

20
21



BILANCIO SOCIALE

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP



FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

1 CAPITOLO	2 CAPITOLO	3 CAPITOLO	4 CAPITOLO	5 CAPITOLO	6 CAPITOLO	7 CAPITOLO	8 CAPITOLO
LA FONDAZIONE	LE PERSONE	I PROGETTI	LA RELAZIONE SOCIALE	GLI OBIETTIVI E I RISULTATI	VALUTAZIONE DI IMPATTO SOCIALE	COMUNICAZIONE	LA RELAZIONE ECONOMICA
pag. 06	pag. 25	pag. 30	pag. 42	pag. 61	pag. 67	pag. 79	pag. 84
1.1 pag. 07 Connessioni digitali, relazioni in presenza: il binomio dell'inclusione	2.1 pag. 26 Gli organi istituzionali	3.1 pag. 31 Le nostre aree di intervento	4.1 pag. 43 La mappa degli stakeholder	5.1 pag. 62 Gli obiettivi del 2024	6.1 pag. 68 Obiettivi e metodologia	7.1 pag. 68 Rassegna Stampa	pag. 85 Bilancio al 31 Dicembre 2024
1.2 pag. 09 Il 2024 in numeri	2.2 pag. 27 Il Team di Fondazione	3.2 pag. 34 I progetti del 2024	4.2 pag. 44 Tavoli di lavoro e reti	5.2 pag. 63 Le persone supportate nel 2024	6.2 pag. 70 Analisi qualitativa	7.2 pag. 81 KPI social	pag. 91 Relazione di missione al 31 Dicembre 2024
1.3 pag. 10 Chi siamo	2.3 pag. 29 Specifiche	3.3 pag. 38 Focus progetti principali	4.3 pag. 46 Le partnership sul territorio	5.3 pag. 65 Le persone supportate dal 2001 a oggi	6.3 pag. 73 Analisi quantitativa		pag. 106 Relazione di revisione
1.4 pag. 12 Le attività statutarie			4.4 pag. 52 Le voci delle persone protagoniste		6.4 pag. 76 Valutazione monetaria		
1.5 pag. 13 La storia			4.5 pag. 55 Eventi 2024		6.5 pag. 77 Conclusioni		
1.6 pag. 20 Il contesto in cui operiamo							
1.7 pag. 23 La strategia							
1.8 pag. 24 La catena del valore							



La lettera del Presidente

Nel 2024 l'impegno di Fondazione Adecco ha allargato la cooperazione con le numerose realtà operanti nell'ambito dell'aiuto alle persone più fragili esplorando anche le potenzialità che il digitale offre in termini di inclusione socio-lavorativa. Lavorare in *partnership* con altre istituzioni della filiera della solidarietà ha consentito alla Fondazione di aggiungere valore al proprio contributo e di inserirsi in progetti di più ampio respiro, sperimentando innovazioni e contatti con nuovi segmenti di pubblico. Sono nate nuove sinergie sia come contenuto che come aree geografiche prima non coperte e le nostre competenze si sono intrecciate in modo virtuoso con quelle altrui, dando vita ad un network in cui ogni *player*, forte della propria unicità, ha contribuito a erogare servizi complessivi di grande valore aggiunto. Mai come in questo settore l'unione fa la forza. Tutto come sempre orientato a supportare coloro la cui occupabilità è maggiormente a rischio.

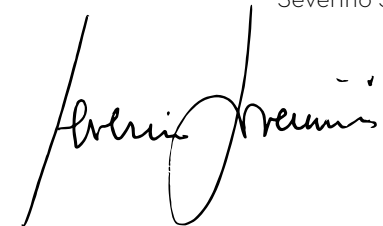
Ringrazio quindi innanzitutto i nuovi *partner* con cui Fondazione Adecco è riuscita a sviluppare progetti innovativi e che hanno apprezzato la qualità e la reputazione della nostra istituzione, costruite in oltre 20 anni di azione sociale. Ringrazio anche le imprese e le istituzioni pubbliche e private che da tempo ci seguono e ci accompagnano nella nostra attività e che ci dimostrano la loro fiducia e fidelizzazione.

Per ciò che è stato fatto nel corso dello scorso anno un

ringraziamento particolare va a The Adecco Group Italia per il costante e quotidiano supporto. Così come ai membri del Consiglio di Amministrazione va il mio riconoscimento per averci sempre seguito con passione; il continuo supporto di tutti i Consiglieri ha consentito che la nostra missione istituzionale diventasse concreta e sempre più efficace. Alcuni consiglieri hanno lasciato il loro posto in Consiglio per un normale avvicendamento temporale, dopo aver prestato il loro instancabile contributo professionale, e altri nuovi hanno preso il loro posto. A tutti loro un ricordo per l'affetto con cui hanno esercitato il loro ruolo direttivo. Un pensiero riconoscente e un grazie sincero alla nostra Consigliera Roberta Guaineri che nel 2024 purtroppo ci ha lasciato.

A tutto lo staff di Fondazione Adecco e al Segretario Generale Francesco Reale un plauso per aver saputo lavorare con entusiasmo e sempre rinnovata energia in un anno di crescita e ricco di sfide, coniugando dedizione e qualità professionale.

Severino Salvemini



La lettera del Segretario Generale

Il Bilancio Sociale rappresenta un appuntamento importante di approfondimento e riflessione: le pagine che seguono raccontano storie, numeri e progetti e testimoniano un approccio di sistema al mondo del lavoro che apre al dialogo continuo tra mondo *profit* e *no profit*, tra pubblico e privato, tra mondo delle risorse umane e sostenibilità sociale.

Ma soprattutto, offrono una chiave di lettura per comprendere meglio il significato di ciò che facciamo, di quanto abbiamo realizzato – insieme a molte e molti di voi – e di quanto ancora possiamo fare insieme per rendere concreta la nostra mission: “*making the future work for everyone*”.

Il 2024 è stato un anno segnato da un forte impegno sul fronte digitale, con particolare attenzione allo sviluppo di nuove competenze e alla formazione a distanza per raggiungere tutte e tutti. Progetti come S.W.A.T. (*Supporting Women, Arousing Talents*) con Fondazione Mondo Digitale, finanziato dal Fondo per la Repubblica Digitale, e SkillUp – La tua strada nel mondo del lavoro di Generation Italy, finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ne sono un esempio concreto: centinaia di persone e decine di partner coinvolti sul territorio nazionale. Essere al fianco dell'Agenzia ONU per i Rifugiati (UNHCR) con un progetto come WEL(L)connected - *Building Bridges for Successful Inclusion* e della Federazione delle

Chiese Evangeliche in Italia (FCEI) con STEP – *Skills, Talent and Empowerment through Pathways* vuol dire contribuire a costruire una nuova narrazione del futuro, ridare speranza a chi la sta cercando e costruire insieme un mondo aperto ai cambiamenti e alle diversità.

Entrare in carcere, insieme a Fondazione Riva con la terza edizione del progetto #RipartoDaMe, significa provare a fare ordine, ristabilire le priorità, mettere al centro la persona e non la pena. Significa portare competenze reali e indispensabili per affrontare il mondo del lavoro una volta riconquistata la libertà – una libertà che non sia solo vigilata, ma pienamente vissuta. Perché una fine pena senza un lavoro è tra le principali cause di recidiva.

Tutto questo senza mai perdere di vista il nostro impegno nei confronti delle donne in forte situazione di vulnerabilità, coinvolte nel programma R.I.T.A. 2.0 (*Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement*), che è rinato grazie al supporto di Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte. A queste donne si aggiungono anche coloro che hanno vissuto il trauma della violenza di genere e che, grazie al nostro sostegno, possono riprendere in mano la propria vita, la propria libertà e i propri diritti: con il fondo Women for Women, istituito presso il Fondo Filantropico Italiano, dedicato al progetto D.O.T.S. (*Donne.Orientamento.Training.Skills.*) abbiamo riscritto il finale di alcune di queste storie e restituito autonomia e dignità a chi aveva perso ogni speranza.

Oltre a ciò, il Bilancio Sociale di quest'anno è arricchito da un lungo lavoro di riflessione e analisi, svolto insieme all'Associazione ISNET. Un percorso di valutazione di impatto sociale che ha reso il *team* di Fondazione Adecco anco-

ra più consapevole del valore e dei cambiamenti generati nelle vite delle persone supportate. Le testimonianze delle beneficiarie e dei beneficiari, delle aziende, degli operatori e delle operatrici del Terzo Settore sono l'indicatore più concreto del nostro impegno quotidiano.

Sono stati tanti i convegni, le attività, gli strumenti e gli eventi realizzati insieme ai colleghi e alle colleghe della squadra di Fondazione e del Gruppo Adecco, che ringrazio. Così come è stata intensa e costante la nostra comunicazione sui social media, a partire dalla nostra pagina [LinkedIn](#) e dalla [newsletter](#) dedicata ai temi della DE&I nel mondo del lavoro.

Questa è l'occasione per dire grazie di cuore a tutti i nostri partner e sostenitori, al nostro Presidente Severino Salvemini e al nostro Consiglio di Amministrazione, che accompagna instancabilmente la Fondazione da anni.

Buona lettura!

Francesco Paolo Reale



La lettera del Presidente di The Adecco Group Italia

Il 2024 coincide con il mio rientro in Italia dopo una lunga esperienza all'estero. Una delle prime realtà con cui ho avuto il piacere di interfacciarmi è stata UNHCR, l'agenzia ONU per i rifugiati, che ho incontrato a Roma prima della cerimonia per la consegna del premio *Welcome. Working for refugee integration* al nostro Gruppo. Un riconoscimento assegnato alle 220 aziende italiane che si sono distinte nel favorire l'inclusione lavorativa di chi fugge da conflitti o persecuzioni di vario tipo.

Quello delle persone rifugiate è un tema che mi coinvolge in modo particolare. Mentre guidavo la regione dell'Europa dell'Est, del Medio Oriente e del Nord Africa, infatti, ho vissuto da vicino, insieme al management team polacco, l'emergenza dello scoppio del conflitto in Ucraina. Da subito abbiamo avvertito la necessità di attivarci in modo concreto per aiutare coloro che fuggivano dalla guerra a costruirsi un nuovo presente e a guardare al futuro. Così ha preso vita *Jobs for Ukraine*, una piattaforma, adottata poi da tutto il Gruppo, nata per offrire ai cittadini ucraini la possibilità di entrare in contatto con diverse opportunità professionali nei Paesi in cui si erano rifugiati. Pochi mesi dopo, a fronte dell'esperienza di *Jobs for Ukraine*, è stato creato, a livello internazionale, il sito *Jobs for*

Refugees, una piattaforma aperta alle persone rifugiate di tutte le nazionalità, che consente loro di esplorare e accedere a opportunità di lavoro in tutti i Paesi del mondo in cui siamo presenti come Gruppo.

C'è dunque, come spesso accade nella vita, un filo rosso che unisce esperienze diverse e che collega idealmente il mio ritorno in Italia all'impegno maturato in Est Europa.

Questo filo rosso porta inevitabilmente alla mission che il nostro Gruppo persegue da tempo con convinzione: *Making the future work for everyone*. Perché il lavoro è molto più di un'occupazione: è uno strumento di inclusione, di emancipazione sociale, di realizzazione personale. Ma, soprattutto, è una condizione imprescindibile per la dignità dell'essere umano.

Fondazione Adecco, di cui nelle pagine a seguire potrete leggere il bilancio delle moltissime attività svolte nel 2024, da quasi 25 anni lavora per garantire alle persone più vulnerabili la possibilità di mettere a frutto il proprio talento. E lo fa, da un lato, sensibilizzando le aziende sulle tematiche legate alla DE&I, dall'altro prestando sostegno attivo tramite progetti di formazione e orientamento al lavoro a chi si trova in situazioni di fragilità, come le persone con disabilità e autistiche, le donne in situazione di svantaggio, NEET, le persone detenute e le persone rifugiate.

Come Gruppo Adecco in Italia, siamo orgogliosi dell'impegno portato avanti per offrire a queste persone opportunità concrete e dei risultati raggiunti, frutto anche della sinergia tra le diverse realtà del Gruppo che lavorano su questi temi.

I risultati che il bilancio della Fondazione racconta sono la conferma che la strada intrapresa è quella giusta, ma

c'è ancora moltissimo lavoro da fare. Anche per questo ho scelto di portare il mio contributo nel Consiglio di Amministrazione della Fondazione Adecco, che ringrazio, con il Presidente e il Segretario Generale.

Nel 2001 siamo stati la prima agenzia per il lavoro in Italia a credere nel ruolo di una Fondazione dedicata all'inclusione lavorativa delle categorie fragili. Ci avviamo ora verso il venticinquesimo compleanno ancora più convinti e orgogliosi del lavoro fatto e di quello che si potrà fare.

Angelo Lo Vecchio



Nota metodologica

La stesura dei contenuti si ispira alle disposizioni normative contenute nel Decreto Legislativo del 4 luglio 2019, che introduce le “Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo settore”. L’elaborazione segue i principi fondamentali quali rilevanza, completezza, trasparenza, neutralità, comparabilità, chiarezza, veridicità e verificabilità, attendibilità e autonomia.

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. La Fondazione aderisce inoltre 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.

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”)*.

Il Bilancio Sociale rappresenta il risultato di un percorso strutturato attraverso il quale l’organizzazione rende trasparente il proprio operato, illustrando le scelte compiute, le attività realizzate, i risultati ottenuti e le risorse impiegate al fine di attuare la propria missione sociale.

È un documento fondamentale di rendicontazione e comunicazione, pienamente integrato nella cultura organizzativa e nei processi gestionali della Fondazione.

Il suo obiettivo è quello di potenziare la raccolta e l’analisi dei dati, favorire il monitoraggio e la valutazione delle attività, orientare la riprogettazione degli interventi, capitalizzare le esperienze maturate, documentare i cambiamenti sociali generati e garantire trasparenza e responsabilità nei confronti di finanziatori e partner.

Al fine di garantire la coerente realizzazione di tali intenti e dei principi contenuti nel Decreto Legislativo del 4 luglio 2019, negli ultimi anni Fondazione Adecco ha intrapreso un percorso di innovazione e aggiornamento degli strumenti di analisi, promuovendo un approccio gestionale fondato sulla misurabilità e sull’efficacia degli interventi.

In quest’ottica, sono state adottate nuove metodologie per la valutazione dell’impatto dei progetti più rilevanti anche attraverso collaborazioni con enti privati, università ed esperti del settore.

È in questa prospettiva che si colloca la decisione, ad oggi l’espressione più compiuta e matura di tale processo evolutivo, di intraprendere a inizio 2024, insieme ad Associazione ISNET, un vero e proprio percorso di valutazione di impatto sociale delle principali attività istituzionali di Fondazione Adecco, in particolare quelle volte a promuovere l’orientamento e l’educazione al lavoro dedicate alle persone in condizioni di svantaggio.

L’analisi si è basata su un modello partecipato proposto da Associazione ISNET e sviluppato attraverso l’attivazione di una “cabina di regia” composta dai membri di entrambe le organizzazioni.

Questo percorso ha rappresentato un’occasione per rafforzare la consapevolezza interna, definire strumenti di monitoraggio, valutare l’impatto sociale delle attività svolte e integrare in modo coerente i contenuti del Bilancio Sociale con quelli della valutazione di impatto.

Il modello di riferimento adottato è quello della *Theory of Change*, secondo cui gli impatti sociali derivano da una sequenza logica e coerente: risorse investite (*input*), attività realizzate (*activities*), risultati raggiunti (*output*) e benefici ottenuti (*outcome*).

L’impatto viene calcolato considerando anche fattori di aggiustamento come il *deadweight* (ciò che sarebbe avvenuto comunque), l’attribuzione ad altri fattori (*attribution*), la riduzione dell’effetto nel tempo (*drop-off*) e gli eventuali effetti negativi (*displacement*).

L’intero percorso ha seguito un approccio evolutivo e si è articolato in sei fasi:

- 1) Raccolta degli obiettivi di cambiamento attesi da parte dei responsabili della Fondazione;
- 2) Ricerca qualitativa con colloqui in profondità a beneficiari e beneficiarie, famiglie e imprese partner;
- 3) Somministrazione di questionari strutturati a beneficiari e beneficiarie;



- 4) Questionari somministrati anche ai e alle referenti delle aziende coinvolte;
- 5) Analisi integrata dei risultati (contenutistica, statistica e monetaria);
- 6) Redazione e condivisione del report finale.

L'analisi degli effetti è stata quindi condotta su tre livelli: qualitativo, attraverso narrazioni e testimonianze non generalizzabili; quantitativo, con dati statistici e misurazioni oggettive; e monetario, tramite il calcolo dell'indice SROI (*Social Return on Investment*) per stimare il valore economico generato nel triennio 2022-2024.

Questa prima valutazione rappresenta un importante passo verso un sistema continuo di misurazione dell'impatto sociale delle azioni di Fondazione, utile non solo per rendicontare e assicurare trasparenza agli *stakeholder*, ma anche per orientare strategicamente le sue azioni future. In un'ottica di sostenibilità ambientale ed economica, si è optato per diffondere il bilancio prevalentemente in formato digitale, limitando la stampa a un numero ridotto di copie realizzate su carta riciclata certificata FSC.

La versione integrale del documento sarà disponibile sul sito ufficiale di [Fondazione Adecco](#).





CAPITOLO 1

La Fondazione

1.1

Conessioni digitali, relazioni in presenza: il binomio dell'inclusione

Il 2024 rappresenta un punto di svolta per Fondazione Adecco. Accanto alla propria azione in presenza consolidata in più di vent'anni di esperienza, per la prima volta, Fondazione sceglie di accogliere il digitale come leva strategica per l'inclusione sociale.

Negli ultimi anni, la trasformazione digitale si è imposta come una delle sfide più rilevanti nel mercato del lavoro, apportando cambiamenti nei modelli lavorativi e nelle competenze richieste ed evidenziando un profondo divario tra la crescente domanda di *digital skill* e l'offerta formativa disponibile. L'innovazione digitale da un lato offre enormi potenzialità in termini di crescita e accesso a nuove opportunità professionali, dall'altro comporta un rischio concreto di polarizzazione del mercato del lavoro. Alcuni settori rischiano infatti di divenire obsoleti, mentre chi non possiede le competenze digitali rischia di essere escluso dai circuiti occupazionali. Questo fenomeno, se non adeguatamente gestito, può accentuare le disuguaglianze sociali, economiche e di genere.

Tuttavia, la digitalizzazione non è di per sé escludente. Se indirizzata con criteri di equità e inclusione, può divenire un potente facilitatore di accesso alla formazione, ai servizi e al lavoro.

Proprio in questa prospettiva si inserisce l'impegno di Fondazione Adecco, che nel 2024 intensifica il proprio ruolo di promotore dell'inclusione integrando il digitale nelle proprie progettualità, abbattendo così le barriere territoriali e offrendo percorsi formativi su misura a un numero sempre crescente di persone in situazioni di vulnerabilità. Il progetto S.W.A.T. - *Supporting Women, Arousing Talents*, realizzato in collaborazione con Fondazione Mondo Digitale e finanziato dal Fondo per la Repubblica Digitale, per esempio, ha l'obiettivo di accrescere le competenze digitali di 250 donne in situazione di svantaggio, attraverso

un'offerta formativa modulare, progressiva e flessibile a livello nazionale. In questo contesto, Fondazione Adecco si occupa di favorire l'*empowerment* femminile, progettando corsi di orientamento al lavoro per stimolare le *soft e life skill*. Se contestualizzata nella realtà italiana, l'azione assume un valore ancora più significativo. Il nostro Paese, infatti, continua ad occupare l'ultimo posto della classifica europea del [Gender Equity Index](#), con un tasso di occupazione femminile di quasi 19 punti percentuali più basso di quello maschile. Anche in ambito digitale, il divario di genere persiste, registrando un tasso significativamente inferiore rispetto alla media europea: secondo uno studio [Istat](#), in Italia, infatti, meno di una donna su sei lavora nelle professioni ICT.

Nella stessa direzione si orienta la *partnership* con Generation Italy nel progetto SkillUp - La tua strada nel mondo del lavoro, realizzato con il finanziamento concesso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a valere sul Fondo per il finanziamento di iniziative e progetti di rilevanza nazionale ai sensi dell'art. 72 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 e s.m.i. Nello specifico, l'iniziativa ambisce a formare e accompagnare al lavoro 550 giovani disoccupati, inoccupati, sottoccupati e NEET, provenienti da tutta Italia, su professioni digitali. Anche in questo caso, l'Italia è tra i paesi europei con il più alto numero di NEET (giovani che non studiano né lavorano) e il *mismatch* di competenze rappresenta una delle cause paradossali della disoccupazione giovanile.

Infine, anche la pluriennale collaborazione tra Fondazione Adecco e l'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR), volta a sviluppare un sistema nazionale multilivello e *multistakeholder* che favorisca l'occupabilità delle persone rifugiate e richiedenti asilo, ha accolto la sfida del digitale. A inizio 2024, nell'ambito del progetto WEL(L)



connected - Building Bridges for Successful Inclusion, le due organizzazioni hanno lanciato la piattaforma digitale [Welcome in One Click](#) al fine di promuovere e far crescere le opportunità di impiego per tutte le persone rifugiate, anche quelle al di fuori del sistema di accoglienza. La piattaforma è stata sviluppata per essere un luogo digitale condiviso e inclusivo, che faciliti l'accesso a opportunità di lavoro e formazione professionale rafforzando le iniziative di *corporate partnership* tra aziende e organizzazione del Terzo Settore.

Parallelamente alle nuove iniziative sul digitale, la Fondazione consolida il proprio impegno al fianco delle persone in condizione di fragilità, fornendo supporto in presenza attraverso progettualità sviluppate in una logica di sistema e di reti multidisciplinari e multisettoriali. Nel 2024, questo impegno viene confermato con il rinnovo di tre progettualità emblematiche, arricchite dall'esperienza acquisita negli anni e adattate alle nuove sfide sociali.

Per quanto riguarda le donne in situazione di svantaggio, R.I.T.A. (*Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement*) viene rinnovato per il biennio 2024-2025 grazie alla sfida raccolta da Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte che riconoscono l'efficienza di un modello di presa in carico basato su un ecosistema innovativo formato da attori pubblici, privati e non profit. I due nuovi finanziatori sostengono, inoltre, la scalabilità del modello estendendo l'azione anche al territorio di Roma.

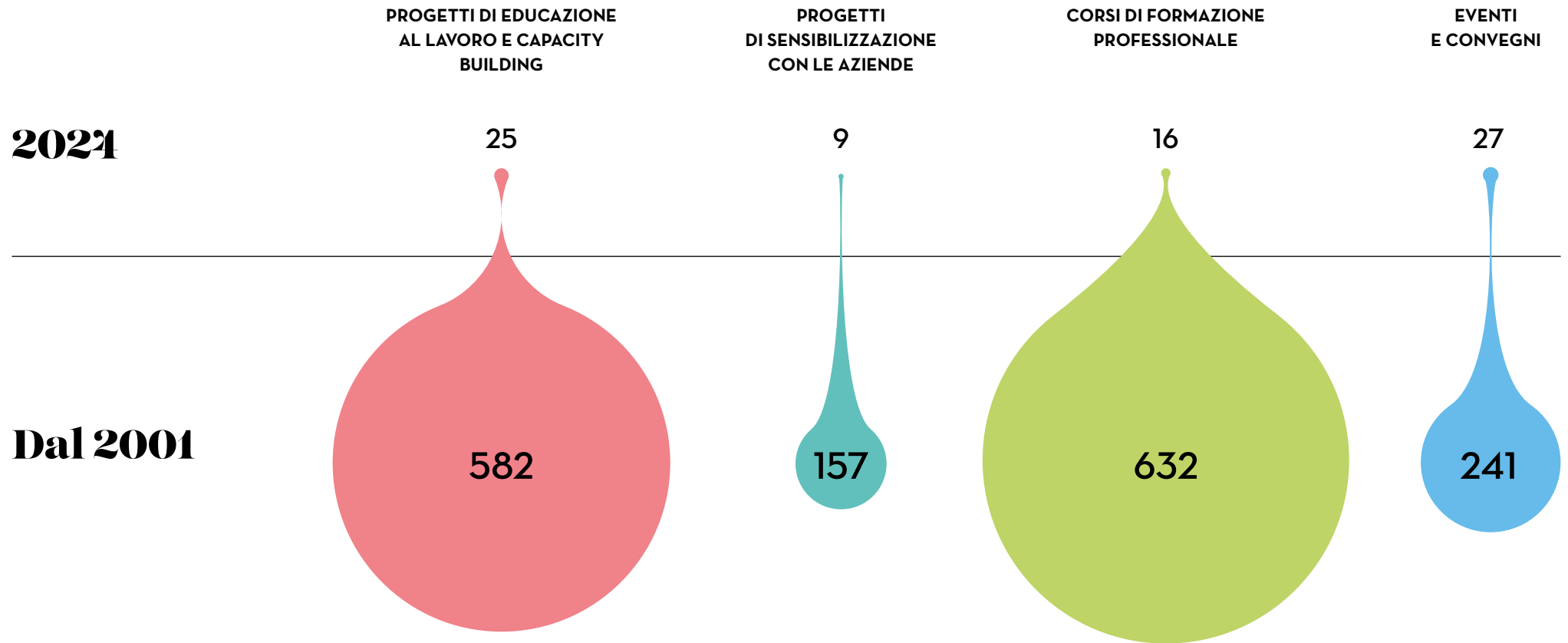
Per far fronte ai dati sempre più allarmanti sulla violenza di genere, Fondazione Adecco, insieme al fondo *Women for Women*, istituito presso il Fondo Filantropico Italiano, decide di rilanciare il progetto D.O.T.S. (*Donne.Orientamento. Training.Skills.*) aumentandone la durata e focalizzando l'obiettivo sulle donne sopravvissute alla violenza di genere. Infine, sempre in un'ottica di consolidamento e continuità, non si può non menzionare l'avvio della terza edizione di

#RipartoDaMe, un progetto di formazione e accompagnamento al lavoro rivolto alle persone detenute della Casa di reclusione di Milano Bollate. Attraverso un insieme di attività svolte fuori dalle mura del carcere, il progetto favorisce il reinserimento sociale e il contrasto alla recidiva. Un'analisi del Cnel (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) del 2023 dimostra come il tasso di recidiva delle persone detenute impiegate (che si attesta al 2%) sia drasticamente più basso rispetto a quello riscontrato tra le persone detenute che non hanno un lavoro. La nuova edizione dell'iniziativa introduce alcuni elementi innovativi: un supporto psicologico per affrontare le sfide emotive della transizione dalla condizione di detenzione alla libertà e la creazione di una rete di realtà che lavori sul supporto abitativo.

In conclusione, nel 2024, Fondazione Adecco rinnova e rafforza il proprio impegno per un'inclusione autentica e sostenibile, dove la sinergia tra relazioni umane e innovazione digitale diventa la chiave per costruire percorsi di autonomia, dignità e pari opportunità per tutte e tutti.



1.2 Il 2024 in numeri



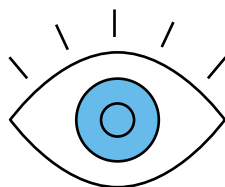
1.3

Chi Siamo

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.

