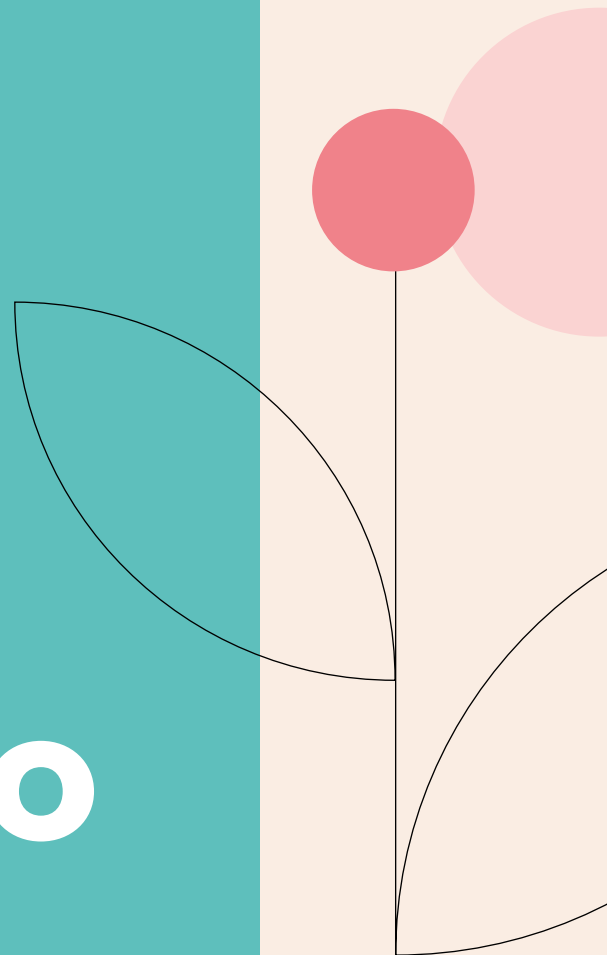
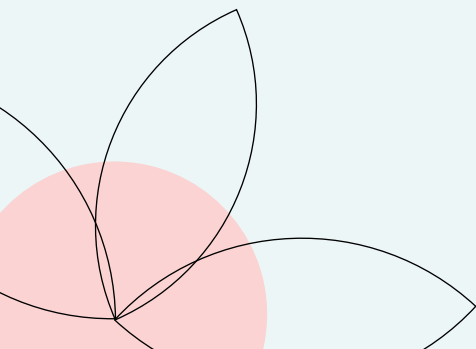


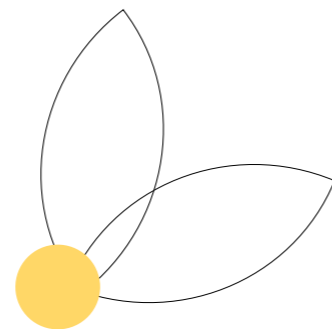
Diamo forma al futuro del lavoro



Rapporto sulla sostenibilità 2023



Indice



04 **Lettera agli stakeholder: costruire il futuro del lavoro per tutti**

06 **CAPITOLO 1 - Chi siamo**

The Adecco Group Italia: "Making the future work for everyone"

Il perimetro di questo Rapporto

Adecco Italia

Gli impegni per il 2024-2025

20 **CAPITOLO 2 - Sostenibilità sociale**

Il nostro contributo

I dipendenti di Adecco Italia

Un impegno concreto al progresso sostenibile con la nostra comunità

Gli impegni per il 2024-2025

40 **CAPITOLO 3 - Sostenibilità ambientale**

I nostri target ambientali

Una roadmap per la decarbonizzazione

Verso la green economy, insieme alle persone

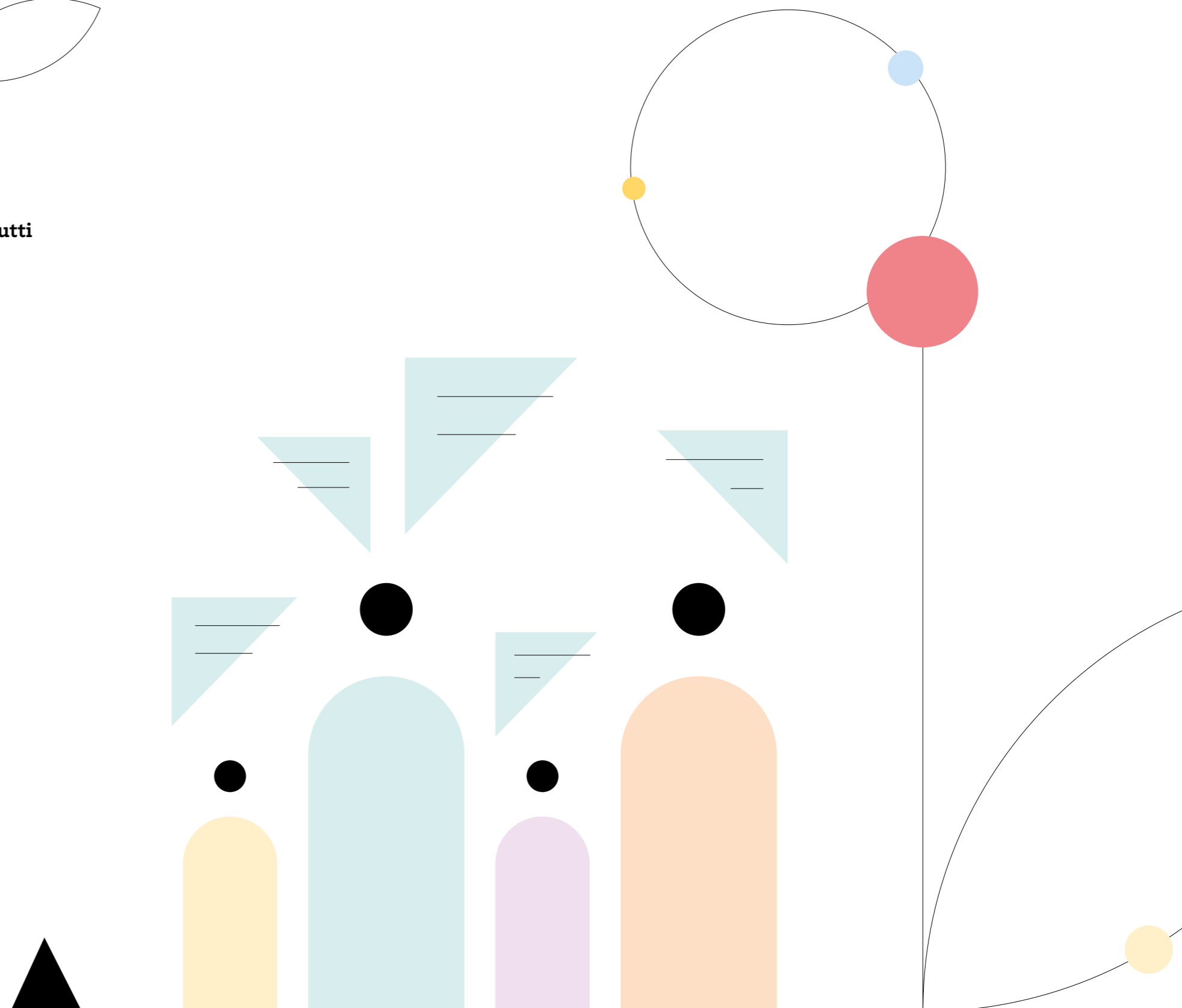
Gli impegni per il 2024-2025

54 **CAPITOLO 4 - Governance**

Conformità ed Etica

Governance

Gli impegni per il 2024-2025



Quando in questo documento, unicamente a scopo di semplificazione, è usato il maschile, la forma è da intendersi riferita in maniera inclusiva a tutte le persone.



Angelo Lo Vecchio
Presidente di The Adecco Group Italia

Lettera agli stakeholder

Costruire il futuro del lavoro per tutti

Cari stakeholder,

sono lieto di presentarvi il nostro primo Rapporto sulla sostenibilità, che testimonia il nostro impegno costante verso un mondo più responsabile. Questo documento evidenzia i progressi significativi che abbiamo compiuto nella nostra missione di creare valore, non solo per gli azionisti, ma anche per l'ambiente, le comunità, le generazioni future e tutti i collaboratori. In linea con quello che è il nostro obiettivo: "Making the future work for everyone".

Questo Rapporto rende concreta un'altra nostra fondamentale convinzione: la trasparenza è essenziale per mantenere la fiducia degli stakeholder. Abbiamo dunque voluto rendere più accessibili le informazioni sul nostro impatto ambientale, sociale e di governance (ESG).

La sostenibilità e l'inclusione sono pilastri fondamentali della nostra strategia aziendale. Nel 2023, abbiamo intrapreso diverse iniziative per migliorare il nostro impatto sociale e ambientale, promuovendo pratiche aziendali responsabili e assicurandoci che le nostre azioni riflettano concretamente l'impegno verso la DE&I.

Crediamo fermamente che un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo sia essenziale per il nostro successo e per

la sostenibilità a lungo termine. Lo testimoniano, ad esempio, le inclusioni lavorative di oltre duemila persone rifugiate promosse nel 2023.

Il nostro operato ha un considerevole impatto sociale, ma rivolgiamo l'attenzione anche agli aspetti ambientali. Abbiamo migliorato l'efficienza energetica delle nostre attività e siamo orgogliosi di annunciare che il 100% dell'energia che utilizziamo proviene da fonti rinnovabili: un traguardo che ci avvicina all'obiettivo di raggiungere la neutralità carbonica entro il 2050.

Nonostante i progressi compiuti, siamo consapevoli che c'è ancora molto da fare. Siamo determinati a continuare a innovare, ad ampliare i confini del nostro impegno verso la sostenibilità e a creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo possa realizzarsi e prosperare. Con il supporto dei nostri stakeholder, siamo convinti di poter dare forma al futuro del lavoro, perché sia un mondo sempre più equo e inclusivo per tutti.

Vi invitiamo a leggere il nostro Rapporto sulla sostenibilità per una panoramica dettagliata dei progressi e delle iniziative future.

Grazie per il vostro continuo sostegno e il vostro impegno verso un mondo migliore.

CAPITOLO 1


▶ **Chi siamo**

The Adecco Group Italia: “Making the future work for everyone”

Parlare di lavoro significa **mettere al centro le persone, il loro futuro e le loro esigenze**. Questa visione è alla base dell’impegno del nostro Gruppo, azienda leader a livello globale di servizi e soluzioni HR.

Crediamo che sia possibile rendere il futuro del lavoro accessibile a tutti. A partire da questa convinzione e grazie al contributo di oltre **3.000 professionisti** in Italia, costruiamo i nostri impegni per creare ogni giorno opportunità di carriera:

- 1. Contribuiamo alla realizzazione di un mercato del lavoro inclusivo** ispirando la collettività e i decision maker istituzionali a guidare il cambiamento.
- 2. Orientiamo le decisioni degli individui**, mettendoci a disposizione della collettività e delle istituzioni per favorire l’occupabilità e ridurre il mismatch delle competenze.
- 3. Anticipiamo le trasformazioni del mercato del lavoro** per assicurare competitività alle aziende e continuità occupazionale alle persone.

 [Clicca qui per approfondire la storia del Gruppo](#)

Nel nostro Paese, The Adecco Group è presente, oltre che con le tre Global Business Unit (GBU) Adecco, Akkodis e LHH, anche con specifici brand nati per integrare la nostra offerta di servizi (Mylia e PHYD).

