



BILANCIO SOCIALE

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP



LA LETTERA
DEL PRESIDENTE
pag. 01

1
CAPITOLO

2
CAPITOLO

3
CAPITOLO

4
CAPITOLO

5
CAPITOLO

6
CAPITOLO

7
CAPITOLO

LA LETTERA
DEL SEGRETARIO
GENERALE
pag. 02

LA FONDAZIONE
pag. 04

PERSONE
pag. 23

PROGETTI
pag. 28

LA RELAZIONE
SOCIALE
pag. 38

OBIETTIVI,
RISULTATI, IMPATTI
pag. 50

COMUNICAZIONE
pag. 59

LA RELAZIONE
ECONOMICA
pag. 64

NOTA
METODOLOGICA
pag. 03

1.1
pag. 05
Il 2022:
un anno al femminile

1.2
pag. 06
Il 2022 in numeri

1.3
pag. 07
Vision, Mission e Valori

1.4
pag. 09
Attività statutarie

1.5
pag. 10
La storia

1.6
pag. 16
Il contesto in cui operiamo

1.7
pag. 19
La strategia

1.8
pag. 21
La catena del valore

1.9
pag. 22
Approfondiamo

2.1
pag. 24
Gli organi istituzionali

2.2
pag. 26
Il Team di Fondazione

2.3
pag. 27
Insieme a The Adecco
Group Italia

3.1
pag. 29
I Progetti

3.2
pag. 33
Principali progetti

3.3
pag. 34
Focus

4.1
pag. 39
La mappa
degli stakeholder

4.2
pag. 40
Tavoli di lavoro
e reti

4.3
pag. 43
Le partnership
sul territorio

4.4
pag. 45
Cosa dicono di noi

4.5
pag. 46
Eventi

5.1
pag. 51
Obiettivi 2023

5.2
pag. 52
I beneficiari del 2022

5.3
pag. 53
I beneficiari
dal 2001 a oggi

5.4
pag. 55
I feedback
dei Key stakeholders

6.1
pag. 60
Rassegna stampa

6.2
pag. 61
KPI social

pag. 65
Bilancio
al 31 dicembre 2022

pag. 71
Relazione di missione
al 31 dicembre 2022

pag. 85
Relazione
di revisione

Il 2022 è stato l'anno in cui finalmente l'ombra della pandemia è sembrata superata. L'economia ha ripreso vigore con dense potenzialità di sviluppo, ma contemporaneamente una parte della popolazione italiana è stata segnata da grandi fragilità lavorative e sociali, che sollecitano profonde riflessioni politiche e culturali.

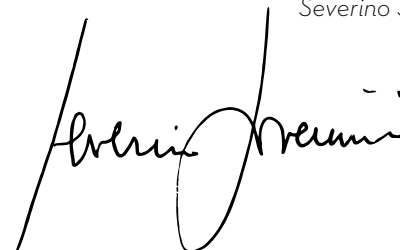
Proprio in quei momenti difficili e contrastati è emersa con forza la solidarietà nei confronti di chi patisce situazioni di difficoltà e l'impegno di Fondazione Adecco non ha tradito le aspettative.

La determinazione della Fondazione nel perseguire la propria missione istituzionale, di stare accanto alle persone più vulnerabili, è stata ancora più forte nella concreta speranza di tendere la mano a coloro a cui sono state minate le condizioni per ottenere una solida occupazione: la popolazione femminile e i giovani senza lavoro e senza percorsi educativi.

Il 2022 ha visto anche un allargamento dei partner con cui la nostra istituzione si è alleata per raggiungere lo scopo e ha

intensificato i progetti in cui da sempre essa è impegnata. Per ciò che è stato fatto nel 2022, 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. Al Consiglio di Amministrazione, che lo scorso anno ha coinvolto nuovi membri, 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 una rinnovata energia in un anno di crescita dell'attività, coniugando il proprio gusto di operare con il consueto spessore di qualità professionale.

Severino Salvemini

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Severino Salvemini'.

Una missione chiara quella di Fondazione Adecco per le Pari Opportunità che da settembre 2022 è diventata Fondazione Adecco ETS, recependo la riforma del terzo settore e mantenendo l'obiettivo di una storia lunga oltre 20 anni: costruire un mondo del lavoro realmente inclusivo. Una fondazione che lavora, in rete, a progetti con il terzo settore rivolti a persone fragili e a rischio esclusione sociale.

Il lavoro è il più grande strumento di inclusione sociale e Adecco è stata la prima agenzia per il lavoro in Italia ad affermarlo con una fondazione d'impresa, privata e indipendente, dedicata alle persone fragili. Oggi, insieme al *Diversity & Inclusion HUB* e alla nuova divisione *Adecco Inclusion* anche l'impegno del gruppo si moltiplica e l'esperienza di fondazione diventa patrimonio condiviso.

Insieme a The Adecco Group abbiamo fornito aiuti alle organizzazioni impegnate nel sostegno alla popolazione ucraina a seguito del conflitto. Insieme all'Alto Commissariato per le Nazioni Unite dei Rifugiati abbiamo proseguito il nostro im-

pegno verso i rifugiati e gli operatori della rete dell'accoglienza.

Cambiano le emergenze, lo scenario e le relazioni e si modellano nuove linee di intervento e risposte per supportare chi fugge dalle guerre, dalle diverse forme di povertà e dall'assenza di diritti. Particolare importanza ha avuto il progetto *RE_UP Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-Skilling*, sviluppato in collaborazione con UNHCR, sia in termini di risultati ottenuti con i beneficiari dei percorsi di inclusione che con le aziende e le numerose realtà del terzo settore coinvolte.

Le storie di Fondazione Adecco passano dal carcere, dal tribunale dei minori, dalle periferie, dai centri antiviolenza, dalle comunità, dal sistema dell'accoglienza, dalle associazioni, dagli enti ma anche dalle aziende che credono nella sostenibilità sociale e negli Obiettivi dell'Agenda 2030. Con Fondazione Riva, il Carcere di Bollate e l'Università Cattolica abbiamo dimostrato che l'inclusione in azienda è possibile, che ripartire da sé è fonte

di successo e che il lavoro si conferma come il miglior contrasto alla recidiva grazie alla seconda edizione del progetto *#Ripartodame2*.

Insieme e grazie al sostegno di *JP Morgan Chase Foundation* abbiamo costruito un modello di intervento rivolto a duecento donne in situazione di vulnerabilità, incentrato sul sostegno psicologico e di orientamento al lavoro che proseguirà anche nel 2023 (progetto *R.I.T.A. Reskilling Inclusion Talent Achievement*).

Insieme a quindici partner del terzo settore abbiamo dato vita ufficialmente a Catania, durante l'evento nazionale sulla filantropia *Philanthropy Experience*, a *Sport for Inclusion network*, un'alleanza che partendo dal Sud Italia mette in rete fondazioni per l'inclusione dei più giovani attraverso lo sport.

Insieme alle aziende che hanno creduto al progetto *Coloriamo l'invisibile*, abbiamo condiviso le prime firme di contratti a tempo indeterminato, un traguardo capace di cambiare la vita e il futuro di un'intera famiglia.

Insieme a tante realtà e a sette comuni dell'area sud Milano continua il nostro impegno di contrasto alle povertà con il progetto *Cuore Visconteo*: una rete solidale contro le povertà.

Il bilancio sociale è l'occasione per condividere, con trasparenza, il nostro lavoro, le nostre storie di inclusione e valorizzare i progetti e i risultati ottenuti grazie a una comunità fatta di persone, aziende, enti e associazioni ai quali va il nostro ringraziamento e la nostra riconoscenza.

Impossibile non ringraziare anche una squadra straordinaria senza la quale nulla sarebbe possibile e un CdA che crede e condivide ogni storia di Fondazione, a partire dal suo Presidente, sempre attento e presente in ogni azione.

Buona lettura

Francesco Paolo Reale





Il bilancio sociale di Fondazione Adecco ETS prende in esame i risultati economici e sociali per l'annualità 2022. Il documento è stato elaborato a partire dall'analisi degli indicatori adottati nella rilevazione dei risultati del proprio intervento attraverso una 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, li contenuti.

Oltre a questi, Fondazione Adecco ETS, 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. Nel corso del 2022 la Fondazione ha inoltre aderito allo standard PSEA (*Protection against sexual exploitation and abuse*), in materia di prevenzione contro lo sfruttamento e l'abuso di minori, richiesto dalle Nazioni Unite per i propri implementing partner attraverso la diffusione di uno standard operativo, in linea con il bollettino del Segretario Generale ST/SGB/2003/13.

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, rappresenta 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 molteplice 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

Il 2022 Fondazione Adecco lo ha dedicato alle donne.

I cambiamenti all'interno del mondo del lavoro e le trasformazioni sociali in corso, anche dovute all'emergenza sanitaria trascorsa, hanno avuto un impatto negativo soprattutto sulle lavoratrici, spesso impegnate nei settori più colpiti dalla crisi.

Un rapporto Istat di gennaio 2021 riportava che, a causa della pandemia, nel solo mese di dicembre, 99 mila donne italiane hanno perso la propria occupazione. A ciò si aggiunga che il lavoro è solo una delle identità sociali in cui una donna si riconosce: ragionando in ottica intersezionale (Kimberlé Crenshaw, 1989) alcune categorie sono state maggiormente colpite proprio perché, oltre a essere "lavoratrici", erano madri, donne appartenenti alla comunità LGBTQIA+. In particolare gli effetti negativi della disoccupazione femminile si sono manifestati prevalentemente sulle donne che hanno vissuto episodi di violenza psicologica, fisica, ed economica: l'assenza di indipendenza economica ha ostacolato in molti casi la possibilità di uscire da situazioni di abuso. Se la pandemia ha accentuato le disuguaglianze di genere in termini di occupazio-

ne il fenomeno ha origine ben prima della diffusione del Covid - 19, in Italia come a livello globale, e si accentua laddove persistano molteplici fattori di disparità e discriminazioni. Le Nazioni Unite stimano che il tasso di disoccupazione più alto in termini assoluti sia quello di donne con disabilità, pari al 75%. Per quanto riguarda le donne di origine straniera in Italia, la disoccupazione è pari al 16,4% del totale ed è maggiore del 5% rispetto alla controparte maschile e del 4% rispetto alle italiane.

Oggi si parla sempre più spesso di parità di genere in azienda: ciò nonostante, il processo per una reale inclusione nella società è ancora molto lontano. La *Diversity, Equity and Inclusion* in azienda deve tradursi in inclusione sociale e lavorativa di donne estranee al mercato del lavoro, che possano rappresentare una leva per creare una cultura *gender equal* e genuinamente inclusiva.

Nel corso del 2022 Fondazione Adecco ha voluto restituire una nuova consapevolezza alle donne che vivono in una situazione di vulnerabilità, restituendo un'immagine efficace di sé attraverso percorsi personali e professionali, con

l'obiettivo di trasformare fratture e discriminazioni in punti di forza da valorizzare. Con il progetto *R.I.T.A., Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement* Fondazione Adecco, in collaborazione con *JP Morgan Chase Foundation*, ha attivato percorsi di orientamento al lavoro e inclusione lavorativa per 200 donne delle province lombarde. A riconoscimento degli sforzi della Fondazione, a ottobre 2022 Laura Ciardiello, Responsabile del progetto, ha ricevuto il "Testimone rosa", premio, giunto alla terza edizione, rivolto a chi realizza attività in favore delle vittime di violenza di genere. Le attività della Fondazione per promuovere l'*empowerment* femminile sono proseguite attraverso la partecipazione al progetto *Ipazia*, condotto da Fondazione Arché grazie al contributo di Fondazione di Comunità di Milano e il progetto *RE_UP - Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-Skilling*, che ha visto orientare gli sforzi della Fondazione verso le donne rifugiate giunte in Italia. L'impegno per l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro si è esteso verso un target che spesso vive una condizione marginale anche all'interno del panorama nazionale dei progetti

di inclusione: #Ripartodame2 ha visto la partecipazione di alcune detenute del reparto femminile della seconda casa di reclusione di Milano Bollate, che hanno potuto impiegare le proprie competenze al di fuori dei confini carcerari.



1.2

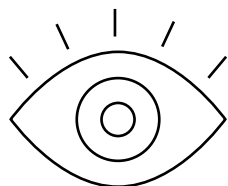
Il 2022 in numeri

	Incontri con aziende e partner	Numero di progetti realizzati	Numero di progetti di educazione al lavoro	Attività di sensibilizzazione	Corsi di formazione professionale	Attività di informazione, eventi e convegni
2022	88	25	16	9	8	14
	●	●	●	●	●	●
dal 2001	4.359	676	537	139	600	196
	●	●	●	●	●	●

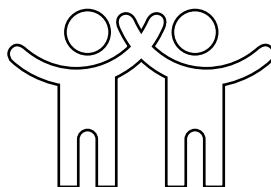


Fondazione Adecco ETS è una Fondazione privata, senza scopo di lucro, costituita nel febbraio 2001, iscritta nel registro delle persone giuridiche della Prefettura di Milano.

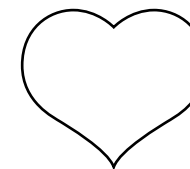
Fondazione Adecco è una fondazione operativa - non erogativa - il cui obiettivo prioritario è lo sviluppo di progetti in collaborazione con aziende, enti pubblici e altre realtà del privato sociale in una logica di sistema e di rete, creando buone prassi per rendere più inclusivo il mondo del lavoro 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**

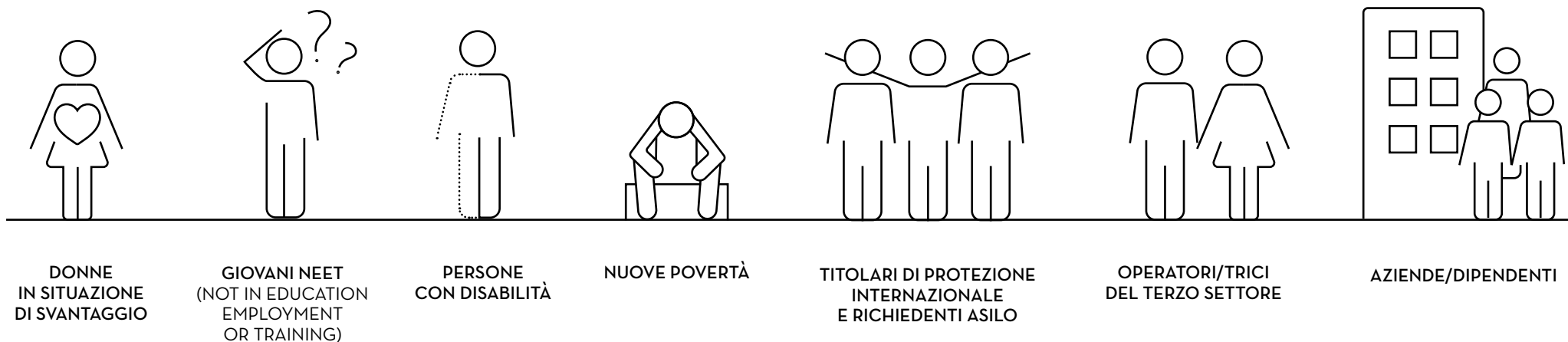
La Fondazione Adecco contribuisce alla realizzazione di un mercato del lavoro accessibile nel rispetto dei principi di:

- 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 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 oltre 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, Equity and Inclusion*, organizzando *workshop*, sviluppando progetti di CSR e di sostenibilità sociale, in linea con gli SDGs dell'agenda 2030.

