

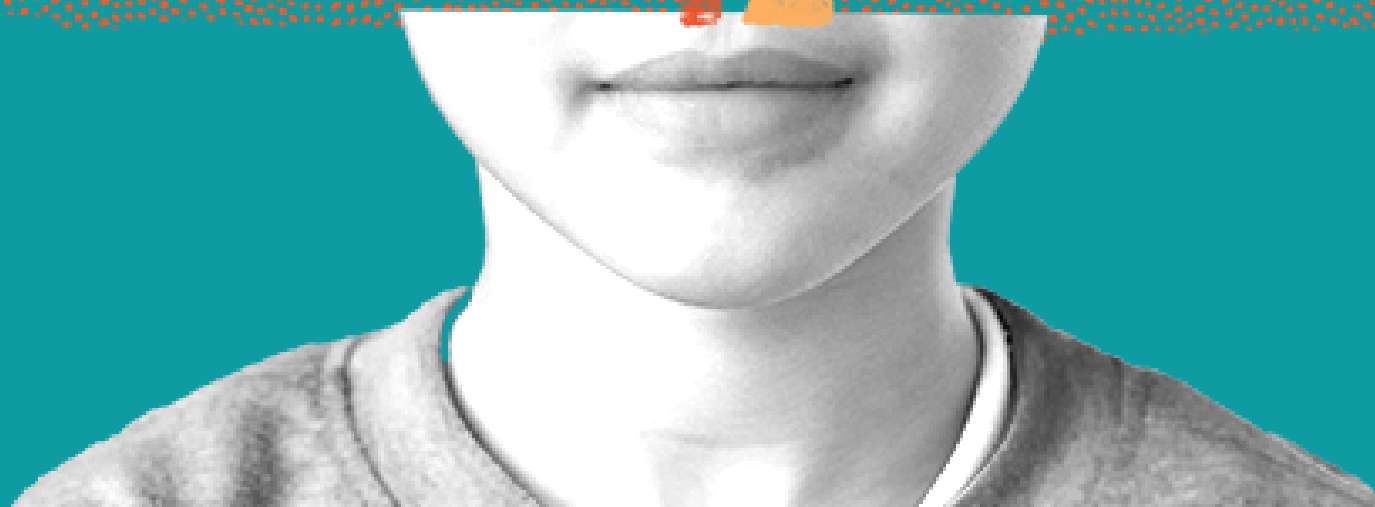
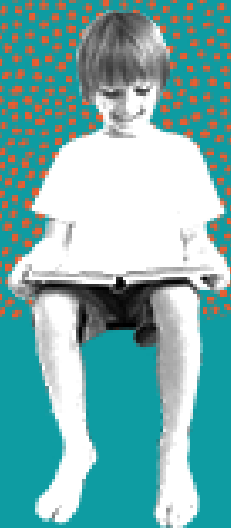
FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

per



Fondazione Adecco

Making the future work for everyone



Intervento Francesco Reale

Chi siamo

Siamo una Fondazione *privata operativa e non erogativa*, nata nel 2001, con lo scopo di rendere più inclusivo il mondo del lavoro.

Offriamo a persone che hanno difficoltà a trovare un'occupazione gli strumenti per valorizzare il loro talento e le loro competenze.

Offriamo alle aziende attività di Diversity, Equity & Inclusion, accompagnandole verso una cultura del lavoro davvero inclusiva.

Mission

Mettiamo in relazione persone e organizzazioni.

