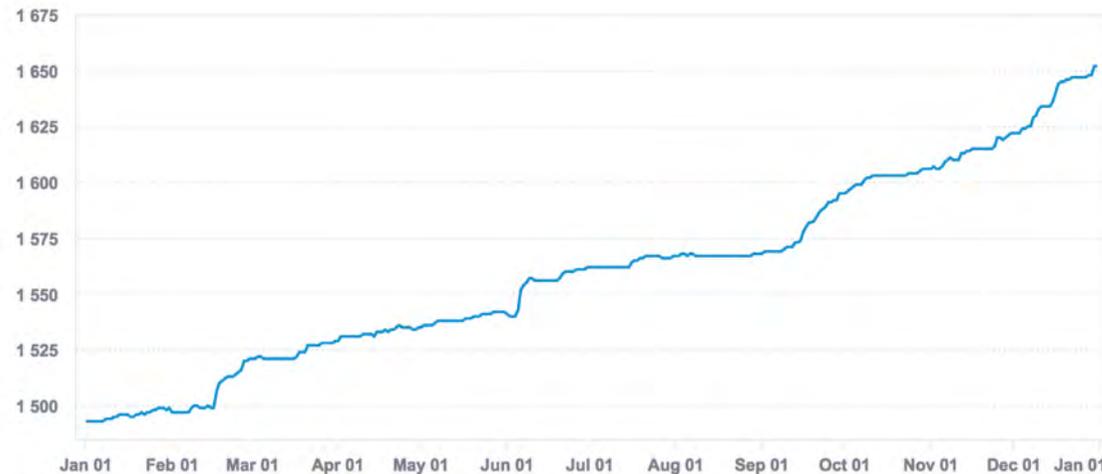
**LA COLLETTIVITÀ**

# 6.1 Social Media Report Overview 2020\*

\*fonte  
bebit



CRESCITA FAN - TREND ▼



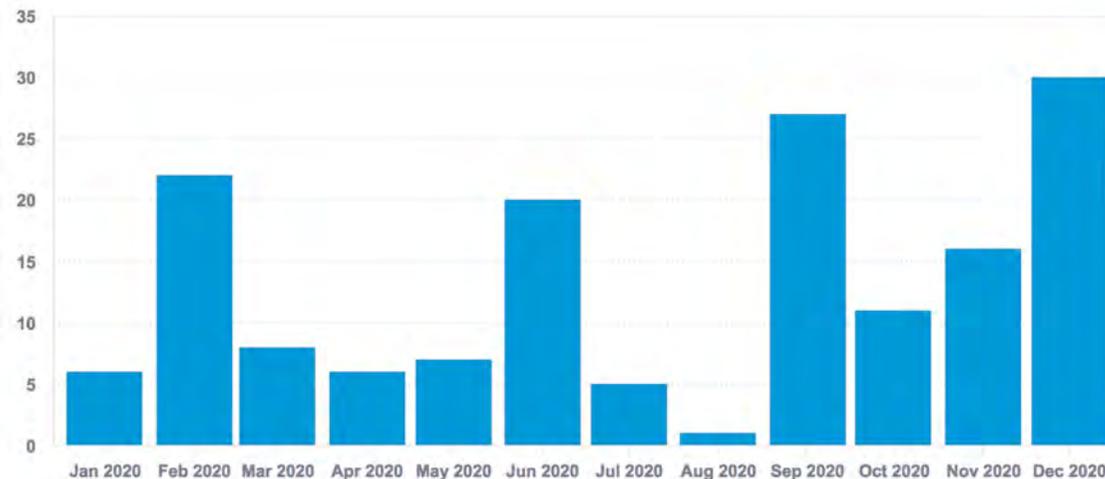
TOTAL FANS

~~(1.493)~~ 1.652

GROWTH

+10%

CRESCITA FAN  
- INCREMENTO MENSILE ►



L'incremento maggiore nel numero dei fan è avvenuto dal mese di Settembre, a partire dal quale si è tornati a coprire con regolarità i progetti di Fondazione e sono stati pubblicati alcuni contenuti sul prestigioso Premio Welcome di UNHCR.

## INTERAZIONI - ENGAGEMENT RATE TREND



**111** N° POST

**1.762** INTERAZIONI TOTALI\*

**60.617** IMPRESSION TOTALI

**3,16%** ENGAGEMENT RATE MEDIO

L'**Engagement Rate** risulta generalmente **stabile**, con un **picco durante la prima fase della pandemia**.

\*Reaction + Comment + Share

## BEST POST

I **contenuti con le performance migliori dell'anno in termini di interazioni** mostrano il successo **dell'utilizzo dei beneficiari come testimonial a sostegno del racconto dei progetti**.

1 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**  
 Facebook /fondazioneadecco Monday Feb 17, 2020 16:58 UTC +01:00

Gloria, una ragazza con la sindrome di Down, è la prova vivente che gli ostacoli della vita sono fatti per essere superati: solo così è possibile raggiungere grandi traguardi che sembrano impossibili, come nel suo caso il primo contratto da Primark. L'inserimento non è stato sempre semplice, ma grazie al supporto di Agpd e all'ambiente predisposto all'inclusione, Gloria si è fatta strada trovando il suo posto in azienda: ora lavora nell'area cosmetica e benessere, in formazione continua.

