



YEARS OF
DIVERSITY
& INCLUSION

2021
BILANCIO SOCIALE

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

LA LETTERA DEL PRESIDENTE pag. 1	1 CAPITOLO	2 CAPITOLO	3 CAPITOLO	4 CAPITOLO	5 CAPITOLO	6 CAPITOLO	7 CAPITOLO
LA LETTERA DEL SEGRETARIO GENERALE pag. 2	LA FONDAZIONE pag. 4	PERSONE pag. 26	PROGETTI pag. 31	LA RELAZIONE SOCIALE pag. 43	OBIETTIVI, RISULTATI, IMPATTI pag. 54	COMUNICAZIONE pag. 64	LA RELAZIONE ECONOMICA pag. 81
NOTA METODOLOGICA pag. 3	1.1 pag. 5 2001 2021 Vent'anni di Fondazione Adecco	2.1 pag. 27 Gli organi istituzionali	3.1 pag. 32 I Progetti	4.1 pag. 44 La mappa degli stakeholder	5.1 pag. 55 Obiettivi 2022	6.1 pag. 66 Rassegna stampa	
	1.2 pag. 9 Vision, Mission e Valori	2.2 pag. 28 I consiglieri	3.2 pag. 36 Principali progetti	4.2 pag. 45 Tavoli di lavoro e reti	5.2 pag. 56 I beneficiari del 2021	6.2 pag. 70 KPI social	
	1.3 pag. 11 La storia	2.3 pag. 29 Il Team di Fondazione	3.3 pag. 37 Focus	4.3 pag. 49 Le partnership sul territorio	5.3 pag. 58 I beneficiari dal 2001 a oggi	6.3 pag. 76 5x1000	
	1.4 pag. 17 Keywords del 2021	2.4 pag. 30 Dove operiamo		4.4 pag. 51 Cosa dicono di noi	5.4 pag. 60 I feedback dei Key stakeholders	6.4 pag. 78 La storia di Micol	
	1.5 pag. 20 Il 2021 in numeri			4.5 pag. 52 Eventi			
	1.6 pag. 21 Il contesto in cui operiamo						
	1.7 pag. 24 La strategia						

La lettera del Presidente

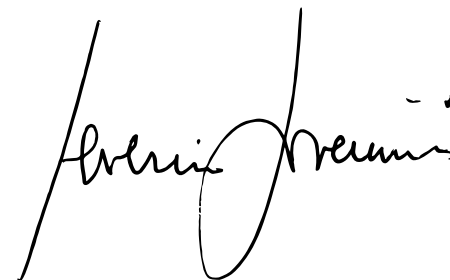
Purtroppo, anche il 2021 è stato un anno di incertezza e di sofferenze. Si pensava che il peggio fosse passato con l'anno precedente e l'ombra della pandemia, ma anche i successivi mesi non hanno dato quella tranquillità di cui tutti avevano necessità. Tuttavia, proprio in quei momenti difficili è emersa con forza la spinta verso la solidarietà nei confronti di chi patisce situazioni di difficoltà e anche l'impegno di Fondazione Adecco non ha tradito le aspettative.

La determinazione della Fondazione nel perseguire la propria missione istituzionale di stare accanto alle persone più fragili è stata ancora più importante, nella concreta speranza di dare una mano a coloro che sono stati colpiti nella propria condizione di impiegabilità: la popolazione femminile e i giovani senza lavoro e senza percorsi educativi.

Il 2021 ha segnato il ventennale della nascita della Fondazione e ha visto anche un allargamento dei partner con cui la nostra istituzione si è alleata per raggiungere lo scopo.

Per ciò che è stato fatto nel 2021, 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 ancora difficile, coniugando un nuovo modo di lavorare – spesso in remoto – con il consueto spessore di qualità professionale.

Severino Salvemini



La lettera del Segretario Generale

Quello di quest'anno è un bilancio sociale davvero speciale, è il bilancio sociale che celebra 20 anni di Fondazione Adecco. Vent'anni di incontri, racconti, storie ma soprattutto vent'anni di persone e di vite cambiate, di quella dignità che solo il lavoro riesce a restituire. Vent'anni di mercato del lavoro con tutte le sue evoluzioni, le sue crisi e non da ultimo l'impatto di una pandemia mondiale, che ha reso ancora più fragili coloro che già lo erano.

Sono 9203 le persone incontrate in questo lungo cammino, 319 le aziende e le realtà del terzo settore con le quali abbiamo collaborato. L'essenza di Fondazione Adecco è proprio quella di unire e raccordare mondi lontani e diversi: profit e no profit, pubblico e privato, dipendenti e datori di lavoro perché la convivenza, la multiculturalità, il riconoscimento dell'unicità sono i nuovi valori dello sviluppo e dello stare bene insieme.

Un grande gruppo internazionale, 20 anni fa, costituiva una fondazione per occuparsi di pari opportunità, per rendere il mondo del lavoro realmente inclusivo, per dare corpo a quell'everyone che ha guidato per anni le scelte dell'intera organizzazione Adecco a livello globale: make the future work for everyone.

Oggi, quelle pari opportunità sono diventate il cuore delle organizzazioni che guardano al futuro, delle società, delle comunità e degli enti del terzo settore che lavorano ogni giorno per contrastare le povertà e l'esclusione sociale. Oggi parliamo di Diversity&Inclusion, di Equality, di Agenda 2030 e obiettivi di sviluppo sostenibile. Vent'anni fa era pionieristico che un'impresa multinazionale totalmente privata decidesse di investire sull'aiuto ai più fragili, sulla formazione e sulla sensibilizzazione, creando una fondazione indipendente.

In 20 anni il mondo del lavoro è profondamente cambiato, così come i target di riferimento dei nostri progetti. Sono emerse nuove fragilità, sono comparse nuove emergenze, inclusa la crisi generata dal COVID e gli effetti che ha avuto soprattutto su donne e giovani.

Anche le aziende e le organizzazioni sono cambiate aprendosi alla diversità, interrogandosi sul proprio ruolo sociale e sulla sostenibilità delle proprie attività. Per celebrare i nostri 20 anni abbiamo deciso di non organizzare un grande evento o un convegno per guardare al passato, bensì 10 eventi/webinar di approfondimento sul presente e il futuro della Diversity&Inclusion nelle organizzazioni. Abbiamo coinvolto tutti i membri del CDA, gli stakeholder di Fondazione Adecco, inclusi i beneficiari dei nostri progetti, abbiamo condiviso esperienze, modelli, buone pratiche, metodi e strumenti di inclusione. Un ciclo di appuntamenti, durato un anno, che abbiamo chiamato 'Da 20 anni, FA' e che potete rivedere a questo [link](#).

Vi invito a leggere il contenuto di queste pagine, entrare nel vivo delle nostre attività, della nostra rete di relazioni, delle nostre parole chiave, dei nostri risultati e seguire i nostri progetti tutto l'anno sui canali social.

Buona lettura e un grazie speciale a tutto l'instancabile team di Fondazione Adecco e di The Adecco Group, agli straordinari membri del CdA che, gratuitamente, ci seguono e ci supportano in questo percorso e a tutti coloro che hanno lavorato, collaborato e sostenuto la fondazione in questi 20 anni.

Francesco Paolo Reale



Nota metodologica



Il bilancio sociale di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità prende in esame i risultati economici e sociali per l'annualità 2021, anno di celebrazione del ventennale di Fondazione in Italia. Il documento è stato elaborato a partire dall'analisi degli indicatori adottati nella rilevazione dei risultati del proprio intervento, metodologia integrata al processo gestionale dell'organizzazione.

I principi e i contenuti che seguono sono stati redatti ispirandosi alle linee guida ministeriali (Dlgs. 4 luglio 2019) "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore", in merito alla struttura e al contenuto. Inoltre, si basa sull'adozione dei dieci principi di rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità e autonomia, lì contenuti.

Oltre a questi, Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, in qualità di Corporate Foundation di The Adecco Group, aderisce e condivide gli standard di valori etici e legali del gruppo Adecco, aderendo al suo codice di condotta ([consultalo qui](#)) e applicando le sue normative in materia di Compliance, anticorruzione e conflitto di interessi.

Questo bilancio è il risultato di un processo di confronto costante interno ed esterno, alimentato dalle riflessioni dello staff e dei partner di progetti, degli organi di riferimento della Fondazione, dei beneficiari, nonché degli stakeholder diretti e indiretti delle sue attività. Il documento, inserito nella cultura e nei processi gestionali, rap-

presenta uno strumento condiviso volto a migliorare, secondo un processo iterativo, la raccolta dati, il monitoraggio, la valutazione e la ri-progettazione degli interventi e ha un molteplici scopo: sistematizzare le lezioni apprese, rendicontare i cambiamenti sociali innescati, essere "accountable" di fronte ai finanziatori e i partner con cui Fondazione collabora.

La spinta verso l'innovazione e revisione costante degli strumenti e l'adesione ad un approccio gestionale misurabile si traduce nel tentativo di rendere i risultati del bilancio comparabili di anno in anno, rispetto agli obiettivi strategici e i risultati dei progetti.

In questa direzione si orienta la scelta, ormai consolidata da parte di Fondazione, di adottare la valutazione di impatto dei progetti di maggiore portata, in termini di finanziamenti e beneficiari coinvolti, collaborando con enti privati, università ed esperti del settore.

L'impianto quali-quantitativo permette di riflettere annualmente sulle priorità, le aree di miglioramento e gli sviluppi futuri della Fondazione, attraverso il coinvolgimento e l'ampliamento continuo della partecipazione degli stakeholder.

La redazione dei contenuti, espressi di seguito, risponde a regole rigorose per la protezione dei dati, tramite l'adozione di standard conformi alla norma ISO27001 e al modello COBIT ("Control Objectives for Information and Communication Technology").

CAPITOLO 1
La Fondazione

ARRICCHIAMOCI
DELLE NOSTRE
RECIPROCHE
DIFFERENZE
PAUL • VALÉRY

1.1 2001 | 2021 Vent'anni di Fondazione Adecco

Nel 2021 Fondazione Adecco compie vent'anni di attività.

Settemila trecento giorni di impegno verso le persone, con lo scopo di disegnare un mondo del lavoro aperto e realmente inclusivo.

La sua lunga esperienza ripercorre una storia fatta di cambiamenti nel mercato del lavoro, nelle condizioni socioeconomiche globali e locali, negli stili di vita personali e professionali.

Nata nel febbraio del 2001, è stata uno dei primi esempi in Italia di fondazione di impresa, impegnata a favorire l'accessibilità e l'inclusione nel mondo del lavoro per quelle categorie escluse dai processi di ricerca e selezione, a rischio emarginazione, private delle possibilità di accedere a opportunità, servizi e occasioni di inclusione lavorativa e sociale.

Fondazione Adecco è testimone delle trasformazioni passate e in corso della nostra società, anticipando il cambiamento e promuovendo l'interesse ormai sempre più sentito per i temi della sostenibilità e della Diversity&Inclusion, ricalibrando la sua linea strategica in ragione dei nuovi bisogni sociali emersi durante questi ultimi vent'anni.

Con l'obiettivo di orientare le persone in difficoltà nella propria carriera professionale è venuta evolvendo rispetto ai propri scopi e al raggio d'azione, mantenendo immutata la Visione di un futuro che risponda ai principi di equità, uguaglianza e pari opportunità. All'impegno verso le persone con disabilità, che ha caratterizzato Fondazione sin dai primi anni di vita, tramite la partecipazione attiva al primo Anno Europeo del cittadino con disabilità, si sono affiancate le risposte a nuove emergenze sociali. Fondazione si è fatta portatrice di un nuovo concetto di vulnerabilità (*Nussbaum*), facendo coincidere il proprio ambito d'azione con il sostegno di tutte le persone in difficoltà e a rischio esclusione sociale.

2001
2021

Nel 2005 prende avvio, a livello mondiale, il Progetto International Olympic Committee "Athlete Career Programme", grazie a un accordo ufficiale e esclusivo tra The Adecco Group e il Comitato Olimpico Internazionale. Dal 2014 Fondazione dedica i suoi sforzi anche ai giovani NEET. Dal 2016 si occupa dell'emergenza persone rifugiate e richiedenti asilo, diventando punto di riferimento di istituzioni nazionali e internazionali.

Negli anni si definisce la cornice metodologica che orienta le scelte di Fondazione Adecco, seguendo gli sviluppi del mercato del lavoro e della società, promuovendo un approccio capacitante e di *empowerment*: vent'anni fatti di persone, non semplici destinatarie di progetti, ma co-protagoniste del proprio cambiamento.

Negli anni Fondazione Adecco acquisisce un'expertise particolare, attivando i primi progetti di inclusione lavorativa di persone autistiche in Italia e diventando partner per l'Agenzia per i Rifugiati delle Nazioni Unite (UNHCR).

Nel 2011 Fondazione si fa promotrice della Diversity & Inclusion, anticipando uno dei temi di maggior interesse oggi, orientando le aziende verso un approccio di valore, che dia senso e scopo all'occupazione e alle organizzazioni (Olivetti).

I nostri primi vent'anni disegnano una storia, non lineare, ma discontinua, fatta di continue rimodulazioni, innovazioni e cambiamenti, per garantire una risposta immediata alle esigenze della società futura.

I nostri prossimi vent'anni sono fatti di idee, valori e progetti, ma soprattutto di persone e di relazioni per un mondo del lavoro realmente inclusivo.



Per celebrare il nostro ventennale abbiamo realizzato [un ciclo di dieci eventi](#) nella sede di PHYD, insieme ai membri del nostro CDA e le aziende e gli enti con cui collaboriamo. È stata l'occasione per riflettere sul passato attraverso i temi del prossimo futuro: **10 webinar, 10 membri del board di Fondazione, 10 partner di progetto, 10 approfondimenti legati alla Diversity&Inclusion.** Un incontro per ogni tematica che promuoviamo quotidianamente con il nostro lavoro.

PASSA SUL PLAY E VAI AL VIDEO

Gennaio

LA TALENT ATTRACTION?
PASSA PER LA DIVERSITY
E L'INCLUSION

Febbraio

LA DIVERSITY E L'INCLUSION
COME ISPIRAZIONE DEI CAMBIAMENTI
ORGANIZZATIVI

Marzo

GENEDERSHIP
E LEADER EQUALITY

Aprile

COLORIAMO L'INVISIBILE

Maggio

L'EMERGENZA NEET
E LE RISPOSTE CHE SERVONO
AI NOSTRI GIOVANI

Giugno

MULTICULTURALITÀ,
QUANDO IL LAVORO
FA LA DIFFERENZA

Settembre

L'INCLUSIONE?
PARTE DALL'UPSKILLING

Ottobre

IL FUTURO DEL LAVORO?
PARTE DALLA FAMIGLIA

Novembre

A LEZIONE
DI FORMIDABILITÀ!

Dicembre

CUORE VISCONTEO,
UNA NUOVA PROSPETTIVA
PER LA PERIFERIA SUD DI MILANO

Le parole dei partecipanti



MARINA SALAMON

Imprenditrice, dirigente d'azienda
e cuore del CdA di Fondazione Adecco

**“Credo al valore delle squadre composite, non tutti
in un modo ma con tante storie diverse
che si incontrano. Noi siamo il prodotto
delle persone che abbiamo incontrato”**



DORIANA DE BENEDICTIS

EY Head of Diversity & Inclusion for Italy, Spain and Portugal

**“Se ci concentriamo su ciò che le
persone non hanno ci perdiamo la
scoperta e la meraviglia di quello
che, invece, possono fare”**

LUCA PERENO

CSR Manager di Leroy Merlin Italia e Amministratore
presso (RI)GENERIAMO Srl - Società Benefit

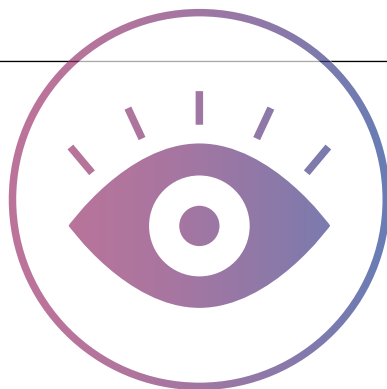
**“È importante diminuire il divario tra le parole e i fatti:
l'inclusione è prioritaria e adoperarsi
concretamente per garantirla
è parte essenziale del nostro lavoro”**



1.2 Vision, Mission e Valori

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.



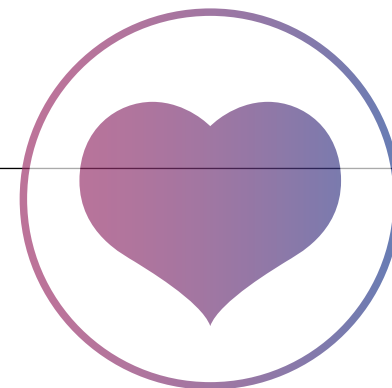
VISION

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 cinque aree di beneficiari e con un focus particolare su giovani e donne (target più colpiti dall'impatto del COVID-19 sul mondo del lavoro):

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

A chi è rivolto il nostro impegno

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 più di 20 anni di attività. Alle aree di intervento a favore di beneficiari di progetti si aggiungono le attività di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e manager aziendali sui temi della Diversity & Inclusion, organizzando workshop, sviluppando progetti di CSR e di sostenibilità, in linea con gli SDGS dell'Agenda 2030.

Inoltre, Fondazione implementa progetti di Capacity Building rivolti agli operatori del privato sociale e della pubblica amministrazione. Attraverso formazioni dedicate alla creazione di Corporate Partnership Fondazione Adecco sostiene la creazione di ecosistemi profit - non profit efficaci e sostenibili.



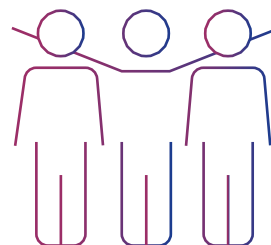
**DONNE
IN SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO**



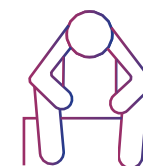
**GIOVANI NEET
(NOT ENGAGED IN EDUCATION
EMPLOYMENT OR TRAINING)**



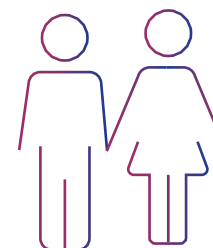
**PERSONE
CON DISABILITÀ**



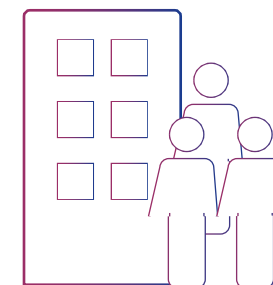
**TITOLARI DI PROTEZIONE
INTERNAZIONALE
E RICHIEDENTI ASILO**



NUOVE POVERTÀ

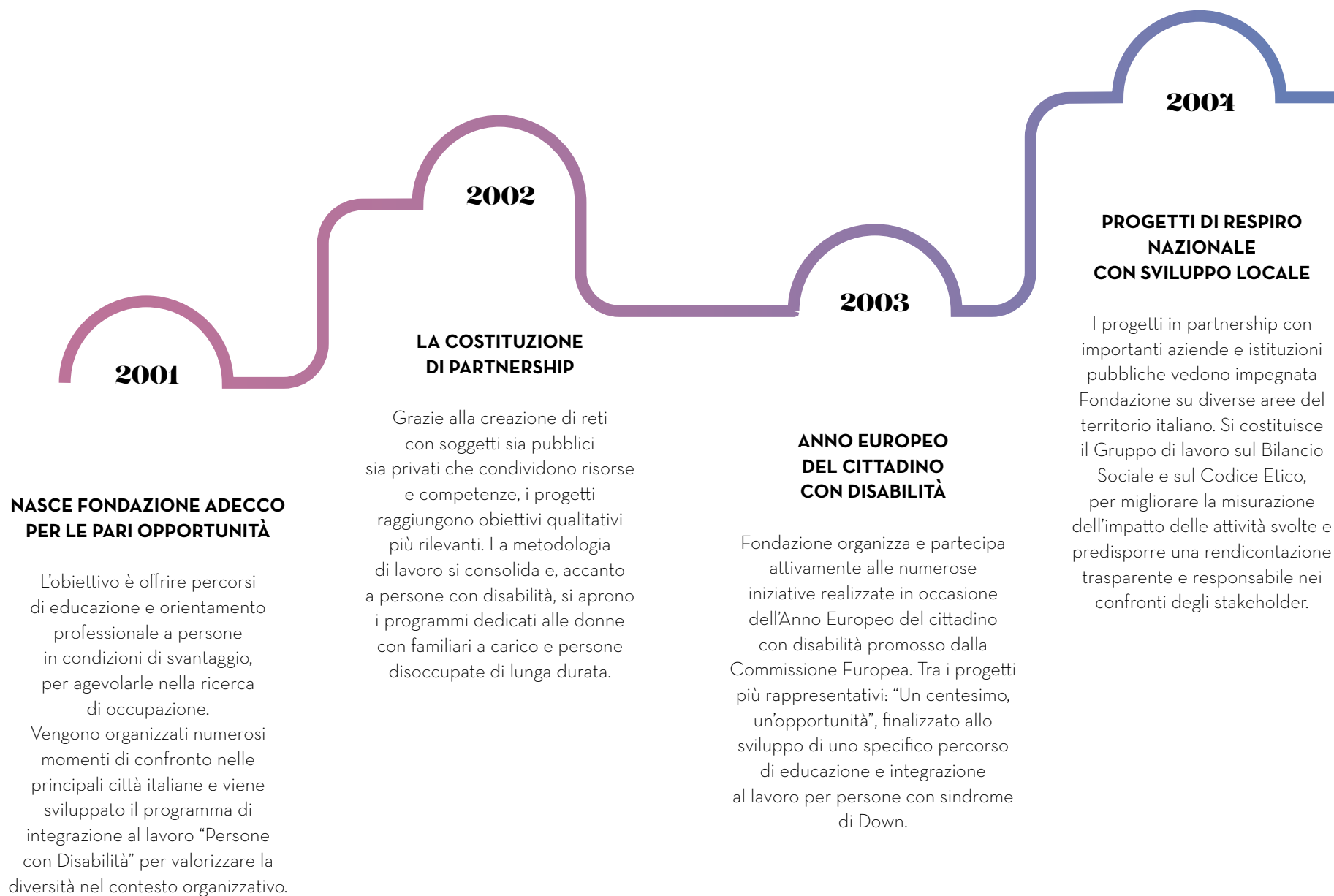


**OPERATORI/TRICI
DEL TERZO SETTORE**



AZIENDE/DIPENDENTI

1.3 La storia



2005**IL VALORE
DELLA CONDIVISIONE
DELLE COMPETENZE
CON ALTRE REALTÀ**

L'esperienza acquisita spinge Fondazione a valutare ulteriori forme di sinergia con i partner dei progetti. Grazie a un accordo ufficiale ed esclusivo tra The Adecco Group e il Comitato Olimpico Internazionale, prende avvio - a livello mondiale - il progetto "Athlete Career Programme", volto a sostenere l'ingresso nel mondo del lavoro degli atleti che hanno terminato la carriera sportiva di alto livello.