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

Nel 2022 Fondazione Adecco per le pari opportunità assume la qualifica di “Ente del Terzo Settore” riconosciuto attraverso l’entrata in vigore del nuovo Statuto ([LINK](#)) e viene denominata “Fondazione Adecco ETS”, ai sensi dell’art. 12 d.lgs. n. 117/2017. Fondazione Adecco ETS è registrata nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), raccolta generale n. 6585 del 21 settembre 2022

Lo Statuto di Fondazione Adecco, documento che ne disciplina l’organizzazione e il funzionamento, prevede che per il raggiungimento dei suoi scopi la Fondazione svolga, in via principale, le seguenti attività:



Educazione, istruzione, formazione professionale, nonché attività culturali di interesse sociale con finalità educative



Formazione extrascolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa



Servizi finalizzati all’inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all’articolo 2 comma 4



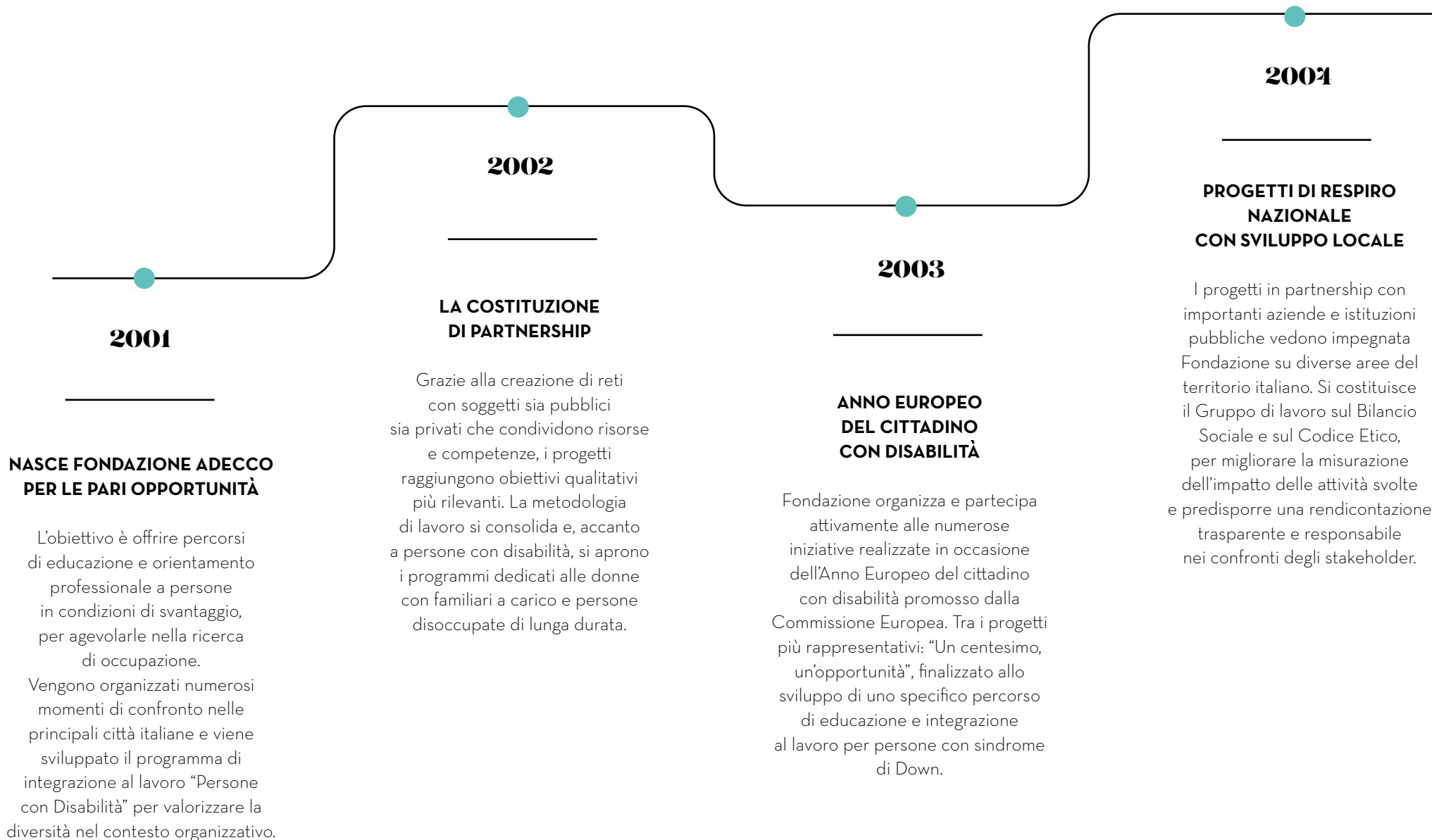
Persone svantaggiate o con disabilità



Ricerca scientifica di particolare interesse sociale



Accoglienza umanitaria ed integrazione delle persone migranti



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

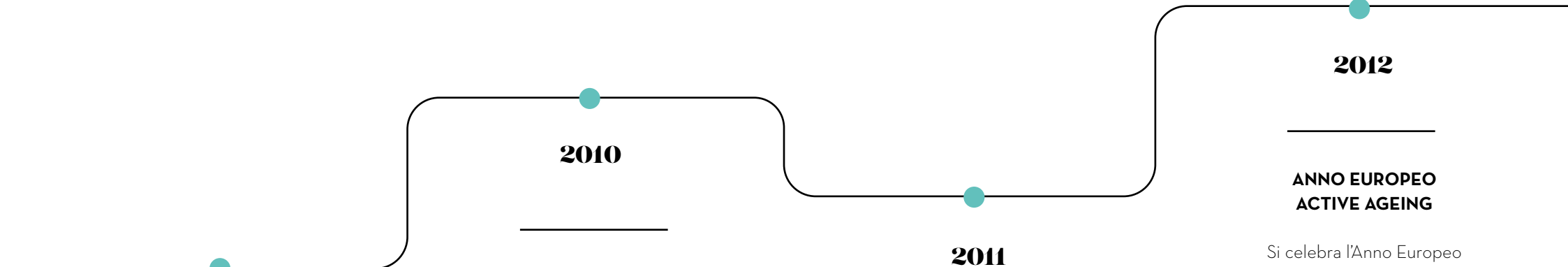
ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

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.

Per questo, Fondazione promuove

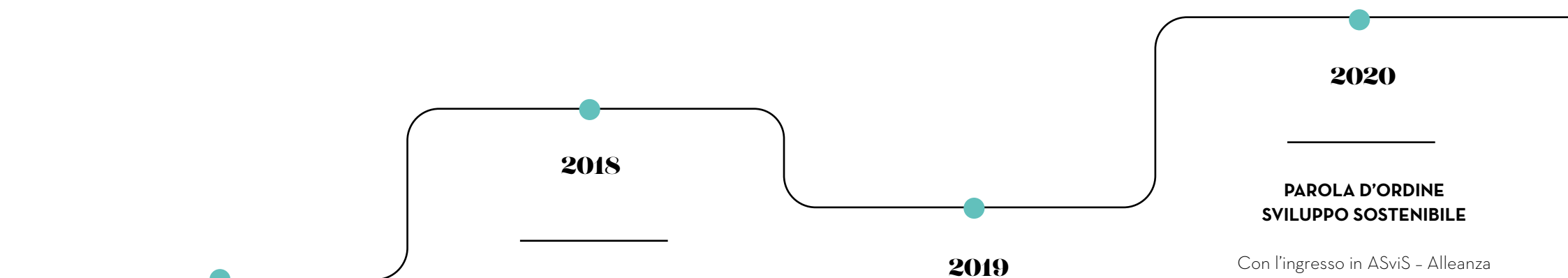
Tra questi c'è "Active for Youth"

un'emergenza. Fondazione aumenta

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

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". In vista dell'F2O Fondazione partecipa al tavolo di lavoro fondazioni di ASVIS-Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile e prosegue il suo lavoro di sensibilizzazione sul tema autismo raddoppiando il numero di persone autistiche incluse grazie al progetto "Coloriamo l'invisibile".

Il 2022 è l'anno nel quale l'emergenza in Ucraina ha influenzato l'economia a livello globale. Migliaia di profughi fuggiti dal proprio paese sono giunti in Italia. Fondazione Adecco diventa punto di riferimento del Gruppo nella relazione con le ONG e le organizzazioni di aiuti umanitari e dalla collaborazione con The Adecco Group vengono sostenute le organizzazioni umanitarie che operano in territorio di guerra: l'Alto Commissariato per le Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), Soleterre Onlus, Fondazione Francesca Rava N.P.H., Mission Bambini Onlus, Fondazione Progetto Arca. Fondazione Adecco partecipa alle iniziative di supporto occupandosi dell'inseri-

2022

DONNE E INCLUSIONE: DALL'EMERGENZA UCRAINA ALL'EMERGENZA OCCUPAZIONALE

mento lavorativo di rifugiati ucraini all'interno del *Progetto RE_UP* con UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati). Nato dalla partnership con l'Alto Commissariato il progetto realizza un modello di presa in carico multistakeholder, che prevede la collaborazione di una rete di aziende e di enti di terzo settore nello sviluppo di percorsi di inclusione efficaci. Il 2022 è stato anche l'anno in cui Fondazione Adecco si è occupata delle donne: il progetto R.I.T.A. (*Reskilling, Inclusion, Talent Achievement*) in collaborazione con JP Morgan Chase Foundation, coinvolge 200 donne in percorsi di educazione al lavoro, formazione professionale e inserimento lavorativo, mitigando gli effetti negativi del

Covid - 19 sull'occupazione femminile. Prosegue lo sforzo nel combattere le povertà nella periferia di Milano con la seconda annualità del progetto in rete Cuore Visconteo, finanziato da Fondazione di Comunità Milano e coordinato da Progetto Mirasole. Fondazione Adecco si impegna inoltre nella costruzione di reti filantropiche partecipando alla *Philantrophy Experience* e al fianco di altre Fondazioni come ente fondatore di *Sport for Inclusion Network* a Catania.

- 1 [Maryna Grytsenko, "Come la Guerra in Ucraina vanifica gli obiettivi globali di sviluppo sostenibile," 2022](#)
- 2 [Giulia Loiacono, "Rapporto Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile Asvis 2022," 2022](#)
- 3 [Raffaella Nizzi, "Il mercato del lavoro: dati e analisi", 2022](#)
- 5 [United Nations High Commissioner for Refugees, "Ricerca dati sui rifugiati", 2022](#)
- 4 [Caritas Italiana, "L'Anello Debole Rapporto su Povertà ed esclusione sociale in Italia", 2022](#)
- 6 [Fondazione Italiana Accenture, "Disabilità e Lavoro nelle Aziende in Italia", 2022](#)

Il 2022 è l'anno in cui l'Emergenza in Ucraina ha influenzato la vita di milioni di persone, colpite dalla guerra e costrette a fuggire dal proprio paese. Le ripercussioni si sono manifestate a livello globale, con un impatto sull'economia e il mercato del lavoro, rallentando il progresso verso il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (SDGs)¹.

Il numero dei rifugiati ucraini in Italia e in Europa è aumentato a livello esponenziale e forti sono stati anche gli impatti sui mercati e sulle economie mondiali già indebolite dalla crisi legata all'emergenza COVID-19. Le conseguenze del conflitto hanno avuto numerose implicazioni sulla vita degli altri paesi europei, rafforzando spesso fattori di disuguaglianza già presenti a livello locale e tensioni politiche. Nel mercato del lavoro, le contrazioni dovute all'impatto economico del conflitto hanno colpito tanto i nuovi rifugiati ucraini quanto persone con disabilità, donne in situazione di vulnerabilità, giovani che soffrivano già di una condizione discriminante².

Infatti, se il contesto italiano nel 2021 pre-

sentava criticità in tema di mercato del lavoro e persone fragili, il 2022 non ha registrato significativi cambiamenti positivi, secondo il Rapporto di Banca d'Italia³. Nonostante nel corso del 2022 il numero di occupati sia salito progressivamente, in ragione del minore impatto della pandemia sul mercato del lavoro, il fenomeno non può dirsi equamente distribuito a tutta la popolazione.

Il 2022 è stato l'anno in cui si sono verificati più sbarchi in Italia: rispetto al 2021 sono 587 in più le persone giunte in Italia. Secondo le statistiche di UNHCR del 2022 (*United Nations High Commissioner for Refugees*), i rifugiati che hanno ottenuto lo status in Italia, dopo essere stati riconosciuti come aventi diritto di asilo sono 295.506, quasi il doppio rispetto al 2021⁴.

Tuttavia, nonostante l'aumento dei flussi migratori, i tassi di occupazione per rifugiati e richiedenti asilo sono ancora notevolmente inferiori alla media e solo una persona con *background* migratorio su otto svolge lavori qualificati di alto profilo (Vitiello, CNR). Nella maggioranza dei casi, i rifugiati e i richiedenti svolgono

professioni a bassa qualifica, temporanee e/o poco remunerative e/o non regolari.

Secondo il Rapporto Caritas 2022, rispetto al 2021, si è registrato un incremento del 7,7% di nuovi poveri. In linea con il *trend* degli ultimi anni a emergere sono i nuovi "vulnerabili", persone che, anche a causa della perdita di occupazione, si trovano per la prima volta in una condizione di povertà⁵.

Persistono le disuguaglianze per le persone con disabilità (*Accenture Research* 2022): circa un milione è attualmente disoccupato o in cerca di primo impiego, con probabilità assai scarse di trovare lavoro in tempi ragionevoli. Il sistema pubblico di collocamento non è in grado di realizzare più di 20/30 mila inserimenti l'anno, a fronte degli oltre 800 mila iscritti. Il risultato è che in Italia su 100 persone disabili tra i 15 e i 64 anni in grado di lavorare solo il 35,8 per cento è occupato, contro una media del 57,8 per cento per i "normodotati"⁶.

Nel 2022 è aumentata la consapevolezza di abbattere le barriere che impediscono l'uguaglianza di genere sul luogo di lavoro. Tuttavia, nonostante più voci

- 7 [European Institute for Gender Equality, "Gender Equality Index 2022", 2022](#)
- 8 [Eurispes, "34esimo rapporto d'Italia. Percorsi di Ricerca nella Società Italiana", 26 maggio 2022](#)

abbiano insistito sulla necessità di rendere accessibile il mercato del lavoro in misura uguale anche alle donne, tra cui quella del Parlamento Europeo che si è espressa con una nuova misura per la parità di genere nei Cda delle grandi società, cambiamenti notevoli non si sono verificati rispetto al 2021.

Secondo l'Indice di Uguaglianza di Genere 2022, le donne nel mercato del lavoro ancora soffrono una condizione di disparità occupazionale e reddituale rispetto agli uomini.

Le donne sono impiegate in settori poco retribuiti e a bassa qualifica, oltre ad ave-

re meno possibilità di carriera. Il tasso di occupazione per quanto riguarda l'indicatore FTE (*Full Time Equivalent*) è più basso rispetto agli uomini (-19%), in particolare laddove si tratti di coppie con figli (- 26 %). Risulta minore anche la possibilità di svolgere lavori *full-time* (16% contro il 36%)⁷.

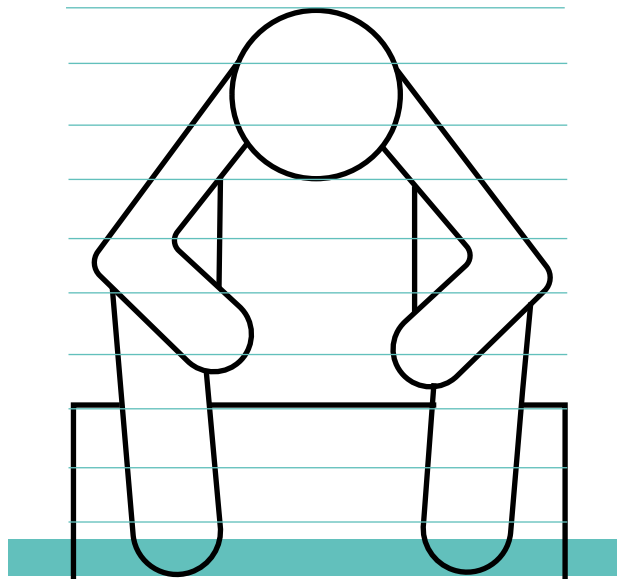
I dati del mercato occupazionale evidenziano il disagio giovanile nel nostro paese. I giovani Neet (*Not in Education, Employment or Training*) hanno raggiunto in Italia il 25,1% del totale, con un incremento rispetto all'anno precedente (23,3% nel 2021). Una situazione drammatica indicativa di una tendenza che colloca l'Italia al primo posto tra i paesi dell'U-

nione Europea con un numero elevato di giovani che non cercano lavoro⁸. Ma il 2022 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 e di sviluppo delle imprese.

Il 79% delle aziende, a livello internazionale, afferma che Diversità e Inclusione sono parte integrante della strategia di business e 6 aziende su 10 concordano sul fatto che un'azienda inclusiva abbia prestazioni migliori.