#ALLINTEAM è un progetto di Fondazione Adecco che valorizza la diversity del singolo con iniziative mirate alla sua crescita e inclusione. Scopri di più:



102 Interactions 55 Reactions 3 Comments 44 Shares **67.64** Interactions per 1k Fans

2 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**  
 Facebook /fondazioneadecco Tuesday Feb 25, 2020 17:33 UTC +01:00

Daniela è una ragazza che ha superato molte difficoltà, ripensamenti e dubbi, esperienze che l'hanno portata al suo primo grande traguardo: un contratto da Primark e l'inizio di una carriera nel mondo della moda, il suo più grande sogno. Il progetto #ALLINTEAM è stato un grande lavoro di squadra tra noi e l'associazione Centro Bresciano Down per valorizzare la #diversity e sensibilizzare l'ambiente lavorativo. Scopri di più: <http://ow.ly/sJkO30qkCP2>



35 Interactions 28 Reactions 0 Comments 7 Shares **23.10** Interactions per 1k Fans



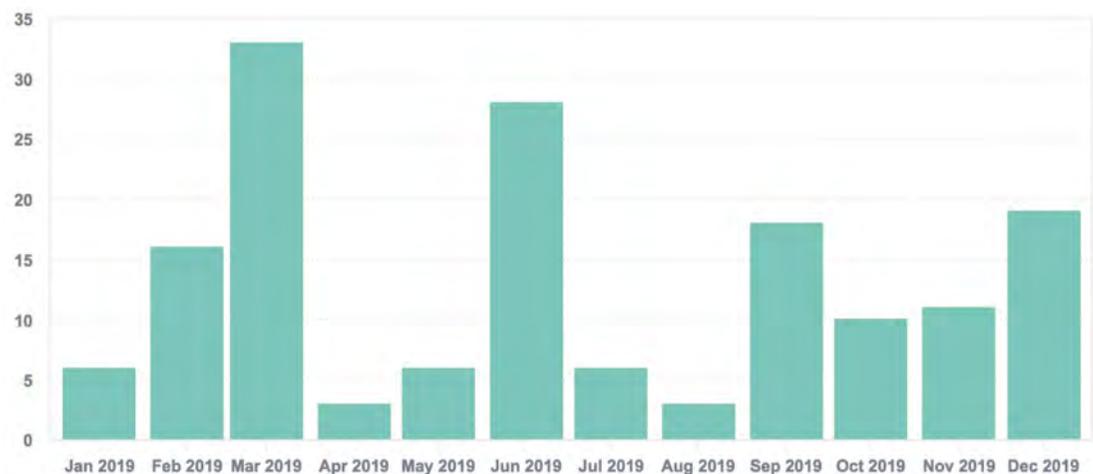
### FOLLOWERS - TREND ▼



TOTAL FOLLOWERS  
**(699) 779**

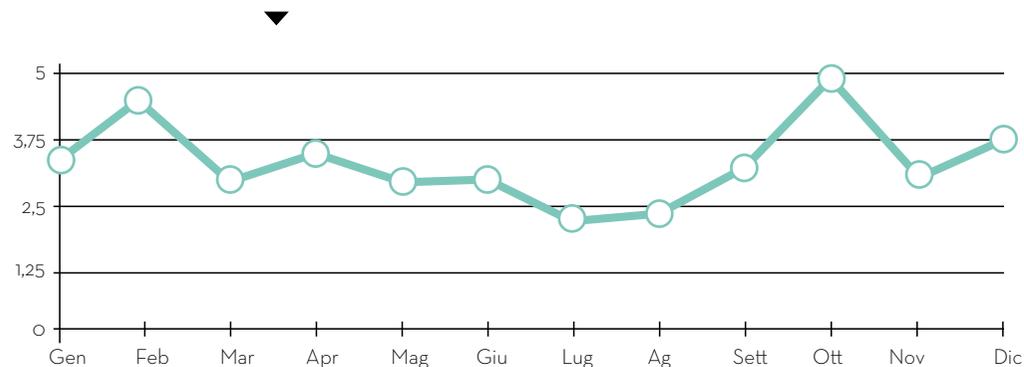
GROWTH  
**+11%**

### FOLLOWERS - INCREMENTO MENSILE ►



Il mese con l'**incremento maggiore nel numero dei follower** è stato **Marzo**, che ha visto la pubblicazione di diversi **contenuti sui temi legati alla pandemia e ai riflessi sul mondo del lavoro**.

## INTERAZIONI - ENGAGEMENT RATE TREND



**116** N° TWEET

**937** INTERAZIONI TOTALI\*

**109.783** IMPRESSION TOTALI

**3,21%** ENGAGEMENT RATE MEDIO

L'Interaction Rate ha avuto un **picco a Febbraio e uno a Ottobre** grazie all'**attività di copertura di eventi (live e gallery post evento)**.