Adecco

Prima agenzia per il lavoro in Italia, che sviluppa e valorizza il capitale umano, rispondendo alle esigenze di flessibilità e qualità delle aziende con soluzioni dedicate e servizi su misura. Contribuisce ogni giorno all’incontro tra domanda e offerta di lavoro, con un’attività d’intermediazione polifunzionale (somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione, formazione e outplacement).

AKKODIS

Leader globale nel mercato dell’ingegneria e della ricerca e sviluppo, sfrutta la potenza dei dati per accelerare l’innovazione e la trasformazione digitale. Con un’offerta unica di soluzioni end-to-end con quattro linee di servizio - Consulting, Solutions, Talents e Academy - supporta i clienti nel dare forma a un domani più smart e sostenibile.

LHH

Provider di soluzioni HR end-to-end, dedicate a C-level, top e middle manager, che guida organizzazioni e individui nell’intero ciclo professionale. Grazie ai servizi di LHH Recruitment Solutions, LHH Leadership Development e LHH Career Transition & Mobility, aziende e professionisti possono costantemente rinnovarsi per affrontare ogni sfida.

mylia_

Brand del Gruppo che si occupa di formazione e sviluppo per individui e aziende. Attraverso un approccio human-centered e grazie all’utilizzo del Machine Learning, contribuisce a dare forma al futuro di imprese e persone.

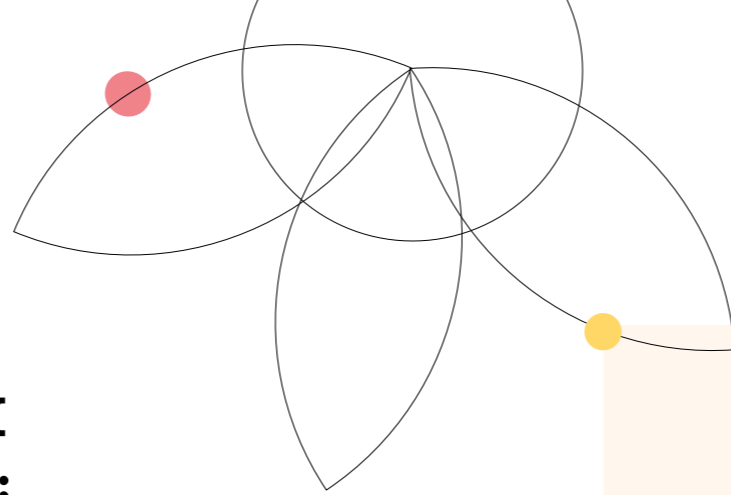
PHYD

Progetto Phy-gital che combina una piattaforma digitale e uno spazio fisico nati per una valorizzazione del capitale umano inteso come un asset strategico e cruciale per ogni organizzazione.

Da oltre 20 anni, siamo presenti in Italia anche con una Fondazione che si occupa di promuovere la cultura della diversità, dell’equità e dell’inclusione nel mondo del lavoro.

FONDAZIONE ADECCO THE ADECCO GROUP

Nata nel 2001, opera per garantire alle persone più vulnerabili la possibilità di mettere a frutto il proprio talento; lo fa dando vita a percorsi di orientamento professionale e formazione, e sensibilizzando le aziende sulle tematiche della DE&I.



IL NOSTRO FRAMEWORK STRATEGICO: FUTURE@WORK RELOADED

Stiamo vivendo alcune delle sfide più significative della storia recente e, in tale contesto, il contributo del settore privato è fondamentale per il benessere dell'intera società.

Oggi, infatti, velocità, complessità e pervasività dell'avanzamento tecnologico e digitale sono diventate esponenziali e stanno trasformando strutture, processi e comportamenti, richiamando l'attenzione sulla necessità di uno sviluppo parallelo di **nuovi approcci di politica sociale ma anche di orientamento e formazione.**

In The Adecco Group ci impegniamo a fare la nostra parte per riportare le persone al centro. Per questo, nel novembre 2022, abbiamo lanciato il piano d'azione **Future@Work Reloaded** per favorire la creazione di valore insita nel nostro portafoglio e portare il Gruppo al raggiungimento del suo pieno potenziale con l'obiettivo di:

- **Simplify** - migliorare l'efficacia organizzativa
- **Execute** - avvicinare il processo decisionale ai clienti
- **Grow** - aumentare la quota di mercato

La nostra mission

"Making the future work for everyone", ovvero rendere il futuro del lavoro accessibile a tutti.

La nostra visione strategica

Consentire un'occupabilità sostenibile e a lungo termine per le persone e mettere le organizzazioni in condizione di ottimizzare il proprio fabbisogno di talenti e il proprio modello organizzativo.



- **Definisce la strategia e gli obiettivi**
- **Guida la performance**
- **Stabilisce e applica la governance, le politiche e i processi a livello di Gruppo**
- **Coordina la crescita in tutto l'ecosistema di GBU**
- **Ripartisce capitale e talenti**
- **Supporta servizi condivisi su scala**

Le nostre Global Business Unit

Adecco

AKKODIS

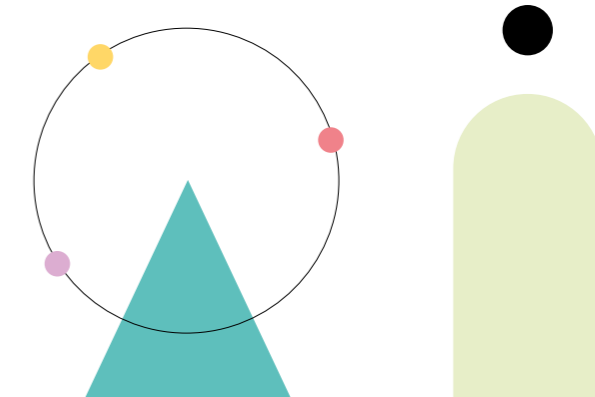
LHH

FUTURE@WORK RELOADED: LEVE PER ACCELERARE I PROGRESSI

Simplify

Execute

Grow



L'APPROCCIO ALLA CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE



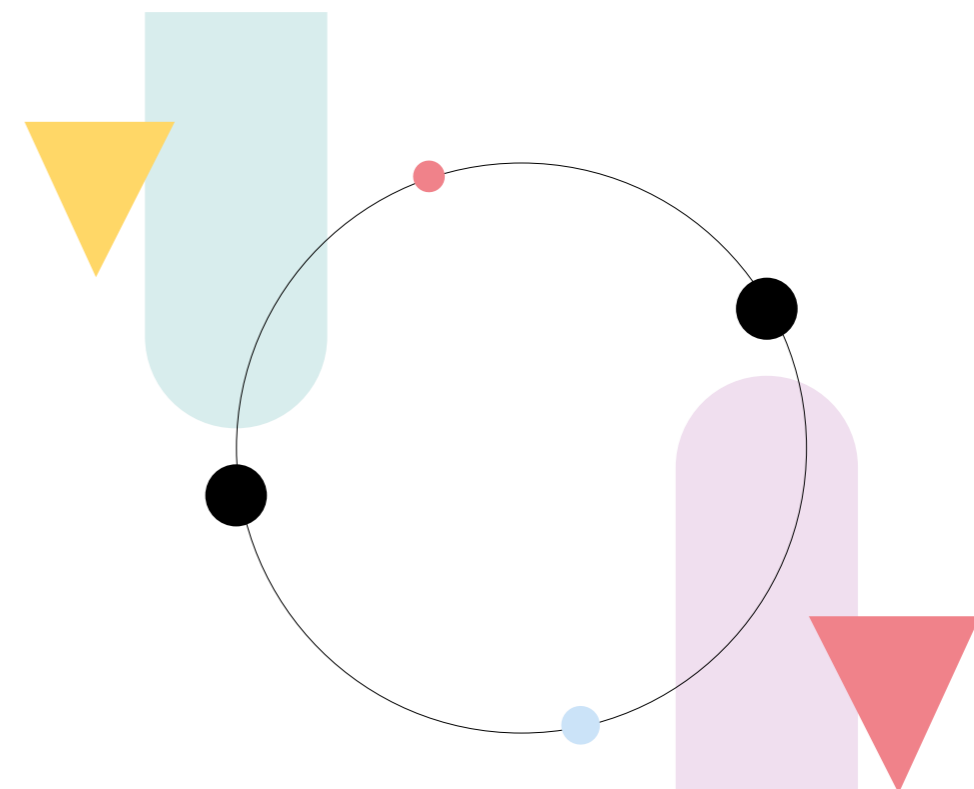
- Quando si tratta di creare valore a lungo termine, il talento è una risorsa strategica essenziale. L'evoluzione delle aspettative, lo skill mismatch e l'impatto delle tecnologie richiedono un diverso approccio alla gestione della forza lavoro. In questo contesto, affianchiamo i clienti con piani personalizzati per condurli al successo in modo sostenibile.
- Ci impegniamo per eliminare le barriere di accesso a occupazioni sostenibili e a lungo termine. Sfruttiamo la tecnologia per coltivare le competenze e per impiegare i talenti nelle posizioni più in linea con le loro qualifiche ed esperienze.
- Rendere il futuro del lavoro accessibile a tutti significa anche assicurarsi che nessuno sia escluso dalle opportunità create da innovazione ed economia verde. È per questo che aiutiamo le persone e le organizzazioni a massimizzare il loro potenziale e a trovare nuove opportunità, anche tramite percorsi di coaching e formazione.
- Siamo al fianco delle organizzazioni che scelgono di abbracciare il cambiamento per fornire un supporto personalizzato, facendo leva sui vantaggi offerti dalla trasformazione digitale per migliorare l'esperienza dei candidati, ridurre il time-to-market e aumentare l'efficienza.

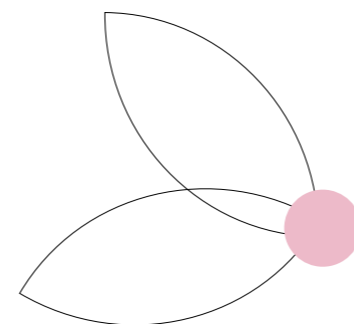
I CINQUE OBIETTIVI DELL'AGENDA 2030 SECONDO CUI MISURIAMO LA NOSTRA PERFORMANCE

Da sempre poniamo la sostenibilità al centro del nostro modello di business e del nostro approccio. Collaboriamo con le Nazioni Unite dal 2005, quando abbiamo sottoscritto i principi di sostenibilità del Global Compact.