2006**I PERCORSI
DI EDUCAZIONE AL LAVORO:
LA NUOVA METODOLOGIA**

Per uniformare il metodo di intervento, vengono realizzati un manuale per i beneficiari e uno per il team di Fondazione. Il primo risponde all'esigenza di raccogliere i contenuti emersi durante il percorso formativo; il secondo racchiude la formalizzazione dei modelli e dei metodi adottati. Viene lanciata la "giornata in azienda": un utile momento di confronto diretto con la realtà organizzativa.

2007**ANNO EUROPEO
DELLE PARI OPPORTUNITÀ
PER TUTTI**

Fondazione si fa strumento di promozione dei principi sanciti dall'Anno Europeo delle Pari Opportunità, che si focalizza sulla lotta alle discriminazioni basate su genere, etnia, religione e diversità di opinione, disabilità, età e orientamenti sessuali. Su tali tematiche si formalizzano i progetti: "Progetto Provincia", "Superare lo Stigma", "futuro@lfemminile", "Progetto Università".

2008**BUONE PRASSI
E NUOVE INIZIATIVE**

Il team conferma l'impegno nello sviluppo di progetti ormai diventati buone prassi. Oltre alle nuove edizioni di "futuro@lfemminile" e "Superare lo Stigma", nasce "Diversitalavoro", 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.

2009**NUOVE TIPOLOGIE
DI BENEFICIARI**

Per far fronte a nuove tipologie di disagio, vengono implementate iniziative inedite, tra cui il progetto con il Consiglio Italiano Rifugiati, il progetto "Donne Migranti", il progetto "Tratta" con la cooperativa Lotta contro l'emarginazione. Si intensifica l'attività formativa, grazie all'intervento di partner competenti, tra cui Adecco Formazione.

2010**UN SISTEMA
DI ENTI DI EROGAZIONE**

Viene avviata una collaborazione strutturata con altre fondazioni ed enti. Il progetto "A.N.C.O.R.A.", promosso da Fondazione De Agostini, ha permesso di supportare i pazienti in riabilitazione all'Unità Spinale dell'Ospedale Maggiore di Novara. "Casa Dolce Casa", con Fondazione Allianz Umanamente ed Enel Cuore, è rivolto a comunità di accoglienza per donne madri.

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 "Diversity & Inclusion" a favore della popolazione aziendale.

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. Tra le molteplici iniziative intraprese, spicca il progetto "GoldenWorkers", finalizzato a promuovere nuovi modelli di prolungamento attivo della vita professionale.

2013

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

La valorizzazione delle diversità espresse dalla forza lavoro diventa una leva strategica per le aziende. Per questo, Fondazione promuove momenti di sensibilizzazione e confronto su "Diversity & Inclusion", anche in una logica innovativa, attraverso laboratori esperienziali sviluppati con un approccio ludico-educativo.

2014

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

L'Europa e l'Italia si trovano ad affrontare una grave crisi occupazionale, che ha colpito duramente i più giovani, ai quali vengono rivolti molti interventi. Tra questi c'è "Active for Youth", sviluppato in partnership con Barclays Bank, volto a favorire l'avvicinamento al mondo del lavoro di giovani in condizioni di svantaggio e a promuovere in Barclays Bank una cultura della diversità.

2015

**LA RETE
DELLA FONDAZIONI
D'IMPRESA FA SQUADRA
PER IL SOSTEGNO
ALL'OCCUPAZIONE
GIOVANILE**

Il fenomeno della disoccupazione e dell'inattività dei più giovani continua a rappresentare un'emergenza. Fondazione aumenta l'impegno nei confronti della fascia debole del mercato del lavoro e collabora con altre fondazioni. Tra le iniziative più importanti, ci sono la ricerca "Fondazioni d'impresa per i giovani: come far crescere il vivaio" e il progetto "NEETwork".

2016

**L'EMERGENZA
UMANITARIA
DEI RIFUGIATI**

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. Fondazione Adecco è intervenuta con 7 progetti per dare supporto alle persone rifugiate, tramite percorsi di educazione al lavoro, orientamento e formazione.

2017**SVILUPPO
DI PROGETTUALITÀ
INTERNAZIONALI**

Si sviluppano collaborazioni strutturate con partner importanti del terzo settore. Il progetto "LOCUS" con UNHCR punta a orientare al mondo del lavoro i titolari di protezione internazionale. Continua l'impegno su altri progetti: "Lavoro di Squadra" con Action Aid per i NEET, che sfrutta lo sport come strumento di rimotivazione ed empowerment, e "Donne Identità al Lavoro".

2018**CONTINUA L'IMPEGNO
DI FONDAZIONE
VERSO PROGETTI
INNOVATIVI**

Il team si è dedicato in maniera prioritaria all'inclusione lavorativa di rifugiati, NEET, donne vittime di violenza e persone in misura detentiva. Riconoscendo le potenzialità del coinvolgimento del settore privato, UNHCR assegna un attestato alle aziende che maggiormente si distinguono nel favorire l'inserimento professionale dei rifugiati e la loro integrazione nella società italiana.

2019**IN PRIMA LINEA
PER L'INTEGRAZIONE
DEI RIFUGIATI**

L'inclusione lavorativa di persone in situazioni di svantaggio è la mission di Fondazione, un valore condiviso dal Gruppo Adecco. Per il suo impegno nell'integrazione dei rifugiati, The Adecco Group riceve per il terzo anno consecutivo il premio "Welcome, Working for refugee integration", assegnato dall'Alto commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR).

2020**PAROLA D'ORDINE
SVILUPPO SOSTENIBILE**

Con l'ingresso in ASviS – Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile – si concretizza l'impegno di Fondazione al raggiungimento dei Sustainable Development Goals previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare sui temi dello sviluppo sostenibile e della lotta alla povertà e alle disuguaglianze. Viene sviluppato un nuovo piano strategico per la sostenibilità di Fondazione.

2021

**2001-2021 | FONDAZIONE ADECCO
CELEBRA I 20 ANNI DI ATTIVITÀ RIPERCORRENDO
LE TAPPE PRINCIPALI DELLA SUA STORIA**

L'emergenza in Afghanistan riporta l'attenzione sul tema dei rifugiati, dell'accoglienza e dell'inserimento all'interno della società. Da una stretta collaborazione con UNHCR e il SAI - Sistema Accoglienza Integrazione - nasce il nuovo progetto 2021 "Employability 4.0", per aumentare i livelli di occupabilità di persone titolari di protezione internazionale e richiedenti asilo con particolare focus sulla popolazione afghana. Il 2021 è anche l'anno di rilancio del progetto NEETwork di Fondazione Cariplo ed il lancio di nuove progettualità interamente dedicate alle donne e alle nuove povertà (CUORE VISCONTEO).

Nel 2021, Fondazione è tra i fondatori di *Sport for Inclusion Network* e tra i firmatari del Manifesto per lo Sport Inclusivo, con l'obiettivo di promuovere i valori dello sport come strumento di valorizzazione della diversità e di inclusione lavorativa. In vista dell'F20 Fondazione partecipa al tavolo di lavoro fondazioni di ASVIS-Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile e prosegue il suo lavoro di sensibilizzazione e inclusione sul tema autismo raddoppiando il numero di persone autistiche incluse grazie al progetto "Coloriamo l'invisibile".



1.1 Keywords del 2021

D I V E R S I T À

**“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 è intrinsecamente polivalente: da un lato può sottintendere una distanza rispetto all’altro, che tuttavia viene colmata da una spinta mossa dalla curiosità e dal desiderio di 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 valorizzazione della persona e convinzione che in ognuno di noi ci sia un talento che vada riconosciuto e sviluppato. La diversità, come il seme per Aristotele, dà forma alla persona e sostanza alla sua unicità.

I N C L U S I O N E

**“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”**

Goussot

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.

GENDER EQUALITY

“Ora sappiamo che senza l’uguaglianza di genere e senza un pieno riconoscimento delle donne nella società, nell’economia e nella governance non saremo in grado di raggiungere il mondo che speriamo”

Phumzile Mlambo-Ngcuka

Era il 1929 quando Virginia Woolf concepì uno dei suoi scritti più celebri, “Una stanza tutta per sé”, un grido di mancata indipendenza della scrittrice e un invito alle donne a osare, a uscire dagli schemi sociali imposti da una cultura che le vedeva escluse da ogni ambiente professionale. Un tema forse astratto per l’epoca ma più che mai attuale.

Ad oggi, in un momento in cui il tasso di occupazione femminile è inferiore al 18% rispetto a quello maschile e in cui i guadagni mensili medi femminili sono un quinto più bassi rispetto agli uomini, l’urgenza di raggiungere l’uguaglianza di genere è più concreta che mai. Così come lo sono le battaglie per il riconoscimento di quei diritti auspicati da Virginia Woolf che, a suo modo, ha saputo rivoluzionare la condizione femminile dal punto di vista

socio-professionale dando voce alla propria forza senza nascondere sofferenze e debolezze.

Per **Fondazione Adecco**, quando si parla di Gender Equality non s’intende né omologazione né uniformità, non è accettazione del modello maschile perché, imitandolo, se ne possano condividere i successi e i benefici, bensì un percorso di riconoscimento e valorizzazione dello sviluppo personale e professionale di ogni donna. Un cammino lungo e a tratti ostico con l’obiettivo di tratteggiare una nuova immagine della donna, non costruita sulla semplice rivendicazione di diritti, ma un nuovo stile di leadership, una figura indipendente in grado di prendere in mano il proprio destino, in qualsiasi campo della sua esistenza.

INNOVAZIONE SOCIALE E FUTURO DEL LAVORO

“Ciò che bisogna cambiare è l’approccio al problema, per fare questo bisogna sperimentare”

Mulgan

Innovazione sociale come sinonimo di ri-generazione e ri-nascita. La stessa parola “felicità” deriva dal latino ‘fecundus’ che indica la capacità della vita di generare altra vita. “Ciò che è vivo dà frutto”, scriveva Schelling.

È possibile rinascere partendo dal lavoro?

Innovazione sociale, per **Fondazione Adecco** significa questo: in un momento in cui solo il 35,8% delle persone con disabilità risulta occupato, quando oltre un quinto dei giovani italiani non studia e non lavora e il numero di persone rifugiate senza impiego è considerevolmente aumentato, la Fondazione s’impegna nell’attivare un movimento di reinserimento e rinascita professionale per tutti gli individui. Un percorso che pone al centro la comunità superando i confini tra

“producer” e “consumer” e aprendo la strada a una responsabilità condivisa e diffusa. In un momento di emergenza sociale e di crisi di sistema indagare i nuovi bisogni emergenti vuol dire tradurli in soluzioni sostenibili per l’intera collettività.

In un futuro mondo del lavoro in costante cambiamento, Fondazione Adecco si occupa di fornire gli strumenti e le competenze perché chiunque non rimanga indietro rispetto alle evoluzioni tecnologiche e alle incertezze del mercato occupazionale.

**“La diversità
è uno dei valori fondamentali
del nostro secolo: è colore, cultura, ricchezza,
scambio, crescita e necessità.
Fa parte della storia di ogni uomo”**

Marrone

Multiculturalità è cambiare la nostra percezione del mondo, essere curiosi, desiderare ardentemente l'incontro con l'Altro così da indagarne ogni aspetto, talento e fragilità. Multiculturalità è celebrazione della Diversità come sinonimo di eccellenza e rispetto.

Multiculturalità per **Fondazione Adecco** è qualcosa in più della semplice accoglienza. Multiculturalità è la capacità di vedere e “sfruttare” – nel senso più positivo del termine – le competenze, i talenti e, soprattutto, la diversità che gli Altri portano. Multiculturalità è desiderio. Un desiderio di condivisione che proietta verso l'incontro con l'altro. Ecco perché non si riduce all'atto dell'incontro come momento isolato: è il patrimonio di un'organizzazione capace di guardare al futuro e opportunità di garantire la vera inclusione in una forma di vita dinamica, che si sviluppa nel tempo. E multiculturalità è anche creatività, lo stimolo di cui molte aziende hanno bisogno per aprirsi a nuovi orizzonti e dare impulso all'innovazione.

Negli studi del World Economic Forum del 2021 si fa riferimento al fatto che una forza lavoro diversificata e inclusiva sia ormai universalmente riconosciuta come un aspetto necessario per l'innovazione e che la creatività è una delle tre competenze professionali più importanti nei prossimi anni.

C O R P O R A T E P A R T N E R S H I P

**“La creazione di un business efficace
e di un mondo migliore non sono obiettivi conflittuali.
Sono entrambi ingredienti essenziali per un successo
a lungo termine”**

Bill Ford

Da anni ormai non si parla che di CSR, Corporate Social Responsibility, nonché la capacità dell'impresa di coniugare il business con l'attenzione all'ambiente e al sociale. La CSR va oltre il rispetto delle prescrizioni di legge: individua pratiche e comportamenti che un'impresa adotta su base volontaria, nella convinzione di ottenere risultati che portino benefici e vantaggi a sé stessa e al contesto in cui opera. La sfida che Fondazione Adecco sta affrontando è passare da una logica volontaria di CSR ad un impegno di innovazione sociale che tenga conto anche degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. Traguardo ambizioso, ma certamente raggiungibile attraverso la costruzione di partnership di valore.

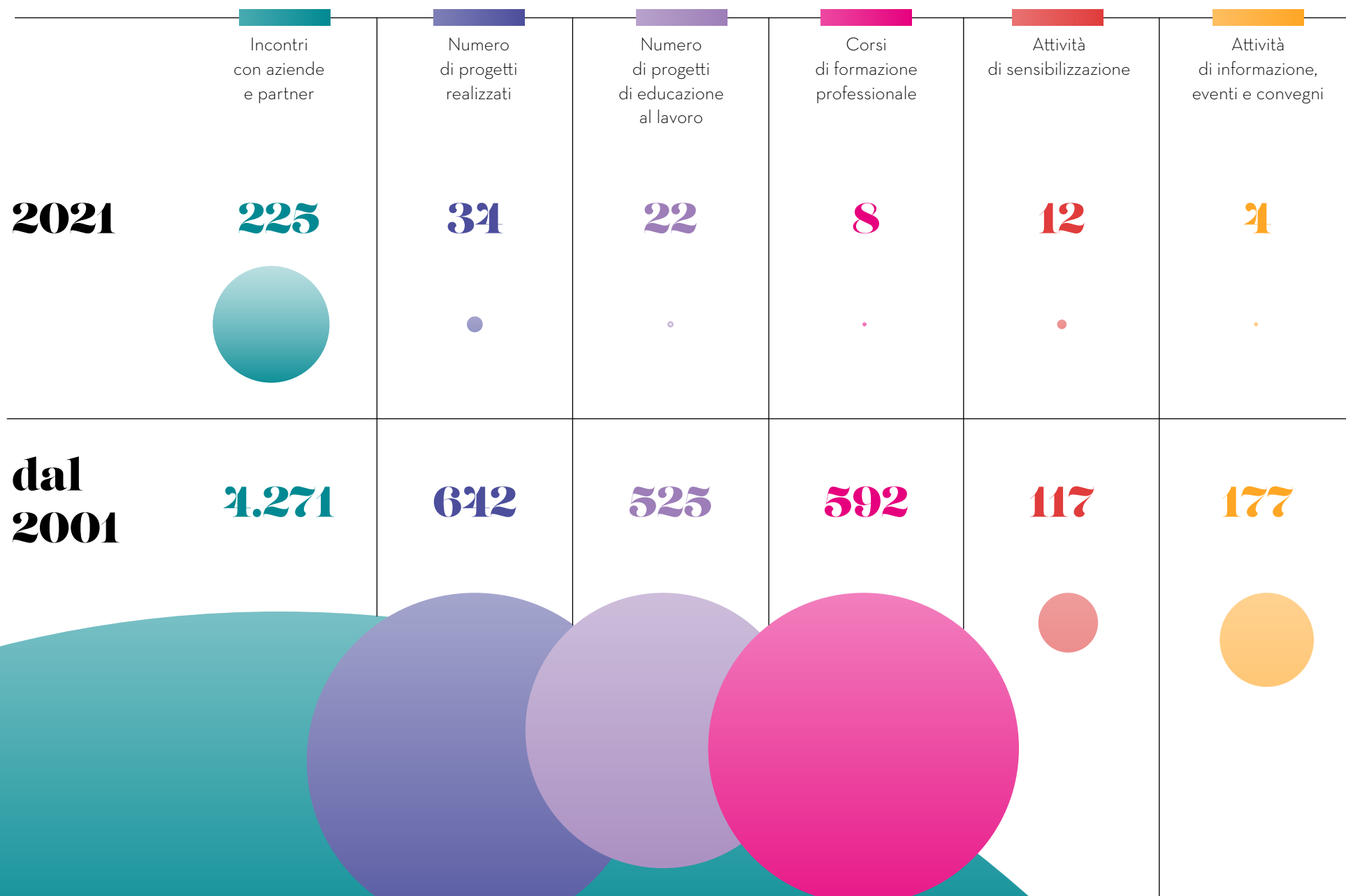
Corporate Partnership, per **Fondazione Adecco**, è co-costruzione della relazione con le aziende attraverso un continuo dialogo tra pubblico e privato, profit e non profit.

Corporate Partnership è studio e pianificazione: una selezione attenta del target di aziende con cui si ha l'obiettivo di lavorare è il primo passo per costruire un rapporto di valore.

Corporate Partnership è storytelling: un racconto efficace della propria attività e obiettivi è il miglior modo per avvicinare e conquistare l'interlocutore. Corporate Partnership è interrelazione e fidelizzazione: Fondazione Adecco coltiva quotidianamente, con passione e con impegno, il rapporto con le aziende portando avanti azioni continuative e proponendo contenuti innovativi e di valore.

E infine, Corporate Partnership è sviluppo di un senso di responsabilità che si rivolge verso l'interno dell'organizzazione, perché parte fondante della mission di ogni azienda è mettere al centro la diversità di ognuno e impattare positivamente sul territorio e nel contesto sociale nel quale opera.

1.5 Il 2021 in numeri



1.6 Il contesto in cui operiamo

Il 2021 è il secondo anno nel quale la pandemia di COVID-19 ha influenzato l'economia a livello globale, impedendo la ripresa piena ed equilibrata del mercato del lavoro. Il ripresentarsi di nuove varianti ha provocato rallentamenti dell'economia e le ripetute misure di contenimento del virus hanno inciso profondamente sul tessuto sociale ed economico del Paese, rendendo ancora più fragile chi già lo era.

L'emergenza sanitaria ha avuto un impatto drammatico anche sui progressi verso gli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Sdg's). Le disuguaglianze all'interno dei Paesi e tra Paesi sono in aumento e rappresentano un ulteriore rischio per le azioni multilaterali, necessarie per garantire una maggiore sostenibilità ¹.

Agli effetti della pandemia e alle preoccupazioni dovute ad un andamento socioeconomico incerto, si sono aggiunti conflitti armati, guerre civili e violazioni dei diritti umani in diversi paesi del mondo. L'esempio di quanto successo e succede in Afghanistan, oltre a dimostrare l'urgenza dell'adozione dei principi enunciati dall'Agenda 2030 nel Goal 16, ha riportato l'attenzione sul tema dell'accoglienza e dell'inserimento di persone rifugiate all'interno della società, tematiche di cui Fondazione Adecco si occupa sin dalla nascita ¹.

Se il contesto italiano presentava nel 2020 criticità in termini di povertà e disoccupazione, il 2021 non ha registrato significative inversioni di tendenza rispetto tali problematiche.

Stando ai dati ISTAT, nel 2021 le famiglie in condizione di povertà assoluta in Italia sono il 7,5% (7,7% nel 2020) per un numero di individui pari a circa 5,6 milioni (9,4%, come lo scorso anno), confermando sostanzialmente le stime del 2020 ².

Sul fronte dell'occupazione, i dati ISTAT dimostrano che nella seconda metà dell'anno si registra un aumento di 338 mila occupati (+1,5%) rispetto al trimestre precedente e una crescita di 523.000 unità sullo stesso periodo del 2020 ³.

Ma il gap con il 2019 è ancora ampio, soprattutto per quanto riguarda persone con disabilità, donne, giovani e persone rifugiate: nel 2021, infatti, la crisi sanitaria ha continuato ad alimentare le difficoltà di inserimento nell'ambiente socio-lavorativo di persone più deboli e fragili, con ricadute molto pesanti sulla vita dei singoli e delle comunità.

In Italia ci sono circa un milione di persone con disabilità disoccupate o in cerca del primo impiego, con probabilità assai scarse di trovare un posto in tempi ragionevoli, vista anche l'emergenza Coronavirus. Oltre a ciò, il sistema pubblico di collocamento non riesce a realizzare più di 20/30 mila inserimenti all'anno ⁴.

Se si guarda al genere, poi, le donne risultano fortemente svantaggiate rispetto agli uomini (quasi il 40% rispetto al 60%); se si osserva l'area geografica, lo squilibrio è ancora più grande: la Lombardia da sola occupa tante persone con disabilità quanto l'intera macroarea Sud- Isole ⁴.

1. [Rapporto ASviS 2021.pdf](#)

2. [povertà-assoluta \(istat.it\)](#)

3. [Lavoro, recupero nel secondo trimestre, ma ancora 678 mila occupati in meno sul 2019 - la Repubblica](#)

4. [Lavoro, in Italia i disabili sono ancora i grandi esclusi. "Solo il 35% occupato. E le donne sono le più svantaggiate" - le storie - Il Fatto Quotidiano](#)

Nel 2021, l'ISTAT ha aggiunto ulteriori dettagli sullo stato dell'occupazione in Italia: la pandemia di COVID-19 ha penalizzato particolarmente i settori a prevalenza femminile e, stando a quanto confermato dal Rapporto Annuale 2021, la crescita dell'occupazione ha riguardato quasi esclusivamente gli uomini ⁵.

Considerazioni analoghe riguardano i giovani, che rappresentano sempre il segmento più a rischio nelle crisi. Per loro, il calo dell'occupazione nei primi mesi della pandemia è stato particolarmente marcato e, nonostante la dinamica positiva registrata nei primi mesi del 2021, lo svantaggio rispetto alle altre età è molto ampio. In nove casi su dieci la crescita che si è avuta tra gennaio e aprile 2021 ha riguardato i 15-34enni, con un aumento in questa fascia di età di 111 mila occupati ⁵.

In Italia, molti rifugiati qualificati registrano, ancora nel 2021, alti livelli di disoccupazione. Solo una persona con background migratorio su otto svolge lavori qualificati di alto profilo (Vitiello, CNR). Le loro competenze sono notevolmente sottoutilizzate e la maggior parte di esse sono sottoccupate in lavori poco qualificati, temporanei e/ o poco remunerativi.

Ma il 2021 ha segnato anche una nuova consapevolezza: coltivare la diversità all'interno dei contesti aziendali rappresenta un passo importante per la crescita del nostro sistema economico e una fonte di ricchezza nella direzione della multiculturalità e dello sviluppo delle imprese.

Un'indagine sui benefici per la salute dei dipendenti 2021 della Kaiser Family Foundation – organizzazione no profit che si concentra su questioni sanitarie nazionali - ha rilevato che l'83% delle grandi aziende offre ai propri dipendenti programmi di salute e benessere, equità e inclusione ⁶.