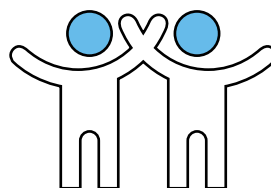
Fondazione Adecco è una fondazione operativa - non erogativa - il cui obiettivo prioritario è lo sviluppo di progetti in collaborazione con aziende, enti pubblici e altre realtà del privato sociale in una logica di sistema e di rete, creando buone prassi per rendere più inclusivo il mondo del lavoro e favorire la cultura dell'inclusione e della valorizzazione della diversità in azienda.

La Fondazione Adecco opera su tutto il territorio nazionale e attualmente ha sede a Milano e Roma.



VISION

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



MISSION

Mettiamo in relazione il mondo *profit* e il Terzo Settore. 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, percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento al mercato del lavoro.



VALORI

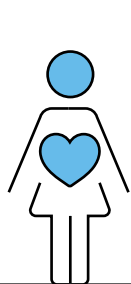
Fondazione Adecco contribuisce alla realizzazione di un mercato del lavoro equo e inclusivo nel rispetto dei principi di:

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

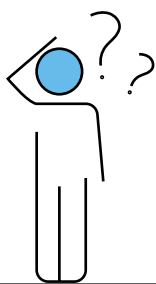
Dedichiamo il nostro impegno a persone in difficoltà nell'avvicinarsi al mondo del lavoro e a rischio esclusione sociale, focalizzando le nostre attività e i nostri progetti su cinque categorie di beneficiari e con un focus particolare sulle donne, persone rifugiate e richiedenti asilo.

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.

A chi è rivolto il nostro impegno



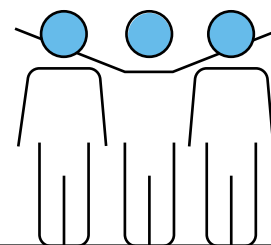
DONNE
IN SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO



NEET
(NOT IN EDUCATION
EMPLOYMENT
OR TRAINING)



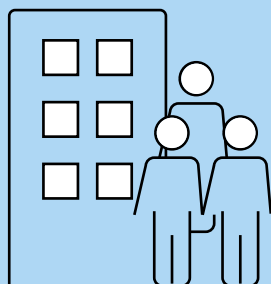
PERSONE
CON DISABILITÀ
E AUTISTICHE



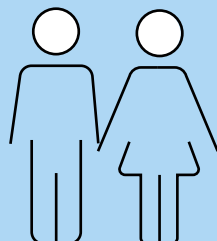
TITOLARI DI PROTEZIONE
INTERNAZIONALE
E RICHIEDENTI ASILO



NUOVE POVERTÀ



AZIENDE/DIPENDENTI



OPERATORI E OPERATRICI
DEL TERZO SETTORE

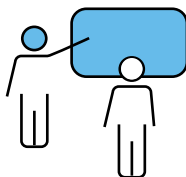
Alle aree di intervento, a favore di persone beneficiarie di progetti, si aggiungono le attività di sensibilizzazione rivolte ai dipendenti e manager aziendali sui temi della *Diversity, Equity & Inclusion*, organizzando *workshop*, sviluppando progetti di CSR e di sostenibilità sociale, in linea con gli *SDGs* dell'Agenda 2030. Fondazione Adecco implementa progetti di *Capacity Building* rivolti agli operatori e alle operatrici del privato sociale e della pubblica amministrazione. Attraverso formazioni dedicate alla creazione di *Corporate Partnership*, la Fondazione sostiene la creazione di ecosistemi profit - non profit efficaci e sostenibili.

1.4

Le attività statutarie

Fondazione Adecco ETS è iscritta al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), Repertorio n. 42407, Raccolta Generale n° 6585 del 21 settembre 2022.

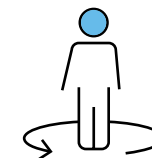
Lo Statuto di Fondazione Adecco [\(LINK\)](#), documento che ne disciplina l'organizzazione e il funzionamento, prevede che per il raggiungimento dei suoi scopi la Fondazione svolga, in via principale, le seguenti attività:



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



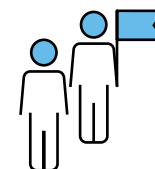
Formazione extrascolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa



Servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2 comma 4 "ovvero persone in situazione di svantaggio"



Ricerca scientifica di particolare interesse sociale



Accoglienza umanitaria ed integrazione delle persone migranti

1.5

La storia

2001

**NASCE FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ**

L'obiettivo è offrire percorsi di educazione e orientamento professionale a persone in condizioni di svantaggio, per agevolarle nella ricerca di occupazione.

Vengono organizzati numerosi momenti di confronto nelle principali città italiane e viene sviluppato il programma di integrazione al lavoro "Persone con Disabilità" per valorizzare la diversità nel contesto organizzativo.

2002

**LA COSTITUZIONE
DI PARTNERSHIP**

Grazie alla creazione di reti con soggetti sia pubblici sia privati che condividono risorse e competenze, i progetti raggiungono obiettivi qualitativi più rilevanti. La metodologia di lavoro si consolida e, accanto a persone con disabilità, si aprono i programmi dedicati alle donne con familiari a carico e persone disoccupate di lunga durata.

2003

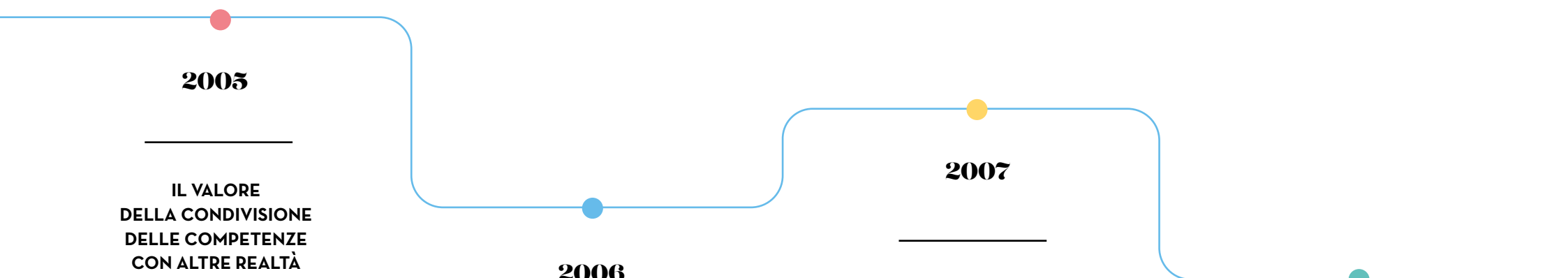
**ANNO EUROPEO
DEL CITTADINO
CON DISABILITÀ**

Fondazione organizza e partecipa attivamente alle numerose iniziative realizzate in occasione dell'Anno Europeo del cittadino con disabilità promosso dalla Commissione Europea. Tra i progetti più rappresentativi: "Un centesimo, un'opportunità", finalizzato allo sviluppo di uno specifico percorso di educazione e integrazione al lavoro per persone con sindrome di Down.

2004

**PROGETTI DI RESPIRO
NAZIONALE
CON SVILUPPO LOCALE**

I progetti in partnership con importanti aziende e istituzioni pubbliche vedono impegnata Fondazione su diverse aree del territorio italiano. Si costituisce il Gruppo di lavoro sul Bilancio Sociale e sul Codice Etico, per migliorare la misurazione dell'impatto delle attività svolte e predisporre una rendicontazione trasparente e responsabile nei confronti degli stakeholder.


2005

IL VALORE DELLA CONDIVISIONE DELLE COMPETENZE CON ALTRE REALTÀ

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

2006

I PERCORSI DI EDUCAZIONE AL LAVORO: LA NUOVA METODOLOGIA

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

2007

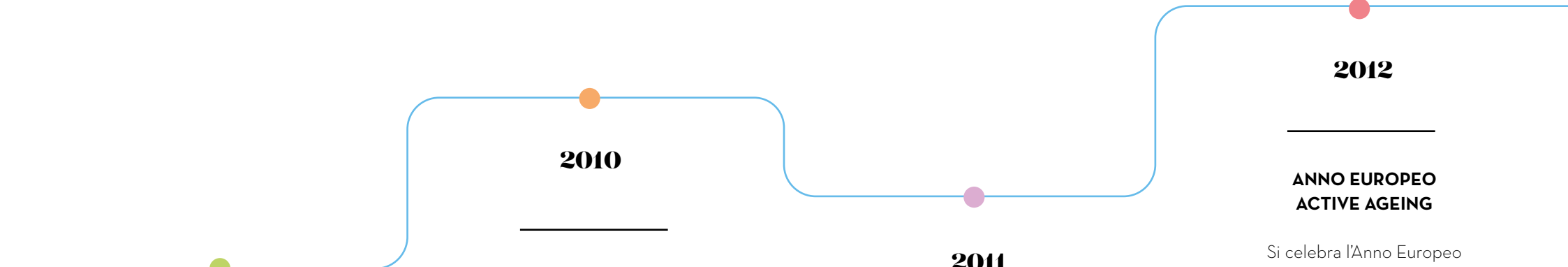
ANNO EUROPEO DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER TUTTI

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

2008

BUONE PRASSI E NUOVE INIZIATIVE

Il team conferma l'impegno nello sviluppo di progetti ormai diventati buone prassi. Oltre alle nuove edizioni di “futuro@lfemminile” e “Superare lo Stigma”, nasce “Diversitalavoro”, con l'obiettivo di offrire opportunità di incontro con il mondo del lavoro a persone con disabilità e persone di origine straniera, coinvolgendo aziende e istituzioni attente alle politiche di inclusione e diversità.



2009

NUOVE TIPOLOGIE DI BENEFICIARI

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

2010

UN SISTEMA DI ENTI DI EROGAZIONE

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

2011

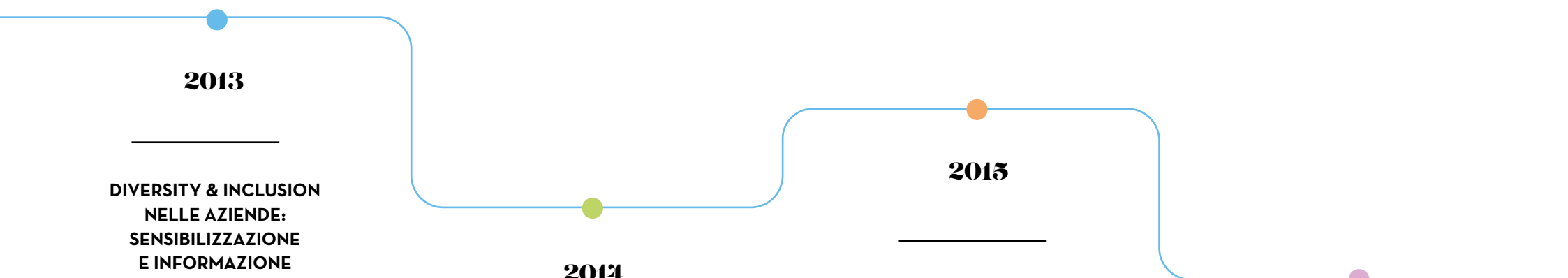
CORPORATE PARTNERSHIP: RAFFORZAMENTO DELLA RELAZIONE CON LE AZIENDE

I progetti in partnership con le imprese si sviluppano su più dimensioni e permettono alle aziende di partecipare a più livelli alla realizzazione dell'iniziativa e al raggiungimento dell'obiettivo. Una delle dimensioni più interessanti è quella relativa ad attività di informazione e sensibilizzazione sulle tematiche “Diversity & Inclusion” a favore della popolazione aziendale.

2012

ANNO EUROPEO ACTIVE AGEING

Si celebra l'Anno Europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni. In partnership con enti pubblici e imprese, vengono avviati progetti dedicati a persone over 40, in particolare donne. Tra le molteplici iniziative intraprese, spicca il progetto “GoldenWorkers”, finalizzato a promuovere nuovi modelli di prolungamento attivo della vita professionale.


2013

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

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

2014

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

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

2015

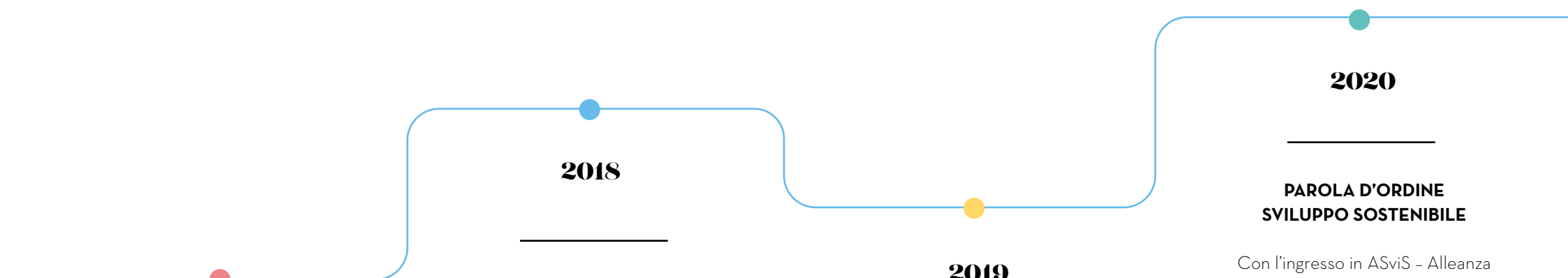
**LA RETE
DELLA FONDAZIONI
D'IMPRESA FA SQUADRA
PER IL SOSTEGNO
ALL'OCCUPAZIONE
GIOVANILE**

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

2016

**L'EMERGENZA
UMANITARIA
DEI RIFUGIATI**

L'Europa sta attraversando una delle peggiori crisi di profughi. Secondo le stime di UNHCR, il numero delle persone sfollate per conflitti ha raggiunto lo sconcertante numero di più di 60 milioni. Fondazione Adecco è intervenuta con 7 progetti per dare supporto alle persone rifugiate, tramite percorsi di educazione al lavoro, orientamento e formazione.


2017

SVILUPPO DI PROGETTUALITÀ INTERNAZIONALI

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

2018

CONTINUA L’IMPEGNO DI FONDAZIONE VERSO PROGETTI INNOVATIVI

Il team si è dedicato in maniera prioritaria all’inclusione lavorativa di persone rifugiate, NEET, donne sopravvissute alla violenza di genere 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 delle persone rifugiate e la loro integrazione nella società italiana.

2019

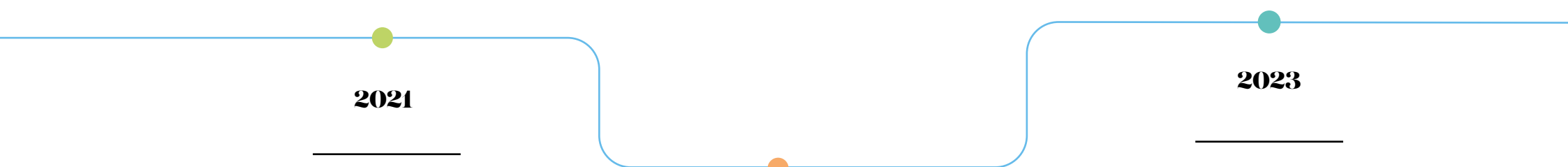
IN PRIMA LINEA PER L’INTEGRAZIONE DEI RIFUGIATI

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".

2022

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

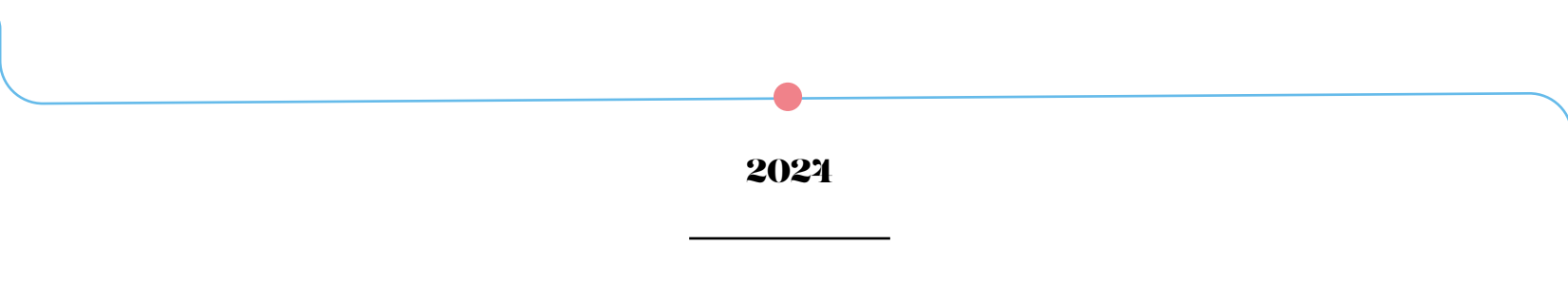
In particolare, a seguito della guerra in Ucraina, Fondazione Adecco diventa punto di riferimento per il Gruppo nel dialogo con le ONG. In collaborazione con UNHCR, realizza RE UP: progetto *multistakeholder* volto a sviluppare percorsi di inclusione per persone rifugiate e richiedenti asilo.

Per contrastare l'impatto del Covid-19 sull'occupazione femminile, nasce il progetto R.I.T.A. *con JP Morgan Chase Foundation*. La Fondazione contribuisce, inoltre, alla creazione di reti filantropiche, partecipando alla *Philanthropy Experience* e come socio fondatore di *Sport for Inclusion Network*.

2023

PIÙ RELAZIONI, PIÙ SOLUZIONI

Il Rapporto ASviS 2023 evidenzia il ritardo, dell'Italia e del mondo, nel percorso per l'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Fondazione Adecco continua a impegnarsi per favorire il raggiungimento di questi obiettivi, lavorando alla creazione di nuove reti filantropiche, aderendo alla Carta per le Pari Opportunità e ad Assifero (l'associazione italiana delle fondazioni ed enti filantropici). Per far fronte alle sfide del digitale, Fondazione è partner di progetti di respiro nazionale quali S.W.A.T. e ReadyForIT+ - con Fondo per la Repubblica Digitale - e W.I.R.E.D. - con UNHCR. In questo contesto, lancia **Welcome in one click**. Proseguono inoltre i progetti R.I.T.A., rivolto alle donne in situazione di svantaggio, e #RipartoDaMe per offrire una possibilità di rinascita alle persone detenute.



2021

CONNESSIONI DIGITALI, RELAZIONI IN PRESENZA: IL BINOMIO DELL'INCLUSIONE

Nel 2024, l'Italia è in grave ritardo nel conseguimento degli SDGs. L'intersezione di vecchie e nuove guerre aggrava ulteriormente le difficoltà sociali ed economiche. Nel mondo del lavoro, la transizione digitale rappresenta una sfida che, da un lato, crea nuove opportunità, dall'altro rischia di accentuare le disuguaglianze. In questo contesto, Fondazione Adecco riconosce il potenziale della digitalizzazione come strumento di inclusione e accessibilità. Nello specifico, partecipa ai progetti S.W.A.T., in collaborazione con Fondazione Mondo Digitale e finanziato dal Fondo per la Repubblica Digitale, rivolto a 250 donne in condizione di svantaggio, e SkillUp, in collaborazione con Generation Italy e grazie al finanziamento concesso

dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dedicato a 550 NEET. In questo senso si orienta anche la partnership pluriennale con UNHCR, che trasferisce il modello multilivello e *multistakeholder* volto a favorire l'occupabilità di persone rifugiate e richiedenti asilo sulla piattaforma digitale **Welcome in one click**. Parallelamente, la Fondazione consolida il proprio impegno al fianco delle persone in condizione di fragilità, fornendo supporto in presenza, attraverso il rinnovo di tre progettualità chiave: R.I.T.A. 2.0, sostenuto da Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte, supporta le donne attraverso un approccio integrato di presa in carico dei loro bisogni; D.O.T.S. 2.0, finanziato dal fondo Women for Women – istituito presso il Fondo Filantropico Italiano – è

dedicato alle donne sopravvissute alla violenza di genere; infine, #RipartoDaMe, promosso in partnership con Fondazione Riva, prosegue al fianco delle persone detenute nel carcere di Bollate. Il 2024 si contraddistingue inoltre per essere l'anno in cui Fondazione Adecco ha avviato il suo primo processo di valutazione d'impatto sociale, facendosi affiancare da un ente esterno specializzato: l'Associazione ISNET. L'analisi, basata sul principio di "valutazione di impatto sociale partecipata", ha un duplice obiettivo: migliorare metodologie e strumenti di misurazione e valutazione degli effetti delle attività istituzionali della Fondazione e rendere tangibile il suo impatto sociale su tutti i livelli della società, offrendo una narrazione chiara agli stakeholder.

1.6

Il contesto in cui operiamo

1.

[Rapporto ASviS](#)

2.

[Rapporto INAPP 2024](#)

3.

[Gender equality index 2024](#)

4.

[Global Gender Gap Report 2024](#)

5.

[Dati giovani Istat](#)

6.

[Occupati disoccupati DICEMBRE 2024](#)

Nel 2024, a sei anni dall'anno 2030 - data entro la quale tutti i Paesi delle Nazioni Unite si sono prefissati di raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) presenti nell'Agenda 2030 - lo scenario globale appare lontano dalle aspettative iniziali. La situazione italiana desta particolare preoccupazione: dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, solo cinque risultano ancora realisticamente raggiungibili entro il 2030, mentre dieci non potranno essere conseguiti entro la fine di questo decennio. Un quadro in netto contrasto con quello europeo, dove dieci obiettivi sono ancora considerati perseguibili, mentre cinque appaiono compromessi. A complicare ulteriormente la situazione contribuisce il contesto internazionale, segnato da tensioni e instabilità geopolitica. Fenomeni come il protrarsi della guerra in Ucraina e l'inasprimento del conflitto in Palestina hanno condotto gli esperti a definire l'attuale fase storica come una "polycrisi", un termine che indica l'intersezione di vecchie e nuove crisi che ostacolano il progresso sociale ed economico¹.

Per quanto concerne il mercato del lavoro, il Rapporto INAPP evidenzia sì una ripresa sostanziale dell'occupazione in Italia, con un tasso record del 62,5%, ma anche una persistente instabilità lavorativa, che colpisce in modo particolare le donne e i giovani. Coerentemente con ciò, il Rapporto INAPP evidenzia come, su quasi 4 milioni di persone potenzialmente occupabili (tra i 15 e i 64 anni) sul territorio nazionale, oltre 2 milioni e 200 mila sono donne, di cui nello specifico quasi un milione e mezzo si colloca nella fascia d'età compresa tra i 20 e i 34 anni. Il divario di genere è reso evidente anche dal tasso di occupazione femminile nella fascia 15-64 anni, che si attesta al 52,5%, rispetto al 70,4% degli uomini. Questo crea una differenza di quasi 18 punti percentuali che, nonostante il passare degli anni, fatica a ridursi².

Un ulteriore indicatore della situazione di svantaggio in cui si trovano le donne è costituito dal fatto che, rispetto agli altri Stati dell'Unione Europea, l'Italia si posiziona al 14esimo posto nell'indice di uguaglianza di genere, registrando un punteggio di 69,2 (1,8 punti in meno rispetto al punteggio medio UE)³.

Se osserviamo la situazione da un punto di vista globale, il quadro si aggrava ulteriormente: il Global Gender Gap Index⁴ colloca il nostro Paese all'87esima posizione su 146 nazioni prese in considerazione. Un dato già di per sé allarmante, che appare ancora più preoccupante se si considera che negli ultimi 2 anni l'Italia ha perso ben 23 posizioni.

Per quanto riguarda i giovani nella fascia d'età tra i 15 e i 34 anni, una delle categorie più penalizzate nel mercato del lavoro, i dati Istat stimano la presenza di circa 1,4 milioni di NEET sul territorio nazionale (17,2%)⁵. Parallelamente, il Rapporto INAPP segnala un progressivo invecchiamento della popolazione italiana, dovuto, da un lato, a un aumento dell'aspettativa di vita, dall'altro, a un calo drastico della natalità. Uno squilibrio che rende l'Italia particolarmente a rischio dal punto di vista del bilancio demografico. In questo quadro, secondo i dati Istat, il tasso di disoccupazione giovanile si stima al 19,4%, una percentuale che risulta ancora più significativa nella misura in cui i giovani incontrano sistematicamente difficoltà strutturali legate all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro⁶.

A delineare una realtà ancora più complessa è il Rapporto Caritas, secondo cui circa una persona su dieci in Italia vive in condizioni di povertà assoluta (9,7%). Un dato che preoccupa ancora di più se si considera che, dal 2014 ad oggi, la percentuale di persone che vivono in tali condizioni risulta tendenzialmente in continua crescita. Un tema correlato è quello della povertà minorile, che in Italia colpisce

7.
[Rapporto povertà](#)

8.
[Emergenza Rifugiati e Migranti in Europa](#)

9.
[30 Rapporto ISMU ETS](#)

10.
[Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia](#)

11.
[Inclusione-in-italia](#)

12.
[Sostenibilità: crescono del 30% le aziende italiane aderenti a UN Global Compact Network nel 2024](#)

il 13,8% dei bambini: si stima, infatti, la presenza di circa 1 milione 295mila bambini (quasi un indigente su quattro è un minore) che vive condizioni di bisogno e fragilità economica. Tenzialmente, la povertà economica e materiale si interseca con la povertà di tipo educativo/formativo: il 67,3% degli assistiti da Caritas possiede al massimo la licenza media inferiore⁷.

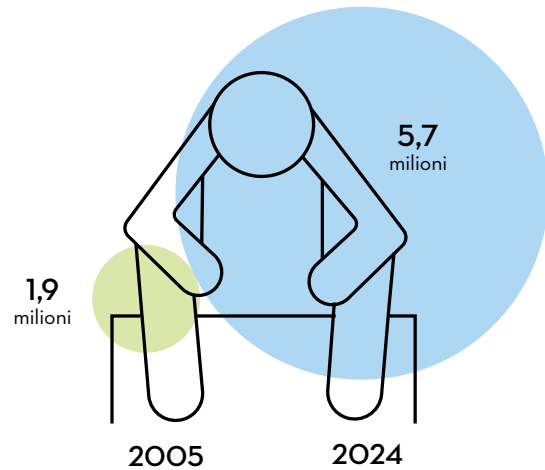
Per quanto riguarda le persone rifugiate e migranti, dai dati di UNICEF risulta che siano 66.617 le persone giunte in Italia nel 2024 - tra cui 12.590 minori. Di questi, 8.043 risultano essere minori stranieri non accompagnati (MSNA)⁸. Negli ultimi 30 anni, la presenza di persone con *background* migratorio nel mercato del lavoro italiano è aumentata notevolmente, arrivando a rappresentare più del 10% della forza lavoro. Tuttavia, questa partecipazione si concentra prevalentemente in occupazioni poco qualificate, soprattutto nei settori dei servizi alla persona, l'agricoltura e la ristorazione. Il lavoro precario, soprattutto per le donne straniere, rimane un problema persistente⁹. Inoltre, si evidenziano disparità di trattamento, di contratto e di salario con i nativi: a parità di livello di istruzione, la retribuzione media di una persona migrante in Italia è pari al 70% del salario di un cittadino italiano, uno dei valori più bassi in UE. Le donne migranti con figli sono coloro che maggiormente soffrono di questa condizione di svantaggio nel mercato del lavoro italiano: difatti, presentano livelli più alti di disoccupazione e di part-time involontario¹⁰.