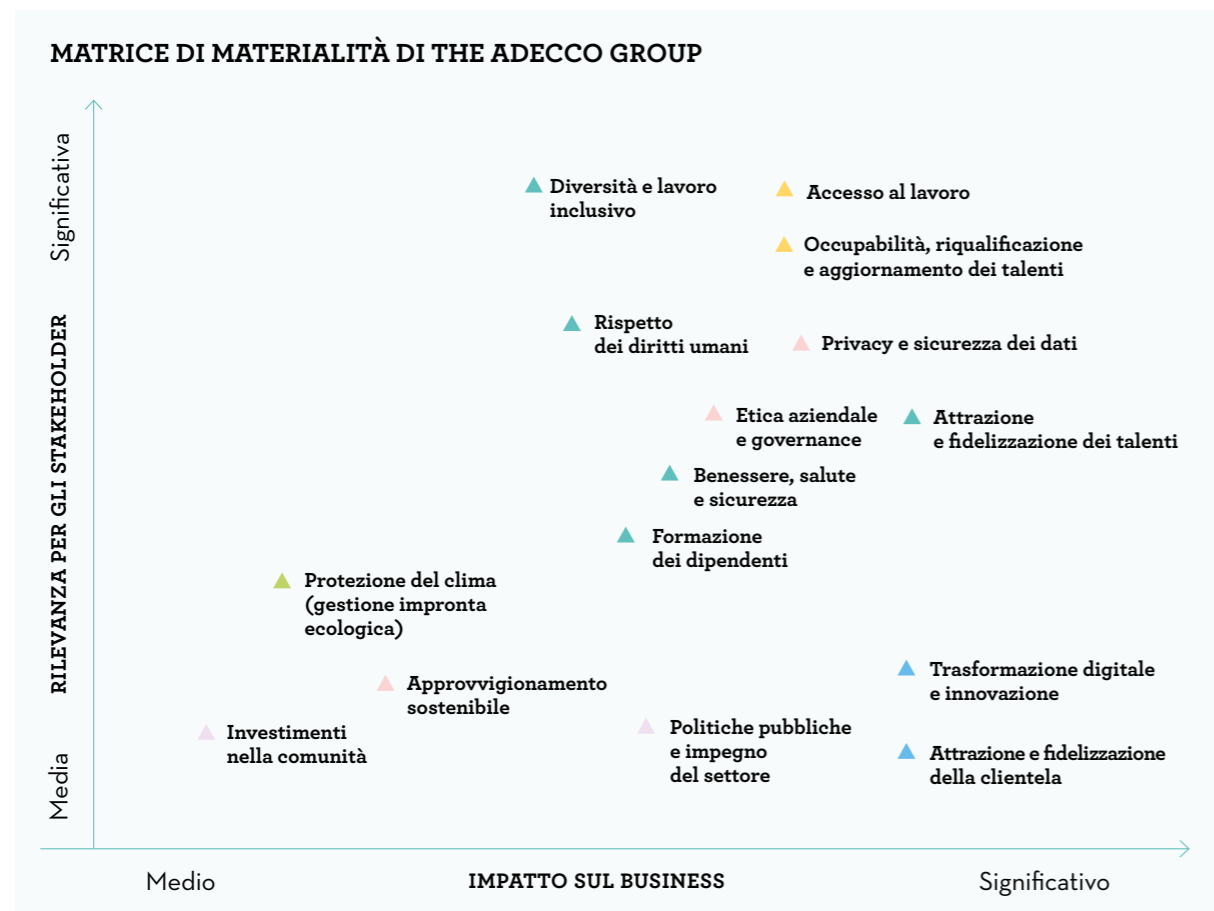
Ci impegniamo a promuovere l'attuazione degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), in particolare di quegli aspetti su cui possiamo avere un maggiore impatto: facilitare l'accesso al lavoro, consentire un migliore sviluppo economico, favorire il benessere e la disponibilità di mezzi di sussistenza e sicurezza, contribuendo direttamente e indirettamente a molti altri.





LE PRIORITÀ D'AZIONE DEL GRUPPO

Ci confrontiamo con gli stakeholder per convalidare su base continuativa i nostri sforzi e le nostre aree di interesse. Insieme a loro abbiamo mappato le priorità che guidano le nostre attività e piani presenti e futuri.



Il perimetro di questo Rapporto

Da sempre in prima linea sulla sostenibilità, abbiamo scelto di ampliare ulteriormente il nostro impegno di trasparenza nei confronti di tutti gli stakeholder con la pubblicazione di questo documento, che riassume in modo chiaro e organizzato i nostri impegni, impatti e obiettivi.

“Diamo forma al futuro del lavoro” è un’integrazione all’Annual Report 2023 di The Adecco Group pubblicato a marzo 2024. È stato elaborato utilizzando i dati quantitativi sulla performance di Adecco Italia dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 e ha lo scopo di fornire informazioni più specifiche sul nostro impegno in Italia.

Per quanto riguarda i dati relativi all’impatto ambientale, sono riportati i risultati riferiti alla performance di The Adecco Group Italia, in linea con le policy di Gruppo.

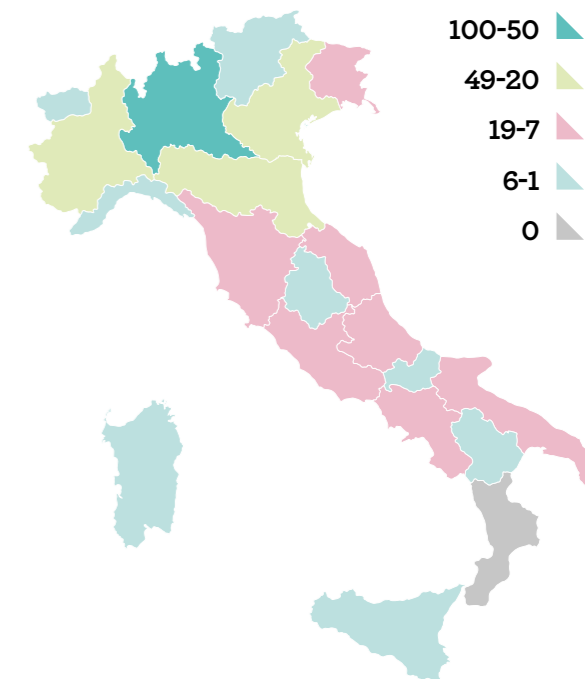
Adecco Italia

Adecco Italia è la prima agenzia per il lavoro nel nostro Paese: le oltre **300 filiali** distribuite sul territorio italiano contribuiscono quotidianamente all’incontro tra domanda e offerta grazie a un’attività di intermediazione polifunzionale.

Attraverso l’autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ci occupiamo di somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione, formazione e outplacement. Inoltre, rispondiamo alle esigenze di tutela, garanzia e continuità professionale dei lavoratori, soddisfacendo il bisogno di trasformazione e competenze espresso dalle realtà aziendali in un mondo professionale in continua evoluzione.

Grazie a un team di più di **2.300 professionisti** sul territorio nazionale, impieghiamo ogni giorno circa **55.000 persone** e siamo partner di oltre **11.000 aziende clienti**.

DISTRIBUZIONE DELLE FILIALI PER REGIONE



LE LEVE DEL CAMBIAMENTO

In Adecco Italia, mettiamo a disposizione la nostra esperienza e la nostra passione per contribuire concretamente a **creare un mondo del lavoro - e una società - in cui tutti siano inclusi e partecipi**, indipendentemente dall’età, dal genere, dall’orientamento sessuale, dall’etnia o dalle condizioni di salute.

Ci rendiamo conto dell’enorme opportunità - e responsabilità - che abbiamo nel contribuire alla realizzazione di questa importante visione.

Ci impegniamo, perciò, ad abbracciare una cultura che:

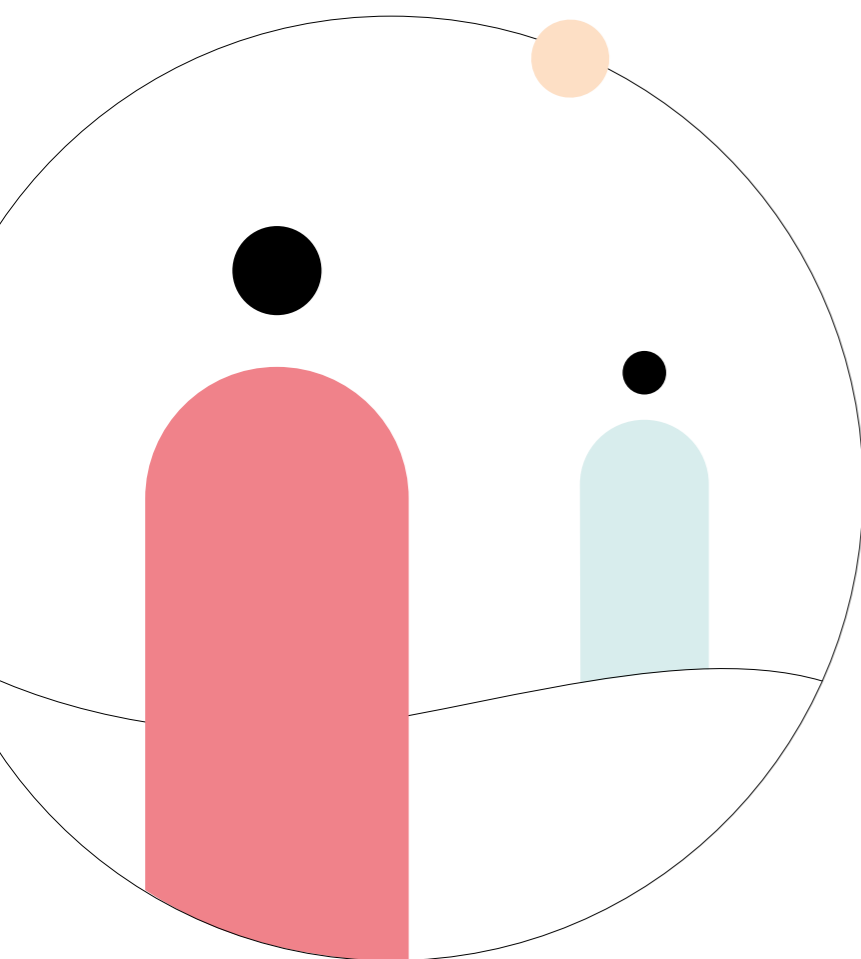
- Integri in modo consapevole e coerente le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) nella nostra catena del valore, tracciando una mappatura che rappresenti al meglio le priorità dell’organizzazione e degli stakeholder.
- Misuri e comunichi in maniera trasparente e integrata il modo in cui creiamo valore per tutti i nostri stakeholder.
- Rafforzi i meccanismi di governance con cui gestiamo le responsabilità in ambito ESG in tutta l’organizzazione.

I NOSTRI STAKEHOLDER

Essere socialmente responsabili significa essere consapevoli delle conseguenze di ogni nostra scelta, azione e comportamento, e fare in modo che tali conseguenze possano soddisfare le aspettative di tutti gli stakeholder, nel rispetto dell'equilibrio dei vari interessi.

Per costruire, mantenere e consolidare un rapporto di fiducia e trasparenza, è essenziale strutturare un percorso comune fondato su ascolto, dialogo e collaborazione.

Abbiamo mappato gli stakeholder con i quali ci relazioniamo quotidianamente nello svolgimento delle nostre attività e identificato i canali di comunicazione e confronto più utilizzati.



LE NOSTRE POLICY PER IL PROGRESSO SOSTENIBILE

Il mantenimento di elevati standard di condotta etica, legale e di integrità è un elemento essenziale del successo sostenibile di Adecco. Per questo ci impegniamo a garantire una **condotta aziendale responsabile nel rispetto delle politiche di sostenibilità** che abbiamo sviluppato negli anni a livello di Gruppo e recepito in ogni GBU.

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

- [Group Environmental Policy](#)
- [Environmental Stewardship Position Statement](#)

SOSTENIBILITÀ SOCIALE

- [Group Policy - Human and Labour Rights](#)
- [Human and Labour Rights Position Statement](#)
- [Inclusion and Wellbeing Statement](#)
- [Replacing Workers on Strike](#)

SOSTENIBILITÀ DI GOVERNANCE

- [Codice di Condotta](#)
- [Codice di Condotta per terze parti](#)
- [Group Policy - Responsible Artificial Intelligence](#)
- [Group Public Affairs Principles](#)
- [Policy Statement Controversial Weapons Exclusions](#)



clicca sui testi sottolineati per visualizzare i documenti

Per assicurare un'integrazione efficace di tutti i parametri di sostenibilità nel nostro Paese, abbiamo scelto di formalizzare i nostri impegni con politiche stand-alone dedicate sia alla sostenibilità sociale che ambientale: **Politica per la responsabilità sociale e Politica per l'ambiente.**

CERTIFICAZIONI E RICONOSCIMENTI

I sistemi interni di gestione rappresentano pilastri fondamentali per il miglioramento dei processi e delle prestazioni, fornendo una solida base per promuovere iniziative di sviluppo sostenibile.