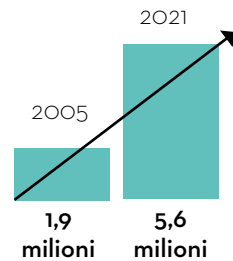


NUOVE POVERTÀ IN ITALIA



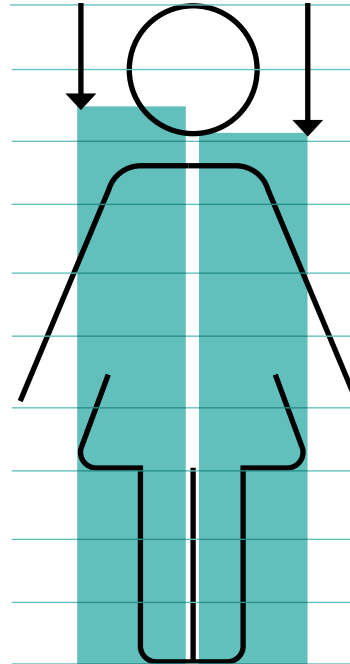
+7,7%
Persone
che si trovano
per la prima volta
in condizioni
di povertà

Persone
in povertà
assoluta



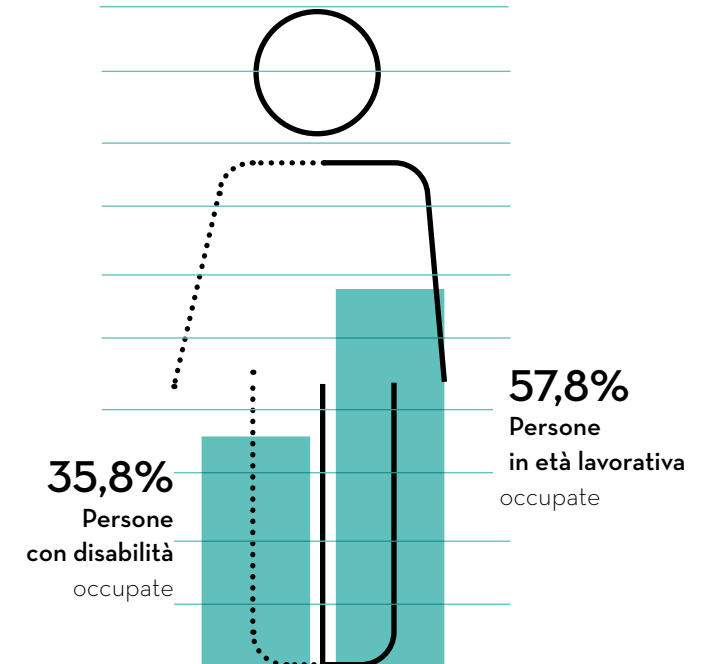
GENDER EQUALITY IN ITALIA

- 16%
possibilità in meno
di svolgere
lavori *full-time*
rispetto
agli uomini



- 19%
occupazione
femminile
rispetto
agli uomini

LAVORO E DISABILITÀ IN ITALIA





LE 4 LINEE STRATEGICHE



a.

NETWORK

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.

b.

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 buone pratiche. Un nuovo approccio che adotta una metodologia partecipativa, si sposta sulle competenze degli operatori del non profit.

c.

CORPORATE PARTNERSHIP

Fondazione Adecco al fianco delle aziende per progetti, eventi e tavoli di CSR: lo sviluppo di sensibilizzazioni in azienda su questi temi, il supporto a progetti ed eventi interni e l'accompagnamento dei *team* per garantire inclusioni efficaci e di successo. Fondazione Adecco assume un ruolo di facilitatore e intermediatore del dialogo *profit/no profit* nella valorizzazione della diversità in azienda, condividendo la propria rete e progettualità, per garantire risultati, contenuti e relazioni di qualità tra l'azienda e le realtà sociali del territorio. Un dialogo fondamentale per lo sviluppo sostenibile e per un nuovo ruolo delle aziende nei confronti dei propri collaboratori e del contesto in cui operano.

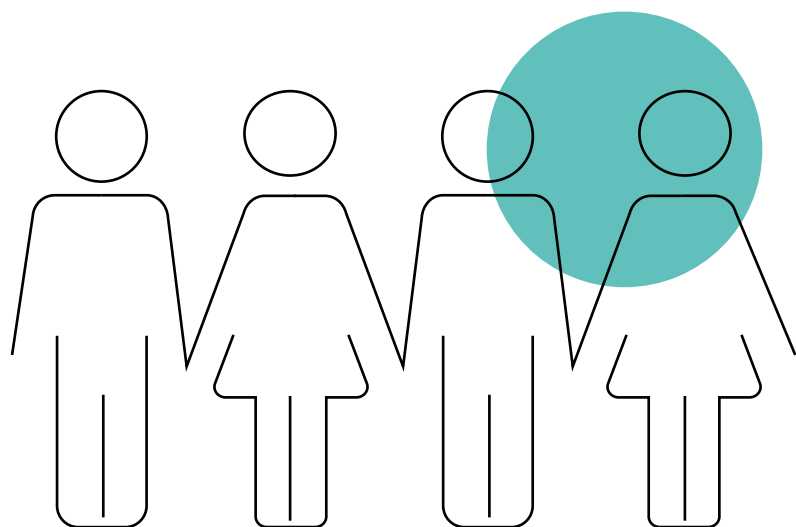
d.

FILANTROPIA STRATEGICA

Costruire partnership strategiche con Fondazioni operative ed erogative ed enti filantropici per co-progettare interventi sistemici. Fondazione Adecco fa parte di *network* internazionali e nazionali dedicati alla lotta alla povertà, la Diversità e Inclusione, l'inclusione sociale e lavorativa.

RELAZIONI E RETE CON THE ADECCO GROUP

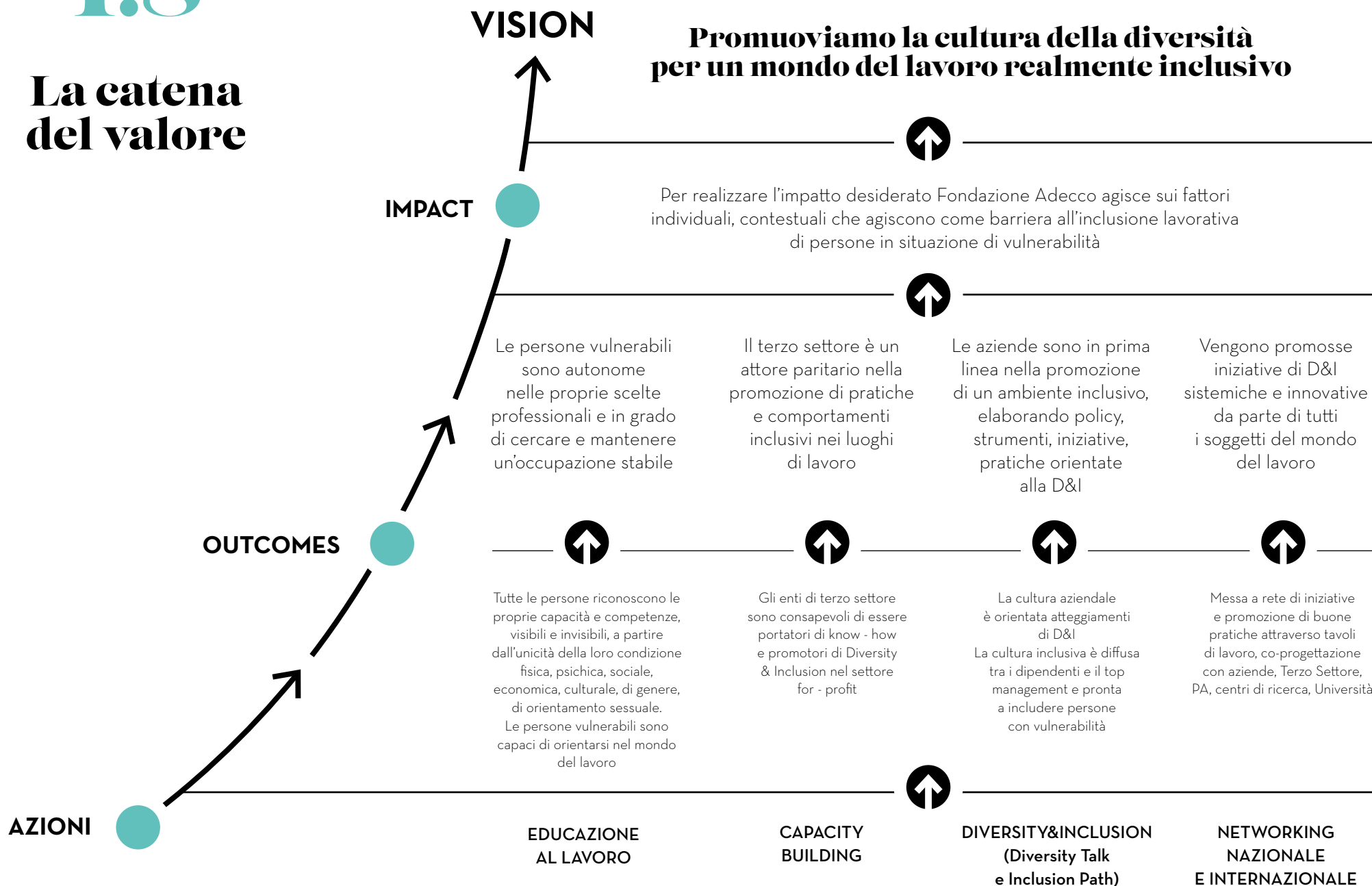
Il ruolo di fondazione d'impresa di un gruppo internazionale offre l'opportunità di costruire un vero e proprio osservatorio sulla diversità e sulle opportunità di inclusione condividendo e promuovendo progetti all'interno del gruppo stesso, buone pratiche, eventi e tavole rotonde. Offre la possibilità di uno scambio di progettualità, contenuti, esperienze e programmi anche con le altre Fondazioni Adecco presenti in Europa (Svizzera, Spagna, Francia, Germania) e, dal 2019, USA.



PARTNERSHIP AZIENDALI

Fondazione Adecco è al fianco delle aziende per progetti, eventi e tavoli di CSR sui temi della *Diversity, Equity and Inclusion*: lo sviluppo di sensibilizzazioni in azienda su questi temi, il supporto a progetti ed eventi interni e l'accompagnamento dei *team* per garantire inclusioni efficaci e di successo. Fondazione Adecco assume un ruolo di facilitatore e intermediatore del dialogo *profit/no profit* nella valorizzazione della diversità in azienda, condividendo la propria rete e progettualità, per garantire risultati, contenuti e relazioni di qualità tra l'azienda e le realtà sociali del territorio. Un dialogo fondamentale per lo sviluppo sostenibile e per un nuovo ruolo delle aziende nei confronti dei propri collaboratori e del contesto in cui operano.

La catena del valore



1.9

Approfondiamo



Gender Equality

Gender Equality (o Parità di Genere) è la “parità di trattamento tra uomini e donne in tutte le sfere sociali.” Si tratta di uno dei diritti fondamentali sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti dell’Uomo delle Nazioni Unite del 1948, nonché obiettivo fondamentale dell’Unione Europea.

Nella classifica del *Global Gender Gap Report 2022*, l’Italia si posiziona al 63esimo posto su 146 Paesi monitorati, con un peggioramento rispetto al 2021. Il confronto con alcuni benchmark europei mette in evidenza il ritardo dell’Italia nella riduzione del divario di genere, infatti, Spagna e Francia risultano rispettivamente 17esima e 15esima, mentre la Germania occupa addirittura la decima posizione a livello mondiale. Abbiamo quindi ancora diversi punti da scalare in questa classifica. In particolare, le disuguaglianze di genere sono più pronunciate per quanto riguarda la capacità di influenzare la politica, l’occupazione e l’istruzione.

L’uguaglianza di genere rende le comunità più sicure, più sane e più felici. I paesi con una maggiore uguaglianza di genere sono più connessi e ne beneficiano immensamente per migliore salute, istruzione e uguaglianza economica.

Diversità culturale

Nel 2001, durante la 31ª sessione della Conferenza generale dell’UNESCO, è stata

emanata la Dichiarazione universale della diversità culturale. Il testo riconosce la diversità tra le culture come patrimonio comune dell’umanità dal valore inalienabile e sottolinea l’importanza del pluralismo culturale in quanto fattore di sviluppo e democrazia. Costruire un ambiente che accoglie e valorizza la pluralità di sguardi e opinioni permette alle aziende di evolversi e innovarsi, adattandosi a cambiamenti improvvisi e migliorando le proprie performance in termini di produttività e profitto.

Le aziende caratterizzate da maggiore diversità culturale hanno il 35% di probabilità in più di ottenere rendimenti finanziari superiori rispetto alla media del loro settore, mentre quelle che non valorizzano la *diversity* registrano *performance* inferiori rispetto ai *competitors*.

Giovani NEET

Con l’acronimo *Neet* (*Not in Education, Employment or Training*), si identificano i giovani, tra i 15 e i 34 anni, che non studiano, non lavorano e non sono impegnati in attività di formazione o istruzione. In Italia, sono *Neet* il 25,1% dei giovani, ovvero 3 milioni di persone, di cui 1.7 milioni sono donne. Questi dati ci posizionano al quarto posto, in Europa, per numero di *Neet*; peggio di noi solo Turchia (33,6%), Montenegro (28,6%) e Macedonia (27,6%).

Questo fenomeno è dovuto a diversi fat-

tori, tra cui, ad esempio, lo *skill mismatch*: il *gap* tra le conoscenze teoriche fornite ai giovani dal mondo dell’istruzione e quelle effettivamente richieste dal mercato del lavoro.

Per garantire un futuro ai giovani è necessario impegnarsi fin da subito, creando percorsi formativi capaci di ridurre la distanza tra il mondo della formazione e quello professionale, che richiederà sempre più competenze in ambito *green* e *digital*, e di fornire alle nuove generazioni tutte quelle *soft* e *hard skill* indispensabili per competere nel mercato del lavoro.

Persone nello Spettro Autistico

L’autismo, o ASD (*Autism Spectrum Disorders*), è una condizione che influenza le capacità emotive e intellettive, e può portare a percepire la realtà, comunicare e interagire in maniera unica e diversa. Tuttavia, alcune persone autistiche hanno abilità eccezionali, che, in alcune aree specifiche, superano quelle con persone neurotipiche. L’1% della popolazione mondiale è affetta da ASD, il tasso di disoccupazione tra le persone autistiche è pari all’80%, e infine, tra il 90% e il 140% corrisponde il tasso di produttività delle persone autistiche comparato a quello delle persone neurotipiche.

I dati testimoniano la diffusione di questa condizione e la necessità di strutturare

percorsi mirati, necessari a favorire l’inclusione sociale e lavorativa delle persone nello spettro autistico per non perdere talenti, opportunità, valore e garantire pari condizioni di accesso a persone che, in un processo di selezione standard, resterebbero ingiustamente escluse dal mondo del lavoro.

Persone con Disabilità

Secondo la Convenzione ONU dei Diritti delle Persone con Disabilità, adottata nel 2006 ed entrata in vigore nel 2008, le persone con disabilità sono “coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in relazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.”

Costruire ambienti di lavoro capaci di valorizzare l’unicità delle persone con disabilità permette, da un lato, l’emergere il talento, dall’altro lato, il permettere alle aziende e alle società di prosperare. Se si considera la popolazione tra i 15 e i 64 anni di età, solo il 32,2% delle persone con disabilità gravi risulta occupato, contro il 59,8% delle persone senza limitazioni. L’esperienza di Fondazione Adecco insegna che sono più i colleghi e le organizzazioni che includono a ricevere vantaggi rispetto alla persona inclusa.