Anche per le persone con disabilità il quadro rimane critico. Nonostante l'introduzione della Legge 68/1999, i dati Istat mostrano che su circa tre milioni di persone con disabilità nella fascia d'età tra i 15 e i 64 anni, solo il 32,5% risulta occupata¹¹, contro una media nazionale che si attesta attorno al 62,5%².

Per concludere, la fotografia del mercato del lavoro italiano richiama l'immagine di un Paese in cui le disuguaglianze sociali ed economiche hanno reso i divari tra le categorie sociali sempre più ampi. Tuttavia, dal momento che tali disuguaglianze non sono caratteristiche strutturali e inevitabili, bensì il risultato di una serie di scelte politiche, economiche e sociali, è ancora possibile invertire la rotta e costruire un futuro in cui il mondo del lavoro sia equo, diversificato e sostenibile, dove il lavoro si configuri come strumento di emancipazione sociale ed economica. Nel 2024, il numero di aziende che ha aderito a *UN Global Compact Network* è incrementato del 30%, indice del fatto che un numero sempre più in crescita sia di grandi aziende che di piccole e medie imprese stia sviluppando una forte consapevolezza circa il ruolo fondamentale che possono ricoprire nella costruzione di un futuro più sostenibile e inclusivo¹².

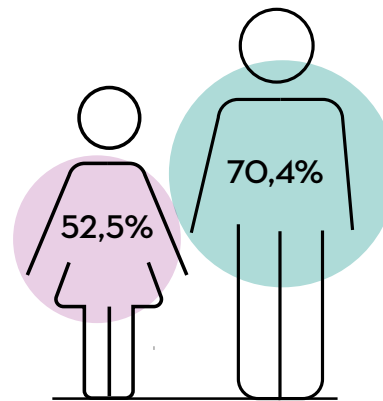
Nuove povertà in Italia

Persone che si trovano in condizione di povertà assoluta

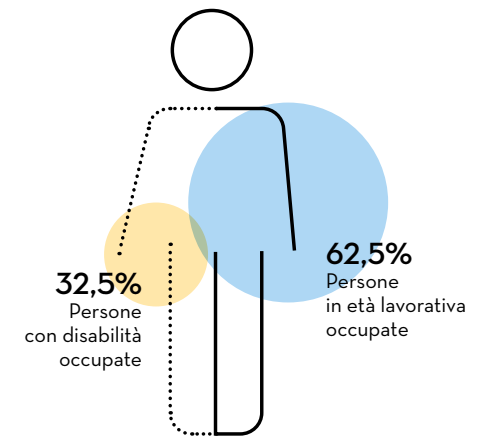


Gender equity Italia

Tasso di occupazione femminile e maschile

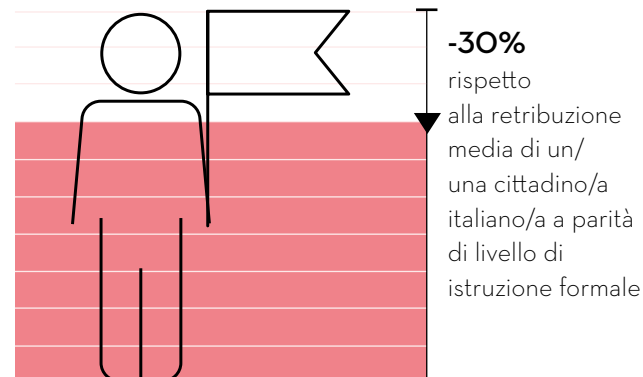


Lavoro e disabilità in Italia



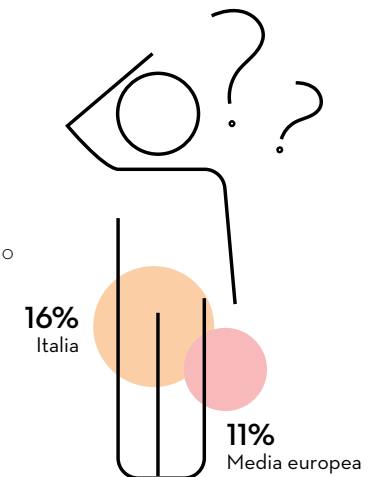
Persone con background migratorio in Italia

Retribuzione media



Lavoro e giovani

Giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano



1.7

La strategia

LE 5 LINEE STRATEGICHE

a.

NETWORK

Fondazione Adecco ha scelto un modello operativo che mette in rete aziende, enti pubblici e associazioni del Terzo Settore che, a vario titolo, si impegnano a favore delle persone in condizioni di svantaggio. Un approccio di sistema per facilitare il dialogo tra pubblico e privato, *profit* e *non profit*, con progetti locali e nazionali, in partnership con aziende, fondazioni private e 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 sono a disposizione delle organizzazioni del Terzo Settore per sviluppare e accrescere le competenze degli operatori sui temi dell'inclusione lavorativa. L'obiettivo è creare un sistema e una rete di relazioni efficaci, condividere metodologie e promuovere buone pratiche. Un approccio innovativo che adotta una metodologia partecipativa, spostandosi sulle competenze degli operatori del *non profit*.

c.

CORPORATE PARTNERSHIP

Fondazione Adecco affianca le aziende per progetti, eventi e tavoli di CSR e DE&I, offrendo supporto nelle attività di sensibilizzazione interna su questi temi, nell'organizzazione di iniziative e nell'accompagnamento dei *team* per promuovere inclusioni efficaci e durature. Fondazione Adecco assume il ruolo di facilitatore e intermediatore nel dialogo tra mondo *profit* e *non profit* nella valorizzazione della diversità in azienda attraverso la condivisione della propria rete e progettualità, per garantire risultati concreti, contenuti e relazioni di qualità tra l'azienda e le realtà del territorio. Un dialogo strategico, fondamentale per lo sviluppo sostenibile e per ridefinire il ruolo delle aziende nei confronti delle persone e del territorio in cui operano

d.

FILANTROPIA STRATEGICA

Fondazione Adecco fa parte di *network* internazionali e nazionali dedicati alla DE&I, all'inclusione sociale e lavorativa e alla lotta alla povertà, grazie alla costruzione di partnership strategiche con Fondazioni operative ed erogative ed enti filantropici, finalizzate a co-progettare interventi sistemici.

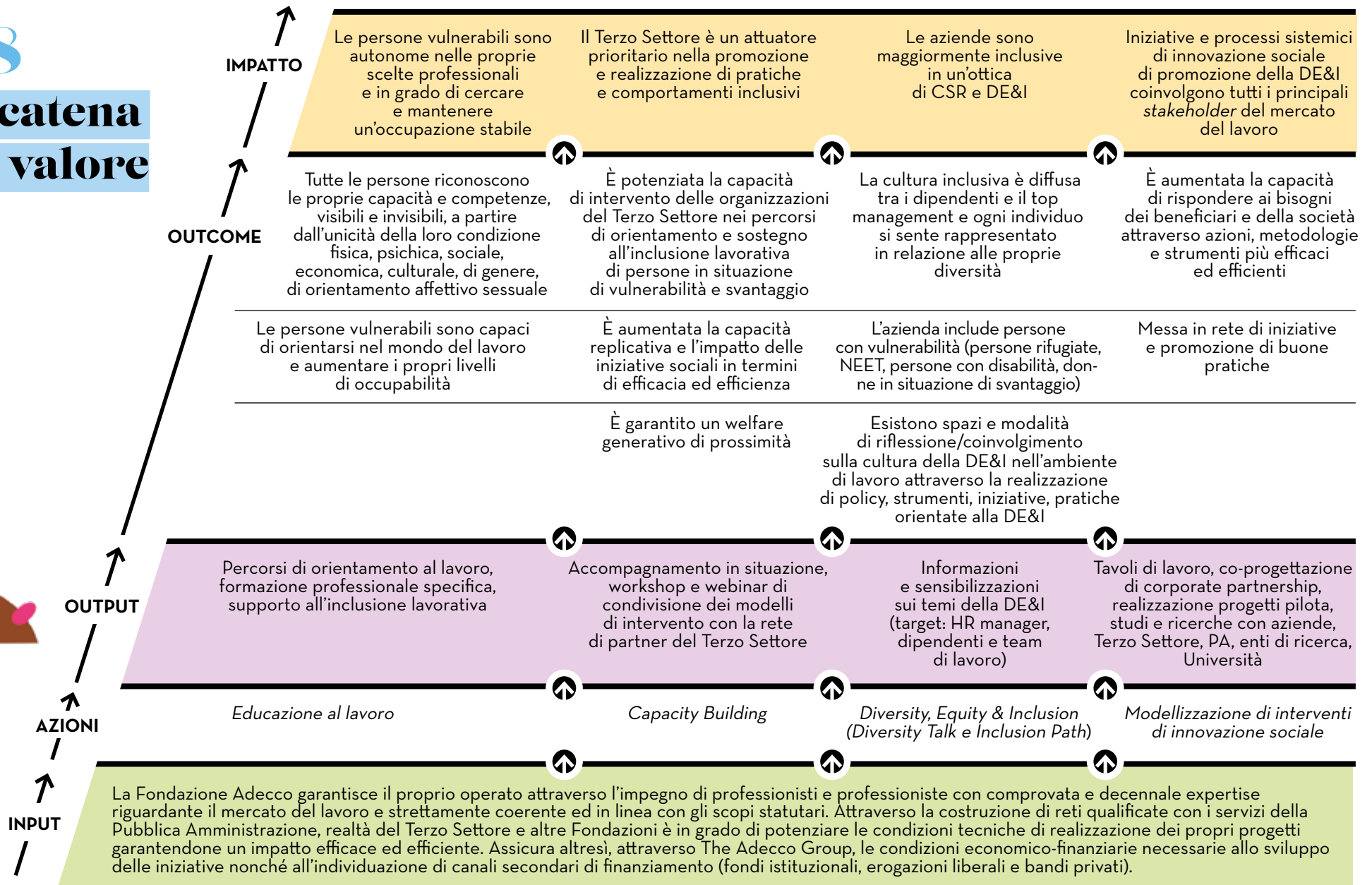
e.

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. Tale ruolo favorisce, inoltre, 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.

1.8

La catena del valore





CAPITOLO 2

Le persone

2.1 Gli organi istituzionali

Desideriamo ricordare con grande stima la consigliera **Roberta Guaineri** che purtroppo è venuta a mancare improvvisamente il giorno 24 giugno 2024.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

MEMBRI DEL CONSIGLIO

SEVERINO SALVEMINI
Presidente
Professore Emerito
Università Bocconi

NICOLA PELÀ
Vicepresidente
Direttore scientifico
del laboratorio per il lavoro
SDA BOCCONI

LUCA BERTA
Revisore dei conti
Partner Deloitte

TIZIANO TREU
Presidente Onorario
Già Presidente CNEL

STEFANO ROBERTO BELISARI
in arte ELIO

MONICA MAGRI
VP HR Italy The Adecco Group

MARINA SALAMON
Presidente
e Shareholder Doxa

ANGELO LO VECCHIO
Group SVP & Country President
Adecco Italia

SERGIO PICARELLI
President
The Adecco Group Italy

ALESSANDRA SANTINI
detta Danda
Direttrice IO Donna

2.2 Il Team di Fondazione



Francesco Reale
Segretario Generale

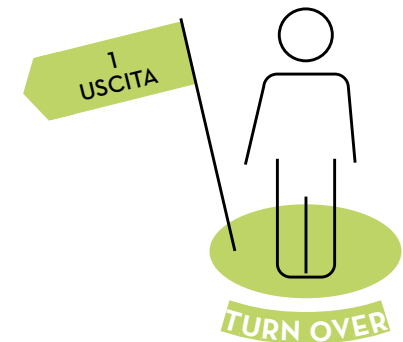
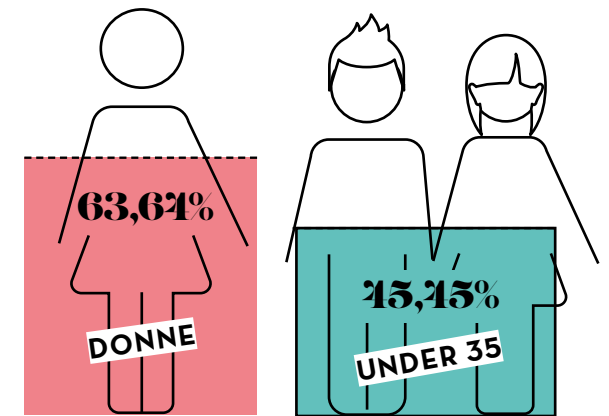
Michaela Imperatori
DE&I Field Project Manager

Chiara Galbiati
DE&I
Project Specialist

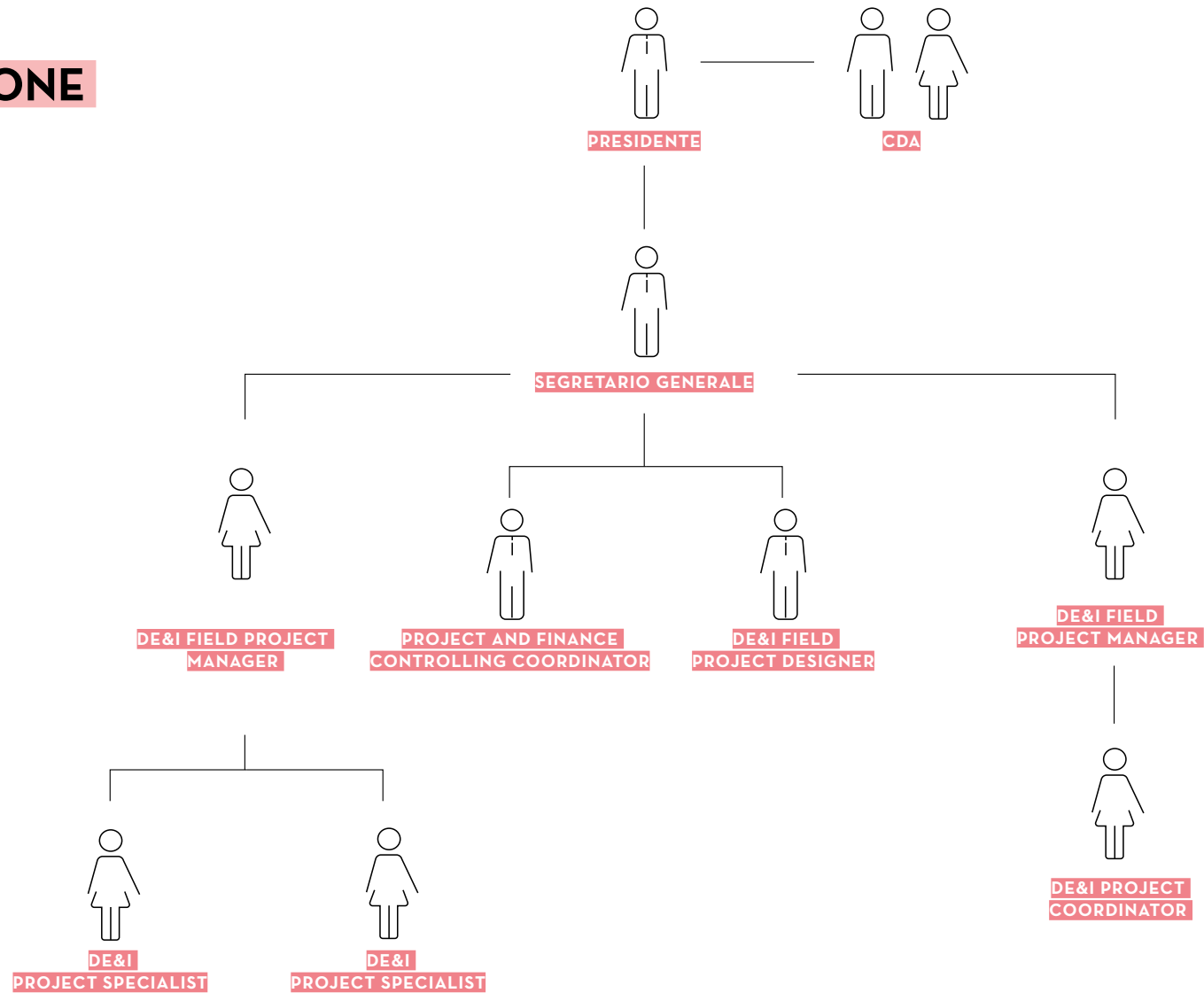
Laura Ciardiello
DE&I Field Project
Manager

Guido Alberto Scarpazza
DE&I Support
da The Adecco Group

Martino Chiappa
DE&I Project Designer



IL TEAM DI FONDAZIONE ADECCO



2.3 Specifiche

IL PERSONALE

Durante il 2024 Fondazione Adecco ETS presenta una struttura composta da:

- 8 persone dipendenti FTE (*Full time equivalent*);
- 2 persone in stage;
- 1 persona in supporto da The Adecco Group Italy;
- 7 persone consulenti contrattualizzate durante l'anno.

Le attività di Fondazione Adecco non prevedono il supporto di persone volontarie.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

- 8 contratti a tempo indeterminato;
- 2 stage.

Fondazione Adecco fa riferimento al CCNL del Terziario Confcommercio a eccezione del Segretario Generale per il quale fa riferimento il CCNL del Terziario Dirigenti.

RETRIBUZIONI

Come da statuto il CDA e il Presidente non percepiscono nessun emolumento.

Il Segretario Generale, con contratto di dirigente del CCNL del Terziario, ha una retribuzione lorda mensile non superiore a 4 volte la retribuzione lorda minima full-time applicata ai dipendenti.

Per ogni livello applicato, la retribuzione media del personale non supera di più del 40% la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) prevista dal contratto nazionale del lavoro.

BENEFIT

3 dipendenti utilizzano l'autovettura come *benefit* aziendale.

Tutto il team beneficia di:

- assicurazione sanitaria;
- buoni pasto;
- 1 piattaforma di formazione;
- 1 piattaforma di welfare;
- convenzioni aziendali.

Il team di Fondazione Adecco percepisce un bonus annuale che può essere caricato in parte sul welfare aziendale. The Adecco Group fornisce inoltre un bonus per supportare una parte dei costi dell'asilo nido. Infine, la campagna Adecco Piccoli Talenti premia con borse di studio i figli dei dipendenti che si distinguono per meriti scolastici estendendola anche ai dipendenti di Fondazione Adecco.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE ADOTTATE

Nel 2024 prosegue lo *smart working* per il 40% delle ore lavorative, flessibile in ragione delle esigenze dei dipendenti.

FORMAZIONE

Corsi di The Adecco Group:

Il team ha frequentato i corsi di aggiornamento promossi da The Adecco Group e nello specifico:

- Preventing Bribery and Corruption;
- General Data Privacy Training;
- Il rispetto della legge sulla concorrenza;
- Analisi dei bisogni;
- D.Lgs 231/2001 e il sistema di controllo;
- D.Lgs 231/Adecco Italia Spa;
- Guida all'utilizzo di MS Teams;
- Induction training modulo delivery: Strumenti di valutazione delle soft e hard skill;
- La Parità di Genere;
- TAG, Brands and services: Fondazione Adecco;
- Understanding Responsible AI: Our Principles.

Corsi con enti terzi:

Corsi di formazione sul Terzo Settore con ConfiniOnline (tutto il team di Fondazione Adecco):

- La gestione del progetto - Project Management (6 ore - 2 persone);
- Dall'idea al progetto: strumenti e metodi per costruire interventi efficaci (6 ore - 3 persone);
- Il controllo di gestione negli ETS: modalità operative e riflessi organizzativi (8 ore - 1 persona);
- SROI e altre metriche per misurare l'impatto sociale (8 ore - 1 persona).



CAPITOLO 3

I progetti

3.1

Le nostre aree di intervento

Fondazione Adecco adotta un approccio sistemico nella progettazione dei propri interventi, collaborando con Enti del Terzo Settore, Pubblica Amministrazione e realtà aziendali.

Un modello multilivello e *multistakeholder* che pone sempre al centro le persone beneficiarie dei progetti. Osservando le evoluzioni del mercato occupazionale e le tendenze del futuro del lavoro, la Fondazione propone attività con l'obiettivo di: includere le persone in situazione di vulnerabilità; supportare le aziende nella gestione dei cambiamenti della forza lavoro, nella comprensione delle emergenze sociali, nella gestione della multiculturalità e nel riconoscimento del talento oltre stereotipi e pregiudizi; e potenziare le capacità delle organizzazioni della società civile, affinché possano dialogare con il mondo *profit* e acquisire le competenze necessarie per migliorare i livelli di occupabilità delle persone beneficiarie.

1 EDUCAZIONE AL LAVORO

L'evoluzione del mondo del lavoro richiede sempre nuove competenze e skill, flessibilità e capacità di adattamento. In questo contesto in continuo cambiamento, l'orientamento al lavoro e la costruzione di un progetto professionale individualizzato sono fondamentali e al centro del modello di intervento dei progetti di educazione al lavoro.

(pg. 33)

2 DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

In una società sempre più complessa, comprendere e includere le diversità significa riflettere su come queste influenzino i processi, gli ambienti di lavoro e la capacità delle persone di esprimere il proprio potenziale. Oggi le iniziative di DE&I richiedono un approccio strategico che vada oltre la semplice prevenzione delle discriminazioni. In questo contesto, le aziende sono chiamate a valorizzare il capitale umano creando modelli organizzativi inclusivi, capaci di esprimere il potenziale delle persone, contribuendo altresì a migliorare le performance e rafforzare la propria reputazione.

(pg. 33)

3 CAPACITY BUILDING

Nel contesto socioeconomico attuale, caratterizzato da una crescente complessità, da aspettative sempre più elevate da parte di stakeholder e finanziatori e da un mercato del lavoro in continua trasformazione, risulta strategico per le organizzazioni della società civile investire nel capitale umano, rafforzare le competenze progettuali e manageriali e attivare processi virtuosi capaci di amplificare l'impatto sociale e garantire la sostenibilità delle azioni nel tempo.

(pg. 34)

4 MODELLIZZAZIONE DI INTERVENTI DI INNOVAZIONE SOCIALE

La complessità del mondo del lavoro impone inoltre la necessità di promuovere sinergie efficaci, co-programmazioni e co-progettazioni orientate verso una logica di sistema e di rete. Un dialogo continuo e una visione condivisa tra tutti gli attori che concorrono all'interesse sociale risultano fondamentali per creare soluzioni innovative e durature capaci di dar vita a veri e propri welfare generativi di prossimità.

(pg. 34)

1

EDUCAZIONE AL LAVORO

Attraverso i progetti di educazione al lavoro, Fondazione Adecco mira a offrire percorsi di accompagnamento al mondo del lavoro a ogni persona beneficiaria, attraverso il sostegno personale e professionale, il supporto nell'individuazione di opportunità e restituendo fiducia nelle proprie capacità di autopromozione.

Questi progetti, pertanto, non si esauriscono con l'inclusione lavorativa, ma ambiscono a costruire insieme alle persone un vero e proprio percorso di vita e autonomia, facendo leva sulla tendenza attualizzante di ciascun individuo.

Questo modello teorico 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 narritività).

Nel tempo, gli strumenti di orientamento professionale sono stati costantemente aggiornati per rispondere in modo mirato alle caratteristiche del target di riferimento. Il percorso di educazione al lavoro prevede lezioni in aula, simulazioni di colloqui di selezione e incontri individuali di counseling. Spesso, il percorso viene integrato con corsi di formazione professionale erogati da enti di formazione accreditati. L'obiettivo è rafforzare l'*employability* delle persone beneficiarie affinché siano capaci di affrontare il proprio percorso di carriera in maniera autonoma, consapevole e senza timori.

2

DIVERSITY, EQUITY & INCLUSION

La strategia di Fondazione Adecco consiste anche nella diffusione di una cultura della diversità in azienda. Questo approccio prevede due dimensioni di intervento: quella individuale e quella relazionale.

Gli interventi di *Diversity, Equity & Inclusion* si strutturano, da una parte, come *Diversity Talk*: momenti di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti aziendali al fine di creare una cultura sul tema della diversità in maniera trasversale e/o tramite approfondimenti tematici (disabilità, genere, multiculturalità, ageismo, autismo).

Attraverso dibattiti ed esperienze pratiche, si lavora con manager e dipendenti al fine di renderli consapevoli circa l'esistenza di stereotipi nel proprio contesto sociale e su come questi influenzino – seppur inconsciamente – i comportamenti.

In parallelo, Fondazione Adecco promuove l'inclusione di persone in situazioni di svantaggio e vulnerabilità in azienda attraverso l'*Inclusion Path*: un processo strutturato in percorsi *tailor made* costruiti ad *hoc* per rispondere sia ai bisogni delle persone beneficiarie, che alle esigenze delle aziende partner, grazie alla costruzione di relazioni virtuose con il Terzo Settore.

Lo scopo è quello di rendere le aziende e il management sensibili alle tematiche sociali secondo un approccio di CSR e sostenibilità sociale, adottando una visione inclusiva capace di riconoscere le diversità delle persone che la

compongono, valorizzando il potenziale dei propri *team* e abbattendo i pregiudizi.

Il monitoraggio dei progetti di inclusione non si esaurisce con l'inserimento lavorativo: sono previsti follow up periodici e un contatto diretto con la persona e l'organizzazione coinvolta.



3

CAPACITY BUILDING

Per generare un cambiamento sostenibile, replicabile e ad alto impatto, Fondazione Adecco realizza percorsi di *Capacity Building* rivolti a operatrici e operatori del Terzo Settore impegnati nell'inclusione lavorativa di persone in situazione di vulnerabilità.

L'azione ha l'obiettivo di rafforzare le competenze delle organizzazioni del mondo *non profit*, migliorando la loro capacità di progettare, gestire e implementare interventi di inclusione lavorativa per persone in situazione di svantaggio. I percorsi sono costruiti secondo un approccio partecipativo (*community-based approach*) che parte da un'analisi dei bisogni e delle competenze delle realtà beneficiarie dell'intervento. Una volta rilevati i bisogni, i percorsi di *Capacity Building* prevedono una serie di moduli teorici e pratici, incentrati su tematiche chiave quali: la progettazione di percorsi di educazione al lavoro (individuali e di gruppo); la redazione di un bilancio di competenze e di un piano di sviluppo individuale; il concetto di occupabilità e gli strumenti di misurazione. Ulteriori contenuti che vengono trasferiti ai partner beneficiari sono relativi a: come implementare una metodologia *multistakeholder*, multilivello e multidisciplinare; come costruire *corporate partnership* ad alto impatto; o ancora, come comunicare e sensibilizzare un'azienda sui temi della DE&I; com'è strutturata un'azienda (ruoli e processi) e così via.