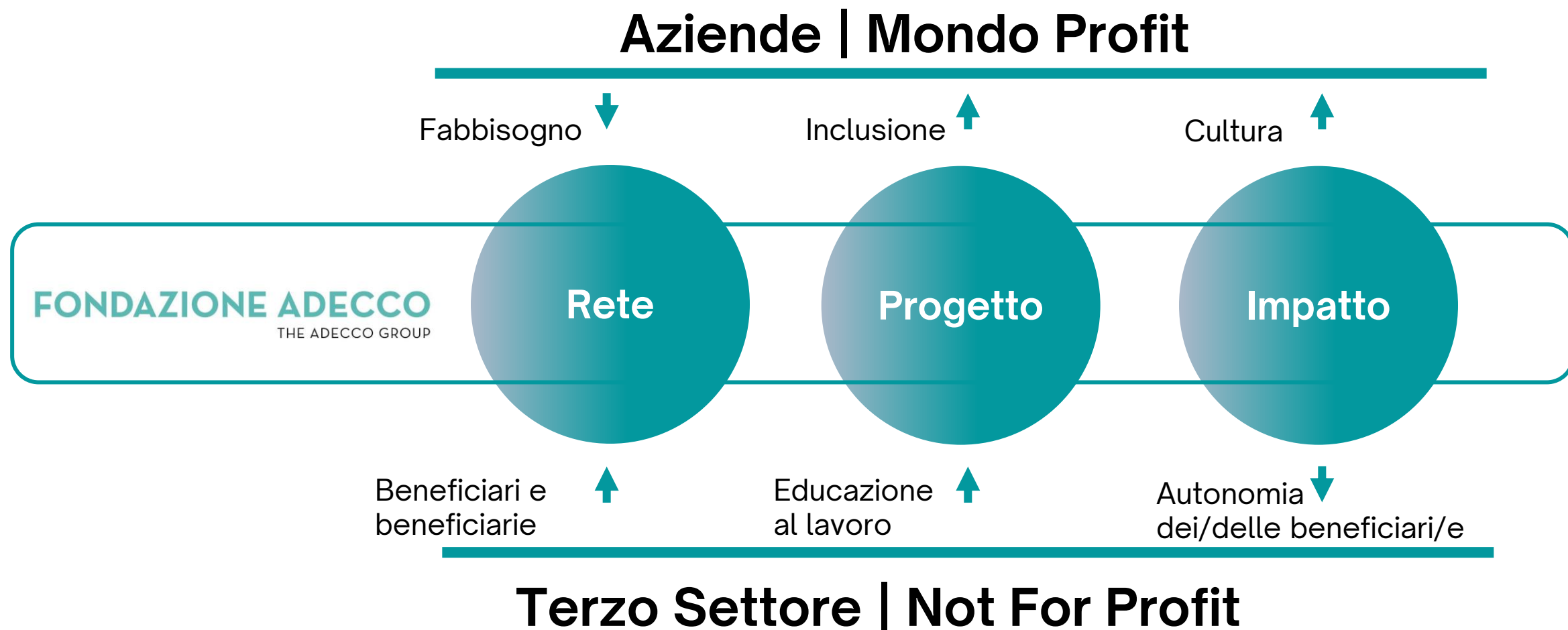
Favoriamo accessibilità e inclusione nel mondo del lavoro attraverso l'attivazione di buone pratiche, che siano di ispirazione per un reale cambiamento sociale.

Vision

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



Il nostro modello



Le persone che supportiamo con il nostro intervento



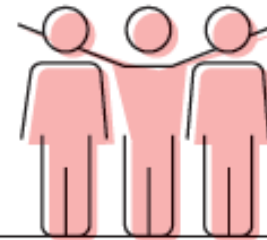
**DONNE IN
SITUAZIONE DI
SVANTAGGIO**



NEET



**PERSONE CON DISABILITÀ e
PERSONE AUTISTICHE**



**PERSONE RIFUGIATE E
RICHIEDENTI ASILO**



NUOVE POVERTÀ



AZIENDE/DIPENDENTI
*Sensibilizzazioni
(Diversity Talk)*



**OPERATORI/OPERATRICI
DEL TERZO SETTORE**
Capacity Building

Realizziamo interventi **sociali** in rete a favore di **persone** in situazione di svantaggio, per rendere il mondo del lavoro un luogo più inclusivo.

Collaboriamo a progetti di **educazione al lavoro**, in partnership con **Fondazioni, ONG e enti for profit**, volti all'inserimento lavorativo di persone in condizione di vulnerabilità.



Vademecum per l'inclusione

Un percorso condiviso verso la DE&I

Cosa significa rendere **un'organizzazione più inclusiva**? Quali passi è necessario compiere, **dal punto di vista normativo**, per raggiungere questo traguardo? E che benefici comporta **dal punto di vista fiscale**?