In linea con il framework di sostenibilità del Gruppo e nell'ottica di consolidare i rapporti di trasparenza, fiducia e affidabilità con i clienti, i fornitori, il mercato e la comunità intera, abbiamo conseguito le seguenti certificazioni:

QUALITÀ



AMBIENTE



RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA



PARITÀ DI GENERE



A luglio 2023, Adecco Italia ha ottenuto la medaglia Gold di Eco-Vadis (punteggio: 74/100), che riconosce la sostenibilità della nostra realtà lungo l'intera catena di fornitura. La medaglia viene assegnata alle aziende che completano l'intero processo di valutazione e dimostrano un sistema di gestione solido e conforme ai criteri di sostenibilità.



Nel corso del 2023, Adecco Italia ha aderito a Open-es, l'alleanza di sistema che unisce mondo industriale, finanziario, associativo e istituzionale per supportare lo sviluppo sostenibile di tutte le imprese. Il punteggio del relativo assessment è stato di 79/100.



Synesgy è una piattaforma digitale globale che raccoglie e gestisce informazioni sulla sostenibilità delle aziende attraverso una modalità self-assessment. A luglio 2023, Adecco Italia ha ottenuto lo Score C della certificazione Synesgy, con particolare riferimento alle sole attività di una specifica filiale. Per il 2024, stiamo lavorando all'ottenimento della certificazione per l'intera BU Adecco in Italia.



Nel 2023, grazie al notevole impegno messo in campo dal team di Adecco Italia per favorire l'inclusione lavorativa delle persone rifugiate nel nostro Paese, The Adecco Group Italia ha ottenuto per il quinto anno consecutivo il premio "Welcome. Working for refugee integration" assegnato dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR).

Per le Certificazioni delle altre società del Gruppo si rimanda ai rispettivi siti istituzionali.

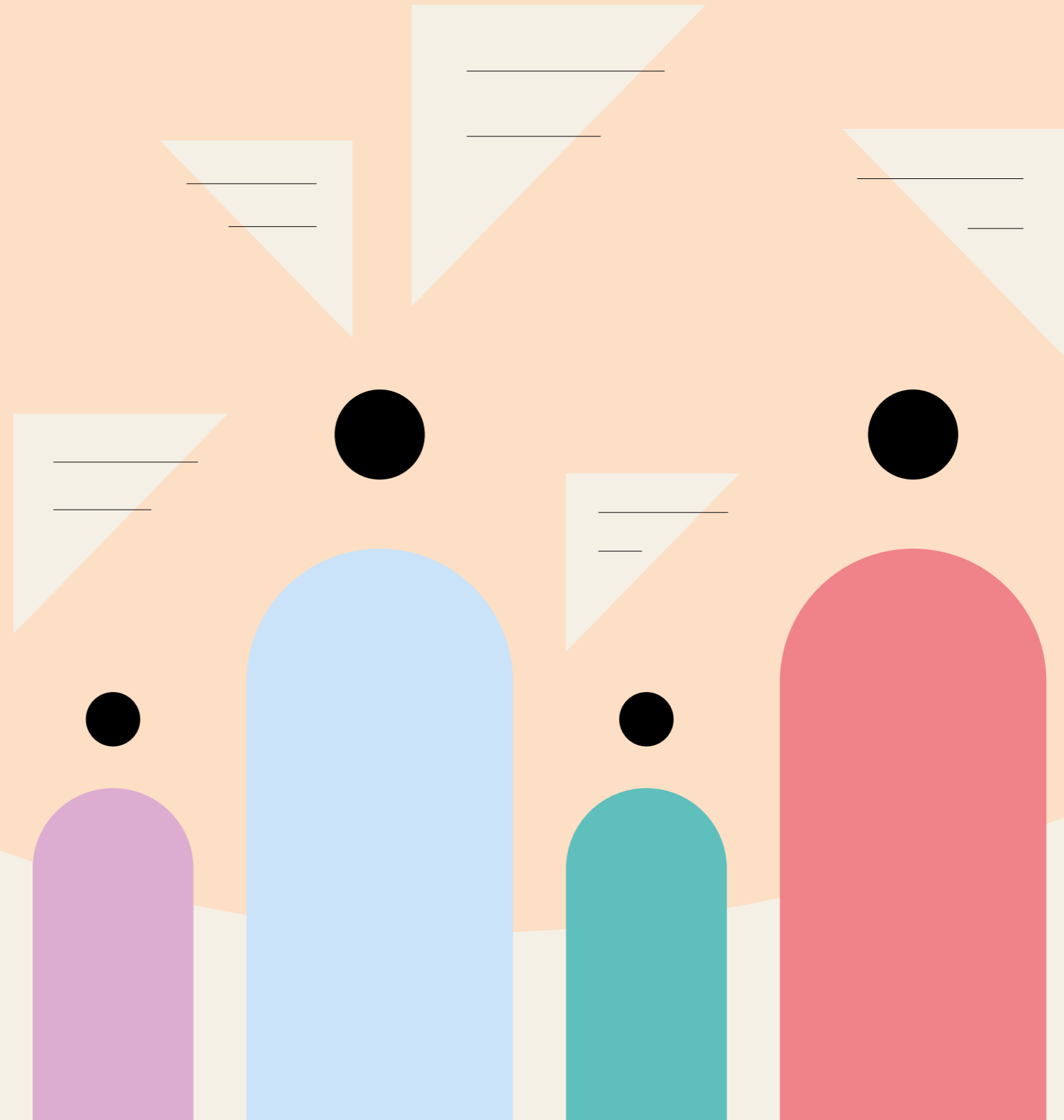
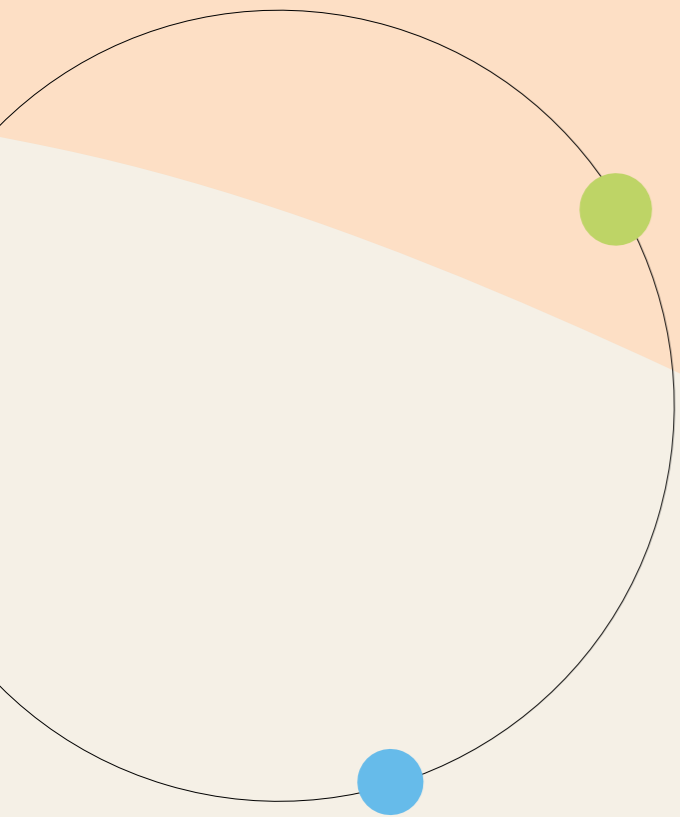
Gli impegni per il 2024 2025

Il nostro impegno di sostenibilità si caratterizza per una costante ricerca del miglioramento. **Desideriamo continuare ad alzare l'asticella** e ad accrescere **la trasparenza** verso i nostri stakeholder. In quest'ottica, nel breve termine, puntiamo a costruire una **cultura aziendale ancora più inclusiva**, continuando a sostenere l'inserimento di persone rifugiate e delle nuove generazioni e ad aumentare il valore professionale degli individui attraverso la diffusione di nuove competenze.

Miriamo a **ridurre ulteriormente l'impatto ambientale** delle nostre attività, attraverso l'adozione di pratiche sostenibili per la mobilità e l'uso di energie rinnovabili. Prevediamo di rafforzare il nostro Sistema di Gestione Integrato, per migliorare continuamente la qualità, la sicurezza e la sostenibilità delle nostre operazioni. Infine, ci proponiamo di ampliare il coinvolgimento degli stakeholder, promuovendo un dialogo costante e trasparente per costruire relazioni di fiducia e collaborazioni durature.

CAPITOLO 2

► **Sostenibilità
Sociale**



Il nostro contributo

Siamo una realtà di persone che si rivolge alle persone, in un ambito delicato quale il lavoro. Il nostro contributo più concreto allo sviluppo sostenibile è quello che portiamo avanti strategicamente attraverso la nostra attività principale di società di consulenza e soluzioni HR.

Crediamo nel talento indipendentemente dal genere, dall'orientamento sessuale, dall'etnia, dall'età o dalle condizioni di salute e il nostro obiettivo è fornire gli strumenti per la realizzazione personale, l'indipendenza e la promozione delle competenze.

FORMAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Il rapido avanzamento tecnologico, i cambiamenti sociali e le sfide ambientali hanno trasformato il mondo del lavoro e fatto emergere la necessità di **nuove skill**. È dunque fondamentale fornire supporto alle persone affinché possano svilupparsi e prosperare in un contesto in continua evoluzione.

In questo ambito, ci impegniamo a garantire ai nostri clienti gli **strumenti necessari per affrontare con successo le nuove sfide del mercato del lavoro**, migliorando l'accesso al talento e alle competenze.

Due traiettorie operative

Offriamo formazione, aggiornamento e riqualificazione per supportare le persone nel loro ingresso nel mondo del lavoro.

Nel 2023, abbiamo:

- Formato 28.221 persone attraverso corsi professionalizzanti;
- Avviato al lavoro 1.272 apprendisti, di cui 216 duali:
 - 31 di 3° livello (alta formazione e ricerca, per i ragazzi tra 18 e 29 anni);
 - 185 di 1° livello (per qualifica o diploma professionale, aperto ai ragazzi tra 15 e 25 anni).

Supportiamo le organizzazioni e i loro dipendenti nei cambiamenti che richiedono la transizione dei singoli dai loro ruoli attuali.

Attraverso coaching e formazione, aiutiamo le persone a trovare nuove opportunità sia all'interno che all'esterno della loro azienda. Nel 2023, abbiamo coinvolto in almeno un'attività formativa:

- 2.214 dipendenti diretti, per un totale di 43.767 ore;
- 62.763 lavoratori in somministrazione, per un totale di 625.193 ore per tutte le tipologie formative.

L'APPRENDISTATO DUALE

È un modello che prevede una formazione integrata tra le istituzioni formative e le imprese, che lavorano insieme per formare il giovane, trasmettendo le competenze necessarie per l'acquisizione del titolo di studio prescelto e per sviluppare la professionalità richiesta dall'azienda.

UN CONTRIBUTO CONCRETO AL PROGRESSO SOSTENIBILE

Se da un lato lo sviluppo delle competenze consente agli individui di sostenere la propria occupabilità, dall'altro è una leva fondamentale per muoversi verso un'economia circolare.

Che si tratti di eliminare gradualmente i combustibili fossili, di adottare pratiche aziendali rispettose del clima, di accelerare la digitalizzazione e l'automazione, o di creare nuovi modelli di lavoro, servono persone capaci di progettare soluzioni innovative e responsabili. Sostenendo i lavoratori nell'acquisizione delle competenze necessarie per avere successo nella green economy e aiutando i nostri clienti a trasformare in modo sostenibile la loro forza lavoro, siamo in grado di contribuire concretamente alla lotta contro il cambiamento climatico.