Attraverso questo trasferimento di competenze, la Fondazione contribuisce a migliorare l'efficacia e l'efficienza delle organizzazioni del Terzo Settore, potenziando la loro ca-

pacità di affrontare le sfide legate all'inclusione lavorativa delle persone vulnerabili e favorendo un impatto positivo e duraturo. Dal 2021, sono stati attivati percorsi di accompagnamento rivolti a Enti Pubblici, Cooperative, Consorzi e Associazioni su tutto il territorio nazionale.

4

MODELLIZZAZIONE DI INTERVENTI DI INNOVAZIONE SOCIALE

La modellizzazione di interventi di innovazione sociale volti a incrementare l'occupabilità delle persone in situazione di vulnerabilità e a rischio di esclusione sociale rappresenta un processo complesso e strategico che richiede un approccio partecipativo e collaborativo.

In questo contesto, l'attivazione e la partecipazione a tavoli di lavoro, co-programmazioni e co-progettazioni diventa un elemento centrale che permette di coinvolgere tutti gli attori rilevanti che, a diverso titolo, operano nel sociale. Tali processi di co-programmazione e co-progettazione operano in una logica di reti multilivello e *multistakeholder* in cui l'interazione tra diversi soggetti – il Terzo Settore, le

imprese (*profit*), la Pubblica Amministrazione, i centri di ricerca e altri attori sociali – ha l'obiettivo di sviluppare metodologie consolidate e strumenti innovativi che possano generare un impatto significativo nel mondo del lavoro, costruendo soluzioni che rispondano concretamente ai bisogni delle persone in situazione di vulnerabilità.

In questo senso, l'obiettivo è quello di co-progettare interventi che siano efficaci e sostenibili e che, attraverso la creazione di veri e propri welfare generativi di prossimità, possano dar vita a sistemi e processi che stimolino, da un lato, una trasformazione sociale ed economica profonda e duratura, e dall'altro, l'autonomia e l'inclusione sociale delle persone a rischio esclusione sociale.



3.2 I progetti del 2021

PROGETTO	Educazione al Lavoro	Sensibilizzazione	Capacity Building	Modellizzazione
#Breakthebias - Deltha Pharma				
#COLORIAMOLINVISIBILE - Al lavoro per l'autismo				
#COLORIAMOLINVISIBILE - DUAL Italia				
#RipartoDaMe3				
Abitare la Città in modo competente				
Accettare la diversità una storia di empowerment - BNP Paribas Leasing Solutions				
Accoglienza inclusiva - Accor Hotels				
Accompagnami				
Artemisia				
Big Match - Beside inclusive goals				
D.O.T.S. (Donne.Orientamento.Training.Skills.)				
D.O.T.S. 2.0 (Donne.Orientamento.Training.Skills.)				
Diversity Talk - Kiabi 3				
Diversity, Equity & Inclusion Programme by Sace				
Employment Skills for Refugees 4				

PROGETTO	Educazione al Lavoro	Sensibilizzazione	Capacity Building	Modellizzazione
Fantastorie per Disegnare Il Futuro 2				
Futuro al Lavoro 2025				
IKEA for forcibly displaced and stateless people				
Inclusive Hiring Academy - EY				
L'Universo dei Mestieri				
Mani in Pasta				
Neuro (A)typical - Capgemini				
Oltre le parole - BNP Paribas Leasing Solutions				
R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)				
Ready for IT+				
S.W.A.T. - Supporting Women, Arousing Talents				
Scuola del Fare Napoli - Sportello Lavoro				
Sephora for Diversity				
Sistech DE&I				
SkillUp - La tua strada nel mondo del lavoro				
Splendida Inclusione - Belmond Splendido Mare Hotel				
STEP - Skills, Talent and Empowerment Through Pathways				
WEL(L)connected: building bridges for successful inclusion				

3.3 Focus progetti principali

R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)



Fondazione
Deloitte

Deloitte.



Fondazione Adecco è impegnata nelle questioni di genere attraverso la promozione di azioni concrete a sostegno delle donne in condizioni di fragilità. Le donne si configurano come una categoria minoritaria frequentemente esposta a discriminazioni e che incontra sistematicamente difficoltà strutturali nell'ingresso e permanenza nel mercato del lavoro. In questo quadro, la situazione femminile può aggravarsi ulteriormente se si considerano le donne madri, con familiari a carico, con disabilità, con background migratorio, NEET o sopravvissute alla violenza di genere. Per queste ragioni, il progetto biennale R.I.T.A. 2.0 (*Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement*), sostenuto da Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte, intende proseguire le attività portate avanti nella prima edizione del progetto, supportando 100 donne che vivono situazioni di svantaggio della Città Metropolitana di Milano, Brescia, Bergamo, Monza, Como e Roma nella ricerca di un'occupazione stabile, strumento essenziale per raggiungere l'autonomia economica. L'obiettivo principale dell'iniziativa è quello di offrire alle donne che vivono in condizioni di vulnerabilità l'opportunità di riscattare il proprio presente e dare forma a un nuovo futuro, contribuendo, al contempo, a rendere il mondo del lavoro sempre più inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità e non discriminazione. Infine, il progetto mira a consolidare i risultati ottenuti nella prima edizione, rafforzando le sinergie della rete di soggetti pubblici, privati, *non profit* e *profit* che creano un ecosistema innovativo di presa in carico dei bisogni delle donne attraverso la co-

stituzione di tavoli di lavoro tematici, percorsi di orientamento al lavoro e corsi di formazione, *upskilling* e *reskilling*. In questa prospettiva, il progetto è pensato per supportare le donne a 360 gradi, offrendo attività culturali, di tutoring, di mentoring di donne che aiutano le donne e servizi di supporto psicologico e alla genitorialità.

FINANZIATORI

Fondazione De Agostini

Fondazione Deloitte

OBIETTIVI

- Incrementare l'*employability* e l'inclusione lavorativa di donne in situazioni di fragilità, attraverso il rafforzamento di sinergie tra gli *stakeholder* coinvolti e il potenziamento delle competenze e dei talenti delle beneficiarie grazie all'attivazione di percorsi di orientamento lavorativo e di formazione professionale, *upskilling* e *reskilling*
- Costruire un modello partecipato di inclusione lavorativa di donne in situazione di vulnerabilità

RISULTATI

91 Donne orientate

38 Donne incluse nel mondo del lavoro



S.W.A.T. (Supporting Women, Arousing Talents)

Il progetto S.W.A.T. (*Supporting Women, Arousing Talent*) offre percorsi formativi rivolti a 250 donne, di età compresa tra i 18 e i 50 anni, attualmente disoccupate oppure impiegate ma con inquadramenti contrattuali insoddisfacenti e retribuzioni basse. L'iniziativa ha l'obiettivo di favorire la loro inclusione lavorativa e un miglioramento della loro attuale condizione occupazionale, grazie ad attività di formazione focalizzate sullo sviluppo di competenze digitali di base e avanzate – oltre a *soft skill* – per professioni specifiche correlate al mondo digitale. Il progetto si sviluppa su scala nazionale, proponendo un'offerta formativa cucita sui bisogni specifici delle singole beneficiarie. L'intervento si articola in tre aree principali: la progettazione di percorsi formativi orientati allo sviluppo di competenze *soft* e *hard* – con un focus particolare sulle competenze digitali; il consolidamento dell'*engagement* delle partecipanti, mediante attività di socializzazione, servizi volti a favorire il *work-life balance*, e il supporto di un *counselor* psicologico; infine, l'accompagnamento nella ricerca attiva di un impiego, mediante la condivisione di strumenti pratici e strategie efficaci per affrontare le diverse fasi del percorso di ricerca di un'occupazione, in parallelo all'individuazione di opportunità occupazionali in linea con il profilo di ciascuna beneficiaria. Ragionando in quest'ottica, è possibile intervenire concretamente a supporto delle donne partecipanti, valorizzandone le risorse e potenziandone le competenze in sintonia con le richieste del mercato del lavoro.

FINANZIATORE

Finanziato dal Fondo per la Repubblica Digitale

ENTE CAPOFILA

Fondazione Mondo Digitale

PARTNER

- Arci APS
- ING Bank Milan Branch

OBIETTIVI

Aumentare l'occupabilità e le opportunità di impiego e di carriera delle donne beneficiarie promuovendo percorsi di collaborazione tra gli *stakeholder* coinvolti, e ridurre il *digital gender gap* grazie all'implementazione di attività di *upskilling* o *reskilling* mirate

RISULTATI *

- 292 Donne orientate
- 251 Donne formate
- 439 Ore di *counseling* usufruite dalle beneficiarie



* Risultati aggiornati al 31 dicembre 2024



WEL(L) connected Building Bridges for Successful Inclusion



Il progetto *WEL(L)connected*, promosso con il fine di sviluppare iniziative a favore del programma “*Welcome. Working for refugee integration*” di UNHCR, consolida la partnership pluriennale tra Fondazione Adecco e UNHCR stessa iniziata nel 2017. L’iniziativa mira ad aumentare l’*employability* delle persone beneficiarie di protezione internazionale e temporanea, richiedenti asilo e persone apolidi incrementando il loro accesso alle opportunità occupazionali attraverso la creazione e il rafforzamento di una rete qualificata, efficiente e sostenibile che coinvolge i principali attori interessati. Adottando un approccio sistemico, il progetto promuove la creazione e il consolidamento di sinergie efficaci tra il settore *profit* e *non profit*, pubblico e privato, strutturando in parallelo azioni di *Capacity Building* per le operatrici e gli operatori del Terzo Settore e aumentando l’accessibilità al mondo del lavoro ai beneficiari e beneficiarie di progetto. Fondazione Adecco favorisce lo sviluppo di queste iniziative in collaborazione con enti e organizzazioni locali distribuite su tutto il territorio nazionale, promuovendo così un welfare generativo di prossimità. Le principali attività dell’iniziativa si concentrano su diversi aspetti del processo di inclusione e del relativo approccio di sistema, integrando le azioni in presenza con un ambiente digitale innovativo ed efficiente: la piattaforma [Welcome in one click](#). Tale strumento si propone di replicare e valorizzare il modello multilivello e *multistakeholder* del progetto, configurandosi come un luogo digitale condiviso di inclusione lavorativa, accessibile sia ai beneficiari e beneficiarie che alle aziende *profit* ed Enti del Terzo Settore, che facilita l’accesso ad opportunità occupazionali e a percorsi di formazione professionale.

PARTNER

Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR)

OBIETTIVI

- Disseminare e incentivare l’utilizzo della Piattaforma Digitale “*Welcome in one click*” al fine di aumentare l’accessibilità a tutte le persone rifugiate
- Aumentare l’efficacia delle organizzazioni del Terzo Settore in un’ottica di *Capacity Building* dedicata e attraverso la creazione del *WelcomeNet*
- Sviluppare *Corporate Partnership* di valore e coerenti con lo sviluppo del programma “*Welcome. Working for refugee integration*” di UNHCR

RISULTATI

- 1.600 Persone rifugiate registrate in piattaforma *Welcome in one click*, di cui 485 con profilo completato
- 170 Aziende registrate in piattaforma *Welcome in one click*, di cui 79 con profilo completato
- 119 OSC registrate in piattaforma *Welcome in one click*, di cui 64 con profilo completato
- 259 Persone formate e informate sull’utilizzo della piattaforma *Welcome in one click* appartenenti ad aziende partner, membri del *WelcomeNet*, studenti/studentesse universitari/e rifugiati/e
- 57 Persone rifugiate incluse al lavoro in 20 aziende partner
- 30 Operatori e operatrici sociali coinvolti/e in percorsi di *Capacity building*



#RipartoDaMe3



Il progetto #RipartoDaMe, promosso con Fondazione Riva e giunto alla sua terza edizione, ambisce a creare un modello di intervento radicalmente innovativo con l'obiettivo di ridurre la recidiva attraverso il lavoro, rimettendo in circolo risorse personali, energia, desideri e competenze fuori dal contesto carcerario. L'approccio di gestione *multistakeholder* e multi-dimensionale adottato dal progetto mira ad essere un punto di riferimento scalabile e replicabile in altri istituti di detenzione e territori. Un riconoscimento istituzionale significativo è rappresentato dalla partecipazione di Fondazione Adecco e Fondazione Riva ai tavoli di lavoro del convegno "Recidiva Zero - Studio, formazione e lavoro in carcere: dalle esperienze progettuali alle azioni di sistema in carcere e fuori dal carcere" organizzato dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e dal Ministero della Giustizia. In quest'occasione, #RipartoDaMe è stato presentato come una buona pratica efficace e sostenibile. Inoltre, secondo uno studio comparativo svolto dal Centro Studi dell'Università Cattolica - CESEN, #RipartoDaMe può essere considerato un'eccellenza a livello nazionale, caratterizzato dai risultati raggiunti e da un insieme di attività integrate e svolte esclusivamente al di fuori delle mura del carcere. Nello specifico, il progetto favorisce il reinserimento lavorativo stabile di 30 persone detenute residenti nella Casa di Reclusione di Milano - Bollate offrendo un percorso strutturato di formazione professionale, tirocini pratici e un accompagnamento costante, sia educativo che psicologico. In parallelo, sono organizzati momenti di sensibilizzazione destinati alle aziende che sottolineano la centralità del lavoro, e quindi del mondo *profit*, come strumento di emancipazione sociale. Infine, un ulteriore elemento di innovazione introdotto nel 2024 consiste nella creazione di una rete di realtà specializzate nel supporto abitativo a cui poter fare riferimento per offrire un aiuto concreto a chi ne ha bisogno.

FINANZIATORI

- Fondazione Alberto e Franca Riva

PARTNER

- Casa di Reclusione di Milano Bollate
- Fondazione Alberto e Franca Riva
- Fondazione ENAIP
- Centro Studi sugli Enti ecclesiastici e sugli altri enti senza fini di lucro (CESEN) dell'Università Cattolica del Sacro Cuore
- Sesta Opera San Fedele

OBIETTIVI

- Contribuire all'abbattere il fenomeno della recidiva attraverso il lavoro
- Potenziare le *hard skill* e rafforzare le abilità sociali e relazionali delle persone detenute
- Incrementare la consapevolezza delle aziende in merito all'importanza che l'inclusione lavorativa di persone detenute ha nel processo di reinserimento sociale

RISULTATI ATTESI

30 Persone orientate

30 Persone formate



Neuro (A)Typical 2021

La collaborazione tra Capgemini e Fondazione Adecco si fonda su un obiettivo comune: promuovere un mondo del lavoro realmente inclusivo, favorendo l'inclusione lavorativa di persone con disabilità. Il progetto, basato su una metodologia partecipata, promuovere una cultura lavorativa orientata all'ascolto attivo. Oltre ad attività di supporto a persone con disabilità già inserite in azienda per aiutarle nella relazione con il team di lavoro e imparare a raccontarsi, il progetto trova la sua espressione di innovazione avvalendosi del potere comunicativo dell'arte come strumento di sensibilizzazione. A partire da quattro interviste con persone con disabilità dipendenti di Capgemini e in collaborazione con ForMatArt, è nato "Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità": uno spettacolo teatrale che cerca di porsi, e di proporre a spettatori e spettatrici, domande che stimolino riflessioni e dibattiti circa i temi della DE&I. La rappresentazione si configura così come uno strumento prezioso che contribuisce a costruire una società equa e inclusiva, in grado di valorizzare ogni talento, senza barriere.

FINANZIATORE

Capgemini

PARTNER

- ForMatArt
- Psicologa abilitata

OBIETTIVI

Favorire l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità e sensibilizzare i dipendenti

RISULTATI

60 Persone sensibilizzate



#COLORIAMOLINVISIBILE

Giunto alla quarta edizione, #COLORIAMOLINVISIBILE - al lavoro per l'autismo porta avanti l'obiettivo di facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro delle persone autistiche. Il progetto lavora su due fronti: quello dell'empowerment delle persone autistiche e quello della diffusione della DE&I in azienda. Il percorso di orientamento al lavoro permette ai beneficiari e beneficiarie di prendere consapevolezza delle proprie competenze e talenti, valorizzandoli e acquisendo al contempo le informazioni essenziali per la ricerca di un'occupazione stabile. Grazie a un approccio integrato, è possibile sia costruire relazioni positive con i colleghi e colleghe sia contribuire ad abbattere gli stereotipi, promuovendo così la costruzione di contesti di lavoro positivi, capaci di accogliere le diversità e valorizzare le specificità di ogni persona.

FINANZIATORI

- DUAL Italia
- EY
- Leroy Merlin
- Mandarin Oriental
- Mundys
- Perfetti Van Melle
- Sephora
- 5x1000
- The Adecco Group

PARTNER

- Associazione Diesis
- Ambulatorio Autismo (DSMD ASST Brianza)
- Futuro al Lavoro - Integra Lavoro

OBIETTIVI

- Promuovere l'inclusione nel mondo del lavoro delle persone autistiche, supportandole nel riconoscimento e nella valorizzazione delle proprie competenze e talenti
- Sensibilizzare le aziende sull'importanza di costruire ambienti di lavoro affini ai principi della DE&I

RISULTATI

40 Persone beneficiarie orientate
36 Persone beneficiarie incluse
21 Aziende coinvolte



Mani in Pasta

Il progetto, promosso da Fondazione Adecco in collaborazione con CELAV – Centro di Mediazione al Lavoro del Comune di Milano e finanziato da Fondazione Banca Popolare di Milano, mira a restituire autonomia a 50 giovani in condizioni di fragilità, attraverso attività di consulenza e orientamento al lavoro e *tutoring*, volte a rafforzare le competenze e la motivazione nella ricerca attiva di un impiego. Al termine del percorso, i partecipanti potranno accedere a un tirocinio formativo, utile ad acquisire competenze tecniche e relazionali essenziali allo sviluppo di un solido percorso lavorativo. Il progetto rappresenta un esempio virtuoso di collaborazione tra pubblico e privato, che genera valore per tutti gli attori coinvolti.

FINANZIATORE

- Fondazione Banca Popolare di Milano

PARTNER

- Cascina Biblioteca
- CELAV
- Cofacceria

OBIETTIVI

Orientare e formare 50 giovani e agevolarne l'incontro con le aziende produttive del territorio

RISULTATI

- 50 Tirocini attivati
- 50 Giovani formati/e
- 25 Giovani assunti/e con Apprendistato



Scuola del Fare

A seguito della partnership istituita per il progetto #RipartoDaMe, Fondazione Adecco e Fondazione Riva avviano una nuova collaborazione nell'ambito del progetto la Scuola del Fare "Giulia Civita Franceschi". Creata da Fondazione Riva insieme a realtà del territorio di Napoli, la Scuola del Fare promuove un'educazione inclusiva per consentire a giovani in situazione di fragilità di sentirsi protagonisti del proprio percorso di vita. In quest'ottica, Fondazione Adecco mira a incrementare l'*employability* di studenti e studentesse, attraverso l'attivazione di una rete territoriale, colloqui di potenziamento delle *soft skill*, supporto alla ricerca attiva del lavoro, sensibilizzazione e presentazione del progetto alle aziende del territorio di Napoli e l'affiancamento e la formazione di una persona per la gestione del servizio SAL.

PARTNER

- Fondazione Alberto e Franca Riva

OBIETTIVI

- Aumentare l'*empowerment* e l'*employability* di giovani in condizioni di vulnerabilità
- Supportare la creazione di uno Sportello Lavoro attraverso attività di *Capacity Building*
- Strutturare percorsi di educazione e orientamento al lavoro dedicati ai/alle giovani iscritti/e al quarto anno della Scuola
- Creare *networking* con le aziende del territorio della città di Napoli, attraverso l'organizzazione di momenti di sensibilizzazione con le stesse

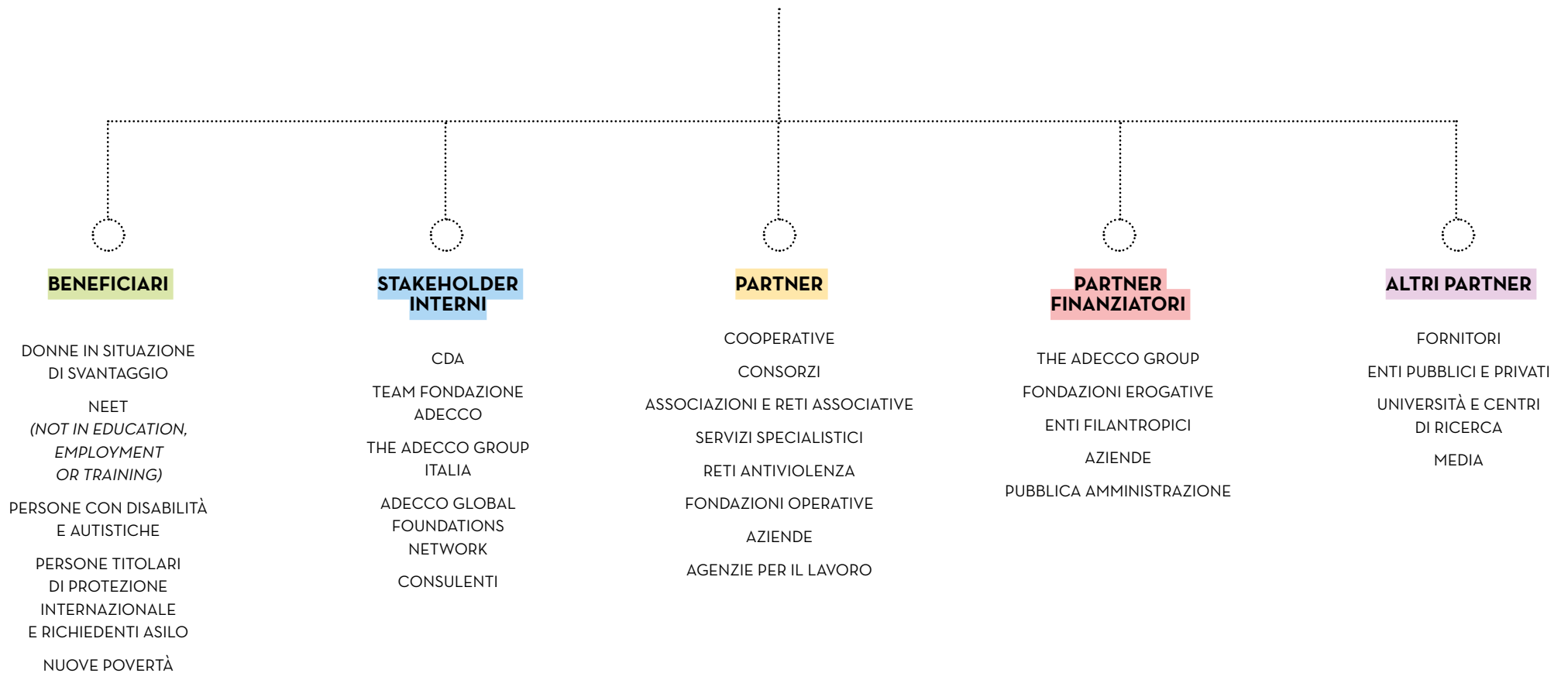


CAPITOLO 4

La relazione sociale

4.1 La mappa degli stakeholder

STAKEHOLDER



4.2 Tavoli di lavoro e reti



ASSIFERO – ASSOCIAZIONE ITALIANA FONDAZIONI ED ENTI FILANTROPICI

Fondazione Adecco è parte di Assifero – Associazione Italiana Fondazioni ed Enti Filantropici. Insieme agli altri 167 membri, la Fondazione contribuisce a migliorare la circolarità delle informazioni, promuovere buone pratiche e approcci innovativi, rafforzando l'impatto sociale e sostenendo la creazione di un polo filantropico aggregativo a livello nazionale ed europeo. Questa adesione ha ampliato il raggio d'azione della Fondazione, permettendole di interagire con un contesto filantropico di respiro europeo.



ASviS

Come membro di ASviS – Alleanza per lo sviluppo sostenibile – Fondazione Adecco promuove la cultura delle pari opportunità e del lavoro dignitoso. Nello specifico, partecipa al gruppo di lavoro dell'Obiettivo 8 (SDG), che promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile e un'occupazione piena e produttiva per tutti e tutte. Il gruppo di lavoro favorisce lo scambio di idee e buone pratiche tra esperti, con l'obiettivo di elaborare proposte comuni e favorire il progresso dell'Italia verso la sostenibilità.



BANCO DELL'ENERGIA

Fondazione Adecco è parte del Banco dell'Energia, una rete che coinvolge associazioni, istituzioni e stakeholder per sensibilizzare l'opinione pubblica sull'emergenza energetica e adottare azioni concrete per affrontarne le conseguenze. Attraverso i suoi progetti, la Fondazione sostiene persone e famiglie vulnerabili, spesso impossibilitate ad accedere ai servizi energetici essenziali.



CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Fondazione Adecco ha firmato la Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro – *Italian Diversity Charter*, un documento che promuove una cultura aziendale inclusiva e priva di discriminazioni, valorizzando i talenti in tutta la loro diversità. Lanciata da Fondazione Sodalitas nel 2006, la Carta rappresenta l'Italia nella Piattaforma Europea delle Diversity Charters, un'iniziativa della Commissione Europea per combattere la discriminazione sul lavoro.



SPORT FOR INCLUSION NETWORK

Fondazione Adecco è tra i fondatori di Sport for Inclusion Network, una community indipendente nata nel 2022 che promuove lo sport come strumento di inclusione sociale e abbattimento delle barriere. La rete favorisce la collaborazione tra il *non profit* e il mondo dello sport, promuovendo una cultura sportiva inclusiva, con particolare attenzione alle persone fragili, in linea con il Libro Bianco sullo sport della Commissione Europea e la Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza.



WELCOMENET - UNHCR

WelcomeNet è una rete di organizzazioni della società civile e servizi al lavoro pubblici e privati, nata dal progetto "Welcome" di UNHCR, per supportare le aziende nella creazione di partnership per l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate. L'obiettivo è migliorare l'efficacia degli interventi di inclusione e ampliare le opportunità di accesso al mercato del lavoro. La collaborazione con Fondazione Adecco ha facilitato la condivisione di metodologie e strumenti per ottimizzare i percorsi di inclusione e promuovere l'innovazione sociale e aziendale.



GLOBAL ADECCO FOUNDATIONS

Fondazione Adecco è parte del network globale di fondazioni di The Adecco Group, che include enti internazionali impegnati in ambito sostenibilità, DE&I e pari opportunità nel mondo del lavoro. Il network condivide buone pratiche, progetti e obiettivi futuri e comprende realtà del nostro Gruppo provenienti da Spagna, Francia, Germania, Svizzera e Stati Uniti.