Insieme al Dipartimento Legale di **The Adecco Group Italia**, Fondazione Adecco ha dato vita al «**Vademecum per l'inclusione Un percorso condiviso verso la DE&I**»: un documento pensato per aiutare le aziende e le organizzazioni a navigare il mondo, anche normativo e fiscale, della DE&I.



FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP

Progetti, attività e tavoli di lavoro

Progetti e Bandi

Dal 2001, al fianco delle
persone con disabilità

Bando **Abili al Lavoro** Fondazione **CARIPLO**



Da 8 anni con **UNHCR** per
potenziare l'employability di
persone rifugiate e richiedenti asilo



UNHCR
The UN Refugee Agency

Progetto **NEETwork** Fondazione **CARIPLO**



Bandi e progetti di stampo internazionale
JPMorganChase

Attività

CAPACITY BUILDING

Nel contesto socioeconomico attuale, risulta strategico per le organizzazioni della società civile investire nel capitale umano, rafforzare le competenze progettuali e attivare processi capaci di amplificare l'impatto sociale e garantire la sostenibilità delle azioni nel tempo.

**DIFFERENZA
DONNA**
WOMEN AND GIRLS AGAINST VIOLENCE

Appena concluso

Tavoli di lavoro



**SPORT
for
INCLUSION**
NETWORK



Tra i soci fondatori di

Con chi collaboriamo

Not for profit

act:onaid

FONDAZIONE
ARCHE
ONLUS

arci

centro di mediazione al lavoro

Città
metropolitana
di Milano

Comune di
Milano

ROMA CAPITALE

diesis

UNHCR
The UN Refugee Agency

fcei

FONDAZIONE
ALBERTO E FRANCA RIVA

Fondazione
CARIPLO

FONDAZIONE
CARIVERONA

BPM FONDAZIONE
BANCA POPOLARE
DI MILANO

FONDAZIONE
DE AGOSTINI

Fondazione
Deloitte
Deloitte.

Fondazione di Comunità
MILANO
CITTÀ, SUD OVEST, SUD EST, MARTESANA

Fondo
Filantropico
Italiano

Famiglie **SMA**
Genitori per la Ricerca sull'Atrofia Muscolare Spinale

fondazione italiana accenture
Ente Terzo Settore

FONDAZIONE
marazzina

FONDAZIONE
Mondo
Digitale

Generation
ITALY

PROGETTO ARCA
IN PRIMO AIUTO, SEMPRE

Filantropia Attiva
Italiana

SISTEMA
ACCOGLIENZA
INTEGRAZIONE
MINISTERO
DELL'INTERNO

enaiip
LOMBARDIA

Fondazione Adecco aderisce a:

assifero

ASvis
Alleanza Italiana
per lo Sviluppo
Sostenibile

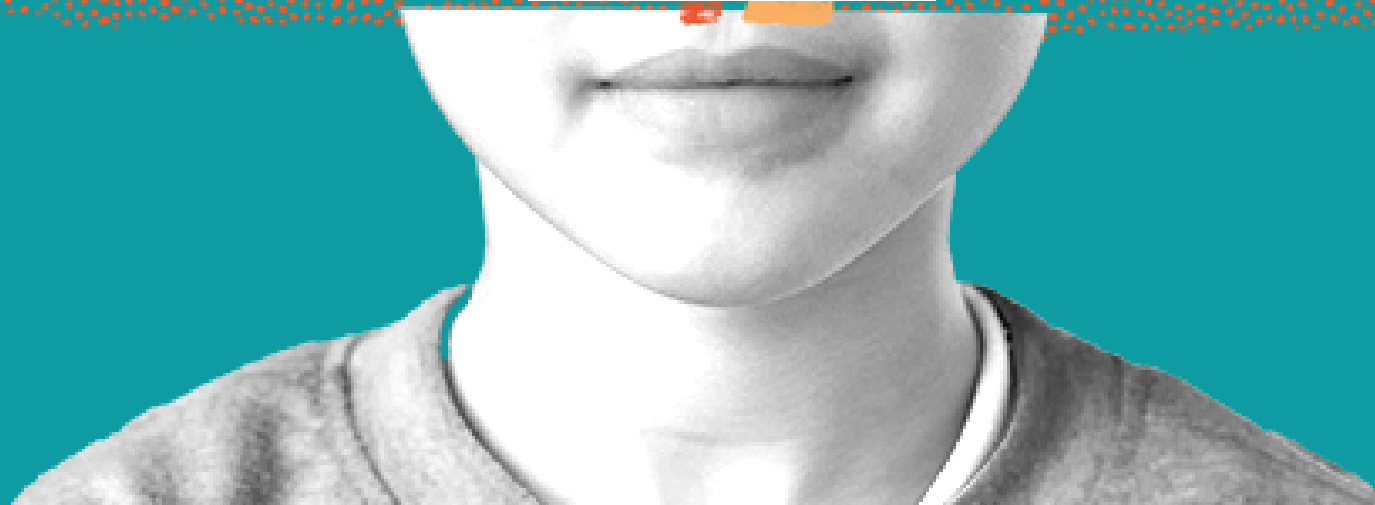
Be Banco
dell'energia

Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza
sul lavoro

SPORT
INCLUSION
NETWORK

welcome
working for refugee
integration

Bando Lavoro e inclusione



Intervento Laura Ciardiello

Agenda Webinar

Le attività progettuali dovranno essere declinate a seconda dell'analisi dei bisogni dei beneficiari e rispondere alle diverse necessità del destinatario e prevedere:

1. Governance Territoriale partecipativa
2. Servizi e percorsi di orientamento, formazione e accompagnamento all'inclusione lavorativa
3. Sensibilizzazione delle imprese
4. Sviluppo di competenze attori dell'ecosistema
5. Supervisione valutativa (introdotto e poi presentata nella prossima sezione)

Presentazione di cosa ci aspettiamo, quali contenuti possono essere sviluppati per ogni WP: è una sorta di condivisione “tra pari” con qualche spunto di possibili orientamenti o di raccomandazione che non ha la pretesa di essere esaustiva o vincolante.

Introduzione



Approccio sistemico

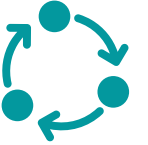
L'inclusione lavorativa efficace nasce da un **approccio sistemico**

Un approccio sistemico tiene insieme **azioni, soggetti e risultati**. Integrare politiche attive, supporti sociali, formazione e inclusione territoriale significa costruire percorsi che hanno un impatto reale e duraturo.



Progettare l'inclusione significa costruire interventi multidimensionali, integrati e co-realizzati da beneficiari, imprese, Terzo Settore e istituzioni pubbliche.

Work Package (WP)



I Work Package sono **ingranaggi interconnessi**

Il bando è strutturato attorno a **cinque** Work Package (governance, percorsi, imprese, capacity building, supervisione valutativa) che devono **dialogare** tra loro per generare **impatto sistemico**.



Ogni WP contribuisce a una **strategia comune**. Coerenza e dialogo tra WP rafforzano la **capacità trasformativa** del progetto e ne aumentano la **sostenibilità** nel tempo.

WP1

Governance territoriale partecipativa

Deve essere:



Strutturata



Partecipativa



Orientata alla **continuità** oltre il progetto

Regia stabile e condivisa



Luogo in cui si integrano competenze, risorse e decisioni tra attori diversi.

Definizione chiave



Una governance efficace è quella che costruisce regole chiare di ingaggio, favorisce il coordinamento stabile e alimenta fiducia tra i partner. È il punto di connessione tra progettazione strategica e operatività quotidiana.

Fonte: OCSE, 'Territorial Approach to Inclusive Growth', 2020

Welfare generativo

Il welfare generativo valorizza tutte le risorse del territorio

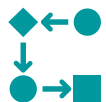
Supera la logica prestazionale coinvolgendo la comunità, attivando beni comuni e rafforzando la coesione sociale come parte integrante dell'inclusione lavorativa.

Nel welfare generativo, le persone non sono solo beneficiarie, ma risorse attive. La comunità è coinvolta nel produrre benessere condiviso, riconoscendo il valore del capitale sociale e culturale locale.