\* Like + Comment + RT + Mention

## BEST PERFORMER

I **contenuti con le migliori performance in termini di interazioni** sono stati la **ricorrenza della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e il racconto della storia di uno dei beneficiari dei progetti di Fondazione**.

1 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**  
Twitter /FondAdecco Wednesday Nov 25, 2020 07:51 UTC +00:00

Il WeWorld Index rileva che nel 2020 la violenza sulle #donne è cresciuta del 25%. Per questo #FondazioneAdecco s'impegna a promuovere l'#inclusionelavorativa come leva per contrastare i fenomeni di violenza domestica. <https://t.co/BHL1tNSntO> #NoAllaViolenzaSulleDonne <https://t.co/bHD5SKSSQp>

20 Interactions 14 Likes 0 Replies 6 Retweets **25.91** Interactions per 1k Followers

2 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità**  
Twitter /FondAdecco Friday Nov 27, 2020 09:00 UTC +00:00

L'esperienza di Anthony Ella, giovane donna beneficiaria del progetto #DOMUS di #FondazioneAdecco e @UNHCRItalia, è simbolo di tutta la forza, determinazione e ottimismo di chi desidera cambiare la propria vita e ricominciare a sorridere. Scopri di più: <https://t.co/XwWNbVRFaH> <https://t.co/tdROxibRNf>