Innovazione

Immaginazione

Creatività

ina Simone

Zaha Hadid

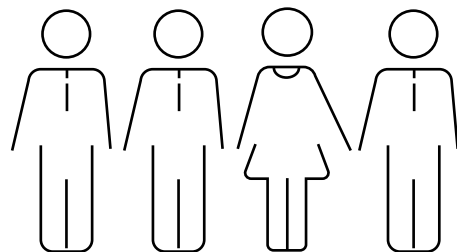
Coco Chanel

CAPITOLO 2 **Persone**

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SEVERINO SALVEMINI**Presidente**Professore ordinario
Università Bocconi**ELENA UGOLINI****Vicepresidente**

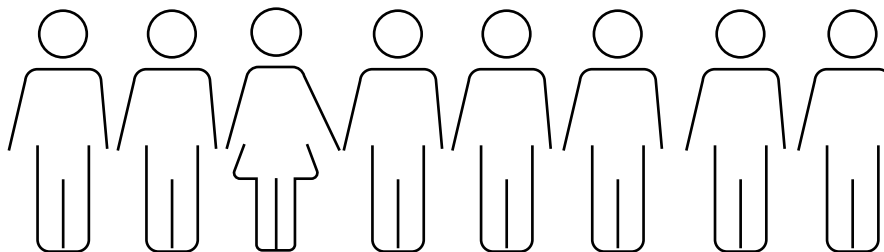
Dirigente scolastico

**TIZIANO TREU****Presidente Onorario**

Presidente CNEL

LUCA BERTA**Revisore dei conti**

Partner Deloitte

ANDREA MALACRIDACountry Manager
The Adecco Group Italia**MARINA SALAMON**Presidente
e Shareholder Doxa**LUCIANO CARBONE**

CEO MilanoSesto Spa

MASSIMILIANO TARANTINODirettore e Consigliere
d'Amministrazione Fondazione
Giangiacomo Feltrinelli**MAURO SOLDERA**SVP General Counsel e Integrity
& Compliance Officer
The Adecco Group Italia**SERGIO PICARELLI**Presidente LHH Recruitment
Solutions The Adecco Group**RENATO CERIOLO**Presidente Cariplo Factory
e AD Ist. Clinico Zucchi**STEFANO ROBERTO BELISARI**in arte ELIO
Artista e cantautore

CONSIGLIERI

Diamo
il benvenuto
a**ALESSANDRA
SANTINI**detta DANDA
Direttrice
del mensile Elle**NICOLA PELÀ**Human Capital
& Organization
Director Mundys**MONICA MAGRI**VP HR Italy The
Adecco Group

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

Il Team di Fondazione

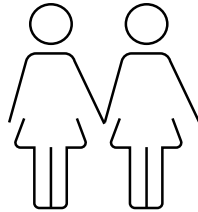


Segretario Generale



1

Responsabile
Coordinamento
scientifico
e Progetti Internazionali



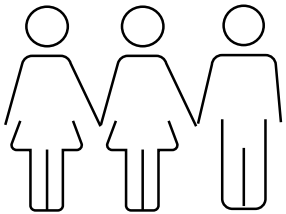
2

Responsabili
Sviluppo Progetti



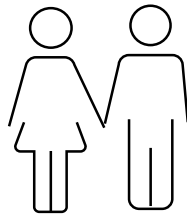
1

Coordinatore
amministrativo
e supporto progetti



3

Diversity & Inclusion
Project Specialist



2

Stage

Turn over:

- 1** Nuovo ingresso
- 1** Uscita
- 1** Persona da apprendistato a contratto
- 1** Persona da stage ad apprendistato

Composizione del personale

Totale dipendenti

Durante il 2022 Fondazione Adecco ETS presenta una struttura composta da **8 dipendenti** FTE (Full time equivalent) **2 persone in stage**. Le donne rappresentano il 75% dell'organizzazione. Durante l'anno sono stati contrattualizzati **4 consulenti**.

Tipologia di contratto

6 contratti a tempo indeterminato, 2 di apprendistato, 2 tirocini (1 tirocinio curriculare e 1 tirocinio di inclusione sociale).

Turnover

Dimissioni e nuove assunzioni

Si è registrata una **nuova assunzione** e sono state accolte le **dimissioni di una persona**.

Benefit

People car/Autovetture in contratto di leasing

3 dipendenti utilizzano l'autovettura come benefit aziendale.

Politiche di conciliazione

Politiche di conciliazione adottate

Nel 2022 prosegue lo smart working per il **60% delle ore lavorative**, flessibile in ragione delle esigenze dei dipendenti.

Corsi di The Adecco Group

Corsi di aggiornamento (Privacy, Compliance, Conflitto di interessi, Ethical standard).

Formazione

Corsi con enti terzi

Corsi di formazione sul terzo settore di Confini online.

- Sviluppare partenariati con Fondazioni, Aziende e Top Donors.
- Partnership e fundraising con le fondazioni nazionali e internazionali.

- Executive Master CFMT di LIUC Business School.
- Combat Sexual Harassment in the Workplace di OXFAM.
- The Economy of Francesco.

2.3

Insieme a The Adecco Group Italia

Nel 2022, Fondazione Adecco ha lavorato fianco a fianco con The Adecco Group Italia che, attraverso attività di raccolta fondi e people engagement e grazie alla disponibilità dei propri dipendenti, ha contribuito alla realizzazione di progetti a supporto delle persone vulnerabili. Questa collaborazione ha contribuito ad accendere un riflettore, ancora più potente, sui temi della Diversity, Equity & Inclusion, favorendo la nascita di nuovi servizi aziendali e la promozione di un nuovo modello di DE&I aziendale, diffuso e condiviso.



Anche nell'ambito dell'emergenza ucraina, Fondazione Adecco si è confermata interlocutore esperto nella gestione delle partnership con il Terzo settore, individuando alcune organizzazioni umanitarie impegnate nel fornire aiuti alla popolazione ucraina colpita dal conflitto. A questi enti – con una solida esperienza sul campo – sono stati erogati, da Adecco Italia, nel mese di aprile 2022, un totale di 200 mila euro:



La collaborazione tra The Adecco Group Italia e Fondazione Adecco si è consolidata anche attraverso attività di raccolta fondi. In particolare, grazie a una campagna interna promossa dal dipartimento Humanity Development & Education, è stato possibile raccogliere 3.760,00 euro, che sono stati destinati a progetti di orientamento al lavoro rivolti a giovani Neet.

The Adecco Group ha inoltre sostenuto l'organizzazione di un Golf Tour itinerante e pensato per promuovere i valori della Fondazione. Questa attività, composta da sei tappe che si sono svolte in altrettante città d'Italia, si è conclusa con una serata di beneficenza, i cui ricavi sono stati devoluti in progetti di reinserimento lavorativo.

Un importante sostegno alle attività di Fondazione Adecco è arrivato anche dalla vendita del libro scritto dall'Amministratore Delegato del Gruppo, Andrea Malacrida: "Immaginare il lavoro. Il mondo di ieri, le sfide di domani", i cui proventi sono stati devoluti a supporto della Fondazione.



CAPITOLO 3
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 interno.

La Fondazione opera secondo tre tipologie di interventi:

1.

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

(pg. 30)

2.

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, EQUITY & INCLUSION

(pg. 31)

Questo cambiamento richiede da parte dell'azienda un approccio strategico che comprenda la dimensione relazionale e la cultura aziendale.

3.

Fondazione Adecco progetta interventi di

CAPACITY BUILDING

(pg. 32)

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.



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 autopromuoversi.

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 Buscaglioni e Lewin e le aree di esplorazione del **Life Design** (adattabilità, riflessività sui progetti futuri, identità e narratività).

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 laboratorio 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**.

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 Adecco 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, Equity and 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.



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

CAPACITY BUILDING

RE-UP: Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-skill 2022

EDUCAZIONE AL LAVORO

Amplia for Employability & Inclusion

#Ripartodame2

Mani in Pasta

Employement Skills for Refugees 2022

InDipendenteMente - Progetto AISHA

Atlantia - Coloriamo l'invisibile

Borse del cuore 2022 - Fondazione

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

Coloriamo l'invisibile 2022

Ipazia. Percorsi di accompagnamento socio-lavorativo per donne in stato di fragilità

Cuore Visconteo. Reti solidali contro la povertà

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

NEETWORK 2022 - Fondazione Cariplo

I Formidabili - Inclusione al lavoro di persone con disabilità

Sguardi e parole - Scopriamo il mondo del lavoro con Famiglie SMA

SENSIBILIZZAZIONE

STAHL- Diversity Talk

Primark - Diversity Talk

IN&AUT a lavoro per l'autismo

BNP - Diversity Talk

Bottega Veneta - Coloriamo l'invisibile

Kiabi Seki - Diversity Talk

BNP - Generation Gap Inclusion Day

Hotel Gran Melià - Progetto Hero

Kiabi Seki -Coloriamo l'invisibile

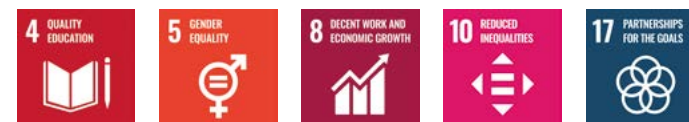
3.3 FOCUS

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

L'attenzione di Fondazione Adecco verso la questione di genere si traduce in azioni a sostegno della condizione femminile in tutta la sua complessità. I cambiamenti all'interno del mondo del lavoro e le trasformazioni sociali in corso, soprattutto a causa dell'emergenza sanitaria appena conclusa, hanno avuto un impatto negativo sulle donne, spesso impegnate nei settori più colpiti dalla crisi. Ragionando in ottica intersezionale alcune categorie sono state maggiormente colpite proprio perché: madri, di origine straniera, con disabilità o vittime di violenza, appartenenti alla comunità LGBTQIA+. Il programma biennale (2022-2023) R.I.T.A (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement), sostenuto da JP Morgan Chase Foundation, è dedicato a duecento donne in situazione di vulnerabilità (con familiari a carico, disoccupate, con disabilità,

rifugiate, vittime di violenza). Nel secondo anno di attività sono proseguite le attività di rafforzamento della rete a sostegno dell'occupazione femminile, co-disegnando strumenti e progetti di inclusione in collaborazione con comuni, enti di terzo settore, imprese del territorio lombardo. Le partecipanti hanno preso parte a percorsi di upskilling e reskilling, accompagnamento psicologico, orientamento al lavoro, formazione professionale e mentoring da parte dei dipendenti dei partner coinvolti. L'obiettivo è la creazione di un ecosistema di enti capace di accompagnare le donne verso l'autonomia, lavorando all'intersezione delle diverse identità sociali e trasformando le fratture e le discriminazioni subite in talenti da impiegare.

J.P.Morgan



FINANZIATORE

JP Morgan Chase Foundation



OBIETTIVI

Costruzione di un modello partecipato di inclusione lavorativa di donne in situazione di difficoltà
200 donne incluse al lavoro nel biennio 2022 - 2023



RISULTATI

17	tavoli di lavoro con enti pubblici e non profit	15	corsi di formazione professionale
122	donne coinvolte	54	donne incluse al lavoro
122	donne orientate	7	contratti a tempo indeterminato
10	dipendenti coinvolti in attività di mentoring e coaching	17	aziende coinvolte
53	donne formate professionalmente	1	video storytelling
		1	evento



Coloriamo l'invisibile

Giunto alla terza edizione #Coloriamo l'invisibile - al lavoro per l'autismo porta avanti l'impegno sulla sensibilizzazione e inclusione di persone autistiche nelle imprese. Interamente realizzato da Fondazione Adecco e sostenuto da donazioni private e attività di raccolta fondi lavora su due fronti, quello dell'empowerment delle persone e quello della Diversity, Equity and Inclusion in azienda. Il progetto sostiene la creazione di contesti relazionali ca-

paci di accogliere le esigenze di ognuno, mettendo le persone autistiche nelle condizioni di svolgere al meglio le proprie mansioni e valorizzandone il talento. Il percorso favorisce la presa di consapevolezza 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 del terzo settore.



FINANZIATORE

- Atlantia Spa
- Bottega Veneta Srl
- Fondazione Eagle



PARTNER

- Associazione DIESIS
- Fondazione Sacra - Famiglia Onlus
- Fondazione Renato Piatti Onlus
- Auticon Srl



SENSIBILIZZATI

90 dipendenti sensibilizzati



OBIETTIVI

Inclusione al lavoro di persone autistiche



RISULTATI

- 9** persone orientate
- 9** persone autistiche incluse al lavoro
- 5** aziende ospitanti
- 1** evento

#Ripartodame2

Il progetto #Ripartodame2, promosso da Fondazione Alberto e Franca Riva, nasce per includere al lavoro 30 persone detenute nella II casa di reclusione Milano - Bollate, che hanno diritto al lavoro fuori dalle mura (articolo 21). Giunto alla seconda edizione nel 2022 ha visto la partecipazione di un partenariato più ampio e di un numero maggiore di partecipanti e aziende. Il percorso di coinvolgimento e inclusione socio-lavorativa si fonda su tre attività chiave: potenziamento delle competenze (professionali e trasversali), tirocinio in azienda, inserimento lavorativo duraturo. L'obiettivo è rimettere al centro il talento della persona superando i pregiudizi che spesso ostacolano il

suo ritorno nella società. Per farlo Fondazione Adecco collabora con una rete di aziende e enti del territorio con cui ha attivato sinergie positive per la presa in carico trasversale dei beneficiari. Un progetto radicalmente innovativo che ha l'obiettivo di ridurre la recidiva attraverso il lavoro, rimettendo in circolo risorse personali, energia, desideri e competenze fuori dal contesto carcerario, in cui spesso non trovano ascolto. Per la prima volta #Ripartodame coinvolge alcune detenute del reparto femminile, con lo scopo di combattere anche la discriminazione di genere, una potenziale barriera in più per chi è in cerca di una nuova possibilità.



SENSIBILIZZATI

30 dipendenti sensibilizzati



OBIETTIVI

Inclusione al lavoro di
30 persone detenute



FINANZIATORE

- Fondazione Alberto e Franca Riva
- Fondazione di Comunità Milano
- Fondazione Eagle
- Filantropia Attiva



PARTNER

- Università Cattolica del Sacro Cuore
- Centro Studi sugli Enti ecclesiastici e sugli altri enti senza fini di lucro (Cesen) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore
- Il casa di reclusione Milano - Bollate
- Fondazione Enaip
- Cooperativa sociale articolo 3
- Centro di mediazione al lavoro - CELAV del Comune di Milano



RISULTATI

30 persone orientate
30 persone formate
23 persone incluse al lavoro
20 contratti a tempo determinato
1 contratto a tempo indeterminato

2 stage
5 donne prendono parte al progetto
15 aziende coinvolte
9 aziende ospitanti
1 webinar di sensibilizzazione alle aziende



RE_UP (Solving the skill mismatch through Reskilling and Upskilling)

Il progetto RE-UP 2022 (Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-skilling), sostenuto dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati, prosegue la collaborazione tra Fondazione Adecco e UNHCR avviata nel 2018, con lo scopo di rafforzare le connessioni tra i diversi attori del sistema che, a vario titolo, concorrono all'inclusione sociale e lavorativa delle persone rifugiate (imprese, istituzioni, organizzazioni della società civile). Attraverso la metodologia di sistema l'obiettivo è creare connessioni attraverso azioni di Capacity building per gli enti di terzo settore, con il fine di far nascere sinergie profit e no-profit, pubblico-private, che aumentino l'accessibilità del mondo del lavoro. Un'intenzione che Fondazione Adecco ha promosso collaborando con enti di tutta Italia e organizzazioni territoriali

per promuovere azioni di prossimità e con il coinvolgimento della comunità. Viene quindi creato il Welcome Net, una rete di enti qualificati di terzo settore a supporto delle aziende aderenti al programma *Welcome. Working for refugee integration* di UNHCR. Per facilitare il rapporto con gli attori locali i Welcome Liason Officer sono facilitatori di rete su cinque città (Bari, Milano, Palermo, Roma, Torino). L'ecosistema creato si fa digitale, nel 2022 viene analizzata la fattibilità di una nuova piattaforma che possa essere facilmente utilizzata da aziende, rifugiati e organizzazioni sociali.