Per approfondire, consulta il nostro White Paper "SKILLS FOR THE GREEN ECONOMY"

PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Crediamo nel talento, senza etichette, barriere o limiti.

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione o molestia nei confronti di dipendenti diretti, lavoratori in somministrazione, collaboratori, candidati o qualsiasi stakeholder. Essendo uno dei maggiori datori di lavoro del Paese, abbiamo la responsabilità e l'opportunità di fare una differenza concreta nella diffusione di una cultura incentrata sui principi della DE&I.

Un nuovo framework per l'inclusione e il benessere

Ci focalizziamo su azioni strategiche e processi decisionali per promuovere una cultura di appartenenza, sviluppando un framework basato su cinque pilastri.



Nel 2023, abbiamo intrapreso una serie di azioni per massimizzare gli effetti positivi del nostro approccio all'inclusione e al benessere. In quest'ottica abbiamo messo in campo sia iniziative volte a diffondere, anche all'esterno del Gruppo, una maggior consapevolezza su questi temi (ad esempio, abbiamo creato una **sezione dedicata a Diversity, Equity & Inclusion** sul sito del Gruppo e pubblicato il **white paper** "DE&I - Creare valore per il mondo del lavoro e per la società"), sia iniziative rivolte ai nostri dipendenti, quali:

- Lancio e adozione della Politica per la parità di genere, che definisce principi, obiettivi e indicazioni guida in materia;
- Iniziative per lo sviluppo di una cultura basata su **sicurezza, salute e benessere** con progetti per il bilanciamento vita-lavoro e per la tutela del benessere fisico, psicologico e sociale;
- Attività di comunicazione interna quali la creazione di una **sezione dedicata alla DE&I** sulla intranet aziendale.

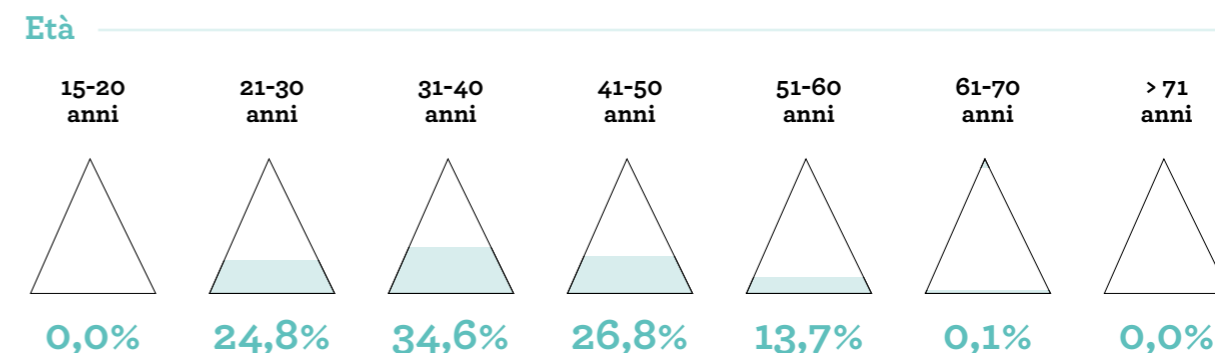
I dipendenti di Adecco Italia

Il termine "dipendenti diretti" si riferisce ai colleghi e consulenti interni che lavorano sotto la supervisione e la direzione di Adecco Italia. Questi si distinguono dai talenti che collochiamo presso i nostri clienti a tempo determinato o indeterminato, tipicamente indicati come "lavoratori in somministrazione".

I DIPENDENTI DIRETTI

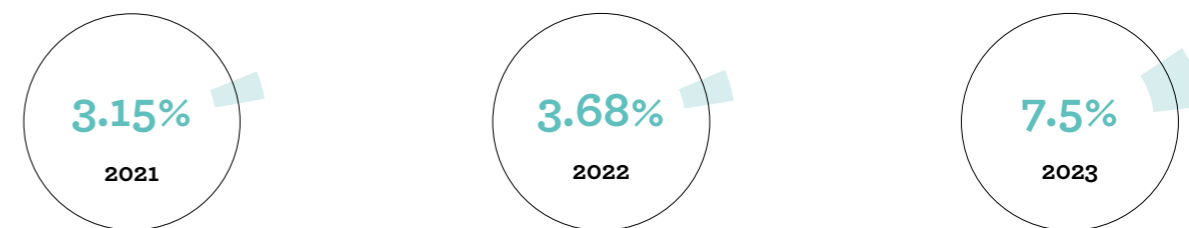
Il nostro obiettivo è valorizzare le capacità, il talento e l'esperienza delle nostre persone.

Al 31 dicembre 2023, i dipendenti di Adecco Italia erano 2.326 di cui:



Anzianità media professionale (anni)	2021	2022	2023
Impiegati	9	8	8
Quadri	17	16	17
Dirigenti	15	16	17

Turnover medio staff



La composizione per età della popolazione aziendale evidenzia un **buon equilibrio tra esperienza e innovazione**. La media degli anni di servizio dimostra, da un lato, la fidelizzazione delle persone e, dall'altro, assicura un livello consolidato di competenze che derivano dall'esperienza e dalla profonda conoscenza dei mercati, dei processi e degli strumenti aziendali.

Anche la diversità di genere rappresenta per noi un valore chiave. Nel 2023, l'80% degli oltre 2.300 dipendenti di Adecco Italia è donna. In particolare, la presenza femminile è pari al 53% tra i quadri e i dirigenti, e all'81% tra gli impiegati.

Dipendenti per genere	2021	2022	2023
Uomini	351	457	471
Donne	1.563	1.799	1.855

Dipendenti per qualifica e genere		2021	2022	2023
Uomini	Impiegati	301	402	419
	Quadri	39	44	39
	Dirigenti	11	11	13

Donne	Impiegate	1.511	1.745	1.796
	Quadri	46	46	49
	Dirigenti	6	8	10

Oltre al lancio della Politica dedicata, il 2023 ci ha visti impegnati nel percorso di valutazione finalizzato alla valorizzazione di politiche per ridurre il divario di genere e perseguire una maggior qualità del lavoro femminile, ottenendo la **Certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)**.

Questo traguardo rappresenta un'ulteriore dimostrazione dell'importanza che riveste, per Adecco, la DE&I, ed è stato possibile anche grazie a una serie di azioni specifiche quali:

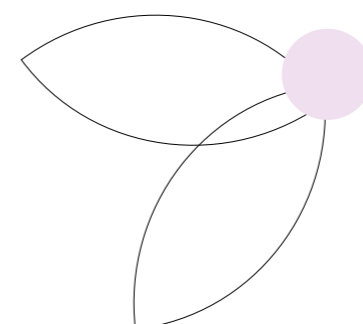
- Corso dedicato al tema della parità di genere reso disponibile per tutti i dipendenti diretti;
- Campagna di comunicazione interna sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro per sensibilizzare sul tema, diffondere best practice e formare su procedura e corretto linguaggio.

I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

Adecco Italia introduce ogni giorno al lavoro circa 55.000 persone presso più di 11.000 aziende clienti.

Quasi il 50% di questi lavoratori è legato ad Adecco da un contratto di lavoro a tempo indeterminato che consente una maggiore **continuità lavorativa e retributiva**.

I principali settori di appartenenza delle aziende presso cui lavorano i talenti in somministrazione spaziano dal metalmeccanico all'alimentare, con mansioni che variano, ad esempio, da operaio generico a progettista.



MONITORAGGIO CONTINUO DEL LIVELLO DI SODDISFAZIONE

Dipendenti diretti

Attrarre e trattenere i migliori talenti è per noi un fattore fondamentale anche dal punto di vista della performance. Avere un'alta retention ci permette di favorire la **continuità del nostro business**, mentre coltivare un **ambiente di lavoro positivo, rispettoso, inclusivo e salutare** è fondamentale per il nostro purpose.

Per affrontare questa sfida, verifichiamo i nostri progressi attraverso indagini interne, valutando il coinvolgimento dei dipendenti e la loro soddisfazione sul posto di lavoro. Dal 2018, il Gruppo Adecco ha lanciato un **nuovo strumento per le indagini relative al clima aziendale**, che permette di fornire feedback ai propri responsabili in modo anonimo, interattivo e frequente (circa ogni tre mesi): l'engagement Survey di Peakon.

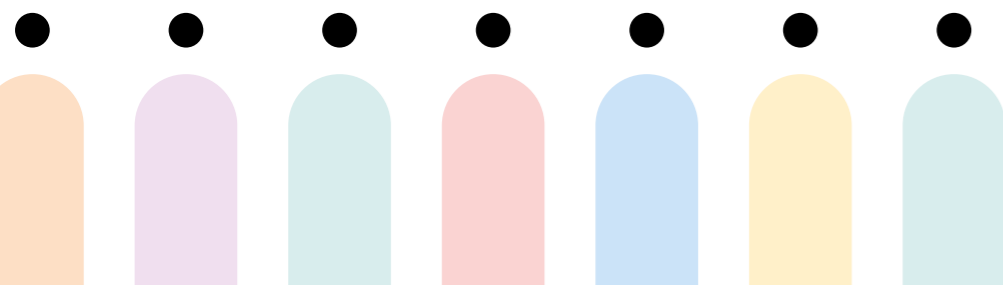
Lavoratori in somministrazione e aziende clienti

L'attenzione per gli stakeholder è da sempre al centro del nostro impegno quotidiano. Al fine di rafforzare l'ascolto nei loro confronti, valutare il percepito degli utenti e migliorare i nostri processi, nel 2023 il dipartimento Customer Experience, in sinergia con i team Innovation e Marketing & Communications, ha esaminato i feedback di clienti e lavoratori in somministrazione, attraverso il Net Promoter Score (NPS), e monitorato le Google Reviews.

L'NPS è uno strumento nato per misurare il sentiment di clienti, lavoratori e candidati, ovvero la probabilità che questi ultimi si facciano promotori di un brand. Viene calcolato attraverso uno specifico questionario e rappresenta la differenza tra la percentuale di detrattori e quella di promotori.

Secondo lo standard globale NPS, un Net Promoter Score è positivo quando è superiore a 50 punti.

Nel corso del 2023, i risultati ottenuti dal Gruppo in Italia si sono confermati positivi: è stato raggiunto un NPS Clienti pari a 56, un NPS Lavoratori pari a 57 e un NPS Candidati Permanent pari a 64.



CULTURA DELLA SICUREZZA, DELLA SALUTE E DEL BENESSERE

Work life balance

Nel 2023, il Gruppo Adecco ha lanciato il modello **New World Working** che, basato sul principio del lavoro ibrido, promuove un ambiente in cui ognuno possa dare il meglio di sé, rendendo più facile strutturare le proprie giornate, le priorità e le interazioni in base alle esigenze professionali e personali. Con un orario lavorativo fissato a 40 ore settimanali, l'applicazione del New World Working ha permesso di **dimezzare le ore di straordinario rispetto all'anno precedente**.

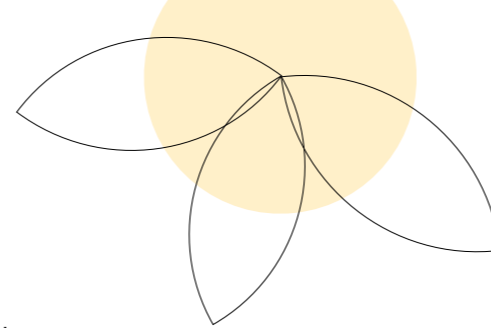
Siamo convinti che l'organizzazione del lavoro debba garantire a ciascun individuo benessere, salute e stabilità personale. Per questo, promuoviamo e attuamo azioni rivolte a tutti i dipendenti diretti per il **bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata**, tra cui:

- Possibilità di ridurre l'orario di lavoro da 40 a 38 ore settimanali;
- Flessibilità di 30 minuti in entrata e in uscita;
- Prestazione lavorativa in modalità "Smart Working";
- Garanzia che le riunioni siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale, e tali da permettere la partecipazione di lavoratori e lavoratrici con contratti part-time;
- Possibilità di adottare una modalità di lavoro part-time.