16 Interactions 12 Likes 0 Replies 4 Retweets **20.70** Interactions per 1k Followers

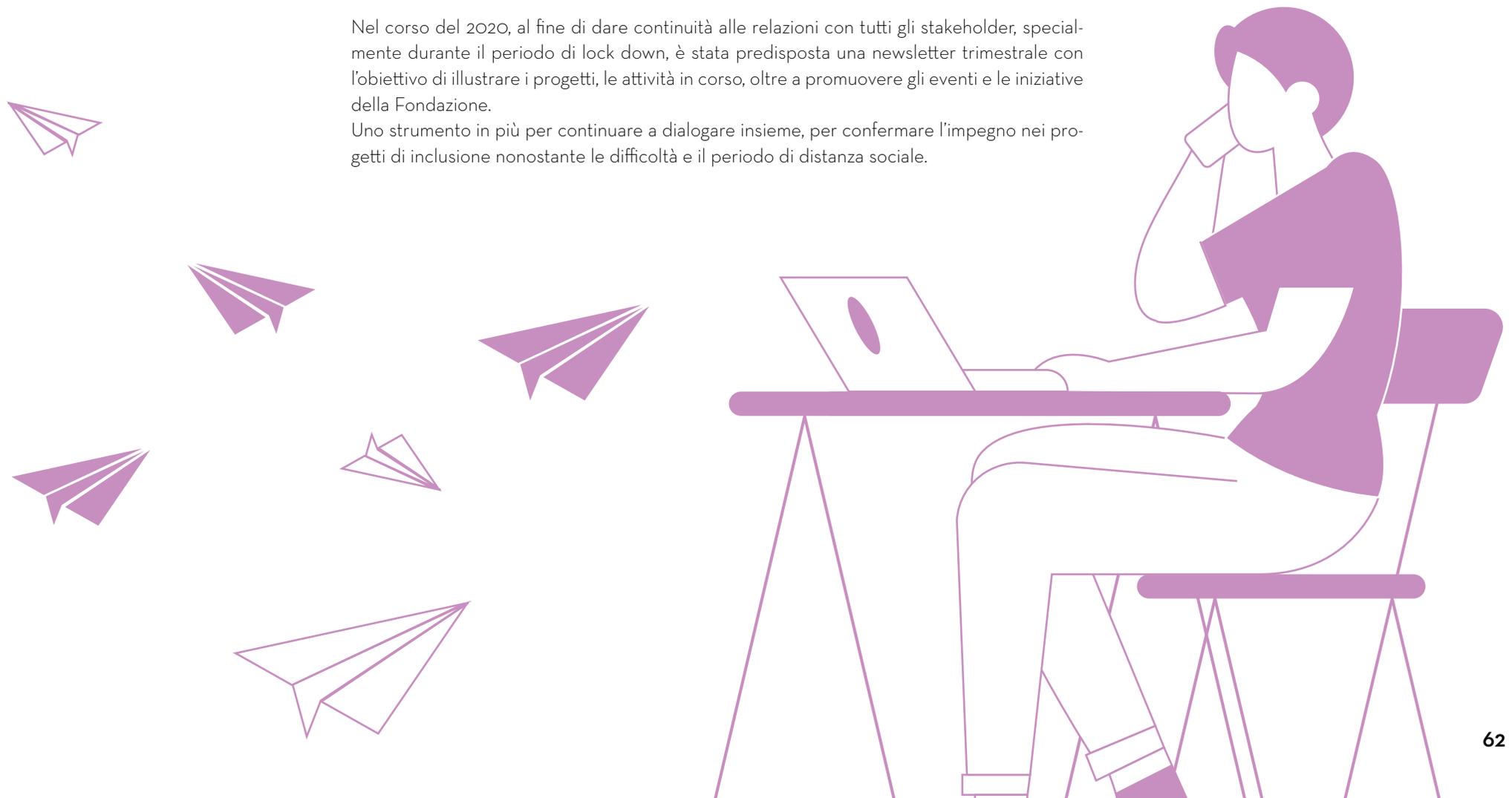
---

## 6.2 La relazione con gli stakeholder durante la pandemia: accorciamo la distanza sociale

---

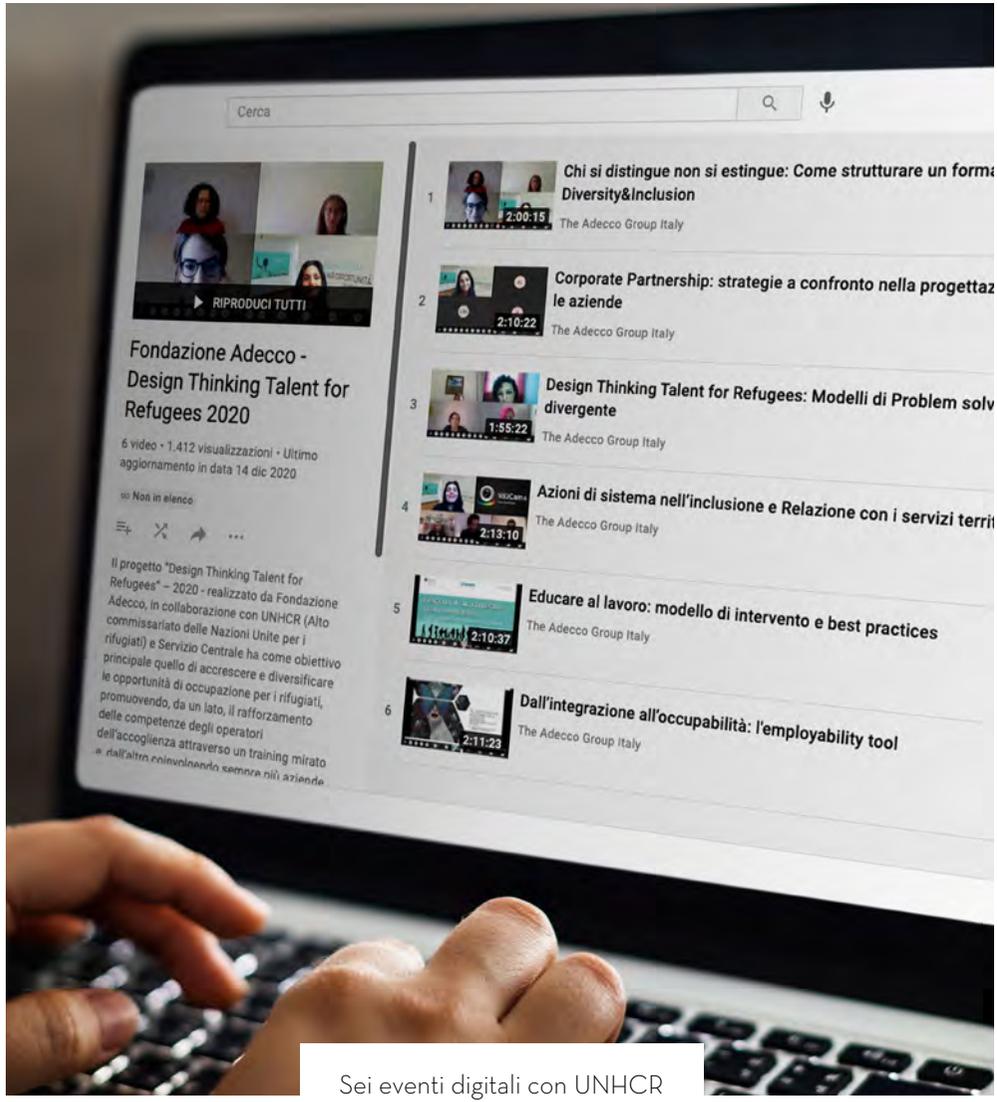
Nel corso del 2020, al fine di dare continuità alle relazioni con tutti gli stakeholder, specialmente durante il periodo di lock down, è stata predisposta una newsletter trimestrale con l'obiettivo di illustrare i progetti, le attività in corso, oltre a promuovere gli eventi e le iniziative della Fondazione.

Uno strumento in più per continuare a dialogare insieme, per confermare l'impegno nei progetti di inclusione nonostante le difficoltà e il periodo di distanza sociale.



# NEWSLETTER





Sei eventi digitali con UNHCR

Il team di Fondazione Adecco ha ulteriormente implementato il dialogo con tutta la comunità attraverso convegni - webinar tematici:

### SCENARIO MACRO SOCIALE E IMPATTO COVID

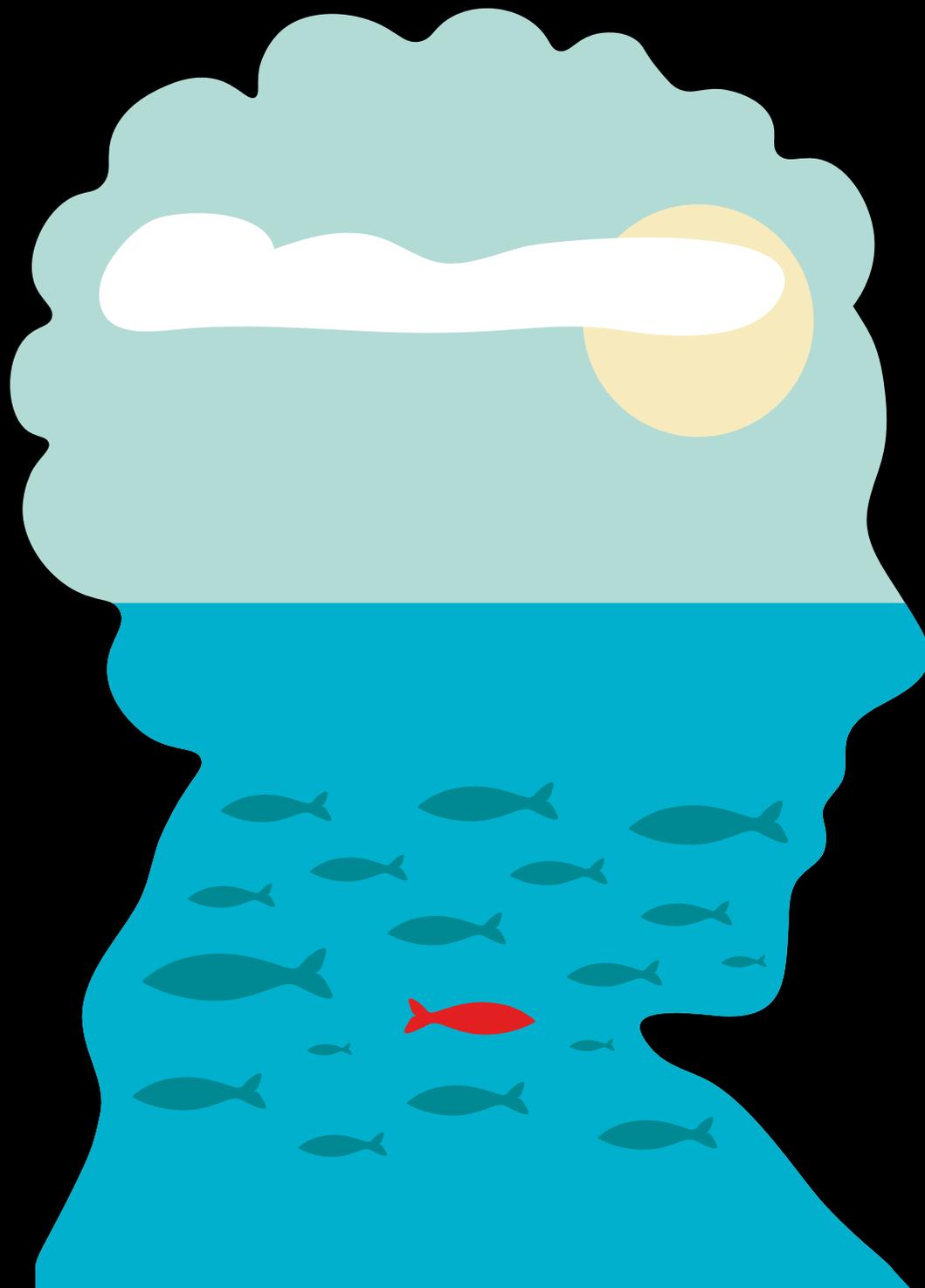
- “Un metro di inclusione - Costruiamo insieme il futuro” (23 aprile 2020): 80 adesioni
- “Autismo: relazioni e rapporti di lavoro ai tempi del Covid-19” (2 aprile 2020): 38 adesioni

### PROGRAMMA REFUGEES

- “Il talento e la persona prima dello status di rifugiato” (24 giugno 2020) 45 adesioni
- “Il ruolo del settore privato a sostegno dell’inclusione delle persone rifugiate” (9 dicembre 2020) 40 adesioni in partnership con studio legale Bonelli Erede
- “il convegno finale UNHCR Design Thinking Talent for Refugees” (17 dicembre 2020) con 80 partecipanti

### PROGRAMMA DISABILITÀ

- Tavolo di lavoro Il progetto “Lavoro è Cura” mira ad aumentare le possibilità dei malati di cancro e dei loro caregivers di mantenere una vita lavorativa e sociale attiva. Progetto SOLETERRA (10/3/2021) 20 partecipanti
- “Inclusione delle diversità culturali in azienda” - ente promotore Auticon (20/11/20) - 20 partecipanti
- Webinar “Autismo e Lavoro: esperienze e modelli di intervento a confronto” (9/12/2020) Comune di Milano e Consorzio SiR - Solidarietà in Rete. 100 partecipanti