RISULTATI

128	organizzazioni non profit coinvolte
55	organizzazioni non profit aderenti al Welcome Net
5	Welcome Liason Officer gestiti
82	operatori sociali formati
305	persone rifugiate coinvolte
94	persone rifugiate incluse al lavoro



FINANZIATORE

Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR)



SENSIBILIZZATI

350 dipendenti sensibilizzati



OBIETTIVI

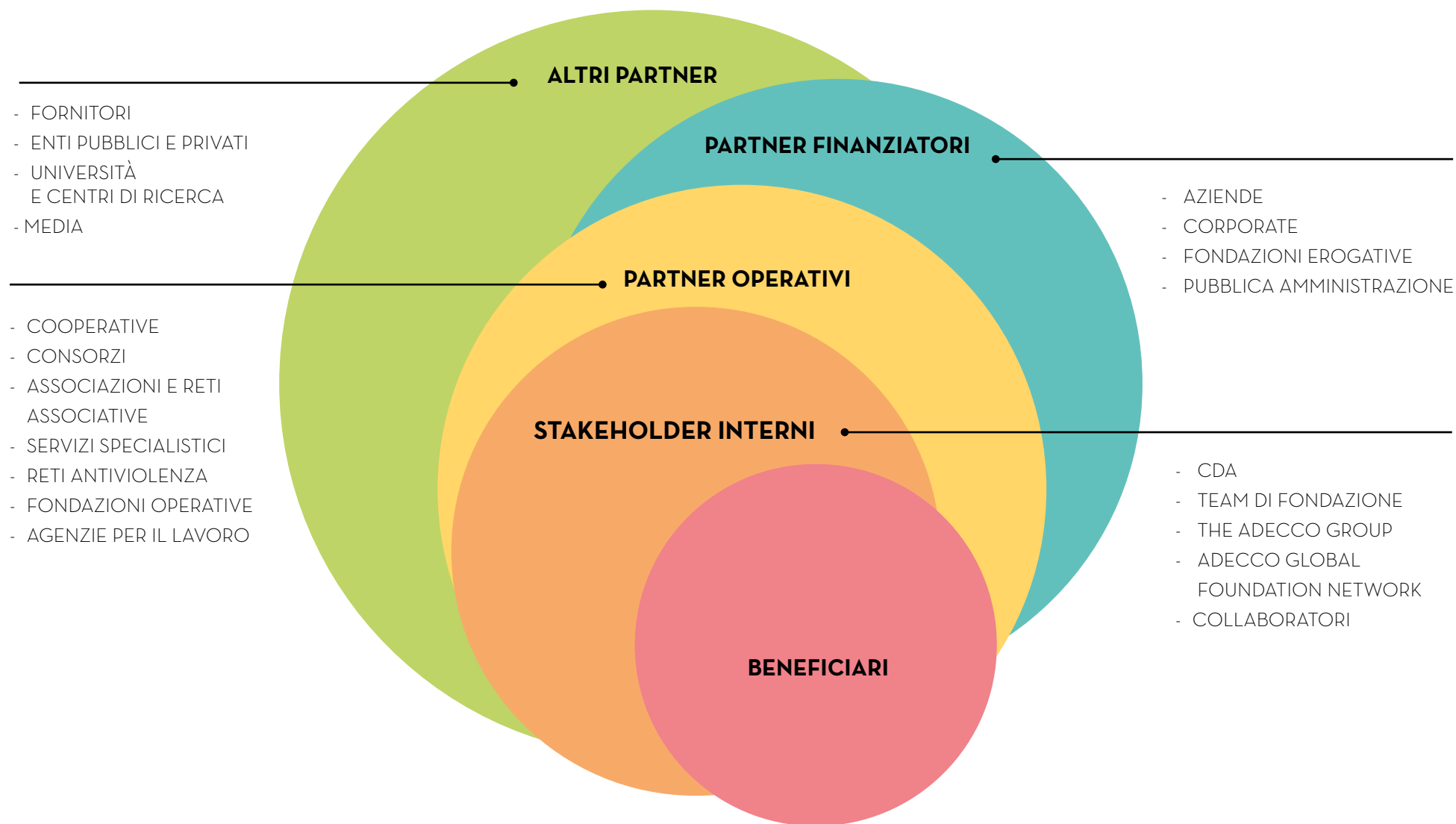
- Costruzione di un ecosistema pubblico - privato per aumentare i livelli di occupabilità delle persone rifugiate
- Promozione di un modello di welfare di comunità
- Inclusione al lavoro di persone rifugiate
- Creazione di una rete di enti non profit qualificati (Welcome Net)



17	aziende coinvolte
3	webinar AIDP (metterlo sui partner)
79	punti vendita coinvolti
1	video-storytelling
1	evento



CAPITOLO 4
**La relazione
sociale**



ASVIS



Prosegue l'impegno di Fondazione Adecco ETS, come membro aderente dell'Alleanza per lo sviluppo sostenibile (Asvis), nella promozione della cultura delle pari opportunità e del lavoro dignitoso. Fondazione Adecco partecipa al gruppo di lavoro dell'Obiettivo 8 (SDG), che ha l'obiettivo di incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile e un'occupazione piena e produttiva per tutti. Il gruppo di lavoro dell'Alleanza è nato per mettere a confronto le opinioni di esperti su temi specifici al fine di elaborare proposte comuni e favorire lo scambio delle migliori pratiche

per far progredire l'Italia sul sentiero della sostenibilità. In occasione dell'evento di apertura del Festival dello Sviluppo Sostenibile (4 ottobre 2022), viene pubblicato il rapporto Asvis 2022, da cui emerge che nonostante la ripresa post-pandemia i livelli occupazionali non sono tornati a quelli del 2019. All'interno del ciclo di eventi divulgativi, il 18 ottobre 2022 Fondazione Adecco ha preso parte a "Persone, Pianeta e Prosperità: il contributo delle fondazioni", un evento dedicato al ruolo delle Fondazioni nel contribuire a generare soluzioni trasformative.

CUORE VISCONTEO



Durante il 2022 proseguono, per il secondo anno, le attività di Cuore Visconteo, rete attiva composta da numerose realtà pubbliche e private, profit e no profit a sostegno della povertà e dell'emarginazione sociale nei comuni di Rozzano, Opera, Locate di Triulzi e Pieve Emanuele. Fondazione Adecco si adopera per sostenere l'occupabilità di persone vulnerabili e a rischio emarginazione attraverso azioni di formazione e orientamento al lavoro per persone. Durante l'annualità Fondazione ha preso parte ai diciannove incontri di coordinamento e governance di progetto e collaborato a numerosi tavoli istituzionali.

Tra i principali partner della rete costituita da Fondazione Cariplo: Fondazione Progetto Arca; Croce Rossa Italiana; Banco Alimentare della Lombardia; Associazione Banco Alimentare; Bottega Solidale; Progetto Mirasole Impresa Sociale; ARCI Rozzano; Soleterre Onlus; Fondo Manfredo Manfredi; Fondazione di Comunità Milano; Fondo Nexi; Gruppo CAP; Spazio Aperto Servizi; Regione Lombardia; Unione Buddhista Italiana; Banco Farmaceutico; CSV Milano; Gruppo Reti; Gruppo Cooperative; Libera Compagnia Arti e Mestieri Sociali Coop. Soc.; Città Metropolitana.



SPORT FOR INCLUSION NETWORK

Fondazione Adecco è tra i fondatori di Sport4Inclusion Network, una *community* indipendente che promuove la collaborazione tra il no-profit e il mondo dello sport, che nel 2022 si costituisce ufficialmente come ente di terzo settore ETS, in occasione del primo raduno nazionale delle Fondazioni Italiane a Catania (*Philanthropy experience*). Diventa ufficiale l'azione di Fondazione Adecco e delle altre realtà associate nella promozione di una cultura sportiva inclusiva, rivolta a persone fragili, dando così concretezza alle indi-

cazioni del Libro Bianco sullo sport della Commissione Europea e alla 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. Tra le ventuno realtà promotrici: Fondazione Èbbene, Fondazione Milan, Fondazione Mazzola, Scholas Occurrentes, Fondazione Giovanni Paolo II, Fondazione Sportfund, Fondazione Candido Cannavò, Fondazione Dynamo Camp, Fightthestroke Foundation.



WELCOME NET - UNHCR

Nel 2022 è proseguita l'azione di *capacity building* della Fondazione a favore degli enti del terzo settore.

Con il sostegno dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati il progetto RE-UP 2022: *Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-skilling path* ha contribuito a migliorare i livelli di occupabilità dei rifugiati in Italia attraverso la creazione di una rete di 55 soggetti no profit, che hanno seguito un percorso di rafforzamento delle competenze e di *training on the job* nella gestione della *Corporate Partnership*. Le organizzazioni sono state

pre-identificate e invitate a aderire al *Welcome Network Support* (Welcome Net), un ecosistema di realtà impegnate nella diffusione del programma *Welcome*, promosso da UNHCR, che favorisce la partecipazione del settore profit nell'inclusione lavorativa di persone rifugiate. La condivisione della metodologia di sistema e dei processi di empowerment di Fondazione Adecco ha permesso la condivisione di strumenti e processi coerenti, per aumentare l'efficacia dei percorsi di inclusione e la partecipazione di tutti gli attori coinvolti in processi di innovazione sociale e aziendale.

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 eterogenee e di organizzare 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 si impegna a condividere buone pratiche e promuovere progetti all'interno del Gruppo stesso, affinché ogni collega si senta parte della strategia di impatto sociale della Fondazione.

4.3

Le partnership sul territorio

AGENZIA ONU

- Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR)

ASSOCIAZIONI

- AIDP (Associazione Italiana Direzione del personale)
- Arti e mestieri sociali
- Associazione DIESIS
- Associazione La Rotonda
- Bionic People
- Caritas Italiana
- CIAO Onlus
- Croce Rossa italiana
- D.i.Re
- Famiglie SMA Onlus
- ForMattArt
- Opera Liquida
- PlayMore!
- Prioritalia
- Progetto Aisha
- Sustainability Makers
- AGPD (Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down)
- Assifero - Associazione italiana delle fondazioni e enti filantropici
- ASVIS (Alleanza Italiana per lo sviluppo sostenibile)

AZIENDE**Commercio e Gdo**

- Camomilla Italia Srl
- Decathlon Italia Srl
- Diageo Spa
- Gucci Spa
- iN's Mercato Spa
- KIABI - SEKI Srl
- Leroy Merlin Italia Srl
- Maisons Du Monde Italie Spa
- Moncler Spa
- Odstore Srl
- PepsiCo Beverages Italia Srl
- Puma Italia Srl
- Valentino Spa

Industria

- Amplia Infrastructures Spa
- Breton Spa
- KOHLER ITALIA KITCHEN Srl
- Olimpia Splendid Spa
- PERFETTI VAN MELLE ITALIA Srl
- Pirelli & C. Spa
- Stahl Italia Srl
- Tefin Srl

Ristorazione

- Alice Pizza Spa
- Autogrill Spa
- Berberé Srl
- EATALY Srl
- La Dogana del Buongusto
- Panificio Silini Giovanni

Sanità e Farmaceutica

- Alnylam Italy Srl
- Chiesi Italia Spa
- Fidia Farmaceutici Spa
- Medtronic Italia Spa
- Pfizer Italia Srl
- SOL - VIVISOL Srl
- STERIS Corporation

Servizi

- (RI)GENERIAMO Srl
- Accenture Italia Spa
- ALTEN Group
- Andriani Spa
- Atlantia Srl
- Bending Spoons Spa
- Deloitte Italy Spa

- ECTM Srl
- Federazione Trentina delle Cooperative
- Four Seasons Hotel
- Gran Melià Luxury Hotel
- HLS Security & Global Service Srl
- Hotel Principe di Savoia
- Repower Italia Spa
- Studio Bonelli Erede Pappalardo
- Studio Legale Associato in association with Linklaters LLP

Trasporti e logistica

- Amazon Italia
- Marcevaggi Spa
- Testori Spa

CENTRI DI RICERCA

- Codici Cooperativa sociale Onlus
- Arcolab
- CESEN Centro studi sugli enti ecclesiastici dell'Università Cattolica del sacro cuore

COOPERATIVE E CONSORZI

- Progetto Mirasole
- Spazio Aperto servizi
- Marta Società Cooperativa Sociale Onlus
- Pratica Società Cooperativa Sociale Onlus
- Cooperativa Lotta Contro l'Emarginazione

ENTE ECCLESIASTICO

- CSD Diaconia Valdese
- Federazione delle Chiese Evangeliche
- Salesiani per il sociale

FONDAZIONI

- Fondazione Arché Onlus
- Fondazione Banco dell'energia
- Fondazione Banco Farmaceutico Onlus
- CSV Milano
- Fondazione Dynamo Camp Onlus
- Enaip Lombardia
- Fondaca - Fondazione per la cittadinanza attiva
- Fondation Pro Montagna Valtournanche
- Fondazione Accademia di comunicazione
- Fondazione Aem - Gruppo A2A
- Fondazione Allianz Umanamente
- Fondazione Appennino
- Fondazione Aquila per lo Sport Trentino
- Fondazione Astalli
- Fondazione Aurora
- Fondazione Banco Alimentare Onlus
- Fondazione Barilla Center for Food and Nutrition (BCFN)
- Fondazione BPM
- Fondazione Bruno Buozzi
- Fondazione Cariplo
- Fondazione Comitans
- Fondazione Compagnia di San Paolo
- Fondazione Con il SUD
- Fondazione Donor Italia Onlus
- Fondazione Eagle
- Fondazione Ebbene
- Fondazione Edoardo Garrone
- Fondazione Alberto e Franca Riva
- Fondazione ENAIP
- Fondazione di Comunità Milano
- Fondazione Enel
- Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM)
- Fondazione EY Italia Onlus
- Fondazione Fightthestroke
- Fondazione Francesca Rava N.P.H. Onlus
- Fondazione Gambero Rosso
- Fondazione Giacomo Brodolini
- Fondazione Giovanni Paolo II per lo sport
- Fondazione Giuseppe di Vittorio
- Fondazione Giuseppe e Pericle Lavazza
- Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia
- Fondazione Italiana Accenture
- Fondazione Laureus Sport for Good
- Fondazione Marazzina
- Fondazione Mazzola
- Fondazione Mente
- Fondazione Milan
- Fondazione Monte dei Paschi di Siena
- Fondazione Opera Santa Rita
- Fondazione PCE "Terre dal Capo di Leuca - De Finibus Terrae
- Fondazione per il Clima e la Sostenibilità
- Fondazione per la Sussidiarietà
- Fondazione per lo Sport del Comune di Reggio Emilia

- Fondazione Pietro Pittini
- Fondazione Politecnico di Milano
- Fondazione Progetto Arca
- Fondazione Sacra Famiglia
- Fondazione Scholas Occurrentes
- Fondazione Snam
- Fondazione Sodalitas
- Fondazione Telethon
- Fondazione Time2
- Fondazione Unipolis
- Fondazione Vincenzo Casillo
- Global Thinking Foundation
- Lymph Foundation Aosta
- SPORTFUND Fondazione per lo Sport
- The Solomon R. Guggenheim Foundation - Peggy Guggenheim Collection

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

- Agenzia Piemonte Lavoro
- Assessorato alle Pari Opportunità Comune di Milano
- CELAV (Centro di Mediazione al lavoro Comune di Milano)
- Centri di orientamento al lavoro
- Città Metropolitana di Milano
- Municipio IV - Comune di Milano
- Veneto Lavoro Roma Capitale

**“La credibilità
e la semplicità con cui
trasmettete il messaggio
è funzionale all’efficacia
della sensibilizzazione
dei nostri Leader negozio”**

Elisa Donnini
RH Kiabi Italia

**“Una mattinata dedicata
davvero alla accoglienza,
alla relazione,
alla consapevolezza
di come tutti siamo realmente
diversi tra tutti e come
sia cruciale trovare
un canale di comunicazione
empatico nel gioco, nel lavoro
e nella vita, fidarsi e arrivare
tutti insieme a meta”**

Sabrina Chiarentin
Hr Director Gran Melià Rome

Fondazione Adecco organizza e partecipa a numerose iniziative legate al tema *Diversity, Equity and 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 2022:

31.03	Look at me	Webinar di lancio della seconda edizione di #Riparto da me 2 in collaborazione con Fondazione Alberto e Franca Riva e le aziende aderenti
30.04	Anfass Disabilità e Lavoro	Intervento di Fondazione Adecco all'evento Disabilità e lavoro dell'Associazione Nazionale di Famiglie e persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo al Cine Teatro Qoelet di Bergamo
05.05	Civil Week	Partecipazione al Convegno dedicato all'economia civile presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore
09.05	Abbiamo colorato l'invisibile	Evento di Fondazione Adecco presso lo spazio Phyd, per raccontare i risultati e le storie di #Coloriamo l'invisibile
08.06	Collaborazioni di Prossimità: TerritORI preziosi	Partecipazione all'evento di ALTIS - Università Cattolica e CSRNatives, insieme a RI(GENERIAMO) e Leroy Merlin
29.09	Donne & Lavoro - Il lato positivo	Insieme a The Adecco Group Italia e PHYD il punto sulla situazione lavorativa delle donne in Italia e sul gender pay gap in Italia
13.10	Employability and Inclusion	In collaborazione con Amplia Infrastructures e Caritas, per promuovere l'inserimento lavorativo di rifugiati ad Ascoli Piceno



11.11	PartecipAzione	Partecipazione alla tavola rotonda “Donne rifugiate, lavoro e impresa” in occasione dell’evento PartecipAzione organizzato da UNHCR e Intersos
21.11	Persone con disabilità e lavoro: oltre le barriere	Fondazione parla di lavoro e disabilità in occasione della pubblicazione della ricerca di Fondazione Accenture, Accenture e SDA Bocconi
06.12	Rigeneriamo Società Benefit	Fondazione Adecco interviene all’Università di Milano Bicocca per parlare di sostenibilità insieme a Luca Pereno, Responsabile Progetti e Relazioni Esterne di Rigeneriamo Società Benefit.
Festival e cicli di incontri		
13-15.05	In&Aut	Insieme alle altre realtà e associazioni che si occupano di autismo Fondazione prende parte a In&Aut, festival dedicato al tema alla Fabbrica del Vapore di Milano.
26-27.09	PHILANTROPY EXPERIENCE CATANIA	Fondazione tra i partecipanti dell’evento sulla filantropia italiana a Catania
04-20.10	Festival dello Sviluppo Sostenibile	Fondazione Adecco interviene al Festival dello Sviluppo sostenibile in qualità di membro del gruppo “Lavoro dignitoso” di ASVIS
09-21.11 11.12	AIDP Inclusion	Fondazione organizza 3 webinar formativi in collaborazione con UNHCR e AIDP (Associazione Italiana per la Direzione del personale) per avvicinare le aziende ai temi della Diversity and Inclusion

Welcome. Working for Refugee Integration

Il 13 giugno ha avuto luogo la cerimonia di assegnazione del premio *Welcome* a Roma. Fondazione Adecco e The Adecco Group hanno partecipato celebrando migliaia di inclusioni di persone rifugiate grazie alla rete Adecco e ai progetti della Fondazione.

