

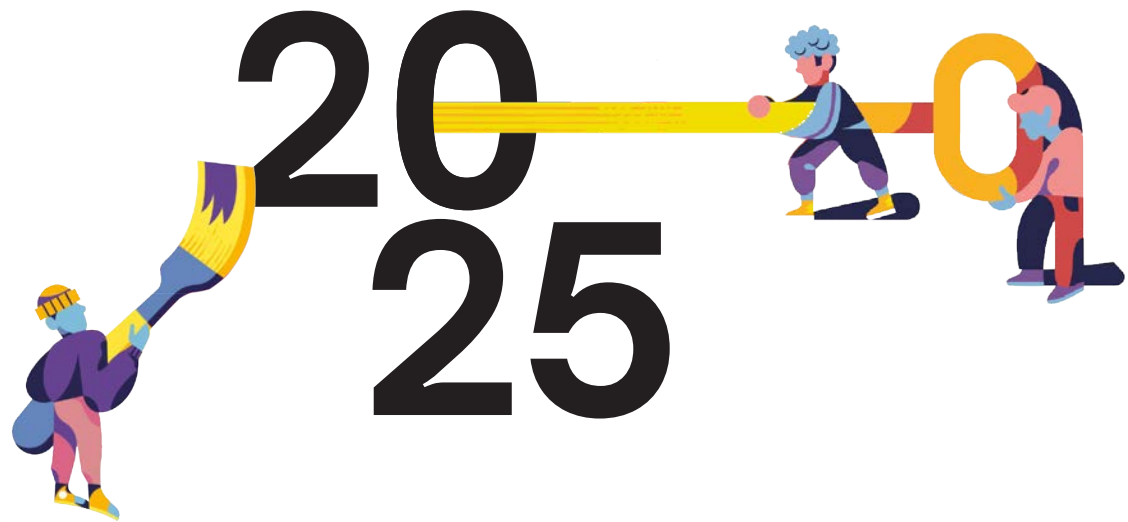
A colorful illustration of construction workers building the word 'BILANCIO SOCIALE'. The word is written in large, teal, sans-serif capital letters. Several workers in hard hats and safety vests are shown in various stages of construction: one is on a yellow platform spraying a wall, another is using a power tool, and others are painting or working on the letters. Blue ropes and pulleys are visible, suggesting a construction site.

BILANCIO SOCIALE

A colorful illustration of construction workers building the numbers '2025'. The numbers are in a large, bold, black sans-serif font. Workers are shown painting and working on the digits. One worker is painting the '0' of '20', and another is painting the '5' of '25'. A yellow beam of light or paint is shown connecting the two parts of the number.

20 25

BILANCIO SOCIALE



FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP



1

CAPITOLO

LA FONDAZIONE
pag. 06

1.1
pag. 07
**Intersezionalità
e autonomia
professionale:
i progetti
di fondazione
per le donne**

1.2
pag. 10
Il 2025 in numeri

1.3
pag. 11
Chi siamo

1.4
pag. 13
**Le attività
statutarie**

1.5
pag. 14
La storia

1.6
pag. 20
**Il contesto
in cui operiamo**

1.7
pag. 25
La strategia

1.8
pag. 26
**La catena
del valore**



2

CAPITOLO

LE PERSONE
pag. 27

2.1
pag. 28
**Gli organi
istituzionali**

2.2
pag. 29
**Il Team
di Fondazione**

2.3
pag. 31
Specifiche



3

CAPITOLO

I PROGETTI
pag. 32

3.1
pag. 33
**Le nostre aree
di intervento**

3.2
pag. 39
**I progetti
del 2025**

3.3
pag. 41
**I progetti
principali**



4

CAPITOLO

**LA RELAZIONE
SOCIALE**
pag. 49

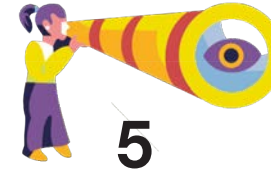
4.1
pag. 50
**La mappa
degli stakeholder**

4.2
pag. 51
**Tavoli di lavoro
e reti**

4.3
pag. 53
**Le partnership
sul territorio**

4.4
pag. 58
**Le voci
delle persone
protagoniste**

4.5
pag. 61
Gli eventi del 2025



5

CAPITOLO

**GLI OBIETTIVI,
I RISULTATI
E I FEEDBACK**
pag. 66

5.1
pag. 67
**Gli obiettivi
del 2025**

5.2
pag. 68
**Le persone
supportate
nel 2025**

5.3
pag. 73
**Le persone
supportate
dal 2001 a oggi**

5.4
pag. 76
**I feedback
dei principali
stakeholder**



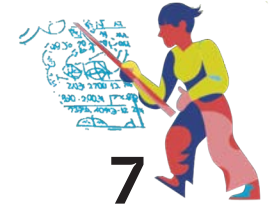
6

CAPITOLO

LA COMUNICAZIONE
pag. 85

6.1
pag. 86
**Rassegna
Stampa**

6.2
pag. 87
KPI social



7

CAPITOLO

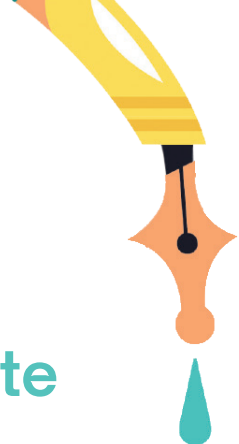
**LA RELAZIONE
ECONOMICA**
pag. 89

pag. 90
**Bilancio
al 31 dicembre 2025**

pag. 96
**Relazione di missione
al 31 dicembre 2025**

pag. 113
**Relazione del Revisore
indipendente**

La lettera del Presidente



In un periodo storico complesso come quello attuale, le fragilità personali e professionali sono emerse ancor più con forza, rendendo il tema del sostegno e della cooperazione elementi indispensabili della nostra convivenza. Consci di questa contingenza, nel 2025 Fondazione Adecco ha rafforzato la propria collaborazione con le numerose realtà impiegate nel supporto alle persone in situazione di fragilità.

Il 2025 non è stato solo un anno di attività, ma un momento per aprire nuove linee di intervento, riversando in progetti innovativi il patrimonio di esperienza maturato in quasi 25 anni di storia. In questa prospettiva, si colloca, ad esempio, l'azione di *advisory* tecnico-strategico in supporto a enti e fondazioni erogative per la progettazione di bandi dedicati all'inclusione sociale e lavorativa di persone in situazione di svantaggio multidimensionale.

Al contempo, il rafforzamento dell'occupabilità femminile resta una priorità centrale. Fondazione Adecco, infatti, dedica una parte importante della sua progettualità al contrasto della violenza e delle disparità di genere, consapevole di quanto una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro contribuisca a raffor-

zarne l'autonomia economica – fondamentale leva di emancipazione –, favorisca la crescita dell'autostima e la riattivazione delle risorse personali, apportando un contributo importante allo sviluppo dell'intero sistema sociale.

Al fine di tener fede ai propri obiettivi, le azioni si sviluppano all'interno di ecosistemi sinergici e collaborativi, che coinvolgono Enti del Terzo Settore, aziende e istituzioni. Costruire *network* per generare impatto sociale: è questa la direzione che continuerà a guidarci verso il futuro.

Esprimo, pertanto, la mia profonda gratitudine ai nuovi partner che hanno scelto di affiancare la Fondazione per dare vita a progettualità innovative, così come alle imprese e alle istituzioni che ci accompagnano da tempo con fiducia e lealtà.

Un ringraziamento speciale va anche a ogni persona di The Adecco Group Italia, che sta accompagnando da anni la nostra Fondazione ed è parte integrante di questo percorso.

Un riconoscimento particolare va infine ai membri del Consiglio di Amministrazione, il cui prezioso supporto quotidiano rafforza la fedeltà alla missione e ai valori

della Fondazione, alimentando al contempo una visione strategica aperta e orientata al futuro. Un pensiero particolare va a chi, anche se a conclusione del proprio percorso di mandato, ha offerto un contributo qualificato e significativo e un caloroso benvenuto a chi ne ha raccolto il testimone. A tutti loro va il mio ringraziamento per l'affetto e la dedizione con cui hanno ricoperto il proprio ruolo, garantendo una governance solida e un prezioso apporto di idee al servizio dell'organizzazione. A tutto lo staff di Fondazione Adecco e al Segretario Generale Francesco Reale esprimo un sentito apprezzamento per aver guidato con entusiasmo e determinazione un anno di sviluppo, unendo impegno costante e attenzione alla qualità del proprio operato.

Severino Salvemini



La lettera del Segretario Generale

In queste pagine raccontiamo un anno di lavoro e di attività intense che celebrano il *purpose* di un intero Gruppo a livello globale, quello che guida ogni giorno il nostro operato: *making the future work for everyone*. Il concetto di *everyone* – inteso in senso ampio, partecipato, equo e inclusivo – è la vera essenza della nostra attività e di questo documento. È un’apertura che nasce dalla capacità di riconoscere in ogni individuo un bagaglio unico di esperienze, conoscenze e anche fragilità, con la convinzione che ogni storia meriti ascolto, accoglienza e lo spazio necessario per esprimere il proprio potenziale.

È stato un anno di progettazioni, incontri, storie, impatto sociale. Grazie a una fitta rete di partner pubblici e privati, del mondo profit e no profit, e al costante apporto delle colleghe e dei colleghi del Gruppo Adecco, abbiamo potuto supportare **oltre 2.000 persone**.

Il lavoro è uno straordinario strumento di inclusione sociale: ogni progetto di Fondazione Adecco rappresenta una sfida concreta per abbattere barriere, stereotipi, pregiudizi che, ancora oggi, impediscono a troppe persone di varcare la soglia del mercato professionale e di mettersi in gioco in contesti diversi, dando voce alle proprie ambizioni e scoprendo i propri talenti. Questo impegno non sarebbe possibile senza le aziende che, condividendo i nostri valori, scelgono di sostenerci con convinzione.

Le donne sono state le vere protagoniste di questo percorso, a partire dalle straordinarie professioniste del team di Fondazione Adecco, che ringrazio profon-

damente. Soprattutto, le donne sono al centro di molte nostre iniziative realizzate insieme alle nostre realtà partner che, non solo hanno finanziato progetti come R.I.T.A. (Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte) e D.O.T.S. (Fondo Filantropico Italiano con il fondo Women For Women), ma li hanno vissuti quotidianamente al nostro fianco.

Al supporto alle donne beneficiarie si sono aggiunti i percorsi di *Capacity Building* con le operatrici di Differenza Donna (grazie a UNHCR) e la preziosa collaborazione, nel ruolo di advisor, con Fondazione Cariverona sui nuovi bandi dedicati all’inclusione lavorativa.

Tutto questo senza dimenticare l’impegno verso temi per noi fondamentali come le disabilità, l’autismo, le migrazioni e i percorsi di detenzione.

Vi ringrazio per il tempo che dedicherete a queste pagine e per l’attenzione ai progetti, alle storie e alle testimonianze.

Vi invito a seguirci sulla nostra [pagina LinkedIn^a](#) e a continuare a sostenerci, anche con una semplice firma per il [5x1000^b](#).

Buona lettura!

Francesco Paolo Reale

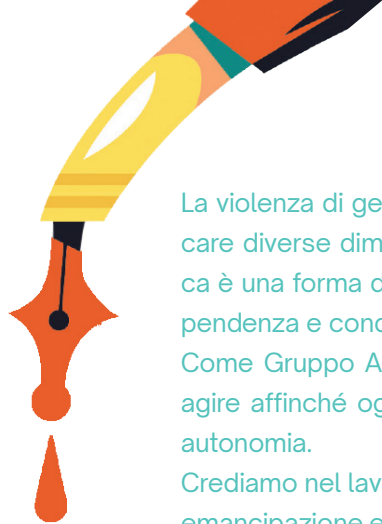



a



b

La lettera del Presidente di The Adecco Group Italia



Ogni anno, il Bilancio Sociale ci offre l'occasione di fermarci e riflettere: su chi siamo, su cosa abbiamo fatto, sulla direzione che stiamo prendendo. Ci sono temi che attraversano con urgenza molteplici aspetti della nostra quotidianità: il modo in cui lavoriamo, le nostre relazioni, il futuro che immaginiamo per le generazioni che verranno. La parità di genere è uno di questi.

In tale prospettiva, si inserisce l'impegno di **Fondazione Adecco** che, accanto a molteplici azioni per supportare diverse tipologie di fragilità, mira a rafforzare l'occupabilità delle donne in situazione di vulnerabilità, facendo leva su un approccio integrato in grado di coniugare sia lo sviluppo delle competenze e abilità professionali, che la promozione del benessere personale.

I numeri sul gender gap nel nostro Paese ci restituiscono una fotografia impossibile da ignorare. L'Italia si colloca all'ultimo posto del Gender Equality Index 2025 per occupazione femminile: il divario tra uomini e donne sfiora i venti punti percentuali. Ma c'è un altro dato, altrettanto significativo: circa il 40% delle donne italiane non possiede un conto bancario personale.

La violenza di genere può avere molteplici volti e toccare diverse dimensioni della realtà. Quella economica è una forma di controllo silenziosa che limita l'indipendenza e condiziona ogni scelta di vita.

Come Gruppo Adecco, sentiamo la responsabilità di agire affinché ogni donna possa rafforzare la propria autonomia.

Crediamo nel lavoro come strumento di indipendenza, emancipazione e partecipazione attiva alla vita sociale ed economica.

Per noi, l'impegno per la parità di genere è un principio che orienta le scelte strategiche, che vive trasversalmente nelle nostre attività, che si traduce in azioni misurabili.

Questo impegno ha trovato un primo riconoscimento formale nella **Certificazione per la Parità di Genere**. Un percorso che è stato espressione di misure concrete volte a garantire trasparenza ed equità nei processi, ampliare le opportunità di crescita e tutelare la genitorialità attraverso progetti mirati e un reale equilibrio tra vita e lavoro.

Accanto a quanto fatto al nostro interno, abbiamo scelto di arricchire di significato la nostra presenza capillare sul territorio.

Ogni giorno, attraverso la nostra rete di filiali, incontriamo centinaia di persone: ognuna porta con sé obiettivi, ambizioni, urgenze e storie differenti. Proprio questa consapevolezza ci ha spinto ad aderire al progetto **Punti Viola di DonneXStrada**. Oggi, diciassette filiali Adecco sono ufficialmente "luoghi sicuri": presidi formati per offrire accoglienza e primo supporto a chiunque si trovi in una situazione di pericolo, paura o violenza.

Sappiamo che il cambiamento richiede costanza, visione e capacità di fare rete. È questo lo spirito che guida il nostro impegno: non interventi isolati, ma un ecosistema di azioni che si rafforzano a vicenda.

In questo contesto, la nostra Fondazione gioca un ruolo centrale: i progetti che troverete raccontati in queste pagine – alcuni già consolidati, altri in fase di sviluppo – in una logica di rete e sistema, mirano a creare le condizioni affinché ogni donna possa esprimere pienamente il proprio potenziale, libera da ostacoli strutturali e culturali.

A chi leggerà questo Bilancio Sociale, stakeholder, partner, colleghe e colleghi, chiediamo di considerarlo non come un documento celebrativo, ma come un invito al dialogo. Raccontiamo ciò che abbiamo fatto perché crediamo che la consapevolezza dei risultati raggiunti – e degli obiettivi posti per il futuro – sia la base necessaria per generare nuovo impatto.

La strada verso una piena parità di genere è ancora lunga. Ma ogni passo conta. E noi intendiamo continuare a camminare, con determinazione e con la consapevolezza che questa non è solo una responsabilità sociale: è un investimento sul futuro di tutte e tutti.

Angelo Lo Vecchio



La 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**)^a e applicando le sue normative in materia di *Compliance*, anticorruzione e conflitto di interessi. La Fon-

dazione 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 per Fondazione Adecco uno strumento centrale di rendicontazione, apprendimento e trasparenza, attraverso il quale l’organizzazione racconta in modo strutturato il proprio operato, le scelte strategiche, le attività realizzate e i risultati conseguiti nel perseguimento della propria missione sociale. Il documento si configura non solo come un strumento di comunicazione verso l’esterno, ma anche come un supporto ai processi decisionali interni, favorendo una lettura integrata delle risorse impiegate e dei cambiamenti sociali generati.

In linea con quanto previsto dal Decreto Legislativo del 4 luglio 2019 e con un orientamento crescente alla misurazione dell’efficacia degli interventi, Fondazione Adecco ha progressivamente rafforzato negli anni il proprio sistema di raccolta, analisi e utilizzo dei dati. Questo percorso ha portato all’evoluzione degli strumenti di monitoraggio e valutazione adottati, nonché all’introduzione di nuovi approcci metodologici volti a migliorare la qualità delle informazioni disponibili, sostenere la riprogettazione delle attività e garantire una rendicontazione sempre più solida e attendibile verso stakeholder, partner e finanziatori.

In quest’ottica, nel 2024, Fondazione Adecco ha intrapreso, in collaborazione con Associazione ISNET, un articolato percorso di valutazione dell’impatto sociale delle principali attività istituzionali. Il percorso si è fondato su un approccio partecipato e sul modello della *Theory of Change*, che consente di ricostruire il legame logico tra risorse investite, attività realizzate, risultati ottenuti e benefici generati nel medio-lungo periodo. L’analisi si è sviluppata attraverso una pluralità di strumenti e fasi, combinando metodi qualitativi e quantitativi e includendo una dimensione di valorizzazione economica

degli effetti prodotti mediante il calcolo dell’indice SROI. L’intero processo ha permesso di rafforzare la consapevolezza interna sugli esiti delle attività e implementare strumenti di monitoraggio più efficaci, costituendo un primo passo significativo verso un sistema più stabile e continuativo di misurazione dell’impatto sociale.

Nel 2025, facendo tesoro dell’esperienza maturata e delle competenze metodologiche acquisite grazie al lavoro svolto con Associazione ISNET, Fondazione Adecco ha dato continuità al percorso intrapreso integrando e declinando i modelli appresi in base alle proprie esigenze operative e alle risorse disponibili, introducendo alcune semplificazioni e modifiche funzionali alla gestione interna. In questa fase, la Fondazione ha scelto consapevolmente di non approfondire alcune dimensioni tecniche più complesse della valutazione di impatto – in particolare quelle di natura metodologica avanzata e di calcolo specialistico. L’obiettivo è stato consolidare un approccio pragmatico e sostenibile nel tempo, volto a mantenere alta l’attenzione sugli esiti e sui cambiamenti generati dalle attività, rafforzando progressivamente la capacità interna di monitoraggio e valutazione, pur nella consapevolezza dei limiti e delle potenzialità di un percorso in continua evoluzione.

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**^b.



LA

Capitolo 1

FONDAZIONE

Intersezionalità e autonomia professionale: i progetti di fondazione per le donne



In un contesto geopolitico segnato da instabilità economica e sociale, l'Italia continua a presentare disuguaglianze strutturali che la mantengono distante da una piena equità sociale, economica e retributiva.

Tali disparità risultano evidenti se analizzate con una lente di genere: il tasso di occupazione femminile rimane significativamente inferiore a quello maschile e al di sotto della media europea. Le cause sono molteplici e tra loro interconnesse e contribuiscono a tenere le donne ai margini del mercato del lavoro, ostacolando l'autonomia professionale ed economica.

Un fattore che incide in maniera significativa è il lavoro di cura, che continua a gravare prevalentemente sulle donne, così come persistono difficoltà nel rientro lavorativo dopo la maternità, aggravate da politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro ancora insufficienti e poco strutturate. Il divario emerge anche sul piano retributivo, con un *gender pay gap* che appare ancora più critico se confrontato con gli elevati livelli di istruzione femminile. Nonostante gli ottimi risultati formativi, la presenza delle donne diminuisce progressivamente nei ruoli decisionali e ai vertici del mondo del lavoro. Da questo contesto, emerge la persistenza di ostacoli strutturali che incidono sull'intero percorso lavorativo delle donne.

A tali vincoli si affianca inoltre il fenomeno della violenza di genere – ulteriore dimensione strutturale della disuguaglianza – che si manifesta prevalentemente in ambito familiare e relazionale, non solo nella sua dimensione fisica, ma anche attraverso forme più invisibili e pervasive.

Tra queste, la violenza economica incide profondamente sull'autonomia professionale delle donne, limitandone l'accesso alle risorse, alle opportunità lavorative e all'indipendenza finanziaria.

È in questa prospettiva che si inserisce l'impegno di Fondazione Adecco nel promuovere l'occupazione femminile e nel contrastare le disuguaglianze e la violenza di genere.

Con il progetto **D.O.T.S. 2.0**, realizzato grazie al sostegno del **fondo Women for Women – istituito presso il Fondo Filantropico Italiano** – la Fondazione si propone di rafforzare l'occupabilità e l'autonomia economica di 40 donne sopravvissute alla violenza di genere. In questo senso, la Fondazione ha lavorato al consolidamento della rete dei Centri Antiviolenza e allo sviluppo di un supporto mirato e personalizzato per le donne. In linea con le esigenze e la natura del partner finanziatore, il progetto si distingue inoltre per il suo modello di accompagnamento “tra donne”: le

Women del Fondo condividono con le donne beneficiarie le proprie esperienze professionali e consigli utili, apportando un supporto concreto per il loro percorso di inserimento e crescita nel mondo del lavoro. Il progetto **R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)** – sostenuto da **Fondazione De Agostini** e **Fondazione Deloitte** e dedicato a sostenere l'occupabilità delle donne in condizione di svantaggio – celebra i risultati raggiunti nella seconda edizione: più di 110 donne supportate attraverso iniziative di orientamento al lavoro, formazione professionale e ricerca attiva di opportunità lavorative.

Durante l'evento di premiazione *Women Inclusion Award*, tenutosi presso la suggestiva cornice della Sala Alessi di Palazzo Marino, i rappresentanti del Comune di Milano e degli enti finanziatori dell'iniziativa hanno sottolineato come la creazione di un ecosistema basato sul dialogo e la collaborazione tra attori pubblici, privati e del Terzo Settore sia necessario per accompagnare le donne verso una maggiore autonomia. Fondazione De Agostini ha infine manifestato il proprio apprezzamento nei confronti dell'operato di Fondazione Adecco, accennando all'importanza strategica della sinergia tra fondazioni di impresa e ribadendo il proprio impegno nel voler continuare a la-



vorare su questa strada, rinnovando e aumentando il proprio contributo per il biennio 2026-2027.

In un'ottica intersezionale, la Fondazione riconosce come le disuguaglianze di genere si intreccino spesso con ulteriori fattori di vulnerabilità, quali background migratorio, disagio giovanile, disabilità o situazioni di fragilità psicosociale.

Coerentemente con ciò, accanto agli interventi specificamente rivolti all'occupazione femminile, la Fondazione ha consolidato un approccio sempre più attento all'intersezione tra genere e altre condizioni di vulnerabilità.

In questa prospettiva, nell'ambito della decima annualità progettuale in collaborazione con **UNHCR – WEC Project. Welcome Empowering Connections: bridges to refugee's job inclusion**, volto a rafforzare l'occupabilità di persone rifugiate e richiedenti asilo – la Fondazione sviluppa un percorso di *Capacity Building* rivolto alle operatrici dell'**Associazione Differenza Donna**, storica associazione nata per far emergere, conoscere, combattere, prevenire e superare la violenza di genere. Attraverso il trasferimento del *know-how* di Fondazione, l'azione mira a rafforzare le competenze tecniche delle operatrici nel supportare le donne sopravvissute alla violenza di genere e/o

di tratta nel percorso verso l'inclusione lavorativa e il raggiungimento di una maggiore autonomia personale, professionale ed economica.

Questo scambio di esperienze, competenze e metodologie operative rappresenta un esempio di co-progettazione virtuoso capace di alimentare un modello multilivello e multistakeholder e di contribuire alla costruzione di comunità più inclusive e resilienti, ampliando la portata degli interventi e rendendo l'impatto sociale più capillare, replicabile e scalabile.

A conferma dell'impegno nei confronti della questione di genere, si orienta la scelta di coinvolgere attivamente le donne detenute nella terza edizione di **#Riparto-DaMe**: progetto di formazione e accompagnamento al lavoro in aziende "fuori dalle mura" del carcere rivolto alle persone detenute della Casa di reclusione di Milano Bollate.

Anche le azioni promosse da **The Adecco Group** in supporto alle donne che vivono situazioni di violenza di genere vanno inquadrare in continuità con questa visione. Una su tutte, l'adesione al progetto **Punti Viola di DonneXStrada**, grazie al quale diciassette filiali Adecco offrono prima accoglienza a qualunque donna abbia bisogno di "rifugiarsi" in luogo sicuro.

Il 2025 inoltre segna l'avvio di nuove direttrici strategi-

che della Fondazione volte a incrementare l'impatto e la scalabilità del proprio operato.

Tra le principali novità, si inserisce l'azione di advisory tecnico-strategico fornita a **Fondazione Cariverona** nell'ambito della progettazione e implementazione del **Bando Lavoro e Inclusione** – volto a sostenere modelli di intervento innovativi per promuovere l'occupabilità e l'inclusione lavorativa di persone a rischio marginalità nei territori di Ancona, Belluno, Mantova, Verona e Vicenza. In questo contesto, Fondazione Adecco mette a disposizione l'esperienza maturata nel campo dell'inclusione lavorativa delle persone in situazione di vulnerabilità, contribuendo non solo alla fase di progettazione del bando ma anche alla definizione degli strumenti di valutazione, alla formazione dei soggetti proponenti e alla selezione delle iniziative da finanziare.

Un'altra novità del 2025 degna di nota è l'avvio del **Progetto Unitario di Co-progettazione** con il **Comune di Milano**, finalizzata alla costruzione di un sistema territoriale integrato capace di ampliare opportunità e sinergie tra gli attori coinvolti "nell'inserimento lavorativo di soggetti fragili". In questo ambito, la Fondazione introduce approcci innovativi alle attività di scouting aziendale, promuovendo così una connessione più ef-



ficace tra domanda e offerta di lavoro e una relazione più diretta con le imprese del territorio.