Nel maggio 2021 è stata pubblicata la norma ISO 30415:2021 - Human Resources Management – Diversity and Inclusion, uno standard internazionale per identificare una serie di principi, ruoli e responsabilità, azioni, politiche, processi, pratiche e misure per consentire e supportare un'effettiva diversità e inclusione sul posto di lavoro. È stato così aggiunto un ulteriore tassello in un settore in crescita come quello della Diversity & Inclusion ⁷.

Anche la Camera di Commercio degli USA, all'interno del report del 2021, rivela che aziende che promuovono la diversità di genere nei loro team hanno il 21% di probabilità in più di superare i loro diretti concorrenti in termini di redditività. Il dato sale al 33% nelle aziende che promuovono la diversità etnica e culturale ⁸.

In quest'ottica, è centrale il ruolo ricoperto da Fondazione Adecco nel coniugare l'employability con le politiche di inclusione aziendale, così da accompagnare le persone più fragili nel mondo del lavoro.

5. [Rapporto Annuale 2021.pdf \(istat.it\)](#)

6. [Supporting the Well-Being of Your Underrepresented Employees \(hbr.org\)](#)

7. [ISO 30415:2021: pubblicato lo standard su Diversity e Inclusion | Bureau Veritas Italia](#)

8. [Diversità e inclusione, così negli Usa le aziende aumentano il fatturato- Corriere.it](#)

NEET IN ITALIA

GENDER EQUALITY IN ITALIA

61%

possibilità in più
di svolgere lavori
domestici ogni giorno
rispetto agli uomini

51%

ha subito
molestie
sessuali

100%

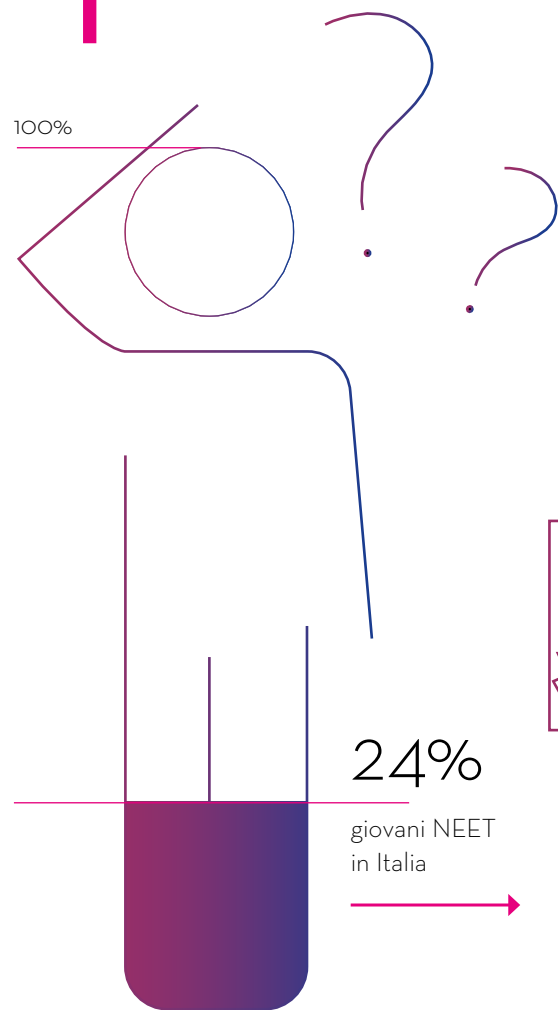
35,8%

persone
con disabilità
occupate

60%

40%

LAVORO E DISABILITÀ IN ITALIA



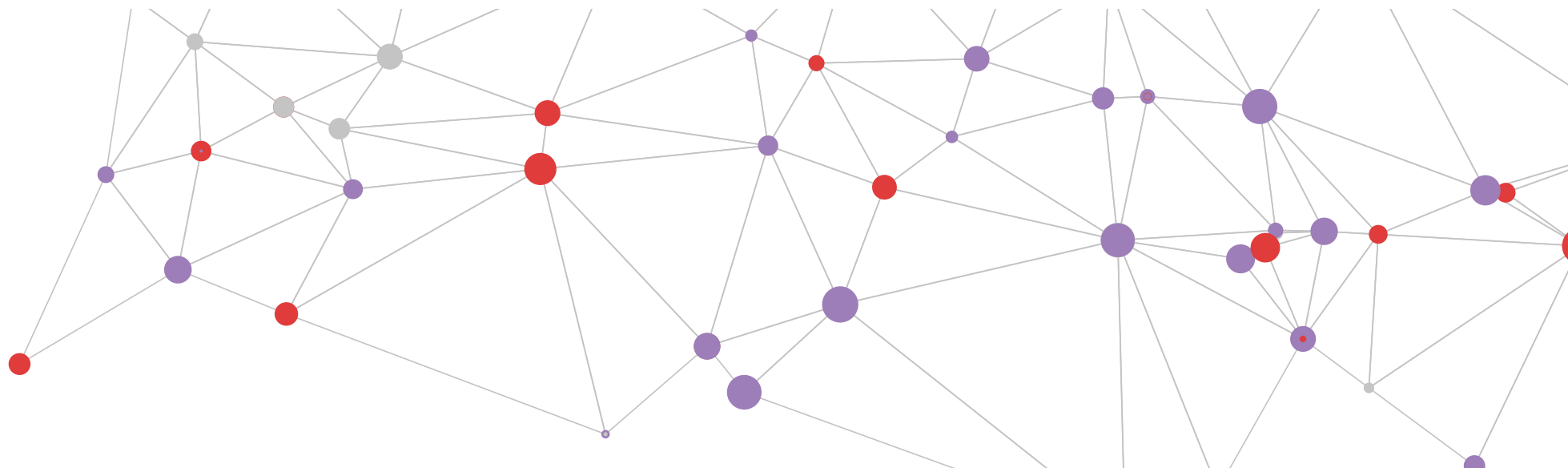
1.7 La strategia

PARTNERSHIP AZIENDALI

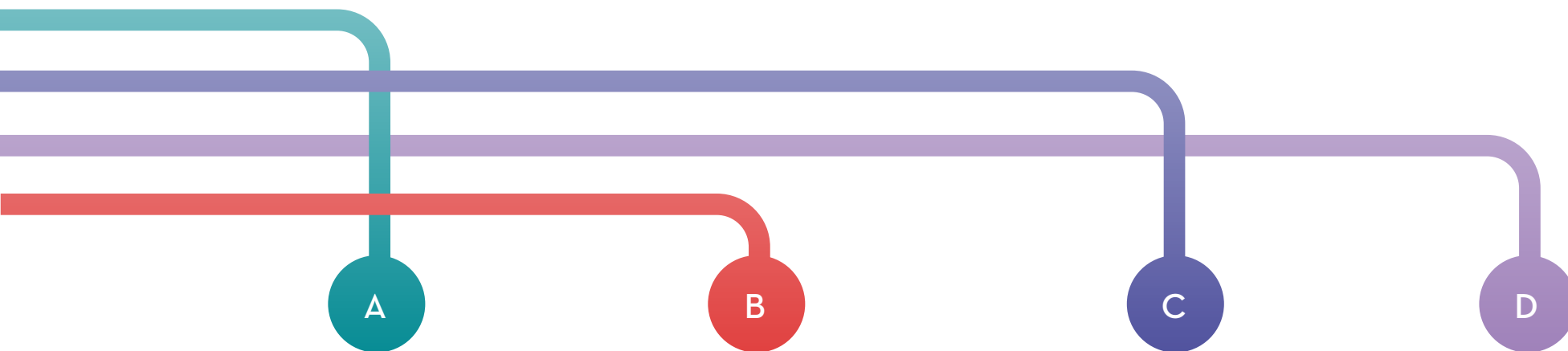
Fondazione Adecco è al fianco delle aziende nello sviluppo di un approccio orientato alla Diversity & Inclusion attraverso sensibilizzazioni in azienda, supporto a progetti ed eventi interni e accompagnamento dei team per garantire inclusioni efficaci e di successo. Fondazione Adecco assume un ruolo di facilitatore e intermediatore del dialogo profit/non profit nella valorizzazione della diversità, 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 con lo scopo di ridefinire il ruolo delle imprese nei confronti dei propri stakeholder e del contesto in cui operano.

RELAZIONI E RETE CON 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. Offre anche la possibilità di uno scambio di progettualità, contenuti, esperienze e programmi con le altre Fondazioni Adecco presenti in Europa (Svizzera, Spagna, Francia, Germania) e, dal 2019, in US.



LE 4 LINEE STRATEGICHE



NETWORKING NAZIONALE

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 locali e nazionali, in partnership con enti, ONG, aziende, fondazioni private, soggetti del terzo settore che condividono il valore dell'inclusione lavorativa come chiave dell'inclusione sociale.

CAPACITY BUILDING

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 pratiche. Un nuovo approccio che adotta una metodologia partecipativa e si dirige verso le competenze degli operatori del non profit.

CORPORATE PARTNERSHIP

Lavorando al fianco delle aziende nello sviluppo di progetti e sensibilizzazioni e partecipando a eventi e tavoli di CSR, Fondazione Adecco costruisce partnership virtuose e diffonde una cultura del lavoro inclusiva a tutti i livelli della società.

Fondazione Adecco adotta il modello della tripla elica (*Etzkowitz e Leydesdorff*) come fonte di innovazione sociale, nata proprio dall'ibridazione di pubblico, privato e solidarietà civile.

DIVERSITY & INCLUSION

Fondazione Adecco insieme alle aziende partner per introdurre temi di Diversity & Inclusion, percorsi esperienziali ed emotivi per disegnare la leadership del futuro, accogliente e human-centered. Una sfida che passa attraverso l'organizzazione di un ambiente in cui le diversità possano non soltanto essere accolte, ma dove riescano ad esprimere il proprio potenziale ed essere valorizzate al di là di ogni discriminazione.

CAPITOLO 2

Personne



2.1 Gli organi istituzionali

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



LA NOSTRA VOCE, IL PRESIDENTE DI FONDAZIONE

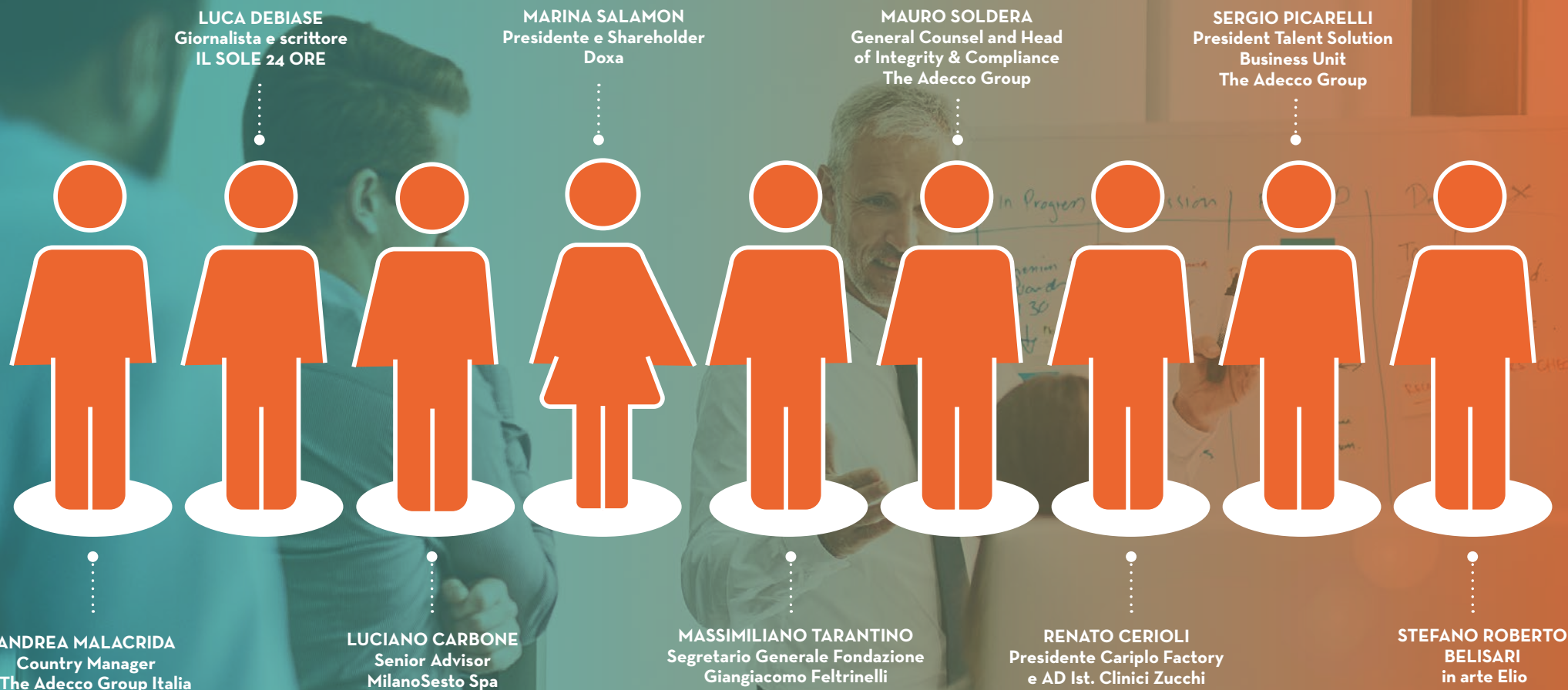
**“La diversità favorisce
l’innovazione,
l’immaginazione
e la creatività”**

SEVERINO SALVEMINI

Economista dell'Università Bocconi, è presidente della nostra Fondazione.

Editorialista del Corriere della Sera. Membro dei consigli di amministrazione di società quotate, da molti anni si impegna per promuovere una cultura del lavoro equa e inclusiva.

2.2 I consiglieri



2.3 Il Team di Fondazione

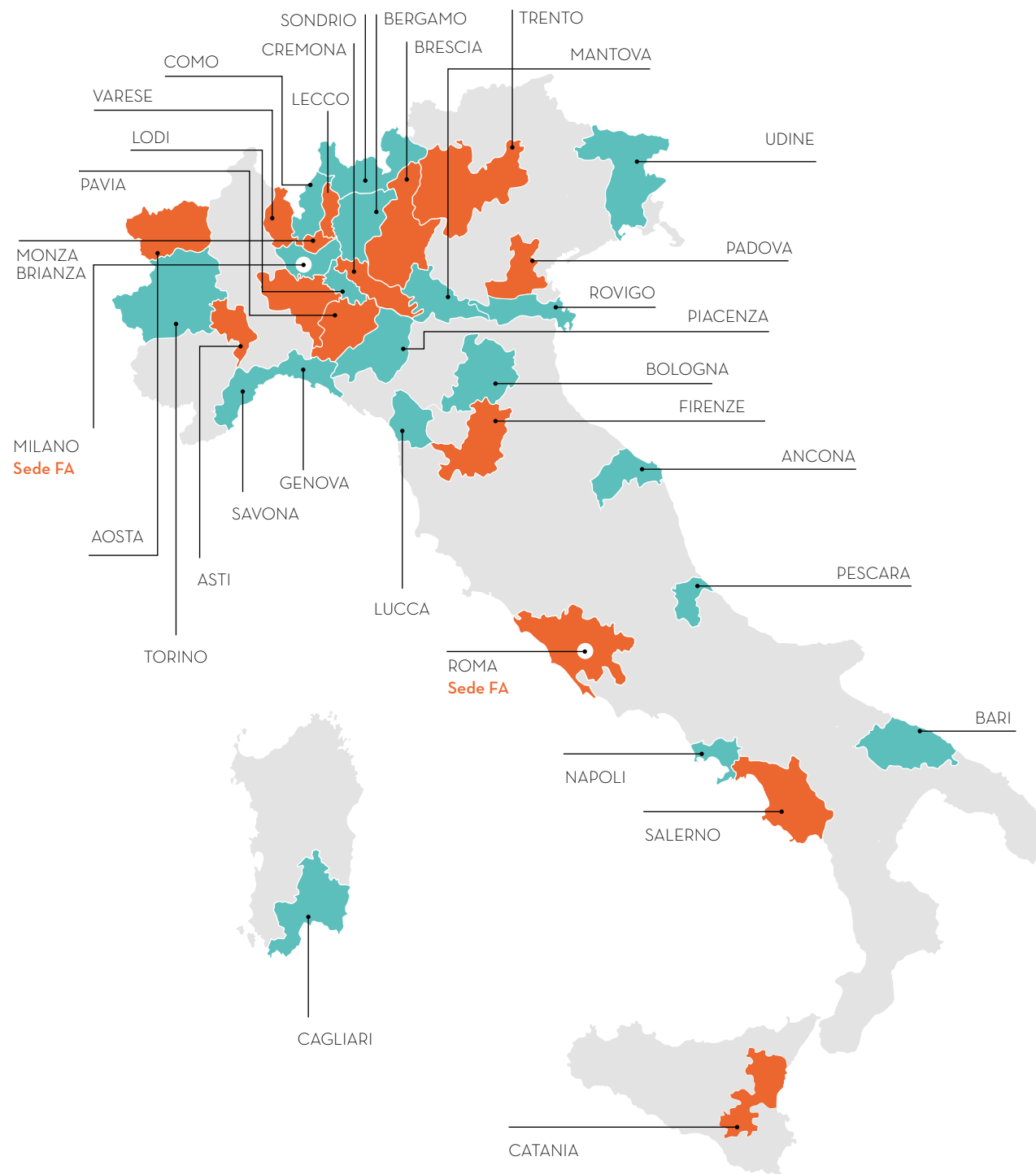


Composizione del personale	Totale dipendenti	Durante il 2021 Fondazione Adecco presenta una struttura composta da 9 dipendenti 2 persone in stage . Le donne rappresentano il 63% dell'organizzazione.
	Tipologia di contratto	8 contratti a tempo indeterminato, 1 di apprendistato, 2 tirocini (1 curriculare e 1 extracurriculare).
Turnover	Dimissioni e nuove assunzioni	Si è registrata una nuova assunzione e sono state accolte le dimissioni di 2 persone .
Benefit	People car/ Autovetture in contratto di leasing	4 dipendenti utilizzano l'autovettura come benefit aziendale.
Politiche di conciliazione	Politiche di conciliazione adottate	Nel 2021 prosegue lo smart working per il 60% delle ore lavorative , flessibile in ragione delle esigenze dei dipendenti. Per mutate esigenze familiari nel 2021 un part time è stato trasformato in full time come da richiesta dell'interessata. Durante l'anno è stata prorogata la riduzione di orario per una dipendente in maternità , a cui è stato concesso successivamente un periodo di orario continuato al 100% in homeoffice, una volta mutate le sue esigenze.
Formazione	Corsi di The Adecco Group	Corsi di aggiornamento (Privacy, Compliance, Conflitto di interessi, Ethical standard).
	Corsi con enti terzi	Corsi di formazione sul terzo settore di Confini on Line: - Corporate Fundraising: strumenti, tecniche e sfide, presenti e future - La teoria del cambiamento per definire il proprio modello distintivo - Elogio del conflitto: tecniche per la gestione del conflitto sul luogo di lavoro - Gestire e rendicontare i progetti finanziati - Multimedia storytelling: innovare la comunicazione della tua organizzazione - Corso sulla comunicazione non violenta

2.4 Dove operiamo

Fondazione Adecco per le pari opportunità implementa, sin dalla nascita, progetti su tutto il territorio nazionale. Collaboriamo con realtà del terzo settore, aziende e multinazionali presenti in tutta Italia. Le azioni di Corporate Partnership prevedono la partecipazione di tutta la rete territoriale dell'azienda partner: nel 2021 abbiamo realizzato progetti di inclusione lavorativa nei maggiori punti vendita di DECATHLON e di una nota catena di mobili per la casa in 16 province italiane.

Dal 2018 collaboriamo con la rete nazionale SAI (Sistema di accoglienza e integrazione); insieme a UNHCR, Agenzia per i Rifugiati delle Nazioni Unite, di cui siamo implementation partner per l'Italia. Abbiamo formato operatori dei centri di accoglienza in 14 città al fine di diffondere la cultura dell'inclusività nel mondo del lavoro e fornire gli strumenti e le competenze per creare relazioni durature con il tessuto produttivo dei territori di riferimento. L'azione di sistema di Fondazione Adecco coinvolge enti e organizzazioni su diversi livelli: sovranazionale, nazionale, regionale, locale. Nel territorio di Milano abbiamo tradotto il nostro intervento in azioni di prossimità, entrando a far parte di una rete di distretti e di comuni dell'hinterland milanese, volta a rigenerare il tessuto sociale di aree a rischio esclusione sociale, attraverso attività di inclusione mirate e di contrasto alle povertà, in rete con oltre 15 realtà del mondo no profit. Entro il 2023 saranno 11 i comuni della cintura sud di Milano coinvolti nel progetto denominato CUORE VISCONTEO.



CAPITOLO 3 Progetti

NELLA VITA NIENTE
DEVE ESSERE TEMUTO,
MA SOLO CAPITO. È TEMPO
DI CAPIRE DI PIÙ PER
TEMERE DI MENO.
MARIE CURIE

3.1 I progetti

Fondazione Adecco applica la logica di sistema alla progettazione dei propri interventi modellando le proprie attività in networking con enti del terzo settore, pubblica amministrazione e realtà del mondo aziendale.

Un approccio multilivello e multistakeholder che mette sempre al centro i beneficiari e le beneficiarie dei progetti.

Osservando le evoluzioni del mercato occupazionale e le tendenze del futuro del lavoro propone attività con il duplice obiettivo di integrare le persone a rischio o

escluse socialmente e di rendere le aziende in grado di gestire i cambiamenti nella composizione della forza lavoro, conoscere le emergenze sociali, gestire la multiculturalità e saper cogliere il talento al di là di stereotipi e pregiudizi.

Lo scopo è da un lato instaurare pratiche di management efficaci e aperte alla diversità, per costruire relazioni virtuose con il contesto esterno.

Dall'altro è adottare la D&I come valorizzazione della ricchezza e del patrimonio interni.

LA FONDAZIONE OPERA SECONDO QUATTRO TIPOLOGIE DI INTERVENTI:

L'evoluzione del mondo del lavoro richiede sempre nuove competenze e skills, flessibilità e capacità di adattamento. L'orientamento al lavoro e la costruzione di un progetto professionale sono oggi fondamentali in un mondo in continua evoluzione e sono al centro del modello di intervento dei progetti di **Educazione al lavoro.**

PAG 33

PAG 33

La complessità crescente delle organizzazioni porta a fenomeni di diversificazione e articolazione delle richieste che le singole persone muovono all'universo lavorativo. A questi elementi si lega il tema del passaggio da una logica di non discriminazione ad una vera e propria gestione strategica della **Diversity & Incusion.** Questo cambiamento richiede da parte dell'azienda un approccio strategico che comprenda la dimensione relazionale e la cultura aziendale. Attraverso momenti di confronto tra i dipendenti, sensibilizzazioni in gruppi di lavoro agli HR manager (Diversity Talk) e percorsi di inserimento in azienda di persone provenienti da contesti di fragilità o appartenenti alle c.d. categorie protette (Inclusion Path) la Fondazione struttura iniziative rivolte ai diversi target aziendali, agendo sulla relazione individuale, sul team di lavoro e sulla **Leadership.**

Fondazione Adecco progetta interventi di **Capacity building** rivolti a enti del Terzo settore per migliorarne l'efficacia e l'efficienza degli interventi, rafforzando le competenze di inserimento lavorativo dei propri operatori nel mondo del lavoro, attivando partnership virtuose con il tessuto imprenditoriale locale (corporate partnership). Nel corso del 2021 sono stati attivati percorsi di accompagnamento rivolti a Enti Pubblici, Cooperative, Consorzi e Associazioni su tutto il territorio nazionale.