In questa occasione, l'impegno del gruppo per l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate è stato riconosciuto attraverso l'assegnazione del premio *Welcome. Working for refugee integration*, presso la Sala della Promoteca in Campidoglio, assieme ad altre 107 aziende. L'inclusione dei rifugiati genera sviluppo economico a beneficio di tutta la comunità e le aziende che hanno partecipato al programma *Welcome* sono unanimi nel ribadire che l'inclusione dei rifugiati ha permesso loro di trasformare la diversità in un grande vantaggio, un valore aggiunto in termini motivazionali. Il direttore di The Adecco Group, Monica Magri ha affermato che nel 2022 The Adecco Group è riuscita ad includere più di 2.500 rifugiati.



R.I.T.A. Donne & Lavoro Strategie di reskilling e inclusione

Il 5 luglio, presso lo spazio PHYD, *Advancing Humanity* del Gruppo Adecco, si è tenuto un evento pubblico dedicato al progetto R.I.T.A. (*Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement*), finanziato da Jp Morgan Chase, che promuove l'inclusione lavorativa di 200 donne in situazione di vulnerabilità attraverso la collaborazione con aziende, associazioni, fondazioni ed enti che condividono i valori della *Diversity, Equity and Inclusion*. Il progetto ha come obiettivo quello di dare vita a percorsi di *upskilling e reskilling*, orientamento al lavoro e formazione specializzata, e di contribuire alla ricerca attiva di opportunità di impiego per le beneficiarie. Dal dibattito tra Stefania Signorelli, Head of Communications Southern Europe & Middle East J.P. Morgan; Mauro Zanetti, Operations Director Olimpia Splendid S.p.A.; Francesco Reale, Segretario generale Fondazione Adecco ETS; Federica Merigo, Branch Manager Adecco Italia; Evelyn Gonzalez, Operatrice SSC The Adecco Group Italia sono nati spunti e riflessioni sulle difficoltà che una donna incontra nel mondo del lavoro, successi e best practice che le aziende possono adottare per rispondere all'obiettivo della *Gender Equality*.

Il Testimone Rosa

Il 19 ottobre presso lo spazio PHYD Hub, *Advancing Humanity* del gruppo Adecco, ha avuto luogo l'assegnazione del Testimone Rosa del Volontariato 2022, un evento dedicato alla terza edizione del premio, ideato e organizzato dalla Consapevolezza di Venere Onlus, a favore di associazioni e persone che dedicano impegni e sforzi per le donne vittime di violenza fisica, psicologica ed economica. L'evento condotto da Stefania Chiale, giornalista del Corriere della Sera, con la partecipazione di Ilaria Urzini, Presidentessa de La Consapevolezza di Venere Onlus, Raffaele Parolisi, Presidente Onorario Il Testimone del Volontariato Italia Onlus e Severino Salvemini, Presidente di Fondazione Adecco ETS, ha visto premiata Laura Ciardiello, Responsabile progetti di Fondazione Adecco per lo sforzo a favore dell'inclusione lavorativa e dell'autonomia economica di donne in situazione di svantaggio attraverso il progetto R.I.T.A.



99 e Lode

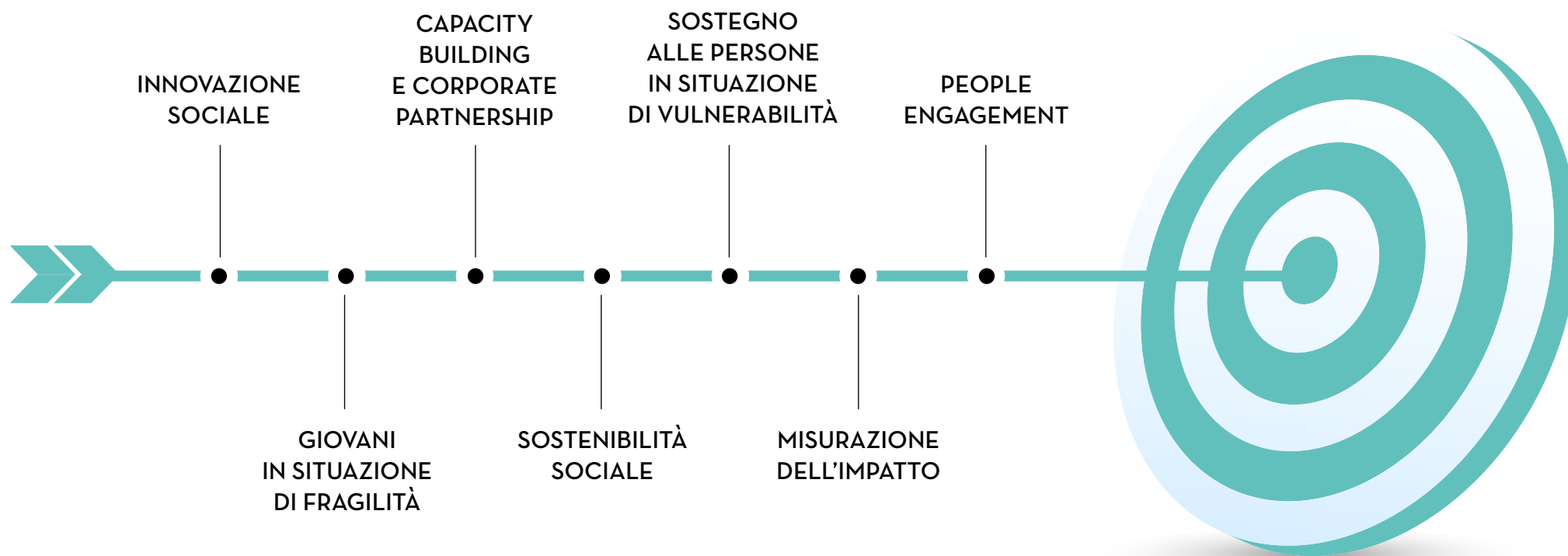
Il 29 ottobre 2022 si è tenuto a STEP *FuturAbility District*, *headquarter* di Fastweb a Milano, l'evento di lancio della Quarta Edizione di "99 e lode", un progetto di formazione e orientamento al lavoro, promosso da Io Donna, rivolto a 99 giovani laureate meritevoli, interessate ad intraprendere una carriera in ambito STEM e Digital.

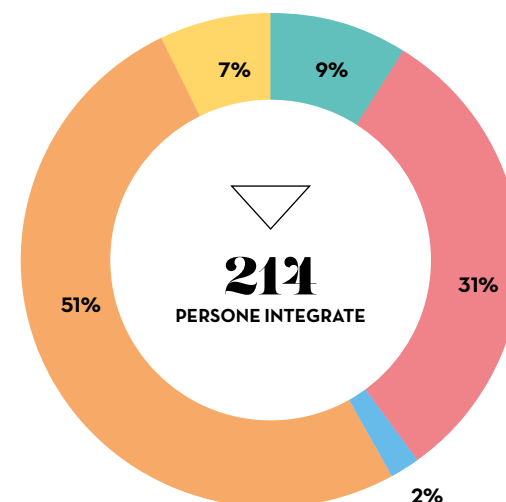
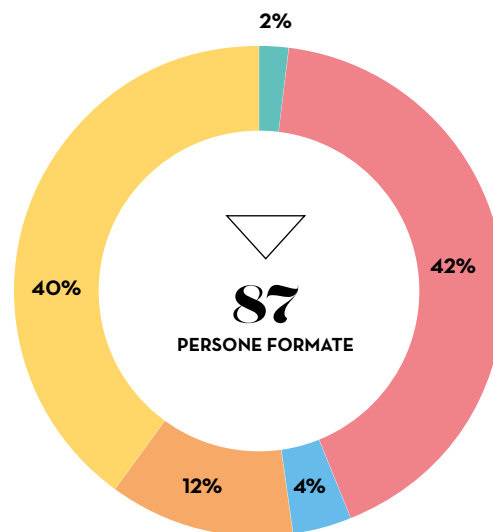
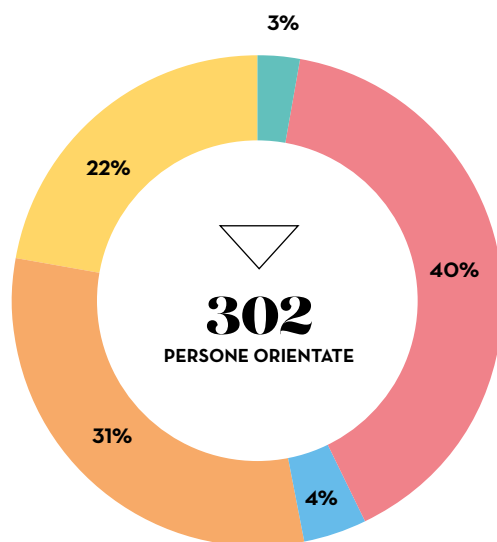
Un evento cui hanno partecipato Alberto Calcagno, Ad di Fastweb, dando suggerimenti pratici e concreti per le giovani che si preparano ad entrare nel mondo del lavoro. Consigli che ha fornito anche Monica Magri, Vicepresidente HR Italy di The Adecco Group, fornendo indicazioni utili sui colloqui di lavoro. Doriana De Benedictis, *Diversity, Equity and Inclusion Leader* per Ernst & Young, ha invece evidenziato i dati della disoccupazione femminile in Italia. L'ultima parola a Roberta Cocco, esperta di trasformazione digitale, che ha invitato le partecipanti ad aprirsi alla curiosità. Fondazione Adecco ha preso parte al progetto 99 e lode, insieme a Io Donna, Fastweb, Cariplo Factory, Fondazione Cariplo, PHYD, attraverso una giornata di orientamento al lavoro per le 99 partecipanti, fornendo indicazioni per essere efficaci nella ricerca di un'occupazione.



The image features a woman with glasses and a ponytail reading a book. She is wearing a light-colored jacket. The background shows a city skyline with several skyscrapers. The entire scene is framed by a large, light blue circle and a red, wavy shape. There are also some teal lines and a blue abstract shape in the upper left corner.