In continuità con gli anni precedenti e al fine di rafforzare l'attenzione alla dimensione sociale e familiare dei lavoratori, nel corso del 2023 The Adecco Group Italia ha attivato una serie di soluzioni nell'ambito del welfare contrattuale.

Politiche a sostegno della genitorialità

- **Programmi di formazione (Onboarding Path):** durante la maternità, condividiamo via e-mail gli aggiornamenti più rilevanti relativi all'azienda. Al rientro dalla maternità, sono disponibili attività formative e un programma di induction.
- **Assistenza alla maternità:** al rientro della lavoratrice dalla maternità e fino al compimento del 18° mese di età del bambino garantiamo, se richiesta, la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale o la possibilità di attuare altre forme di flessibilità come previsto dal CIA (Contratto Integrativo Aziendale).
- **Estensione di permessi e del congedo di paternità e maternità:** in aggiunta al monte ferie e ai permessi previsti dal CCNL, mettiamo a disposizione 20 ore aggiuntive di permessi all'anno per visite mediche di figli e genitori, e per i padri due giorni aggiuntivi di congedo retribuito a seguito della nascita di un figlio.



- **Integrazione del programma di welfare aziendale:** prevediamo un contributo di 100 € mensili per le spese di frequenza degli asili nido fino al terzo anno di vita del bambino, per un massimo di 1.800 €. Inoltre, se richiesto, convertiamo parte del bonus o del premio aziendale in beni e servizi per l'infanzia tramite la piattaforma Edenred. Infine, disponiamo di una polizza sanitaria integrativa o sostitutiva rispetto al fondo di categoria, valida per tutti i dipendenti a tempo indeterminato con almeno 12 mesi di anzianità.
- **Adesione all'iniziativa "Un Fiocco in Azienda":** dal 2013, aderiamo all'iniziativa di Manageritalia, per aiutare genitori e aziende ad affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme. Partecipando al progetto, ci impegniamo a rispettare le indicazioni raccolte nel "Vademecum delle aziende aderenti", stilato dal Gruppo Donne di ManagerItalia.
- **"Piccoli Talenti Adecco":** nato nel 2014, questo progetto prevede l'erogazione di mini-borse di studio per coprire le spese scolastiche dei figli. Dal 2019, inoltre, abbiamo istituito il premio **"Piccoli Talenti DSA"**, un riconoscimento ad hoc per bambini che hanno disturbi dell'apprendimento.
- **Banca del Tempo:** per far fronte a esigenze specifiche legate a gravi motivi familiari, ogni dipendente può usufruire di un periodo di lavoro a distanza. Inoltre, è stata istituita la banca del Tempo Solidale che può essere alimentata sia dall'azienda sia in forma anonima dai dipendenti con la donazione spontanea di giornate di ferie individuali.

Progetti per il benessere dei dipendenti

In un'ottica di costante miglioramento, la Direzione Risorse Umane del Gruppo ha progettato e avviato attività per la tutela del benessere fisico, psicologico e sociale.

- **Gym Class:** partnership esclusiva con una palestra del territorio per lezioni di pilates e allenamento funzionale sia in presenza presso l'headquarter di Milano sia online;
- **Edu Break:** momenti di approfondimento sul benessere fisico e psicologico, fruibili in modalità interattiva sulla piattaforma Teams, arricchiti da attività strutturate attorno a tematiche specifiche e individuate dai colleghi (es. nutrizione, benessere femminile, stili di comunicazione, gestione del conflitto);
- **Sportello psicologico:** nell'arco del 2023, tre serie di incontri, sia individuali che di team, pensati per chi necessita di supporto psicologico e desidera intraprendere un percorso con una psicoterapeuta;
- **Convenzioni e collaborazioni:** partnership di diversa natura e riguardanti numerosi ambiti (salute, bellezza, fitness, cultura, attività ludiche);
- **Ambassador:** rappresentanti di ogni team nazionale che facilitano la condivisione di idee e progetti della Direzione Risorse Umane e si fanno portavoce dei contributi dei colleghi del Gruppo per sviluppare ulteriori attività o raccogliere feedback su quelle attualmente realizzate.

Salute e sicurezza

Tra i nostri obiettivi c'è quello di **prevenire incidenti, infortuni e malattie**, nonché di promuovere il benessere sul lavoro per tutti coloro che operano nella nostra azienda. Adottiamo tutte le misure e le precauzioni necessarie per fare sì che le nostre persone operino in totale sicurezza e ci impegniamo affinché i lavoratori in somministrazione siano informati in modo adeguato prima di svolgere il proprio lavoro.

A livello di Gruppo, inoltre, ci siamo dotati di una rete di tecnici specializzati e medici competenti che garantiscono sopralluoghi e sorveglianza sanitaria in maniera capillare su tutto il territorio nazionale.

I numeri della sicurezza

Monitoriamo costantemente eventuali criticità in materia di sicurezza e, implementando strumenti sempre più efficienti, attuamo azioni tali da ridurle e prevenirle.

Dipendenti	2021	2022	2023
Numero infortuni (in occasione di lavoro)	0	0	2
Numero infortuni totale (con infortuni in itinere)	10	2	12
Indice gravità infortuni (in occasione di lavoro)	0%	0%	0,001%
Indice frequenza infortuni (in occasione di lavoro)	0%	0%	0,447%
Indice frequenza totale	2,821%	0,474%	2,683%
Indice gravità totale	0,033%	0,001%	0,026%

L'analisi del fenomeno infortunistico si caratterizza, in termini assoluti, per l'incidenza degli infortuni in itinere. Tuttavia, la tendenza degli indici nel tempo mostra un miglioramento.

Le attività di formazione e informazione

In allineamento con quanto previsto dall'Accordo Stato - Regioni in vigore, abbiamo implementato nuove metodologie didattiche per la formazione obbligatoria.

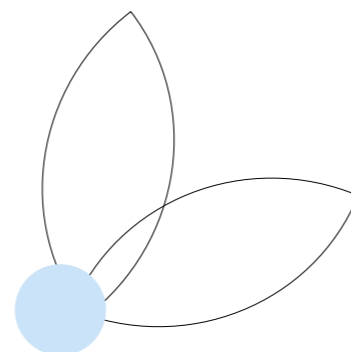
Al fine di garantire efficaci **attività di prevenzione in materia di sicurezza**, l'informazione dedicata a questo tema è veicolata attraverso canali interni, quali Intranet e mailing, e corsi di e-learning specifici.

Nel corso del 2023, il totale di formazione H&S obbligatoria erogata è stato pari a 5.938 ore.

Competenze, cultura e istruzione

Proponiamo un ampio ventaglio di **misure finalizzate al benessere e alla crescita**. In tale contesto, ha un ruolo chiave la formazione, che rappresenta un elemento essenziale per lo sviluppo delle persone e viene condivisa all'interno dell'azienda attraverso:

- Formazione on boarding per nuovi assunti o per cambi ruoli: 7.307 ore
- Formazione tecnica per lo sviluppo delle hard skill: 16.055 ore
- Formazione comportamentale per lo sviluppo delle soft skill: 4.177 ore
- Formazione comportamentale specifica per ruoli manageriali: 3.715 ore
- Corsi obbligatori sul Codice di Condotta: 6.937 ore
- Formazione linguistica (inglese): 3.030 ore



Retribuzione

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi e gli inquadramenti dei propri dipendenti diretti, Adecco Italia si attiene a quanto indicato dal CCNL Terziario e Commercio. Inoltre, nel CIA (Contratto Integrativo Aziendale), rinnovato a febbraio 2022, sono stabilite le modalità per l'erogazione della parte variabile.

Invece, le condizioni economiche contrattuali dei lavoratori in somministrazione sono definite dal CCNL di settore e dai CCNL delle imprese utilizzatrici.

Ogni anno Adecco Italia si impegna affinché la retribuzione dei dipendenti diretti e dei lavoratori in somministrazione sia dignitosa rispetto al living wage.

Dipendenti diretti	2021	2022	2023
Differenza media tra la retribuzione effettiva percepita e il minimo contrattuale	+49%	+44%	+47%

Relazioni con le parti sociali

Adecco Italia rispetta le norme e le disposizioni che tutelano **la libertà di organizzazione sindacale e il diritto alla negoziazione collettiva**, concedendo la più ampia libertà di associazione a qualsiasi organizzazione sindacale e la possibilità di avvalersi di rappresentanti ogni qualvolta ve ne sia necessità.

L'azienda mette a disposizione i propri spazi per le riunioni sindacali e le bacheche per la condivisione delle comunicazioni, è aperta al dialogo con i sindacati, applica le previsioni della contrattazione collettiva nazionale/aziendale e partecipa alla loro definizione.

Dipendenti diretti	2021	2022	2023
Iscritti al sindacato	7,02%	5,08%	4%
Permessi sindacali	605,5	1.340,5	519

Lavoratori in somministrazione	2021	2022	2023
Iscritti al sindacato	3,34%	3,52%	3,75%
Permessi sindacali	19.530,51	33.911	25.284

La relazione sindacale con le OO.SS. di categoria della somministrazione riguarda anche la contrattazione collettiva, la formazione e la rappresentanza.

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2023 E RELATIVE AI LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE

<p>60 incontri sindacali</p>	<p>50 accordi sottoscritti</p>	<p>15.000 lavoratori in somministrazione che hanno usato la stessa piattaforma welfare impiegata dai dipendenti diretti delle aziende utilizzatrici</p>
---	---	--

Un impegno concreto per il progresso sostenibile insieme alla nostra comunità

Collaborazioni con le comunità locali

La nostra presenza capillare sul territorio comporta una forte responsabilità nei confronti delle comunità locali. Ci impegniamo per **rendere più efficace ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta di lavoro**.

L'obiettivo di **creare valore per e nelle comunità** trova piena realizzazione a partire dalle iniziative a favore delle giovani generazioni, promosse in collaborazione con gli istituti scolastici. Si tratta di progetti di educazione al lavoro, sviluppati con circa 100 tra scuole superiori, istituti professionali e ITS e a cui hanno partecipato oltre 3.600 studenti.

Tra le iniziative più rappresentative vi sono:

- **Meet Your Future** - percorso di orientamento al lavoro per 600 studenti, organizzato in Calabria, in collaborazione con 7 istituti di indirizzo diverso. In questa occasione i partecipanti hanno avuto modo di incontrare numerose aziende del territorio e avviare una prima conoscenza diretta del mondo del lavoro.
- **Aerospace Job Talks** - progetto di respiro nazionale e di impatto locale, realizzato in partnership con l'Agenzia Spaziale Italiana, che si è svolto in Campania, Lazio, Piemonte e Lombardia, coinvolgendo 600 studenti per orientarli alle carriere spaziali, superando gli stereotipi di genere legati alla scelta di indirizzi di studio. L'iniziativa ha visto la partecipazione di oltre 30 aziende del settore che hanno dato concretezza al percorso di orientamento al lavoro.
- **TecnicaMente** - progetto che coinvolge decine di istituti formativi di estrazione tecnica in tutta Italia. Nell'edizione 2023, di particolare impatto è stata l'iniziativa svolta a Scampia (Napoli), volta a favorire l'incontro tra domanda e offerta, creando un momento di confronto tra gli studenti dell'ultimo anno e le aziende del territorio interessate all'inserimento di giovani di talento.