PAG 35

PAG 34

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. Non cercare semplicemente un lavoro ma costruire insieme un progetto di vita e autonomia. L'epistemologia è quella umanistica esistenziale: la persona ha una tendenza attualizzante, una forza essenziale che è all'origine della crescita e dello sviluppo di ogni individuo. Accettando appieno la responsabilità della propria vita si può aumentare la propria employability e cambiare le proprie traiettorie lavorative. Questo modello teorico di riferimento viene integrato nella parte pratica di educazione al lavoro secondo la metodologia del self empowerment di Bruscaglioni e Lewin e le aree di esplorazione del **Life Design** (adattabilità, riflessività sui progetti futuri, identità e narrabilità). Nel corso degli anni sono stati riformulati gli strumenti di orientamento professionale in base al target di riferimento (persone di origine straniera, giovani NEET, persone con disabilità, persone autistiche, 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, simulazioni di colloqui e incontri individuali di counseling. 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. L'obiettivo è rafforzare l'occupabilità dei/delle beneficiari/e affinché siano capaci di affrontare il proprio percorso di carriera in maniera autonoma.

DIVERSITY & INCLUSION

Parte della strategia di Fondazione Adecco consiste nella diffusione di una cultura della diversità in azienda. A partire dalle prime esperienze sul tema sono stati modellati interventi e progetti sempre più in linea con le esigenze delle aziende partner. L'approccio di Fondazione prevede una metodologia costruita attraverso vent'anni di esperienza nel settore e che si differenzia in ragione degli obiettivi e del target a cui si rivolge. L'intervento insiste su due dimensioni (quella individuale e quella relazionale). Gli interventi di Diversity & Inclusion si strutturano come **Diversity Talk**: momenti di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti, al fine di creare una cultura sul fenomeno della diversità in maniera trasversale e/o tramite approfondimenti tematici (Disabilità, Genere, Multiculturalità, *Generation Gap*, Autismo).

Coinvolgono le credenze dell'individuo, promuovendo dibattiti, esperienze (attraverso azioni pratiche quali, ad esempio, lo sport inclusivo), con il fine di rendere i dipendenti consapevoli degli stereotipi appresi nel proprio contesto sociale di provenienza e di stimolarne il cambiamento.

Per potenziare la capacità inclusiva dell'azienda, ai Diversity Talk si affianca **l'Inclusion Path**. Fondazione Adecco promuove inserimenti in azienda di persone in difficoltà (Giovani Neet, persone rifugiate e richiedenti asilo, persone detenute, donne vulnerabili, persone con disabilità, persone autistiche), con lo scopo di rendere l'azienda ed il management in primis sensibili alle tematiche sociali secondo un approccio di **CSR e sostenibilità**, di adottare una visione inclusiva capace di riconoscere la diversità delle persone che la compongono; di gestire al meglio il potenziale multiculturale dei propri team; di costruire relazioni virtuose con il terzo settore.

Ciò, attraverso processi tailor made di preparazione dei beneficiari da un lato e dei futuri colleghi dall'altro, al fine di fare incontrare le esigenze dei partner con i bisogni delle persone vulnerabili, abbattendo il pregiudizio e le paure, monitorando i progetti di inclusione con follow up periodici e il contatto diretto con il beneficiario e l'organizzazione del terzo settore coinvolta.

LEADERSHIP INCLUSIVA

Nel 2021 la Fondazione Adecco ha sperimentato un nuovo modello di intervento di Diversity and Inclusion rivolto al management. Perché si sviluppi una visione coerente a tutti i livelli dell'organizzazione è necessario che la D&I orienti le decisioni della leadership anche attraverso un **approccio verticale**. Attraverso un accompagnamento dedicato e un'analisi del contesto socio-relazionale l'intervento va ad osservare l'origine

di possibili conflittualità tra la leadership e il team rispetto a tematiche di D&I, con un'attenzione alle **competenze comunicative** necessarie ad una leadership "gentile". Una leadership, dunque, D&I oriented, che sappia valorizzare le diversità e garantire l'equità non solo nei processi di selezione ma anche tra i team di lavoro, capace di migliorare il clima interno, diffondere buone pratiche, scoprire e promuovere il **talento** di ognuno.



CAPACITY BUILDING



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 e replicabile è sempre più necessario fare rete. Fondazione Adecco accompagna e sostiene NPO/NGO impegnate 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 efficaci**. Assume il ruolo di specialista della relazione tra mondo profit e no profit, formando sui nuovi approcci teorici di orientamento al lavoro, fornendo strumenti e competenze, co-progettando con l'obiettivo di creare Corporate Partnership efficaci e durature.

3.2 Principali progetti

EDUCAZIONE AL LAVORO

Progetto IN - Impresa Sociale Abbazia Mirasole

CUORE VISCONTEO
Reti solidali contro le povertà

R.I.T.A. Reskilling, Inclusion, Talent Achievement

NEETWORK 2021 - Fondazione Cariplo

Agenzia per il lavoro ALA

BORSE DEL CUORE - Fondazione Rava

SIPARIO!
I mestieri del Teatro per il re-inserimento sociale

DIVERSITY & INCLUSION

PRA Health for D&I

Informazione e Sensibilizzazione alla Multiculturalità FCEI 2021

UNIQLO - Sustainability

Diversity week Ethnicity Piacenza

I FORMIDABILI - Leroy Merlin - RiGeneriamo

BNP-FRAGILITÀ

Diversity Talk - Adidas

PEPSICO - Blind Yoga

BNP - Dare to be inclusive

Diversity Talk ALNYLAM

HandivAirsity week - 2021 - AirLiquide

Diversity Talk - Hilton Hotel

International Day of People with disabilities

Employment Skills for Refugees

Beyond the Limits: A Coffee Talk with Alessandro Ossola

PRIMARK FOR DIVERSITY 2021

GUCCI for COLORIAMO L'INVISIBILE

Disability - Inclusion Path - Linklaters

NEMO - Nespresso

CAPACITY BUILDING

Employability 4.0 - UNHCR

SIPLA (Rete Anti Caporalato) - MYLIA

INNOVAZIONE SOCIALE Regione Emilia Romagna

MIGLIORA 2 - UNHCR

LEADERSHIP INCLUSIVA

#OLTRE ME - Federazione delle Coop. Trentine

3.3 FOCUS

COLORIAMO L'INVISIBILE

Per il secondo anno, dopo uno stop imposto dalla pandemia, prosegue l'impegno di sensibilizzazione e inclusione sul tema autismo con **Coloriamo l'invisibile - al lavoro per l'autismo**, un progetto focalizzato sul tema dell'autismo interamente realizzato da Fondazione Adecco e sostenuto da donazioni private e attività di raccolta fondi. 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 e valorizzare il proprio talento. Il percorso favorisce **l'empowerment dei beneficiari** coinvolti (giovani e adulti); sostiene la creazione di interazioni positive delle persone autistiche con i propri colleghi, attraverso percorsi di inserimento lavorativo in rete con organizzazioni ed enti.



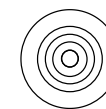
SENSIBILIZZATI

100



PARTNER

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



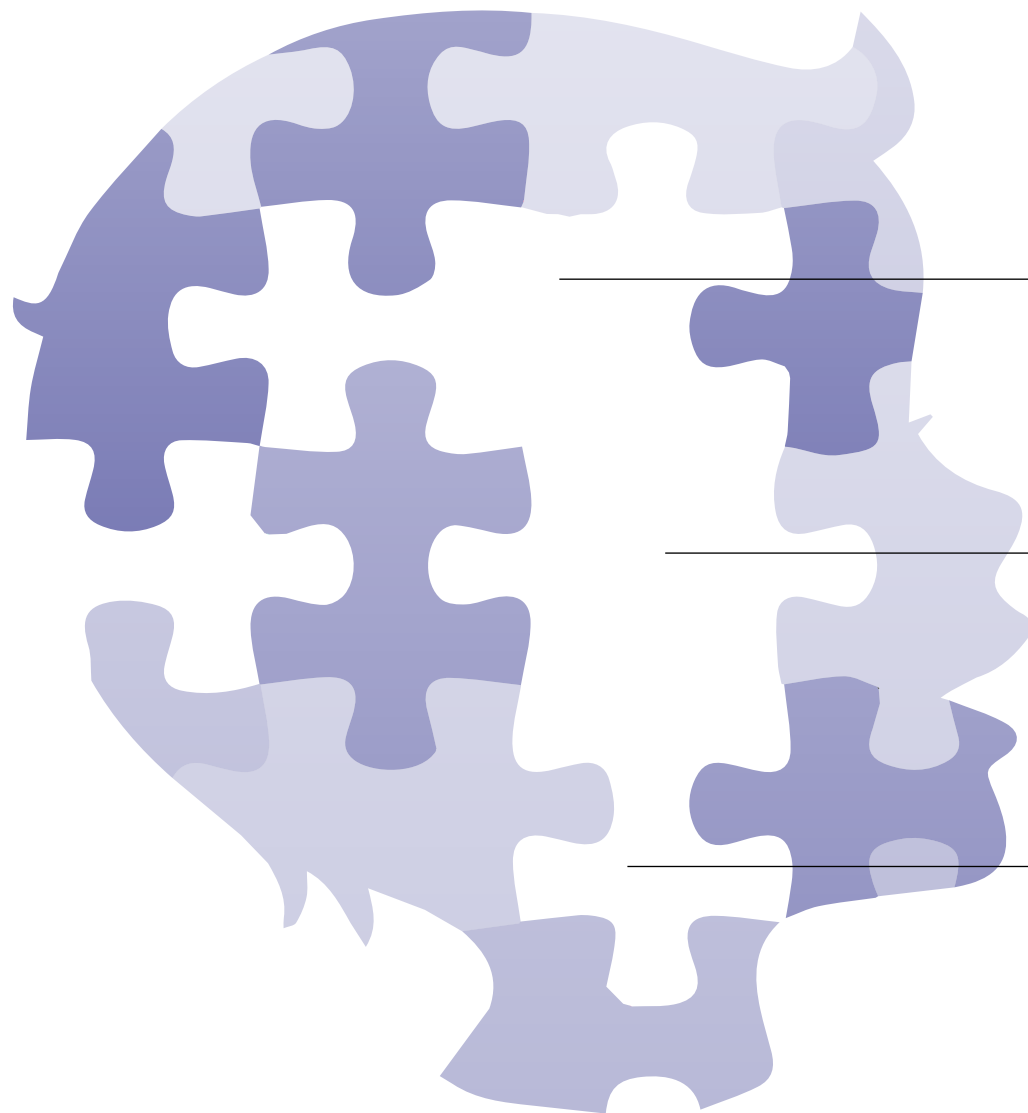
OBIETTIVI

Inclusione al lavoro di **20** persone autistiche



RISULTATI

- **28** persone orientate
- **15** persone formate
- **21** persone incluse nel mondo del lavoro



**1 bambino
su 77**

nasce con una espressione
dello spettro autistico

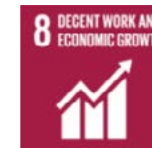
+ 4,4 volte

maschi in più delle femmine

**+10 volte
superiore**

negli ultimi 40 anni

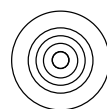
EMPLOYABILITY 4.0



Employability 4.0 nasce sulla scia del progetto *Design Thinking Talent for Refugees* (2020), implementato per analizzare i risultati delle edizioni progettuali precedenti a favore di **persone rifugiate** realizzate da Fondazione Adecco e UNHCR.

Employability 4.0 ha l'obiettivo di aumentare i **livelli di occupabilità** delle persone accolte nel Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI) attraverso la collaborazione con **aziende** e gli operatori/trici dell'accoglienza delle organizzazioni del privato sociale coinvolte.

Durante l'implementazione sono stati realizzati strumenti di approfondimento e le linee guida dell'**Employability Tool**, lo strumento di Fondazione Adecco per mappare le competenze dei rifugiati in Italia.



OBIETTIVI

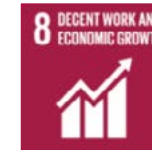
- **1** Documento "Linee Guida all'Employability Tool"
- **1** focus group con Expert coaches
- **3** WEBINAR
- **130** operatori/trici formati attraverso i webinar
- **100** beneficiari orientati attraverso l'utilizzo dell'Employability Tool
- Inclusione di almeno **25** beneficiari/e attraverso l'utilizzo dell'Employability Tool rilevati dagli operatori della rete Siproimi/SAI e dal team Fondazione Adecco
- **1** video storytelling
- **1** Report di valutazione di impatto



RISULTATI

- **167** risposte al questionario di soddisfazione
- **436** operatori partecipanti ai webinar di formazione
- **100** persone orientate
- **47** persone incluse nel mondo del lavoro
- **1** video storytelling
- **1** Report di valutazione di impatto
- **1** Disegno/Mappa dei contenuti
- **1** webinar evento finale

CUORE VISCONTEO



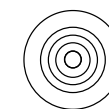
Il programma **Cuore Visconteo**, promosso da Fondazione di Comunità Milano Onlus, risponde alle nuove **emergenze sociali** causate dalla **pandemia** Covid-19. Nel 2021 ha visto la cooperazione attiva tra numerose realtà del territorio che operano tra **pubblico** e **privato**, profit e no profit, per sostenere 11 comuni della periferia sud di Milano, l'Ambito Distrettuale Visconteo.

Fondazione Adecco si adopera per sostenere l'**occupabilità** e il **contrasto** alla **povertà** attraverso azioni di formazione e orientamento nel tentativo di trasformare il lavoro in una vera e propria leva per superare l'emergenza, promuovere la coesione sociale e favorire la dimensione comunitaria dei territori.



PARTNER

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fondazione di Comunità Milano • Progetto Mirasole Impresa Sociale • Progetto Arca • Croce Rossa Italiana - Comitato dell'Area Sud Milanese • Caritas • Banco Alimentare della Lombardia • Banco Farmaceutico, • CSV Milano | <ul style="list-style-type: none"> • ACLI Milanesi, Arti e Mestieri Sociali • Spazio Aperto Servizi • Marta • Regione Lombardia • ATS Milano • Città Metropolitana • Fondazione Cariplo • Unione Buddhista Italiana • Fondo Manfredo Manfredi • Fondazione Peppino Vismara • Assolombarda |
|---|--|



OBIETTIVI

- Costruzione di una rete solidale contro la povertà alimentare, educativa, sanitaria, abitativa
- Implementazione di interventi per favorire la formazione e l'ingresso nel mondo del lavoro



RISULTATI

- **46** persone educate
- **15** persone orientate
- **7** persone coinvolte in un percorso formativo di informatica di base
- **25** persone incluse nel mondo del lavoro



TERRITORIO DI INTERVENTO



**CUORE
VISCONTEO**

Reti solidali contro le povertà

ANNO 2021

1. Rozzano
2. Locate di Triulzi
3. Pieve Emanuele
4. Opera

ANNO 2022

+

5. Basiglio
6. Lacchiarella
7. Zibido S.G.

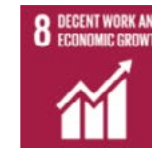
ANNO 2023

+

8. Binasco
9. Casarile
10. Noviglio
11. Vernate

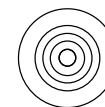
OLTRE ME

Oltre me è il primo progetto di Fondazione Adecco sulla **leadership inclusiva**, rivolto a Federazione Cooperative Trentine, azienda che coordina il tessuto regionale di imprenditorialità cooperativa. Co-progettato e **modellato sulla singola realtà** è sviluppato in due fasi: mappatura del contesto aziendale e delle relazioni tra i dipendenti attraverso interviste individuali, un questionario, un focus group e un Diversity Talk, con l'obiettivo di promuovere iniziative di *conflict management ed employees engagement*, volte a creare condivisione e consapevolezza sulla **disabilità fisica e intellettuale**. Sono stati forniti consigli e strumenti di superamento della problematica per migliorare **l'inclusività del management**. Per favorire una cultura aziendale inclusiva è stato predisposto e accompagnato l'ingresso di un nuovo dipendente con disabilità, per creare le condizioni ideali al suo inserimento in azienda.



SENSIBILIZZATI

100



OBIETTIVI

- Favorire una cultura aziendale orientata alla D&I
- Accompagnamento a una Leadership inclusiva
- Conflict Management



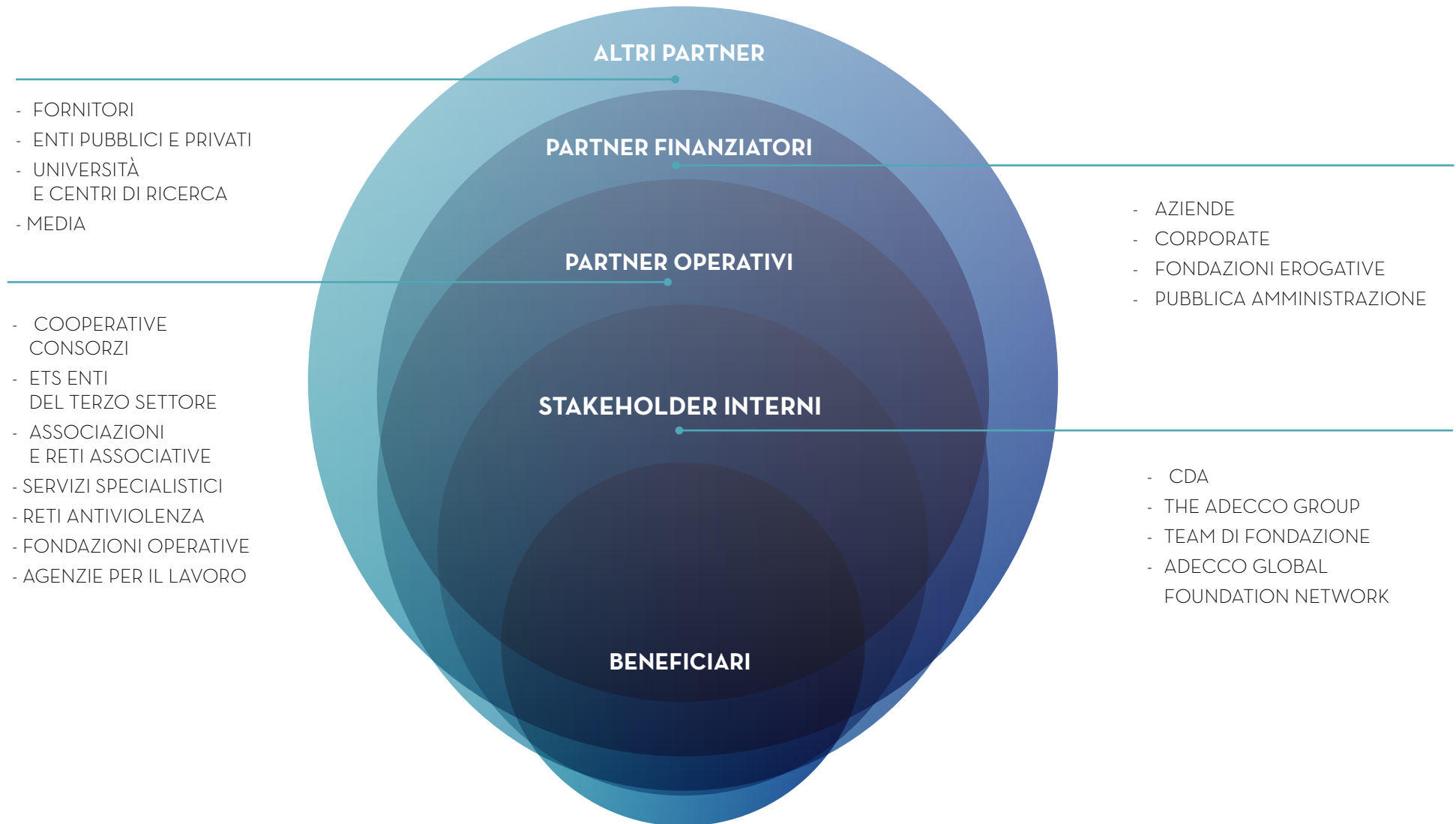
RISULTATI

- **3** team accompagnati all'accoglienza della diversità
- **12** interviste realizzate
- **12** questionari somministrati
- **4** persone con disabilità seguite

La relazione sociale

IN OGNI COMUNITÀ C'È DEL
LAVORO DA FARE. IN OGNI NAZIONE
CI SONO FERITE DA SANARE.
IN OGNI CUORE C'È
IL POTERE
DI FARLO.
MARIANNE
WILLIAMSON

4.1 La mappa degli stakeholder



4.2 Tavoli di lavoro e reti



ASVIS

Durante il secondo anno di attività nell'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) Fondazione Adecco ha partecipato a tavoli di confronto con altre Fondazioni (tra cui Fondazione Accenture, Fondazione Enel, Fondazione EY) coordinate da Fondazione Unipolis, con l'obiettivo di definire obiettivi strategici comuni, volti al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile. Il Gruppo di Lavoro ha rappresentato un'opportunità per rafforzare il confronto, il peso e la voce delle fondazioni, come ecosistema, per quanto complesso ed eterogeneo, nell'attuazione dell'Agenda 2030. Durante il 2021 è stato realizzato un [position paper](#) sulle tematiche principali da presentare in occasione del prossimo G20:

- Valorizzazione delle giovani generazioni
- Parità di genere
- Cambiamento climatico e ambientale
- Disuguaglianze e inclusione
- Innovazione sociale nelle Comunità

L'impegno delle Fondazioni aderenti ad ASviS si è inoltre concentrato sulla necessità di dare risposta concreta alle conseguenze immediate della pandemia COVID-19 sostenendo l'idea che la ripresa economica debba condurre a una società più resiliente ed equa. 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.



SPORT FOR INCLUSION NETWORK

Nel 2021 Fondazione Adecco è stata tra le fondazioni promotrici di Sport For Inclusion Network, una community indipendente che promuove la collaborazione tra fondazioni ed altre organizzazioni del Terzo Settore e del mondo dello sport. L'azione di Sport for Inclusion Network trova riferimento nel Libro Bianco sullo sport della Commissione Europea, nel Libro Bianco dello sport italiano del Coni, nonché nella Convenzione ONU del 1989 sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.

Una rete di relazioni che testimonia un concreto segnale di crescita e contatto con il Sud e le realtà periferiche del nostro Paese. Le otto fondazioni promotrici di Sport For Inclusion Network: insieme a Fondazione Adecco, Fondazione Èbbene, Fondazione Milan, Fondazione Mazzola, Scholas Occurrentes, Fondazione Giovanni Paolo II, Fondazione Sportfund, Fondazione Candido Cannavò.