4.3

Le partnership sul territorio

AGENZIA ONU

Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR)

ASSOCIAZIONI

ACRI Associazione di Fondazioni e di Casse di Risparmio Spa

ActionAid International Italia Ets

Adl Zavidovici Impresa Sociale

AGPD (Associazione Genitori e Persone con Sindrome di Down)

AIDP (Associazione Italiana Direzione del Personale)

Aps Cambalache

Aps Terzo Millennio - Laboratorio Di Umana Solidarietà

Arcigay Varese Aps

Ardea Aps

Assifero - Associazione Italiana delle Fondazioni e Enti Filantropici

Associazione Arci Comitato regionale Toscano

Associazione Arci Roma

Associazione Arci Salerno

Associazione Arci Solidarietà Genova

Associazione Arci Solidarietà Perugia

Associazione Capitolina Odv

Associazione Casa Amica Osv

Associazione Ciessevi Milano - Ets

Associazione D.i.Re

Associazione di Promozione Sociale Mosaico

Associazione Diesis Onlus

Associazione Generazione Ponte

Associazione Il Mondo nella Città Onlus

Associazione Interculturale Karmadonne Aps

Associazione Isnet

Associazione La Kasbah Ets

Associazione L'Amico Charly Ets

Associazione Mondo Donna Onlus

Associazione San Cristoforo Odv

ASviS (Alleanza Italiana Per Lo Sviluppo Sostenibile)

Centro di Accoglienza di Carignano Gestito dall'Associazione Tra Me

CIAC Impresa sociale ETS (Centro Immigrazione Asilo Cooperazione Internazionale di Parma e Provincia)

CIAO Onlus

Cidis Onlus

CIR - Consiglio Italiano per i Rifugiati Onlus

Comunità di S. Egidio

Comunità Educativa La Cordata

Consapevolezza di Venere Onlus

Associazione di volontariato "Cooperazione e Confronto" Onlus

Croce Rossa Italiana - Comitato di Catania

Croce Rossa Italiana - Comitato di Como

Croce Rossa Italiana - Comitato di Pisa

Dress for Success

Efi Ecosistema Formazione Italia

Emergency Ong Ets

Etnie Aps Onlus

Famiglie SMA Aps Ets

FOM Fondazione Diocesana per gli Oratori Milanesi

Fondazione Pellegrini Onlus - Ristorante Ruben

ForMattArt

La Mescolanza Impresa Sociale

La Tenda Centro di Solidarietà Odv

L'Associazione APS Terzo Millennio - Laboratorio di Umana Solidarietà

Nowalls Aps

Opera Liquida Aps

PlayMore!

Progetto Aisha

Progetto di Accoglienza Altra Meta - Associazione Tra Me

Refugees Welcome (Servizio Peer-Tutoring)

Salesiani Per il Sociale Aps

Soleterre Onlus

Sustainability Makers

Tutticolori Aps

Vis - Volontariato Internazionale per lo Sviluppo

Welcomed

Winclusive Powered By IDEABILI Ssd Arl

AZIENDE**COMMERCIO E GDO**

Bally Italia Srl
 Calzedonia Spa
 Camomilla Italia Srl
 Coca Cola Hbc
 Decathlon Italia Srl
 Diageo Spa
 Gucci Spa
 In's Mercato Spa
 Keminova
 Kiabi - Seki Srl
 Leroy Merlin Italia Srl
 LVMH Italia Spa
 Maisons du Monde Italie Spa
 Odstore Srl
 Oviesse (Gruppo Coin Spa)
 Puma Italia Srl
 Sephora Italia Srl
 Tiffany&Co
 Uniqlo Co Ltd

INDUSTRIA

Afv Acciaierie Beltrame Spa
 Amplia Infrastructures Spa
 Breton Spa
 Capgemini Italia Spa
 Cnh Italia Spa

Cpc Inox
 Faac Spa
 Freudenberg Sealing Technologies S.A.S. Di Externa Italia S.R.L.U.
 Global Srl
 Greci Alimentari Spa
 Grundfos Pompe Italia Srl Società Unipersonale
 Gruppo Magnetti
 Hydro Extrusion Italy Srl
 IGS - Information Technology & General Services
 Iveco Spa
 Kohler Italia Kitchen Srl
 Magic Spa
 Olimpia Splendid Spa
 Perfetti Van Melle Italia Srl
 Pirelli & C. Spa
 Rovi
 Stahl Italia Srl
 Tefin Srl
 Verallia Spa

HOTELLERIE

Four Seasons Hotel
 Gran Melià Luxury Hotel
 Hotel Principe Di Savoia
 Mandarin Oriental Hotel
 Park Hyatt
 Splendido Belmond Hotel

RISTORAZIONE

Alice Pizza Spa
 Autogrill Spa
 Berberé Srl
 Dispensa Emilia (Vaimo Spa)
 Eataly Spa
 Eredi di Gaetano Iemma Società Semplice Agricola
 Fantamondo Srl
 Fragesa Srl_Frà Diavolo
 KFC Italy Srl
 La Dogana del Buongusto Srl
 La Doria Spa
 La Piadineria Spa
 McDonald's
 Mutti Spa
 Piemonte Evolution Srl
 Pizzium Spa
 Road House Spa
 SA.MA Srl
 SASA Sandwich&Salad
 Sciality
 Starbucks

SANITÀ E FARMACEUTICA

Alnylam Italy Srl
 Chiesi Italia Spa
 Deltha Pharma Srl
 Fidia Farmaceutici Spa
 Medtronic Italia Spa

Pfeizer Italia Srl
 So.Farma.Morra Spa
 Sol - Vivisol Srl
 Steris Corporation

SERVIZI

Accenture Italia Spa
 Aggity Italy Srl
 Alten Italia
 Andriani Spa
 Atlantia Srl
 Aviapartner Spa
 AvioAero (GE Aviation Business)
 Banca Ifis Spa
 Bending Spoons Spa
 Carisma Spa
 Credit Agricole Spa
 Deloitte Italy Spa
 Docebo Spa
 Dual Italia Spa
 Duferco Energia Spa
 Ectm Srl
 Enav Spa
 Fanatics Italy Srl
 Flex Italia Srl
 Ge Healthcare Spa
 Hls Security & Global Service Srl
 IN.AL.PI. Spa
 Kalpa Srl

Lagardère Travel Retail Italia
 Man Truck & Bus Italia Spa
 Morningstar Italy Srl
 NCV S. C. r. l.
 NetCom Engineering Group Spa
 Newton Spa
 Pandora Italia Srl
 Podini Spa
 Pramc Srl
 Prometheon Yre Group Srl
 Reale Mutua Assicurazioni
 Repco Srl
 Repower Italia Spa
 Rina Spa
 Sace Spa
 Scai Spa
 Sermig
 Sol Spa
 Starching Srl
 Studio Bonelli Erede Pappalardo
 Studio Legale Associato in Association with Linklaters
 LLP
 Studio Legale Cappelli RccD
 Studio Legale Lexcom
 SwimLift Srl
 Teatro 7 Srl
 Weber Shandwick Srl

TRASPORTI E LOGISTICA

Amazon Italia
 Marcevaggi Spa
 Testori Spa

CENTRI DI RICERCA

ALTIS Graduate School of Sustainable Management
 Arcolab
 CESEN Centro Studi sugli Enti Ecclesiastici
 dell'Università Cattolica del Sacro Cuore
 Codici - Ricerca e Intervento Cooperativa sociale

COOPERATIVE E CONSORZI

Agenzia Winner Mestieri Forlì
 Agorà Soc. Coop. Soc.
 Arnera - Società Cooperativa Sociale
 BES - Società Cooperativa Sociale
 C.S.R. - Consorzio Sociale Romagnolo - Cooperativa
 Sociale Arl
 Caleidos Cooperativa Sociale Onlus
 Castelli Romani L'Arte della Pietra
 Cidas Soc. Coop. Soc. A r.L. Impresa Sociale
 Cis Compagnia Di Iniziative Sociali Consorzio Società
 Cooperativa Sociale
 Civicozero Soc. Coop. Soc.
 CODESS FVG Cooperativa Sociale Onlus
 Cometa Formazione Scs
 Comunità Oasi2 San Francesco
 Consorzio Communitas
 Consorzio Comunità Brianza

Consorzio Il Nodo Soc. Coop. Arl
 Consorzio Sol.Co città aperta
 Coop Mary Poppins
 Coop. Soc. Medihospes
 Cooperativa Ekopra - Progetto SAI San Dona di Piave
 Cooperativa Il Samaritano Onlus - Caritas Diocesana Veronese
 Cooperativa Il Sestante Onlus
 Cooperativa Isola_Progetto CARI
 Cooperativa Lees
 Cooperativa Liberi Tutti
 Cooperativa Res
 Cooperativa Roma Solidarietà (CRS)
 Cooperativa San Francesco
 Cooperativa Sociale Cento Fiori A R.L.
 Cooperativa Sociale Cooss Marche Onlus
 Cooperativa Sociale Giuseppe Olivotti
 Cooperativa Sociale H.E.L.P.
 Cooperativa Sociale Le Soleil
 Cooperativa Sociale Quid
 Cooperativa Team
 COSEP Società Cooperativa Sociale
 CREA Scs
 Crescere Insieme Scs
 Diaconia Società Cooperativa Sociale Arl
 Ellepikappa Onlus Cooperativa Sociale
 Esserci cooperativa sociale
 Folias Formazione
 Idea Prisma 82 - Cooperativa Sociale

Il Filo Colorato di S. Vincenzo - Onlus Società Cooperativa Sociale
 Il Millepiedi cooperativa sociale Arl
 Il Pugno Aperto Soc. Coop. Soc.
 Irecoop Emilia Romagna Soc. Coop
 Jobel - Società Cooperativa Sociale Onlus
 K-Pax Onlus Cooperativa Sociale
 La Cooperativa sociale L'Impronta
 Lai-momo Società Cooperativa Sociale
 Liberazione e Speranza - Società Cooperativa Sociale
 L'Impronta Associazione Onlus
 Madonna Della Carità - Cooperativa Sociale a Responsabilità Limitata
 Magliana '80 Onlus
 Medtraining Soc. Coop. Soc.
 Mestieri Campania
 On The Road
 Open Group Società Cooperativa Sociale Onlus
 Oxfam Italia Intercultura Cooperativa Sociale
 Oxfam Italia Onlus
 Parsec Cooperativa Sociale Arl
 Polo 9 - Cooperativa Sociale
 Porto Alegre Coop. Soc. A R.L. Onlus
 Programma Integra scs
 Refugees Welcome (Servizio Peer-Tutoring)
 Rete SAI Nazionale - Sistema di Accoglienza e Integrazione
 Solidarci Soc. Coop. Sociale
 Solidarietà e Servizi Cooperativa Sociale

Spazio Aperto Servizi - Cooperativa Sociale
 Terre Solidali Sociali-Società Cooperativa Sociale
 Un Mondo di Gioia - Cooperativa Sociale
 Una Casa per l'Uomo - Cooperativa Sociale
 VIS Volontariato Internazionale per lo sviluppo - ong
 Zenith Società Cooperativa Sociale
 ZeroPerCento - cooperativa sociale

ENTI ECCLESIASTICI

Caritas Ambrosiana
 Caritas Ascoli Piceno
 Caritas Pescara
 Caritas Roma
 Caritas Salerno
 CSD Diaconia Valdese
 Federazione delle Chiese Evangeliche

FONDAZIONI

Fight The Stroke Foundation Ets
 Flex Foundation
 Fondaca - Fondazione per la Cittadinanza Attiva
 Fondation Pro Montagna Valtournanche
 Fondazione Accademia di Comunicazione
 Fondazione Aem - Gruppo A2a
 Fondazione Alberto E Franca Riva
 Fondazione Allianz Umanamente
 Fondazione Appennino
 Fondazione Aquila Per Lo Sport Trentino
 Fondazione Arché Onlus

Fondazione Aurora
 Fondazione Azione Contro la Fame Italia Onlus
 Fondazione Banca del Monte di Lombardia
 Fondazione Banca Popolare di Milano Ets
 Fondazione Banco Alimentare Onlus
 Fondazione Banco dell'energia Ente Filantropico
 Fondazione Banco Farmaceutico Onlus
 Fondazione Barilla Center for Food and Nutrition (BCFN)
 Fondazione Bruno Buozzi
 Fondazione Cariplo
 Fondazione Caritas dell'Arcidiocesi di Pescara-Penne Onlus
 Fondazione Caritas Senigallia Onlus
 Fondazione Centro Astalli
 Fondazione Comitans Ets
 Fondazione Compagnia di San Paolo
 Fondazione Comunità Solidale Ets
 Fondazione con il Sud
 Fondazione De Agostini
 Fondazione della Comunità Salernitana Ets
 Fondazione Deloitte Ets
 Fondazione di Comunità Milano
 Fondazione Donor Italia Onlus
 Fondazione Dynamo Camp Onlus
 Fondazione Eagle
 Fondazione Ebbene
 Fondazione Edoardo Garrone
 Fondazione Enaip Lombardia

Fondazione ETS Global Inclusion - Art.3
 Fondazione Ey Italia Onlus
 Fondazione Giacomo Brodolini Ets
 Fondazione Giovanni ed Annamaria Cottino
 Fondazione Giovanni Paolo II Per Lo Sport
 Fondazione Human Age Institute Ets
 Fondazione Impresa Sensibile Ets - CNA Pensionati
 Fondazione Internazionale Padre Matteo Ricci
 Fondazione ISMU Ets
 Fondazione Istituto Sacra Famiglia Onlus
 Fondazione Italiana Accenture Ets
 Fondazione KPMG Italia Ets
 Fondazione La Rotonda Ets
 Fondazione Laboo Ets
 Fondazione L'Ancora Onlus
 Fondazione Laureus Sport For Good
 Fondazione Libellula
 Fondazione Marazzina Ets
 Fondazione Mazzola Onlus Ets
 Fondazione Milan
 Fondazione Mondo Digitale
 Fondazione Patrimonio Ca' Granda
 Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald Italia Ets
 Fondazione Pietro Pittini
 Fondazione Politecnico Di Milano
 Fondazione Prioritalia
 Fondazione Progetto Arca Onlus
 Fondazione Progetto Mirasole
 Fondazione Prosolidar

Fondazione Protettorato San Giuseppe ente gestore del SAI MISNA
 Fondazione San Giovanni Battista
 Fondazione Scholas Occurrentes
 Fondazione Snam Ets
 Fondazione Sodalitas Ets
 Fondazione Starbucks
 Fondazione Time2
 Fondazione Una Nessuna Centomila
 Fondazione Unipolis
 Fondazione Vincenzo Casillo
 Formintegra
 Generation Italy
 Giffoni Innovation Hub Srl
 Housing Giulia
 Istituto Don Calabria
 Istituto Italiano della Donazione
 Lymph Foundation Aosta
 Passwork
 Polaris Srl Impresa Sociale
 Progetto Autismo FVG Onlus
 San Martino Servizi partner di AVSI
 Terre des Hommes Italia Onlus
 Ufficio per la Pastorale dei Migranti - Arcidiocesi di Torino



PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Afol Metropolitana

Afol Monza e Brianza

Agenzia Piemonte Lavoro

Assessorato alle Pari Opportunità Comune di Milano

C.O.L. Centri di Orientamento al lavoro
del Comune di Roma

Celav (Centro di Mediazione al Lavoro
Comune di Milano)

Centro Per l'impiego Di Acqui Terme - Sportello
di Ovada

Città Metropolitana Di Cagliari

Città Metropolitana di Milano

Città metropolitana di Torino

Comune Di Cremona

Comune di Mascalucia

Comune Di Milano

Comune Di Monza

Comune di San Giuliano Milanese

Comune di Verona - Servizi Sociali - Accoglienza

Municipio IV - Comune Di Milano

Porta Futuro Roma

Prima AS

Progetto Fami Ancora

RUP Palermo

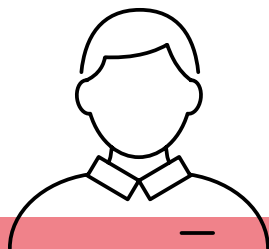
SISL-Servizio Integrazione Socio lavorativa_Azienda

Speciale Consortile So.le

Veneto Lavoro



Le persone che supportiamo



“È un progetto concreto, con delle basi solide. Ho sentito il supporto sia durante il progetto sia dopo. Anche a livello lavorativo mi sono sentito supportato e gestito a livello personale, di comportamento e attitudine. Mi hanno proiettato in un mondo che non era mio ma sono stato accompagnato. Ho sentito la solidità del progetto e questo ti permette di andare avanti anche quando ci sono dei momenti in cui ti senti scoraggiato e meno competente rispetto alle persone che ti circondano, venendo da diversi anni di detenzione in cui avevo a che fare con persone che non mi facevano crescere.”

Beneficiario del progetto #RipartoDaMe2

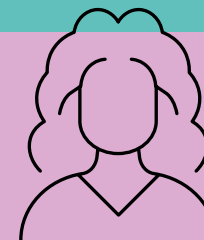
“Sì, c'è stato un cambiamento: a lato di un percorso professionale c'è stato quello psicologico. Io mi sentivo molto fragile, ma percorrere queste due strade in parallelo mi ha davvero cambiata. Mi sono resa conto delle mie potenzialità che per anni mi sono state negate, derise.”

**Beneficiaria del progetto D.O.T.S.
(Donne.Orientamento.Training.Skills.)**

“C'è un patrimonio dentro ogni persona e Fondazione Adecco, tramite il suo lavoro, individua tutto il potenziale, lo porta alla luce e aiuta a farlo fiorire. Da quando ha iniziato il percorso con Fondazione Adecco, mio figlio è rifiorito, è un'altra persona. La trafila per arrivare a una situazione di piena dignità non è semplice e quello che la Fondazione fa con il progetto #COLORIAMOLINVISIBILE

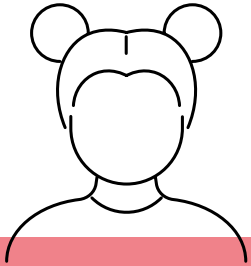
Penso che questo cambiamento sarebbe stato difficile senza l'opportunità che mi ha dato Fondazione Adecco e credo che durerà nel tempo.”

**Beneficiaria del progetto WEL(L)connected:
Building Bridges For Successful Inclusion**



è dare dignità alle persone autistiche attraverso il lavoro. Mio figlio ed io siamo assolutamente grati al progetto, alla Fondazione Adecco e all'Associazione DIESIS. Il nostro desiderio è che si possa replicare per 100, 1000 persone.”

**Familiare di un beneficiario del progetto
#COLORIAMOLINVISIBILE**



Le aziende partner di Fondazione

“Il cambiamento non ci sarebbe stato senza il progetto, non è stata solo l’iniziativa ma anche le persone che l’hanno portata avanti, voi avete creduto in noi ancora prima che noi ci credessimo, non sarebbe stata la stessa cosa senza Fondazione Adecco.”

Florinda Saverino
(Talent Acquisition Leader Financial Services Italy, EY)

“Abbiamo deciso di lavorare al fianco di Fondazione Adecco perché crediamo che promuovere la diffusione della DE&I sia indispensabile per costruire un futuro migliore e sostenibile. Questa esperienza ci ha permesso non solo di arricchirci umanamente e professionalmente, ma anche di favorire l’occupazione di una donna rifugiata, oggi assunta con un contratto a tempo indeterminato.”

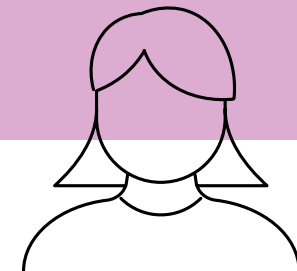
Maria Francesca Aceti
(CEO, Deltha Pharma)

“Sosteniamo con convinzione il progetto #COLORIAMOLINVISIBILE, impegnandoci attivamente per garantire un futuro migliore alle persone più fragili. L’ingresso di Niccolò nel nostro team ha rafforzato la coesione interna, migliorato la capacità di accoglienza e accresciuto la sensibilità di tutti noi”.

Francesco di Martino
(HR Sr Manager Supply Chain Italy & Industrial Relations)

“Ho notato un cambiamento nelle persone nell’approcciarsi al tema delle persone rifugiate. Sia grazie all’inclusione di persone sia grazie a iniziative di sensibilizzazione sul tema culturale fatte con voi e UNHCR, per spiegare le nostre scelte.”

Stefania Mastroeni
(Equality & Diversity Inclusion Leader, Ikea)



Gli Enti del Terzo Settore e di Formazione partner di Fondazione

“Il cambiamento principale è stato quello di aver lavorato con una fondazione complementare alla nostra. In questo contesto, anche grazie alla volontà di entrambi, si è creata una sintonia nel lavorare insieme e questo ha creato il successo dei nostri progetti. Il cambiamento più importante è stato quello di costruire insieme i progetti per rafforzare ogni volta la partnership. Il rapporto che si è creato ha permesso di vederci come un'unica realtà, con un unico obiettivo: aiutare le persone in difficoltà e creare un contesto sociale più inclusivo. Noi lavoriamo con altri ma con Fondazione Adecco è veramente speciale”.

Giulia Compagnone
(Coordinatrice attività istituzionali,
Fondazione Alberto e Franca Riva)

“Il lavoro di Fondazione Adecco è straordinario: non si limita a trovare un impiego, ma lo fa per persone in situazioni di grande vulnerabilità. È un approccio win-win, apprezzato dalle aziende, che unisce inclusione e supporto concreto anche nei momenti difficili.”

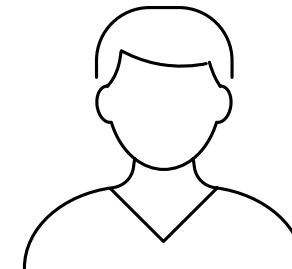
Raffaella Bossi Fornarini
(Adjunct Professor, Graduate School of Management
Politecnico di Milano)

“Grazie a Fondazione Adecco possiamo mostrare testimonianze tangibili e concrete di progetti di grande spessore, tutti portati a termine con ottimi risultati”.

Roberto Bezzi
(Funzionario presso Ministero della Giustizia
- Il Casa di Reclusione di Milano, Bollate)

“Il progetto #COLORIAMOLINVISIBILE propone una concreta integrazione, sempre più consapevole e sostenibile tra autismo e mondo del lavoro, offrendo così anche un messaggio positivo e incoraggiante per molti ragazzi e ragazze”.

Lorella Da Campo (Referente Area socio-lavorativa,
Associazione DIESIS)



4.5 Eventi

Fondazione Adecco organizza e partecipa a numerose iniziative legate al binomio DE&I e mondo del lavoro.

7.02	Fermati un attimo... Arriverai prima	Presso il Sheraton Diana Majestic, Fondazione Adecco, insieme a Fondazione Veronesi, Istituto Serafico di Assisi, Save the Children e WeWorld, partecipa al tavolo di lavoro organizzato da Being Essenza Creativa. Obiettivo dell'incontro: realizzare il <i>Manifesto dell'Unicità del Non Profit</i> .
14.02	Welcome in One Click	Fondazione Adecco e UNHCR promuovono il lancio della Piattaforma Welcome in One Click, uno strumento creato nell'ambito del programma "Welcome. Working for refugee integration" per facilitare i percorsi di inclusione lavorativa di persone rifugiate.
27.02	Inspiring Change - Finanziare il Cambiamento Sistemico	Fondazione Adecco partecipa alla tavola rotonda insieme alle Fondazioni aderenti alla rete Assifero. Inspiring Change è una serie di appuntamenti organizzati da Ashoka Italia e Assifero e pensati per riunire system changers, fondazioni, enti filantropici ed investitori sociali, che desiderino conoscere, approfondire, integrare la prospettiva del cambiamento sistemico nella propria missione e strategia.
06.03	Il Vantaggio della Neurodiversità - Ingaggio, Equità e Inclusione: analisi dei vantaggi e degli adattamenti necessari all'inserimento di persone neurodiverse in azienda	Presso la sede di Milano Bovisa della PoliMi Graduate School of Management, Fondazione Adecco condivide con le realtà aziendali presenti metodologie e buone pratiche finalizzate a facilitare l'inclusione lavorativa di persone neurodivergenti, facendo un affondo sulle persone autistiche. In questa occasione, la Fondazione presenta il progetto #COLORIAMOLINVISIBILE.
11.03	Hotellerie di lusso e carcere: un binomio perfetto?	Presso l'Università Bocconi, Fondazione Adecco interviene in una lezione del master MET (Master in Economia e Management del Turismo) dedicata al tema della sostenibilità sociale nel mondo hotellerie di lusso. La Fondazione interviene portando il case history del Mandarin Oriental Milano, partner del progetto #RipartoDaMe2.
14.03	Leadership trasformativa per fondazioni ed enti filantropici	Presso gli spazi EY Wavespace, Fondazione Adecco partecipa al tavolo di lavoro nell'ambito dell'evento "Leadership trasformativa per fondazioni ed enti filantropici" promosso da Assifero con la collaborazione di EY Foundation.
16.04	RECIDIYA ZERO - Studio, formazione e lavoro in carcere: dalle esperienze progettuali alle azioni di sistema in carcere e fuori dal carcere	Fondazione Adecco, insieme a Fondazione Riva e al carcere di Bollate, partecipa a una giornata di lavoro organizzata dal CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) e dal Ministero della Giustizia, volta a condividere e promuovere buone pratiche in grado di contrastare il fenomeno della recidiva. In questa occasione, la Fondazione presenta la metodologia di #RipartoDaMe.
09.05	Nessuno escluso: fragilità e lavoro	Durante la Civil Week, Fondazione Adecco partecipa alla tavola rotonda sul tema dell'inclusione lavorativa di ragazzi e ragazze autistiche condotta dall'Associazione DIESIS, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

14.05	Il ruolo della Filantropia nel reinserimento delle persone detenute	Durante il webinar organizzato da Assifero, Fondazione Adecco e Fondazione Riva presentano il progetto #RipartoDaMe3: un progetto innovativo e ad alto impatto sociale con l'obiettivo di includere lavorativamente e socialmente le persone del carcere di Bollate, riducendo al contempo il rischio di recidiva.
17-18 .05	Festival IN&AUT - Inclusione & autismo	Fondazione Adecco è partner e promotrice del Festival IN&AUT. In questa occasione, la Fondazione presenta #COLORIAMOLINVISIBILE, un progetto sviluppato in collaborazione con l'Associazione DIESIS e volto a promuovere l'autonomia e l'inclusione lavorativa delle persone autistiche.
04 .07	WOMEN & NEET WORKING	Insieme a Fondazione Mondo Digitale, Fondazione Adecco è tra i relatori dell'evento. Durante l'occasione, tenutasi a Roma, aziende partner hanno incontrato le donne beneficiarie del progetto S.W.A.T. (Supporting Women, Arousing Talents), sostenuto dal Fondo per la Repubblica Digitale - Impresa sociale.
20 .09	Efi in Tour Roma - Coltivare diversità e inclusione nel lavoro: strategie e piani d'azione per guidare un cambiamento positivo	In occasione della Digital Week di Roma, Fondazione Adecco partecipa alla tavola rotonda dedicata ai futuri possibili dell'inclusione lavorativa in ottica DE&I e prende parte alla giuria del contest "Learning Accessibile", promosso da OLIMPYUS, dedicato a soluzioni innovative per l'apprendimento inclusivo attraverso IA e tecnologie digitali.
26.09	Dive In Festival 2024 - Neurodiversità, se la conosci... la includi!	Nell'ambito del Dive In Festival, Fondazione Adecco interviene alla tavola rotonda avente un focus sul binomio lavoro e autismo, raccontando le sue progettualità dedicate all'inserimento lavorativo di persone autistiche.
30.09	Annual Heads Country Foundations Gathering	Fondazione Adecco partecipa, insieme alle altre Fondazioni del Gruppo, a un osservatorio internazionale sui temi della sostenibilità, equità e pari opportunità nel mondo del lavoro. Per la prima volta, tale osservatorio ha luogo nella sede di Fondazione a Milano.
01.10	Women for Women	In partnership con il Fondo Filantropico Italiano e Women for Women, Fondazione Adecco interviene durante un evento dedicato al progetto D.O.T.S. (Donne.Orientamento.Training.Skills), presentando i successi della prima edizione dedicata a donne in situazione di svantaggio, e promuovendo l'avvio di un nuovo percorso, D.O.T.S. 2.0, dedicato nello specifico a donne sopravvissute alla violenza di genere.
03.10	"Stop Bias" - 5 abilità essenziali per ridurre i bias e migliorare l'inclusione sul lavoro	Fondazione Adecco partecipa all'evento organizzato da PHYD per presentare il libro "Stop Bias - 5 abilità essenziali per bloccare i bias e migliorare l'inclusione sul lavoro" dell'esperta di DE&I e Ted Speaker Poornima Luthra.
11 .10	Lavoro e Fragilità - Preparazione della progettazione condivisa con lo sportello CELAV	In partnership con il Comune della Città Metropolitana di Milano e lo sportello CELAV (Centro di Mediazione al Lavoro), Fondazione Adecco dà il via alla co-progettazione su lavoro e fragilità, per il supporto alle persone più fragili nella ricerca di un'occupazione stabile. L'obiettivo del tavolo di lavoro è di implementare una maggior collaborazione tra le parti sociali coinvolte.
15.10	Town Hall Adecco Italy	In occasione della Town Hall mensile, evento interno al Gruppo a cui partecipano tutti i dipendenti, organizzata da The Adecco Group, Fondazione Adecco ha approfondito i temi della sostenibilità sociale e di governance, presentando le sue progettualità all'attivo.
17.10	Brand Activism: nuove frontiere per le imprese del futuro	Fondazione Adecco partecipa all'evento organizzato in occasione del lancio del nuovo numero del magazine Divercity, presso la Triennale di Milano. L'iniziativa, dedicata al tema del Brand Activism, vede la Fondazione coinvolta anche in qualità di membro della redazione allargata della rivista.