CAPITOLO 5
**Obiettivi,
risultati, impatti**





562
PERSONE COINVOLTE

818
DIPENDENTI
SENSIBILIZZATI

106
OPERATORI SOCIALI
FORMATI

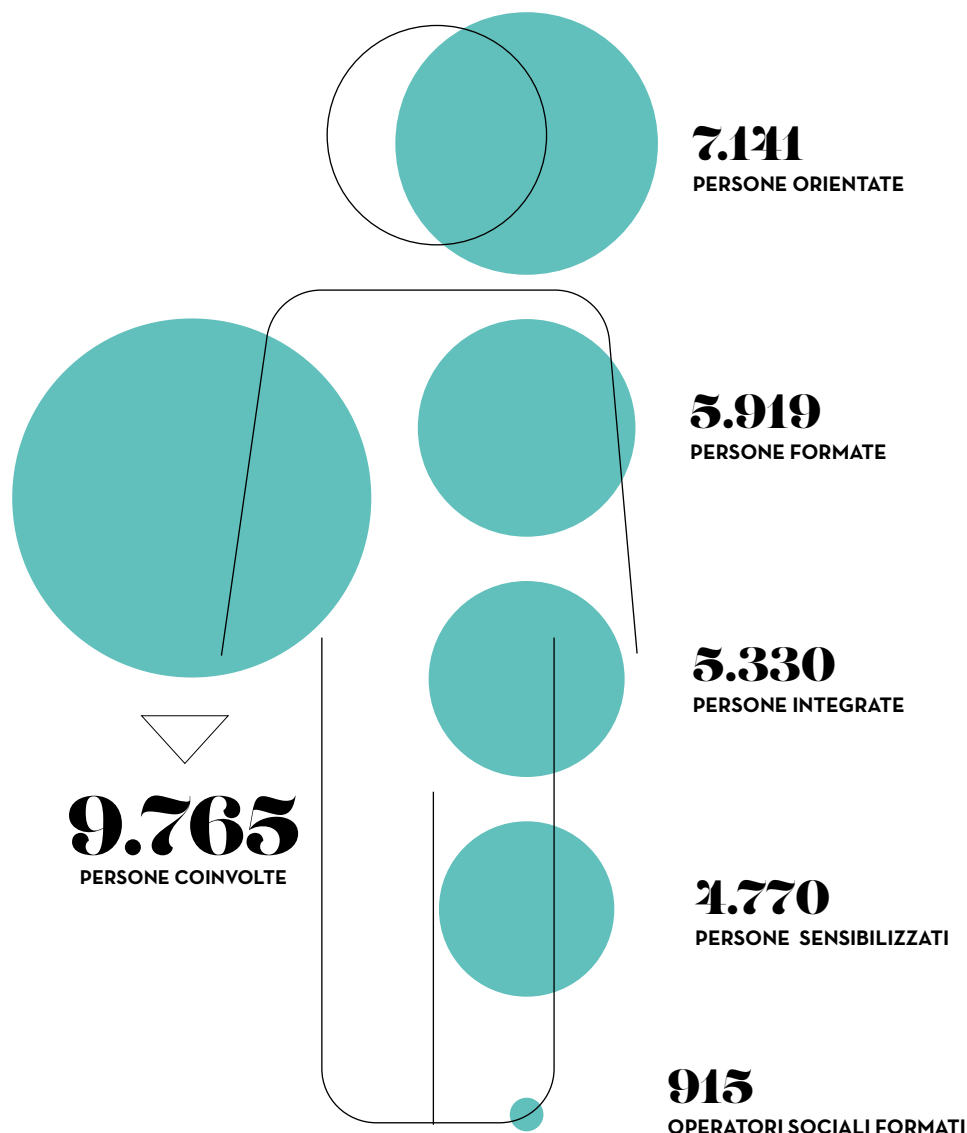
Persone
con disabilità

Donne
in situazione
di svantaggio

Giovani
Neet

Rifugiati
Richiedenti
asilo

Nuove
povertà



PERSONE ORIENTATE



PERSONE FORMATE

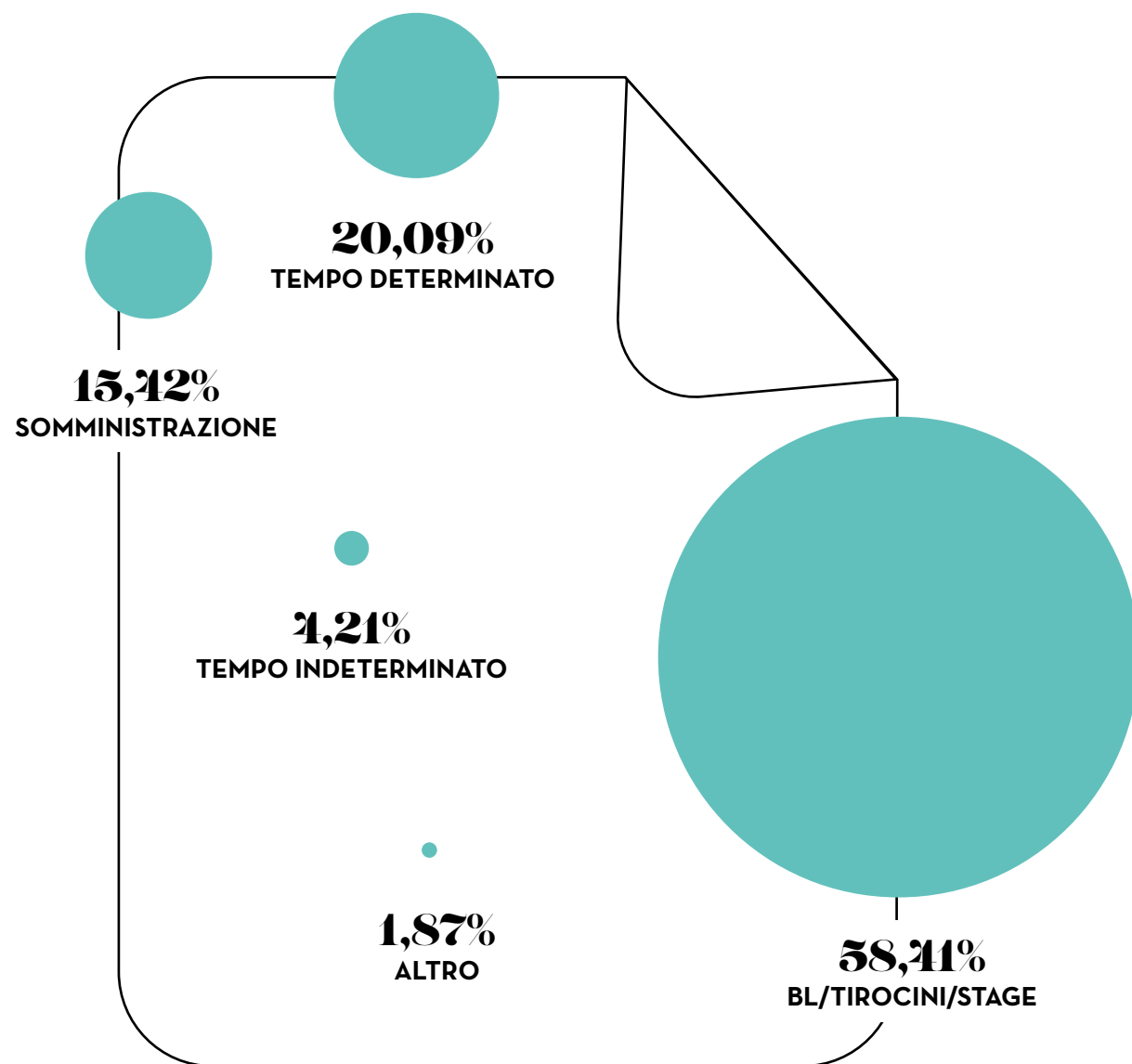


PERSONE INTEGRATE



Persone con disabilità
 Donne in situazione di svantaggio
 Giovani Neet
 Rifugiati Richiedenti asilo
 Nuove povertà

OPPORTUNITÀ DI OCCUPAZIONE



AZIENDE

I rispondenti:

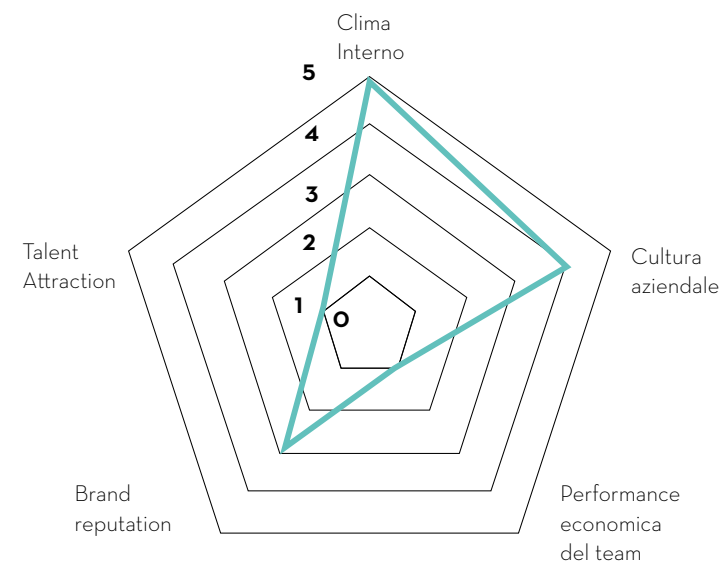
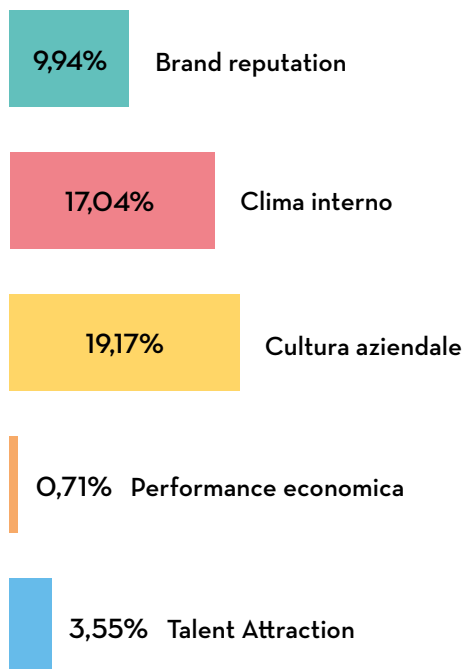
Profili

- CSR Manager
- Diversity, Equity and Inclusion Leader
- HR Manager

Settori

- Retail
- Consulenza
- Luxury
- Logistica
- Bancario
- Farmaceutico
- Turismo
- Information Technology
- Ristorazione

Gli ambiti di impatto individuati



I cambiamenti

99%

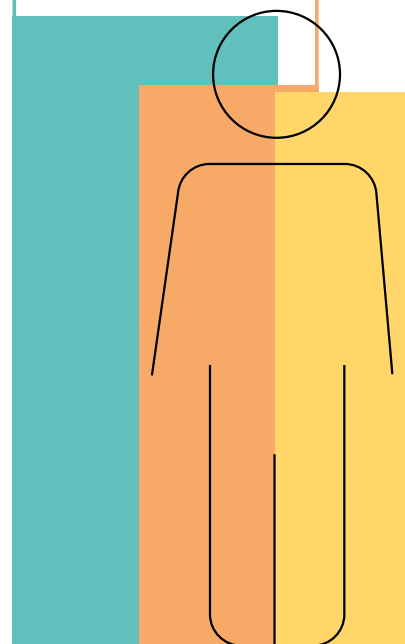
dei rispondenti ritiene che l'inclusione in azienda abbia prodotto dei cambiamenti sul team di lavoro

88%

dei dipendenti ritiene che si verifichi un miglioramento del clima aziendale a seguito di un percorso di sensibilizzazione

87%

ritiene utile che la propria azienda organizzi incontri sulla Diversity, Equity and Inclusion



LE PAROLE CHIAVE

Accompagnamento
Cura Persona Professionalità
Supporto Formazione Progetto Inserimento
Finalità Azienda Disponibilità Risorsa Lavoro Autentico Creazione

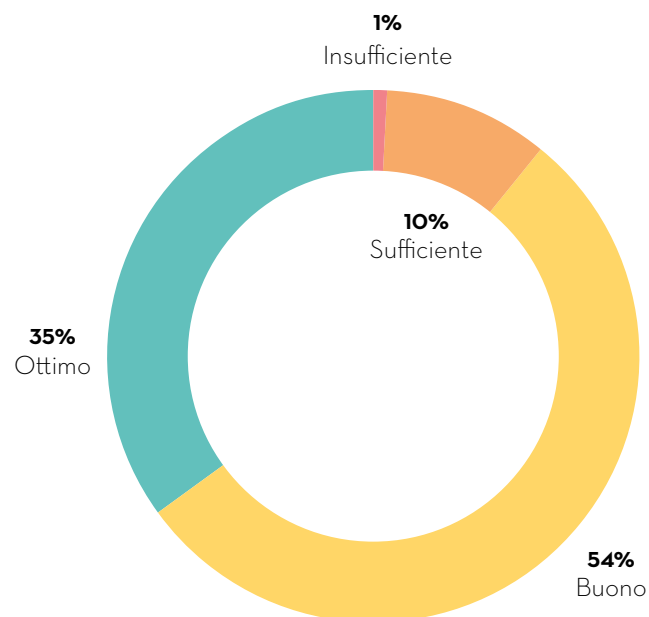
TERZO SETTORE

Ogni anno chiediamo ai nostri partner del Terzo Settore di valutare la qualità della partnership sui progetti su cui collaboriamo.

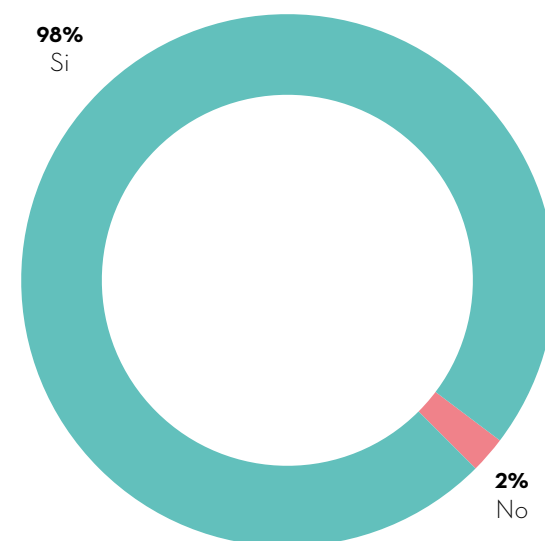
I rispondenti

- Cooperative
- Associazioni di volontariato
- Fondazioni operative
- Fondazioni erogative
- Enti pubblici

Secondo la tua esperienza di Partnership, come valuteresti l'efficienza della capacità operativa di Fondazione Adecco ETS?



Secondo la tua esperienza di Partnership, Fondazione Adecco ETS rappresenta un valore aggiunto in un progetto di inclusione sociale e di inserimento lavorativo di persone in condizione di svantaggio?





CAPITOLO 6

Comunicazione

126
USCITE

95
TESTATE

Avvenire
13 maggio
2022



6.2

KPI social



FACEBOOK

GROWTH
+20%

E.R. RATE
MEDIO
+44.919%

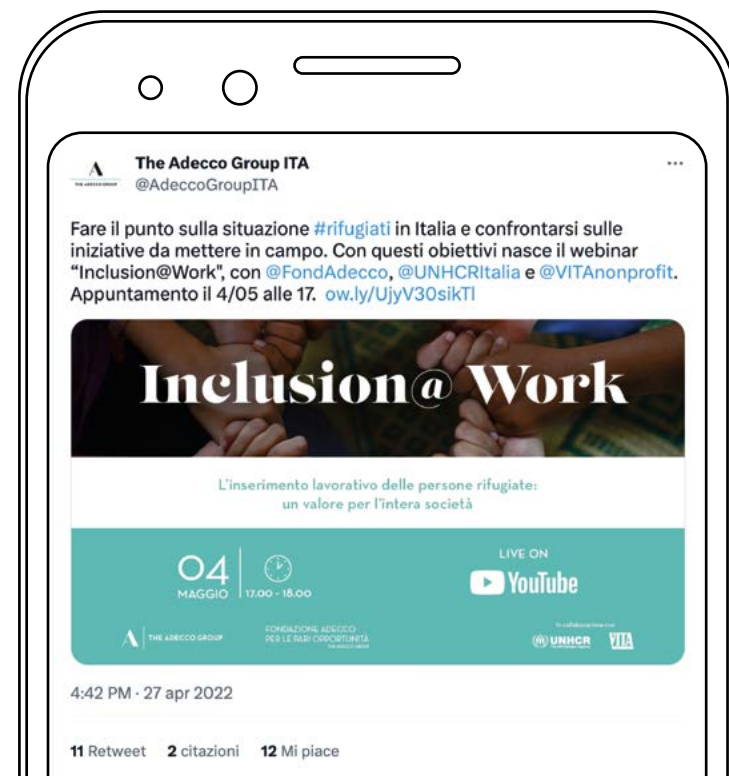




TWITTER

GROWTH
+7%

E.R. RATE
MEDIO
+21,197%





LINKEDIN

GROWTH
+57%

**E.R. RATE
MEDIO**
+185.735%





CAPITOLO 7
**La relazione
economica**

Bilancio al 31 dicembre 2022

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

				31/12/22	31/12/21
A		Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti (di cui già richiamati)		-	-
B		Immobilizzazioni			
		I.	<i>Immateriali</i>	-	-
		II.	<i>Materiali</i>		
B.II.1	1 -	Terreni e fabbricati		-	-
B.II.2	2 -	Impianti e macchinario		-	-
B.II.3	3 -	Attrezzature industriali e commerciali		-	-
B.II.4	4 -	Altri beni - Immobilizzazioni Materiali		3.891	4.281
B.II.5	5 -	Immobilizzazioni in corso e acconti		-	-
				3.891	4.281
		III.	<i>Finanziarie</i>		
		2 -	Crediti		
B.III.2.d	d	verso altri			
B.III.2.d entro	- entro 12 mesi			100	100
B.III.2.d oltre	- oltre 12 mesi - Crediti verso altri			-	-
				100	100
				100	100
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI				3.991	4.381

C		Attivo circolante		31/12/2022	31/12/21
		I.	Rimanenze		
		II.	Crediti		
C.II.1	1 -	Verso utenti e clienti		-	-
C.II.1 entro	- entro 12 mesi - crediti vs clienti			158.874	105.291
C.II.1 oltre	- oltre 12 mesi			-	-
				158.874	105.291
C.II.9	9 -	Crediti tributari			
C.II.9 entro	- entro 12 mesi crediti verso altri			1	1
				1	1
				158.874	105.292
		IV.	Disponibilità liquide		-
C.IV.1	1 -	Depositi bancari e postali		336.261	353.595
C.IV.2	2 -	Assegni		-	-
C.IV.3	3 -	Denaro e valori in cassa		-	-
				336.261	353.595
		TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE		495.135	458.887
D	D	Ratei e risconti			
D vari	- vari Ratei e Risconti			9.354	9.661
				9.354	9.661
		TOTALE ATTIVO		508.481	472.929

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

			31/12/22	31/12/21
A	Patrimonio netto			
	A.I	Fondo Dotazione dell'Ente	104.000	104.000
	A.II	Patrimonio vincolato		-
	A.II.1	Riserve Statutarie	42.390	42.390
	A.II.2	Riserve Vincolate per decisione degli organi istituzionali		
	A.II.3	Riserve vincolate destinate da terzi		
	A.III	Patrimonio Libero		-
	A.III.1	Riserve di utile o avanzi di gestione	172.583	401.192
	A.III.2	Altre riserve		
	A.IV	Avanzo / Disavanzo d'esercizio	-18.816	-228.610
	A.VII			
TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)			300.156	318.971
C	C	Trattamento fine rapporto di lavoro subordinato	62.187	66.118
	D	Debiti		
D.7	7 -	Debiti verso fornitori		
D.7 entro	- entro 12 mesi		103.061	22.697
D.7 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			103.061	22.697
D.9	9 -	Debiti tributari		
D.9 entro	- entro 12 mesi		3.402	4.411
D.9 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			3.402	4.411
D.10	10 -	Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
D.10 entro	- entro 12 mesi		24.407	40.746
D.10 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			24.407	40.746
D.11	11 -	Debiti verso dipendenti e collaboratori		
D.11 entro	- entro 12 mesi		15.241	19.960
D.11 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			15.241	19.960
TOTALE			146.111	87.814
E	E	Ratei e risconti passivi		
E prestiti				
E vari	- vari		26	26
			26	26
TOTALE PASSIVO E PATRIMONIO NETTO			508.480	472.929

ONERI E COSTI	2022	2021
---------------	------	------

A COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi	136.186	111.819
3 - Godimento beni di terzi	18.967	20.161
4 - Personale	506.440	470.280
5 - Ammortamenti	1.746	636
5 bis - Svalutazione immobilizzazioni materiali e immateriali		
6 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
7 - Oneri diversi di gestione		
8 - Rimanenze iniziali		
9 - Accantonamento a riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali		
10 - Utilizzo della riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali		

TOTALE	663.339	602.896
--------	---------	---------

B COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DIVERSE

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi	30.762	22.241
3 - Godimento beni terzi		
4 - Personale		
5 - Ammortamenti		
5 bis - Svalutazione immobilizzazioni materiali e immateriali		
6 - Accantonamenti per rischi ed oneri		
7 - Oneri diversi di gestione		
8 - Rimanenze iniziali		

TOTALE	30.762	22.241
--------	--------	--------

PROVENTI E RICAVI	2022	2021
-------------------	------	------

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 ad associati e fondatori		
4 - Erogazioni liberali	176.494	34.000
5 - Proventi del 5 per mille	27.124	29.845
6 - Contributi da soggetti privati	400.848	359.598
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	105.001	31.683
11 - Rimanenze finali		

TOTALE	709.467	455.126
--------	---------	---------

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-) 46.128 -147.770

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 (+/-) -30.762 -22.241

ONERI E COSTI	2022	2021
---------------	------	------

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 2.158 1.323
- 2 - Su prestiti
- 3 - Da patrimonio edilizio
- 4 - Da altri beni patrimoniali
- 5 - Accantonamenti per rischi ed oneri
- 6 - Altri oneri 300 312

TOTALE	2.458	1.634
---------------	--------------	--------------

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
- 5 bis - Svalutazione immobilizzazioni materiali e immateriali
- 6 - Accantonamenti per rischi ed oneri
- 7 - Altri oneri 15.235 83.883
- 8 - Accantonamento a riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali
- 9 - Utilizzo della riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali

TOTALE	15.235	83.883
TOTALE ONERI E COSTI	711.794	710.654

PROVENTI E RICAVI	2022	2021
-------------------	------	------

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 2
- 2 - Da altri investimenti finanziari
- 3 - Da patrimonio edilizio
- 4 - Da altri beni patrimoniali
- 5 - Altri proventi

TOTALE	2	2
---------------	----------	----------

Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-) -2.456 -1.632

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

- 1 - Proventi da distacco del personale - -
- 2 - Altri proventi di supporto generale 3.786 42.792

TOTALE	3.786	42.792
TOTALE PROVENTI E RICAVI	713.256	497.920

Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-) 1.461 -212.734

Imposte 20.277 15.876

Avanzo/disavanzod'esercizio (+/-) -18.816 -228.610

COSTI FIGURATIVI

Costi e proventi figurativi: inserimento facoltativo. Quanto esposto nel presente prospetto non deve essere stato già inserito nel rendiconto gestionale.