**LA RELAZIONE  
ECONOMICA**

# Bilancio al 31 dicembre 2020

## STATO PATRIMONIALE ATTIVO

		ATTIVO	31/12/2020	31/12/2019
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI		
B		IMMOBILIZZAZIONI		
		Immobilizzazioni immateriali	13.612	13.612
		F.do ammortamento imm immateriali	-13.612	-13.612
		<b>Immobilizzazioni immateriali nette</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
B	II	Immobilizzazioni materiali	35.709	35.709
		F.do ammortamento Imm materiali	-35.019	-33.957
		<b>Immobilizzazioni materiali nette</b>	<b>690</b>	<b>1.752</b>
B	III	Immobilizzazioni finanziarie	100	100
		F.do ammortamento Imm finanziarie	0	0
		<b>Immobilizzazioni finanziarie nette</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
		<b>Totale immobilizzazioni (B)</b>	<b>790</b>	<b>1.852</b>
C		ATTIVO CIRCOLANTE		
C	I	<b>Rimanenze</b>		
C	II	<b>Crediti</b>		
		Crediti - Entro esercizio successivo	77.466	82.694
		Crediti - Oltre esercizio successivo	0	0
		<b>Totale crediti</b>	<b>77.466</b>	<b>82.694</b>
C	III	<b>Attività finanziarie che non costituiscono mmobilizzazioni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
C	IV	<b>Disponibilità liquide</b>		
		Depositi Bancari e postali	599.875	521.920
		Denaro e valori in cassa	0	0
		<b>Totale disponibilità liquide</b>	<b>599.875</b>	<b>521.920</b>
		<b>Totale attivo circolante (C)</b>	<b>677.341</b>	<b>604.614</b>
		Ratei attivi	0	0
		Risconti attivi	8.443	3.297
		<b>Totale ratei e risconti (D)</b>	<b>8.443</b>	<b>3.297</b>
		<b>TOTALE ATTIVO</b>	<b>686.574</b>	<b>609.763</b>

# STATO PATRIMONIALE PASSIVO

		PASSIVO	31/12/20	31/12/2019
<b>A</b>		<b>PATRIMONIO NETTO</b>		
	<b>I</b>	Patrimonio Netto Libero		
		1) Risultato gestionale esercizio in corso	149.710	156.874
		2) Risultato gestionale da esercizi precedenti	251.482	94.608
		3) Riserve statutarie	42.390	42.390
	<b>II</b>	Fondo di Dotazione dell'ente	104.000	104.000
	<b>III</b>	Patrimonio vincolato	0	0
		<b>Totale patrimonio netto (A)</b>	<b>547.581</b>	<b>397.872</b>
<b>B</b>		<b>FONDI PER RISCHI E ONERI</b>		
<b>C</b>		<b>TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>82.109</b>	<b>66.645</b>
<b>D</b>		<b>DEBITI</b>		
		Debiti - Entro esercizio successivo		
		Debiti verso fornitori	9169	86.250
		Debiti tributari	1.820	4.726
		Debiti v/istituti previdenza sociale	22.666	24.024
		Altri debiti	23.203	30.219
		Debiti - Oltre esercizio successivo	0	0
		<b>Totale debiti (D)</b>	<b>56.860</b>	<b>145.220</b>
<b>E</b>		<b>RATEI E RISCONTI</b>		
		Ratei passivi	24	26
		Risconti passivi	0	0
		<b>Totale ratei e risconti (E)</b>	<b>24</b>	<b>26</b>
		<b>TOTALE PASSIVO</b>	<b>686.574</b>	<b>609.763</b>

# ONERI

1	ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)		31/12/2020	31/12/2019
	1.1	Materie Prime	0	0
	1.2	Servizi	84.116	128.280
	1.3	Godimento beni di terzi	14.214	11.550
	1.4	Personale	365.138	511.025
	1.5	Ammortamenti	1.062	1.352
	1.6	Oneri diversi di gestione	0	c
		<b>Totale Oneri delle attività Istituzionali (A)</b>	<b>464.531</b>	<b>652.207</b>
2		<b>ONERI PROMOZIONALI E DI RACCOLTA FONDI</b>		
3		<b>ONERI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE</b>		
4		<b>ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI</b>		
	4.1	Interessi passivi di conto corrente	1.678	1.529
		<b>Totale Oneri finanziari e patrimoniali</b>	<b>1.678</b>	<b>1.529</b>
5		<b>ONERI STRAORDINARI</b>		
6		<b>ONERI DI SUPPORTO GENERALE</b>		
	6.1	Materie Prime	15.649	18.492
	6.2	Servizi	-	-
	6.3	Godimento beni di terzi	-	-
	6.4	Personale	-	-
	6.5	Ammortamenti	-	-
	6.6	Oneri diversi di gestione	-	-
		<b>Totale Oneri di supporto generale</b>	<b>15.649</b>	<b>18.492</b>
7		<b>ALTRI ONERI</b>		
		<b>TOTALE ONERI</b>	<b>526.767</b>	<b>749.349</b>
		<b>RISULTATO DI GESTIONE POSITIVO</b>	<b>149.710</b>	<b>156.874</b>
		<b>TOTALE A PAREGGIO</b>	<b>676.477</b>	<b>906.223</b>