25.10	Assegnazione del Testimone Rosa del Volontariato: Importanza di fare rete tra donne e istituzioni, unite e sensibili per contrastare la violenza di genere	Fondazione Adecco partecipa alla quarta edizione dell'evento organizzato da La Consapevolezza di Venere e Fondazione La Rotonda. In quest'occasione Laura Ciardiello, DE&I Project Manager della Fondazione, passa il testimone Rosa ricevuto nel 2023 ad Anna Maria Calegari, di Fondazione La Rotonda.
05.11	Webinar “DEI, Diversity Equity and Inclusion: la prospettiva e l'esperienza di Fondazione Adecco”	Il webinar organizzato da Assifero è dedicato all'esperienza di Fondazione Adecco che, partendo dal White paper scritto e pubblicato insieme a Forbes, ha l'occasione di approfondire il tema legato ai percorsi di inclusione dei giovani e il tema inerente alla promozione del dialogo intergenerazionale.
13.11	Inaugurazione della nuova filiale Adecco a Cernusco sul Naviglio	Speech di Fondazione Adecco in occasione dell'inaugurazione di una nuova filiale di Adecco a Cernusco sul Naviglio (MI). La Fondazione interviene sottolineando l'importanza di costruire un futuro che sia equo, sostenibile e sempre più inclusivo.
18-19 .11	Philanthropy Experience 2024 - Fiducia e Filantropia. Condivisione, relazione e cambiamento	A Salerno, Fondazione Adecco partecipa alla terza edizione della Philanthropy Experience 2024, che pone al centro dell'attenzione il delicato equilibrio tra fiducia e filantropia.
25.11	Evento conclusivo del progetto con iO Donna 99eLode	Presso Phyd Hub a Milano, in veste di partner di progetto, insieme a PHYD e The Adecco Group, Fondazione Adecco partecipa alla tavola rotonda dell'evento di chiusura del progetto di iO Donna, dedicato al supporto e all'orientamento nel mercato del lavoro di 99 giovani donne neolaureate.
06.12	Canicattini accogliente - 10 anni di progetti SAI: Sfide e prospettive	Presso Canicattini Bagni (SR), Fondazione Adecco interviene alla tavola rotonda organizzata per celebrare i dieci anni di esperienza dei progetti SAI - Sistema di Accoglienza e Integrazione - e per discutere delle prospettive future in questo importante settore.



VADEMECUM PER L'INCLUSIONE, UN PERCORSO CONDIVISO VERSO LA DE&I



Il 24 ottobre 2024, presso l'Headquarter di The Adecco Group a Milano, il team di Fondazione Adecco, insieme agli esperti del Dipartimento Legale di The Adecco Group Italia, ha presentato la nuova edizione del suo ***Vademecum per l'inclusione.***

Questo strumento è pensato come una “bussola” per aiutare le aziende e le organizzazioni a navigare il mondo normativo e fiscale della DE&I, supportandole così nel promuovere un mercato del lavoro sempre più equo e inclusivo.

All'evento hanno preso parte Enti del Terzo Settore e realtà aziendali con le quali Fondazione Adecco ha instaurato partnership virtuose per implementare soluzioni concrete a supporto di persone in condizioni di fragilità e per creare così un mondo del lavoro realmente ispirato ai principi della DE&I.

A tal proposito, è intervenuta Simonetta Schillaci, portavoce del fondo Women for Women – istituito presso il Fondo Filantropico Italiano – destinato al progetto D.O.T.S. 2.0 (Donne.Orientamento.Training.Skills), per approfondi-

re l'iniziativa dedicata alla lotta contro la violenza di genere mediante l'aumento dell'occupabilità e dell'autonomia economica delle donne in uscita da situazioni di violenza di genere. A seguire, Giulia Compagnone, coordinatrice delle attività istituzionali di Fondazione Riva, partner d'eccezione della Fondazione, ha presentato la terza edizione del progetto #RipartoDaMe3, un'iniziativa ad alto impatto sociale dedicata all'accompagnamento al lavoro e al reinserimento sociale di persone detenute nella Casa di Reclusione di Bollate.

#RIPARTODAME2 - RAPPORTO FINALE DI VALUTAZIONE



Il 27 febbraio 2024, presso la Sala Alessi del Comune di Milano, Fondazione Adecco e Fondazione Riva, insieme all'Università Cattolica del Sacro Cuore, hanno presentato i risultati della seconda edizione del progetto #RipartoDaMe.

L'iniziativa aveva l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e sociale di 30 persone detenute della Casa di reclusione di Milano Bollate, contribuendo attivamente al contrasto della recidiva attraverso percorsi strutturati di formazione personale e professionale, tirocini pratici e un

accompagnamento costante, sia educativo che psicologico. L'impatto sociale del modello di intervento sviluppato durante una collaborazione pluriennale tra le due fondazioni è stato valorizzato anche dal rapporto di valutazione "#RipartoDaMe2 - Rapporto Finale di Valutazione" elaborato e presentato, per l'occasione, dall'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Alla presentazione è seguita una tavola rotonda in cui i partner di progetto e le persone beneficiarie hanno evidenziato sia il ruolo essenziale svolto dalle aziende coin-

volte che il valore inestimabile della collaborazione e della sinergia creatasi tra enti pubblici, privati e del Terzo Settore. Particolarmente significative sono state le testimonianze dirette delle persone beneficiarie che hanno potuto raccontare in prima persona come il progetto abbia avuto un impatto concreto e tangibile sulle loro vite, offrendo loro una seconda possibilità di riscatto.

PREMIO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION



Il 19 giugno 2024, presso l'Auditorium "Mario Arcelli" dell'Università Luiss Guido Carli, ha avuto luogo la cerimonia di assegnazione del premio "Welcome. Working for refugee integration", assegnato dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR). L'evento ha premiato 220 aziende e organizzazioni della società civile che si sono distinte per aver facilitato l'inserimento lavorativo di persone rifugiate, nell'ambito della sesta edizio-

ne del progetto multilivello e multistakeholder "Welcome. Working for refugee integration". Tra i premiati, per il sesto anno consecutivo, figura anche The Adecco Group: infatti, Adecco è la principale agenzia per il lavoro in Italia per numero di persone rifugiate incluse nel mondo del lavoro. In qualità di implementing partner pluriennale di UNHCR, Fondazione Adecco ha svolto un ruolo chiave tanto sul campo quanto dietro le quinte, contribuendo

sia all'organizzazione dell'evento, attraverso la creazione dei contenuti e il supporto alla candidatura delle realtà aziendali coinvolte nell'ambito del premio Welcome, che alla co-progettazione dell'iniziativa, alla creazione di momenti di sensibilizzazione dedicati alle aziende e alla promozione di corporate partnership.

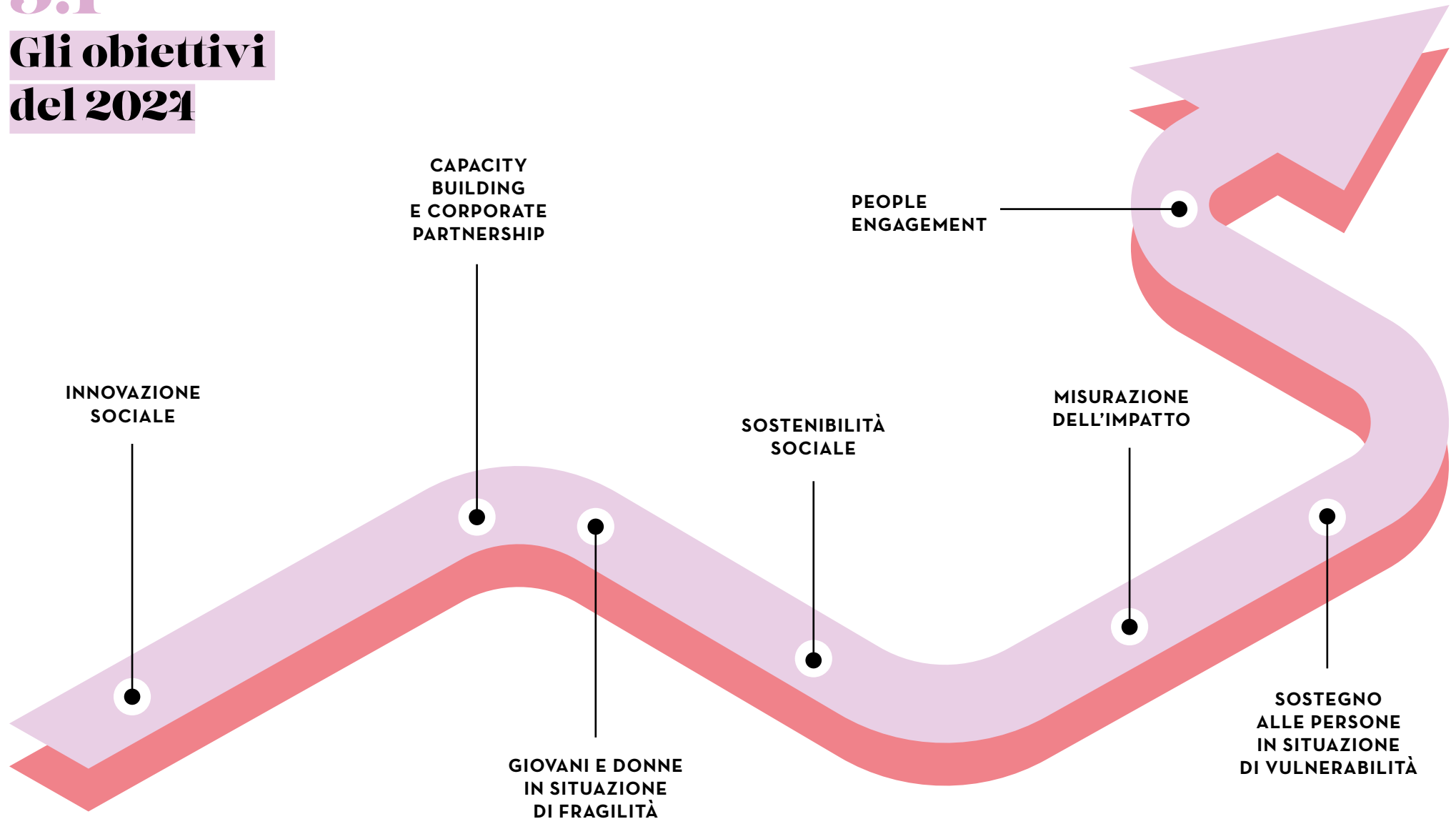


CAPITOLO 5

Gli obiettivi e i risultati

5.1

Gli obiettivi del 2024

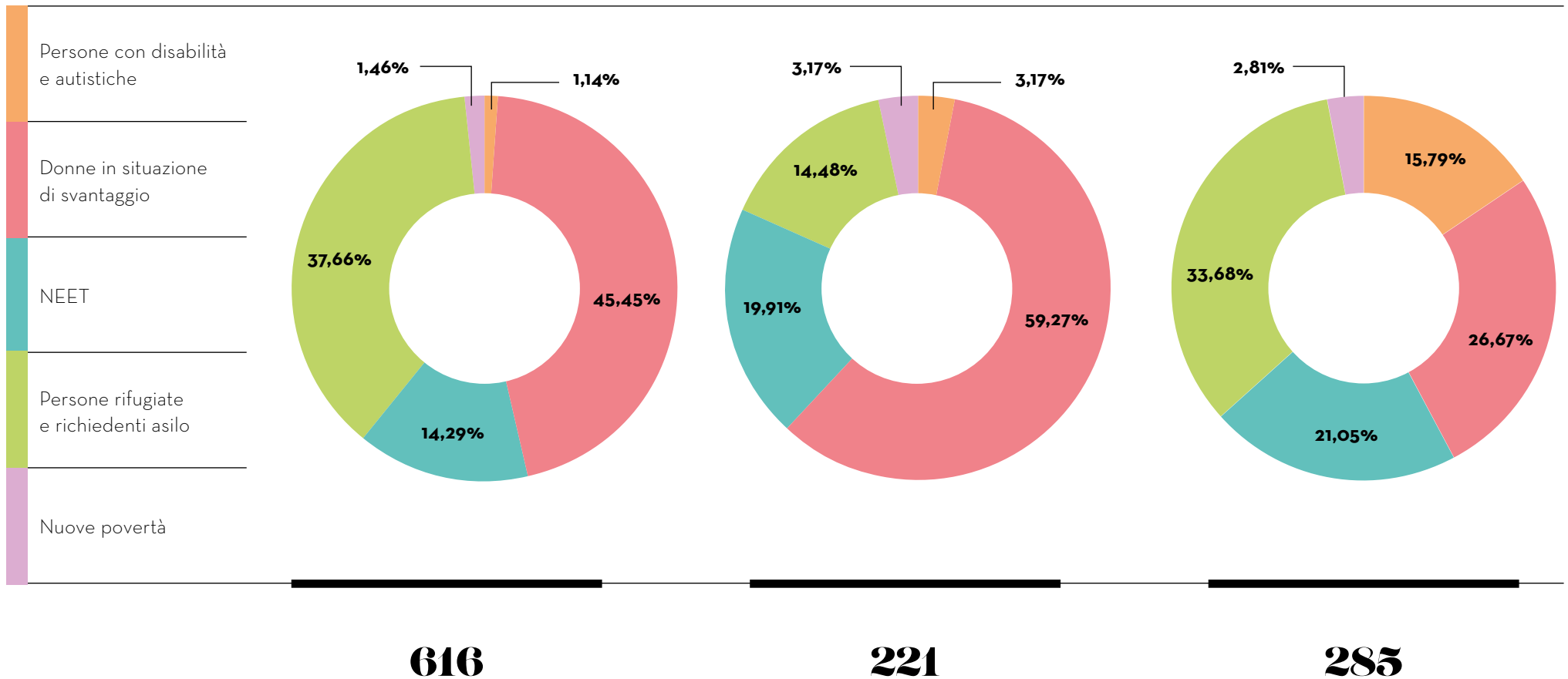


5.2 Le persone supportate nel 2021

Persone orientate

Persone formate

Persone incluse

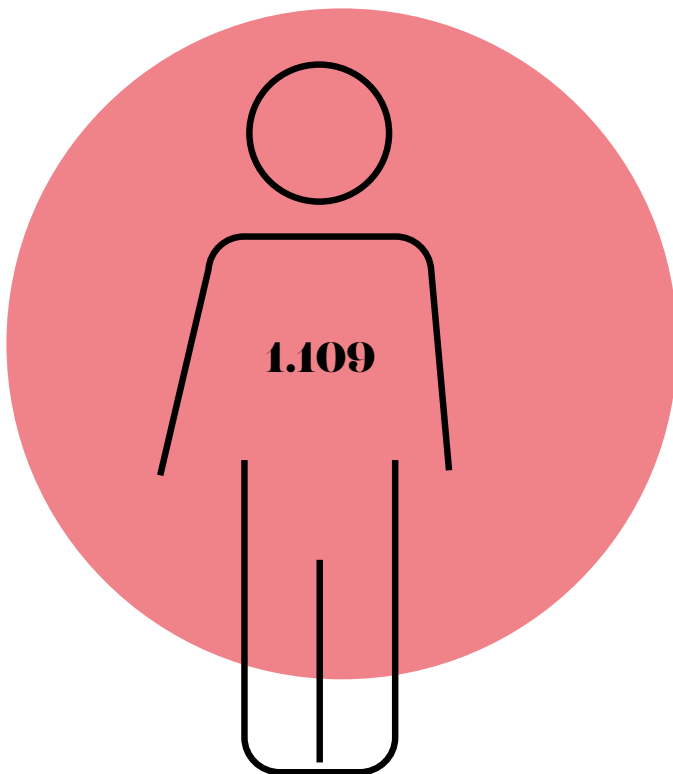


“Il cambiamento è stato toglierci le nostre sovrastrutture standard per avvicinarci alle esigenze di queste persone, ponendosi la domanda: di che cosa hanno bisogno loro?”

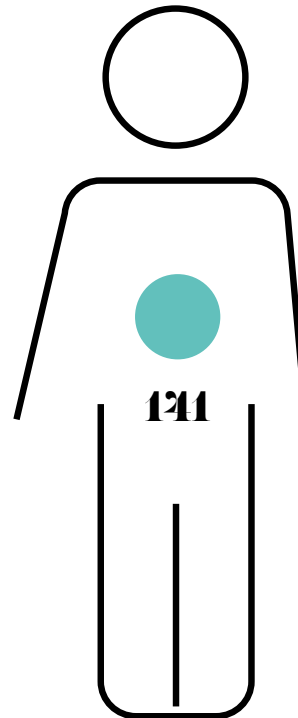
Il primo cambiamento è stato proprio questo: toglierci il nostro *background* e avvicinarci il più possibile a loro.”

Florinda Saverino,
Talent Acquisition Leader Financial Services Italy,
EY

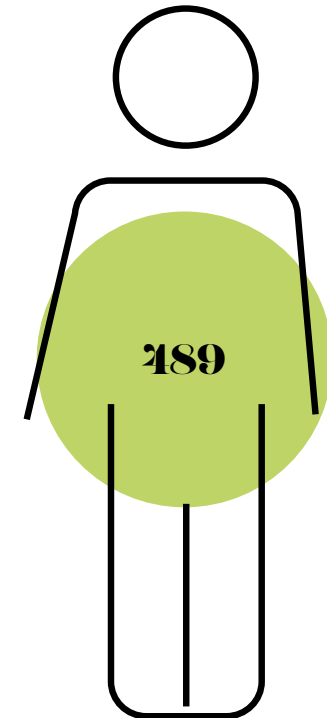
Dipendenti sensibilizzati/e



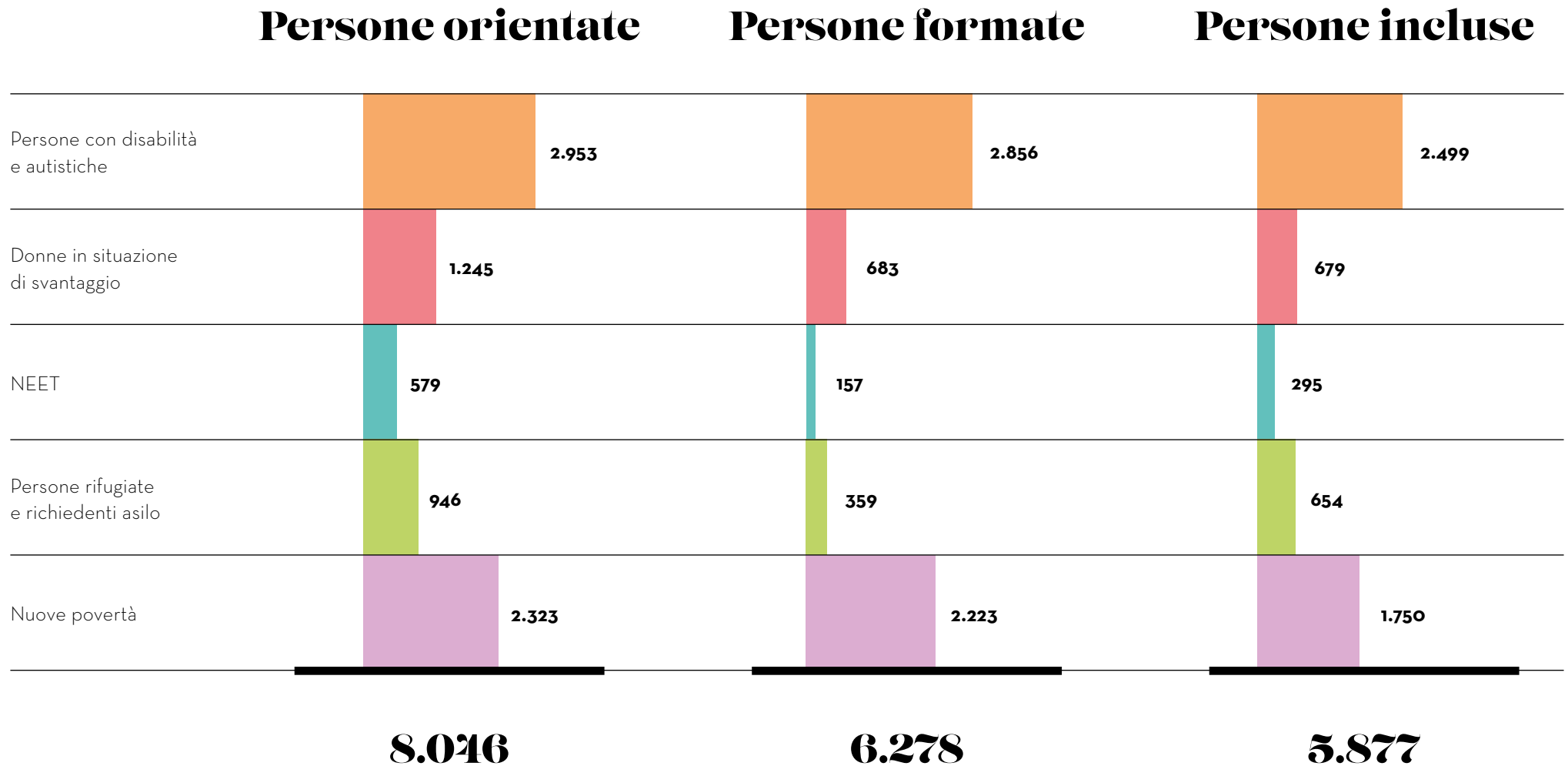
Operatori e operatrici sociali formati/e



Altre persone supportate



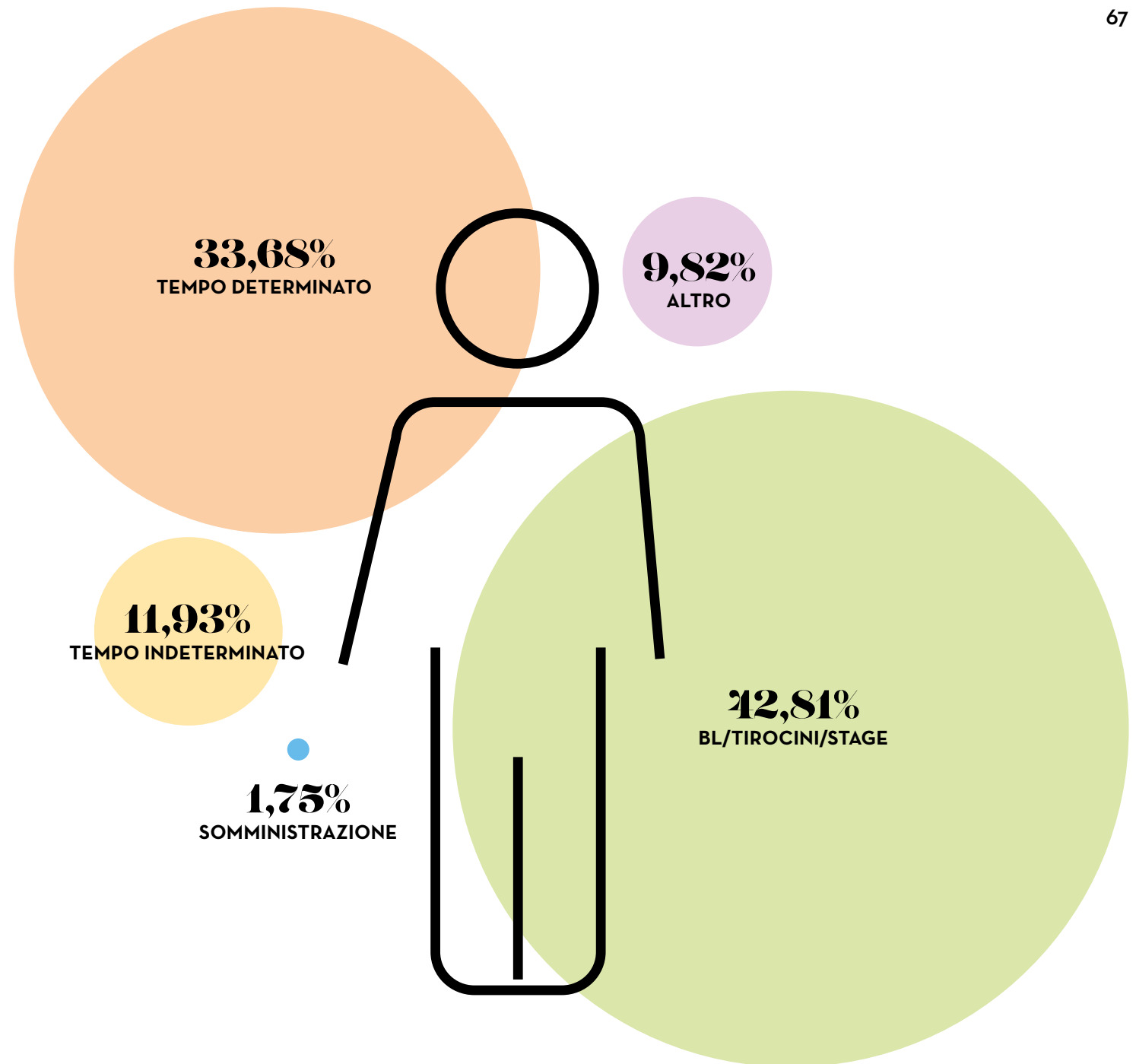
5.3 Le persone supportate dal 2001 a oggi



Opportunità di occupazione

“Reputo gli incontri di orientamento delle perle, informazioni da tenere strette per non scivolare subito appena si inizia a lavorare. Quelle lezioni vanno presentate come fondamentali, per aggiustare le aspettative dei beneficiari che potrebbero pensare siano inutili invece non lo sono.”