Attraverso queste iniziative, offriamo ai più giovani gli strumenti utili per poter fare il proprio ingresso nel mondo del lavoro esprimendo talento e competenze.

Crediamo fermamente che il successo aziendale sia strettamente legato al benessere della società in cui operiamo. Portiamo avanti questo impegno anche attraverso l'attività di Fondazione Adecco ETS, che opera a sostegno delle persone più vulnerabili, e lo fa collaborando con aziende, Enti del Terzo Settore e istituzioni locali, contribuendo così alla creazione di un mondo del lavoro più equo e inclusivo.

Progetti europei in corso

In The Adecco Group investiamo nell'innovazione sostenibile anche attraverso un team dedicato ai Finanziamenti UE (Corporate EU Funding), che opera in modo cross funzionale e supporta le GBU del Gruppo nella progettazione e realizzazione di progetti europei su tematiche legate anche alla sostenibilità ambientale e sociale. Grazie a queste iniziative abbiamo contribuito all'inclusione lavorativa di soggetti vulnerabili, promuovendo al contempo ambienti di lavoro più inclusivi e sicuri.

Nel corso del 2023 Mylia, con il supporto di Adecco, ha portato avanti in particolare tre progetti:

- **GRASE (Gender and Race Stereotypes Eradication in labour market access)** - Progetto nato nell'ambito del programma europeo REC - Rights, Equality and Citizenship, contribuisce allo sviluppo di un'area in cui l'uguaglianza e i diritti delle persone sono promossi, protetti e attuati efficacemente, come sancito dai Trattati Europei, dalla Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE e dalla Convenzione internazionale sui diritti umani. GRASE ha contribuito a ridurre le barriere nel sistema dei servizi di consulenza e orientamento professionale per facilitare l'accesso di donne con un background migratorio al mercato del lavoro e a posizioni e settori adeguati alle loro competenze, facilitando l'attivazione di collaborazioni sinergiche per affrontare queste sfide in un'ottica intersezionale.
- **TeamWork** - Iniziativa europea che mira a rafforzare la lotta contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro in Grecia, Bulgaria, Spagna e Italia, sensibilizzando i dipendenti e consentendo ai professionisti e alle professioniste che operano in ambito HR di poter riconoscere, prevenire e affrontare i casi di molestia e abuso sessuale e introdurre misure specifiche per proteggere le vittime. Grazie a TeamWork, gli esperti del settore HR hanno ottenuto strumenti utili a strutturare (o rivedere) misure per prevenire e affrontare casi di molestie sul posto di lavoro, favorendo un processo di sensibilizzazione e creando una consapevolezza comune rispetto al fenomeno.

- **Digital School for People With Disabilities** - Progetto realizzato in partenariato con la Foundation Adecco Spagna per migliorare le competenze digitali e la conoscenza ICT negli adulti con disabilità, al fine di favorirne l'inclusione socio-lavorativa. Attraverso il progetto, Mylia ha accresciuto le proprie competenze nell'ambito della formazione rivolta a persone con disabilità.

Un altro grande valore aggiunto è stata la possibilità di avviare un lavoro sinergico con i diversi team del Gruppo Adecco dedicati alla tematica, sia per le attività relative ai partecipanti che per quelle rivolte alle aziende:

- **L'Hub Adecco D&I**, composto dal team di consulenti dedicato alla ricerca e selezione di candidati appartenenti alle categorie protette L. 68/99, ha dato un contributo fondamentale nella ricerca e selezione dei partecipanti ai corsi, nella promozione sul territorio con le aziende e nell'individuazione di possibilità di inserimento lavorativo dei partecipanti.
- **La Direzione Risorse Umane del Gruppo e i dipartimenti Sales e Marketing & Communications** hanno svolto un'attività importante di promozione del progetto verso le aziende.
- **Il team delle Politiche Attive** ha offerto ai partecipanti l'opportunità di conoscere tutte le misure finalizzate al sostegno dell'occupazione.

Fondazione Adecco ETS

Nata nel 2001 con la missione di **rendere il mondo del lavoro più inclusivo, equo ed eterogeneo**, Fondazione Adecco lavora per garantire alle persone più vulnerabili e a rischio esclusione sociale la possibilità di mettere a frutto il proprio talento, dando vita a percorsi di orientamento professionale e formazione, e sensibilizzando le aziende sulle tematiche della DE&I.

Fondazione Adecco sviluppa progetti in collaborazione con aziende, enti pubblici e altre realtà del Terzo Settore in una logica di sistema e di rete. Nel farlo, consolida il **dialogo tra mondo profit e no-profit**, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza in merito a quelle che sono le necessità dei vari attori impegnati in ambito DE&I.

Le attività della Fondazione si concentrano su tre aree di intervento, per ciascuna delle quali diamo qui evidenza a un'iniziativa portata avanti nel 2023.

AREE DI INTERVENTO



Educazione al lavoro

Progetti di accompagnamento al mondo del lavoro che ambiscono a costruire insieme ai beneficiari un percorso di vita e autonomia.



Diversity, Equity & Inclusion

Interventi volti a diffondere una cultura della diversità, equità e inclusione in azienda, adottando un approccio sia individuale sia relazionale.



Capacity Building

Percorsi di superamento dei pregiudizi nel mondo lavorativo che vedono coinvolti tutti gli attori della società civile (associazioni, cooperative, ONG, enti, fondazioni e organizzazioni internazionali), con i quali la Fondazione si interfaccia per generare un cambiamento duraturo e replicabile.

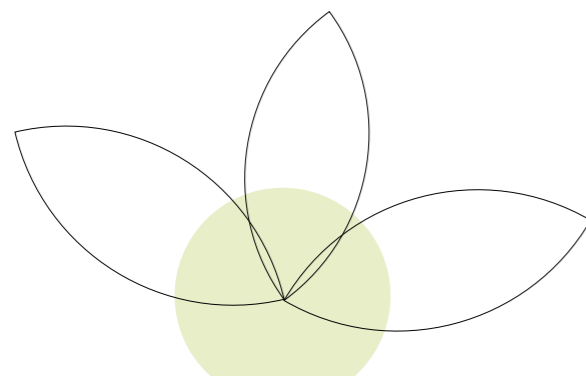
ALCUNI PROGETTI DEL 2023

R.I.T.A 2.0 è la seconda edizione del progetto **R.I.T.A (Reskilling, Inclusion, Talent, Achievement)** a sostegno delle donne in situazione di vulnerabilità. Lanciata a fine 2023 per il biennio 2024-2025, grazie al sostegno di Fondazione Deloitte e Fondazione De Agostini, l'iniziativa mira a coinvolgere 100 donne in condizioni di fragilità con percorsi di orientamento e formazione professionale e servizi di sostegno alla genitorialità.

#COLORIAMOLINVISIBLE è un progetto che ambisce a promuovere l'inclusione delle persone autistiche. L'obiettivo dell'iniziativa è quello di favorirne l'inserimento nel mondo del lavoro, aiutandole a riconoscere le proprie competenze e creando un contesto capace di accoglierle, valorizzarle e accompagnarle nella costruzione delle loro relazioni con colleghi e superiori.

W.I.R.E.D. – Welcome Innovation 4 Refugee Employability through Digital Network è un'iniziativa sostenuta dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i rifugiati (UNHCR), che collabora con la Fondazione dal 2017. Il progetto mira a rafforzare le connessioni tra i diversi attori del sistema che concorrono all'inclusione sociale e lavorativa delle persone rifugiate: nel 2023, sono state supportate 316 persone rifugiate, di cui 92 incluse al lavoro. Con lo scopo di aumentare l'occupabilità, nel 2023 è stata creata la piattaforma digitale di inclusione lavorativa Welcome in one click per facilitare le relazioni tra aziende, persone rifugiate e organizzazioni del Terzo Settore.

Per approfondire l'impegno e i numerosi progetti promossi da Fondazione Adecco, è possibile consultare [il Bilancio Sociale 2023](#).





Gli impegni per il 2024 2025

- **Incremento del numero di persone inserite e formate** - Nel 2024, consapevoli del ruolo di abilitatore nel mercato del lavoro, vogliamo migliorare il nostro contributo in termini di inclusione e diversità, ponendoci l'obiettivo di sostenere l'inserimento lavorativo di 15.000 persone over 50, 25.000 giovani under 25, 1.000 persone con disabilità, 4.000 persone rifugiate, 6.000 persone disoccupate di lunga durata.

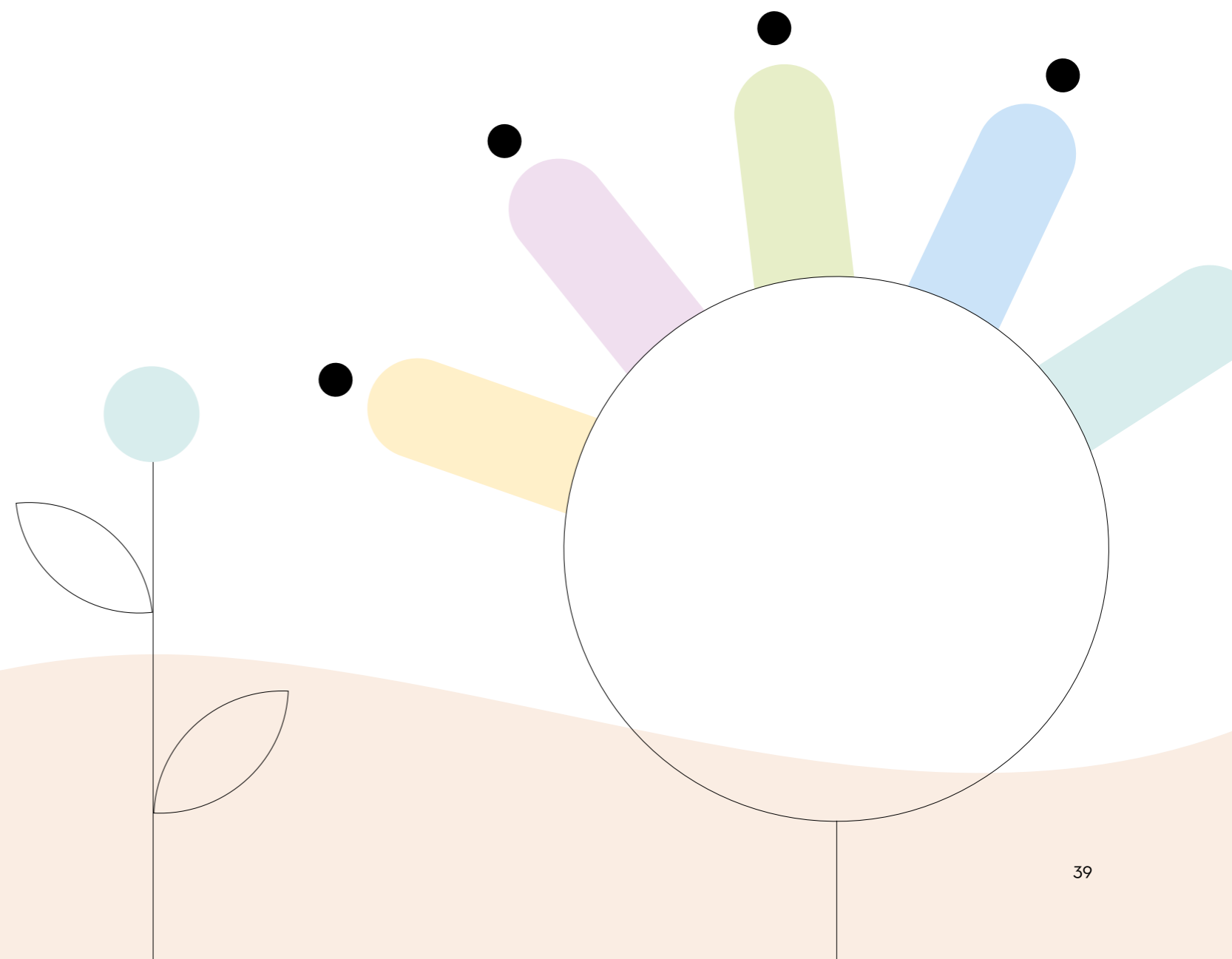
Intendiamo inoltre offrire opportunità di formazione a oltre 70.000 persone, migliorandone le competenze o aiutandole ad acquisirne di nuove, attraverso 20.000 percorsi formativi.