In questa sede Fondazione Adecco è tra i firmatari del Manifesto per lo Sport Inclusivo, uno strumento di valorizzazione della diversità e di inclusione, soprattutto di ragazzi e ragazze a rischio emarginazione.

con il patrocinio di

Fondazione
CARIPLO



SPORT INCLUSION

NETWORK

MERCOLEDÌ







THE ADECCO GROUP

THE ADECCO FOUNDATIONS (GLOBAL ADECCO FOUNDATIONS)

Fondazione Adecco Italia è parte integrante del network globale di fondazioni di The Adecco Group, un panorama di enti eterogeneo ed internazionale, che rappresenta un osservatorio su larga scala sui temi della sostenibilità, equità e pari opportunità nel mondo del lavoro.

Far parte di un gruppo di lavoro internazionale consente di mantenere un costante legame con progettualità diverse e permette momenti di confronto sui nuovi bisogni emergenti nel mondo contemporaneo.

Uno scambio di contenuti ed esperienze che avviene tra Fondazione Adecco e le Fondazioni degli altri Paesi coinvolti: Spagna, Francia, Germania, Svizzera, Stati Uniti. Come ogni altra realtà del Gruppo Fondazione Adecco s'impegna a condividere buone pratiche e promuovere progetti all'interno del Gruppo stesso, affinché ogni collega si senta incluso.



SAI

Il Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI), ex SIPROIMI, è costituito dalla rete degli enti locali che – per la realizzazione di progetti di accoglienza integrata – accedono, nei limiti delle risorse disponibili, al Fondo nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo.

Dal 2017, il Servizio Centrale del SAI collabora attivamente allo sviluppo dei progetti dedicati alle persone rifugiate, realizzati da Fondazione Adecco in collaborazione con l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR).

Tra le prime iniziative nate da questa collaborazione, il progetto DOMUS e il progetto SAFE IN, con l'obiettivo di inclusione lavorativa di rifugiati.

Nel 2021 Fondazione Adecco ha sviluppato il progetto EMPLOYABILITY 4.0 con il fine di aumentare i livelli di occupabilità delle persone accolte nel Sistema di Accoglienza e Integrazione (SAI) attraverso il coinvolgimento diretto di aziende e operatrici/operatori dell'accoglienza promuovendo strumenti innovativi e potenziando aree di interconnessione tra soggetti pubblici e privati.

4.3 Le partnership sul territorio

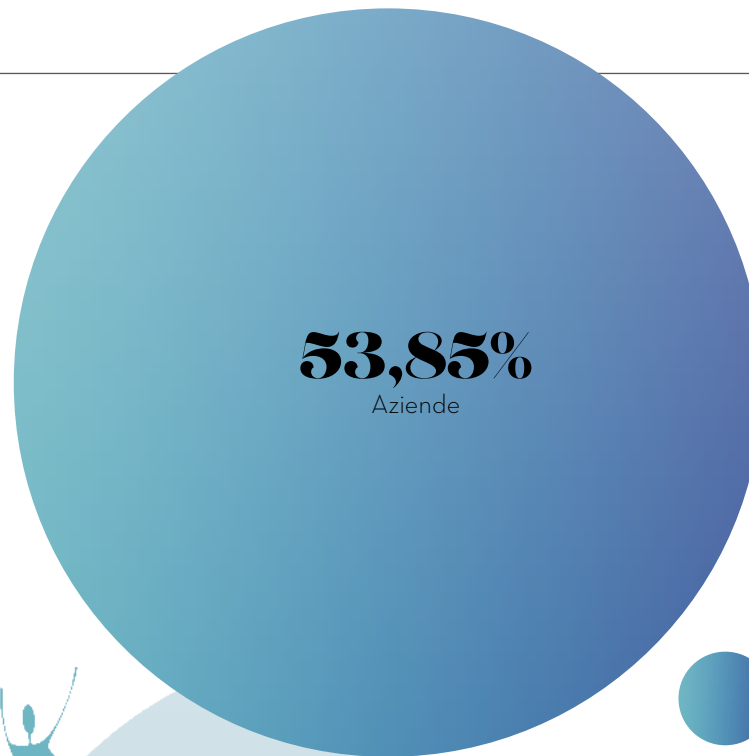
13,68%

Associazioni



53,85%

Aziende



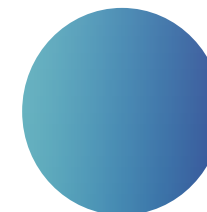
5,13%

Cooperative
e Consorzi



17,09%

Fondazioni



3,42%

PA



6,84%

Università



AZIENDE

Adecco Italia Spa
 Adidas Italy Spa
 Advanced Global Solution A.G.S. Spa
 Advice Group Spa
 Alnylam Italy Srl
 Amazon Italia Transport Srl
 Auticon Srl
 Baker Hughes Company Srl
 Barilla G. e R. Fratelli Spa
 BNP Paribas Leasing Solutions
 Bonelli Erede
 Bottega Veneta Srl
 Brico Center Italia Srl
 Cantel Italy Srl
 Carrefour Italia Spa
 Decathlon Italia Srl
 Diageo Spa
 Ebay
 Edison Energia Spa
 EY Ernst&Young Spa
 Federazione Trentina della cooperazione
 Fedex Express Italy Srl
 Frascchetti Distribuzione Spa
 GlaxoSmithKline Spa
 Gruppo CAP
 Gucci Spa
 Hilton Hotel Milano
 Hogan Lovells
 ICON
 Ikea Italia Retail Srl
 Ipsos Srl
 Itaipizza Srl
 J.P. Morgan Europe Limited
 Leroy Merlin Italia Srl
 Linklaters LLP
 Liu.Jo Spa
 Logotel Spa
 Lucart Spa
 Mandarin Oriental Milano
 MD Spa
 Medline International Italy Srl
 Modis Consulting Srl
 Mylia
 Nespresso Italiana Spa
 Number 1 Logistics Group Spa
 Nuove Iniziative Srl
 Omnia Srl
 Pepsico Italia Srl
 Primark Italy Srl
 Progetto Mirasole Impresa Sociale Srl
 Puma Italia Srl
 PwC Italia Srl
 Rexnord Tollok Srl
 Sica Spa
 Smart Clinc
 Stahl Srl
 Stronghold Italy Srl
 Syscongroup Ltd
 The Nielsen Company Italy Srl
 Tiger Italia Srl
 Trelleborg Sealing Solutions Turin Spa
 Uniqlo Co Ltd
 Valentino Spa

ASSOCIAZIONI

AGPD Onlus
 Allenati per l'eccellenza
 Associazione Diesis
 Asvis Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile
 Ciao Onlus
 CSV Milano
 Federazione delle Chiese Evangeliche Italiane
 Forum Internazionale ed Europeo di Ricerche sull'Immigrazione
 FormMattArt
 Gruppo Jobel
 IPRS Istituti Psicoanalitici Scienze Sociali
 Lunedes
 Opera Liquida
 Playmore
 Prime Italia
 TalentBeyond Boundaries
 Vivi Down

AGENZIA ONU

Alto Commissariato
 delle Nazioni Unite per i Rifugiati

CENTRI DI RICERCA

ARCO
 Action Research for Co-Development
 CESEN
 Centro Studi sugli Enti Ecclesiastici
 Codici Ricerca e Intervento

COOPERATIVE E CONSORZI

Co-CC Coop. Sociale
 Frolla Lab
 Il Punto società cooperativa sociale
 La Strada
 Medihospes
 Odissea Coop. Sociale

FONDAZIONI

Fondazione Alberto e Franca Riva
 Fondazione Astalli
 Fondazione Banco Alimentare Onlus
 Fondazione Cariplo
 Fondazione di Comunità Milano
 Fondazione Èbbene
 Fondazione Francesca Rava N.P.H. Onlus
 Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
 Fondazione Giacomo Brodolini
 Fondazione Giovanni Paolo II per lo sport
 Fondazione Mazzola
 Fondazione Milan
 Fondazione Peppino Vismara
 Fondazione Politecnico di Milano
 Fondazione Progetto Arca
 Fondazione Renato Piatti
 Fondazione Sacra Famiglia
 Fondazione Scholas Occurrentes
 Fondazione Sodalitas

PA

ATS Milano
 Città metropolitana di Milano
 Regione Lombardia
 Roma Capitale

UNIVERSITÀ

Università Bocconi
 Università Cattolica del Sacro Cuore
 Università degli Studi Federico II
 Università Lumsa
 Tiresia School of Management

4.4 Cosa dicono di noi



PHILIPPE DESGEANS

Country Manager Italy
chez BNP Paribas Leasing Solutions

“La diversità e l’inclusione sono temi strategici per la nostra società e per tutto il Gruppo BNP Paribas. Da diversi anni, Fondazione Adecco ci accompagna su queste tematiche attraverso un percorso che mira a creare consapevolezza ed è diventata un vero punto di riferimento per la nostra Leasing Solutions.”



DORIANA DE BENEDICTIS

EY Head of Diversity & Inclusion for Italy,
Spain and Portugal

“Grazie al progetto Coloriamo L’invisibile abbiamo imparato a disimparare: siamo andati al di là delle nostre certezze, abbiamo compreso quanto sia importante mantenere sempre attivo l’ascolto e lavorare allenando l’empatia.”

4.5 Eventi

Fondazione Adecco organizza e partecipa a numerose iniziative legate al tema Diversity & Inclusion. In occasione delle Giornate Mondiali cura contenuti e organizza eventi aziendali attraverso numerose testimonianze del mondo dello sport, dell'arte e della cultura e al contributo di esperti sul tema. Tra i principali eventi a cui ha preso parte Fondazione Adecco nel 2021:

GRASE

GRASE è un progetto di due anni finanziato dall'UE nell'ambito del programma europeo REC – Rights, Equality and Citizenship (Diritti, Uguaglianza e Cittadinanza) – con l'obiettivo di facilitare l'accesso di donne con background migratorio al mercato del lavoro. Il progetto ha contribuito a attivare e sviluppare Comunità di Pratiche (COP) di professionisti dei servizi di consulenza e orientamento al lavoro con il fine di ridurre gli stereotipi di genere e razza in tutte le fasi dell'attività di reclutamento.

Nella giornata di 7 maggio 2021 Fondazione Adecco ha preso parte alla Comunità di Pratica Italia per discutere le strategie più efficaci per identificare e sradicare gli stereotipi di razza e genere al fine di fornire una guida di orientamento per i gruppi considerati svantaggiati.

FORTUNE

Il 15 settembre 2021, Francesco Reale, Segretario Generale di Fondazione Adecco, è intervenuto in qualità di relatore all'evento "Diversity & Inclusion", appuntamento del ciclo "MPW- Most Powerful Women" organizzato da Fortune Italia.

È stata l'occasione per riflettere sull'approccio delle aziende, e non solo, al tema della Diversity; per far emergere le sostanziali differenze tra Italia e resto del mondo in tema di inclusione e riflettere sulla necessità di una piena valorizzazione delle attitudini e delle caratteristiche individuali ai fini di un netto miglioramento dei risultati e della produttività aziendale.

GIORNATA MONDIALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ - BOTTEGA VENETA

Il 3 dicembre 2021, in occasione della Giornata Mondiale delle Persone con disabilità, Fondazione Adecco ha curato i contenuti di un evento in Bottega Veneta per raccontare la sfida della diversità in azienda celebrando i successi e gli arricchimenti personali e professionali di una reale inclusione: una presa di posizione da parte di una delle più grandi aziende di moda italiane.

Una discussione sull'importanza di includere persone con disabilità nel mondo del lavoro, oltre che un momento di confronto sulla necessità di oltrepassare la dicotomia normalità/anormalità, salute/malattia.

Tra i protagonisti anche Alessandro Ossola, atleta paralimpico e Presidente di Bionic People, a testimonianza che "essere disabili non è una condizione di eccezionalità", ma un'evenienza, un'esperienza da affrontare e da cui imparare.

DIVERSITY WEEK - BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS

Come ogni anno, anche nel 2021, BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS è stata promotrice della Diversity & Inclusion Week, un appuntamento trasversale rivolto ai colleghi del Gruppo per celebrare "La bellezza della diversità". Questo il tema della 6ª edizione dell'iniziativa, che per un'intera settimana, dall'11 al 15 di ottobre 2021, ha promosso una serie di Opening Event, Webinar, Esperienze e Talks dedicati ai temi d'innovazione, rivolti principalmente alla popolazione femminile del Gruppo BNP Paribas in Italia.

Obiettivo dell'evento: riflettere sulla necessità di adottare un'attitudine volta all'inclusione, che possa esprimersi quotidianamente attraverso l'ascolto e l'attenzione, valori fondamentali per poter vivere e lavorare bene.

Tra i relatori Francesco Reale e Stefano Filipponi, cantante e digital designer, che ha raccontato la sua storia piena di difficoltà ma ricca di traguardi e insegnamenti.



Grase



Giornata Mondiale delle Persone con disabilità
- Bottega Veneta

FORTUNE
ITALIA
MOST FORTUNE

15 SETTEMBRE 2021
11:00 - 12:00

DIVERSITY & INCLUSION
Innovazione sociale tra competenze, valori, idee

LUCIA CHIERCHIA
Managing Partner
Cellify

LUANA PORFIDO
European Head of Corporate
Communication and Integration Chief
FUJIFILM Europe

PATRIZIA RAVAIOLI
Presidente
Dleads

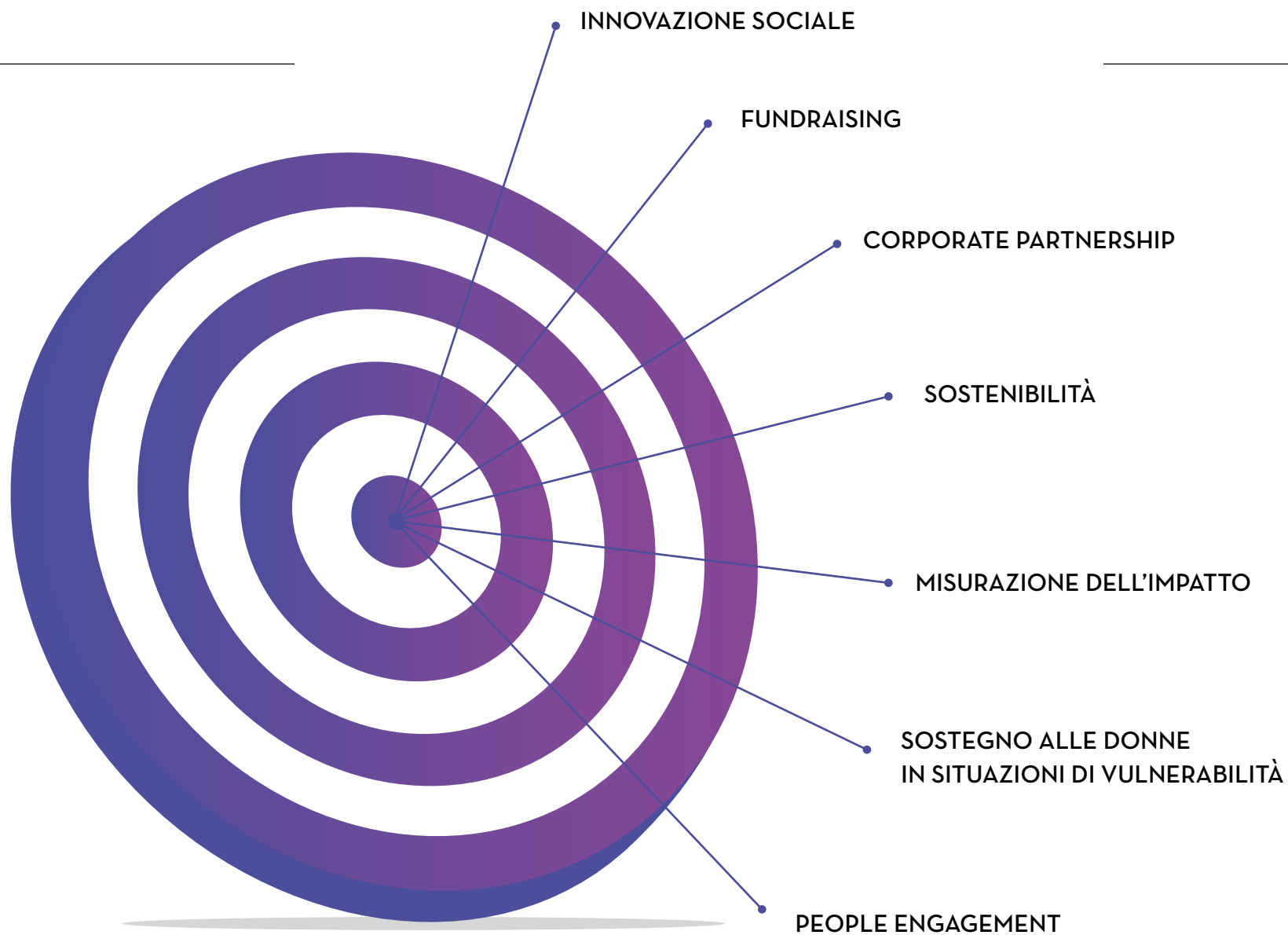
FRANCESCO REALE
Segretario Generale
Fondazione Adecco per
le Pari Opportunità

Fortune

Obiettivi, risultati, impatti

*Desidero
che ogni
vita umana
sia pura
e trasparente
libertà.
Simone De Beauvoir*

5.1 Obiettivi 2022



5.2 I beneficiari del 2021



Persone
con disabilità



Donne in situazione
di svantaggio



Giovani
Neet

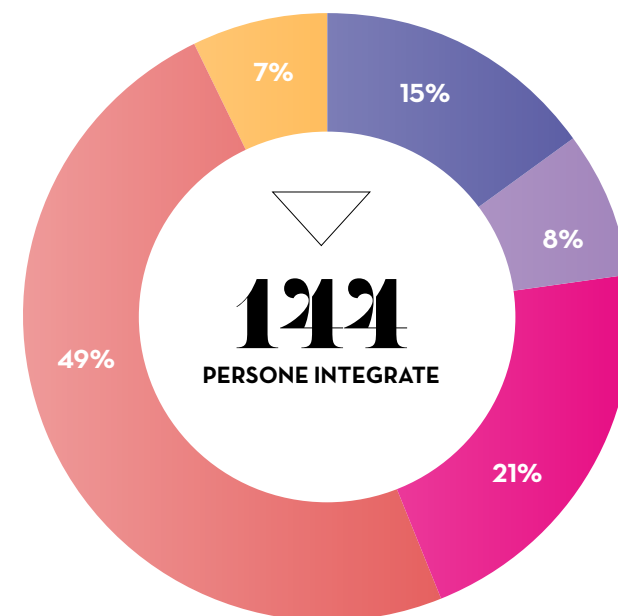
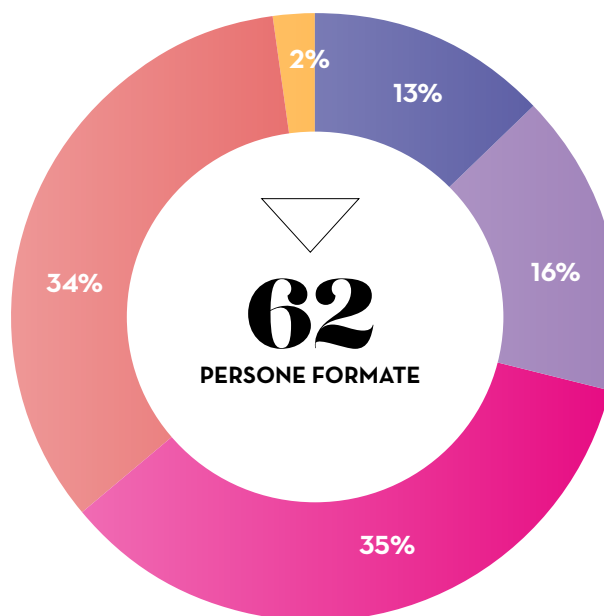
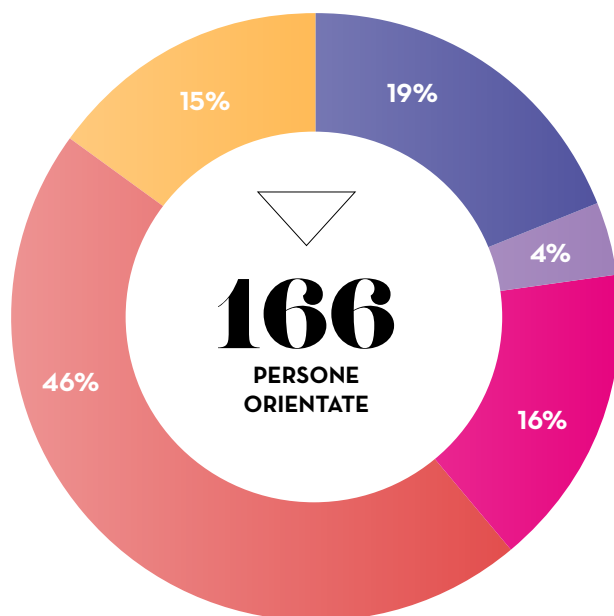


Rifugiati
Richiedenti asilo



Nuove
povertà

IL NOSTRO 2021



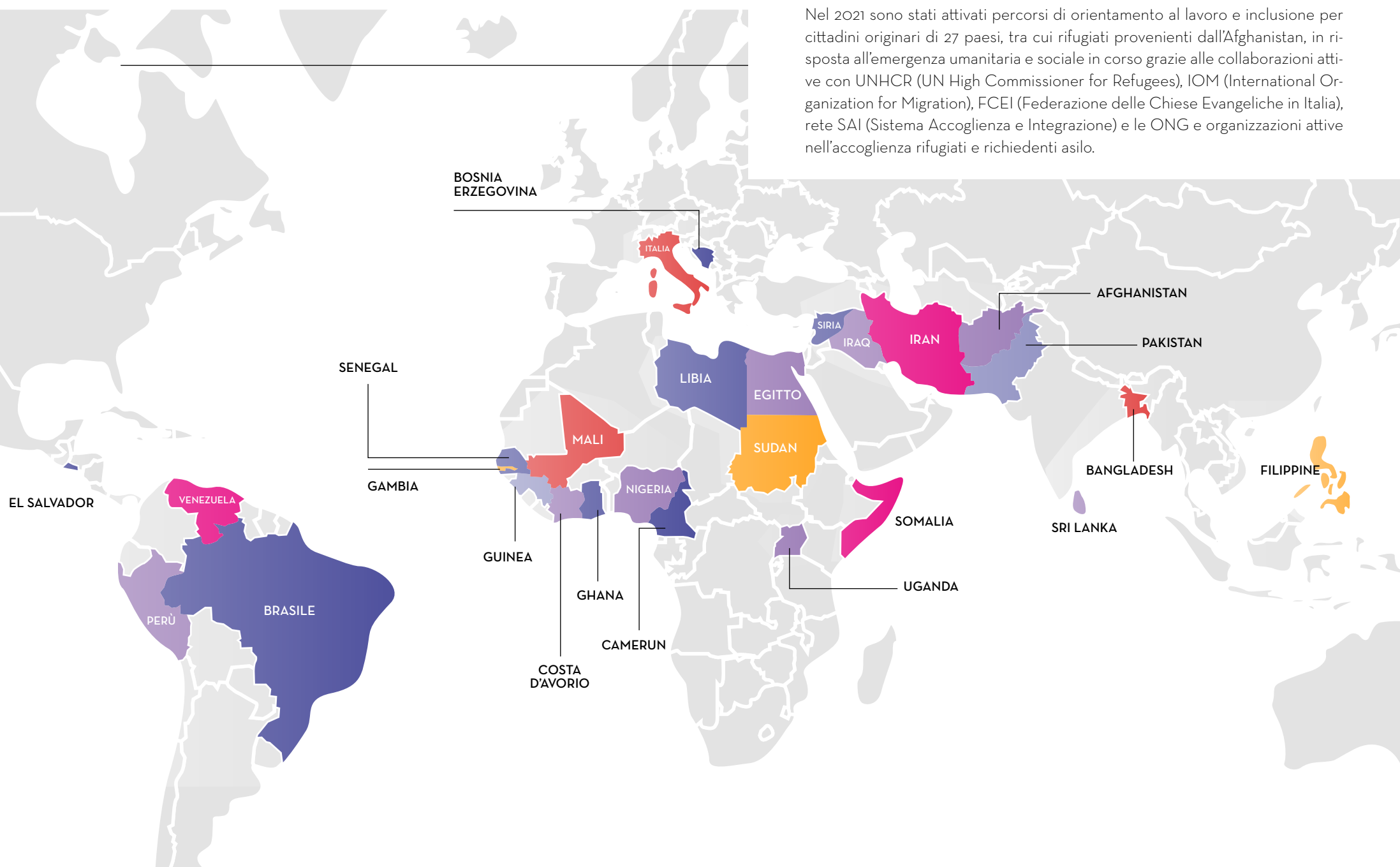
1.713
DIPENDENTI
SENSIBILIZZATI

642
OPERATORI
SOCIALI FORMATI

Il profilo dei nostri beneficiari

Dalla sua nascita Fondazione Adecco si occupa di fragilità e include persone in situazione di vulnerabilità e a rischio esclusione sociale provenienti da tutto il mondo.