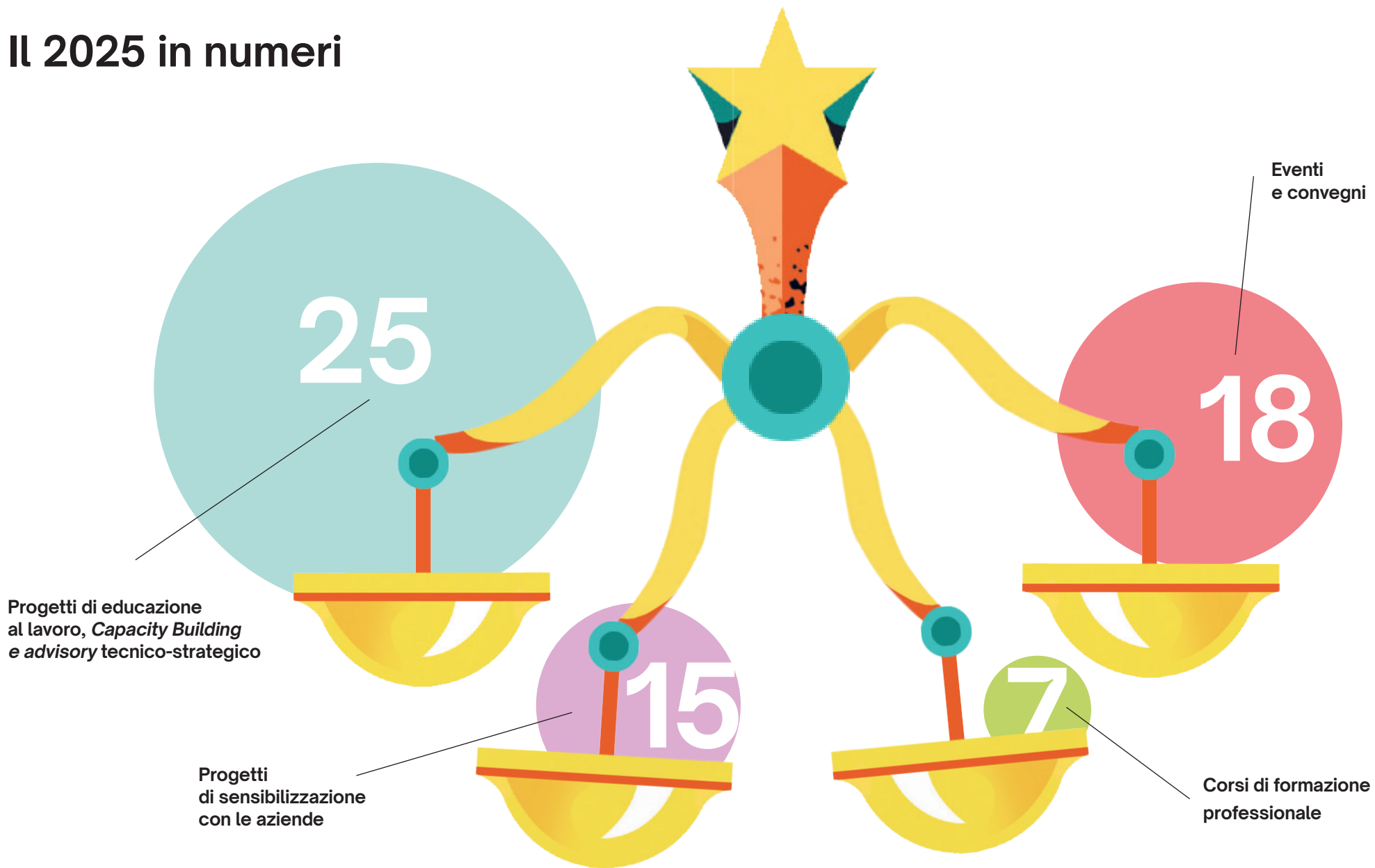
Infine, si consolida l'impegno al fianco delle aziende sui temi della *Diversity, Equity & Inclusion*, attraverso la progettazione ed erogazione di percorsi di sensibilizzazione e l'implementazione di processi di accompagnamento che supportano la destrutturazione e riorganizzazione dei processi di selezione e la gestione delle risorse umane in ottica più ampia e inclusiva. Nel lavoro svolto al fianco delle aziende, va certamente menzionato lo spettacolo **“Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità”**, sviluppato in collaborazione con **Capgemini** e **ForMattArt** e portato al **Teatro Elfo Puccini** di Milano a inizio anno.

La rappresentazione è frutto di un lavoro di ascolto delle storie di quattro persone con disabilità dipendenti di Capgemini e porta in scena il tema dell'inclusione, esplorando come la disabilità – visibile o invisibile – possa influenzare la percezione di sé, il rapporto con gli altri e il modo di vivere il mondo del lavoro.



1.2

Il 2025 in numeri



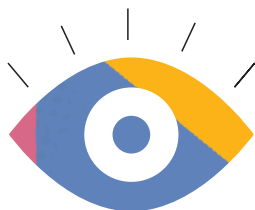
1.3

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

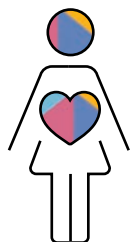
Fondazione Adecco contribuisce alla realizzazione di un mercato del lavoro equo e inclusivo nel rispetto dei principi di:

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

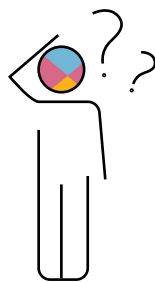
Dedichiamo il nostro impegno a persone in difficoltà nell'avvicinarsi al mondo del lavoro e a rischio esclusione sociale, focalizzando le nostre attività e i nostri progetti su cinque profili di persone beneficiarie.

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 quasi 25 anni di attività.

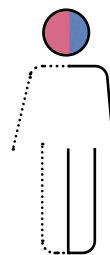
A chi è rivolto il nostro impegno



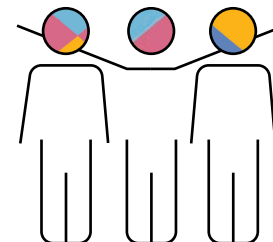
**DONNE IN SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO
E SOPRAVVISSUTE
ALLA VIOLENZA DI GENERE**



**GIOVANI
A RISCHIO
ESCLUSIONE SOCIALE**



**PERSONE CON DISABILITÀ
E AUTISTICHE**



**TITOLARI
DI PROTEZIONE INTERNAZIONALE
E RICHIEDENTI ASILO**



**ALTRE PERSONE IN SITUAZIONE
DI SVANTAGGIO**
(persone disoccupate di lunga durata,
persone over 50, ex atleti,
persone detenute
e persone appartenenti
alla comunità LGBTQIA+)



**DIPENDENTI
DEL MONDO PROFIT**



**OPERATORI E OPERATRICI
DI ENTI E FONDAZIONI
EROGATIVE**



**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;

i percorsi di Capacity Building rivolti agli operatori e operatrici del privato sociale e della Pubblica Amministrazione. Attraverso formazioni dedicate alla creazione di Corporate Partnership, la Fondazione sostiene lo sviluppo di ecosistemi profit - non profit efficaci e sostenibili;

supporto a operatori e operatrici di enti e fondazioni erogative nella progettazione e sviluppo di bandi dedicati all'inclusione socio-lavorativa di persone in situazione di svantaggio multidimensionale.

1.4

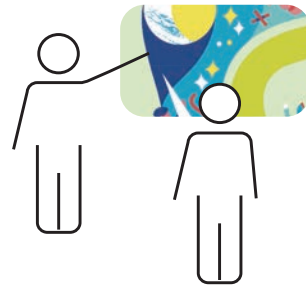
Le attività statutarie

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



a

Il suo **Statuto**^a, 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



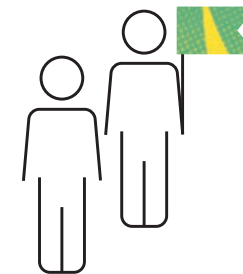
Formazione extrascolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa



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

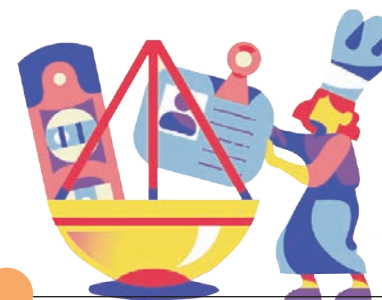
NUOVE TIPOLOGIE DI BENEFICIARI

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 edell'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'F20 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. Incollaborazione 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..

2024

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

Nel 2024 l'Italia è in grave ritardo nel raggiungimento degli *SDGs* e il contesto globale, segnato da conflitti e difficoltà socioeconomiche, rende la situazione ancora più complessa. Nel mondo del lavoro, la **transizione digitale** rappresenta sia un'opportunità che un rischio di aumento delle disuguaglianze. In questo scenario, Fondazione Adecco promuove l'inclusione lavorativa attraverso la digitalizzazione grazie a progetti quali **S.W.A.T.**, finanziato dal **Fondo per la Repubblica Digitale**; **SkillUp**, sostenuto dal **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**; e il lancio della piattaforma **Welcome in one click** nell'ambito del progetto **WEL(L) connected - Building Bridges for Successful Inclusion** con **UNHCR**.

Parallelamente, Fondazione Adecco sostiene iniziative in presenza quali **R.I.T.A. 2.0**, sostenuto da **Fondazione De Agostini** e **Fondazione Deloitte**; **D.O.T.S. 2.0**, finanziato dal **fondo Women for Women** — istituito dal **Fondo Filantropico Italiano**; e **#RipartoDaMe**, promosso con **Fondazione Riva**. Il 2024 è anche l'anno della prima **valutazione d'impatto sociale**, realizzata con l'**Associazione ISNET** al fine di migliorare gli strumenti di misurazione delle attività e rendere più chiaro l'impatto sociale per gli stakeholder.



2025

**INTERSEZIONALITÀ
E AUTONOMIA
PROFESSIONALE:
I PROGETTI
DI FONDAZIONE
PER LE DONNE**

In un contesto geopolitico fortemente instabile, caratterizzato da difficoltà economiche, crisi sociali e instabilità politica, il *Global Gender Gap Report 2025* colloca l'Italia all'85° posto per parità di genere: un segnale di lieve miglioramento rispetto all'anno precedente, ma ancora distante da una reale equità sociale, economica e salariale. In questo scenario si inserisce l'impegno consolidato di Fondazione Adecco, da tempo in prima linea nel promuovere l'occupazione femminile e nel contrastare le disuguaglianze di genere.

Accanto a progettualità chiave come R.I.T.A. 2.0, dedicato all'inclusione lavorativa di donne in condizione di svantaggio, e D.O.T.S. 2.0, focalizzato sul rafforzamento dell'autonomia professionale delle donne sopravvissute alla violenza di genere, la Fondazione adotta un approccio sempre più intersezionale, riconoscendo come le disuguaglianze di genere si intreccino spesso con ulteriori fattori di vulnerabilità, quali background migra-

torio, disagio giovanile, disabilità o situazioni di fragilità psicosociale. In questa prospettiva, opera in rete con Differenza Donna, sviluppando percorsi di *Capacity Building* rivolti alle operatrici sociali che supportano donne rifugiate sopravvissute alla violenza di genere e/o di tratta. L'azione si sviluppa nell'ambito della decima annualità progettuale in collaborazione con UNHCR – WEC Project – che integra interventi online e offline per rafforzare l'occupabilità di persone rifugiate e richiedenti asilo. Anche la terza edizione di #RipartoDaMe, progetto che promuove il reinserimento lavorativo delle persone detenute, conferma la scelta di coinvolgere attivamente le donne detenute nella Casa di Reclusione di Milano-Bollate.

Il 2025 segna anche l'avvio di nuove direttrici strategiche della Fondazione. Tra queste, la partnership con Fondazione Cariverona, nell'ambito della quale Fondazione Adecco assume il ruolo di advisor per il Bando Lavoro e Inclusione,

contribuendo non solo alla sua progettazione ma anche alla definizione degli strumenti di valutazione, alla formazione dei soggetti proponenti e alla selezione delle iniziative.

Inoltre, prende avvio la Co-progettazione con il Comune di Milano, finalizzata alla costruzione di un sistema territoriale integrato capace di ampliare opportunità e sinergie tra gli attori coinvolti "nell'inserimento lavorativo di soggetti fragili". Infine, si consolida l'impegno al fianco delle aziende sui temi della *Diversity, Equity & Inclusion*, attraverso la progettazione ed erogazione di percorsi di sensibilizzazione e l'implementazione di processi di accompagnamento che supportano la destrutturazione e riorganizzazione dei processi di selezione e gestione delle risorse umane in ottica più ampia e inclusiva. Esempio virtuoso della collaborazione con le aziende è lo spettacolo "Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità", sviluppato in collaborazione con Capgemini e ForMattArt



e portato al Teatro Elfo Puccini di Milano a inizio anno, che affronta con sensibilità e profondità il delicato equilibrio tra la dimensione personale e quella professionale sperimentato quotidianamente dalle persone con disabilità.

1.6

Il contesto in cui operiamo



1



2



3



4



5



6



a



b



c



7

In un contesto geopolitico caratterizzato principalmente dalla proliferazione di nuovi conflitti armati, dall'inasprimento di guerre in corso e dall'emergere di quella che gli esperti definiscono la “prima guerra globale”¹ – intesa come uno stato di conflitto diffuso, in luoghi differenti e che coinvolge un numero crescente di Paesi in misure e modi variabili - l'Italia si ritrova ad affrontare una serie di criticità rilevanti.

A cinque anni dal 2030, termine fissato per il raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 sottoscritta dai 193 Paesi membri dell'ONU, il quadro italiano appare poco incoraggiante. Il Rapporto ASviS² evidenzia un ritardo significativo del nostro Paese: su 17 obiettivi complessivi, solo tre mostrano un miglioramento significativo, otto risultano stagnanti e sei in peggioramento, tra cui l'Obiettivo 10 (“Ridurre le disuguaglianze”). Inoltre, rispetto alla media dell'Unione Europea, l'Italia si mostra al di sotto della media per un totale di 11 obiettivi su 17.

Tali criticità si inseriscono in un contesto interno al Paese caratterizzato da forti squilibri e disparità. Secondo i dati ISTAT³, il tasso di occupazione in Italia si attesta al 62,5%, pari a circa 24,1 milioni di persone occupate.

Nonostante si sia verificato un lieve miglioramento dell'occupazione e una riduzione del tasso di disoccupazione (che si attesta al 6,1%), il mercato del lavoro italiano rimane segnato da un elevato tasso di inattività (pari al 33,3%), e da livelli occupazionali significativamente inferiori alla media europea, che secondo i dati Eurostat⁴ si attesta al 76,1%. Contestualmente, l'Italia si colloca tra i paesi con i tassi di occupazione più bassi d'Europa, insieme a Romania (69%) e Grecia (71%).

Il divario si accentua ulteriormente osservando la dimensione di genere. Secondo il Global Gender Gap Report⁵, l'Italia si posiziona all'85° posto per indice di parità di genere, un timido passo avanti rispetto allo scorso anno ma un dato ancora estremamente lontano da una reale equità.

Questo anche perché l'occupazione femminile nel nostro Paese è ancora significativamente inferiore rispetto a quella maschile: 53,8% contro il 71,2% degli uomini^{6 a b c}, evidenziando un divario occupazionale di 17,4⁷ punti percentuali.

A livello europeo, i tassi medi sono rispettivamente pari al 71,3% per le donne e all'80,9% per gli uo-



8



9



10



11



12



13



14



15

mini⁸, con l'Italia che si colloca tra i paesi con i più bassi tassi di occupazione femminile anche secondo questa prospettiva (anche in questo caso, insieme a Romania – 59,5% - e Grecia – 62,3%).

Anche adottando una prospettiva europea, il Gender Equality Index⁹ colloca l'Italia al 12° posto tra i 27 paesi dell'UE, evidenziando nel dominio del Lavoro una delle principali aree di criticità.

Le cause di questa situazione sono molteplici e interconnesse, le quali si configurano come fattori di rischio che pongono le donne ai margini del mercato del lavoro e rendono complesso il raggiungimento di un'autonomia professionale ed economica. Tra questi, il lavoro di cura rappresenta un fattore determinante: in Italia, il 54,4% delle donne si occupa direttamente dei carichi di cura familiari, contro il 17,6% degli uomini¹⁰. Il lavoro invisibile resta prevalentemente ancora ad appannaggio femminile. Inoltre, quasi 6 donne su 10 (pari al 59%) vi dedicano almeno due ore al giorno, senza alcuna retribuzione. A ciò, si aggiungono le difficoltà nel rientro nel mercato del lavoro dopo la maternità¹¹, aggravate da politiche di conciliazione vita-lavoro ancora deboli e poco strutturate.

Oltre alle barriere economiche e strutturali, la piena partecipazione femminile alla vita professionale è ostacolata da forme meno manifeste di violenza di genere, che si estendono oltre la dimensione fisica: secondo l'European Institute for Gender Equality¹², la violenza economica può essere definita come un

“qualsiasi atto o comportamento che causi un danno economico a una persona. La violenza economica può assumere, ad esempio, la forma di danni alla proprietà, limitazione dell'accesso alle risorse finanziarie, all'istruzione o al mercato del lavoro, oppure inadempienza alle responsabilità economiche, come il pagamento degli alimenti”. Secondo questa definizione, il 6,6%¹³ delle donne che ha avuto o ha tuttora un partner, ha dichiarato di aver subito violenza economica, all'interno di un quadro più ampio in cui il 31,9% delle donne dai 16 ai 75 anni di età (quasi 1 donna su 3) ha subito almeno una violenza fisica o sessuale nel corso della vita.

Il divario di genere si riflette anche sul piano retributivo: il gender pay gap raggiunge il 17% nel settore privato¹⁴.

Questo dato appare particolarmente critico se confrontato con i livelli di istruzione femminile: il Global Gender Gap Report¹⁵ colloca l'Italia al 51° posto per istruzione su 146 nazioni (con un punteggio di 0.998 su 1) ma al 117° posto per l'indicatore “*Economic Participation and Opportunity*”. Ciò significa che a fronte di risultati eccellenti nell'istruzione - siamo primi al mondo, a parimerito con altri paesi avanzati, sia per quanto riguarda il tasso di “*Literacy rate*”, dove il divario è completamente chiuso, sia per quanto riguarda il tasso di “*Enrolment in tertiary education*” dove le donne non solo raggiungono gli uomini, ma spesso li superano per numero di donne iscritte e laureate -, la presenza femminile diminuisce progressivamente



16



17



18



19



20



21



22



23



24



25



a



b



26

ai vertici delle organizzazioni del mondo del lavoro. L'Italia si colloca al 94° posto per presenza di donne tra legislatori, dirigenti e manager, e al 65° posto per presenza nei ruoli ministeriali.

Ulteriori indicatori chiave confermano il divario: 99° posizione per partecipazione alla forza lavoro (nonostante siano più istruite, molte donne restano fuori dal mercato del lavoro); 114° posto per l'uguaglianza di stipendio a parità di mansione; infine, 104° posto per reddito guadagnato stimato.

Questi dati non descrivono soltanto un posizionamento relativo del nostro Paese, bensì indicano la persistenza di vincoli strutturali che ostacolano la vita lavorativa delle donne per l'intero ciclo di vita.

Le disuguaglianze si accentuano ulteriormente in presenza di fattori intersezionali: tra le giovani donne nella fascia d'età tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non lavorano e non sono inserite in corsi di formazione, la percentuale si attesta attorno al 16,6%; al contempo¹⁶, le donne con background migratorio¹⁷, risultano maggiormente esposte a lavori precari, poco qualificati e a basso reddito. Queste evidenze sottolineano la natura profondamente intersezionale delle disuguaglianze nel mercato del lavoro.

In questo contesto, l'Italia registra uno dei tassi di persone NEET¹⁸ più alti in Europa: secondo gli ultimi dati Eurostat disponibili e aggiornati, il nostro è il secondo paese con la più alta percentuale di giovani che non studiano, non lavorano e non sono

inseriti in un percorso di formazione (15,2%), percentuale come già accennato che è più elevata tra le ragazze (16,6%), che tra i ragazzi (13,8%)¹⁹. Il dato supera la media europea (11%) ed è inferiore solo a quello della Romania (19,4%). Le stime più recenti indicano un calo al 13,3%²⁰, tuttavia il dato resta ancora lontano dall'obiettivo europeo del 9%²¹ entro il 2030.

Per quanto riguarda le persone rifugiate e richiedenti asilo²², dai report di UNHCR²³ – l'Agenzia ONU per i rifugiati – e Fondazione ISMU²⁴, nel 2025 sono approdati via mare un totale di 66.316 persone rifugiate e migranti, pari al 46% degli arrivi nel Mediterraneo. Alla fine del 2025, sul territorio nazionale, si registra la presenza di 314.000 persone rifugiate (pari a circa il 62,69% del totale, per lo più di provenienza ucraina, nigeriana e afghana) e 220.000 persone richiedenti asilo²³ (pari al 36,84%^{25 a b}, prevalentemente dal Bangladesh, Peru e Pakistan).

Tuttavia, solo meno della metà delle persone rifugiate (45%)²⁶ ha un lavoro regolarmente retribuito, spesso in settori a bassa qualificazione e con un forte mismatch rispetto alle competenze presidiate.

La povertà rappresenta un'ulteriore criticità strutturale, radicata nel tessuto sociale ed economico del nostro Paese: secondo il rapporto di Caritas Italiana²⁷, circa 2,2 milioni di famiglie e 5,7 milioni di persone, pari a 1 persona su 10 (9,8% della popolazione), vivono in una condizione di povertà assoluta. Il



27



28

29



a

b



30

31



a

b

26,1% dei ragazzi e delle ragazze tra gli 11 e i 15 anni²⁸ vive sulla soglia della povertà, intrappolati in un vuoto culturale che deriva da marcate disuguaglianze sociali radicate sia nelle differenze territoriali che nella povertà educativa. Tale forma di indigenza raramente si manifesta in modo isolato; piuttosto, tende a sovrapporsi con ulteriori forme di fragilità — psichiche, dipendenze, violenza e povertà educativa —, che si rafforzano reciprocamente e generano fenomeni di esclusione sociale radicati e difficilmente reversibili. Ne deriva una concezione della povertà che non può essere ridotta alla sola mancanza di reddito, ma che si configura come un fenomeno sempre più multidimensionale, in cui le diverse forme di deprivazione si intrecciano e si amplificano.

Permangono forti difficoltà anche per quanto riguarda l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità: dall'indagine della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro^{29 a b}, in collaborazione con l'Associazione Nazionale di Famiglie e Persone con disabilità intellettive e disturbi del neurosviluppo (ANFFAS), emerge come a fronte dell'85% di persone con disabilità che sono in grado di svolgere un'attività professionale in autonomia, solo il 40% risulta occupata, perlopiù con contratti fragili e poco strutturati.

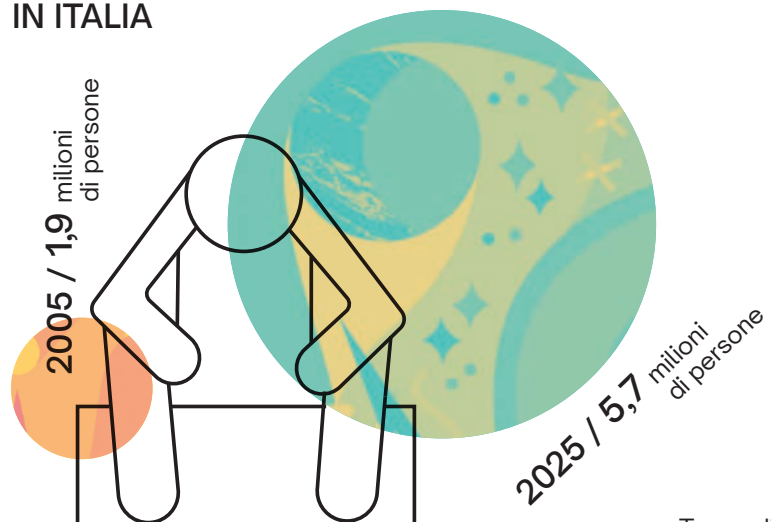
La situazione è ancora più critica per le persone autistiche, in quanto secondo le stime del Parlamento Europeo³⁰, meno del 10% delle persone autistiche in Italia ha un lavoro regolare e retribuito.

Infine, anche il sistema penitenziario evidenzia limiti

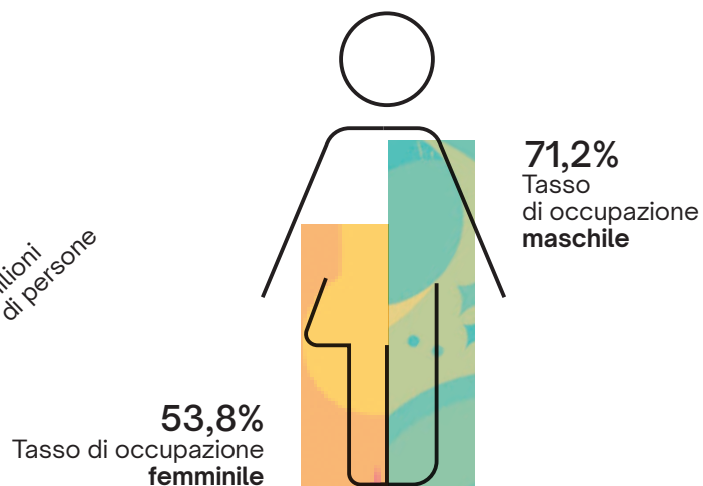
strutturali: secondo l'ultimo Rapporto Antigone^{31 a b}, emerge come la media di persone detenute lavoranti nel 2024 è pari al 28,4%, in calo rispetto al dato raccolto per il 2023, e solo il 4,76% di tale percentuale è alle dipendenze di datori di lavoro esterni all'istituto penitenziario.

Nel complesso, questi dati delineano un quadro in cui le disuguaglianze non rappresentano fenomeni isolati, ma sistemi interconnessi che si rafforzano reciprocamente. Intervenire su uno solo di questi aspetti non è sufficiente: è necessario un approccio integrato e strutturale, capace di agire simultaneamente sul rafforzamento dell'occupabilità e sul contrasto alle disuguaglianze, per trasformare condizioni di fragilità diffuse in opportunità concrete e costruire un ecosistema fondato sui principi della diversità, equità e inclusione.

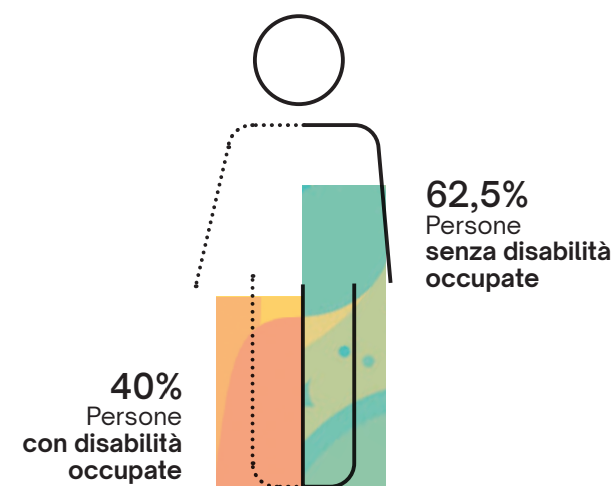
CONDIZIONE DI POVERTÀ IN ITALIA



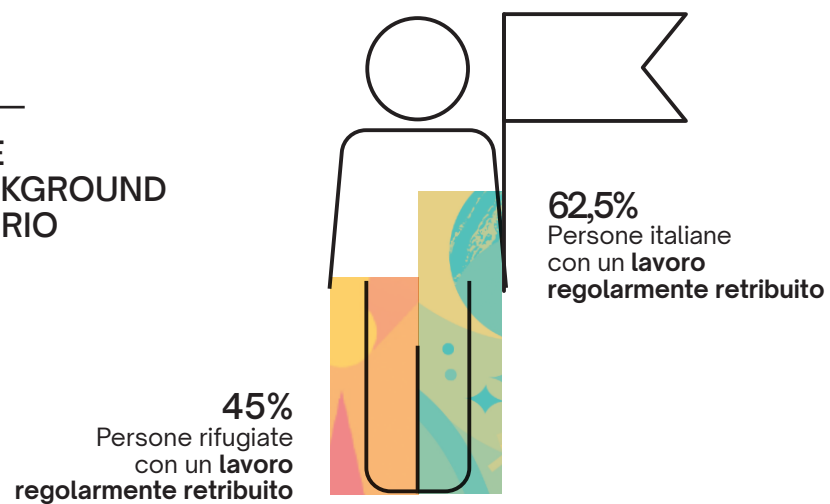
GENDER EQUALITY IN ITALIA



LAVORO E DISABILITÀ IN ITALIA



PERSONE CON BACKGROUND MIGRATORIO IN ITALIA



LAVORO E GIOVANI IN ITALIA



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 di operatori e operatrici 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 di operatrici e 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. Si orienta in questo senso l'attività di supporto tecnico-strategico rivolto a enti e fondazioni erogatrici nella progettazione di bandi dedicati al supporto all'inclusione lavorativa di persone in situazione di svantaggio.