# PROVENTI

1	PROVENTI ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)		31/12/20	31/12/19
1.1	Da contributi su progetti		641.384	827.280
1.2	Da contributi con enti pubblici		0	0
1.3	Da soci associati		0	0
1.4	Altri Proventi		0	0
	<b>Totale Proventi delle attività Istituzionali (A)</b>		<b>641.384</b>	<b>827.280</b>
2	PROVENTI DA RACCOLTA FONDI			
3	PROVENTI DA ATTIVITÀ ACCESSORIE			
4	PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI			
4.1	Interessi attivi di conto corrente		14	33
	<b>Totale Proventi finanziari e patrimoniali</b>		<b>14</b>	<b>33</b>
5	PROVENTI STRAORDINARI		<b>35.079</b>	<b>37.265</b>
6	ALTRI PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE		<b>0</b>	<b>0</b>
6.1	Materie prime		0	0
6.2	Servizi		0	0
6.3	Godimento beni di terzi		0	0
6.4	Personale		0	0
6.5	Ammortamenti		0	0
6.6	Oneri diversi di gestione		0	0
	<b>Totale Proventi di supporto generale</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
7	ALTRI PROVENTI		0	0
	<b>TOTALE PROVENTI</b>		<b>676.477</b>	<b>864.577</b>

---

# Nota integrativa al bilancio al 31 dicembre 2020

---

## 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 e 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 e 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 e 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 31/12/2020 risultano completamente ammortizzate.

#### Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2020 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 690 e sono in dettaglio così costituite:

Descrizione	Valore al 31/12/19	Fondo amm.to al 31/12/19	Valore Netto al 31/12/2019	Incrementi /decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/20
<b>Categoria Hardware</b>						
Personal computer	31.494	30.666	828	0	723	105
<b>Categoria Macchine Elettroniche</b>						
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	169	608	0	155	453
<b>Telefoni Cellulari</b>	884	619	265	0	177	88
<b>Mobili</b>	59	8	51	0	7	44
<b>Totale</b>	<b>35.709</b>	<b>33.957</b>	<b>1.752</b>	<b>0</b>	<b>1.062</b>	<b>690</b>

#### Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2020 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

## C) ATTIVO CIRCOLANTE

### Crediti

Al 31/12/2020 i crediti ammontano a complessivi Euro 84.010, di seguito il dettaglio:

Descrizione	31/12/2020	31/12/2019
Crediti per attività commerciale vs terzi	7.435	15.250
Crediti tributari	10.147	1.016
Crediti v/altri	66.428	66.428
<b>Totale</b>	<b>84.010</b>	<b>82.694</b>

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2020.

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

Descrizione	31/12/2020	31/12/2019
Erario c/imposta sost su TFR	0	176
Erario irpef dipendenti staff	0	0
Erario c/rit acc.interessi	80	77
INAIL e/acconto	0	0
IRES e/acconto	3.108	0
IRAP E/ACCONTO	6.959	763
<b>Totale</b>	<b>10.147</b>	<b>1.016</b>

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 599.875 e sono costituite interamente da depositi bancari.

## D) RATEI E RISCONTI

### Ratei e risconti attivi

La voce ammonta a Euro 8.443 ed è composta da polizze previdenziali.

Non sussistono, al 31/12/2020, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

## PASSIVITÀ

### A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 554.125. Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

Descrizione	31/12/2019	Incremento	Decremento	31/12/2020
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.	94.606	156.875	0	251.481
Risultato gestionale esercizio in corso	156.875	(156.875)	156.254	156.254
<b>Totale</b>	<b>397.871</b>	<b>0</b>	<b>156.254</b>	<b>554.125</b>

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale positivo pari ad Euro 156.254.

## C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2020 è così costituita:

Movimentazione	Importo
<b>Saldo al 31/12/2019</b>	<b>66.645</b>
Incremento per accantonamento dell'esercizio	15.464
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenza / risoluzione rapporti e anticipi	0
<b>Saldo al 31/12/2020</b>	<b>82.109</b>

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2020 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 31/12/2020 i debiti ammontano a complessivi Euro 56.884, di seguito il dettaglio:

Descrizione	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	9.194	0
Debiti tributari	1.820	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	22.666	0
Altri debiti	23.204	0
<b>Totale</b>	<b>56.884</b>	<b>0</b>

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	31/12/2020	31/12/2019
Erario C/Rit Acc.	1.380	1.865
Ires	440	0
Irap	0	2.861
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>1.820</b>	<b>4.726</b>

I **debiti v/istituti di previdenza sociale**, pari a Euro 22.666, rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2020.

Gli **altri debiti**, pari a Euro 23.204, risultano composti in prevalenza da debiti verso dipendenti per ratei ferie e permessi e 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 31/12/2020 gli oneri ammontano a complessivi Euro 520.223 di seguito il dettaglio delle voci:

#### 1. ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

Gli Oneri per attività istituzionali ammontano a Euro 84.116 e sono composti come di seguito descritto:

##### Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

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

- Neetwork
- M.E.P.
- E.M.M.E.
- COMMIT
- Design Thinking Talent Refugees
- Coloriamo l'Invisibile
- Safe In

Descrizione	31.12.2020	s31.12.2019
Spese per progetti di educazione al lavoro	55.631	83.616
Spese per carburante	3.283	3.252
Spese di viaggio e trasferta	1.777	20.420
Buoni pasto	9.987	7.706
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	3.675	2.554
Spese per la formazione interna	3.806	7.540
Polizza previdenziale	2.804	2.684
Tasse diritti e oneri	3.093	200
Spese di rappresentanza	35	308
Visite mediche staff	25	0
<b>Totale</b>	<b>84.116</b>	<b>182.280</b>