Nel 2021 sono stati attivati percorsi di orientamento al lavoro e inclusione per cittadini originari di 27 paesi, tra cui rifugiati provenienti dall'Afghanistan, in risposta all'emergenza umanitaria e sociale in corso grazie alle collaborazioni attive con UNHCR (UN High Commissioner for Refugees), IOM (International Organization for Migration), FCEI (Federazione delle Chiese Evangeliche in Italia), rete SAI (Sistema Accoglienza e Integrazione) e le ONG e organizzazioni attive nell'accoglienza rifugiati e richiedenti asilo.



5.3 I beneficiari dal 2001 a oggi



Persone
con disabilità



Donne in situazione
di svantaggio



Giovani
Neet

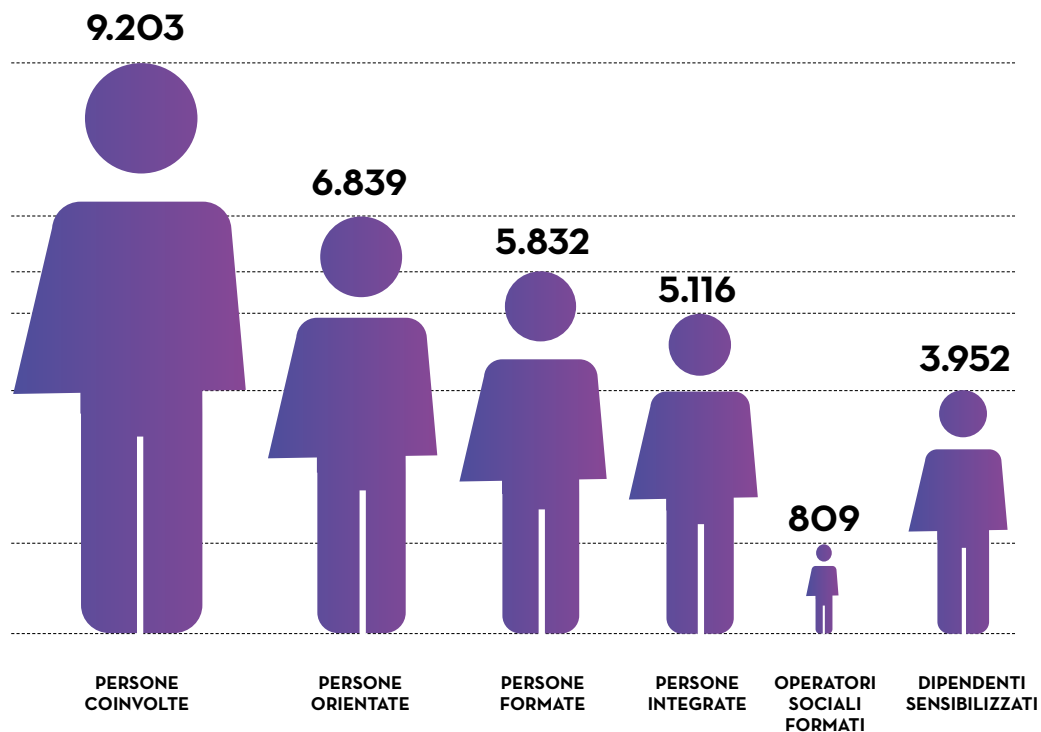


Rifugiati
Richiedenti asilo



Nuove
povertà

DAL 2001



PERSONE ORIENTATE



PERSONE FORMATE

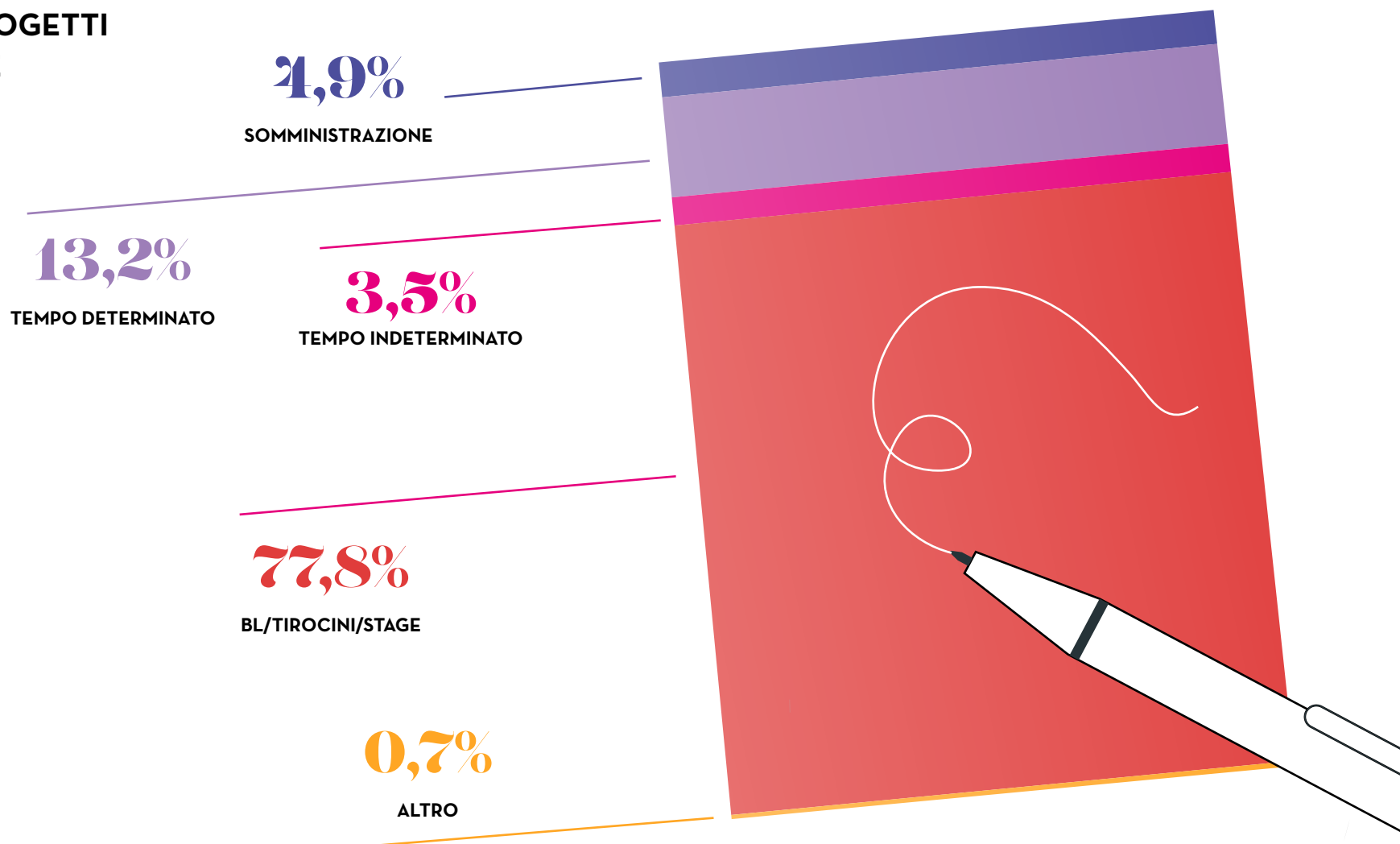


PERSONE INTEGRATE



Opportunità di occupazione

A CONCLUSIONE
DEI NOSTRI PROGETTI
DI INCLUSIONE



5.4 I feedback dei Key stakeholders

Nel corso del 2021 sono stati somministrati 3 questionari rivolti agli stakeholder chiave delle iniziative di Fondazione Adecco.

Abbiamo coinvolto:

I beneficiari
dei percorsi
di educazione
al lavoro
e formazione
professionale

Gli enti del
Terzo settore,
destinatari dei
progetti
di Capacity
building

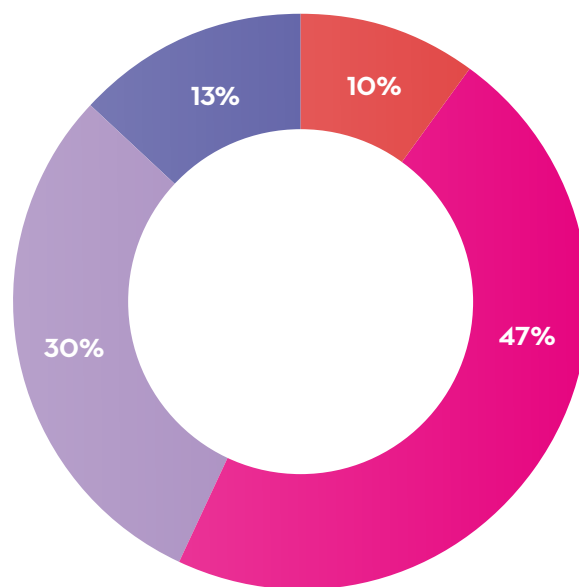
Le aziende
partner
di progetti
di inclusione
sociale

BENEFICIARI

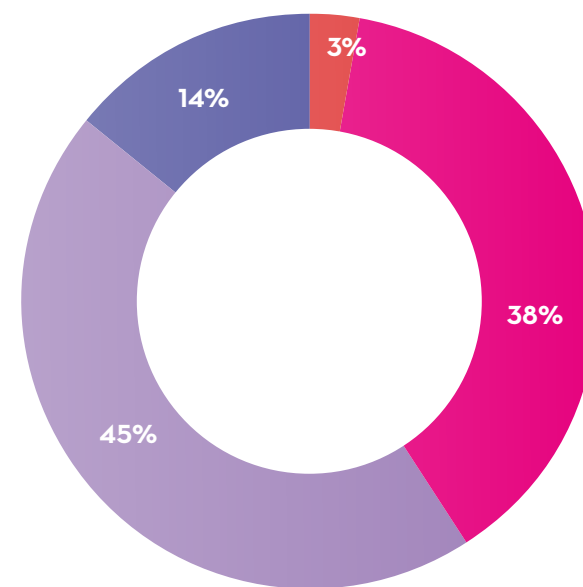
30 RISPOSTE



**Grazie al percorso
di Fondazione Adecco
è migliorata la tua capacità
di trovare lavoro?**



**Quanto ritieni
che Fondazione Adecco
abbia contribuito al tuo
percorso professionale?**



TERZO SETTORE

166 LE RISPOSTE RICEVUTE

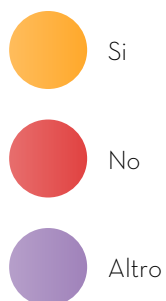
3.607 PERSONE RIFUGIATE

E RICHIEDENTI ASILO

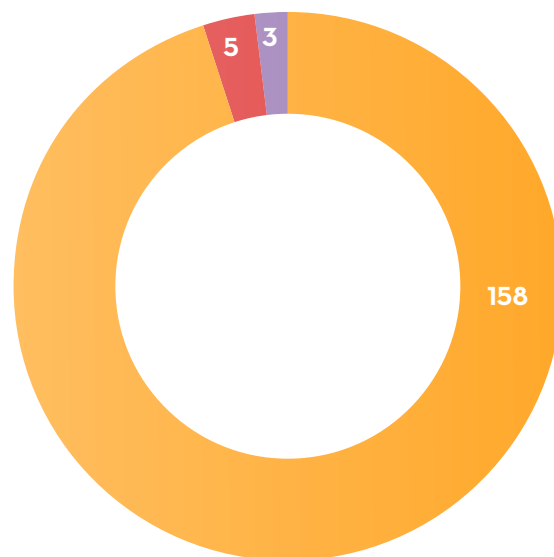
SEGUITE DAGLI OPERATORI FORMATI

Fondazione Adecco implementa con la rete nazionale SAI (Sistema Accoglienza e Integrazione), in collaborazione con UNHCR, programmi e progetti di Capacity Building rivolti agli operatori sociali dell'accoglienza rifugiati.

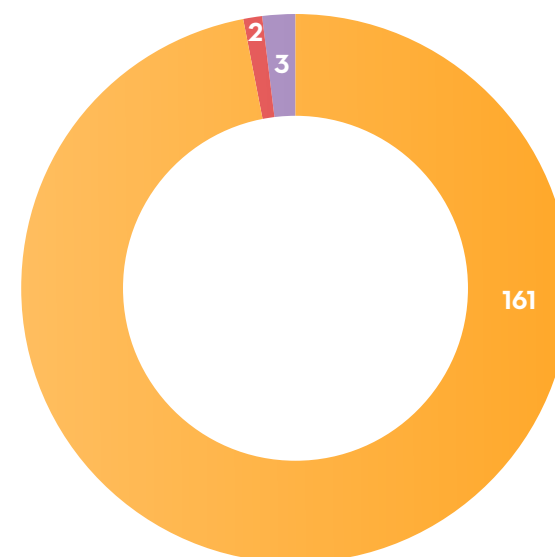
Nel 2021, in relazione al progetto "Employability 4.0", volto a migliorare la capacità degli operatori di instaurare relazioni di Corporate Partnership con le aziende, Fondazione Adecco ha rilevato l'efficienza e l'efficacia del suo operato, somministrando un questionario quali-quantitativo.



Il percorso di Capacity Building ha soddisfatto le tue aspettative?



Ritieni che i contenuti appresi possano avere un impatto sul tuo lavoro di supporto all'inclusione lavorativa delle persone rifugiate?



AZIENDE

SETTORI

Luxury-Fashion

Health Sciences

Settore legale

Consulenza

Abbigliamento

Interior Decoration
& Gardening

**CHI
CI HA
VALUTATO**

I PROFILI

CSR Manager

HR

Diversity & Inclusion
Leader

“È stato un progetto che ha portato benefici al team esteso e ci ha insegnato l'importanza dell'imparare a “disimparare” per aprirci a nuove competenze e possibilità/opportunità. Abbiamo trovato molta collaborazione e disponibilità da parte di tutti ed è stata un'esperienza che ha arricchito (e continua a farlo) tutti noi”

COSA CONTRADDISTINGUE I PROGETTI CORPORATE

LE PAROLE CHIAVE DEGLI STAKEHOLDER



GLI AMBITI DI MAGGIOR IMPATTO INDIVIDUATI

PERCHÉ LA D&I È FONDAMENTALE PER LA LEADERSHIP DEL FUTURO?

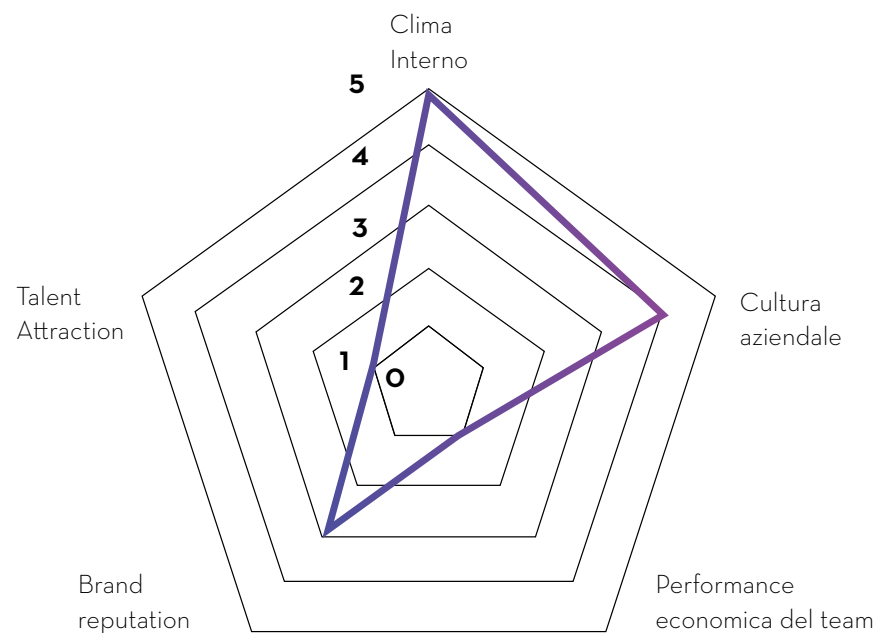
Perché

abbatte gli stereotipi

è una responsabilità sociale
quella di insegnare che la
diversità non spaventa e grandi
multinazionali come la nostra
hanno il dovere e il "potere"
di impattare e lasciare questo
messaggio nelle città locali

dovrà essere sempre più
UMANOCENTRICA

solo attraverso la valorizzazione
delle diversità possiamo lavorare
per essere un'azienda unica



CAPITOLO 6

Comunicazione

*Continua a
piantare i tuoi semi,
perché non saprai
mai quali cresceranno:
forse lo faranno*

Tutti

ALBERT EINSTEIN



2021

Il 2021 è stato un anno ricco di avvenimenti raccontati sui diversi canali di Fondazione. È stata proprio la comunicazione la vera protagonista del nostro ventennale: abbiamo aperto a gennaio con un'intera pagina di Corriere Buone Notizie dedicata a noi e poi 10 webinar in collaborazione con PHYD, articoli sui media (giornali cartacei e online), social media e piattaforme di broadcasting (), partecipazione ad eventi con un unico grande obiettivo: promuovere e diffondere i valori della diversità e l'importanza di includere per le organizzazioni, condividere buone pratiche, strumenti, dati e progetti sulla Diversity&Inclusion.

6.1 Rassegna stampa

82 TESTATE

118 USCITE

Gli articoli più citati:

- Cuore Visconteo, reti solidali contro le povertà del Sud Milano
- Non chiamateli fragili: Diversity & Inclusion punto di forza delle aziende
- Nespresso e Fondazione Adecco insieme in progetto inclusione

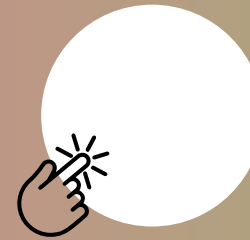


I 20 anni di Fondazione Adecco | Diversità e Inclusione: così le aziende si aprono all'innovazione e al cambiamento

Linkiesta | 21 maggio 2021

“La diversità rappresenta una condizione normale della natura. Accettare le differenze vuol dire favorire l'innovazione guardando al futuro”

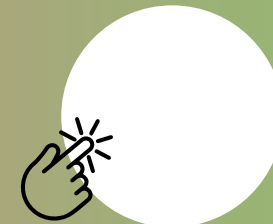
dice Severino Salvemini, presidente della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, in occasione della Giornata mondiale della diversità culturale per il dialogo e lo sviluppo.



Troppi Neet, dobbiamo cambiare rotta

Severino Salvemini | 2 agosto 2021

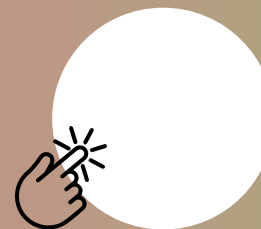
Negli ultimi anni sembrava che la tendenza negativa si potesse arginare, con una discesa della percentuale iniziata nel 2015. E invece i dati provenienti da Eurostat 2021 sono una tegola pesante: i giovani non occupati e non in istruzione e formazione nella fascia 15-29 anni sono balzati al 23,3% del totale di quel segmento generazionale.



L'appello per le aziende | Lavoro e autismo: una sfida che si può vincere

Linkiesta | 27 aprile 2021

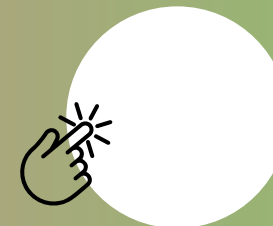
Il progetto "Coloriamo l'invisibile" promosso da Fondazione Adecco per le pari opportunità, ha portato all'inserimento di tre persone autistiche all'interno di EY e a un vero e proprio percorso trasformativo dell'intero processo di selezione.



La diversità che serve | La leadership al femminile oltre gli stereotipi di genere

Linkiesta | 31 marzo 2021

La Fondazione Adecco per le pari opportunità ha organizzato negli spazi di Phyd a Milano il dibattito "Gendership e Leader Equality" con Monica Magri, Marina Salamon, Erika Graziuso, e Francesco Paolo Reale.



Nespresso e Fondazione Adecco insieme in progetto inclusione

Redazione Ansa | 21 settembre 2021

Nespresso rilancia "N.E.M.O.", progetto che coinvolge giovani rifugiati e richiedenti asilo per offrire loro un'opportunità di lavoro all'interno delle Boutique Nespresso. L'iniziativa - quest'anno alla sua seconda edizione - è promossa in collaborazione con Fondazione Adecco per le Pari Opportunità.