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



Livello	Persone	Terzo Settore	Aziende	Enti erogatori / Filantropia	Territorio / Sistema
Impatto	Le persone in situazione di vulnerabilità sviluppano una capacità stabile e autonoma di costruire, adattare e sostenere nel tempo il proprio percorso professionale, rafforzando le proprie opportunità di partecipazione economica e sociale.	Il Terzo Settore consolida il proprio ruolo come attore strategico nella generazione di valore sociale, contribuendo allo sviluppo di modelli strutturati e sostenibili di promozione dell'occupabilità.	Le aziende trasformano i propri modelli organizzativi adottando pratiche inclusive e orientate allo sviluppo del capitale umano, riconoscendo il valore della diversità come leva di innovazione e competitività.	Gli enti erogatori strutturano strategie filantropiche orientate all'impatto, in grado di generare cambiamenti sistemici misurabili e sostenibili.	I territori evolvono verso ecosistemi inclusivi e collaborativi, capaci di promuovere occupazione di qualità, coesione sociale e benessere diffuso.
Outcome	Le persone rafforzano competenze tecnico-professionali, trasversali e di vita, sviluppano autonomia decisionale, aumentano la propria capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato del lavoro e migliorano l'autoefficacia percepita.	Le organizzazioni del Terzo Settore accrescono la propria capacità di progettare, implementare e valutare interventi orientati allo sviluppo dell'occupabilità, migliorandone efficacia, efficienza e replicabilità.	Le aziende diffondono al proprio interno una cultura inclusiva e sviluppano pratiche di gestione delle risorse umane orientate alla crescita, all'apprendimento continuo e alla valorizzazione delle differenze.	Gli enti erogatori migliorano la qualità progettuale e la misurabilità degli interventi finanziati, integrando indicatori di outcome legati all'occupabilità e all'autonomia delle persone.	Il sistema territoriale rafforza le reti multi-stakeholder e sviluppa modelli integrati di welfare generativo orientati all'attivazione delle persone.
Output	Persone coinvolte in percorsi strutturati di orientamento, formazione e accompagnamento individuale finalizzati allo sviluppo delle competenze e della consapevolezza professionale.	Operatori e organizzazioni del Terzo Settore coinvolti in percorsi di formazione e trasferimento metodologico, con accesso a strumenti e modelli operativi.	Aziende coinvolte in iniziative di sensibilizzazione, formazione, inclusione e sviluppo organizzativo sui temi della Diversity, Equity & Inclusion.	Bandi, programmi e iniziative progettate e co-disegnate con fondazioni ed enti filantropici, con definizione di obiettivi, target e sistemi di monitoraggio.	Tavoli di lavoro, partnership multi-stakeholder e modelli di intervento sviluppati e sperimentati sul territorio.
Azioni	"EDUCAZIONE AL LAVORO Realizzazione di percorsi di educazione al lavoro, orientamento professionale, sviluppo delle competenze e accompagnamento personalizzato."	"CAPACITY BUILDING Attivazione di percorsi di capacity building rivolti a operatori e operatrici del Terzo Settore e della Pubblica Amministrazione."	"DE&I Sviluppo e implementazione di programmi di informazione e sensibilizzazione Diversity, Equity & Inclusion rivolti a organizzazioni e contesti lavorativi nonché di inclusion path di persone in situazione di vulnerabilità."	"ADVISORY Attività di advisory tecnico-strategico e advising filantropico, finalizzate alla co-progettazione di bandi e programmi per l'inclusione di persone con vulnerabilità multiple."	"INNOVAZIONE Promozione di attività di networking, co-progettazione e modellizzazione di interventi di innovazione sociale multilivello."
Input	Competenze professionali del team, strumenti metodologici, dati e conoscenze sul mercato del lavoro e sui target di riferimento.	Know-how organizzativo, relazioni con il Terzo Settore e capitale relazionale consolidato.	Coinvolgimento di aziende partner e competenze provenienti dal mondo HR e organizzativo.	Risorse economico-finanziarie provenienti da The Adecco Group e da altri canali di finanziamento filantropico.	Reti territoriali multi-stakeholder comprendenti enti pubblici, privati e del privato sociale.



LE PERSONE

Capitolo 2

The illustration features three stylized human figures in a flat, modern style. One figure is sitting on the letter 'E' of 'LE', another is lying on the letter 'O' of 'PERSONE', and a third is kneeling on the left, holding a tablet. The text 'LE PERSONE' is in large, bold, black capital letters, and 'Capitolo 2' is in a smaller, black sans-serif font.

2.1

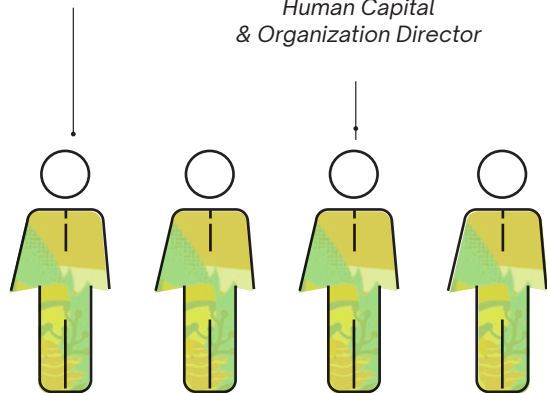
Gli organi istituzionali

Desideriamo ringraziare **Monica Magri** – HRD The Adecco Group Italia e consigliera di Fondazione Adecco fino a giugno 2025, da sempre vicina a Fondazione – per il contributo apportato in questi anni.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

SEVERINO SALVEMINI
Presidente
Professore Emerito
Università Bocconi

NICOLA PELÀ
Vicepresidente
Human Capital
& Organization Director



TIZIANO TREU
Presidente Onorario
già Ministro del Lavoro
e Presidente CNEL

CRISTIAN NOVELLO
Revisore dei conti
Partner e Co-Founder
EpyonVivida

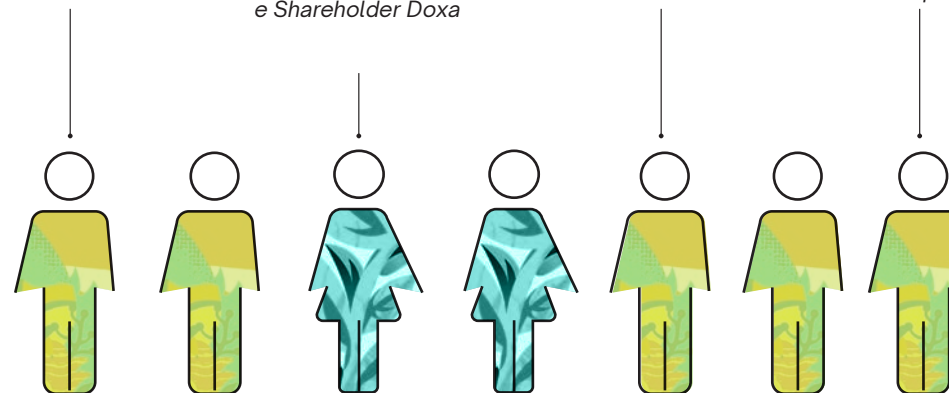
CONSIGLIERI

ANGELO LO VECCHIO
Group SVP & Country
President Adecco Italia

MARINA SALAMON
Presidente
e Shareholder Doxa

**STEFANO ROBERTO
BELISARI**
in arte ELIO

ROBERTO PANCALDI
Country Head
of HR The Adecco
Group Italia



SERGIO PICARELLI
President The Adecco
Group Italy

ALESSANDRA SANTINI
detta Danda
Direttrice IO Donna

LUCA BERTA
F&A Partner
Deloitte Business
Solution

2.2

Il Team di Fondazione



Francesco Reale
Segretario Generale



Laura Ciardiello
DE&I
Field Project Manager



Andrea Guerriero
Project and Finance
Controlling Coordinator



Martino Chiappa
DE&I
Project Designer



Michaela Imperatori
DE&I
Field Project Manager



Eleonora Pavese
DE&I
Project Specialist



Claudia Colombo
DE&I
Project Specialist



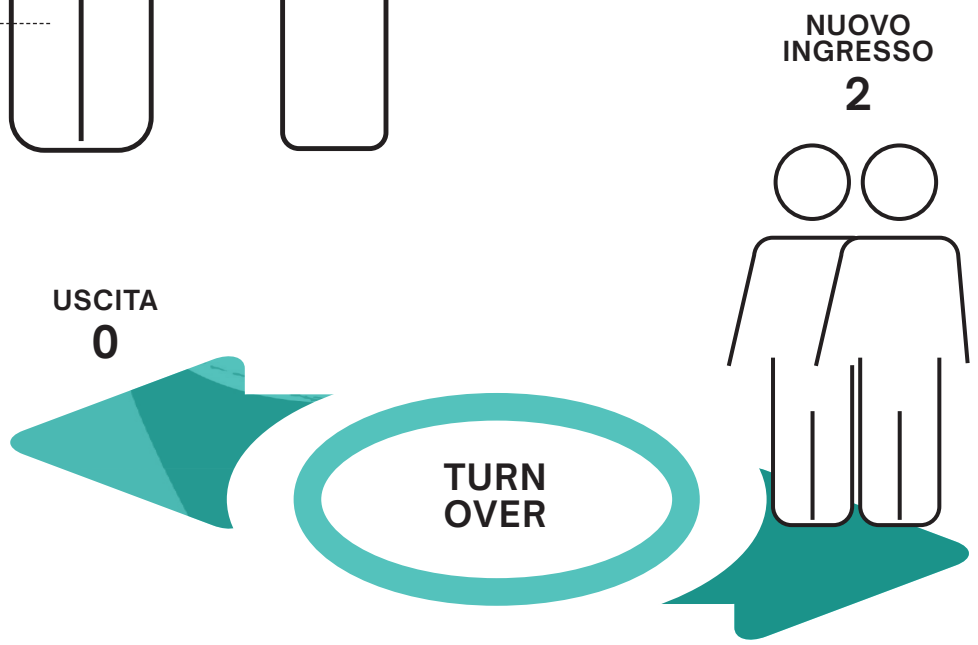
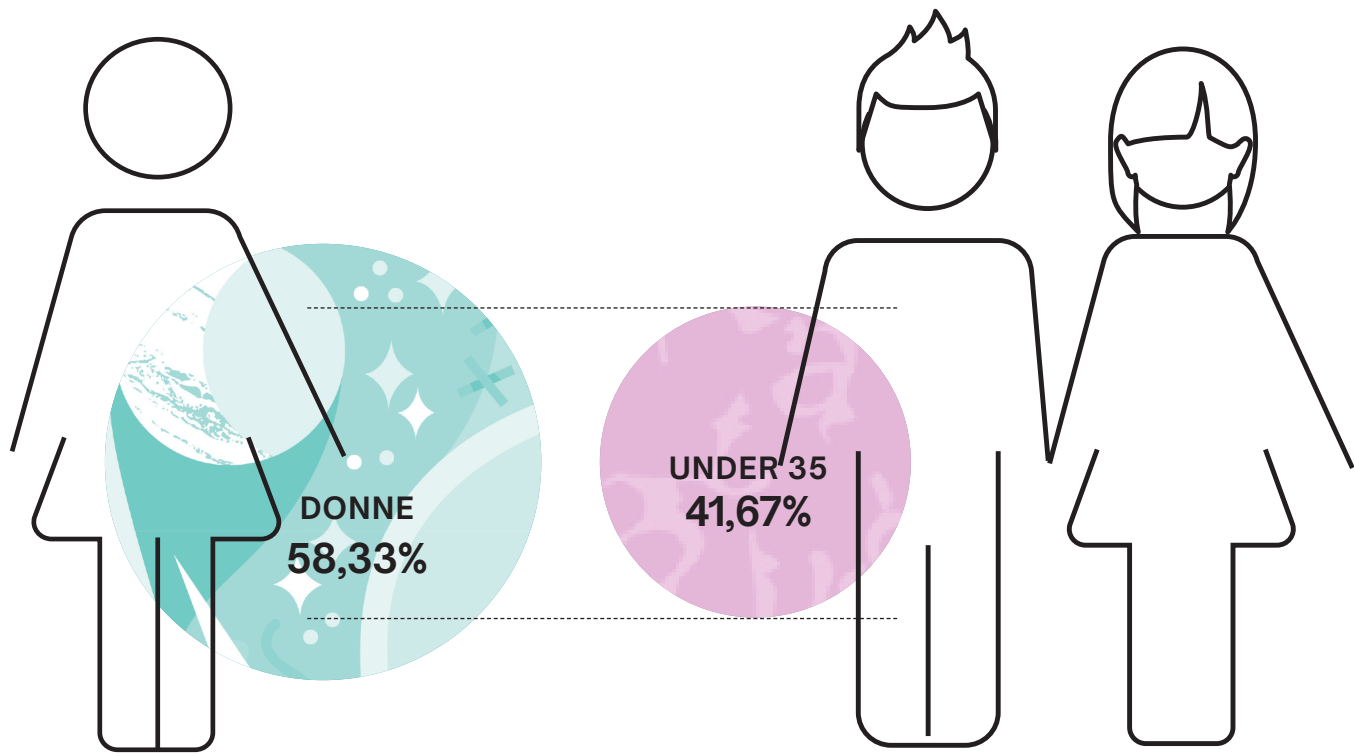
Iris Bonan
DE&I
Project Specialist



Mirwais Azimi
DE&I
Financial Project Support



Dina Stancati
DE&I
Project Coordinator



2.3

Specifiche

IL PERSONALE

Nel 2025, Fondazione Adecco ETS presenta una struttura composta da:

- 10 persone dipendenti FTE (Full Time Equivalent);
- 1 persona in stage;
- 1 persona in supporto da The Adecco Group Italia;
- 7 persone consulenti contrattualizzate durante l'anno;
- 1 persona in congedo di maternità;

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

TIPOLOGIA DI CONTRATTO

- 10 contratti a tempo indeterminato;
- 1 stage.

Fondazione Adecco fa riferimento al CCNL del Terziario Confcommercio, ad 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/delle 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 Italia, inoltre, riconosce alla Fondazione lo stesso programma di benefit del Gruppo come il bonus asilo nido. Infine, la campagna Adecco Piccoli Talenti premia con borse di studio anche le figlie e i figli dei/delle dipendenti di Fondazione Adecco che si distinguono per merito alla fine dei cicli scolastici (scuola primaria e secondaria di primo e secondo grado).

POLITICHE DI CONCILIAZIONE ADOTTATE

Nel 2025 prosegue lo smart working per il 40% delle ore lavorative, flessibile in ragione delle esigenze dei/delle dipendenti e dei progetti.

FORMAZIONE

Corsi di The Adecco Group Italia:

Il team ha frequentato 98 corsi di aggiornamento, per un totale di 77 ore di partecipazione e nello specifico:

- Accelerating Talent Development
- Conflitto di interessi
- Preventing Bribery and Corruption
- Insider Trading
- General Data Privacy Training
- Code of Conduct
- Il rispetto della legge sulla concorrenza
- Safeguarding Against Sanctions
- CyberSecurity IT Global
- Aggiornamento per RLS
- Before you Begin
- Caring Managers Build Strong Organizations
- Cybersecurity Essentials - Global
- D.Lgs 231/2001 e il sistema di controllo in Adecco Italia Spa
- Daily Inspiration: Explore what really matters to you
- EZRA's journey with Nick Goldberg
- Formazione Punti Viola - DonneXStrada

- Group Coaching for Senior Leaders – 3 moduli
- Help Us Improve: Share Your Thoughts on One HR Week
- How to Get Men Involved with Gender Parity Initiatives
- Join the Challenge: Post your Team Picture!
- Join the Grow Talent Panel Discussion!
- Join the Webinar: Foster Purpose & Culture
- Keep Track of your Progress
- Kicking Off the week with Daniela Seabrook
- Parità di Genere
- Performance Management 2025: Valori e Comportamenti

Corsi con enti terzi:

Corsi di formazione sul terzo settore con ConfiniOnline:

- Non solo bandi: opportunità di finanziamento e sviluppo per gli enti Non Profit;





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.

La Fondazione opera secondo quattro tipologie di interventi

1

pg. 34

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.

2

pg. 35

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.

3

pg. 36

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.

4

pg. 37

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.

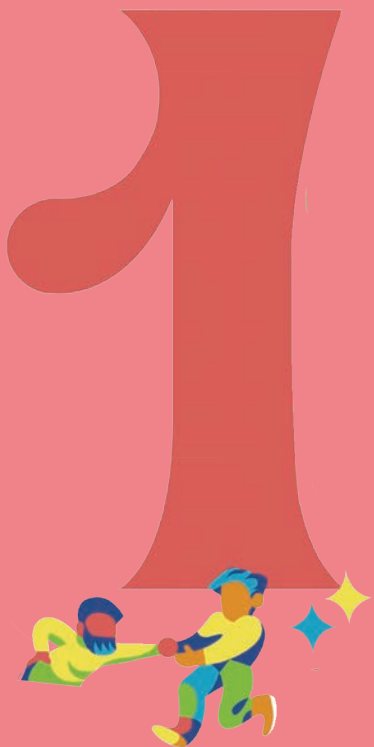
5

pg. 38

Advisory tecnico-strategico

In un contesto caratterizzato da bisogni sociali sempre più complessi e da risorse finite, la filantropia rappresenta un attore rilevante, sia per volume di risorse mobilitate sia per il ruolo strategico che ricopre nell'orientare l'innovazione sociale e le politiche di inclusione. Diventa quindi fondamentale progettare iniziative capaci di generare un reale impatto sociale, sia sulle persone beneficiarie sia sui territori, in grado di produrre risultati duraturi, lasciare un'eredità positiva e contribuire alla costruzione di ecosistemi territoriali collaborativi e resilienti.

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 narratività). Nel tempo, gli strumenti di orientamento professionale sono stati costan-

temente 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.

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 tutte le risorse aziendali al fine di creare una cultura sul tema della diversità in maniera trasversale e/o tramite approfondimenti tematici (disabilità, genere, interculturalità, 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.

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 partecipato (*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 capacità 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.

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 stru-

menti 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 socio-lavorativa delle persone a rischio esclusione sociale.

Advisory tecnico-strategico



In continuità con un approccio sistemico e partecipativo, e con l'obiettivo di contribuire alla costruzione di ecosistemi territoriali integrati e di welfare generativi di prossimità, Fondazione Adecco mette a disposizione la propria esperienza, competenza progettuale e know-how metodologico relativo all'inclusione lavorativa delle persone in situazione di svantaggio multidimensionale anche per affiancare enti e fondazioni erogatrici di finanziamenti nella definizione e realizzazione di iniziative ad alto impatto sociale. In questo contesto, Fondazione Adecco supporta gli enti partner nell'individuazione delle strategie più efficaci per trasformare le idee progettuali in azioni concrete. L'intervento si configura come un'attività di *advisory* strategico che contribuisce in modo attivo alla progettazione dei bandi e alla definizione dei relativi obiettivi, strumenti e criteri di valutazione. L'obiettivo è rafforzare l'impatto, la sostenibilità e la capacità

di misurazione degli interventi finanziati, implementati da reti di attori pubblici, privati e del Terzo Settore sui territori. Il supporto offerto segue l'intero ciclo progettuale: dalla stesura del bando, alla predisposizione di modelli e strumenti di monitoraggio e valutazione, alla formazione e al supporto dei soggetti proponenti, fino alla valutazione delle proposte progettuali presentate. Attraverso queste collaborazioni, Fondazione Adecco contribuisce a rafforzare la capacità degli enti filantropici di selezionare e sostenere iniziative innovative, capaci di rafforzare l'occupabilità e, di conseguenza, generare inclusione sociale e opportunità concrete per le persone e per le comunità locali.

3.2 I progetti del 2025

Progetto	Educazione al lavoro	Sensibilizzazione	Capacity Building	Modellizzazione	Advisory tecnico-strategico
#COLORIAMOLINVISIBILE - CSV Life Science Group					
#COLORIAMOLINVISIBILE - Kalpa					
#COLORIAMOLINVISIBILE 2024-2025					
#RipartoDaMe3					
Abitare la città 2020					
Abitare la città 2021					
Accompagnami - Maison du Monde					
Artemisia					
Bando Lavoro e Inclusione - Fondazione Cariverona					
Coltiviamo Talenti					
D.O.T.S 2.0 (Donne.Orientamento.Training.Skills)					
DE&I - Hydro					
Disabilità e Pregiudizio - Sephora					
Employment skills for refugees 6 - Italia 2025-2027 - Ikea					
Erasmus + Idea Competense					
FantaStorie per Disegnare il Futuro 2					
Forcibly displaced and stateless people 2024-2025 - Ikea					
Futuro al lavoro 2025					
Generazioni a confronto - The Adecco Group					
Giornata mondiale per la consapevolezza sull'autismo - Ge Vernova					

Progetto	Educazione al lavoro	Sensibilizzazione	Capacity Building	Modellizzazione	Advisory tecnico-strategico
I vantaggi della disabilità - Beper Polimi					
Imperfetti Sconosciuti - Capgemini					
Inclusive Hiring - Ikea					
La Botanica Queer - BNP Leasing Solution					
LGBTQIA+ - Principe di Savoia					
Mani in Pasta 2024-2025					
Mani in Pasta 2025-2026					
Music and Diversity - BNP Leasing Solution					
Next Campus Boccioni					
Progetto Unitario - Co-programmazione e di co-progettazione Terzo Settore - Comune di Milano					
R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)					
Ready for IT+					
Rentokil per le Donne					
Scuola del Fare Napoli - Sportello Lavoro					
Skillup - La tua strada nel mondo del lavoro					
Splendida Inclusione 2025 - Belmond Splendido Mare Hotel					
Stappiamo i Tabù - Heineken					
STEP - Skills, Talent and Empowerment through Pathways					
W.E.C. Project - Welcome Empowering Connections: bridges to refugee's job inclusion 2025					

3.3 I progetti principali

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

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, a rischio di esclusione sociale o sopravvissute alla violenza di genere e/o di tratta. Per queste ragioni, il progetto biennale *R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)*, sostenuto da Fondazione De Agostini e Fondazione Deloitte, ha proseguito le attività della prima edizione del progetto, supportando più di 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 stato 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 ha consolidato 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 costituzione di tavoli di lavoro tematici, percorsi di orientamento al lavoro e corsi di formazione, *upskilling* e *reskilling*.



Fondazione
Deloitte

Deloitte.



FINANZIATORI


- Fondazione De Agostini
- Fondazione Deloitte

OBIETTIVI

- Contribuire a ridurre il divario occupazionale di genere, aumentando l'*employability* di donne in condizione di vulnerabilità e supportandole nel raggiungimento dell'autonomia economica.
- Costruzione di un modello partecipato di inclusione lavorativa di donne in situazione di vulnerabilità.
- Sensibilizzare il mondo profit in merito ai bisogni economico-sociali delle donne in situazione di fragilità

RISULTATI

- **113/100** Donne orientate
- **69/60** Donne incluse nel mondo del lavoro
- **49/40** Donne formate professionalmente



D.O.T.S. 2.0 (Donne.Orientamento. Training.Skills.)

Ad oggi, sono ancora molti i passi che l'Italia deve compiere in tema di uguaglianza di genere e pari opportunità. Nel nostro Paese, la violenza sulle donne è un fenomeno strutturale che non accenna a diminuire, si manifesta prevalentemente in ambito familiare e relazionale. I dati ISTAT evidenziano come, nel corso della vita, una donna su tre abbia subito almeno una forma di violenza di genere.

È per far fronte a questa situazione che il fondo filantropico Women for Women, istituito presso Fondo Filantropico Italiano, e Fondazione Adecco hanno deciso di dare seguito alla prima edizione del progetto D.O.T.S. Nasce così D.O.T.S. 2.0 (Donne.Orientamento.Training.Skills.), per continuare a contribuire alla lotta contro la violenza di genere, aumentare l'occupabilità e l'autonomia economica di 40 donne sopravvissute alla violenza di genere e sensibilizzare le aziende su tematiche legate alla parità di genere. Considerate le specificità delle donne del progetto, il supporto di Fondazione Adecco è stato strutturato per essere personalizzato e aderente ai bisogni delle donne, attraverso attività di orientamento al lavoro di gruppo, percorsi di educazione finanziaria, momenti di counseling e corsi di formazione professionale realizzati grazie al coinvolgimento di Mylia. Le don-

ne coinvolte sono state accompagnate lungo tutto il percorso tramite attività di monitoraggio e tutoraggio post-inclusione, grazie a una rete di supporto condivisa e specializzata e individuando tutor designate e specializzate al fine di creare una rete di sostegno condivisa. In questa prospettiva, Fondazione Adecco si è concentrata intensamente sul rafforzamento della rete di enti con cui era già in contatto, con l'obiettivo di creare una base solida e sempre più collaborativa. Allo stesso tempo, ha cercato di ampliare la sua rete, cercando nuove opportunità di partnership che potessero arricchire il progetto e potenziare l'impatto delle sue azioni. Si è deciso di estendere i propri contatti a diversi territori di Milano, ma anche a zone limitrofe dell'hinterland, cercando di coinvolgere realtà locali che condividano i suoi stessi valori e obiettivi. Elemento distintivo del progetto è l'attivazione di un modello di supporto tra donne, in cui le Women del Fondo Filantropico — un fondo istituito dalle donne del Fondo Filantropico Italiano dedicato alle donne — possano condividere le loro esperienze professionali, competenze e consigli utili per muoversi efficacemente nel mondo del lavoro. Questa soluzione personalizzata ha l'obiettivo di offrire un supporto mirato e flessibile, capace di rispondere in modo più efficace alle esigenze di ciascuna donna, garantendo così un accompagnamento più adeguato e sostenibile nel loro percorso di inclusione e crescita professionale.