Fonte: Fondazione Emanuela Zancan, 'Welfare generativo: Dalle pratiche alle politiche', 2014



Orientamento - Formazione - Accompagnamento



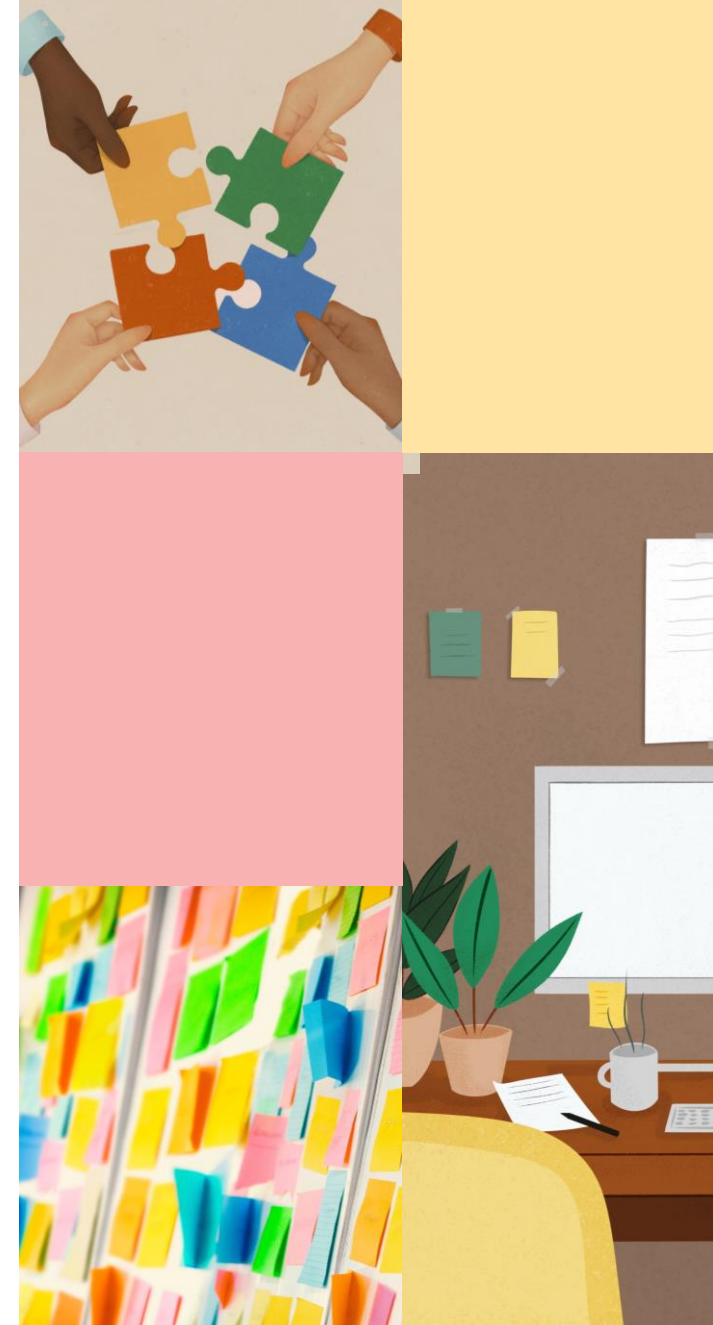
L'inclusione non è una sequenza di servizi ma un **percorso integrato, personalizzato, coerente e tracciabile** dalla presa in carico al consolidamento dell'inserimento lavorativo.



L'integrazione tra orientamento, formazione e accompagnamento produce **continuità nei percorsi** e aiuta a **prevenire drop-out**.



Ogni fase è un'opportunità per rafforzare **fiducia, competenze e legame** con il tessuto produttivo.



Personalizzazione →

come criterio di qualità

La personalizzazione garantisce pertinenza degli interventi.

È necessario partire da una profilazione accurata e mantenere aggiornato il piano di sviluppo individuale con indicatori di avanzamento chiari e condivisi.

Ogni proposta deve spiegare come rileva competenze, aspirazioni e barriere, e come costruisce e aggiorna un piano individuale tracciabile e fondato su dati.



Beneficiari

Due target, due intensità di intervento:

Target 1

Persone prossime al mercato del lavoro, che necessitano di interventi rapidi e mirati

Key Message



Riconoscere la differenza tra i target consente di progettare risposte realmente efficaci. Ogni gruppo ha tempi, strumenti e supporti differenti per arrivare a una piena inclusione nel mercato del lavoro.