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 2020 è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Noleggio auto	13.205	11.550
Godimento beni di terzi	1.009	0
<b>Totale</b>	<b>14.214</b>	<b>11.550</b>

### Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Stipendi	245.158	364.398
Inail	764	1.397
Inps	72.729	106.318
Accantonamento TFR	25.606	35.855
Altri costi	20.881	3.057
<b>Totale</b>	<b>365.138</b>	<b>511.025</b>

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

### Ammortamenti

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Amm.to Computer WIn 7	722	1.012
Amm.to Hardware	0	0
Amm.to Macchine elettroniche	156	156
Amm.to Mobili	7	7
Amm.to Telefoni Cellulari	177	177
<b>Totale</b>	<b>1.062</b>	<b>1.352</b>

#### 4. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Spese bancarie	1.678	1.529
<b>Totale</b>	<b>1.678</b>	<b>1.529</b>

#### 6. ONERI DI SUPPORTO GENERALE

##### Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	12.077	14.384
Costi di ufficio	3.572	4.108
<b>Totale</b>	<b>15.649</b>	<b>18.492</b>

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

I **costi di ufficio** comprendono le spese telefoniche, le 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 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2019	31.12.2019
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	38.365	60.099
IRAP dell'esercizio	0	13.921
IRES dell'esercizio	0	3.101
<b>Totale</b>	<b>38.365</b>	<b>77.121</b>

# PROVENTI

Al 31/12/2020 i proventi ammontano a complessivi Euro 676.476 di seguito il dettaglio delle voci:

## 1. PROVENTI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

La voce, alla data del 31 dicembre 2020 è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Erogazioni liberali	298.480	537.314
Contributi per progetti	289.384	276.941
Altri Ricavi	53.519	54.471
<b>Totale</b>	<b>641.383</b>	<b>868.926</b>

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

Descrizione	Importo
ADECCO ITALIA S.P.A.	290.766
ADECCO ITALIA HOLDING S.P.A.	2.265
OTHER	2.265
GUCCIO GUCCI SPA	2.000
LINKLATERS STUDIO LEGALE	500
FONDAZIONE GIACOMO BRODOLINI	400
CENTRO ESTERO PER L'INTERNAZIONALIZZAZIONE	150
FONDAZIONE NEAR ONLUS	134
<b>Totale complessivo</b>	<b>298.480</b>

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
ALTO COMMISSARIATO DELLE NAZIONI UNITE PER I RIFUGIATI	80.190
INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION	62.019
FONDAZIONE C.R. TORINO	30.600
AZIENDA RETAIL	28.000
BOTTEGA VENETA SRL	10.000
FONDAZIONE E&Y ONLUS	10.000
COLORIAMO L'INVISIBILE	9.234
DONAZIONI DA RACCOLTA FONDI	9.060
FEDERAZIONE DELLE CHIESE EVANGELICHE	8.000
ASSOCIAZIONE FRATELLI DI SAN FRANCESCO	6.500
M.S.D. ITALIA SRL	5.000
FIDIA FARMACEUTICI S.P.A.	5.000
FORMATTART	4.092
FONDAZIONE MISSION BAMBINI	4.000
FONDERIE MARIO MAZZUCCONI	4.000
REGIONE PIEMONTE - PROGETTO TSUNAMI	3.286
IL GIRASOLE SOCIETA' COOPERATIVA	2.541
ACTION AID INTERNATIONAL ONLUS	2.500
AIR LIQUIDE ITALIA SRL	2.500
FLEXTRONICS ITALY S.P.A.	1.500
ASD RING OF LIFE	1.362
<b>Totale complessivo</b>	<b>289.384</b>

La voce Altri Ricavi comprende ricavi derivati da sottoscrizioni del 5 per mille, pari a Euro 44.163, e ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza, pari a Euro 9.356, rivolte a:

- Mestieri di Lombardia - Consorzio di Cooperative
- The Boston Consulting Group S.r.l.
- Ecoricerche S.r.l.
- Alten Italia S.r.l.
- Innovative Services S.r.l.

#### 4 . PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Interessi attivi di conto corrente	14	33
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>33</b>

#### 5 . PROVENTI STRAORDINARI

La voce, alla data del 31 dicembre 2020, è così dettagliata:

Descrizione	31.12.2020	31.12.2019
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	35.079	37.265
TOTALE	35.079	37.265
<b>Totale</b>	<b>15.649</b>	<b>18.492</b>

Al 31 dicembre 2020 il personale della Fondazione è composto da n. 8 unità.

Milano,  
Il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente



# 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 31.12.2020 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 e 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 2020 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 26 maggio 2021

Il Revisore dei Conti

Dott. Luca Berta



FONDAZIONE ADECCO  
PER LE PARI OPPORTUNITÀ  
THE ADECCO GROUP

[fondazioneadecco.org](http://fondazioneadecco.org)