FINANZIATORE

- Fondo filantropico Women for Women, istituito presso il Fondo Filantropico Italiano

OBIETTIVI

- Contribuire alla lotta per l'eliminazione della violenza di genere grazie al rafforzamento dell'*employability* delle donne beneficiarie e, di conseguenza, dell'autonomia economica delle donne sopravvissute alla violenza di genere
- Sensibilizzare il mondo profit in merito ai bisogni economico-sociali delle donne che vivono tali situazioni di fragilità e violenza

RISULTATI

- **27** Donne seguite
- **18** Donne riattivate

W.E.C. Project – Welcome Empowering Connections: Bridges to Refugee's Job Inclusion



Il progetto *WEC Project – Welcome Empowering Connections: Bridges To Refugee's Job Inclusion*, 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.

Il progetto si sviluppa attraverso diverse aree di intervento integrate, orientate a rafforzare i percorsi di inclusione lavorativa e sociale delle persone rifugiate comprese le donne rifugiate sopravvissute alla violenza di genere e/o di tratta. Il progetto prevede la gestione e l'implementazione continua del sito web e della piattaforma “*Welcome in One Click*”, con l'obiettivo di migliorare l'interazione e il coinvolgimento

degli utenti registrati. Parallelamente, punta al consolidamento delle Corporate Partnership attraverso il potenziamento della rete WelcomeNet e del ruolo dei Welcome Liaison Officer, favorendo una maggiore partecipazione delle aziende e un'integrazione sempre più strutturata dei processi di inclusione all'interno della piattaforma, in sinergia con il programma UNHCR “*Welcome. Working for refugee integration*”. Il progetto include inoltre attività di formazione e supporto rivolte ai Welcome Liaison Officer attivi nelle città di Roma, Torino, Milano, Napoli e Bari, con un'estensione delle attività anche ai nuovi centri di Bologna e Brescia. Accanto a queste azioni, il progetto promuove un percorso di Capacity Building — dedicato a operatrici del Terzo Settore — finalizzato a rafforzare le competenze tecniche delle figure impegnate nel supporto all'inclusione lavorativa e all'autonomia economica delle donne sopravvissute alla violenza di genere e/o di tratta. Attraverso un approccio integrato e collaborativo, il progetto intende contribuire alla costruzione di reti territoriali sempre più inclusive e sostenibili, promuovendo l'autonomia lavorativa e sociale delle persone rifugiate e rafforzando il ruolo delle aziende e degli Enti del Terzo Settore nei processi di inclusione.



RISULTATI

- **915** Persone rifugiate supportate in percorsi di inclusione lavorativa
- **4** Modellizzazioni procedure operative di dinamicizzazione della piattaforma digitale sviluppate, comprensive di flussi operativi e relativi strumenti di supporto
- **15** Nuovi stakeholder aziende coinvolte che hanno incluso al lavoro e a supporto attività di protezione e inclusione di persone rifugiate, sfollate forzatamente e apolidi promosse da UNHCR
- **22** Operatori/trici e professionisti/e appartenenti a stakeholder rilevanti formati (assistenti sociali, Enti del Terzo Settore, potenziali nuovi membri di WelcomeNet/SAI)
- **5** Incontri di coordinamento realizzati con i Welcome Liaison Officer (WLOs)
- **4** Incontri di induction e accompagnamento realizzati con i Welcome Liaison Officer delle città di Brescia, Bologna, Milano e Napoli
- **16** Aziende coinvolte in Corporate Partnership attraverso le attività promosse dai WLOs di Milano
- **1** percorso formativo su metodologie e strumenti a supporto dell'inserimento lavorativo e dell'accesso al mercato del lavoro per donne sopravvissute alla violenza di genere realizzato

PARTNER

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

OBIETTIVI

- Favorire l'accesso a percorsi di inclusione lavorativa rivolti a persone rifugiate e richiedenti asilo, promuovendone l'autonomia e la partecipazione attiva nel contesto socioeconomico
- Rafforzare la capacità degli Enti del Terzo Settore di sviluppare Corporate Partnership efficaci e sostenibili, finalizzate alla creazione di opportunità di inclusione lavorativa stabile
- Potenziare il ruolo e le competenze dei Welcome Liaison Officer nella costruzione di reti territoriali e partnership con il tessuto imprenditoriale locale, in coerenza con la strategia di integrazione promossa da UNHCR

#RipartoDaMe3



Promosso insieme a Fondazione Riva e giunto alla sua terza edizione, il progetto #RipartoDaMe si propone di sviluppare un modello di intervento innovativo finalizzato alla riduzione della recidiva attraverso il lavoro, valorizzando risorse personali, competenze e motivazioni delle persone detenute al di fuori del contesto penitenziario. L'approccio adottato, caratterizzato da una gestione multidimensionale e multistakeholder, punta a diventare un modello di riferimento replicabile e scalabile in altri istituti penitenziari.

Nel concreto, il progetto sostiene il reinserimento lavorativo stabile di 30 persone detenute della Casa di Reclusione di Milano-Bollate, attraverso percorsi strutturati di educazione al lavoro, affiancati da corsi di formazione professionale, tirocini pratici e un ac-

compagnamento educativo e psicologico costante e integrato.

Parallelamente, vengono promosse attività di sensibilizzazione rivolte alle aziende, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo del lavoro e del mondo *profit* come strumenti di inclusione ed emancipazione sociale e lavorativa.

Attraverso uno studio comparativo, il Centro Studi CESEN dell'Università Cattolica del Sacro Cuore ha riconosciuto #RipartoDaMe come un'esperienza di eccellenza a livello nazionale, sia per i risultati conseguiti sia per la capacità di integrare differenti interventi realizzati interamente all'esterno dell'istituto penitenziario.



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

- Potenziare le hard skill e rafforzare le abilità sociali e relazionali delle persone detenute
- Incrementare la consapevolezza delle aziende in merito all'importanza della loro inclusione lavorativa, grazie al consolidamento di un modello gestionale sia pubblico che privato con focus sul reinserimento lavorativo

RISULTATI

- **22** Persone orientate
- **23** Persone formate
- **25** persone incluse

#COLORIAMOLINVISIBILE

– Al lavoro per l'autismo

Giunto alla quinta edizione, #COLORIAMOLINVISIBILE - Al lavoro per l'autismo porta avanti l'impegno di Fondazione Adecco rivolto all'inclusione lavorativa delle persone autistiche, con l'obiettivo di facilitarne l'ingresso nel mondo del lavoro. Il progetto lavora su due fronti: quello dell'*empowerment* delle persone autistiche e quello della promozione dei principi della DE&I in azienda. La progettualità sostiene il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze e dei talenti di ogni persona, incentivando la creazione di contesti relazionali positivi, capaci di accogliere le esigenze di ognuno/a e di mettere le persone autistiche nelle condizioni di svolgere al meglio le proprie mansioni. Il percorso di educazione e orientamento al lavoro permette alle persone beneficiarie di pren-

dere consapevolezza e valorizzare le proprie capacità, acquisendo al contempo le informazioni essenziali per ricercare un'occupazione stabile. Adottando questo approccio integrato, è possibile sia costruire relazioni positive con i colleghi e colleghe sia contribuire ad abbattere gli stereotipi, arrivando così ad una comprensione più profonda e reciproca l'uno dell'altro.



FINANZIATORI

- Csv Life Science
- Ge Vernova
- Kalpa

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 loro competenze e talenti
- Sensibilizzare il mondo profit sull'importanza di costruire ambienti di lavoro affini ai principi della DE&I

RISULTATI 2025

- **30** Persone beneficiarie coinvolte
- **16** Persone beneficiarie incluse
-

RISULTATI DAL 2020

- **70** Persone beneficiarie coinvolte
- **52** Persone beneficiarie incluse
- **25** Aziende coinvolte

Fantastorie 2 – Per disegnare il futuro



Sostenuto con i proventi del Fantacalcio e Fanta-Sanremo organizzati dal nostro Gruppo, la seconda edizione di “FantaStorie per disegnare il futuro” è un progetto che nasce per promuovere l’inclusione lavorativa delle persone più vulnerabili e con un elevato indice di esclusione dal mercato. In particolare, si rivolge a coloro che vivono una condizione di fragilità psichica e alle persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+.

Il progetto si configura come un percorso di accompagnamento verso il mondo del lavoro, costruito a partire da un’attenta analisi dei bisogni delle persone beneficiarie e dalla definizione di percorsi personalizzati realizzati in collaborazione con le équipes multidisciplinari degli enti segnalatori. Attraverso colloqui individuali, il progetto mira a valorizzare competenze, desideri e potenzialità delle persone coinvolte, supportandole nella costruzione del proprio percorso professionale.

Le attività proseguono con interventi di orientamento al lavoro individuali dedicati alla stesura del curriculum vitae, alla preparazione ai colloqui di selezione e all’incontro con le aziende, favorendo così un avvicinamento concreto e consapevole al mercato del lavoro. Il progetto prevede inoltre un’attività di valutazione dell’impatto generato, finalizzata a individuare elementi di efficacia, replicabilità e diffusione delle buone pratiche emerse.

Tra gli esperti coinvolti nell’iniziativa figurano anche colleghe e colleghi di The Adecco Group Italia e delle filiali di Adecco. Il loro supporto è fondamentale non solo per individuare opportunità concrete e in linea con i desideri delle persone beneficiarie, ma anche per fornire loro consigli utili su come avvicinarsi al mondo del lavoro.



PARTNER

- ALA Milano ETS
- Casa Arcobaleno
- Centro Astalli
- Centro di Orientamento al Lavoro Tiburtino di Roma Capitale
- Cooperativa Sociale Siamo
- L’isola che non c’era ETS (Associazione di Tennis Tavolo Integrato)
- Rainbow Desk – Comune di Milano
- SIA Servizi Integrati Srl

OBIETTIVI

- Rafforzare l’occupabilità e ampliare le opportunità di inclusione lavorativa di giovani donne e uomini in condizioni di particolare vulnerabilità, attraverso percorsi individuali di orientamento finalizzati a supportarli nell’individuazione delle proprie aspirazioni, nel riconoscimento e nella valorizzazione di competenze e talenti, nonché nello sviluppo di nuove capacità
- Sensibilizzare il mondo profit sui temi legati all’inclusione sociale e lavorativa di persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+

RISULTATI

- **18** Persone beneficiarie coinvolte
- **6** Persone beneficiarie inserite

Inclusive Hiring



Il Diversity Talk “*Inclusive Hiring*” ha l’obiettivo di accompagnare le figure impegnate nel recruiting in un percorso di destrutturazione dei classici processi di selezione del personale, abbandonando la visione etnocentrica e concentrandosi sull’adozione e lo sviluppo di pratiche più etnorelativiste, capaci di far emergere e individuare efficacemente i talenti e le competenze di persone con un background culturale differente. L’intervento ha supportato la decostruzione di bias culturali ed etnocentrici presenti nei processi di selezione, favorendo l’adozione di approcci maggiormente equi, inclusivi e orientati alla valorizzazione della diversità.

Il percorso si è articolato in una prima fase teorica dedicata all’approfondimento dei bias culturali ed etnocentrici che possono influenzare i processi di selezione, seguita da una fase esperienziale basata su simulazioni e attività pratiche. In particolare, è stata progettata e realizzata un’intervista BEI (*Behavioural Event Interview*) costruita ad hoc rispetto agli obiettivi del percorso, con l’intento di favorire una maggiore consapevolezza nell’adozione di pratiche di selezione più eque e inclusive.



PARTNER

- IKEA

OBIETTIVI

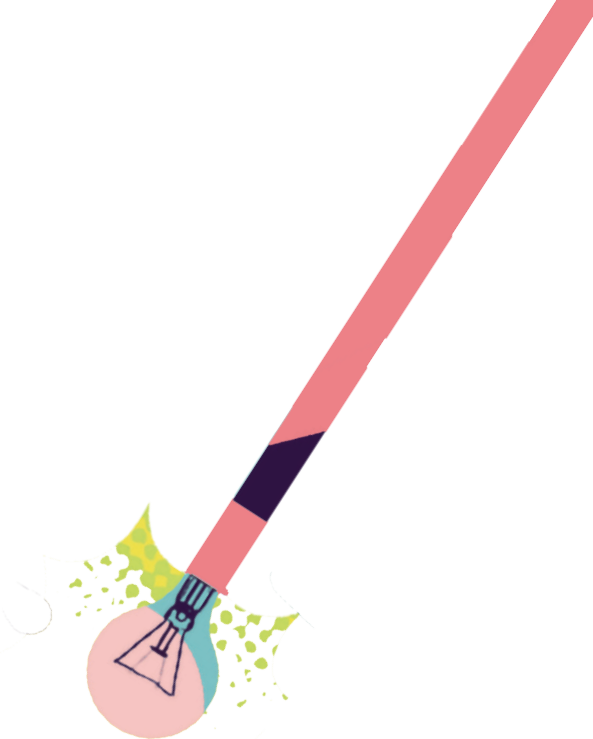
- Supporto nell’adozione di approcci di recruiting inclusivi e interculturali, attraverso attività di sensibilizzazione sui bias inconsapevoli e sulla decostruzione di dinamiche etnocentriche nei processi di selezione

RISULTATI

- **25** Dipendenti sensibilizzati/e

Bando Lavoro e Inclusione

Il percorso di accompagnamento di Fondazione Adecco si pone l'obiettivo di fornire un supporto operativo a Fondazione Cariverona per l'elaborazione e il monitoraggio del *Bando Lavoro e Inclusione*. Il bando si propone di sostenere modelli di intervento innovativi e che prevedono il coinvolgimento di diversi attori del territorio per promuovere l'occupabilità e l'inclusione lavorativa di persone a rischio marginalità nei territori di Ancona, Belluno, Mantova, Verona e Vicenza. In questo contesto, Fondazione Adecco ha un ruolo nel supportare Fondazione Cariverona attraverso diverse attività mirate e altamente strategiche. Nello specifico, Fondazione Adecco apporta competenze strategiche per definire i criteri di selezione delle proposte, per strutturare l'approccio di welfare generativo e per delineare un processo che favorisca la partecipazione di vari attori territoriali; co-progetta, organizza ed eroga due webinar informativi con l'obiettivo di fornire chiarimenti e orientamenti ai potenziali enti partecipanti; progetta e realizza tre webinar formativi tematici, mirati ad approfondire argomenti chiave utili ai vincitori del bando per la corretta implementazione delle loro proposte, definendo gli argomenti tramite un approccio partecipativo (*community-based approach*) basato sui bisogni for-



mativi delle reti di partenariato supportate dal bando; partecipa alla valutazione delle proposte progettuali ricevute in risposta alla Call for Proposal garantendo una selezione attenta e strategica dei progetti, al fine di massimizzarne l'efficacia e il valore per le comunità coinvolte.

Partendo dall'esperienza maturata da Fondazione Adecco nel campo dell'inclusione lavorativa delle persone in situazione di vulnerabilità e a rischio esclusione sociale e alla conoscenza del mercato del lavoro, vengono condivise le strategie più adatte a trasformare le idee in una vera e propria azione capace di migliorare l'impatto, la sostenibilità e la misurazione degli interventi finanziati dal bando e implementati da reti di attori pubblici, profit e non profit del territorio.



PARTNER FINANZIATORE

- Fondazione Cariverona

OBIETTIVI

- Contribuire al rafforzamento di modelli territoriali integrati e partecipativi di inclusione lavorativa, promuovendo la collaborazione tra enti pubblici, privati e Terzo Settore per sostenere l'occupabilità e l'inclusione sociale lavorativa delle persone in situazione di vulnerabilità
- Supportare Fondazione Cariverona e le reti territoriali coinvolte nel Bando Lavoro e Inclusione attraverso attività di accompagnamento strategico, Capacity Building e valutazione, finalizzate a migliorare la qualità, la sostenibilità e l'impatto degli interventi realizzati sui territori

RISULTATI

- **1** Bando Lavoro ed Inclusione co-progettato e realizzato
- **26** progetti analizzati e sottoposti ad istruttoria
- **12** progetti ammessi ad affiancamento da Fondazione Cariverona
- **2** webinar informativi e di sensibilizzazione realizzati
- **126** Operatori ed operatrici, dei progetti candidati, coinvolti nei due webinar informativi e di sensibilizzazione

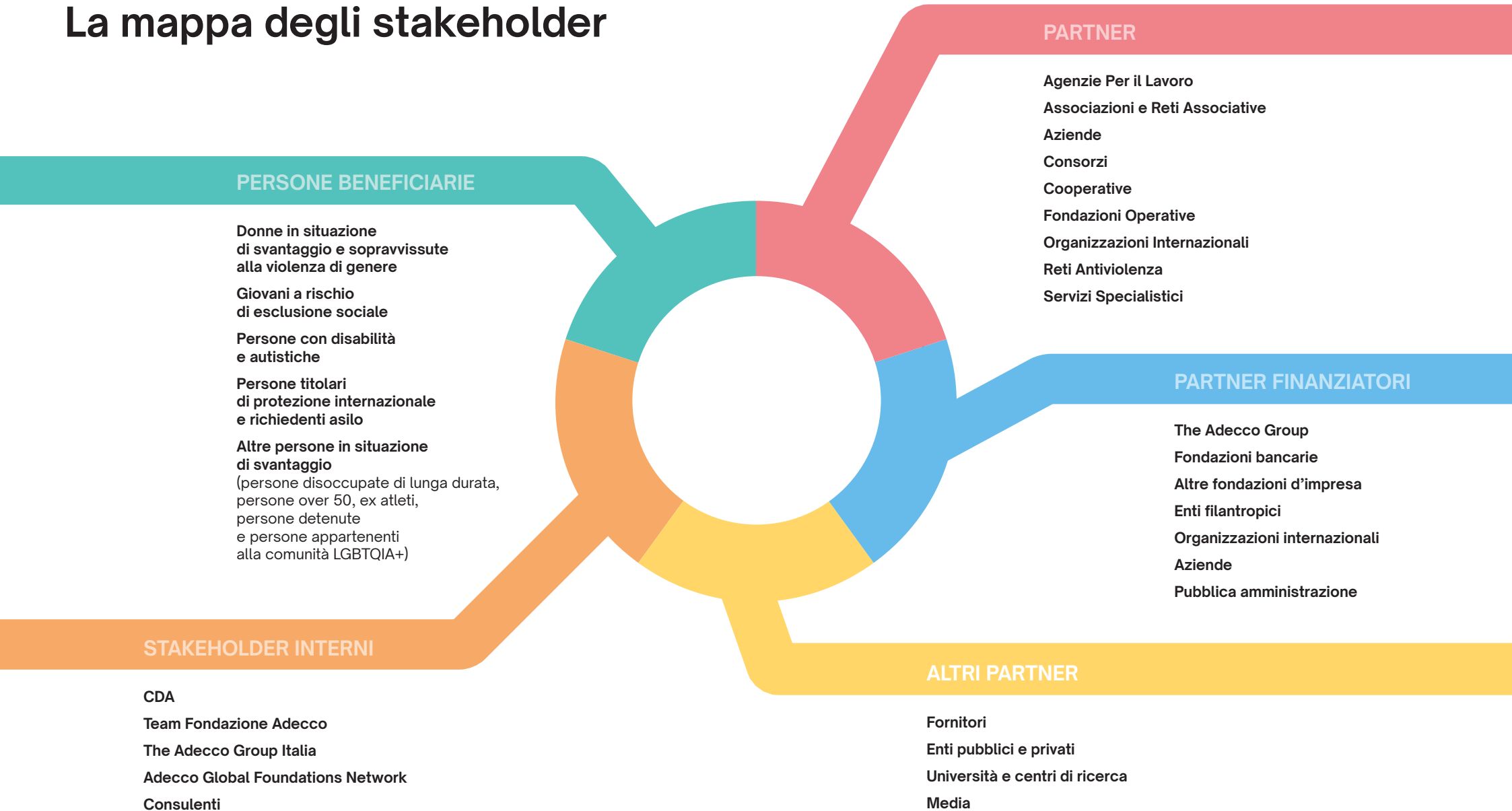


LA Capitolo 4 RELAZIONE SOCIALE



4.1

La mappa degli stakeholder



4.2

Tavoli di lavoro e reti



ASSIFERO – ASSOCIAZIONE ITALIANA FONDAZIONI E 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 Italiana 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 e l'uguaglianza sul lavoro

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.



CO-PROGRAMMAZIONE COMUNE DI MILANO – GIOVANI E LAVORO

Fondazione Adecco ha preso parte alla prima co-programmazione promossa dal Comune di Milano sui temi del lavoro per giovani, persone con disabilità, adulti in carico ai servizi sociali e sanitari e persone in carcere o sul territorio per misure alternative alla pena. In particolare, la Fondazione ha contribuito attivamente al tavolo di lavoro dedicato ai giovani in situazione di vulnerabilità, mettendo a disposizione la propria esperienza per favorire lo sviluppo di percorsi di inserimento lavorativo inclusivi ed efficaci.



THE ADECCO GROUP



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 di volontariato
“Cooperazione e Confronto”
Associazione Dysis 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
Comunità di S. Egidio
Comunità Educativa La Cordata
Consapevolezza di Venere ETS
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 ETS
Famiglie SMA Aps ETS
FOM Fondazione Diocesana
per gli Oratori Milanese

Fondazione Ernesto Pellegrini ETS
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
Passwork Impresa Sociale
PlayMore!
Polaris Srl Impresa Sociale
Progetto Aisha
Progetto di Accoglienza Altra Meta
- Associazione Tra Me
Refugees Welcome (Servizio Peer-Tutoring)
Salesiani Per il Sociale Aps
Sustainability Makers
Tutticolori Aps
Vis - Volontariato Internazionale
per lo Sviluppo
Welcomed
Winclusive Powered By IDEABILI Ssd Arl

Commercio e Gdo

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

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
 Grid Solutions Spa
 Grundfos Pompe Italia Srl Società Unipersonale
 Gruppo Magnetti Spa
 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

Ristorazione

Alice Pizza Spa
 Autogrill Spa
 Berberé Srl
 Dispensa Emilia (Vaimo Spa)
 Eatly Spa
 Eredi di Gaetano Iemma Società Semplice Agricola
 Fantamondo Srl
 Fragesa SrlFrà 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
 CSV Life Science Group Srl
 Deltha Pharma Srl
 Fidia Farmaceutici Spa
 Medtronic Italia Spa
 Pfizer Italia Srl
 So.Farma.Morra Spa
 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
 BNP Paribas Leasing Solutions 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
 HIs 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
 Rentokil Initial Italia Spa
 Repco Srl
 Repower Italia Spa
 Rina Spa
 Sace Spa
 San Martino Servizi
 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
 Maganetti Spedizioni Spa
 Marcevaggi Spa
 Testori Spa

Centri di ricerca

“ALTIS Graduate School of Sustainable
 Management”
 Arcolab
 Associazione Inet
 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 Kompetenase Arbeid Og Inkludering As
 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 Carita' - Cooperativa
 Sociale A Responsabilita' Limitata
 Magliana '80 - Cooperativa Sociale Spa -
 ETS
 Medtraining Soc. Coop. Soc.
 Mestieri Campania
 On The Road
 Open Group Societa' Cooperativa Sociale
 Oxfam Italia
 Oxfam Italia Intercultura Cooperativa
 Sociale
 Parsec Cooperativa Sociale Art
 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 Societa' Cooperativa Sociale
 ZeroPerCento - cooperativa sociale

Ente ecclesiastici

Caritas Ambrosiana
 Caritas Ascoli Piceno
 Caritas Pescara
 Caritas Roma
 Caritas Salerno
 CSD Diaconia Valdese
 Federazione delle Chiese Evangeliche
 Ufficio per la Pastorale dei Migranti
 - Arcidiocesi di Torino



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
 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 Dynamo Camp ETS
 Fondazione Eagle
 Fondazione Ebbene
 Fondazione Edoardo Garrone
 Fondazione Enaip Lombardia
 Fondazione ETS Global Inclusion - Art.3
 Fondazione EY Italia ETS
 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
 Fondazione Italiana Accenture ETS
 Fondazione KPMG Italia ETS
 Fondazione La Rotonda ETS
 Fondazione Lab00 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 ETS
 Fondazione Progetto Autismo FVG
 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 Soletterre ETS
 Fondazione Starbucks
 Fondazione Terre des Hommes Italia – ETS
 Fondazione Time2
 Fondazione Una Nessuna Centomila
 Fondazione Unipolis
 Fondazione Vincenzo Casillo
 Fondo Filantropico Italiano ETS
 Formintegra

Generation Italy
 Giffoni Innovation Hub Srl
 Housing Giulia
 Istituto Don Calabria
 Istituto Italiano della Donazione
 Lymph Foundation Aosta

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



4.4 Le voci delle persone protagoniste

LE PERSONE BENEFICIARIE CHE SUPPORTIAMO

“Ho cominciato un percorso con la Fondazione Adecco e posso dire che sono stato molto fortunato e soprattutto ho trovato persone meravigliose. Grazie di tutto e spero che continuate così. In bocca al lupo anche per i prossimi ragazzi che hanno voglia di cambiare il loro futuro. Fondazione Adecco non fa miracoli però ti può aiutare tanto. Grazie di cuore per il vostro supporto.”

**Persona beneficiaria
 del progetto #RipartoDaMe3**

“Fondazione Adecco (in collaborazione con l’Associazione DIESIS) mi ha molto aiutato nell’opportunità di trovare questo meraviglioso lavoro, affrontare con serenità il colloquio e migliorare decisamente il mio CV. Ho trovato delle persone simpaticissime e gentilissime e volevo proprio ringraziarle per questo.”

**Persona beneficiaria
 del progetto #COLORIAMOLINVISIBILE**

“Buongiorno, mi chiamo V. e ho 59 anni. Nel febbraio 2022, dopo 17 anni nella stessa azienda, sono stata lasciata a casa senza preavviso e con effetto immediato. Inutile entrare nello specifico di come mi sono sentita e di quello che ho vissuto nei mesi a seguire, specie in merito al reinserimento nel mondo del lavoro. Malgrado fossi lucida in merito all’attuale panorama lavorativo, non avrei mai immaginato di incontrare così tante difficoltà, anche perché ho un curriculum ricco, forse troppo. Dopo molti colloqui e interviste, essendo anche iscritta alle categorie protette e al collocamento mirato, ho finalmente incontrato Fondazione Adecco. Ho subito percepito empatia e soprattutto mi sono sentita ascoltata e accolta. Dopo poco tempo, mi è stata proposta una posizione che tuttora ricopro. Quindi grazie a Fondazione Adecco e al progetto R.I.T.A.”.

**Persona beneficiaria
 del progetto R.I.T.A. 2.0**

“Il mio è stato un lungo viaggio, son passato dalla Libia e da Lampedusa prima di arrivare a Milano. Sono contento di essere impiegato in un’azienda che crede in me e che mi ha offerto la possibilità di rimettermi in gioco.”