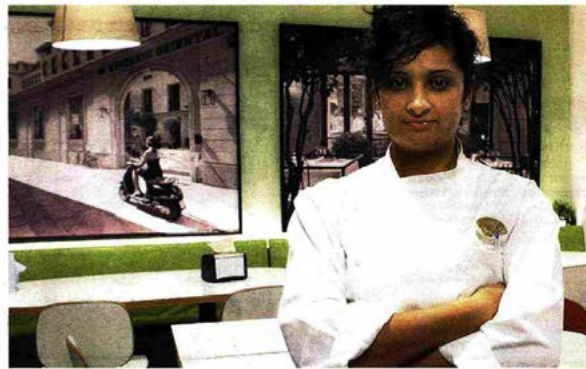
I vent'anni di Fondazione Adecco per le pari opportunità: facilita l'inserimento di chi parte da situazioni di disagio
Collabora con piccoli e grandi marchi, enti, organizzazioni. Promuove formazione e azioni di sensibilizzazione
Il presidente Salvemini: «A volte i ragazzi fragili hanno una motivazione così forte che diventano dei leader»

I progetti
Dal 2001
Fondazione
Adecco
ha realizzato
416 progetti
di educazione
al lavoro
e coinvolto
300 aziende

Gli utenti
Ha formato con
corsi professionali
4696 persone

Il manuale
Ha pubblicato
le «Norme
di Inclusion»:
un manuale
per le aziende
che vogliono
contribuire
alle attività
di sostenibilità
sociale

di **PIER LUIGI VERCESI**
Sofia e Alejandro, marito e moglie, 35 e 38 anni, fuggirono dal Salvador nel 2005. Nella loro valigia solo paura e incertezza, trasformatasi in disperazione quando nel centro di accoglienza li separarono. Ma la loro era una storia destinata al lieto fine. Dalla provincia di Cosenza entrarono a far parte di un progetto della Fondazione Adecco con l'Inher, l'agenzia Onu per i rifugiati. Veniva data loro l'opportunità di accedere al mondo del lavoro passando attraverso uno stage durante il quale dovevano dimostrare di essere idonei per quegli incarichi. La Fondazione Adecco per le pari opportunità provvede proprio a questo: facilita l'inclusione di chi si trova in posizione disagiata sia preparando chi deve essere inserito, sia sensibilizzando chi lo accoglie. A Sofia e Alejandro toccarono Gucci e



Sopra e in basso alcuni dei ragazzi che sono stati aiutati da Fondazione Adecco

Il riscatto nel lavoro? Crea valore in azienda

Firenze e, dopo un tirocinio di un anno, furono entrambi assunti nell'area Finance & Facility Service Management. Non sono un caso isolato, altri rifugiati sono stati assunti nel reparto pelletteria. Marco Bizzi, presidente e Ceo del grande marchio del lusso, ritiene che «un modello di società inclusiva non possa prescindere da aziende inclusive».

Storie di vita

Francesco Reale, segretario generale della Fondazione Adecco che domani, 30 gennaio, festeggia i vent'anni di attività, racconta centinaia di storie come questa: quella di Djiba, 24 anni, originario di Conakry, in Guinea, ora addetto alle vendite nel negozio Uniqlo di Milano, o quella di Lodovica, 39 anni, con la sindrome di Down, assunta nel negozio di Primark e quelle di molti diversamente abili, con problemi di autismo. «Le cronache sono piene di storie negative ma ce ne sono altrettante, molto positive, di aziende che hanno adottato politiche di inclusione» spiega Reale. «Spesso non le raccontiamo perché è una scelta di responsabilità sociale, non di pubblicità... poi, con un certo clima che si era creato negli anni scorsi, rischiavano persino di trasformarsi in boomerang». Le società che hanno aderito ai progetti di inclusione si sono presto accorte che la diversità in azienda è un valore: più idee, più sti-

molli. La motivazione di chi vede nel lavoro un'occasione di riscatto diventa contagiosa. «Un capo del personale mi ha fatto notare che, di fronte alle storie di queste persone, erano cessate le lamentele degli altri dipendenti per problemi futili», racconta Reale.

Donne e giovani

Fondazione Adecco in Italia è una realtà ancora abbastanza piccola che partecipa a progetti di fondazioni o



istituti più grandi quando si tratta di accompagnare disagiati nel mondo del lavoro. «Nel prossimo anno» spiega il presidente Severino Salvemini, docente di organizzazione aziendale alla Bocconi - «ci concentreremo su due categorie particolarmente colpite dalla pandemia: le donne e i ragazzi che non studiano e non lavorano che, soprattutto al Sud, sono facili preda della malavita».

Numeri allarmanti

Gli ultimi dati sono allarmanti: in ogni classe c'è un ragazzo che decide di lasciare la scuola perché la considera tempo sprecato. Siamo al livello della Bulgaria. Ma è possibile affrontare il problema? «Noi lo stiamo facendo» spiega Salvemini. «Richiede tempo e abnegazione ma si possono capovolgere le situazioni. Questi giovani, chiamiamoli anche se non è corretto "svogliati", per qualche motivo non attribuiscono al lavoro un valore positivo. Allora vanno coinvolti con sezioni di formazione e educazione di carattere sportivo e ludico. Appena lasciano cadere le difese si cerca di capire quali potrebbero essere le loro propensioni lavorative, un metodo che funziona su tutte le categorie fragili. Quando poi vengono inseriti in realtà lavorative, anche umili, hanno una motivazione di riscatto così alta che li rende più energici degli altri dipendenti. A volte diventano piccoli leader».

di IMMAGINAZIONE ASSOCIATA



Il lavoro che include dà valore alle aziende

Pier Luigi Vercesi | 19 gennaio 2021

I vent'anni di Fondazione Adecco per le pari opportunità: facilita l'inserimento di chi parte da situazioni di disagio. Collabora con piccoli e grandi marchi, enti, organizzazioni. Promuove formazione e azioni di sensibilizzazione.

Il presidente Salvemini:

“A volte i ragazzi fragili hanno una motivazione così forte che diventano dei leader”.



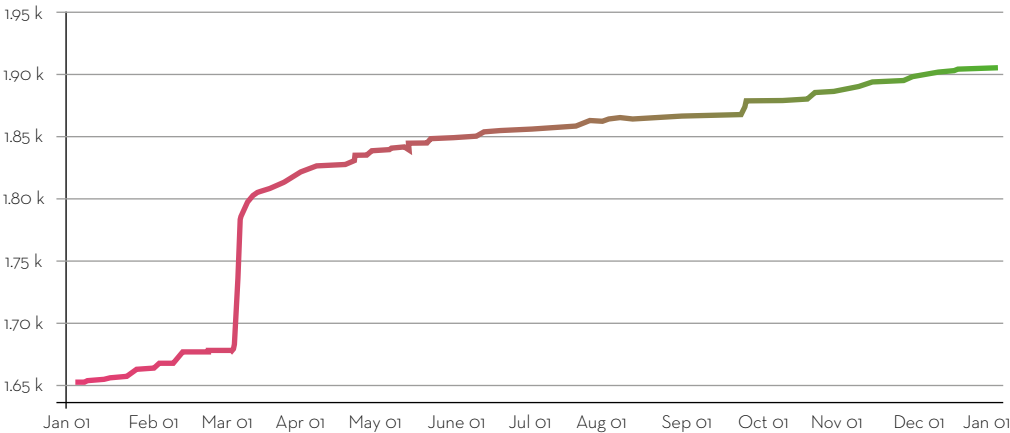
Bilancio
Fondazione
Adecco adotta
la trasparenza
e pubblica sul sito
il bilancio sociale
fondazioneadecco.
org

6.2 KPI social



FACEBOOK

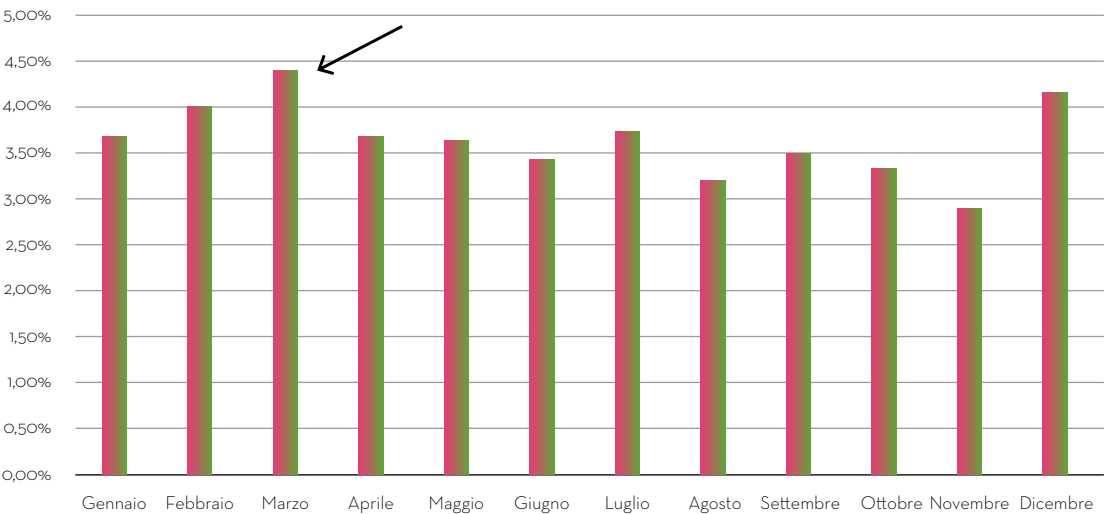
TREND CRESCITA



GROWTH

+15%

ENGAGEMENT RATE



E.R. RATE MEDIO

3,64%

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità
 Pubblicato da Fabrizia Endrizzi · 23 novembre 2021 ·

L'inclusione come scintilla in grado di mostrare il talento delle persone rifugiate e offrire alle organizzazioni una prospettiva di cambiamento nel segno dell'innovazione e della valorizzazione della diversità. Per accoglierle in Italia e accompagnarle in un percorso di crescita professionale, è necessario puntare anzitutto sulle loro competenze e su programmi di formazione mirati. Ne parla Francesco Reale, Segretario Generale di Fondazione Adecco, in un'intervista su [MorningFuture](http://ow.ly/6elV830styUn): <http://ow.ly/6elV830styUn>



"CREDIAMO CHE SITUAZIONI PIÙ APERTE E INCLUSIVE AIUTINO A FAR EMERGERE LE CAPACITÀ DI CIASCUNO."

FRANCESCO REALE

FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

707 Persone raggiunte 42 Interazioni - Punteggio di distribuzione

Metti in evidenza il post

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità
 Pubblicato da Robert Digita · 8 marzo 2021 ·

#8marzo significa celebrare l'inclusione femminile, la valorizzazione delle competenze, il contrasto agli stereotipi legati alla differenza di genere. Da 20 anni, sono questi i valori che guidano l'attività di Fondazione Adecco e che si traducono ogni giorno in un impegno costante a favore delle donne in situazioni di svantaggio. Buona #FestaDellaDonna a tutte!
<https://fondazioneadecco.org>

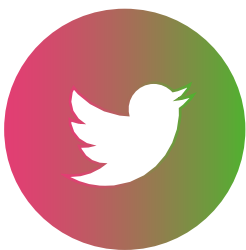


OGNI VOLTA
 CHE UNA DONNA
 LOTTA PER SE STESSA
 LOTTA PER TUTTE
 LE DONNE

MAYA ANGELOU

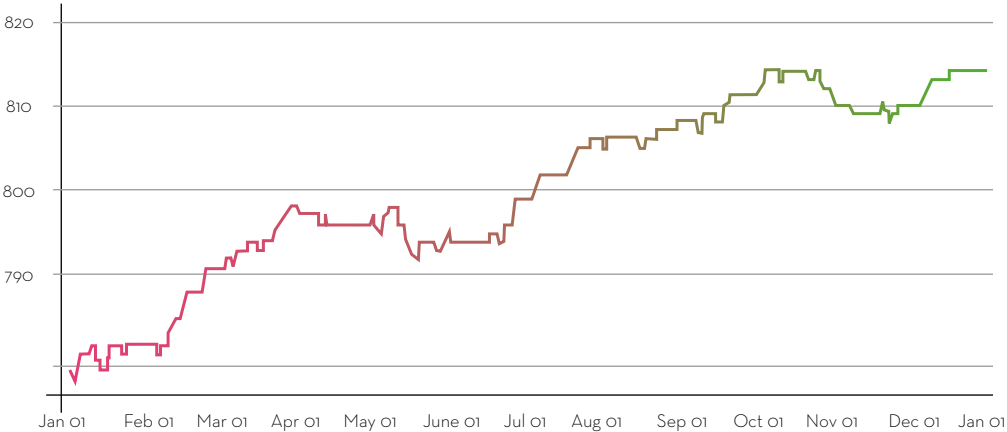
1545 Persone raggiunte 102 Interazioni - Punteggio di distribuzione

Metti in evidenza il post



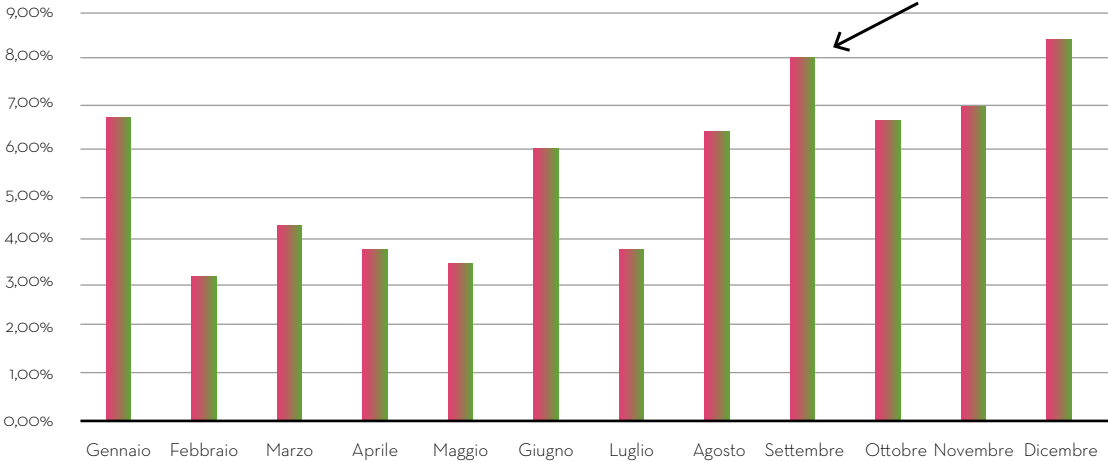
TWITTER

TREND CRESCITA



GROWTH
+4,5%

INTERACTION RATE



INTERACTION RATE MEDIO
5,22%

BEST TWEET

1 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità** /FondAdecco Friday Mar 19, 2021 17:07 UTC +00:00

Lavoriamo per l'inclusione lavorativa delle persone con #SindromeDiDown, in partnership con aziende e associazioni. Oggi su @Linkiesta le storie di Bartolomeo, Carlotta e Marta, inseriti da anni con successo in @AdeccoGroupITA: <https://t.co/v73IMnagAC> #HiringChain #WDSO #WDSO21 <https://t.co/h6Ae0ew2h4>



30 Interactions 18 Likes 0 Replies 12 Retweets **37.83** Interactions per 1k Followers

2 **Fondazione Adecco per le Pari Opportunità** /FondAdecco Sunday Jun 20, 2021 07:00 UTC +00:00

Da #20anni lavoriamo per l'inclusione lavorativa di #personerifugiate e richiedenti asilo. Nella #GiornataMondialeDelRifugiato presentiamo il nostro progetto Employability 4.0, lanciato con @UNHCRItalia e Servizio Centrale: <https://t.co/P2JTDu9irj> #WithRefugees #WorldRefugeesDay <https://t.co/rQ27OTn0Hw>

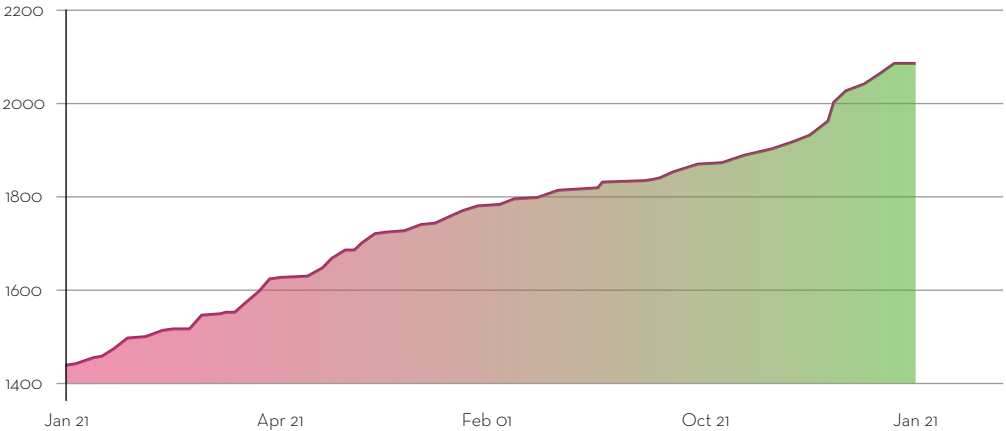


24 Interactions 15 Likes 1 Replies 8 Retweets **30.19** Interactions per 1k Followers



LINKEDIN

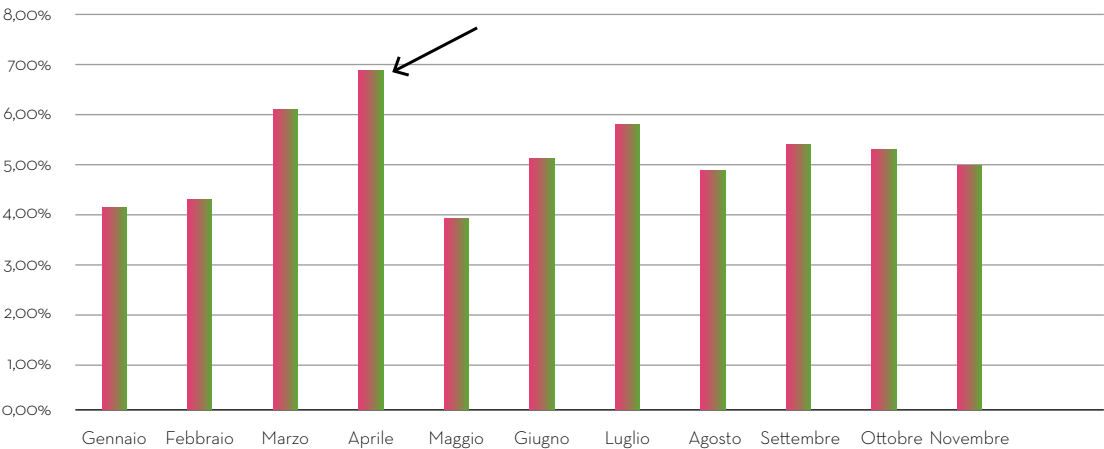
TREND CRESCITA



GROWTH

+44%

INTERACTION RATE



ENGAGEMENT RATE MEDIO

4.97%

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità + Segui ...

2.149 follower
10m • Modificato •

Vi aspettiamo oggi alle 18 con il quarto **#webinar** del ciclo organizzato con **PHYD** per celebrare i **#20anni** di Fondazione Adecco. Ospiti d'eccezione per discutere con **Francesco Reale** di **#inclusionelavorativa** delle **#personeautistiche** Elio, di "Elio e le storie tese" e membro del nostro CDA, ed **EY**. Per partecipare: <http://ow.ly/m1zi30rFd89>



Coloriamo l'invisibile
Al lavoro per l'autismo

21 APRILE, ORE 18
Evento digitale

FONDAZIONE ADECCO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
PHYD

DA 20 ANNI FA... PER PERMETTERE A TUTTI DI ESPRIMERE IL PROPRIO POTENZIALE

fondazioneadecco.org • 2 min di lettura

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità + Segui ...

2.149 follower
11m •

#FestadellaDonna vuol dire anche celebrare il rispetto delle competenze, l'**#inclusionelavorativa**, il contrasto agli stereotipi basati sulla differenza di genere, ribadire l'importanza dei **#diritti** fondamentali. Promuovendo tutti questi valori, Fondazione Adecco è da sempre al fianco delle **#donne** in situazioni di svantaggio, per aiutarle nel loro percorso di riscatto sociale e rendere il mondo del lavoro un luogo migliore. Buon **#8marzo** a tutte!

<https://lnkd.in/dUHV4NF>



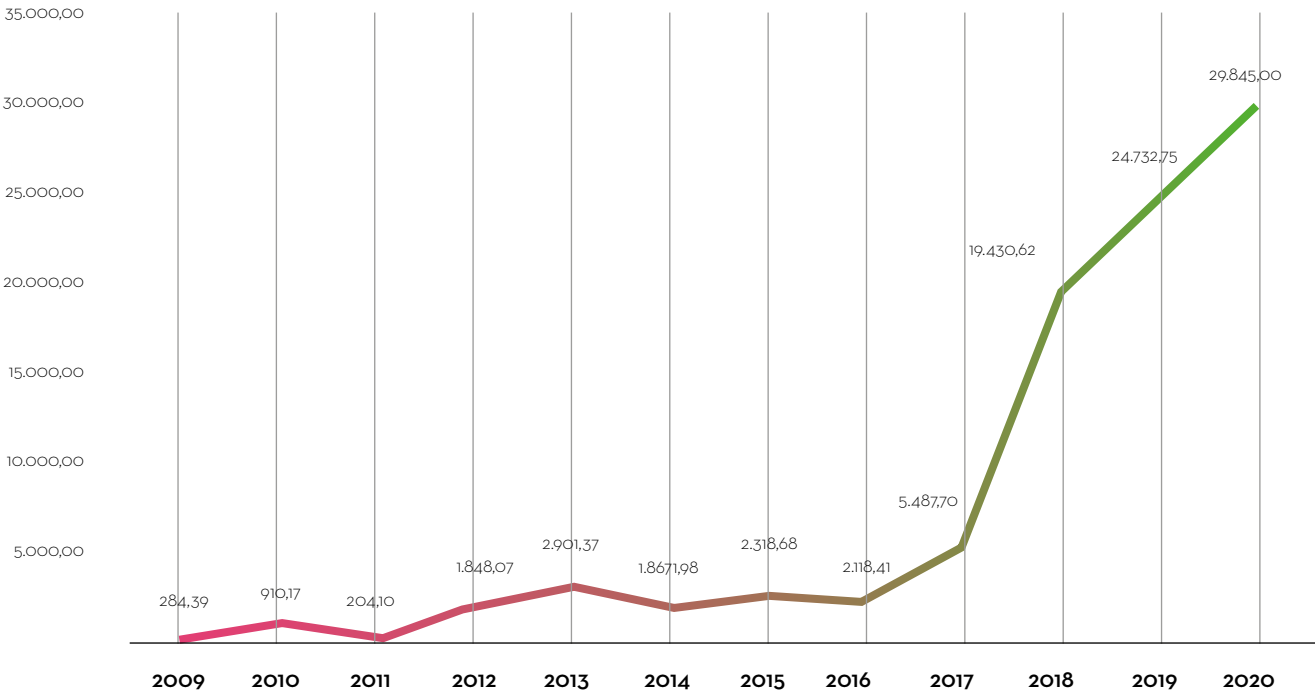
OGNI VOLTA
CHE UNA DONNA
LOTTA PER SE STESSA
LOTTA PER TUTTE
LE DONNE

MAYA ANGELOU

6.3 5x1000

5x1000

Anno	Importo
2009	284,39
2010	910,17
2011	204,10
2012	1.848,07
2013	2.901,37
2014	1.867,98
2015	2.318,68
2016	2.118,41
2017	5.487,70
2018	19.430,02
2019	24.732,75
2020	29.845,00



Il 5x1000 è una quota dell'imposta IRPEF, l'imposta sul reddito delle persone fisiche, destinata al finanziamento di enti registrati che svolgono attività socialmente rilevanti. La destinazione del 5x1000 non comporta nessun costo aggiuntivo per il contribuente, il quale può scegliere liberamente a chi devolvere la propria quota.

Nel 2021 la Fondazione ha ricevuto l'accredito del 5x1000 dell'annualità 2020, pari a 29.845,01 euro.