COSTI FIGURATIVI	2022	2021
1 - Da attività di interesse generale		
2 - Da attività diverse		
TOTALE		

PROVENTI FIGURATIVI	2022	2021
1 - Da attività di interesse generale		
2 - Da attività diverse		
TOTALE		

Relazione di missione al 31 Dicembre 2022

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".

Si segnala che in data 29/07/2022 con delibera del Consiglio di Amministrazione, verbalizzata dal Notaio Giuseppe Rescio di Milano, n. repertorio 44.777 e raccolta n. 16.310, si è deliberata la modifica dello Statuto per permettere alla Fondazione l'iscrizione nel Registro Unico Nazionale del Terzo Settore. Il nuovo Statuto, preventivamente distribu-

ito e condiviso con i consiglieri, è stato approvato e adottato con la medesima delibera. La domanda di iscrizione è stata presentata in data 02/08/2022 e successivamente accettata in data 21/09/2022 con Raccolta Generale n. 6585 da Regione Lombardia con la conferma dell'avvenuta iscrizione della Fondazione Adecco al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore.

La Fondazione non ha scopo di lucro e persegue le seguenti finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale: la promozione della cultura della diversità per un mondo del lavoro realmente inclusivo, l'istruzione, l'educazione e la formazione finalizzata all'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di persone in difficoltà, nonché la realizzazione di iniziative ad alto valore sociale e occupazionale. In particolare, la Fondazione sviluppa progetti volti all'inserimento o reinserimento nel mondo lavorativo di persone con disabilità, giovani NEET, persone rifugiate e richiedenti asilo o, più in generale, soggetti fragili a rischio esclusione sociale, compresi coloro che si trovano in difficoltà a causa delle cd. nuove povertà. 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 (art. 5 comma 1 lettera d lettera l lettera p lettera i lettera h e lettera r del Dlgs nr. 117 del 2017)

Fondazione Adecco persegue le sue attività attraverso una strategia pluriennale che si concentra sulle macro-azioni di progetto: Educazione al lavoro, Capacity Building, Diversity&Inclusion, Networking nazionale e internazionale

La Fondazione è stata costituita come già indicato in premessa il 13 febbraio 2001 da tre persone fisiche una delle quali è attualmente ancora componente del consiglio di amministrazione.

ILLUSTRAZIONE DELL'ANDAMENTO ECONOMICO E FINANZIARIO DELL'ENTE E DELLE MODALITÀ DI PERSEGUIMENTO DELLE FINALITÀ STATUTARIE

La Fondazione ha registrato un aumento dei proventi legati alle attività di interesse generale pari al 36%, passando da Euro 455.126 del 2021 a Euro 709.468 del 2022.

Allo stesso modo si è rilevato un aumento dei costi legati alle attività di interesse generale pari al 9% passando da Euro 602.896 del 2021 a Euro 663.339 del 2022.

Nell'esercizio 2022 la Fondazione ha quindi registrato una crescita delle attività.

Tra le variazioni più significative nella struttura dei costi segnaliamo un aumento complessivo del 7% dei costi del personale.

Il risultato prima delle imposte è un avanzo per Euro 1.461 nel 2022, mentre nel 2021 presentava un disavanzo pari ad Euro 212.734.

A seguito della rilevazione degli oneri tributari di competenza dell'esercizio, si evidenzia un disavanzo dopo le imposte per un importo pari a Euro 18.816 nel 2022 e di Euro 228.610 nell'esercizio precedente.

Nell'anno 2022 l'attività della Fondazione ha coinvolto 562 persone realizzando 25 progetti e incontrando 88 aziende.

INFORMAZIONI SUI FATTI DI RILIEVO AVVENUTI DOPO LA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Non si segnalano eventi di rilievo occorsi dopo la chiusura dell'esercizio.

CONTINUITÀ AZIENDALE

Il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 è stato redatto ritenendo soddisfatto il presupposto della continuità aziendale, tenuto conto i) dei risultati registrati dalla Fondazione al 31 dicembre 2022, ii) delle previsioni incluse nel budget 2023 iii) nonché dalla sussistenza di un equilibrio patrimoniale e finanziario.

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 evidenzia, 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 - Fondo di dotazione

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

II - Patrimonio vincolato

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

III - 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.

PROVENTI E ONERI

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

ATTIVITÀ

B) IMMOBILIZZAZIONI

Immobilizzazioni immateriali

Le immobilizzazioni immateriali al 31/12/2022 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2022 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 3.891 e sono in dettaglio così costituite:

DESCRIZIONE	Valore al 31/12/2021	Fondo amm.to al 31/12/2021	Valore Netto al 31/12/2021	Incrementi Decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/2022
Categoria Hardware						
Personal computer	35.720	31.774	3.946	1.594	1.821	3.719
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	479	298	0	155	142
Telefoni Cellulari	884	884	0	0	0	0
Mobili	59	22	37	0	7	30
TOTALE	39.935	35.654	4.281	1.594	1.983	3.891

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2022 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) ATTIVO CIRCOLANTE

Crediti

Al 31/12/2022 i crediti ammontano a complessivi Euro 158.874, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Crediti per attività commerciale vs terzi	68.365	38.610
Crediti tributari	1	1
Crediti v/altri	90.508	66.681
TOTALE	158.874	105.292

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2013.

I **crediti v/altri** derivano da rapporti verso il gruppo Adecco.

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 336.261 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti attivi

La voce ammonta a Euro 9.354 ed è composta, in maniera prevalente, dai premi versati in relazione a polizze previdenziali. Non sussistono, al 31/12/2022, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 300.156.

Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

DESCRIZIONE	31/12/2021	Incremento	Decremento	31/12/2022	Quota disponibile	Possibilità di utilizzazione
I. Fondo di dotazione dell'ente	104.000	-	-	104.000	74.000	A,B,C
II. Patrimonio vincolato						
1) Riserve statutarie	42.390	-	-	42.390	42.390	A,B,C
III. Patrimonio libero						
1) Riserve di utile o avanzi di gestione	401.191		- 228.609	172.582	172.582	A,B,C
4) Avanzo/disavanzo d'esercizio	- 228.609	228.609	- 18.816	- 18.816		
TOTALE	318.972	228.609	- 247.425	300.156		

LEGENDA

- A** per aumento di capitale
- B** per copertura perdite
- C** per perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale negativo pari ad Euro 18.816.

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2022 è così costituita.

MOVIMENTAZIONE	Importo
Saldo al 31/12/2021	66.118
Incremento per accantonamento dell'esercizio	233
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenza/ risoluzione rapporti e anticipi	(4.164)
Saldo al 31/12/2022	62.187

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2022 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 31/12/2022 i debiti ammontano a complessivi Euro 146.111, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	101.829	0
Debiti tributari	3.402	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	17.218	0
Altri debiti	23.661	0
TOTALE	146.111	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	31/12/2022	31/12/2021
Erario C/rit. Acconto	22	468
Erario C/ IVA	0	0
Ires	2.602	570
Irap	778	3.373
TOTALE	3.402	4.411

I **debiti v/istituti di previdenza sociale**, pari a Euro 17.218, rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2022.

Gli **altri debiti**, pari a Euro 23.661, 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 RISCOINTI

Ratei e risconti passivi

La voce ammonta a Euro 26, non sussistono, al 31/12/2022, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

ONERI

Al 31/12/2022 gli oneri ammontano a complessivi Euro 711.794 di seguito il dettaglio delle voci:

A) COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

I Costi e oneri da attività di interesse generale ammontano a Euro 663.339 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

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:

- RE-UP: Solving the gap of skills mismatch through Re-Skilling and Up-skill 2022
- Mani in Pasta 2022/2023
- R.I.T.A. Reskilling, Inclusion, Talent Achievement;
- STAHL - For Disability;
- BNP-Diversity&Inclusion 2022;
- Hero Gran Melia;
- Coloriamo l'Invisibile.

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Spese per progetti di educazione al lavoro	87.110	62.556
Spese per carburante	5.908	3.633
Spese di viaggio e trasferta	7.223	1.544
Buoni pasto	10.297	8.339
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	275	70
Spese per la formazione interna	91	12.007
Polizza previdenziale	11.303	8.305
Tasse diritti ed oneri	2.330	850
Spese di rappresentanza	576	441
Visite mediche staff	0	76
Consulenze Tecniche	3.822	13.998
Dispositivi di protezione	23	0
Spese di marketing	3.400	0
Eventi Aziendali	3.829	0
TOTALE	136.186	111.819

Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati, riguardano:

- I 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 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Noleggio auto	16.344	18.148
Godimento beni di terzi	2.623	2.013
TOTALE	18.967	20.161

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Stipendi	352.611	340.859
Inail	1.066	1.066
Inps	95.765	93.392
Accantonamento TFR	37.860	14.892
Altri costi	19.138	20.071
TOTALE	506.440	470.280

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 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Amm.to Computer Wln 7	1.584	385
Amm.to Hardware	0	0
Amm.to Macchine elettroniche	155	156
Amm.to Mobili	7	7
Amm.to Telefoni Cellulari	0	88
TOTALE	1.746	635

D) COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI

Su rapporti bancari

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Spese bancarie	2.158	1.323
Altre imposte / imposta di bollo	300	312
TOTALE	2.458	1.635

E) COSTI E ONERI DI SUPPORTO GENERALE

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	24.992	15.902
Costi di ufficio	1.970	2.589
Erogazioni Liberali	3.800	3.750
TOTALE	30.762	22.241

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: Sport for Inclusion Network, ASD Bionic People, Formattart APS, Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile ASviS, Playmore! Società Sportiva Dilettantistica.

Altri oneri

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	15.235	83.883
TOTALE	15.235	83.883

Imposte

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
IRAP dell'esercizio	14.349	13.569
IRES dell'esercizio	5.928	3.327
Proventi imposte esercizi precedenti	0	- 1.020
TOTALE	20.277	15.876

PROVENTI

Al 31/12/2022 i proventi ammontano a complessivi Euro 713.256 di seguito il dettaglio delle voci:

A) RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

La voce, alla data del 31 dicembre 2022 è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
4)Erogazioni liberali	176.494	34.000
5) Proventi del 5 per mille	27.124	29.845
6) Contributi da soggetti privati	400.848	359.598
10) Altri ricavi, rendite e proventi	105.001	31.683
TOTALE	709.467	455.126

D) RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI**Da rapporti bancari**

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Interessi attivi di conto corrente	2	3
TOTALE	2	3

E) PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE

Altri proventi di supporto generale

La voce, alla data del 31 dicembre 2022, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2022	31/12/2021
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	3.786	42.792
TOTALE	3.786	42.792

Dati sull'occupazione

L'organico medio aziendale, ripartito per categoria, non ha subito, rispetto al precedente esercizio, le seguenti variazioni.

Al 31 dicembre 2022 il personale della Fondazione è composto da n. 8 unità come si evince nella tabella seguente.

ORGANICO	31/12/2022	31/12/2022	Variazioni
Dirigenti	1	1	○
Impiegati	7	7	○
TOTALE	8	8	○

Si evidenzia che le retribuzioni erogate ai dipendenti nel corso dell'esercizio 2022 rispettano il rapporto richiesto dall'art.16 del Dlgs. 117 del 2017.

Impegni e Garanzie

Nel corso dell'esercizio non si evidenziano impegni e garanzie.

Operazioni con parti correlate

Nel corso dell'esercizio non vi sono state operazioni con parti correlate

Compensi amministratori, collegio sindacale e revisore legale

Si segnala che i compensi spettanti all'organo esecutivo, all'organo di controllo, nonché al soggetto incaricato della revisione legale non sono dovuti, le loro attività sono prestate a titolo gratuito.

Destinazione dell'Avanzo/Disavanzo d'esercizio

Il presente bilancio, composto da Stato Patrimoniale, Rendiconto gestionale, rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria nonché il risultato economico dell'esercizio e corrisponde alle risultanze delle scritture contabili.

Si propone all'Assemblea la copertura del disavanzo del periodo pari a Euro 18.816 mediante l'utilizzo delle riserva Utili portati a Nuovo.

Milano, 30 Maggio 2023
Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Severino Salvemini



Relazione di revisione

AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D. LGS. 27 GENNAIO 2010, N. 39

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

RELAZIONE SULLA REVISIONE CONTABILE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO

Giudizio

Ho svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità (la Società) costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2022, dal rendiconto gestionale per l'esercizio chiuso a tale data e dalla relazione di missione.

A mio giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31 dicembre 2022, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione.

Elementi alla base del giudizio

Ho svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le mie responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione *Responsabilità del revisore per la revisione contabile del bilancio d'esercizio* della presente relazione. Sono indipendente rispetto alla Società in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Ritengo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il mio giudizio.

Responsabilità degli Amministratori e dell'organo di controllo per il bilancio d'esercizio

Gli Amministratori sono responsabili 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 e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia.

Gli Amministratori utilizzano il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbiano valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della Società o per l'interruzione dell'attività o non abbiano alternative realistiche a tali scelte.

L'organo di controllo ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Società.

Responsabilità del Revisore per la revisione contabile del bilancio d'esercizio

I miei obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il mio giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche prese dagli utilizzatori sulla base del bilancio d'esercizio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), ho esercitato il giudizio professionale e ho mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile.

Ho comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati a un livello appropriato come richiesto dagli ISA Italia, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

RELAZIONE SU ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI

Giudizio ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10

Gli Amministratori sono responsabili per la predisposizione della relazione di missione della Fondazione Adecco per le pari opportunità al 31 dicembre 2022, incluse la sua coerenza con il relativo bilancio d'esercizio e la sua conformità alle norme di legge.

Ho svolto le procedure indicate nel principio di revisione (SA Italia) n. 720B al fine di esprimere un giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità al 31 dicembre 2022 e sulla conformità della stessa alle norme di legge, nonché di rilasciare una dichiarazione su eventuali errori significativi.

A mio giudizio, la relazione sulla gestione è coerente con il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco per le pari opportunità al 31 dicembre 2022 ed è redatta in conformità alle norme di legge.

Milano, 31 Maggio 2023

Il Revisore dei Conti

Luca Berta



FONDAZIONE ADECCO

THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org