**Persona beneficiaria
 del progetto WEC project
 - Welcome Empowering Connections:
 bridges to refugee’s job inclusion**



LE AZIENDE PARTNER DI FONDAZIONE

“Quando in Deltha Pharma abbiamo accolto una persona rifugiata, mi sono resa conto che questa scelta andava ben oltre la responsabilità sociale. La nostra cultura basata sulla collaborazione e sull’inclusione si è arricchita: è stata l’occasione per imparare insieme, scoprire nuove prospettive e trasformare la diversità in una risorsa concreta per l’azienda e per le persone che la vivono. Devo ammettere che questa esperienza ha fatto crescere anche me: ho imparato a guardare il lavoro con occhi nuovi, a valorizzare la diversità e a vedere ogni differenza come un’opportunità di crescita personale e aziendale. E questo mi ha fatto capire, che oggi per noi imprese è molto importante creare un business sostenibile e responsabile, che abbia un impatto positivo su tutta la collettività.”

Maria Francesca Aceti
CEO di Deltha Pharma

“Grazie a un coordinamento nazionale e ad un lavoro ancora più capillare nelle città in cui opera il Welcome Liaison Officer, Fondazione Adecco ci ha aiutato a strutturare percorsi di inclusione lavorativa per stranieri che si trovano in Italia. Ci ha permesso di entrare in contatto con il network delle associazioni e centri che operano nell’ambito dell’accoglienza, ci ha dato indicazioni preziose su come strutturare percorsi di inclusione lavorativa, ci ha aiutato a tenere un ritmo sostenuto degli inserimenti in azienda. Abbiamo da poco ampliato la nostra collaborazione, prevedendo anche attività di formazione che Fondazione Adecco erogherà ai nostri dipendenti sui temi dell’inclusione lavorativa di persone con disabilità.”

Simone Pantaleo
Global Talent Manager,
Responsabile Talent Acquisition
& Employer Branding, OVS S.p.A.

“I progetti promossi da Fondazione Adecco a cui abbiamo preso parte sono stati molteplici e hanno rappresentato un’ottima opportunità per Berberè sia per intercettare forza lavoro in un momento in cui il mercato del lavoro era molto instabile a causa del post pandemia, sia per intraprendere azioni concrete di inclusione, valore che è alla base della nostra cultura aziendale.”

Eugenia Buono
Operation HR Manager,
Berberè S.r.L.

“Vi sto scrivendo con ancora il sorriso sulle labbra che mi ha lasciato l’incontro speciale di oggi. Davvero complimenti, in primis per quello che state facendo per i ragazzi e poi per il fantastico team che avete creato. Con la loro spontaneità e purezza hanno davvero tanto da insegnare... è stato infatti un momento molto arricchente per me, seppur breve. Per questo credo nella possibilità di fare incontrare i nostri due mondi che così lontani non sono.”

Valeria Grandotto
DE&I Specialist Talent,
People Development & Culture
Office, Inditex

“Investfood ha innanzitutto aderito a questo bellissimo progetto di inclusione, il progetto R.I.T.A., offrendo l’opportunità lavorativa a tre donne madri, e quindi abbiamo deciso di accoglierle anche con una certa attenzione nei loro confronti, e abbiamo deciso di garantire loro soltanto la fascia del pranzo e quindi loro potevano essere presenti per la loro famiglia.”

Maria Elisa Madeo
Head of HR, Investfood



GLI ENTI DEL TERZO SETTORE PARTNER DI FONDAZIONE

“Un aspetto molto importante, secondo me, è stata la valorizzazione delle competenze soft, quelle che di solito non vengono riconosciute e che, per le donne richiedenti asilo e rifugiate, rischiano di perdersi nei percorsi standard, quelli più ordinari. Spesso, infatti, questi percorsi non sono pensati per le specificità delle donne rifugiate, che hanno vissuto violenze di genere o tratta. Per questo, prima di arrivare a un lavoro mirato sull’inserimento lavorativo, è fondamentale rafforzarle, aiutarle a elaborare i traumi, sistemare la documentazione e costruire basi solide. Anche su questo abbiamo lavorato molto, grazie alla formazione con Fondazione Adecco: abbiamo avuto testimonianze di aziende in aula e noi stesse ci siamo esercitate in colloqui. Gli inserimenti protetti e mirati sono l’obiettivo a cui aspiriamo, ma ci vuole tempo.”

Migena Lahi

Responsabile Centro Antiviolenza e Antitratta, Associazione Differenza Donna APS

“Perché abbiamo deciso di rinnovare la collaborazione con Fondazione Adecco? Perché insieme stiamo facendo davvero la differenza! Fondazione

Adecco ci aiuta a costruire percorsi concreti di inserimento lavorativo per le persone che accogliamo in Casa Arcobaleno. Abbiamo visto crescere la fiducia, la voglia di mettersi in gioco, e anche tante prime esperienze lavorative. Rinnovare questa collaborazione significa continuare a credere nelle persone e nel loro futuro. Quali sono i vantaggi della sinergia della nostra fondazione nell’ambito del progetto Fantastorie? Diamo voce alle storie delle persone. Con Fondazione Adecco, queste storie non restano solo parole: diventano percorsi, formazione, occasioni di lavoro. Insieme diamo valore ai racconti e strumenti concreti per costruire il domani.”

Simonetta Varvaro

Coordinatrice Casa Arcobaleno di Spazio Aperto Servizi

Ho ereditato la collaborazione con Fondazione Adecco dal mio grande predecessore e fondatore dell’Associazione Angelo Chiodi. La scelta di continuare questa collaborazione deriva dai grandi risultati che il Progetto #COLORIAMOLIVISIBILE ha prodotto, collocando molte persone nello spettro autistico nel mondo del lavoro e

cambiando in meglio le loro vite e quella delle loro famiglie. Grazie al lavoro che DIESIS e Fondazione Adecco hanno portato avanti sensibilizzando le aziende, preparando e sostenendo nel tempo i team di lavoro e accompagnando le persone nel processo di inserimento in azienda tramite un tutor specializzato di DIESIS, tanti dei nostri ragazzi e delle nostre ragazze hanno iniziato ad emanciparsi dalla famiglia di origine costruendo la propria vita indipendente! GRAZIE Fondazione Adecco da parte di tutti i soci DIESIS!

Roberto Saccò

Presidente di Associazione DIESIS APS

“Abbiamo scelto di sostenere il progetto R.I.T.A. perché all’interno del progetto l’intervento è cucito su misura per ogni donna che partecipa. Si parte dall’ascolto vero della donna e dei suoi bisogni. Abbiamo visto la possibilità, come Fondazione De Agostini, di avere un ruolo non solo come finanziatore, ma anche un ruolo attivo nel contribuire a creare un rapporto con le aziende vicine al gruppo De Agostini.

Marcella Drago

Segretario Generale di Fondazione De Agostini

“Come Fondazione Deloitte, abbiamo scelto di sostenere il progetto R.I.T.A. perché rappresenta un esempio concreto di come gli enti del no profit, le istituzioni e le imprese possano collaborare per costruire insieme percorsi personalizzati, capaci di accompagnare le donne verso il loro inserimento lavorativo. Inoltre, apprezziamo l’approccio sistemico del progetto, che non si limita a proporre percorsi di formazione, ma costruisce attorno alle sue beneficiarie un vero e proprio ecosistema di supporto capace di accompagnarle verso l’autonomia personale ed economica.”

Giovanna Castagna

Director of Operations di Fondazione Deloitte



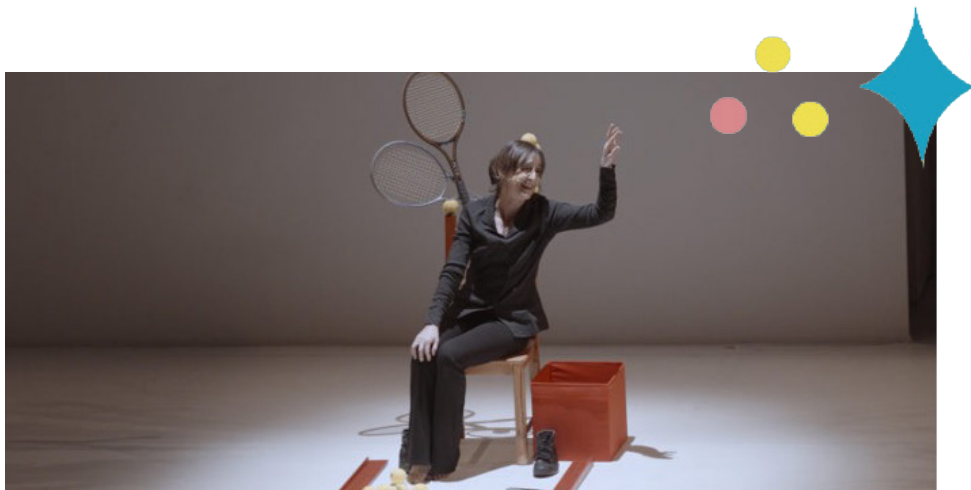
Gli eventi del 2025

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

27.01	Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità	<p>Al Teatro Elfo Puccini di Milano va in scena “Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità”, spettacolo promosso da Fondazione Adecco con Capgemini e ForMattArt, che affronta il tema dell’inclusione delle persone con disabilità. Attraverso quattro storie, esplora l’impatto della disabilità — visibile e invisibile — sull’identità personale, le relazioni e il mondo del lavoro.</p>
6.05	Oltre la Diversity: sfide e sogni di percorsi di inclusione sociale, culturale e professionale in un mondo in trasformazione	<p>Il 6 maggio 2025, presso l’Università IULM di Milano, Fondazione Adecco partecipa come relatrice alla tavola rotonda in occasione dell’evento dedicato all’approfondimento del tema della neuroinclusione e dell’accesso al mondo del lavoro per le persone con disabilità fisiche e cognitive, tra cui il Disturbo dello spettro autistico.</p>
19.06	Assemblea Nazionale dei Soci di Assifero Passato, presente e futuri possibili della filantropia italiana . Tra eredità secolare e futuri possibili: scenari e ruolo della filantropia italiana	<p>Fondazione Adecco partecipa all’evento annuale rivolto agli associati di Assifero, presso la città metropolitana di Torino. L’evento ha l’obiettivo di promuovere il confronto e lo scambio reciproco di conoscenze ed esperienze, di stimolare domande, riflessioni e nuovi punti di vista e prospettive sul futuro della filantropia italiana.</p>
19.06	Premio Welcome. Working for Refugee Integration	<p>Presso l’Auditorium “Mario Arcelli” dell’Università Luiss Guido Carli a Roma, Fondazione Adecco partecipa alla cerimonia di assegnazione del premio “Welcome. Working for refugee integration”, assegnato dall’Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR).</p>
25.06	Lavoro e neurodivergenza: oltre le barriere invisibili	<p>Presso AUTelier, primo outlet gestito da persone nello spettro autistico, Fondazione Adecco e Associazione DIESIS promuovono un dialogo aperto sull’ inclusione lavorativa di persone autistiche, con testimonianze dirette delle persone beneficiarie e di aziende virtuose impegnate in percorsi di inclusione.</p>

26.06	Presentazione del numero #27 di Divercity Magazine, ECOSISTEMI	Fondazione Adecco interviene al panel di presentazione del 27° numero del magazine Divercity nella sede di Edison di Milano - una rivista trimestrale, europea, che si occupa di inclusione e di innovazione - nella quale il Segretario Generale di Fondazione Adecco cura una rubrica, Sguardi.
9.07	Bando inclusione al lavoro Cariverona - Primo Webinar	Nell'ambito dell'advisory tecnico-strategico, Fondazione Adecco affianca Fondazione Cariverona durante la progettazione ed erogazione di due webinar, dedicati ad approfondire i temi chiave sollecitati e le caratteristiche salienti del Bando "Lavoro e Inclusione", dedicato al rafforzamento dell'occupabilità e inclusione lavorativa di persone in condizione di svantaggio multidimensionale.
23.07	Bando inclusione al lavoro Cariverona - Secondo Webinar	Nel secondo webinar dedicato all'approfondimento dei temi chiave del Bando "Lavoro e Inclusione", Fondazione Adecco dialoga con il Responsabile di AI & Data Science del Gruppo Adecco, che presenta un'analisi delle principali figure professionali ricercate dai singoli mercati e dello scenario in ognuna delle province oggetto del Bando Lavoro e Inclusione di Fondazione Cariverona, per indirizzare i progetti e gli interventi di formazione e orientamento verso professionalità e competenze realmente richieste dal mercato del lavoro.
28.07	CAPGEMINI DE&I	Presso la sede di Capgemini, Fondazione Adecco presenta nuovamente lo spettacolo teatrale "Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità", rivolto ai manager dell'azienda e dedicato all'approfondimento del delicato equilibrio tra la dimensione personale e quella professionale sperimentato quotidianamente dalle persone con disabilità.
22.09	Executive Master Management di Rete per l'innovazione Sociale	Organizzata dalla Fondazione Accademia Maurizio Maggiora ETS, Fondazione Adecco interviene alla tavola rotonda dedicata all'approfondimento delle buone prassi e delle azioni di rete efficaci e sostenibili.
22-23.09	Annual Heads Country Foundations Gathering	Fondazione Adecco partecipa, insieme alle altre Fondazioni del Gruppo e ospite della fondazione del Gruppo tedesca, a un osservatorio internazionale presso la città di Baden, sui temi della sostenibilità, equità e pari opportunità nel mondo del lavoro.

2.10	Questioni di altro genere: Uno sguardo teorico e pratico sui percorsi di affermazione di genere	Presso la Casa dei Diritti di Milano, Fondazione Adecco interviene presentando la propria best practice Fantastorie 2 - Per Disegnare il Futuro, dedicata all'inclusione sociolavorativa di persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+ .
5.11	R.I.T.A. Women Inclusion Award	Presso la Sala Alessi di Palazzo Marino, si è svolta la cerimonia di premiazione delle aziende e dei partner del progetto R.I.T.A. 2.0, impegnati nello sviluppo di un ecosistema multilivello e multistakeholder volto all'inclusione lavorativa di donne in condizioni di vulnerabilità.
12-14.11	42esima Assemblea Annuale ANCI "Il SAI - Enzima di sviluppo territoriale: la centralità dei comuni"	Durante il più grande evento dedicato ai comuni italiani tenutosi nei padiglioni della Fiera di Bologna, il Segretario Generale di Fondazione Adecco partecipa come relatore - insieme a Raffaele Leva (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), Carlo Trestini (ANCE), Chiara Cardoletti (UNHCR), il Prefetto Gennaro Capo (Ministero dell'Interno) e Gianguido D'Alberto (Sindaco di Teramo e Delegato ANCI Immigrazione) - alla tavola rotonda "Valore e ostacoli nella relazione tra sistemi di accoglienza e tessuto imprenditoriale".
11.12	Policy Lab Giovani donne protagoniste: dall'intercettazione all'attivazione	Fondazione Adecco partecipa al tavolo di lavoro, organizzato da ActionAid, per approfondire le politiche e le strategie per contrastare il fenomeno delle giovani donne che non studiano e non lavorano. In questa occasione, si analizzano con una lente intersezionale le diverse fasi del percorso che possono accompagnare le giovani fuori dalla condizione di inattività, in particolar modo il lavoro di cura.



IMPERFETTI SCONOSCIUTI. STORIE DI ORDINARIA INVISIBILITÀ

Cercando di tracciare una linea immaginaria tra ciò che è “a norma” e ciò che è “fuori norma” forse tutti quanti possiamo trovarci un po’ disorientati. E – magari – cercare di trovare – insieme – una strada da percorrere.

Per la prima volta, l’esperienza di Fondazione Adecco debutta a teatro! Il 27 gennaio 2025, al Teatro Elfo Puccini, va in scena la prima di “Imperfetti Sconosciuti. Storie di ordinaria invisibilità”, uno spettacolo teatrale che affronta con sensibilità e profondità il delicato equilibrio tra la dimensione personale e quella professionale sperimentato quotidianamente dalle persone con disabilità. Attraverso quattro racconti intrecciati, la *pièce* esplora come la disabilità – visibile o invisibile – possa influenzare la percezione di sé, il rapporto con gli altri e il modo di vivere il mondo del lavoro. La rappresentazione è frutto di una collaborazione tra la Fondazione Adecco, Capgemini e ForMattArt. Con “Imperfetti Sconosciuti”, Fondazione Adecco riafferma il proprio ruolo attivo nel promuovere una cultura dell’inclusione capace di creare contesti che accolgano e valorizzino ogni individuo, abbattendo barriere e pregiudizi.



LAVORO E NEURODIVERGENZA – OLTRE LE BARRIERE INVISIBILI

Il 25 giugno 2025, presso lo spazio AUTelier – il primo outlet in Italia interamente gestito da persone nello spettro autistico – Fondazione Adecco e Associazione DIESIS hanno raccontato e celebrato i risultati raggiunti e le buone pratiche sviluppate nell’ambito del progetto #COLORIAMOLINVISIBILE.

Un momento di confronto autentico, in cui si sono intrecciate le voci e le storie di Giulia Calvani, Niccolò Pozzi, Matteo Perrotti e Davide Carrieri – ragazzi beneficiari del progetto – con le testimonianze di professionisti e professioniste del mondo HR di aziende come EY, DUAL Italia e Perfetti Van Melle, che hanno scelto di impegnarsi in percorsi concreti di inclusione lavorativa. Le testimonianze hanno dato vita a un dialogo aperto e partecipato, fatto di sfide e conquiste, strumenti su misura e ambienti che, giorno dopo giorno, imparano ad accogliere le differenze come risorsa.



PREMIO WELCOME. WORKING FOR REFUGEE INTEGRATION

Il 19 giugno 2025, nell'Auditorium Mario Arcelli dell'Università Luiss Guido Carli, si è svolta la cerimonia di conferimento del premio “*Welcome. Working for refugee integration*”, promosso dall'Agenzia ONU per i Rifugiati (UNHCR). L'iniziativa ha riconosciuto 287 aziende e organizzazioni della società civile che, nell'ambito della settima edizione del progetto “*Welcome. Working for refugee integration*”, si sono distinte per l'impegno concreto nell'inserimento lavorativo delle persone rifugiate. In qualità di *implementing partner* pluriennale di UNHCR, Fondazione Adecco ha contribuito in modo significativo sia all'organizzazione dell'evento – curando la produzione dei contenuti e supportando i processi di candidatura delle realtà aziendali – sia allo sviluppo strategico del progetto, attraverso momenti di sensibilizzazione rivolti alle imprese che con la promozione di corporate partnership.



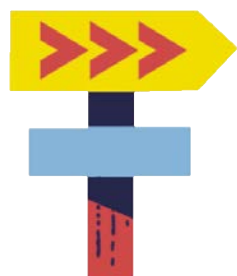
R.I.T.A. WOMEN INCLUSION AWARD

Il 5 novembre 2025, nella Sala Alessi di Palazzo Marino, si è svolto l'evento “*R.I.T.A. – Women Inclusion Award*”, dedicato ai risultati del progetto R.I.T.A. 2.0, volto a promuovere percorsi di *upskilling* e *reskilling* per donne in condizioni di fragilità. La mattinata ha visto la consegna del Women Inclusion Award alle realtà coinvolte e lo svolgimento di una tavola rotonda moderata da Danda Santini (Direttrice di iO Donna e Consigliera di Fondazione Adecco). I lavori sono stati aperti da Elena Rossella Lattuada, Delegata del Sindaco di Milano per le Pari Opportunità, Lamberto Bertolé, Assessore al Welfare e Salute del Comune di Milano, e Severino Salvemini, Presidente di Fondazione Adecco, che hanno inquadrato il progetto nel più ampio impegno contro la disparità di genere. Marcella Drago, Segretario Generale di Fondazione De Agostini, ha evidenziato il valore dell'ascolto attivo delle donne beneficiarie e della sinergia tra Fondazioni di impresa, citando il supporto delle aziende vicine al Gruppo De Agostini. Giovanna Castagna, Director of Operations di Fondazione Deloitte, ha sottolineato il carattere innovativo del modello R.I.T.A., basato sulla collaborazione tra non profit, istituzioni e imprese e sulla costruzione di un ecosistema di supporto per l'autonomia delle donne. Dal mondo aziendale, Maria Elisa Madeo, Head of HR di InvestFood, ha condiviso pratiche inclusive, mentre Simone Pantaleo, Global Talent Manager e Responsabile Talent Acquisition & Employer Branding di OVS S.p.A., ha raccontato il cambiamento della cultura aziendale generato dal progetto sui temi della diversità e dell'inclusione.



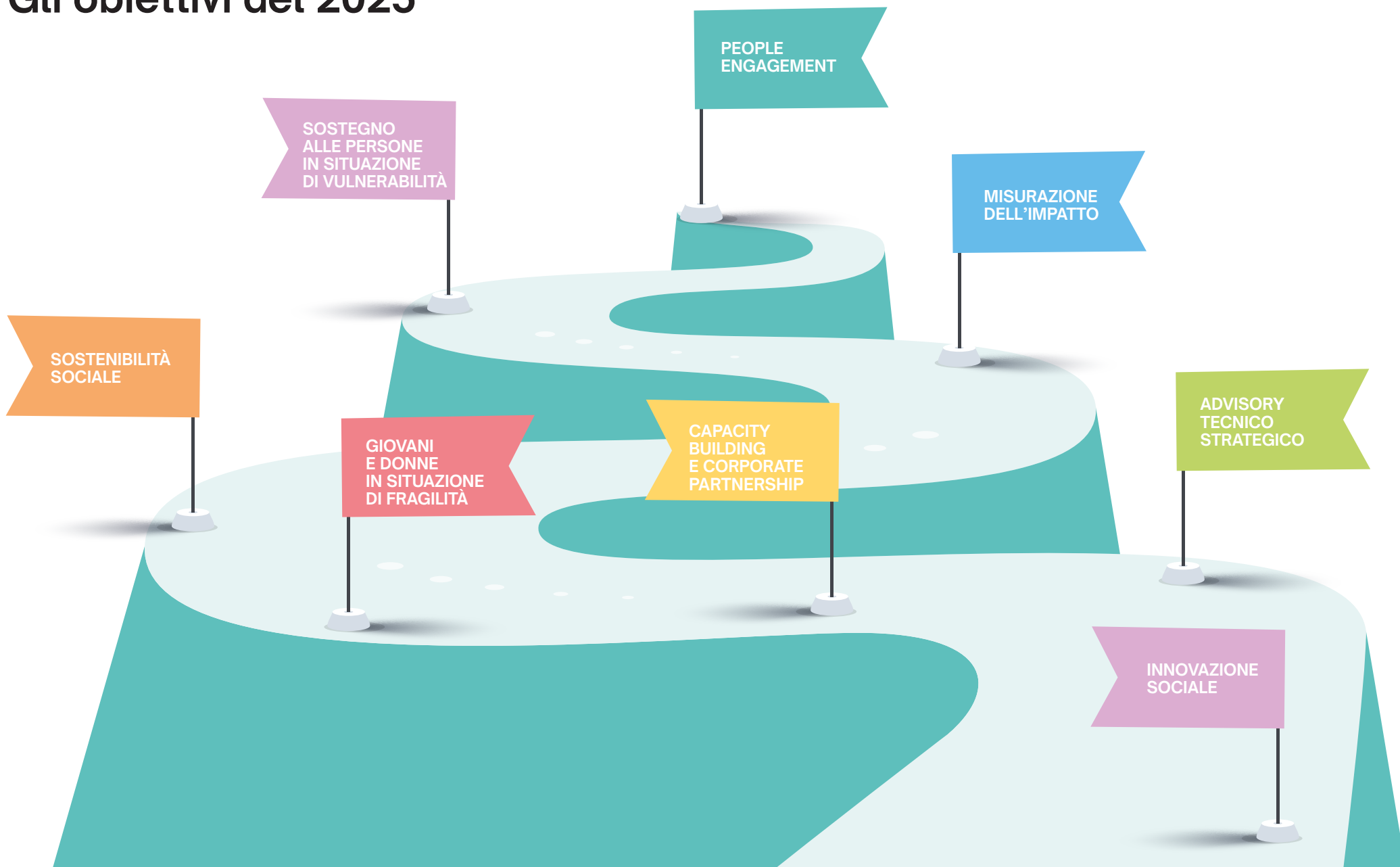
GLI OBIETTIVI, I RISULTATI E I FEEDBACK

Capitolo 5



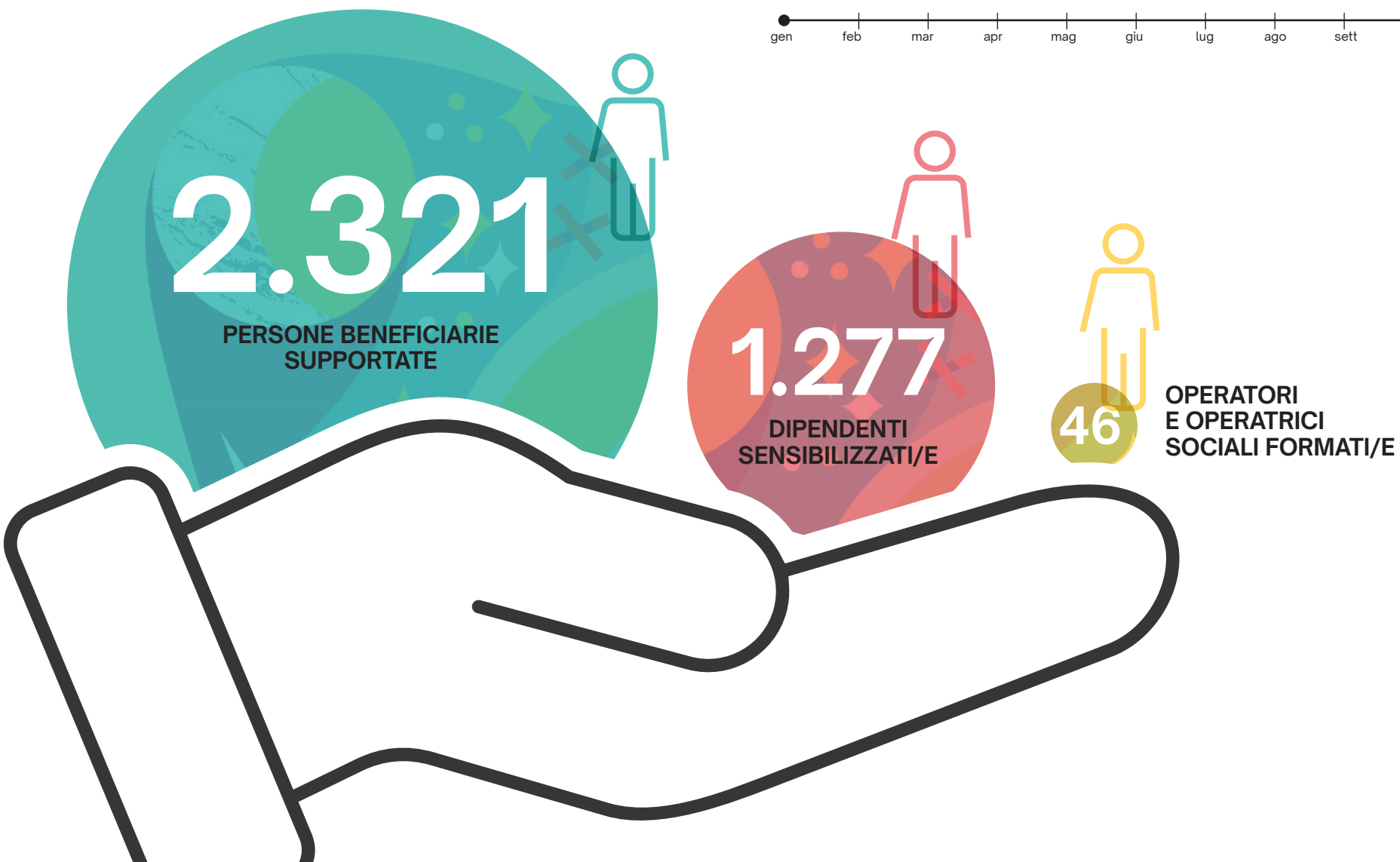
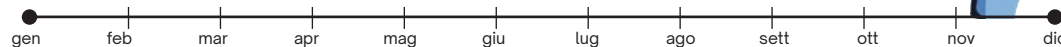
5.1