I contributi accreditati sono stati destinati allo sviluppo di progetti e iniziative per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di quelle categorie di persone considerate fragili, con maggiori difficoltà ad intraprendere un percorso di selezione e trovare un'occupazione, eliminando barriere e pregiudizi per evidenziarne, invece, le potenzialità e i talenti.

Straordinario il trend di crescita delle destinazioni registrato nel corso degli anni, in particolare a partire dal 2018.

In netta crescita anche il coinvolgimento di The Adecco Group, parte sempre più attiva nella sfida contro ogni forma di discriminazione, a favore della diversità e dell'integrazione.



La raccolta 2020 è stata destinata a sostegno del progetto **Coloriamo L'invisibile - al lavoro per l'autismo**, per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di persone autistiche, aiutandole a riconoscere le proprie competenze e creando un contesto relazionale in grado di accoglierle, accompagnarle e, soprattutto, includerle.

I fondi hanno permesso di strutturare un percorso di orientamento e educazione al lavoro personalizzato per ogni ragazzo e ragazza coinvolto/a nel progetto, consentendo a ognuno di acquisire tutte le informazioni necessarie per trovare un'occupazione, partendo dal riconoscimento delle competenze e dall'analisi degli obiettivi fino ad arrivare alla stesura del CV e alla pianificazione di un progetto professionale.

Grazie ai fondi del 5x1000 sono stati inoltre organizzati momenti di sensibilizzazione al team di lavoro e di preparazione dei dipendenti aziendali al fine di creare le condizioni ideali all'incontro con i ragazzi e le ragazze autistiche.

Per queste persone il lavoro non è solo un mezzo per raggiungere l'indipendenza economica, ma un luogo per esprimere sé stesse e il proprio talento, un modo di costruire una nuova immagine di sé e prendere consapevolezza delle proprie capacità.

Durante il 2021 Federica, Micol e altre 19 persone hanno iniziato un percorso in azienda. Alcune di loro hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato.

6.4 La storia di Micol

“Si vede che mi piace lavorare in Linklaters?”

La risposta non può che essere affermativa perché quando Micol racconta del suo lavoro, dei suoi colleghi e della sua crescita professionale ciò che arriva prima della voce è un sorriso carico di gratitudine e soddisfazione.

Micol Vessia ha 38 anni, è una ragazza autistica e fino a qualche anno fa aveva non poche difficoltà a trovare un'occupazione stabile:

“Non riuscivo a trovare una collocazione adatta a quelle che erano le mie caratteristiche, le mie attitudini e anche i miei obiettivi. È sempre mancato l'aspetto dell'inclusione e non ho mai percepito una grande attenzione nel comprendere come mai mi sentissi in difficoltà”.

Nel 2020 l'incontro con Fondazione Adecco e Coloriamo L'invisibile – al lavoro per l'autismo, il primo progetto focalizzato sul tema dell'autismo interamente realizzato da Fondazione e sostenuto da donazioni private e attività di raccolta fondi per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di persone autistiche. Un progetto dedicato all'importanza di valorizzare il talento presente in ciascuno di noi ma che, nel caso di persone che si trovano in una situazione di svantaggio o fragilità, rischia di rimanere inespresso o nascosto.

Un progetto che dimostra come saper riconoscere un colore nascosto e farlo risaltare possa davvero dar vita a un quadro inedito.

Così, con la prospettiva di dare una nuova sfumatura alla vita di ragazzi e ragazze autistiche, il team di Linklaters, studio legale leader a livello mondiale, ha conosciuto Fondazione Adecco, Coloriamo L'invisibile e, soprattutto, Micol. E quella che racconteremo oggi è una bella storia. Una storia di un riscatto riuscito. La storia di Micol e di Linklaters.



Micol ricorda bene il suo primo giorno di stage in Linklaters: il kit di benvenuto, il foglio con l'intero programma della giornata, un ambiente accogliente e, soprattutto, ben organizzato. Un'attenzione ai dettagli che sarebbe presto diventata una parte fondamentale anche del suo lavoro:

“Ad oggi - ci dice Micol - tra le varie mansioni, gestisco la parte relativa all'accoglienza. Preparo i kit di benvenuto e faccio in modo che chiunque arrivi in ufficio trovi la sua scrivania in ordine. Ho adottato anche un sistema logico secondo cui tutto risulti sempre reperibile perché, si sa, gli avvocati sono sempre molto impegnati e mi piace fare in modo che possano trovare facilmente ciò che cercano”.

Ma come ogni nuova sfida o avventura che si rispetti, anche l'inserimento di Micol non è stato del tutto privo di timori e incertezze. Margherita Quochi e Paola Ricci, rispettivamente Human Resources Generalist e Operations Supervisor (General Services) di Linklaters, ci raccontano che l'intero team temeva che quell'esperienza si trasformasse per Micol in un altro insuccesso professionale:

“Le nostre perplessità non erano tanto lavorative, quanto legate alla sua sensibilità. Mai avremmo voluto ledere i suoi sentimenti”.

Non è poi da sottovalutare il fatto che Micol sia entrata in ufficio in un momento molto particolare e delicato: un trasloco, l'emergenza sanitaria, il rischio di isolamento ogni settimana.

“Sarebbe stata in grado di affrontare queste dinamiche?”

si domandavano Margherita, Paola e tutti i colleghi.

E a fronte di queste ragionevoli paure, ciò che ha trasformato il progetto in un'esperienza di successo sono stati il coraggio di crederci, la relazione di fiducia che si è instaurata tra tutti gli attori coinvolti e una condivisione continua del percorso e dei risultati.

Così come Micol è stata supportata nella fase di inserimento, anche l'azienda è stata attentamente preparata al processo di inclusione da Fondazione Adecco. L'inserimento di Micol è stato, ed è tuttora, un percorso interamente personalizzato ed individuale caratterizzato da un costante coordinamento tra l'azienda e la Fondazione.

“Sin da quando abbiamo intrapreso questo percorso - concordano Margherita e Paola - abbiamo capito che il sostegno di Fondazione Adecco non sarebbe mai venuto meno.

E così è stato.

Non ci siamo mai sentiti soli”.

E neanche Micol è stata mai lasciata sola. È entrata in un ambiente molto familiare e ognuno, nel proprio piccolo, è diventato per lei un punto di riferimento sicuro. Micol è cresciuta professionalmente sapendo che per ogni dubbio o difficoltà avrebbe avuto sempre qualcuno con cui potersi confrontare:

“Con i miei colleghi mi sono trovata bene sin dal primo giorno. Mi sono sentita capita, sostenuta e incoraggiata. Mi riempiono di complimenti. Conserverò sempre tra i miei ricordi più belli tanti momenti con tutti loro. Ultimo ma non per importanza, in occasione della Settimana dello Sport, ci siamo allenati tutti insieme in terrazza. Non avevo mai fatto niente di simile ed è stato uno dei giorni più belli da quando ho iniziato a lavorare in Linklaters”.

Un viaggio, insomma, di crescita costante ed evidente. All'entusiasmo, che certamente non le è mai mancato, si è aggiunta una nuova consapevolezza di sé, delle sue potenzialità e capacità. “Ad oggi - ci raccontano Paola e Margherita -

Micol è autonoma, sicura di sé, partecipa attivamente alla vita d'ufficio, si interessa ed è sempre molto attenta a quello che succede intorno a lei”.

E anche Micol è pienamente consapevole di quanto questo lavoro in Linklaters l'abbia fatta crescere. E non solo professionalmente.

“Ora sono più sicura di me. So di poter fare determinate attività che prima mi spaventavano. Ho imparato molto e ho trasferito tante conoscenze anche nella vita di tutti i giorni”.

Micol non è stata la sola a crescere e ad imparare qualcosa. Lei è stata ed è tutt'ora un grande esempio di tenacia, impegno e precisione. Quello che ha portato all'azienda è un modo di lavorare costante: è sempre molto attenta e presente, svolge ogni mansione con la massima cura e scrupolosità e questo, soprattutto nel ruolo che lei ricopre in ufficio, rappresenta un potenziale immenso.

C'è solo un particolare, però, che continua a rimanere irrilevante: il fatto che Micol sia una ragazza autistica. Per Margherita, per Paola e per tutti i colleghi,

“Micol è semplicemente Micol: alta, bruna, la collega più ordinata che ci sia e con tanta voglia di imparare”.

Ad oggi Micol è assunta con un contratto a tempo determinato che si trasformerà presto in un'assunzione a tempo indeterminato. E in un momento in cui le aziende sono chiamate e confrontarsi con una società complessa, diversificata, multietnica, che chiede di essere ascoltata e rappresentata, questa storia è un esempio concreto del fatto che Diversità e Inclusione possono davvero generare valore. Valore per il sociale e per l'azienda stessa.

Margherita, Paola e tutto il team di Linklaters ci insegnano che se non si gira la testa dall'altra parte, ma si sceglie di entrare in empatia e comprendere quanta ricchezza ci sia nella diversità, colorare l'invisibile è davvero possibile.



La relazione economica

OGNI VOLTA
CHE UNA DONNA
LOTTA PER SE STESSA
LOTTA PER TUTTE
LE DONNE

MAYA ANGELOU

Bilancio al 31 dicembre 2021

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

		ATTIVO	31/12/2021	31/12/2020
A		CREDITI VERSO SOCI PER VERSAMENTI DOVUTI		
B		IMMOBILIZZAZIONI		
		Immobilizzazioni immateriali	13.612	13.612
		F.do ammortamento immateriali	-13.612	-13.612
		Immobilizzazioni immateriali nette	0	0
B	II	Immobilizzazioni materiali	39.935	35.709
		F.do ammortamento Imm materiali	-35.655	-35.019
		Immobilizzazioni materiali nette	4.281	690
B	III	Immobilizzazioni finanziarie	100	100
		F.do ammortamento Imm finanziarie	0	0
		Immobilizzazioni finanziarie nette	100	100
		Totale immobilizzazioni (B)	4.381	790
C		ATTIVO CIRCOLANTE		
C	I	Rimanenze		
C	II	Crediti		
		Crediti - Entro esercizio successivo	105.292	77.466
		Crediti - Oltre esercizio successivo	0	0
		Totale crediti	105.292	77.466
C	III	Attività finanziarie che non costituiscono immobilizzazioni	0	0
C	IV	Disponibilità liquide		
		Depositi Bancari e postali	353.595	599.875
		Denaro e valori in cassa	0	0
		Totale disponibilità liquide	353.595	599.875
		Totale attivo circolante (C)	458.887	677.341
		Ratei attivi	9.661	8.443
		Risconti attivi	0	0
		Totale ratei e risconti (D)	9.661	3.297
		TOTALE ATTIVO	472.929	686.574

STATO
PATRIMONIALE
PASSIVO

		PASSIVO	31/12/2021	31/12/2020
A		PATRIMONIO NETTO		
	I	Patrimonio Netto Libero		
		1 - Risultato gestionale esercizio in corso	-228.609	149.710
		2 - Risultato gestionale da esercizi precedenti	401.192	251.482
		3 - Riserve statutarie	42.390	42.390
	II	Fondo di Dotazione dell'ente	104.000	104.000
	III	Patrimonio vincolato	0	0
		Totale patrimonio netto (A)	318.972	547.581
B		FONDI PER RISCHI E ONERI		
C		TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	66.118	82.109
D		DEBITI		
		Debiti - Entro esercizio successivo		
		Debiti verso fornitori	21.683	9169
		Debiti tributari	4.411	1.820
		Debiti v/istituti previdenza sociale	31.603	22.666
		Altri debiti	30.117	23.203
		Debiti - Oltre esercizio successivo	0	0
		Totale debiti (D)	87.814	56.860
E		RATEI E RISCONTI		
		Ratei passivi	26	24
		Risconti passivi		
		Totale ratei e risconti (E)	26	24
TOTALE PASSIVO			472.930	686.574

RENDICONTO GESTIONALE 2021

ONERI E COSTI

2021

2020

A COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi	11.819	84.116
3 - Godimento beni di terzi	20.161	14.214
4 - Personale	470.280	365.138
5 - Ammortamenti	635	1.062
6 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
7 - Oneri diversi di gestione		
8 - Rimanenze iniziali		
TOTALE	602.895	464.530

B COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DIVERSE

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi	22.241	15.649
3 - Godimento beni terzi		
4 - Personale		
5 - Ammortamenti		
6 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
7 - Oneri diversi di gestione		
8 - Rimanenze iniziali		
TOTALE	22.241	15.649

PROVENTI E RICAVI

2021

2020

A RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

1 - Proventi da quote associative e apporti dei fondatori		
2 - Proventi degli associati per attività mutuali		
3 - Ricavi per prestazioni e cessioni associati		
4 - Erogazioni liberali	34.000	307.714
5 - Proventi del 5 per mille	29.845	44.163
6 - Contributi da soggetti privati	391.281	289.506
7 - Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi		
8 - Contributi da enti pubblici		
9 - Proventi da contratti con enti pubblici		
10 - Altri ricavi, rendite e proventi		
11 - Rimanenze finali		
TOTALE	455.126	641.383

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-)

B RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DIVERSE

1 - Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	
2 - Contributi da soggetti privati	
3 - Ricavi per prestazioni e cessioni terzi	
4 - Contributi da enti pubblici	
5 - Proventi da contratti con enti pubblici	
6 - Altri ricavi, rendite e proventi	
7 - Rimanenze finali	

TOTALE	
---------------	--

Avanzo/disavanzo attività diverse (+/-)

ONERI E COSTI	2021	2020
---------------	------	------

C	Costi e oneri da attività di raccolta fondi
---	---

1 - Oneri per raccolte fondi occasionali		
2 - Oneri per raccolte fondi occasionali		
3 - Altri oneri		
TOTALE		

D	Costi e oneri da attività finanziarie e patrimoniali
---	--

1 - Su rapporti bancari	1322	1450
2 - Su prestiti		
3 - Da patrimonio edilizio		
4 - Da altri beni patrimoniali		
5 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
6 - Altri oneri	312	228
TOTALE	1634	1678

E	Costi e oneri di supporto generale
---	------------------------------------

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi		
3 - Godimento benidi terzi		
4 - Personale		
5 - Ammortamenti		
6 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
7 - Altri oneri	83.883	38.446
TOTALE	83.883	38.446
TOTALE ONERI E COSTI	710.653	520.303

PROVENTI E RICAVI	2021	2020
-------------------	------	------

C	Ricavi, rendite e proventi da attività di raccolta fondi
---	--

1 - Proventi da raccolte fondi abituali		
2 - Proventi da raccolte fondi occasionali		
3 - Altri proventi		
TOTALE		

Avanzo/disavanzo attività di raccolta fondi

D	Ricavi, rendite e proventi da attività finanziarie e patrimoniali
---	---

1 - Da rapporti bancari	2	14
2 - Da altri investimenti finanziari		
3 - Da patrimonio edilizio		
4 - Da altri beni patrimoniali		
5 - Altri proventi		
TOTALE	2	14

Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-)

E	Proventi di supporto generale
---	-------------------------------

1 - Proventi da distacco del personale		
2 - Altri proventi di supporto generale	42.792	35.079

TOTALE	42.792	35.079
TOTALE PROVENTI E RICAVI	497.920	676.476

Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)	- 212.733	156.173
Imposte	15.876	6.464
Avanzo/disavanzod'esercizio (+/-)	- 228.609	149.709

Nota integrativa al bilancio al 31 dicembre 2021

DATI GENERALI SULLA FONDAZIONE

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

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

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

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

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

STRUTTURA E CONTENUTO DEL BILANCIO

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

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

CRITERI DI VALUTAZIONE E PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO

IMMOBILIZZAZIONI IMMATERIALI

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

IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI E FONDI AMMORTAMENTO

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

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

CREDITI E DEBITI

I crediti sono esposti al presunto valore di realizzo.

I debiti sono esposti al loro valore nominale.

RATEI E RISCONTI

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

PATRIMONIO NETTO

I - Patrimonio libero

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

I fondi sono iscritti al loro valore nominale.

II - Fondo di dotazione

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

III - Patrimonio vincolato

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

PROVENTI E ONERI

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

ANALISI DELLE VOCI DELLO STATO PATRIMONIALE

ATTIVITÀ

B) IMMOBILIZZAZIONI

Immobilizzazioni immateriali

Le immobilizzazioni immateriali al 31/12/2021 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2021 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 4.281 e sono in dettaglio così costituite:

Descrizione	Valore al 31/12/2020	Fondo amm.to al 31/12/2020	Valore Netto al 31/12/2020	Incrementi /decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/2021
Categoria Hardware						
Personal computer	31.494	31.389	105	4.226	385	3.946
Categoria Macchine Elettroniche						
Stampante	1.079	1.079	0	0	0	0
Scanner	534	534	0	0	0	0
Videoproiettore	882	882	0	0	0	0
Multifunzione	777	324	453	0	155	298
Telefoni Cellulari	884	796	88	0	88	0
Mobili	59	15	44	0	7	37
Totale	35.709	35.019	690	4.226	635	4.281

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2021 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) ATTIVO CIRCOLANTE

Crediti

Al 31/12/2021 i crediti ammontano a complessivi Euro 105.292, di seguito il dettaglio:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Crediti per attività commerciale vs terzi	38.610	7.435
Crediti tributari	1	3.603
CREDITI V/ALTRI	66.681	66.428
Totale	105.292	77.466

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2021.

La composizione della voce **crediti tributari** è la seguente:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Erario C/rit Acconti interessi	1	0
IRES c/acconto	0	2.763
IRAP c/acconto	0	840
Totale	1	3.603

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 353.595 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti attivi

La voce ammonta a Euro 9.661 ed è composta, in maniera prevalente, da polizze previdenziali. Non sussistono, al 31/12/2021, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 318.972. Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

Descrizione	31/12/2020	Incremento	Decremento	31/12/2021
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.	251.481	149.710	0	401.191
Risultato gestionale esercizio in corso	149.710	(149.710)	(228.609)	(228.609)
Totale	547.581	0	(228.609)	318.972

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale negativo pari ad Euro 228.609.

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2021 è così costituita.

Movimentazione	Importo
Saldo al 31/12/2020	82.109
Incremento per accantonamento dell'esercizio	2.327
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenza / risoluzione rapporti e anticipi	18.318
Saldo al 31/12/2021	66.118

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2021 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 31/12/2021 i debiti ammontano a complessivi Euro 87.814, di seguito il dettaglio:

Descrizione	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	21.683	0
Debiti tributari	4.410	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	31.603	0
Altri debiti	30.117	0
Totale	87.813	0

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

Non sussistono debiti verso fornitori di durata pluriennale.

I **debiti tributari** risultano così composti:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Erario C/rit. Acconto	468	1.380
Erario C/ IVA	0	440
Ires	570	0
Irap	3.372	0
Totale	4.410	1.820

I **debiti v/istituti di previdenza sociale**, pari a Euro 31.603, rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2021.

Gli **altri debiti**, pari a Euro 30.117, risultano composti in prevalenza da debiti verso dipendenti per ratei ferie e permessi ed accantonamenti per la 14 mensilità.

I debiti sono valutati al loro valore nominale e la scadenza degli stessi è entro l'esercizio successivo. La Fondazione non ha debiti assistiti da garanzie reali, né debiti di durata residua superiore a cinque anni.

E) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti passivi

La voce ammonta a Euro 26, non sussistono, al 31/12/2021, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

ANALISI DELLE VOCI DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE

ONERI

Al 31/12/2021 gli oneri ammontano a complessivi Euro 727.550 di seguito il dettaglio delle voci:

1. ONERI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

Gli Oneri per attività istituzionali ammontano a Euro 602.896 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Spese per progetti di educazione al lavoro	62.556	55.631
Spese per carburante	3.633	3.283
Spese di viaggio e trasferta	1.544	1.777
Buoni pasto	8.339	9.987
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	70	3.675
Spese per la formazione interna	12.007	3.806
Polizza previdenziale	8.305	2.804
Tasse diritti ed oneri	850	3.093
Spese di rappresentanza	441	35
Visite mediche staff	76	25
Consulenze Tecniche	13.998	0
Totale	111.819	84.116

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

- COMMIT
- Employability 4.0;
- Mani in Pasta;
- R.I.T.A. Reskilling, Inclusion, Talent Achievement;
- Coloriamo l'Invisibile.

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 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Noleggio auto	18.148	13.205
Godimento beni di terzi	2.013	1.009
Totale	20.161	14.214

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Stipendi	340.859	245.158
Inail	1.066	764
Inps	93.392	72.729
Accantonamento TFR	14.892	25.606
Altri costi	20.071	20.881
Totale	470.280	365.138

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 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Amm.to Computer WIn 7	385	722
Amm.to Hardware	0	0
Amm.to Macchine elettroniche	155	156
Amm.to Mobili	7	7
Amm.to Telefoni Cellulari	88	177
Totale	635	1.062

4. ONERI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Spese bancarie	1.323	1.529
Altre imposte / imposta di bollo	312	0
Totale	1.635	1.529

6. ONERI DI SUPPORTO GENERALE

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	15.902	12.077
Costi di ufficio	2.589	3.572
Erogazioni Liberali	3.750	0
Totale	22.241	15.649

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

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

La voce **Erogazioni Liberali** è alimentata da contributi che la Fondazione ha versato alle seguenti Associazioni / Fondazioni: DIESIS, Alleanza Italiana Sviluppo Sostenibile, Fondazione Ebbene.

7. ALTRI ONERI

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	83.883	38.445
IRAP dell'esercizio	13.569	6.119
IRES dell'esercizio	3.327	345
Proventi imposte esercizi precedenti	(1.020)	
Totale	99.759	44.909

PROVENTI

Al 31/12/2021 i proventi ammontano a complessivi Euro 498.941 di seguito il dettaglio delle voci:

1. PROVENTI DELLE ATTIVITÀ ISTITUZIONALI (TIPICHE)

La voce, alla data del 31 dicembre 2021 è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Erogazioni liberali	34.000	298.480
Contributi per progetti	359.598	289.384
Altri Ricavi	61.528	53.519
Totale	455.126	641.383

La voce Altri Ricavi comprende ricavi derivati da sottoscrizioni del 5 per mille, pari a Euro 29.845 e ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza, pari a Euro 31.683.

4. PROVENTI FINANZIARI E PATRIMONIALI

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Interessi attivi di conto corrente	3	14
Totale	3	14

5. PROVENTI STRAORDINARI

La voce, alla data del 31 dicembre 2021, è così dettagliata:

Descrizione	31/12/2021	31/12/2020
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	42.792	35.079
Totale	42.792	35.079

Al 31 dicembre 2021 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 31.12.2021 e dal rendiconto della gestione per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

Responsabilità del Consiglio di Amministrazione per il bilancio d'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per la redazione del bilancio d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione illustrati nella nota integrativa.

Responsabilità del revisore

È mia la responsabilità di esprimere un giudizio sul bilancio d'esercizio sulla base della revisione contabile. Ho svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) elaborati ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs 39/10.

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

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

Nell'effettuare tali valutazioni del rischio, il revisore considera il controllo interno relativo alla redazione del bilancio d'esercizio dell'impresa al fine di definire procedure di revisione appropriate alle circostanze, e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno dell'impresa.

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

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

Giudizio

A mio giudizio, il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità al 31 dicembre 2021 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 28 maggio 2022

Il Revisore dei Conti

Dott. Luca Berta





20 YEARS OF
DIVERSITY
& INCLUSION

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org