Beneficiario del progetto
#RipartoDaMe2





CAPITOLO 6

Valutazione di Impatto Sociale

6.1

Obiettivi e metodologia

Il processo di Valutazione d'Impatto Sociale, volto a valutare l'impatto delle azioni istituzionali messe in campo da Fondazione Adecco e dalla sua rete *multistakeholder*, è stato sviluppato attraverso l'attivazione di una cabina di regia composta dallo staff di ISNET e dai responsabili di Fondazione Adecco.

Tale percorso ha rappresentato: un'opportunità per aumentare la consapevolezza del team di Fondazione Adecco riguardo al proprio ruolo nelle attività svolte; un'occasione per definire metodi e processi di monitoraggio; una prima valutazione di impatto sociale delle principali attività istituzionali; un'esperienza per concentrarsi sugli esiti trasformativi dell'attività, adottando un approccio evolutivo; un momento per rafforzare il legame con le organizzazioni di The Adecco Group Italia e, infine, un'integrazione tra i contenuti del Bilancio Sociale e quelli relativi alla valutazione d'impatto sociale.

L'obiettivo principale dell'analisi è stato quello di verificare gli effetti delle attività istituzionali di Fondazione Adecco, dedicate sia a persone beneficiarie di progetto per supportarle nell'orientamento nel mercato del lavoro, che a realtà organizzative del mondo del lavoro per sensibilizzarle circa la centralità dei temi della DE&I e implementare le loro capacità di sostegno alle persone in condizioni di fragilità.

Gli *stakeholder* coinvolti nell'analisi sono rappresentati, in primo luogo, dai beneficiari e dalle beneficiarie diretti/e delle attività della Fondazione e, a seguire, i loro familiari e i *partner* di progetto, ovvero le aziende del mondo *profit*, gli Enti del Terzo Settore e la Pubblica Amministrazione.

L'analisi degli effetti delle attività è stata condotta su tre livelli:

- a. **Livello qualitativo:** di tipo descrittivo e narrativo, che ha restituito racconti profondi e personali, pertanto non generalizzabili, degli effetti prodotti *
- b. **Livello quantitativo:** di tipo statistico e descrittivo, che ha permesso di elaborare dati numerici e statistici, fornendo così informazioni più oggettive e generalizzabili;
- c. **Livello economico-monetario:** ha stimato l'impatto sociale attraverso il calcolo dell'indice SROI (*Social Return of Investment*), quantificando in termini economici i benefici generati.

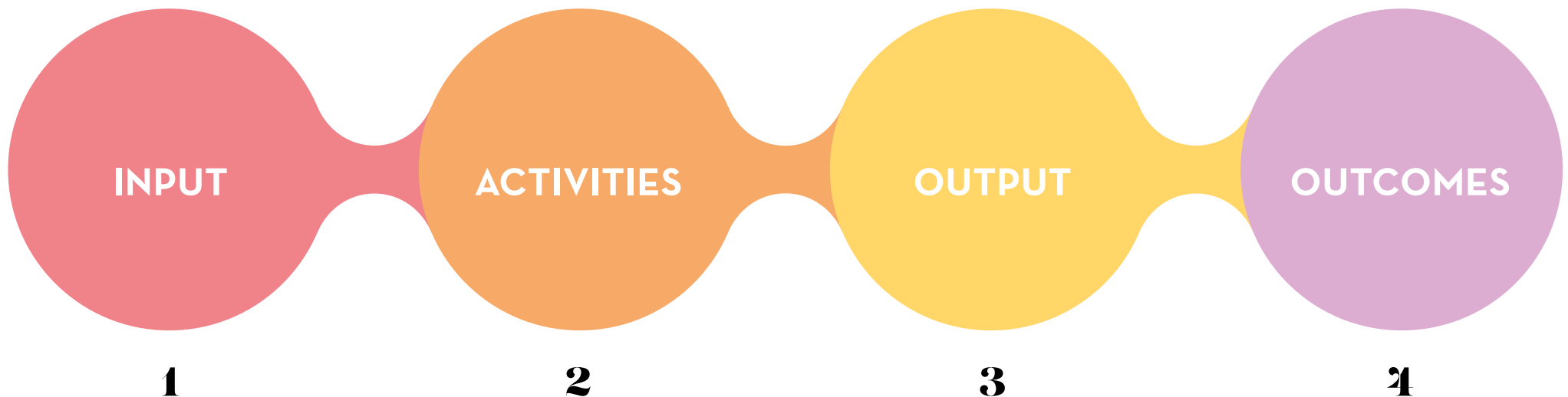
Per la sperimentazione del modello di valutazione, è stato preso in considerazione un periodo temporale più esteso (nello specifico, il triennio 2022-2024), al fine di individuare i potenziali effetti a lungo termine delle azioni implementate.

*N.B. I familiari delle persone beneficiarie sono stati coinvolti esclusivamente a livello qualitativo.

Theory of Change

(Teoria del Cambiamento)

Il quadro teorico di riferimento su cui si basa la valutazione è quello della **Theory of Change** (Teoria del Cambiamento), un approccio metodologico che aiuta a pianificare, realizzare e valutare i cambiamenti in un contesto organizzativo o sociale.



La **Theory of Change** parte dall'assunto che, a fronte dell'investimento di determinate risorse (**INPUT**) impiegate attraverso specifici processi e azioni

(**ACTIVITIES**), si ottengono dei risultati tangibili (**OUTPUT**), che, a loro volta, danno origine a dei benefici concreti e trasformativi (**OUTCOMES**).

6.2

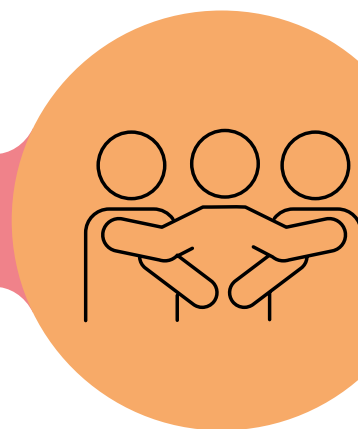
Analisi qualitativa

Gli indicatori di cambiamento sociale sono stati identificati attraverso 17 colloqui in profondità, realizzati dai responsabili di Fondazione Adecco ricompresi nella cabina di regia precedentemente nominata, interpellando sia le persone beneficiarie di progetto che testimoni significativi, i quali hanno riportato gli effetti osservati negli *stakeholder* a seguito della partecipazione al progetto.

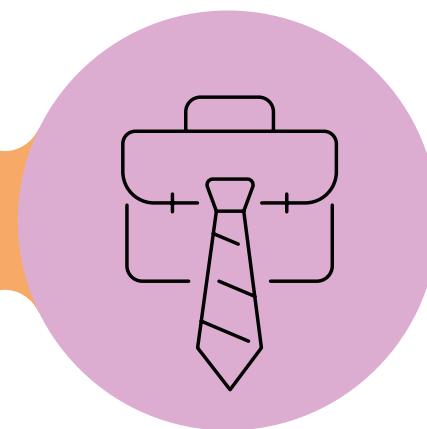
Nello specifico, sono stati intervistati:



10
persone beneficiarie
dirette



2
familiari delle persone
beneficiarie



5
aziende partner
del mondo *profit*

Per quanto riguarda le persone beneficiarie di progetto, a seguito dell'analisi tematica e concettuale delle interviste condotte, sono emerse **5 aree di cambiamento significative**:



QUELLO CHE FACCIO PER ME

Tale area comprende:

- Miglioramento delle capacità di organizzare la propria vita
- Miglioramento delle abitudini alimentari
- Aumento delle attività per il benessere e la realizzazione personale
- Incremento della capacità di ascoltare e gestire il proprio corpo
- Acquisizione dell'autonomia economica



STARE INSIEME AGLI ALTRI

**In quest'area, rientrano
cambiamenti quali:**

- Maggior serenità nell'esprimere i propri pareri, opinioni, idee e soluzioni
- Aumento della sensazione di sentirsi accettati/e
- Maggior convinzione nel poter fare le stesse cose che fanno gli altri
- Abbattimento dell'idea che "gli altri non mi capiscono"



IN PROSPETTIVA

**In questa terza area, ricadono
i benefici direttamente associati
al proprio futuro, ovvero:**

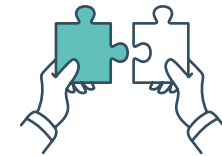
- Crescita del desiderio di pensare a progetti personali per il futuro
- Maggior voglia di inseguire le proprie passioni
- Aumento della sensazione di riscatto personale
- Incremento della voglia di essere protagonista



COME MI SENTO

**Tale area riguarda
i cambiamenti emersi
a livello di percezione
del sé, quali:**

- Superamento del disagio personale emotivo e psicologico
- Maggior capacità di accettazione di sé stessi
- Diminuzione della sensazione di fragilità e ansia
- Aumento della capacità di autocontrollo
- Incremento della capacità di far fronte alle situazioni di sconforto



COME LAVORO

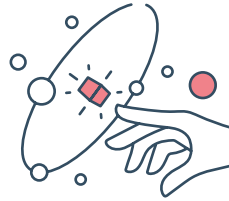
**In quest'ultima area, rientrano
i cambiamenti che fanno
riferimento diretto al modo
di lavorare delle persone
beneficiarie, che comprendono:**

- Aumento della capacità di percepire il proprio valore
- Maggior soddisfazione personale nel lavoro
- Crescita dell'autostima e della sensazione di sentirsi utile
- Maggior intraprendenza e voglia di incidere
- Aumento del senso di responsabilità
- Incremento della sensazione di saper sopportare le frustrazioni personali.

Cambiamenti nelle famiglie e nelle aziende

Per quanto riguarda i cambiamenti diretti emersi dall'analisi concettuale e tematica delle interviste somministrate a familiari e aziende *partner* di progetto, sono emerse **3 aree significative di cambiamento**.

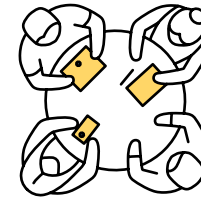
Nello specifico, in merito ai contenuti emersi dalle interviste alle aziende *partner* di progetto, sono emerse due aree specifiche di cambiamento, che fanno riferimento a un impatto concreto e tangibile su più livelli, sia pratico-lavorativo che relazionale, ovvero:



AGIRE SULLA CULTURA AZIENDALE

In questa prima area, rientrano i cambiamenti emersi dalle interviste ai e alle rappresentanti delle aziende partner nei luoghi di lavoro:

- Incremento della consapevolezza sul tema delle persone rifugiate
- Maggior flessibilità e apertura ai cambiamenti
- Aumento della sensibilità rispetto a temi sociali e dell'impegno dell'azienda per sensibilizzare sui temi sociali
- Diminuzione dei comportamenti influenzati da stereotipi e pregiudizi
- Maggior riflessione sul come far conciliare esigenze di *business* e gestione degli inserimenti



MIGLIORARE PRODUTTIVITÀ E CLIMA

In secondo luogo, per quanto concerne il clima aziendale, i cambiamenti emersi che è possibile ritrovare in quest'area fanno riferimento a:

- Maggior cooperazione interna e verso l'esterno
- Rafforzamento della sinergia e della collaborazione tra aree diverse
- Aumentata capacità di "fare squadra"
- Diminuzione del timore di avere maggiori difficoltà connesse all'inserimento di persone in condizione di vulnerabilità
- Aumento della capacità di cogliere le esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici
- Aumento della capacità di innovazione e della reciprocità



IL RUOLO DELLE FAMIGLIE

Infine, in quest'ultima area, rientrano i cambiamenti emersi dai contenuti riferiti dai famigliari delle persone beneficiarie di progetto, che fanno riferimento a:

- Aumento del dialogo tra le persone beneficiarie e i famigliari
- Maggior serenità famigliare
- Aumento del livello di soddisfazione per la condizione lavorativa del proprio figlio
- Maggior percezione di assecondare bisogni e potenzialità del proprio figlio
- Maggior riconoscimento del ruolo delle famiglie nel percorso per costruire l'autonomia lavorativa

6.3 Analisi quantitativa

La raccolta dati per l'analisi degli effetti delle attività istituzionali di Fondazione Adecco è stata svolta somministrando due diversi questionari strutturati a diverse tipologie di *stakeholder*, nello specifico:

55 +

Questionari somministrati direttamente alle persone beneficiarie delle attività

36 =

Questionari somministrati ai e alle responsabili di aziende *profit*, Enti del Terzo Settore e Pubblica Amministrazione

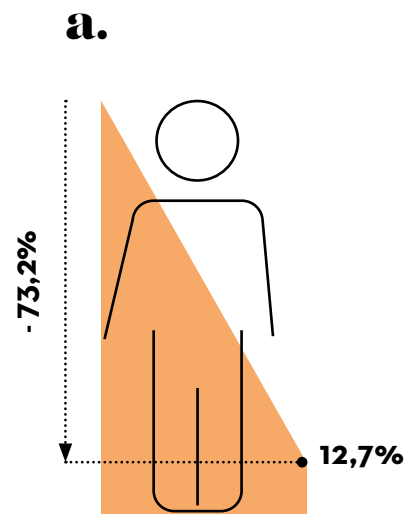
91

Totale questionari somministrati

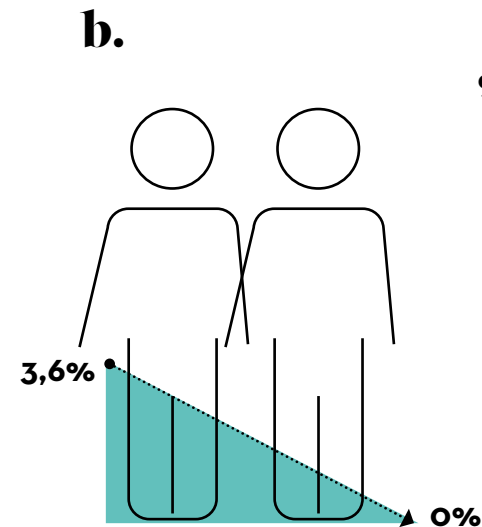
La metodologia utilizzata per il rilevamento dei dati è la metodologia *CAWI (Computer Assisted Web Interviewing)*, una metodologia di raccolta dati che si basa sulla compilazione di un questionario online attraverso un link, un panel o un sito web.

EFFETTI SUI BENEFICIARI

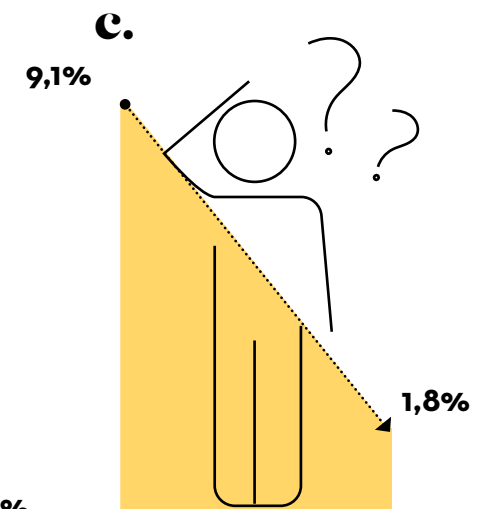
Rispetto allo stato occupazionale delle persone beneficiarie di progetto successivamente al percorso intrapreso e concluso con Fondazione Adecco, sono emerse una serie di dati di particolare rilievo:



Rispetto alla situazione iniziale, il numero di **persone disoccupate** si è drasticamente ridotto, che si attesta attorno al 12,7%, registrando così un calo del 73,2%;



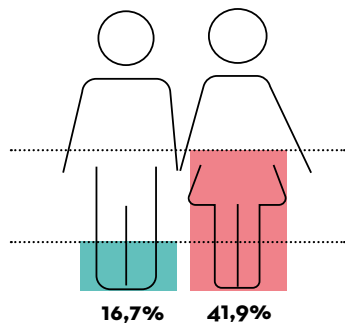
È stato registrato un azzeramento del **lavoro irregolare tra le persone beneficiarie**, che nella situazione di partenza si attestava attorno al 3,6%;



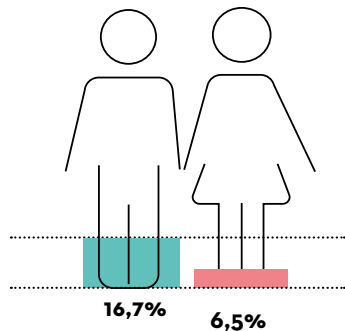
Rispetto alla situazione iniziale (9,1%), anche il numero di **chi non studia, non lavora o non cerca lavoro** si è drasticamente ridotto (1,8%).

Per quanto concerne l'analisi dei cambiamenti generati dalle attività di Fondazione Adecco, non emergono differenze significative tra uomini e donne, ad eccezione di una maggiore proattività nella ricerca di lavoro da parte delle donne (41,9% contro 16,7%) e di un miglioramento più marcato del benessere fisico tra gli uomini (16,7% contro 6,5%)

PROATTIVITÀ NELLA RICERCA DI LAVORO



BENESSERE FISICO



32,7%

30,9%

30,9%

27,3%

25,5%

18,2%

16,4%

16,4%

14,5%

14,5%

12,7%

10,9%

10,9%

10,9%

Aumento delle relazioni con persone ed enti che lo/la possono aiutare sotto il profilo lavorativo/professionale

Maggiore proattività nella ricerca del lavoro

Incremento dell'autostima (dal punto di vista lavorativo)

Miglior gestione dei colloqui di lavoro

Grazie al lavoro, avvio alla ricerca della casa

Miglior riconoscimento di quando è meglio cercare lavoro e quando invece è importante fare altro

Maggiore conoscenza dei propri diritti in quanto lavoratore / lavoratrice e maggiore tendenza a farli rispettare

Contributo alle spese familiari grazie al lavoro

Ricerca attiva del lavoro, senza aspettare che siano le opportunità ad arrivare

Minor sperimentazione di stati d'ansia

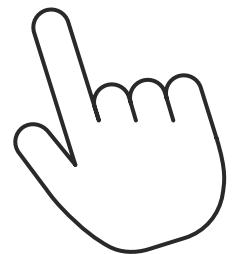
Maggior rispetto delle regole

Maggior benessere fisico

Minor probabilità di collocamento in una struttura protetta

Superare le criticità che erano causa dell'interruzione dei rapporti di lavoro pregressi

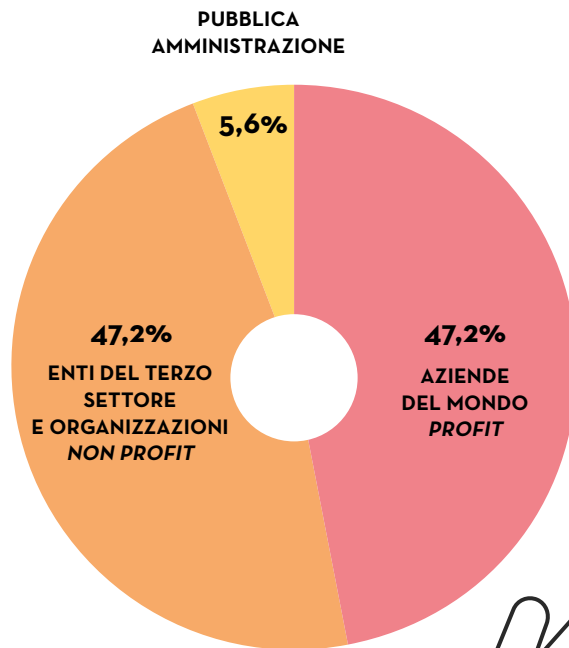
N.B.
La domanda ammetteva più risposte, quindi ogni variabile va considerata come dicotomica (Si/No)



EFFETTI SUI PARTNER DI PROGETTO

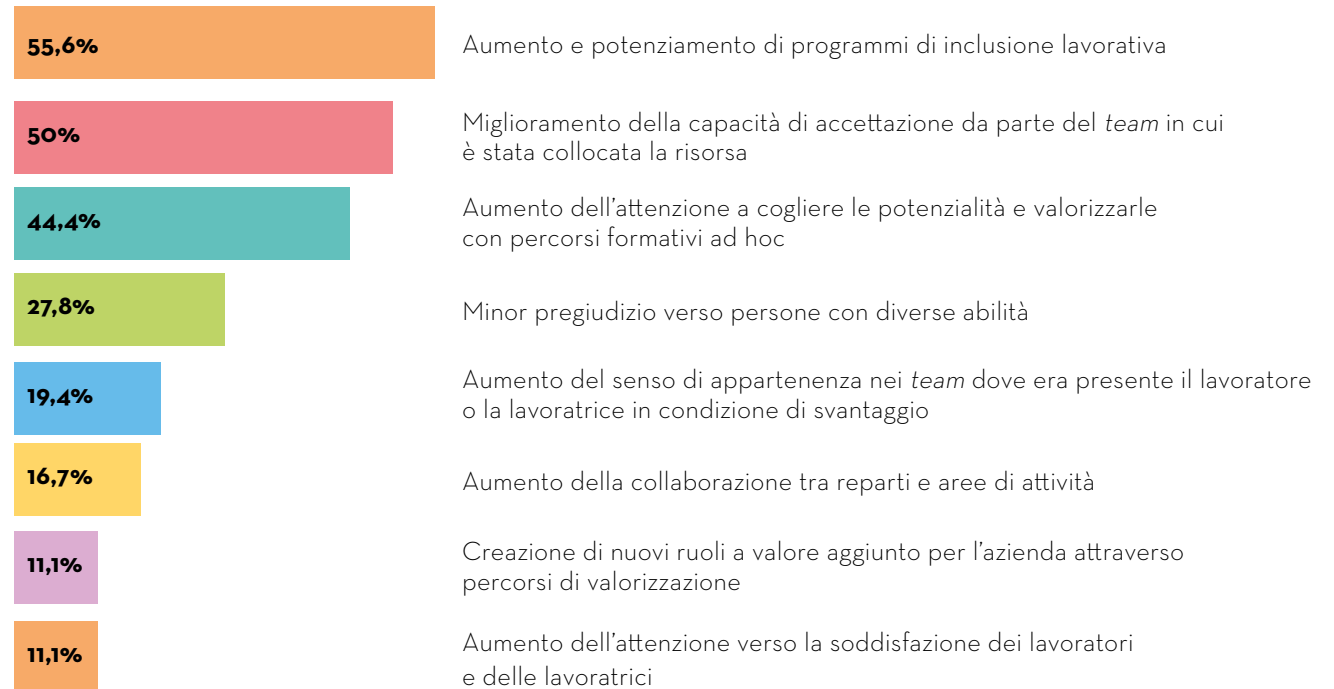
Per quanto concerne l'analisi degli effetti dei cambiamenti generati dalle attività istituzionali di Fondazione Adecco sui partner di progetto, sono stati somministrati 36 questionari strutturati a diverse tipologie di organizzazioni, sia del mondo *profit* e *non profit*, che Enti del Terzo Settore e Pubblica Amministrazione.

Nello specifico, sono tre le tipologie di organizzazioni coinvolte nella compilazione del questionario:



N.B.: La domanda ammetteva più risposte, quindi ogni variabile va considerata come dicotomica (Sì/No)

A seguito di quest'analisi, è emersa una serie di risultati ottenuti dai partner di progetto grazie alle attività svolte in collaborazione con la Fondazione, nello specifico:



Le prospettive di inclusione lavorativa risultano strettamente interconnesse agli effetti generati dalle attività della Fondazione sui partner di progetto. Dall'analisi emerge che, grazie ai risultati ottenuti attraverso le

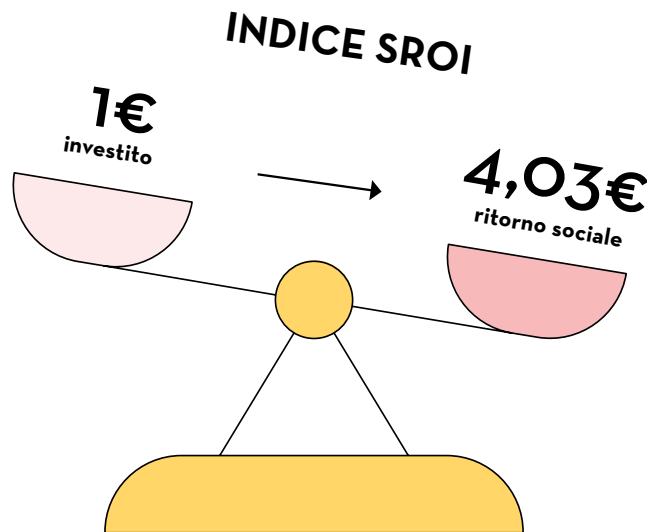
attività di Fondazione Adecco, nei prossimi 12 mesi saranno avviati 752 nuovi percorsi lavorativi destinati a persone in condizioni di svantaggio.

6.4 Valutazione monetaria

In ultima istanza, è stata svolta un'analisi con l'obiettivo di indagare gli effetti generati dalle attività della Fondazione dal punto di vista economico-monetario.

Un indicatore rappresentativo di tale valutazione è costituito dall'indice SROI - *Social Return of Investment* - che indica quanto pesa l'impatto sociale generato dalle attività di Fondazione Adecco. Ciò che emerge da tale indice è che a fronte di 1€ investito, ne vengono prodotti 4,03€ di ritorno sociale.

Il calcolo dello SROI non tiene conto dei cambiamenti che generano effetti economici sul lungo periodo (oltre i cinque anni), come la diminuzione del rischio che le persone beneficiarie vengano inserite in strutture protette o il miglioramento della loro capacità di affrontare criticità che in passato compromettevano la continuità lavorativa. Sebbene esclusi dall'analisi, questi risultati mettono in luce il potenziale trasformativo delle attività di Fondazione Adecco, mostrando come il loro impatto si estenda ben oltre l'orizzonte temporale considerato e testimoniando il valore concreto generato per l'intera comunità.



Tre indicatori risultano essere di particolare rilievo in quest'analisi:

**PRESENT VALUE =
9.589.873,07 €**

corrispondente alla stima dell'impatto sociale generato in 5 anni dai percorsi attivati da Fondazione Adecco nel triennio 2022-2024



**INPUT =
2.379.927,00€**

corrispondente alla stima delle risorse investite per i percorsi attivati da Fondazione Adecco nel triennio 2022-2024 e dei costi sostenuti dagli *stakeholder*



**SROI =
4.03**

indice SROI ottenuto come rapporto tra *Present Value* e *Input*

6.5

Conclusioni

In sintesi, possiamo definire i cambiamenti emersi per ciascun target protagonista della valutazione d'impatto sociale.