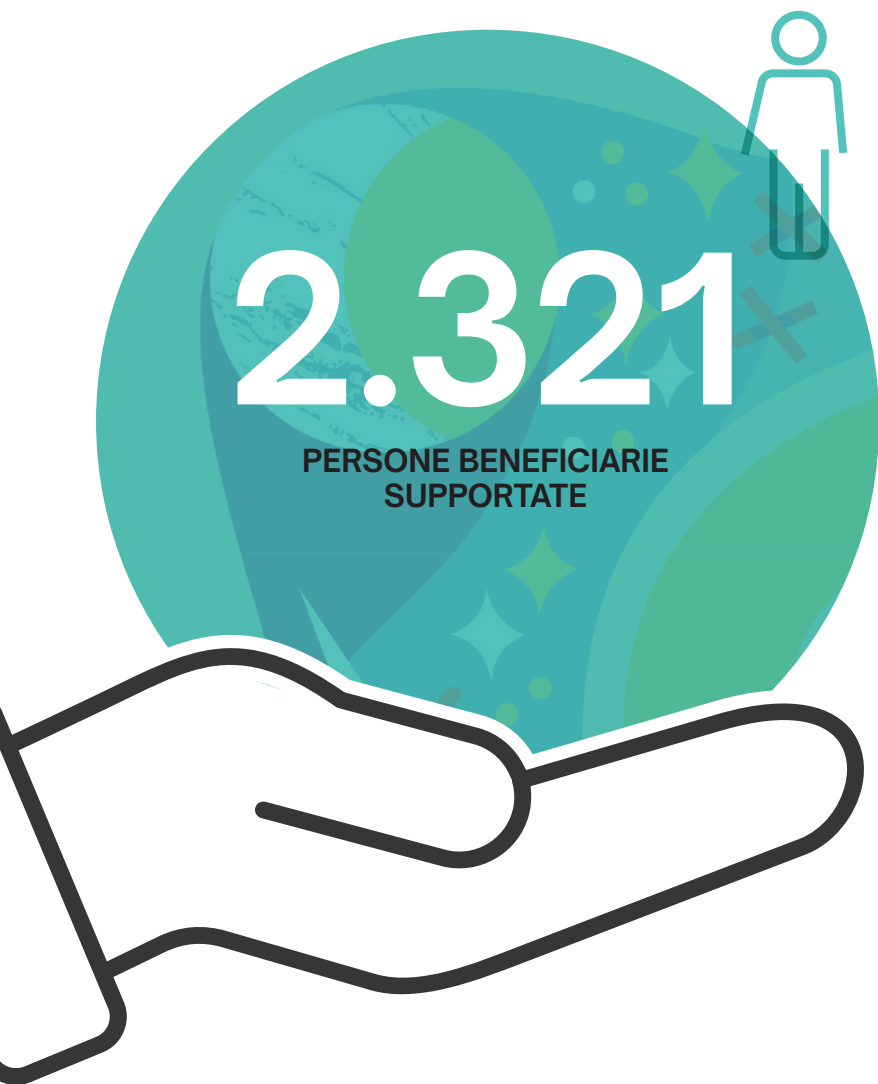
Gli obiettivi del 2025



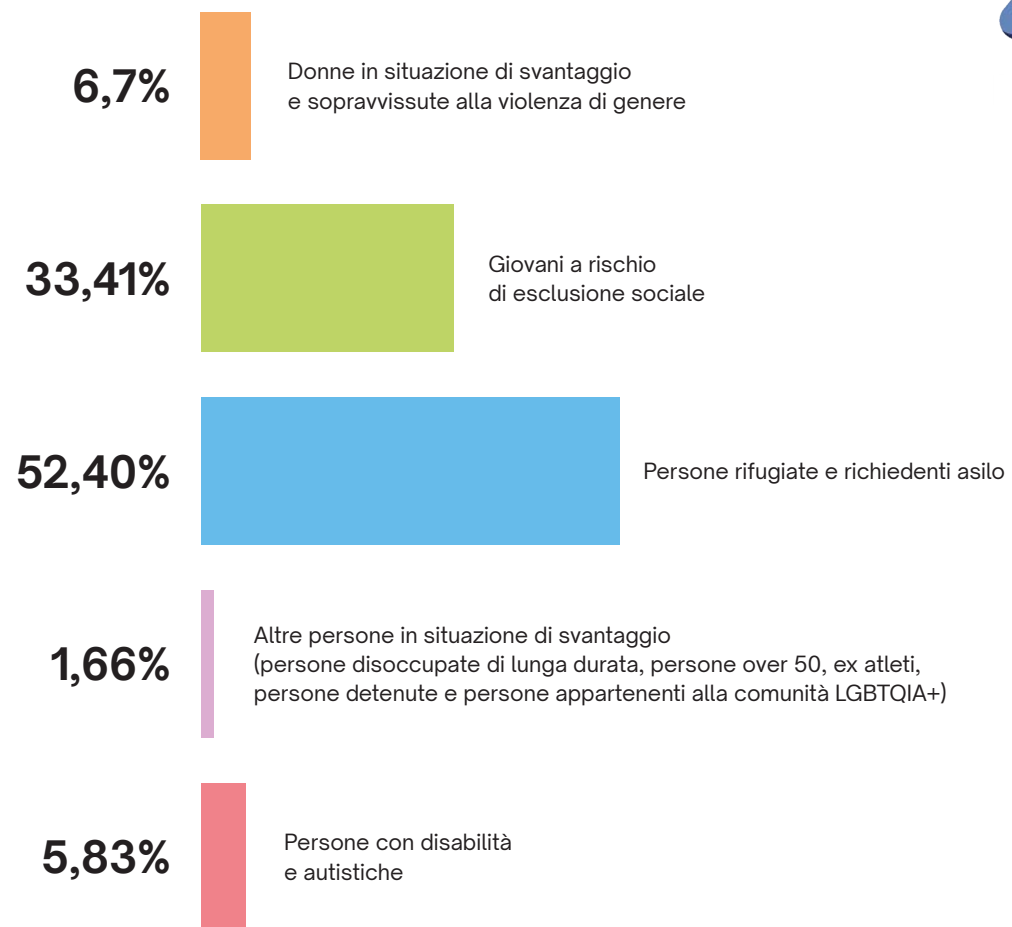
5.2

Le persone supportate nel 2025

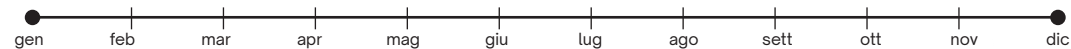




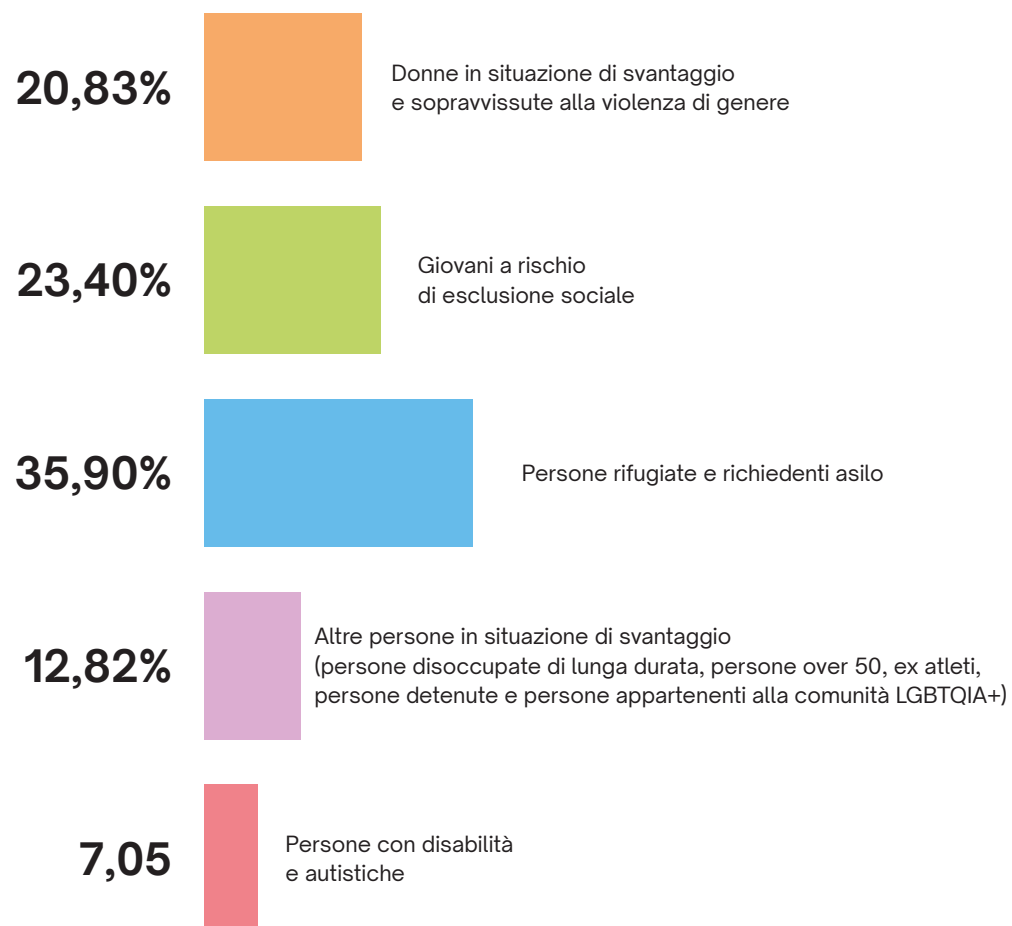
gen feb mar apr mag giu lug ago sett ott nov dic



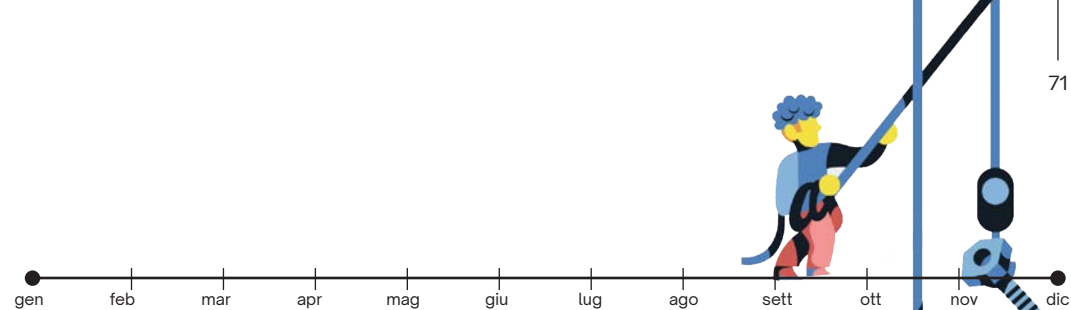
In quasi 25 anni di attività, Fondazione Adecco ha sviluppato modelli di orientamento all'autonomia lavorativa *tailor made* – dedicati a persone in condizione di vulnerabilità – basati sul costrutto di occupabilità e creati a partire dalle specificità e dalla multidimensionalità dello svantaggio, adottando una prospettiva intersezionale orientata alla valorizzazione delle competenze e dei talenti di ciascuna persona.



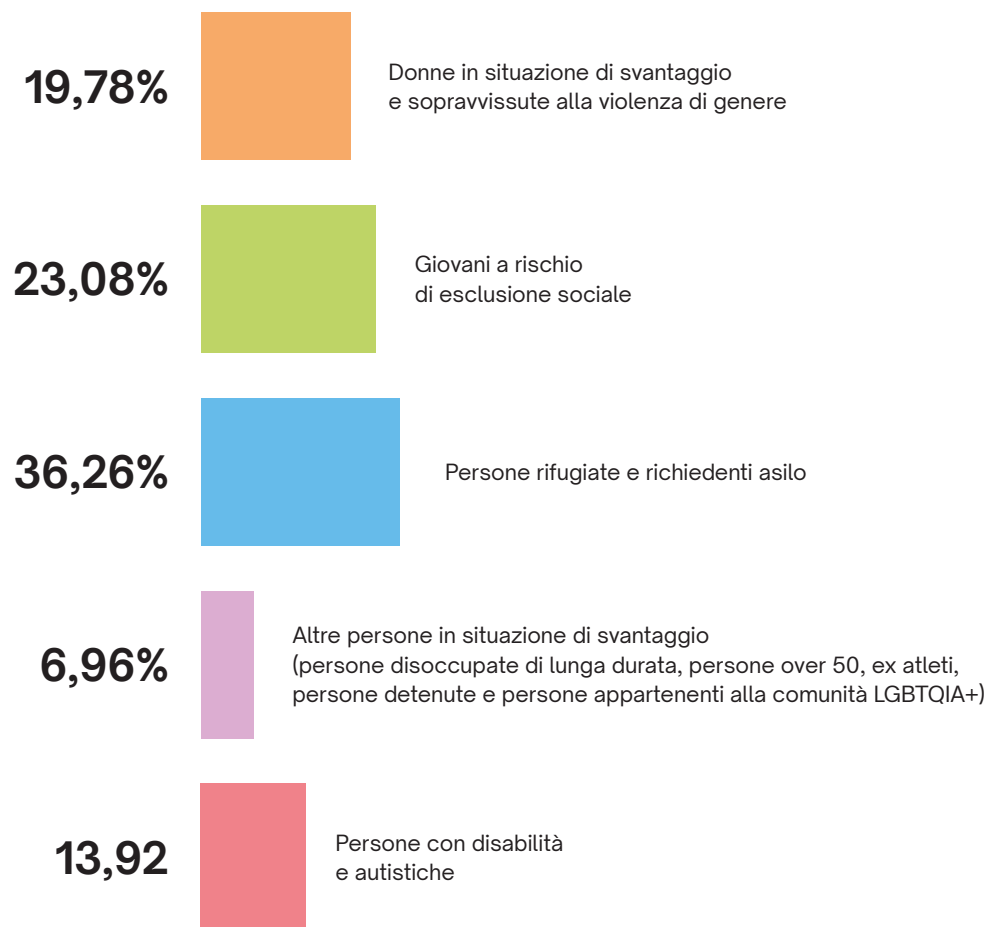
I nostri percorsi di orientamento all'autonomia lavorativa 1/2



I nostri percorsi di orientamento all'autonomia lavorativa 2/2



Persone incluse nel mercato del lavoro



Opportunità di occupazione

42,12 %
TEMPO
DETERMINATO

41,39 %
TIROCINI
STAGE
BL

9,52%
TEMPO
INDETERMINATO

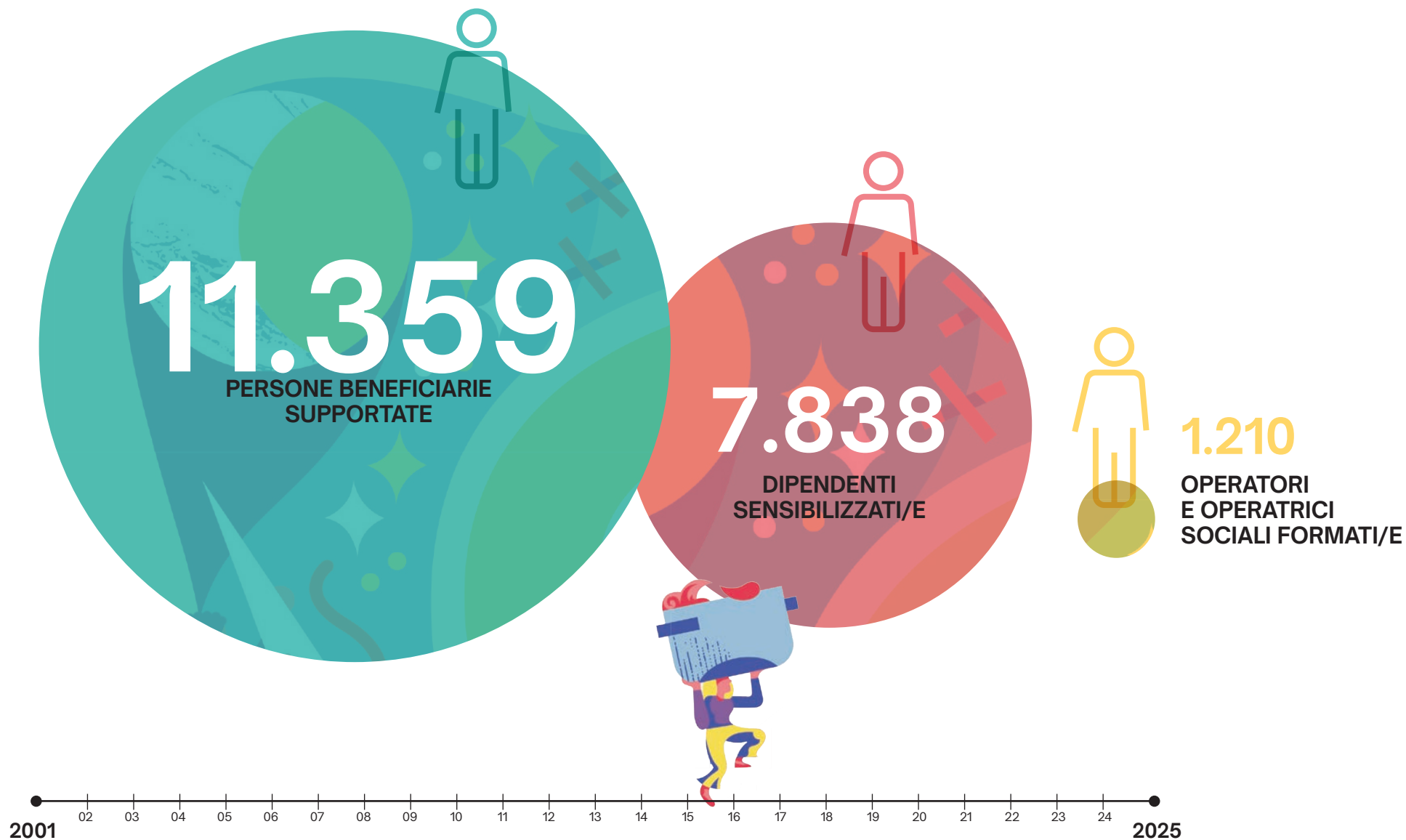
4,76%
ALTRO

2,20%
SOMMINISTRAZIONE

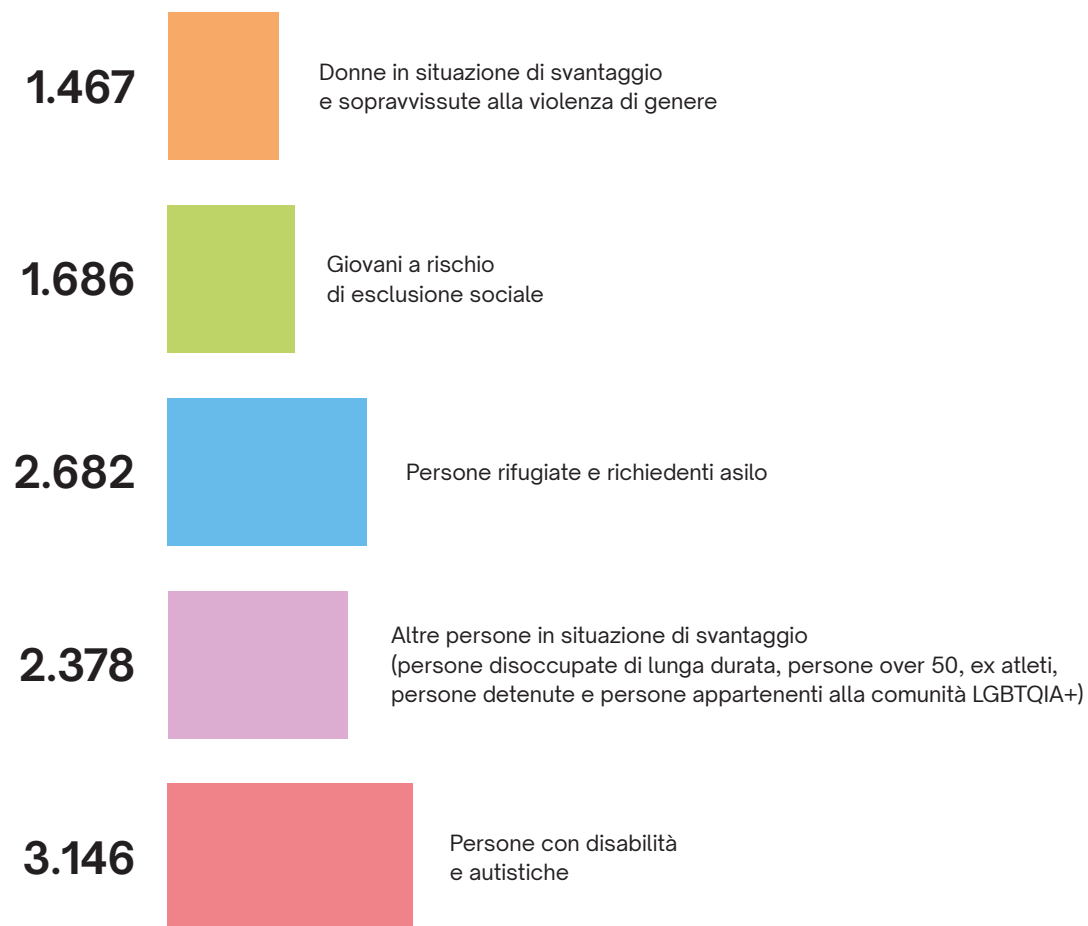
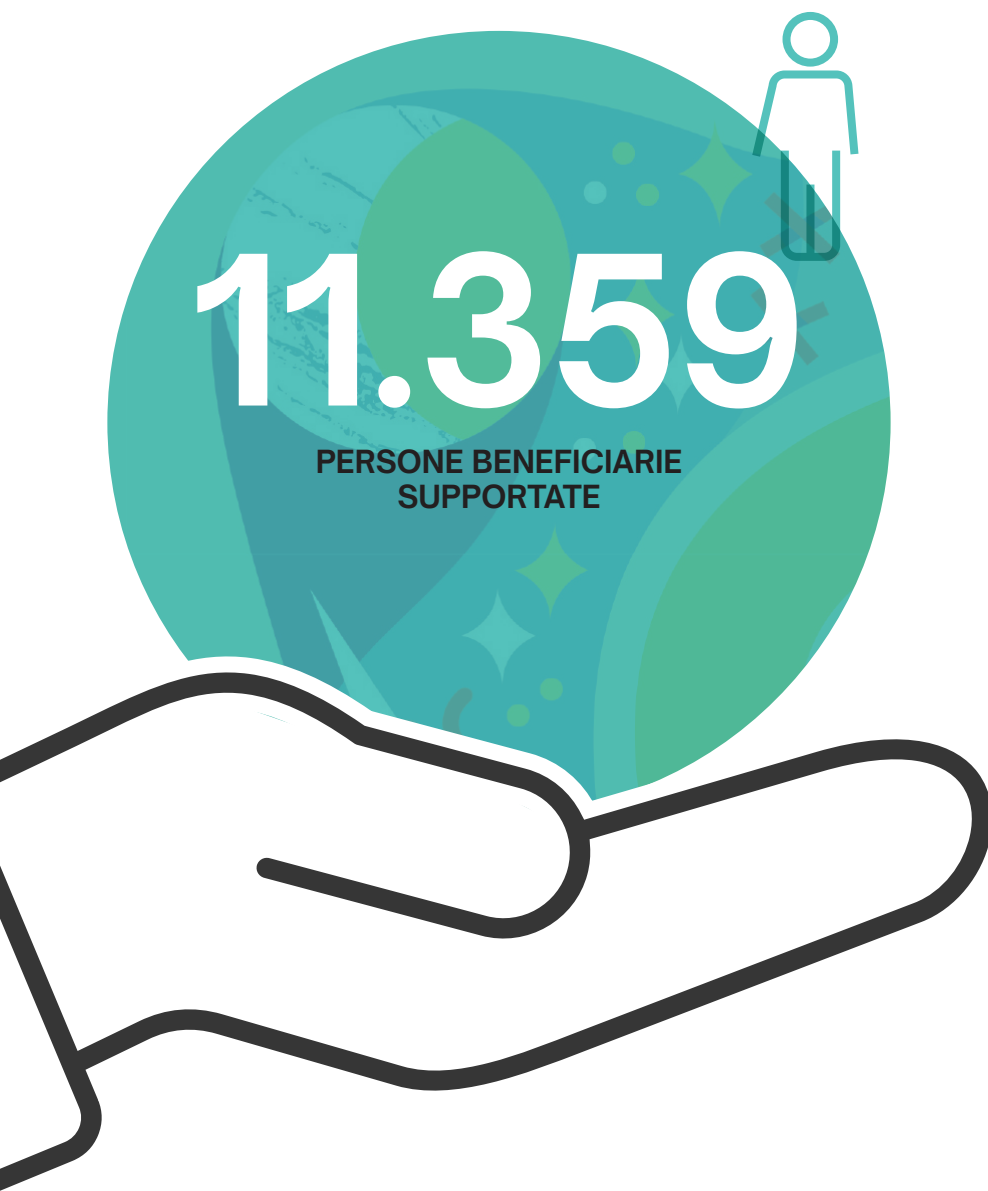


5.3

Le persone supportate dal 2001 a oggi

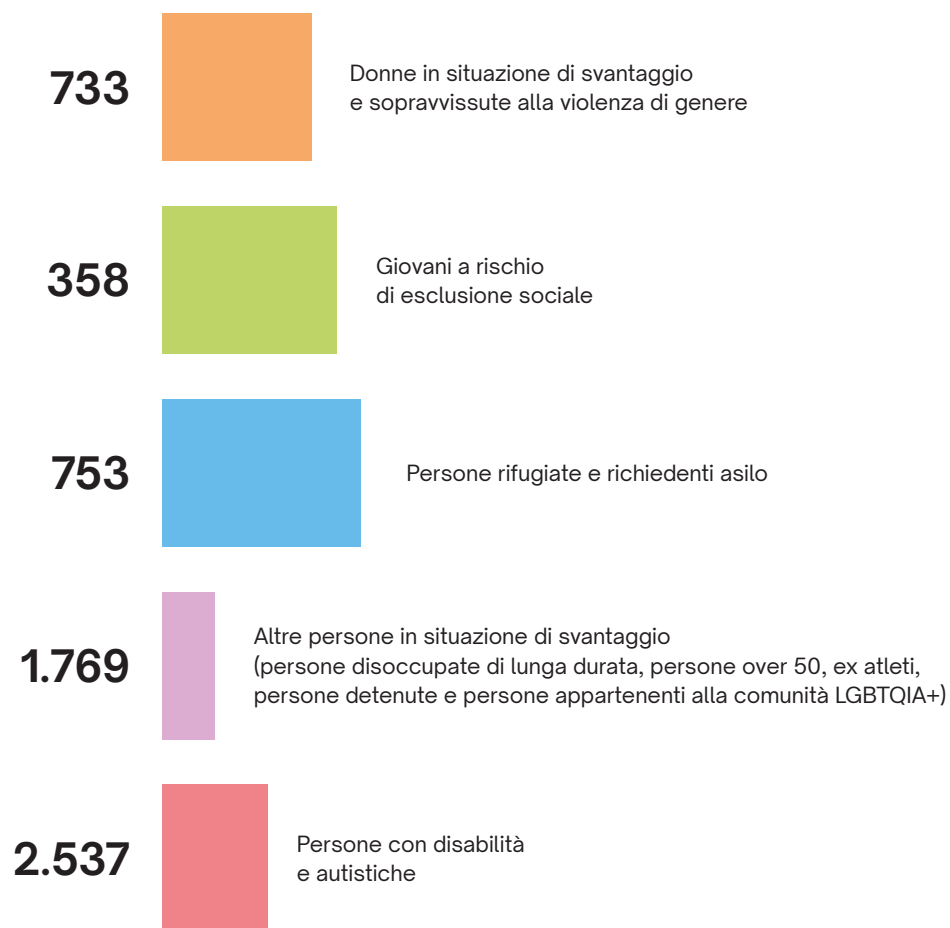
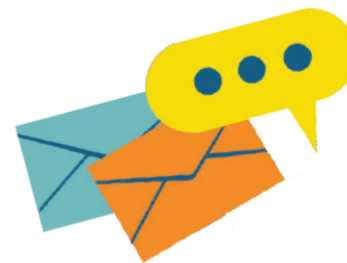


Le persone supportate dal 2001



*Da quest'anno, vengono considerate tutte le persone che hanno beneficiato, in termini di impatto sociale percepito e generato, del valore sociale di Fondazione Adecco all'interno dei partenariati e delle progettualità condivise.