Target 2

Persone in situazione di svantaggio multidimensionale, che richiedono percorsi integrati e di più lunga durata, con un coordinamento che coinvolga simultaneamente servizi sociali, sanitari e occupazionali



Fonte: ILO, 'Employability in the context of changing labour markets', 2007

Occupabilità



come obiettivo metodologico centrale



Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), l'occupabilità è definita come “la combinazione di fattori che consentono alle persone di prepararsi, ottenere e mantenere un lavoro dignitoso, di progredire professionalmente e di adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro”. Migliorare l'occupabilità significa lavorare sulla crescita delle competenze individuali, sulla rimozione dei vincoli personali, sociali e ambientali che limitano l'accesso e la permanenza sul mercato del lavoro.

La presa in carico dei beneficiari, così come ci si aspetti in riferimento alle nuove metodologie e approcci, deve fondarsi sul concetto di occupabilità.

L'inclusione migliora quando si rafforzano le competenze e si rimuovono i vincoli che impediscono un accesso e una permanenza stabili e dignitosi nel mercato del lavoro.

Rafforzare l'occupabilità significa superare un approccio assistenziale e puntare sull'attivazione della persona. Competenze tecniche, soft skill, reti relazionali e consapevolezza sono leve essenziali.

WP3

Imprese



co-protagoniste dell'inclusione

Vanno coinvolte **sin dalla co-progettazione**: devono contribuire all'analisi dei fabbisogni, alla formazione e adottare politiche inclusive di lungo periodo.

Coinvolgere le imprese fin da subito consente di **ancorare i percorsi alla realtà**.

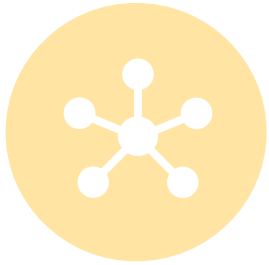
La loro partecipazione va stimolata con **strumenti concreti** e motivata da una **visione condivisa** di impatto e valore sociale.

È questo il modello metodologico di riferimento del bando: interventi **multidimensionali** e **multi-stakeholder** in grado di aumentare concretamente le **opportunità di inserimento** stabile e soddisfacente nel mondo del lavoro.

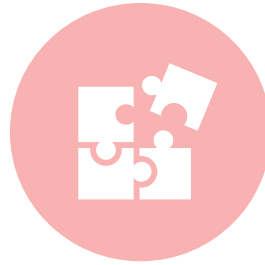


WP4

Capacity building



Il capacity building è condizione abilitante per l'ecosistema



Rafforzare le competenze tecniche, gestionali e strategiche degli attori coinvolti serve a rendere ogni partner più autonomo, evoluto e generativo.



Il capacity building trasforma le organizzazioni: da erogatori a innovatori.

Va costruita partendo dai fabbisogni, con formazione mirata, mentoring e occasioni di scambio tra pari per sviluppare leadership diffuse.



Replicabilità



Scalabilità e sostenibilità come responsabilità collettiva



Il bando punta a soluzioni replicabili e durature. Progettare per la scalabilità significa produrre evidenze solide, strumenti riutilizzabili e percorsi documentati.

Key Message



Pensare alla scalabilità significa progettare con una visione di lungo termine. Sistematizzare strumenti, condividere esperienze e costruire comunità di pratica permette di portare valore oltre i confini del singolo progetto.

Fonte: OECD-DAC, 'Scaling Up: From Vision to Large-Scale Change', 2010



Q & A



Grazie



Carta per le
pari opportunità
e l'uguaglianza
sul lavoro



20 24



BILANCIO SOCIALE

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP



www.fondazioneadecco.org
fondazioneadecco@fondazioneadecco.it



NEWSLETTER

DE&I nel mondo del lavoro

Imparare ad accogliere la diversità, promuovere l'equità e favorire l'inclusione per costruire le aziende del futuro.

Fondazione Adecco è iscritta al RUNTS (Registro Unico Nazionale del Terzo Settore) - Raccolta Generale n° 6585 del 21/09/2022

FONDAZIONE ADECCO
THE ADECCO GROUP