Per quanto riguarda l'impatto sociale sulle persone beneficiarie, si è tradotto in:

Aumento dell'inclusione
lavorativa e
dell'autonomia
professionale

Potenziamento delle
soft skill e incremento
della fiducia nei propri
mezzi

Maggiore proattività
nella ricerca attiva di
lavoro

Maggiore capacità di
gestire i colloqui di
lavoro con successo

A seguito di questi cambiamenti emersi, la performance del modello di inclusione promosso da Fondazione Adecco ha fatto sì che:



— **73,2%**

diminuzione di persone
disoccupate tra i beneficiari
e le beneficiarie



— **80,2%**

riduzione delle persone inattive
che non cercano lavoro

Per quanto concerne i cambiamenti emersi dall'analisi qualitativa, che coinvolge le aziende partner del mondo *profit*, e quantitativa che coinvolge le aziende partner, gli Enti del Terzo Settore e la Pubblica Amministrazione, emerge:

Una maggiore sensibilizzazione e
superamento della tendenza alla
delega

Una maggiore apertura
all'accoglienza della diversità

Un ottimo posizionamento
di Fondazione Adecco nella
collaborazione e nella capacità di
dialogo con gli Enti del Terzo Settore



A questi cambiamenti si accompagna un incremento della capacità delle organizzazioni di valorizzare le diversità in azienda, che si traduce in un potenziamento dei nuovi percorsi di inclusione lavorativa che saranno avviati nei prossimi 12 mesi per persone in condizioni di svantaggio, grazie ai risultati ottenuti proprio attraverso le attività di Fondazione Adecco (752).

A livello di comunità, l'indice SROI conferma ulteriormente il valore generato dalle attività di Fondazione Adecco, evidenziando come esse rappresentino un investimento sociale efficace ed efficiente, che genera un impatto significativo su tutti i livelli sociali. Difatti, ogni euro investito produce un ritorno di 4,03€ in termini di benefici sociali tangibili e misurabili.

Questo risultato non solo testimonia la capacità delle azioni intraprese di rispondere a esigenze immediate, ma ne sottolinea anche il potenziale trasformativo a lungo termine, contribuendo alla costruzione di una società più equa, inclusiva e sostenibile.

La sinergia tra le persone beneficiarie e le organizzazioni *partner* si rivela un elemento chiave di questo processo: un'alleanza virtuosa che alimenta un ecosistema dove lavoro dignitoso, autonomia personale e coesione sociale diventano motore di crescita e inclusione. In questo contesto, Fondazione Adecco si afferma come attore attivo del cambiamento, in grado di catalizzare risorse, visioni e competenze per generare valore condiviso.

Parallelamente, l'adozione di un modello di valutazione di impatto sociale partecipata ha rappresentato un'oppor-

tunità fondamentale per il *team* di Fondazione di consolidare e rafforzare la consapevolezza rispetto al significato e agli effetti del proprio lavoro, di acquisire strumenti metodologici specifici per la valutazione di impatto sociale e di affinare la capacità di interpretare e valorizzare i dati generati dalle attività.

Pertanto, questo approccio partecipativo si è rivelato non solo un valido strumento di misurazione tangibile degli effetti generati dalle attività su più livelli, ma anche un catalizzatore di apprendimento e innovazione.



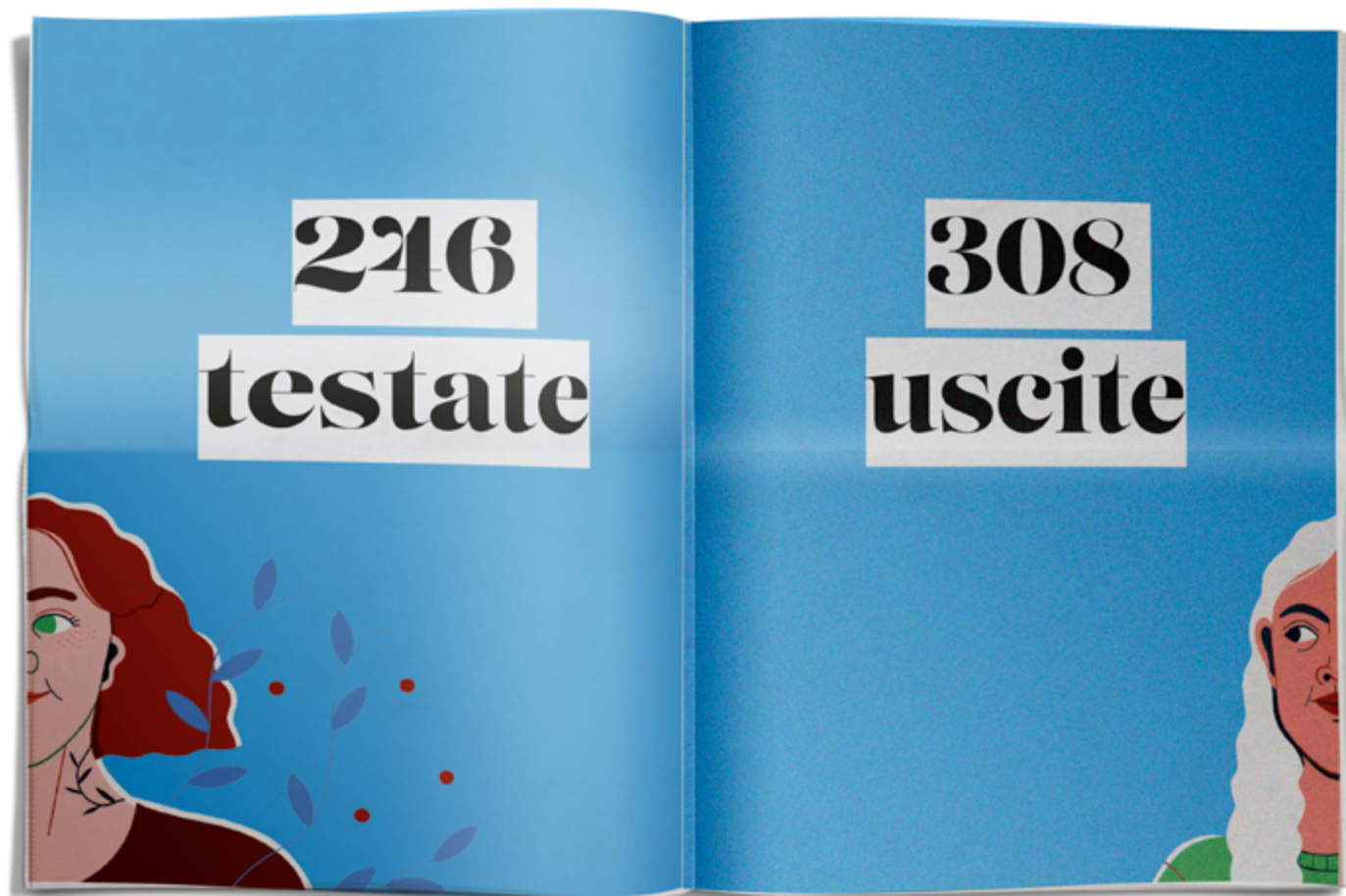


CAPITOLO 7

Comunicazione

7.1

Rassegna Stampa



7.2

KPI social



LINKEDIN

GROWTH
+ **91,8%**

E.R. RATE
MEDIO
+ **8,34%**





FACEBOOK

GROWTH
+ 2%

E.R. RATE
MEDIO
+6,9%





CAPITOLO 8

La relazione economica

Bilancio al 31 dicembre 2024

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

				31/12/2024	31/12/2023
A				-	-
Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti (di cui già richiamati)					
B					
Immobilizzazioni					
I.				Immateriali	-
II.				Materiali	
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		1.650	3.589
B.II.5	5 -	Immobilizzazioni in corso e acconti		-	-
				1.650	3.589
III.				Finanziarie	
2 -				Crediti	
B.III.2.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
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI				1.750	3.689

C		Attivo circolante			31/12/2024	31/12/2023
		I.	Rimanenze			
		II.	Crediti			
C.II.1	1 -	Verso utenti e clienti			-	-
C.II.1 entro	- entro 12 mesi - crediti vs clienti				130.589	97.002
C.II.1 oltre	- oltre 12 mesi				-	-
					130.589	97.002
C.II.9	9 -	Crediti tributari				
C.II.9 entro	- entro 12 mesi crediti verso altri				206	4.320
					206	4.320
					130.795	101.322
		IV.	Disponibilità liquide			-
C.IV.1	1 -	Depositi bancari e postali			387.348	488.034
C.IV.2	2 -	Assegni			-	-
C.IV.3	3 -	Denaro e valori in cassa			-	-
					387.348	488.034
		TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE			518.143	589.356
D	D	Ratei e risconti				
D vari		- vari Ratei e Risconti			137.975	11.334
					137.975	11.334
		TOTALE ATTIVO			657.869	604.380

STATO
PATRIMONIALE
PASSIVO

			31/12/2024	31/12/2023
A	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	175.741	153.766
	A.III.2	Altre riserve		
	A.IV	Avanzo / Disavanzo d'esercizio	41.180	21.975
	A.VII			
TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)			363.310	322.131
C	C		Trattamento fine rapporto di lavoro subordinato	
	D		Debiti	
D.7	7 -	Debiti verso fornitori		
D.7 entro	- entro 12 mesi		65.549	87.519
D.7 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			65.549	87.519
D.9	9 -	Debiti tributari		
D.9 entro	- entro 12 mesi		813	949
D.9 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			813	949
D.10	10 -	Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
D.10 entro	- entro 12 mesi		36.739	27.810
D.10 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			36.739	27.810
D.11	11 -	Debiti verso dipendenti e collaboratori		
D.11 entro	- entro 12 mesi		26.594	24.761
D.11 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			26.594	24.761
TOTALE			129.694	141.040
E	E		Ratei e risconti passivi	
	E prestiti			
	E vari	- vari	48.426	50.026
			48.426	50.026
TOTALE PASSIVO E PATRIMONIO NETTO			657.869	604.380

RENDICONTO GESTIONALE 2024

ONERI E COSTI		2024	2023
A	COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE		
	1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
	2 - Servizi	201.634	192.752
	3 - Godimento beni di terzi	18.520	17.029
	4 - Personale	549.526	531.443
	5 - Ammortamenti	2.288	2.391
	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	771.968	743.614
B	COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DIVERSE		
	1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
	2 - Servizi	-	-
	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	-	-

PROVENTI E RICAVI		2024	2023
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	254.504	301.112
	5 - Proventi del 5 per mille	31.389	26.435
	6 - Contributi da soggetti privati	514.502	459.344
	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	77.067	32.994
	11 - Rimanenze finali	-	-
	TOTALE	877.462	819.885
	Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-)	105.493	76.270
B	RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ DIVERSE		
	1 - Ricavi per prestazioni e cessioni ad associati e fondatori	-	-
	2 - Contributi da soggetti privati	-	-
	3 - Ricavi per prestazioni e cessioni terzi	-	-
	4 - Contributi da enti pubblici	-	-
	5 - Proventi da contratti con enti pubblici	-	-
	6 - Altri ricavi, rendite e proventi	-	-
	7 - Rimanenze finali	-	-
	TOTALE	-	-
	Avanzo/disavanzo attività diverse (+/-)	-	-

ONERI E COSTI		2024	2023
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	2.030	2.098
	2 - Su prestiti	-	-
	3 - Da patrimonio edilizio	-	-
	4 - Da altri beni patrimoniali	-	-
	5 - Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
	6 - Altri oneri	318	440
	TOTALE	2.349	2.538
E	Costi e oneri di supporto generale		
	1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
	2 - Servizi	34.891	30.538
	3 - Godimento benidi terzi	-	-
	4 - Personale	-	-
	5 - Ammortamenti	-	-
	5 bis - Svalutaizione immobilizzazioni materiali e immateriali	-	-
	6 - Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
	7 - Altri oneri	13.054	16.618
	8 - Accantonamento a riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	-
	9 - Utilizzo della riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	-
	TOTALE	47.944	47.156
	TOTALE ONERI E COSTI	822.262	793.308

PROVENTI E RICAVI		2024	2023
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	196	2
	2 - Da altri investimenti finanziari	-	-
	3 - Da patrimonio edilizio	-	-
	4 - Da altri beni patrimoniali	-	-
	5 - Altri proventi	-	-
	TOTALE	196	2
	Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-)	-2.153	-2.536
E	Proventi di supporto generale		
	1 - Proventi da distacco del personale	-	-
	2 - Altri proventi di supporto generale	5.577	11.840
	TOTALE	5.577	11.840
	TOTALE PROVENTI E RICAVI	883.235	831.727
	Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)	60.973	38.419
	Imposte	19.793	16.444
	Avanzo/disavanzod'esercizio (+/-)	41.180	21.975

COSTI FIGURATIVI

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

COSTI FIGURATIVI	2024	2023
1 - Da attività di interesse generale	-	-
2 - Da attività diverse	-	-
TOTALE	-	-

PROVENTI FIGURATIVI	2024	2023
1 - Da attività di interesse generale	-	-
2 - Da attività diverse	-	-
TOTALE	-	-

Relazione di missione al 31 Dicembre 2021

DATI GENERALI SULLA FONDAZIONE

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

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

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

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

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

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 distribuito e condiviso con i consiglieri, è stato approvato e adottato con la medesima delibera.

La domanda di iscrizione al RUNTS - *Registro Unico Nazionale del Terzo Settore* è stata presentata in data 02/08/2022 e successivamente accettata in data 21/09/2022 con Repertorio n. 42407 e Raccolta Generale n. 6585 da Regione Lombardia con la conferma dell'avvenuta iscrizione della Fondazione Adecco al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore e modificando il proprio nome in FONDAZIONE ADECCO ETS (Ente 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 valo-

rizzazione 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 in rete con organizzazioni del terzo settore tra le quali UNHCR, Fondazione Cariplo, Fondazione DELOITTE, Fondazione De Agostini, Fondazione Riva, Fondazione Mondo Digitale, Generation Italy, Fondazione BPM, Fondo Filantropico Italiano (Fondazione Donor Italia), FCEI, Fondazioni di Comunità e numerose altre realtà.

La Fondazione è membro di ASSIFERO, la più grande e principale rete di fondazioni in Italia e fa parte di ASviS-Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile ove siede nel tavolo di lavoro Fondazioni. È altresì tra i fondatori della rete Sport for Inclusion Network e ha aderito alla Carta per le Pari Opportunità lanciata in Italia da Fondazione Solidalitas e altresì membro del Banco dell'Energia dove siede al tavolo povertà e fondazioni d'impresa. Da diversi anni lavora attivamente sul tema dell'inclusione lavorativa di persone autistiche ed è tra i promotori e sostenitori di IN&AUT FESTIVAL.

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 7%, passando da Euro 819.885 del 2023 a Euro 877.462 del 2024.

Allo stesso modo si è rilevato un aumento dei costi legati alle attività di interesse generale pari al 4% passando da Euro 743.614 del 2023 a Euro 771.968 del 2024.

Nell'esercizio 2024 la Fondazione ha quindi registrato una crescita delle attività. Tra le variazioni più significative nella struttura dei costi segnaliamo un aumento complessivo del 3% dei costi del personale e del costo dei servizi del 4%, quest'ultimo dovuto prevalentemente all'aumento delle spese per Formazione del personale e l'aumento del costo dei progetti di educazione al lavoro. Il risultato prima delle imposte è un avanzo pari ad Euro 60.973 nel 2024, mentre nel 2023 presentava un avanzo pari ad Euro 38.418.

A seguito della rilevazione degli oneri tributari di competenza dell'esercizio, si evidenzia un avanzo dopo le imposte per un importo pari a Euro 41.180 nel 2024 e di Euro 21.974 nell'esercizio precedente.

Nell'anno 2024 l'attività della Fondazione ha sviluppato 34 progetti, coinvolgendo 616 persone beneficiari/e, ha formato professionalmente 221 persone, incluso nel mondo

del lavoro 285 persone, a questi numeri si aggiungono 489 beneficiari raggiunti indirettamente su progetti della rete partner promossi sulla rete di fondazione e sul network Adecco.

Grazie alla formazione digitale online sono stati ampliati e resi accessibili a tutta la penisola i corsi di formazione professionalizzante e i percorsi di accompagnamento al mondo del lavoro.

Fondazione ha sensibilizzato sui temi della DE&I 1.109 dipendenti e ha formato 141 operatori e operatrici sociali (c.d. Capacity Building).

Nel corso del 2024, grazie alla collaborazione avviata con ISNET, ha elaborato e sviluppato un modello di misurazione d'impatto sociale dei progetti con risultati incoraggianti ed uno SROI, riferito agli ultimi 3 esercizi, che conferma che le attività di Fondazione Adecco rappresentano un investimento sociale efficiente che genera un impatto significativo per la comunità. Ogni euro investito, infatti, produce 4,03 euro di ritorno sociale.

I percorsi e i progetti per l'inclusione lavorativa creati e le collaborazioni sviluppate hanno inciso sulla cultura aziendale delle realtà coinvolte, impattato sui gruppi HR e su percorsi di selezione inclusivi ed hanno diminuito tra i beneficiari e le beneficiarie coinvolte, del 73,2% il numero di persone disoccupate.

I principali progetti gestiti durante il 2024 sono: R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement), D.O.T.S. 2.0

(Donne. Orientamento, Training, Skills) e S.W.A.T. (Supporting Women, Arousing Talents) tutti, con modalità e territorialità diverse, rivolti a donne in situazione di vulnerabilità, SKILL UP di Generation Italy rivolto a giovani NEET così come MANI IN PASTA insieme a CELAV-Comune di Milano, #RipartoDaMe2 - Carcere di Bollate, WEL(L)CONNECTED progetto di UNHCR Italia Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati della quale Fondazione Adecco è da diversi anni ‘implementing partner’. Prosegue, inoltre, il progetto Coloriamo l’invisibile - Al lavoro per l’autismo che conferma l’impegno di Fondazione Adecco su questo tema.

A fine 2024, grazie alla collaborazione con l’ufficio legale di The Adecco Group, è stato lanciato il VADEMECUM PER L’INCLUSIONE, uno strumento gratuito per aziende e operatori, scaricabile dal sito della fondazione senza alcun obbligo di registrazione, per promuovere l’inclusione, le politiche attive e le normative più recenti di supporto alle persone più fragili e a rischio esclusione sociale.

**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 2024 è stato redatto ritenendo soddisfatto il presupposto della continuità aziendale, tenuto conto i) dei risultati registrati dalla Fondazione al 31 dicembre 2024, ii) delle previsioni incluse nel budget 2025 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.

ANALISI DELLE VOCI DELLO STATO PATRIMONIALE

ATTIVITÀ

B) IMMOBILIZZAZIONI

Immobilizzazioni immateriali

Le immobilizzazioni immateriali al 31/12/2024 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2024 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 1.650 e sono in dettaglio così costituite:

DESCRIZIONE	Valore al 31/12/2023	Fondo amm.to al 31/12/2023	Valore Netto al 31/12/2023	Incrementi Decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/2024
Categoria Hardware						
Personal computer	39.404	35.838	3.566	0	2.249	1.317
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	777	0	349	32	317
Telefoni Cellulari	884	884	0	0	0	0
Mobili	59	36	23	0	7	16
TOTALE	43.619	40.030	3.589	349	2.288	1.650

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2024 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) ATTIVO CIRCOLANTE

Crediti

Al 31/12/2024 i crediti ammontano a complessivi Euro 130.795, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	31/12/2024	31/12/2023
Crediti per attività commerciale vs terzi	48.729	6.649
Crediti tributari	206	4.320
Crediti v/altri	81.860	90.353
TOTALE	130.795	101.322

I **crediti commerciali** derivano dall'esercizio di attività di natura commerciale che la Fondazione ha avviato nel 2024.

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 387.348 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti attivi

Al 31/12/2024 i ratei e risconti attivi ammontano a complessivi Euro 137.975, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	31/12/2024	31/12/2023
Ratei attivi	137.793	-
Risconti attivi	24	2.004
Risconti Polizze assicurazioni	158	9.329
TOTALE	137.975	11.334

I ratei attivi sono composti da attività svolte nel 2024 e relative a progetti per i quali risultano in progress oppure l'attività si è conclusa/iniziata nell'esercizio in esame ma la manifestazione finanziaria non si è ancora realizzata.

Non sussistono, al 31/12/2024, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 363.310.
Di seguito viene evidenziata la movimentazione avvenuta nel corso dell'esercizio:

DESCRIZIONE	31/12/2023	Incremento	Decremento	31/12/2024	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	153.766	21.974		175.741	175.741	A, B, C
4) Avanzo/disavanzo d'esercizio	21.974	41.180	(21.974)	41.180		
TOTALE	322.130	63.154	(21.974)	363.310		

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale positivo pari ad Euro 41.180.

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

C) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La movimentazione del fondo nel corso dell'esercizio 2024 è così costituita.

MOVIMENTAZIONE	Importo
Saldo al 31/12/2023	91.184
Incremento per accantonamento dell'esercizio	25.254
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenza/ risoluzione rapporti e anticipi	.
Saldo al 31/12/2024	116.438

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2024 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 31/12/2024 i debiti ammontano a complessivi Euro 129.694, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	65.549	0
Debiti tributari	813	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	23.801	0
Altri debiti	39.532	0
TOTALE	126.694	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	31/12/2024	31/12/2023
Erario C/rit. Acconto	22	21
Erario C/ IVA	0	440
Ires	0	0
Irap	791	488
TOTALE	813	949

I **debiti v/istituti di previdenza sociale**, pari a Euro 23.801, rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2024.

Gli **altri debiti**, pari a Euro 39.532 risultano composti in prevalenza da debiti verso dipendenti per ratei ferie e permessi ed accantonamenti per la 14 mensilità.

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

E) RATEI E RISCONTI

Ratei e risconti passivi

Al 31/12/2024 la voce ammonta a Euro 48.426 di cui 117 euro di ratei passivi relativi alle competenze bancarie accantonate a dicembre ed Euro 48.309 relativi a contributi per progetto incassati nell'esercizio 2023 ma di competenza 2024.

Non sussistono, al 31/12/2024, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

ANALISI DELLE VOCI DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE

ONERI

Al 31/12/2024 gli oneri ammontano a complessivi Euro 822.262 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 771.968 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, 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:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Spese per progetti di educazione al lavoro	148.696	138.219
Spese per carburante	6.766	7.279
Spese di viaggio e trasferta	7.092	6.687
Buoni pasto	8.989	8.866
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	1.293	16
Spese per la formazione interna	9.900	5.783
Polizza previdenziale	13.504	14.753
Tasse diritti ed oneri	4.580	2.500
Spese di rappresentanza	185	445
Consulenze Tecniche	629	4.038
Dispositivi di protezione	0	0
Spese di marketing	0	0
Eventi Aziendali	0	4.166
TOTALE	201.634	192.752

- WEL(L)CONNECTED - Building Bridges for Successful inclusion e piattaforma Welcome-In-One-Click di UNHCR Italia - Agenzia ONU per i Rifugiati.
 - S.W.A.T. Supporting Women, Arousing Talents
 - #RipartoDaMe - Carcere di Bollate
- Mani in Pasta 2024
 - R.I.T.A. 2.0 Reskilling, Inclusion, Talent Achievement;
 - Coloriamo l'Invisibile-Al lavoro per l'Autismo

Godimento beni di terzi

La voce, alla data del 31 dicembre 2024 è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Noleggio auto	18.354	16.497
Godimento beni di terzi	166	532
TOTALE	18.520	17.029

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Stipendi	380.793	365.765
Inail	1.475	1.278
Inps	111.914	103.285
Accantonamento TFR	35.049	42.089
Altri costi	20.295	19.025
TOTALE	549.526	531.443

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 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Amm.to Computer WIn 7	2.249	2.242
Amm.to Macchine elettroniche	32	142
Amm.to Mobili	7	7
TOTALE	2.288	2.391

D) COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI

Su rapporti bancari

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Spese bancarie	2.030	2.098
Altre imposte / imposta di bollo	318	441
TOTALE	2.349	2.539

E) COSTI E ONERI DI SUPPORTO GENERALE

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	22.321	20.391
Costi di ufficio	5.070	2.167
Erogazioni Liberali	7.500	7.980
TOTALE	34.891	30.538

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: FormattArt APS, Associazione DIESIS, IN&AUT Festival

Altri oneri

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Sopravvenienze passive - revisione di voci patrimoniali	13.054	16.618
TOTALE	13.054	16.618

Imposte

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

PROVENTI

Al 31/12/2024 i proventi ammontano a complessivi Euro 883.235 di seguito il dettaglio delle voci:

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

La voce, alla data del 31 dicembre 2024 è così dettagliata:

D) RICAVI, RENDITE E PROVENTI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI

Da rapporti bancari

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
IRAP dell'esercizio	15.626	14.836
IRES dell'esercizio	4.168	1.607
Proventi imposte esercizi precedenti	0	1
TOTALE	19.794	16.444

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Erogazioni liberali	254.504	301.112
Proventi del 5 per mille	31.389	26.435
Contributi da soggetti privati	514.502	459.344
Altri ricavi, vendite, proventi	77.067	32.994
TOTALE	877.462	819.885

I **proventi del 5 per mille**, pari a Euro 31.389, sono relativi all'anno finanziario 2023.
La voce **Altri Ricavi, vendite e proventi** comprende ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza.

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Interessi attivi di conto corrente	196	2
TOTALE	196	2

E) PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE

Altri proventi di supporto generale

La voce, alla data del 31 dicembre 2024, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31.12.2024	31.12.2023
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	5.577	11.840
TOTALE	5.577	11.840

Dati sull'occupazione

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

Al 31 dicembre 2024 il personale della Fondazione è composto da n. 8 unità come si evince nella tabella seguente.

ORGANICO	31/12/2024	31/12/2023	Variazioni
Dirigenti	1	1	○
Impiegati	7	7	○
TOTALE	8	8	○

Si evidenzia che le retribuzioni erogate ai dipendenti nel corso dell'esercizio 2023 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 di portare a nuovo l'avanzo del periodo pari a Euro 41.180 mediante l'utilizzo delle riserve di utili o avanzi di gestione.

Milano,
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 ETS***

RELAZIONE SULLA REVISIONE CONTABILE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO

Giudizio

Ho svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco ETS (la Società) costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2024, dal conto economico, dal rendiconto finanziario per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa.

A mio giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Società al 31 dicembre 2024, 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 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.

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. Inoltre:

- ho identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; ho definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; ho acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;
- ho acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno della Società;
- ho valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa;

- sono giunto ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Società di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, sono tenuto a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio, ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le mie conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la Società cessi di operare come un'entità in funzionamento;
- ho valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d'esercizio nel suo complesso, inclusa l'informativa, e se il bilancio d'esercizio rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione.

Ho comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati ad 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 della Fondazione Adecco ETS sono responsabili per la predisposizione della relazione sulla gestione della Fondazione Adecco ETS al 31 dicembre 2024, 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. 72OB al fine di esprimere un giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco ETS al 31 dicembre 2024 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 ETS al 31 dicembre 2024 ed è redatta in conformità alle norme di legge.

Con riferimento alla dichiarazione di cui all'art. 14, co. 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione, non ho nulla da riportare.

Milano, 28 Maggio 2025

Il Revisore dei Conti



Luca Berta

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org