Le persone incluse nel mondo del lavoro dal 2001 ad oggi



*Le persone coinvolte direttamente nei percorsi di orientamento all'autonomia lavorativa sono 8.358; di queste, 6.150 hanno ottenuto un'opportunità lavorativa entro un anno dal completamento del percorso.

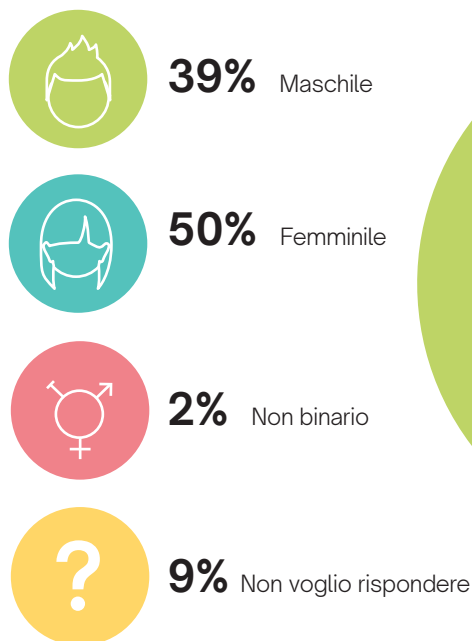
5.4

I feedback dei principali stakeholder

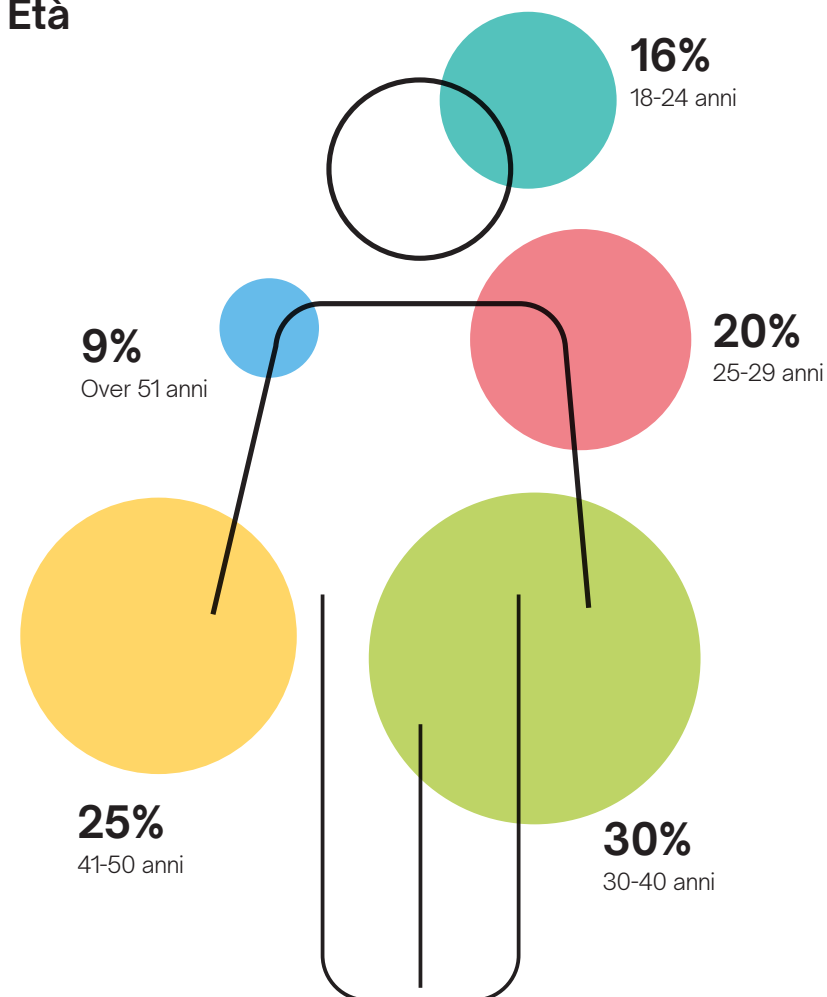
Ogni anno chiediamo ai nostri principali stakeholder di valutare la qualità delle azioni di Fondazione Adecco.

Persone partecipanti ai percorsi di educazione al lavoro

Genere

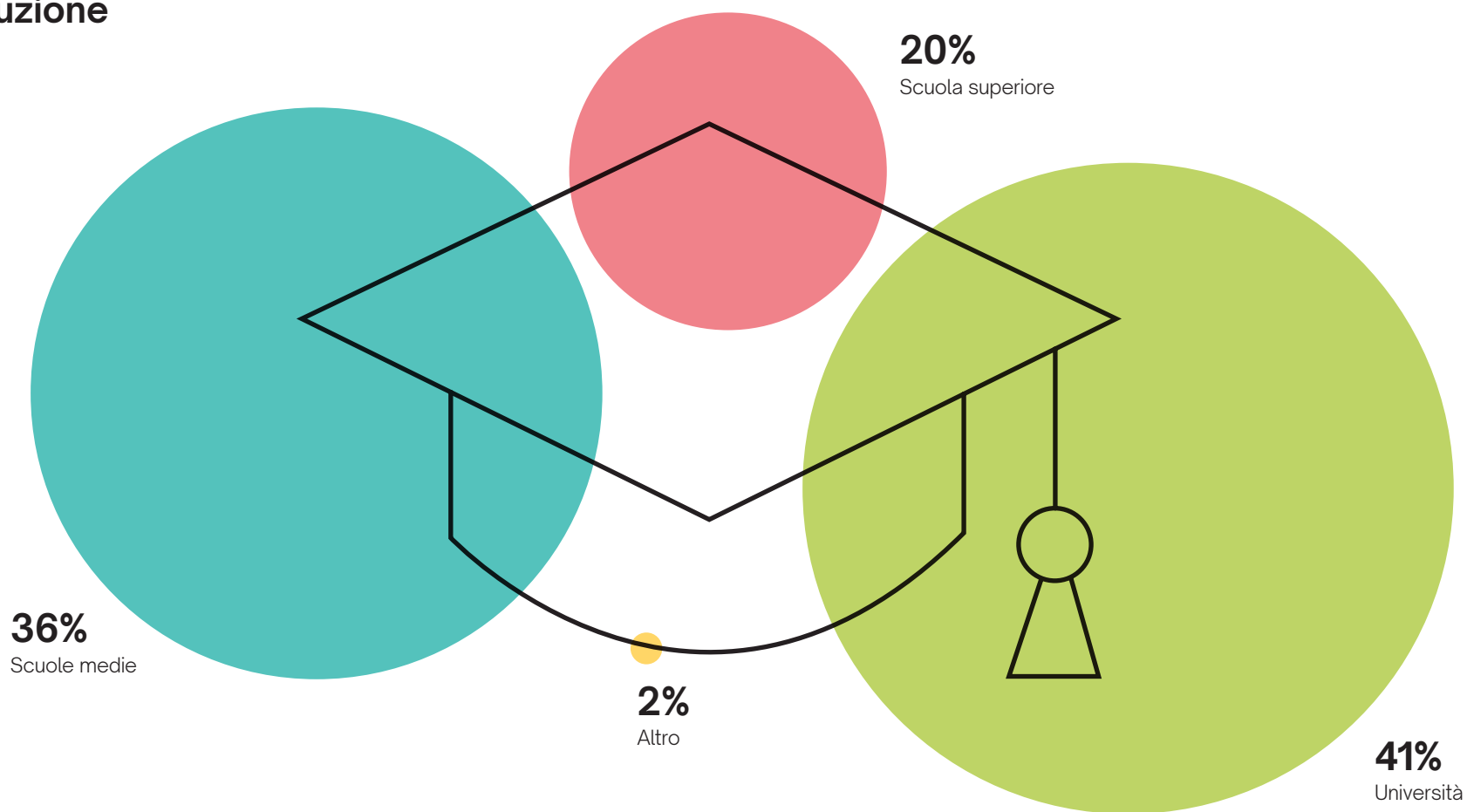


Età



Persone partecipanti ai percorsi di educazione al lavoro

Istruzione



Persone partecipanti ai percorsi di educazione al lavoro

A seguito di un percorso di educazione al lavoro con Fondazione Adecco, si evidenzia che:



91%

delle persone rispondenti dichiara di essere soddisfatta della partnership con Fondazione Adecco



93%

delle persone rispondenti ritiene che le informazioni ricevute durante i percorsi di orientamento al lavoro siano state utili



**8.41
su 10**

è la valutazione media che le persone beneficiarie rispondenti attribuiscono al supporto ricevuto da Fondazione Adecco



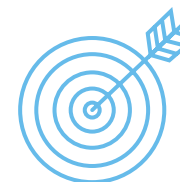
82%

delle persone rispondenti afferma di avere migliorato la propria capacità di sostenere un colloquio di lavoro



89%

delle persone afferma di avere migliorato la propria capacità di elaborare un curriculum vitae



93%

delle persone afferma di avere individuato il proprio obiettivo professionale



88%

delle persone afferma di avere migliorato la propria capacità di cercare lavoro in autonomia

“La mia esperienza con la Fondazione Adecco è stata molto positiva. Il percorso di formazione mi ha aiutato a migliorare le mie competenze e a trovare un lavoro che si adatta alle mie esigenze. Il team è stato disponibile e professionale”.



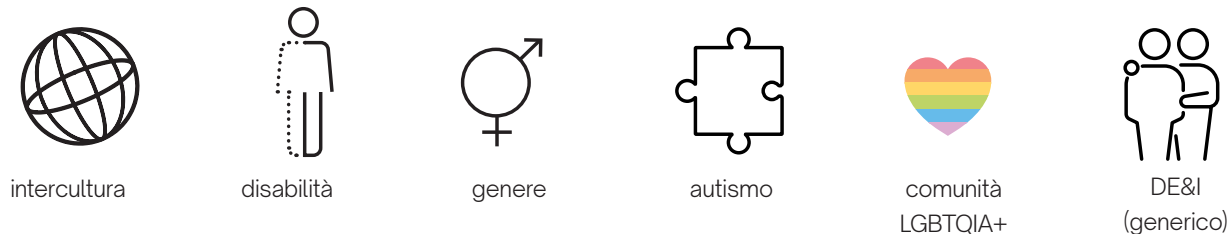
“Consiglio a tutti quanti, personale molto gentile, e soprattutto trovi gente onesta, disponibile, esseri umani molto umili e veramente brave persone”.

Aziende partner

Settori di riferimento



Le persone rispondenti affermano di avere partecipato ad attività di sensibilizzazione relative alle seguenti tematiche:



100%

delle aziende rispondenti dichiara di essere soddisfatta della partnership con Fondazione Adecco



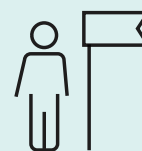
100%

delle persone rispondenti dichiara di aver acquisito spunti rilevanti sulla DE&I



8.41 su 10

è la valutazione media attribuita alle attività di sensibilizzazione di Fondazione Adecco



79%

delle persone rispondenti afferma di avere intrapreso un cambiamento personale, rispetto ai temi di DE&I, nell'ambiente di lavoro in seguito a un'attività di sensibilizzazione



96%

delle persone rispondenti ritiene che i progetti di DE&I di Fondazione Adecco possono contribuire ad un cambiamento della culturale aziendale



100%

delle persone rispondenti ritiene importante che la propria azienda si impegni nell'adozione e diffusione dei principi di DE&I



“A parte il gradimento per la maniera in cui è stato trattato l’argomento (l’autismo, grazie soprattutto alla testimonianza di Giulia Calvani) e per la sensibilità dimostrata dall’azienda per cui lavoro sul tema, mi rendo conto di quanto lontano sia il mio ambiente di lavoro (per carenza di spazi, per rumorosità e confusione, e per l’organizzazione stessa del metodo di lavoro) dal poter essere compatibile con l’accoglienza di persone autistiche.”

“L’evento sull’autismo è stato molto interessante.

Utile la prima parte teorica dove veniva spiegato che cos’è lo spettro dell’autismo e come questa condizione può influenzare la vita di chi ne è affetto, ma anche quella delle famiglie, della società e soprattutto del mondo del lavoro. Molto toccanti le testimonianze di Elio e di Giulia che è intervenuta direttamente, rispondendo senza esitazione a molte domande. Interessante la sezione dedicata ai 2 film consigliati che toccano il tema senza pietismo, ma con un approccio ironico.

Una modalità utile per avvicinarsi al tema senza troppe sovrastrutture. Grazie all’azienda per aver sponsorizzato questo evento con la Fondazione Adecco.”

“È stata un’esperienza molto piacevole, chiara e decisamente costruttiva. Volta ad una cultura organizzativa sempre più inclusiva.”

“Ringrazio per gli spunti dati su temi che delle volte si danno per scontato, ma che invece presentano delle sfaccettature rilevanti.”

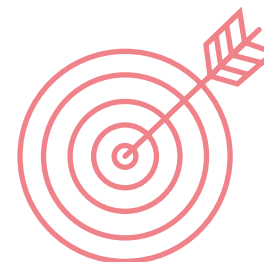
Partner del Terzo Settore e Pubblica Amministrazione

Tipologia di organizzazione

-  Cooperativa A, B o mista
-  Cooperativa sociale
-  Associazione di volontariato
-  Fondazione operativa
-  Fondazione erogativa
-  Pubblica Amministrazione
-  Università
-  Altro



100%
delle persone rispondenti
valuta positivamente
la partnership con
Fondazione Adecco

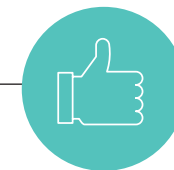


91%
delle persone rispondenti
ritiene che la partnership
con Fondazione Adecco
abbia raggiunto
gli obiettivi previsti



95%
delle persone rispondenti
afferma che Fondazione
Adecco rappresenta
un valore aggiunto
per i progetti di inclusione
sociale e lavorativa
di persone in situazione
di svantaggio

Per le persone rispondenti i maggiori punti di forza della partnership con Fondazione Adecco sono:



Condivisione di metodologie di sostegno all'inclusione lavorativa per persone in situazione svantaggio



Capacità di ascolto e individuazione del bisogno



Disponibilità e collaborazione, capacità di costruire reti qualificate



Capacità di sviluppare iniziative di DE&I e/o CSR



Capacità di co-progettare iniziative condivise



95%

delle persone rispondenti afferma che è intenzionato/a a dare continuità alla collaborazione con Fondazione Adecco



100%

delle persone rispondenti afferma che Fondazione Adecco agisce in conformità ai valori dichiarati nella propria Carta Etica (non discriminazione, integrità morale, trasparenza, responsabilità, riservatezza, innovazione, comunicazione e dialogo)

“Collaboriamo da anni con Fondazione e la professionalità delle persone con cui mi interfaccio hanno reso possibili tantissimi progetti di crescita delle persone oltre che di integrazione al lavoro.”

“Tra i diversi partner con cui abbiamo collaborato in questi anni, ritengo che la Fondazione Adecco abbia sempre dimostrato una particolare attenzione e cura alla relazione con la persona beneficiaria dei servizi. Il team è ottimo, sempre all'altezza della situazione e molto collaborativo.”

“Esperienza di collaborazione fondamentale per realtà che, come la nostra, accoglie persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+. Grande competenza e professionalità da parte delle risorse della Fondazione.”

Le donne inserite nel progetto sono state seguite con professionalità; l'ascolto e l'individuazione delle risorse personali delle donne hanno permesso un percorso individualizzato e un inserimento lavorativo che tenesse conto delle caratteristiche. La rete creata tra operatrici è stata costante per tutto il percorso e ciò ha permesso di mettere in atto tutti gli interventi e accorgimenti per poter portare a termine positivamente l'inserimento lavorativo.”

“Esperienza più che positiva grazie alle doti umane, alla professionalità e alla competenza delle persone che operano in Fondazione Adecco.”

“Collaboriamo da tanti anni e difficilmente ho trovato tanto rigore, onestà intellettuale, dedizione. È sempre una opportunità di crescita e apprendimento.”

“Sono molto soddisfatta della collaborazione con Fondazione Adecco. Professionalità, integrità e coerenza con i principi di inclusione e pari opportunità.”





LA Capitolo 6



COMUNICAZIONE

6.1 Rassegna Stampa



6.2

KPI Social

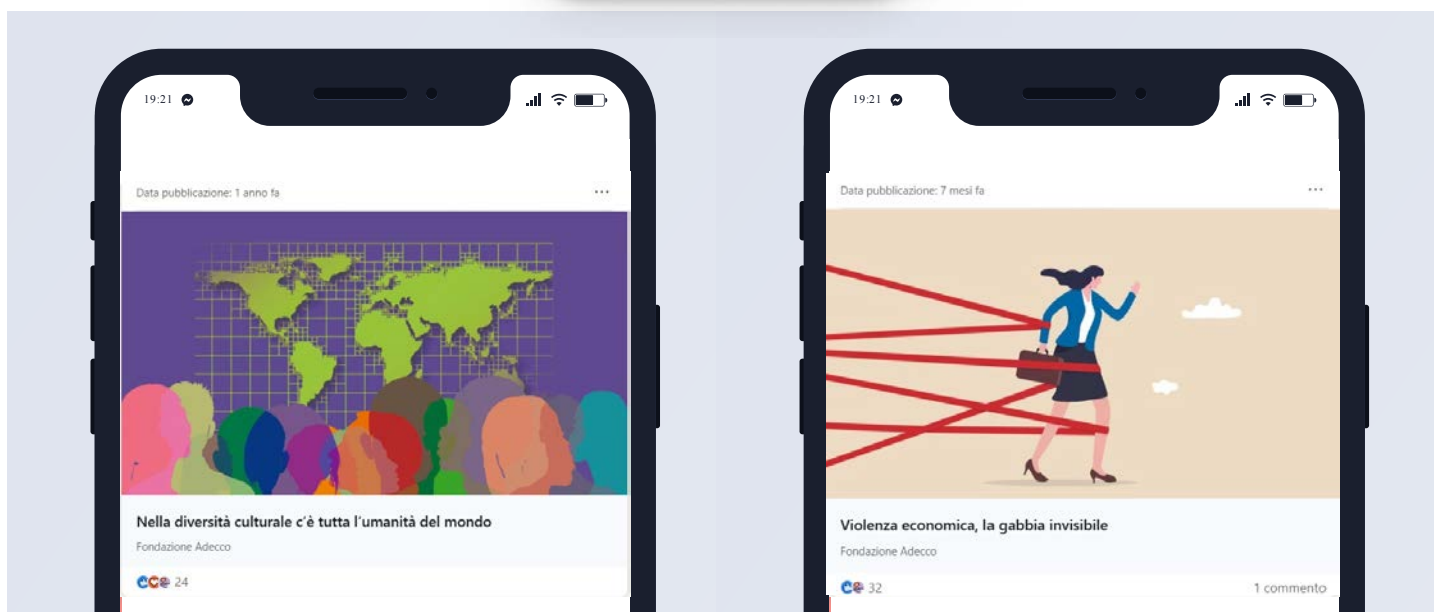
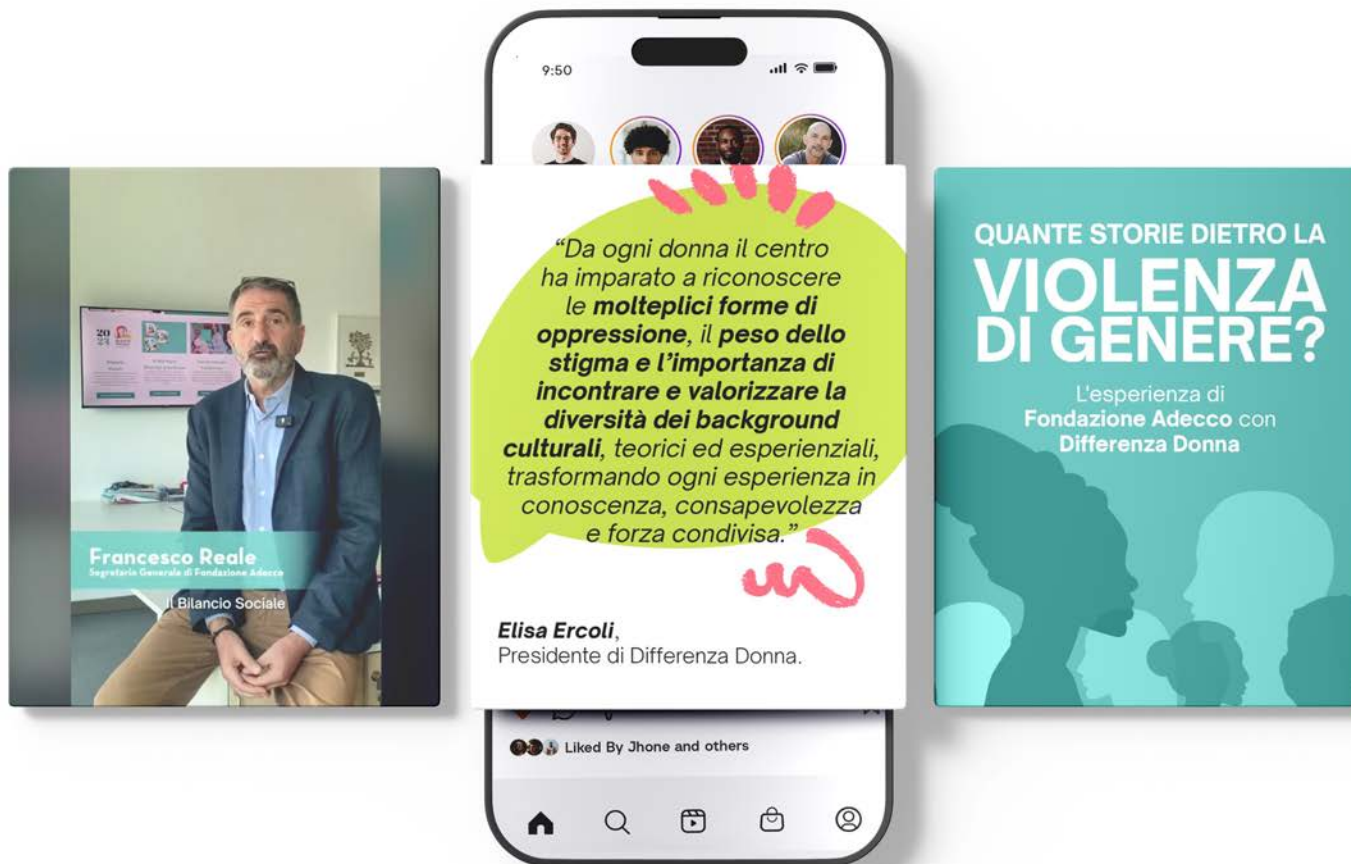


LINKEDIN

FOLLOWER
6.268

GROWTH
+ 8,5%

E.R. RATE
MEDIO
+2,12%





Fondazione Adecco



FACEBOOK

FOLLOWER
2.566

GROWTH
+ 0,5%

E.R. RATE
MEDIO
+26,55%

ADECCO
The Adecco Group

Un approccio di sistema che favorisce il **dialogo** tra profit e non profit, pubblico e privato, con progetti sviluppati a livello **locale e nazionale**.

Per fare tutto ciò, adottiamo un modello operativo che mette in rete **aziende, enti pubblici e realtà del Terzo Settore**.

Tra le persone che hanno partecipato ai nostri programmi di orientamento e formazione, il tasso di disoccupazione è **diminuito del 73%**.

Nel corso di questi anni, abbiamo tradotto gli impegni dell'Agenda nelle nostre **azioni concrete**:

OLTRE 8.000 PERSONE SUPPORTATE

PIÙ DI 6.500 DIPENDENTI SENSIBILIZZATI

1.100 OPERATORI FORMATI

IL DECIMO ANNIVERSARIO

dell'adozione dell'Agenda 2030 non è solo una data sul calendario.

Scopri il perché >>>

"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."

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

"Penso che il mio cambiamento sarebbe stato difficile senza l'opportunità che mi ha dato Fondazione Adecco."

Beneficiaria del progetto **Well|connected**

"Oltre a un percorso professionale, c'è stato quello psicologico. Io mi sentivo molto fragile, ma questo progetto mi ha davvero cambiata. Mi sono resa conto delle mie potenzialità che per anni mi sono state negate, denise."

Beneficiaria del progetto **D.O.T.S.**

"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."

Beneficiario del progetto **#RipartoDaMe2**

ADECCO
The Adecco Group

"L'occupabilità è composta da **due fattori**: la **capacità di entrare** e quella di **stare in azienda**, che sono ugualmente importanti per la buona riuscita di un inserimento."

Michaela Imperatori,
DE&I Field Project Manager
di Fondazione Adecco

"Un aspetto molto importante è la **valorizzazione delle competenze soft**, quelle che di solito non vengono riconosciute e che, **per le donne richiedenti asilo e rifugiate**, rischiano di perdersi nei percorsi standard, quelli più ordinari."

Migona Lahi,
Responsabile del Centro
Antiviolenza e Antratta e partecipante al
percorso di Capacity Building.

"Da ogni donna il centro ha imparato a riconoscere le **molteplici forme di oppressione**, il **peso dello stigma** e l'**importanza di incontrare e valorizzare la diversità dei background culturali**, teorici ed esperienziali, trasformando ogni esperienza in **conoscenza, consapevolezza e forza condivisa**."

Elisa Ercoli,
Presidente di Differenza Donna.

QUANTE STORIE DIETRO LA VIOLENZA DI GENERE?

L'esperienza di
Fondazione Adecco con
Differenza Donna

ADECCO
The Adecco Group

Un approccio di sistema che favorisce il **dialogo** tra profit e non profit, pubblico e privato, con progetti sviluppati a livello **locale e nazionale**.

Per fare tutto ciò, adottiamo un modello operativo che mette in rete **aziende, enti pubblici e realtà del Terzo Settore**.

Tra le persone che hanno partecipato ai nostri programmi di orientamento e formazione, il tasso di disoccupazione è **diminuito del 73%**.

Nel corso di questi anni, abbiamo tradotto gli impegni dell'Agenda nelle nostre **azioni concrete**:

OLTRE 8.000 PERSONE SUPPORTATE

PIÙ DI 6.500 DIPENDENTI SENSIBILIZZATI

1.100 OPERATORI FORMATI



LA Capitolo 7



RELAZIONE ECONOMICA



Bilancio al 31 dicembre 2025

STATO PATRIMONIALE ATTIVO

		31/12/25	31/12/24
A			
Crediti verso soci per versamenti ancora dovuti (di cui già richiamati)		-	-
B			
Immobilizzazioni			
I.			
I.1			
I.2			
I.3			
I.4			
I.5			
II.			
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	982	1.650
B.II.5	5 - Immobilizzazioni in corso e acconti	-	-
		982	1.650
III.			
III.1			
III.2			
III.3			
III.4			
III.5			
III.6			
III.7			
III.8			
III.9			
III.10			
III.11			
III.12			
III.13			
III.14			
III.15			
III.16			
III.17			
III.18			
III.19			
III.20			
III.21			
III.22			
III.23			
III.24			
III.25			
III.26			
III.27			
III.28			
III.29			
III.30			
III.31			
III.32			
III.33			
III.34			
III.35			
III.36			
III.37			
III.38			
III.39			
III.40			
III.41			
III.42			
III.43			
III.44			
III.45			
III.46			
III.47			
III.48			
III.49			
III.50			
III.51			
III.52			
III.53			
III.54			
III.55			
III.56			
III.57			
III.58			
III.59			
III.60			
III.61			
III.62			
III.63			
III.64			
III.65			
III.66			
III.67			
III.68			
III.69			
III.70			
III.71			
III.72			
III.73			
III.74			
III.75			
III.76			
III.77			
III.78			
III.79			
III.80			
III.81			
III.82			
III.83			
III.84			
III.85			
III.86			
III.87			
III.88			
III.89			
III.90			
III.91			
III.92			
III.93			
III.94			
III.95			
III.96			
III.97			
III.98			
III.99			
III.100			
III.101			
III.102			
III.103			
III.104			
III.105			
III.106			
III.107			
III.108			
III.109			
III.110			
III.111			
III.112			
III.113			
III.114			
III.115			
III.116			
III.117			
III.118			
III.119			
III.120			
III.121			
III.122			
III.123			
III.124			
III.125			
III.126			
III.127			
III.128			
III.129			
III.130			
III.131			
III.132			
III.133			
III.134			
III.135			
III.136			
III.137			
III.138			
III.139			
III.140			
III.141			
III.142			
III.143			
III.144			
III.145			
III.146			
III.147			
III.148			
III.149			
III.150			
III.151			
III.152			
III.153			
III.154			
III.155			
III.156			
III.157			
III.158			
III.159			
III.160			
III.161			
III.162			
III.163			
III.164			
III.165			
III.166			
III.167			
III.168			
III.169			
III.170			
III.171			
III.172			
III.173			
III.174			
III.175			
III.176			
III.177			
III.178			
III.179			
III.180			
III.181			
III.182			
III.183			
III.184			
III.185			
III.186			
III.187			
III.188			
III.189			
III.190			
III.191			
III.192			
III.193			
III.194			
III.195			
III.196			
III.197			
III.198			
III.199			
III.200			
III.201			
III.202			
III.203			
III.204			
III.205			
III.206			
III.207			
III.208			
III.209			
III.210			
III.211			
III.212			
III.213			
III.214			
III.215			
III.216			
III.217			
III.218			
III.219			
III.220			
III.221			
III.222			
III.223			
III.224			
III.225			
III.226			
III.227			
III.228			
III.229			
III.230			
III.231			
III.232			
III.233			
III.234			
III.235			
III.236			
III.237			
III.238			
III.239			
III.240			
III.241			
III.242			
III.243			
III.244			
III.245			
III.246			
III.247			
III.248			
III.249			
III.250			
III.251			
III.252			
III.253			
III.254			
III.255			
III.256			
III.257			
III.258			
III.259			
III.260			
III.261			
III.262			
III.263			
III.264			
III.265			
III.266			
III.267			
III.268			
III.269			
III.270			
III.271			
III.272			
III.273			
III.274			
III.275			
III.276			
III.277			
III.278			
III.279			
III.280			
III.281			
III.282			
III.283			
III.284			
III.285			
III.286			
III.287			
III.288			
III.289			
III.290			
III.291			
III.292			
III.293			
III.294			
III.295			
III.296			
III.297			
III.298			
III.299			
III.300			
III.301			
III.302			
III.303			
III.304			
III.305			
III.306			
III.307			
III.308			
III.309			
III.310			
III.311			
III.312			
III.313			
III.314			
III.315			
III.316			
III.317			
III.318			
III.319			
III.320			
III.321			
III.322			
III.323			
III.324			
III.325			
III.326			
III.327			
III.328			
III.329			
III.330			
III.331			
III.332			
III.333			
III.334			
III.335			
III.336			
III.337			
III.338			
III.339			
III.340			
III.341			
III.342			
III.343			
III.344			
III.345			
III.346			
III.347			
III.348			
III.349			
III.350			
III.351			
III.352			

		C	Attivo circolante		31/12/2025	31/12/24
			I.	<i>Rimanenze</i>		
			II.	<i>Crediti</i>		
C.II.1	1 -		Verso utenti e clienti		-	-
C.II.1 entro	- entro 12 mesi - crediti vs clienti				76.414	130.589
C.II.1 oltre	- oltre 12 mesi				-	-
					76.414	130.589
C.II.9	9 -		Crediti tributari			
C.II.9 entro	- entro 12 mesi crediti verso altri				550	206
					550	206
					76.964	130.795
			IV.	<i>Disponibilità liquide</i>		
C.IV.1	1 -		Depositi bancari e postali		561.413	387.348
C.IV.2	2 -		Assegni		-	-
C.IV.3	3 -		Denaro e valori in cassa		-	-
					561.413	387.348
			TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE		638.377	518.143
D		D	Ratei e risconti			
D vari			- vari Ratei e Risconti		116.710	137.975
					116.710	137.975
			TOTALE ATTIVO		756.169	657.869

STATO PATRIMONIALE PASSIVO

			31/12/25	31/12/24
	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	216.921	175.741
A.III.2		Altre riserve		
A.IV		Avanzo / Disavanzo d'esercizio	32.684	41.180
A.VII				
TOTALE PATRIMONIO NETTO (A)			395.994	363.310
C	C	Trattamento fine rapporto di lavoro subordinato	136.559	116.438
	D	Debiti		
D.7	7 -	Debiti verso fornitori		
D.7 entro	- entro 12 mesi		99.271	65.549
D.7 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			99.271	65.549
D.9	9 -	Debiti tributari		
D.9 entro	- entro 12 mesi		3.375	813
D.9 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			3.375	813
D.10	10 -	Debiti verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
D.10 entro	- entro 12 mesi		42.075	36.739
D.10 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			42.075	36.739
D.11	11 -	Debiti verso dipendenti e collaboratori		
D.11 entro	- entro 12 mesi		27.607	26.594
D.11 oltre	- oltre 12 mesi		-	-
			27.607	26.594
TOTALE			172.328	129.694
E	E	Ratei e risconti passivi		
E prestiti				
E vari	- vari		51.287	48.426
			51.287	48.426
TOTALE PASSIVO E PATRIMONIO NETTO			756.169	657.869

RENDICONTO GESTIONALE 2025

ONERI E COSTI	2025	2024
---------------	------	------

A COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ DI INTERESSE GENERALE

1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci		
2 - Servizi	175.679	201.634
3 - Godimento beni di terzi	20.860	18.520
4 - Personale	597.803	549.526
5 - Ammortamenti	1.310	2.288
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	795.652	771.968

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	2025	2024
-------------------	------	------

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	300.000	254.504
5 - Proventi del 5 per mille	29.359	31.389
6 - Contributi da soggetti privati	450.840	514.502
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	124.461	77.067
11 - Rimanenze finali	-	-
TOTALE	904.661	877.462

Avanzo/disavanzo attività di interesse generale (+/-) 109.009 105.493

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		2025	2024
---------------	--	------	------

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	1.798	2.030
	2 - Su prestiti	-	-
	3 - Da patrimonio edilizio	-	-
	4 - Da altri beni patrimoniali	-	-
	5 - Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
	6 - Altri oneri	234	318
	TOTALE	2.032	2.349

E	Costi e oneri di supporto generale		
	1 - Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	-	-
	2 - Servizi	25.471	34.891
	3 - Godimento benidi terzi	-	-
	4 - Personale	-	-
	5 - Ammortamenti	-	-
	5 bis - Svalutaizione immobilizzazioni materiali e immateriali	-	-
	6 - Accantonamenti per rischi ed oneri	-	-
	7 - Altri oneri	33.401	13.054
	8 - Accantonamento a riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	-
	9 - Utilizzo della riserva vincolata per decisione degli organi istituzionali	-	-
	TOTALE	58.872	47.944
	TOTALE ONERI E COSTI	856.555	822.262

PROVENTI E RICAVI		2025	2024
-------------------	--	------	------

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	1.915	196
	2 - Da altri investimenti finanziari	-	-
	3 - Da patrimonio edilizio	-	-
	4 - Da altri beni patrimoniali	-	-
	5 - Altri proventi	-	-
	TOTALE	1.915	196
	Avanzo/disavanzo attività finanziarie e patrimoniali (+/-)	-116	-2.153

E	Proventi di supporto generale		
	1 - Proventi da distacco del personale	-	-
	2 - Altri proventi di supporto generale	4.844	5.577

	TOTALE	4.844	5.577
TOTALE PROVENTI E RICAVI	911.420	883.235	
Avanzo/disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)	54.865	60.973	
Imposte	22.181	19.793	
Avanzo/disavanzod'esercizio (+/-)	32.684	41.180	

COSTI FIGURATIVI

Costi e proventi figurativi: inserimento facoltativo.

Quanto esposto nel presente prospetto non deve essere stato già inserito nel rendiconto gestionale.

COSTI FIGURATIVI	2025	2024
1 - Da attività di interesse generale		
2 - Da attività diverse		
TOTALE		

PROVENTI FIGURATIVI	2025	2024
1 - Da attività di interesse generale		
2 - Da attività diverse		
TOTALE		

Relazione di missione al 31 dicembre 2025

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 valorizzazione della diversità proponendo progetti di sensibilizzazione, orientamento, formazione e accompagnamento al mercato del lavoro (art. 5 comma 1 lettera d lettera l lettera p lettera i lettera h e lettera r del Dlgs nr. 117 del 2017)

Fondazione Adecco persegue le sue attività attraverso una strategia pluriennale che si concentra sulle macro-azioni di progetto: Educazione al lavoro, Capacity Building, Diversity&Inclusion, Networking nazionale e internazionale 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 3%, passando da Euro 877.462 del 2024 a Euro 904.661 del 2025.

Allo stesso modo si è rilevato un aumento dei costi legati alle attività di interesse generale pari al 3% passando da Euro 771.968 del 2024 a Euro 795.652 del 2025.

Nell'esercizio 2025 la Fondazione ha quindi registrato una crescita delle attività. Tra le variazioni più significative nella struttura dei costi segnaliamo un aumento complessivo dell'8% dei costi del personale e una diminuzione del costo dei servizi del 15%, quest'ultimo dovuto prevalentemente alla diminuzione del costo per progetti di educazione al lavoro. Il risultato prima delle imposte è un avanzo pari ad Euro 54.865 nel 2025, mentre nel 2024 presentava un avanzo pari ad Euro 60.973.

A seguito della rilevazione degli oneri tributari di competenza dell'esercizio, si evidenzia un avanzo dopo le imposte per un importo pari a Euro 32.684 nel 2025 e di Euro 41.180 nell'esercizio precedente.

Nel 2025 la Fondazione ha sviluppato 25 progetti, coinvolgendo 2.321 persone beneficiarie, formando professionalmente 88 persone e favorendo l'inserimento lavorativo di 273 persone. Le attività di sensibilizzazione sui temi della DE&I hanno raggiunto 1.277 dipendenti, mentre 46 operatrici e operatori sociali sono stati coinvolti in percorsi di Capacity Building.

Le principali partnership e progettualità si confermano in continuità con l'annualità precedente: R.I.T.A. 2.0 (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement) e D.O.T.S. 2.0 (Donne, Orientamento, Training, Skills), rivolti a donne in situazione di svantaggio e sopravvissute alla violenza di genere; il WEC Project, realizzato con UNHCR Italia – Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati, giunto alla decima annualità, e la collaborazione con FCEI per il progetto europeo STEP, dedicato ai corridoi umanitari e lavorativi si confermano le progettualità dedicate alle persone rifugiate e richiedenti asilo; #RipartoDaMe, giunto alla terza edizione, a supporto delle persone detenute presso la Casa di Reclusione di Milano-Bollate. Proseguono inoltre #COLORIAMOLINVISIBILE – Al lavoro per l'autismo, che conferma l'impegno della Fondazione sul tema, e Mani in Pasta, per i giovani, promosso insieme al CELAV – Servizi per il Lavoro del Comune di Milano.

Il 2025 segna anche l'avvio di nuove direttrici strategiche. Tra queste, la partnership con Fondazione Cariverona, nell'ambito della quale Fondazione Adecco ricopre il ruolo di advisor per il Bando Lavoro e Inclusione, contribuendo alla progettazione, alla definizione degli strumenti di valutazione, alla formazione dei soggetti proponenti e alla selezione delle iniziative.

In questo senso si colloca anche la co-progettazione con il Comune di Milano, finalizzata alla costruzione di un sistema territoriale integrato capace di ampliare opportunità e sinergie tra gli attori coinvolti nell'inserimento lavorativo di persone fragili. In questo contesto, la Fondazione si orienta anche verso attività di scouting aziendale, favorendo una connessione più efficace tra domanda e offerta e un dialogo più strutturato con le imprese del territorio.

ILLUSTRAZIONE DELLE POSTE DI BILANCIO

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 2025 è stato redatto ritenendo soddisfatto il presupposto della continuità aziendale, tenuto conto i) dei risultati registrati dalla Fondazione al 31 dicembre 2025, ii) delle previsioni incluse nel budget 2026 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 evidenza, attraverso la comparazione tra oneri e proventi, l'origine delle risorse acquisite e il loro impiego.

CRITERI DI VALUTAZIONE E PRINCIPI DI REDAZIONE DEL BILANCIO

Immobilizzazioni immateriali

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

Immobilizzazioni materiali e fondi ammortamento

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

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

Crediti e debiti

I crediti sono esposti al presunto valore di realizzo.

I debiti sono esposti al loro valore nominale.

Ratei e risconti

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



Patrimonio Netto

I - 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 31/12/2025 risultano completamente ammortizzate.

Immobilizzazioni materiali

Al 31/12/2025 le immobilizzazioni materiali nette ammontano a complessivi Euro 982 e sono in dettaglio così costituite:

DESCRIZIONE	Valore al 31/12/2024	Fondo amm.to al 31/12/2024	Valore Netto al 31/12/2024	Incrementi Decrementi	Ammortamento esercizio	Valore al 31/12/2025
Categoria Hardware						
Personal computer	39.404	38.087	1.317	642	1.233	726
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	1.126	809	317	0	70	247
Telefoni Cellulari	884	884	0	0	0	0
Mobili	59	43	16	0	7	9
TOTALE	43.968	42.318	1.650	642	1.310	982

Immobilizzazioni finanziarie

Le immobilizzazioni finanziarie al 31/12/2025 sono pari a Euro 100, si tratta di depositi cauzionali per linee telefoniche.

C) ATTIVO CIRCOLANTE

Crediti

Al 31/12/2025 i crediti ammontano a complessivi Euro 76.964, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Crediti per attività commerciale vs terzi	0	48.729
Crediti tributari	550	206
Crediti v/altri	76.414	81.860
TOTALE	76.964	130.795

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 561.413 e sono costituite interamente da depositi bancari.

D) RATEI E RISCOINTI

Ratei e risconti attivi

Al 31/12/2025 i ratei e risconti attivi ammontano a complessivi Euro 116.710, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Ratei attivi	116.710	137.793
Risconti attivi	0	24
Risconti Polizze assicurazioni	0	158
TOTALE	116.710	137.975

I ratei attivi sono composti da attività svolte nel 2025 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 31/12/2025, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

PASSIVITÀ

A) PATRIMONIO NETTO

Il Patrimonio Netto presenta un saldo positivo pari ad Euro 395.994.

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

DESCRIZIONE	31/12/2024	INCREMENTO	DECREMENTO	31/12/2025	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	175.740	41.180		216.920	216.920	A, B, C
4) Avanzo/disavanzo d'esercizio	41.180	32.684	(41.180)	32.684		
TOTALE	363.310	73.864	(41.180)	395.994		

Il presente bilancio evidenzia un risultato gestionale positivo pari ad Euro 32.684.

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 2025 è così costituita.

MOVIMENTAZIONE	Importo
Saldo al 31/12/2024	116.438
Incremento per accantonamento dell'esercizio	30.542
Decrementi per destinazione ad altri fondi previdenza/ risoluzione rapporti e anticipi	(10.421)
Saldo al 31/12/2025	136.559

Il fondo accantonato rappresenta l'effettivo debito della Fondazione al 31/12/2025 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 31/12/2025 i debiti ammontano a complessivi Euro 172.381, di seguito il dettaglio:

DESCRIZIONE	entro 12 mesi	oltre 12 mesi
Debiti v/Fornitori	99.271	0
Debiti tributari	3.375	0
Debiti v/istituti di previdenza sociale	42.075	0
Altri debiti	27.607	0
TOTALE	172.328	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	31/12/2025	31/12/2024
Erario C/rit. Acconto	987	22
Erario C/ IVA	0	0
Ires	1.027	0
Irap	1.362	791
TOTALE	3.375	813

I **debiti v/istituti di previdenza sociale**, pari a Euro 42.075, rappresentano gli oneri contributivi e previdenziali dovuti in relazione a retribuzioni di competenza dell'esercizio 2025.

Gli **altri debiti**, pari a Euro 27.607 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 31/12/2025 la voce ammonta a Euro 51.287 di cui ratei passivi per Euro 497 relativi alle competenze bancarie accantonate a dicembre e risconti passivi per euro 50.790 relativi a ricavi di competenza del 2026 che hanno avuto manifestazione finanziaria nell'anno in corso.

Non sussistono, al 31/12/2025, ratei e risconti aventi durata superiore a cinque anni.

ANALISI DELLE VOCI DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE

ONERI

Al 31/12/2025 gli oneri ammontano a complessivi Euro 856.555 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 796.652 e sono composti come di seguito descritto:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Spese per progetti di educazione al lavoro	116.815	148.696
Spese per carburante	6.928	6.766
Spese di viaggio e trasferta	3.068	7.092
Buoni pasto	11.171	8.989
Prodotti di sensibilizzazione e diffusione dati	20	1.293
Spese per la formazione interna	3.387	9.900
Polizza previdenziale	15.933	13.504
Tasse diritti ed oneri	1.940	4.580
Spese di rappresentanza	0	185
Consulenze Tecniche	13.396	629
Visite mediche	245	0
Eventi Aziendali	2.776	0
TOTALE	175.679	201.634

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:

- WEC project-Welcome Empowering Connections: bridges to refugee’s job inclusion 25 – Agenzia ONU per i Rifugiati;
- #RipartoDaMe3;
- Mani in Pasta 2024;
- R.I.T.A. 2.0 Reskilling, Inclusion, Talent Achievement;
- Diversity&Inclusion 2024;
- Coloriamo l’Invisibile - Al lavoro per l’Autismo.

Godimento beni di terzi

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

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Noleggio auto	18.253	18.354
Affitto Uffici Sede	2.440	0
Godimento beni di terzi	166	166
TOTALE	20.860	18.520

Personale

La voce, alla data del 31 dicembre 2025,
è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Stipendi	413.888	380.793
Inail	1.544	1.475
Inps	118.866	111.914
Accantonamento TFR	43.093	35.049
Altri costi	20.412	20.295
TOTALE	597.803	549.526

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 2025,
è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Amm.to Computer WIN 7	1.233	2.249
Amm.to Macchine elettroniche	70	32
Amm.to Mobili	7	7
TOTALE	1.310	2.288

D) COSTI E ONERI DA ATTIVITÀ FINANZIARIE E PATRIMONIALI

Su rapporti bancari

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Spese bancarie	1.798	2.030
Altre imposte / imposta di bollo	234	318
TOTALE	2.032	2.349

E) COSTI E ONERI DI SUPPORTO GENERALE

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

Servizi

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Servizi di consulenza esterna (amministrative/legali)	11.056	22.321
Costi di ufficio	5.465	5.070
Erogazioni Liberali	8.950	7.500
TOTALE	25.471	34.891

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 Aps, Assifero Associazione Italiana Fondazioni ed Enti Filantropici.

Altri oneri

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Sopravvenienze passive (da revisione di voci patrimoniali)	33.401	13.054
TOTALE	33.401	13.054

Imposte

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
IRAP dell'esercizio	16.986	15.626
IRES dell'esercizio	5.195	4.168
Proventi imposte esercizi precedenti	0	0
TOTALE	22.181	19.794

PROVENTI

Al 31/12/2025 i proventi ammontano a complessivi Euro 911.420 di seguito il dettaglio delle voci:

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

La voce, alla data del 31 dicembre 2025 è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Erogazioni liberali	300.000	254.504
Proventi del 5 per mille	29.359	31.389
Contributi da soggetti privati	450.840	514.502
Altri ricavi, vendite, proventi	124.461	77.067
TOTALE	904.661	877.462

I **proventi del 5 per mille**, pari a Euro 29.359, sono relativi all'anno finanziario 2024.

La voce **Altri Ricavi, rendite e proventi** comprende ricavi di natura commerciale relativi ad attività di consulenza.

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

Da rapporti bancari

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Interessi attivi di conto corrente	1.915	196
TOTALE	1.915	196

E) PROVENTI DI SUPPORTO GENERALE

Altri proventi di supporto generale

La voce, alla data del 31 dicembre 2025, è così dettagliata:

DESCRIZIONE	31/12/2025	31/12/2024
Sopravvenienze attive (da revisione voci patrimoniali)	4.844	5.577
TOTALE	4.844	5.577

Dati sull'occupazione

L'organico medio aziendale, ripartito per categoria, ha avuto, rispetto al precedente esercizio, un incremento di due unità.

Al 31 dicembre 2025 il personale della Fondazione è composto da n. 10 unità come si evince nella tabella seguente.

ORGANICO	31/12/2025	31/12/2024	Variazioni
Dirigenti	1	1	0
Impiegati	9	7	2
TOTALE	10	8	2

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 32.684 mediante l'utilizzo delle riserve di utili o avanzi di gestione.

Milano, 27 Maggio 2026

Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Severino Salvemini



Relazione del Revisore indipendente

Al Consiglio di Amministrazione della Fondazione Adecco ETS

GIUDIZIO

Ho svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco ETS, costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2025 e dal rendiconto gestionale per l'esercizio chiuso a tale data e dalle sezioni "Dati Generali sulla Fondazione" e "Illustrazione delle poste di bilancio" incluse nella relazione di missione. Il suddetto bilancio d'esercizio è stato preparato in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione.

A mio giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Fondazione Adecco ETS al 31 dicembre 2025 e del risultato economico 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 nel paragrafo "Responsabilità del revisore per la revisione contabile del bilancio d'esercizio" della presente relazione.

Sono indipendente rispetto alla Fondazione Adecco ETS 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 e appropriati su cui basare il mio giudizio.

ALTRI ASPETTI

Il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco ETS per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 è stato sottoposto a revisione contabile da parte del Revisore Unico che in data 28 maggio 2025 ha espresso un giudizio senza rilievi.

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge stante il fatto che la Fondazione Adecco ETS non è obbligata alla revisione legale ai sensi del D.Lgs. 39/10. Il nostro incarico, conferitoci a titolo volontario in base a quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto, non ha pertanto comportato lo svolgimento delle procedure di revisione finalizzate alla verifica della regolare tenuta della contabilità sociale.

RESPONSABILITÀ DEGLI AMMINISTRATORI PER IL BILANCIO D'ESERCIZIO

Il consiglio di amministrazione è responsabile per la redazione del bilancio d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità alle norme italiane che ne disciplinano i criteri di redazione e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dallo stesso ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Il consiglio di amministrazione è responsabile per la valutazione della capacità dell'Ente di continuare a 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.

RESPONSABILITÀ DEL REVISORE

I miei obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi e l'emissione di una relazione di revisione che includa il mio giudizio.

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

Ho inoltre:

- identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio;
- acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione;
- valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati e delle stime contabili;
- concluso sull'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale;
- valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d'esercizio.

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 sezione "Illustrazione dell'andamento economico e finanziario dell'ente e delle modalità di perseguimento delle finalità statutarie" inclusa nella relazione di missione.

A mio giudizio, tale sezione è coerente con il bilancio d'esercizio della Fondazione Adecco ETS al 31 dicembre 2025 ed è redatta in conformità alle norme di legge.

Milano, 27 maggio 2026

Revisore legale

Cristian Novello





FONDAZIONE ADECCO

THE ADECCO GROUP





FONDAZIONE ADECCO

THE ADECCO GROUP

fondazioneadecco.org