- **Attività per lo sviluppo della Parità di Genere** - Il biennio 2024/2025 ci vedrà impegnati nello sviluppo delle tematiche di parità di genere, con un'adesione di larga scala e l'implementazione di politiche HR volte a migliorare la parità.

- **Collaborazione con Will Media:**

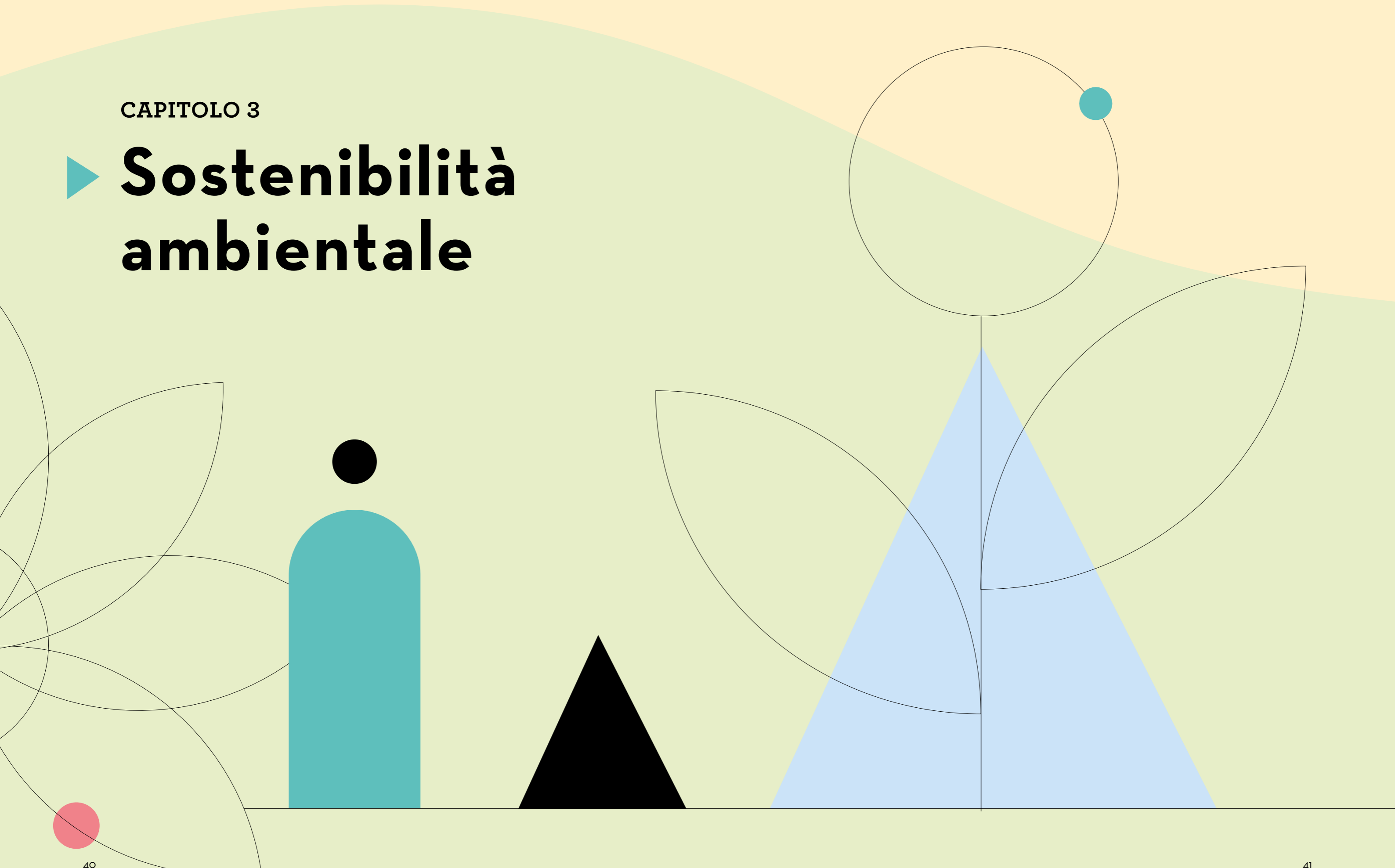
- Future on the road: mini serie per i canali social di Adecco durante la quale, a bordo del nostro van 100% elettrico, raccontiamo TecnicaMente. In ciascun episodio, sono stati intervistati alcuni protagonisti del progetto (studenti e studentesse, professori, aziende, nostri recruiter) con l'obiettivo di ascoltare il punto di vista delle nuove generazioni su diversi aspetti del mercato del lavoro che le attende (orientamento, gender gap, leadership, ecc.) e fornire loro consigli utili per affrontarlo al meglio;
- Di che cosa vive l'Italia: documentario che racconta da dove deriva la crescita economica italiana e quali sono i lavori, settori, specialità, più o meno conosciuti, che permettono all'economia italiana di produrre valore economico. Nel documentario sono coinvolte aziende clienti di Adecco per portare la propria testimonianza concreta. Questo video mira a far conoscere ai giovani le opportunità professionali spesso non note, con l'obiettivo di favorire una maggior consapevolezza rispetto alle reali possibilità offerte dal mercato del lavoro e, dunque, di contribuire a creare una conoscenza volta a ridurre lo skill mismatch.

- **CEO for One Month** - Il talent program di The Adecco Group nato per offrire ai più giovani un percorso di crescita personale e professionale unico, che culmina con la possibilità di vivere un training-on-the-job di 30 giorni con il CEO del Gruppo in Italia. Ogni anno, migliaia di candidati affrontano un'intensa selezione, strutturata dai team Marketing & Communications e Assessment Solutions, avendo l'opportunità di misurarsi con i migliori talenti a livello nazionale e di confrontarsi con i manager di alcune delle più prestigiose aziende del mondo. Questo percorso è un'occasione per i giovani partecipanti per entrare nel mercato del lavoro con maggiore consapevolezza, accedendo a opportunità lavorative in linea con le loro competenze e desiderata.



CAPITOLO 3

► **Sostenibilità
ambientale**

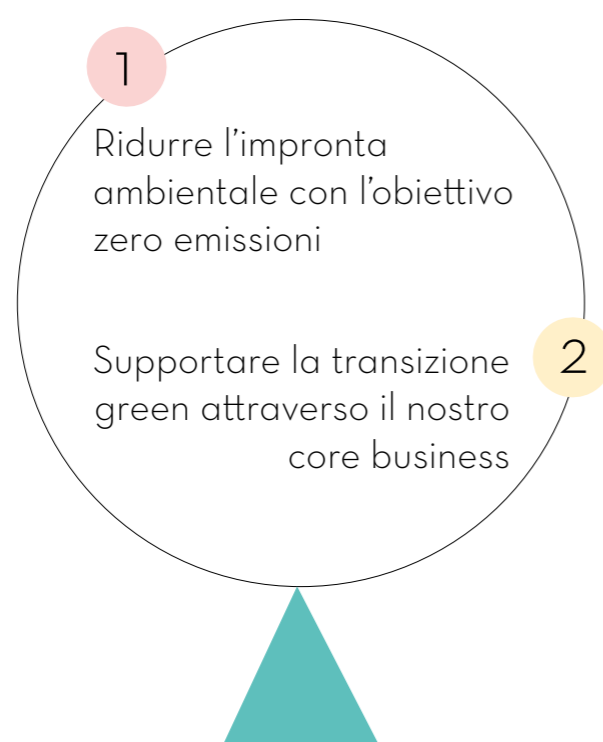


I nostri target ambientali

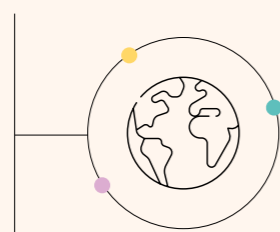
Il cambiamento climatico e il relativo adattamento sono indiscutibilmente alcune delle sfide più importanti di oggi e, di conseguenza, il tema di carattere ambientale è tra i più rilevanti per la nostra organizzazione.

Proprio per questo, “Making the future work for everyone” si traduce anche in un impegno rivolto alla salvaguardia della vita sul pianeta.

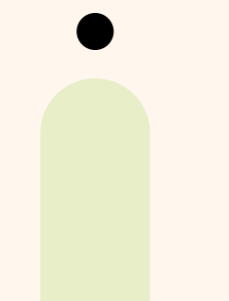
Concentriamo i nostri sforzi su due pilastri:



“MAKING THE FUTURE WORK FOR EVERYONE”



si traduce in un impegno rivolto alla salvaguardia della vita sul pianeta.



Una roadmap per la decarbonizzazione

Contribuire all'obiettivo net zero per frenare i cambiamenti climatici - ossia dimezzare le emissioni entro il 2030 e azzerarle o compensarle entro il 2050 - è un obbligo morale e, in alcuni casi, normativo per tutti: i governi, i cittadini e le imprese. Per questo motivo, dal 2020 siamo al lavoro per **ridurre del 50% le nostre emissioni di CO2 entro il 2030** (rispetto alla baseline del 2019) e raggiungere la **neutralità climatica entro il 2050**.

I primi passi per riuscire a tagliare questo traguardo sono **la misurazione delle nostre emissioni e la definizione di una roadmap** che fornisca una serie di linee guida per garantirne l'azzeramento:



Aumento dell'utilizzo di energia rinnovabile fino a garantire un uso pari al 100% per tutte le nostre attività.



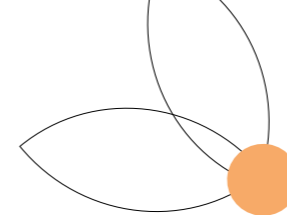
Conversione dell'intera flotta in autovetture a basse emissioni o ad alta efficienza energetica.



Riduzione di almeno il 50% (rispetto alla baseline 2019) delle emissioni derivanti dai viaggi di lavoro.

Inoltre, l'impegno del Gruppo nel contrastare il cambiamento climatico ha raggiunto un nuovo traguardo importante nel 2022 con l'adesione alla **Science Based Targets initiative (SBTi)**, il primo framework globale, guidato dal settore privato, che ambisce a definire obiettivi di riduzione delle emissioni basati su evidenze scientifiche e in linea con quanto stabilito nell'Accordo di Parigi sul contenimento della temperatura media globale entro +1,5°C. A novembre 2023, la roadmap del Gruppo per la decarbonizzazione è stata condivisa per la convalida da parte dell'SBTi.

Non possiamo, infine, trascurare il contributo che l'adozione di una **modalità di lavoro ibrido**, con la possibilità di pianificare un certo numero di giornate di smart working, fornisce alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro e all'ottimizzazione degli spazi riservati agli uffici. Dal 2023 l'organizzazione ha formalizzato in appositi contratti quadro la possibilità di ricorrere a 2 giornate di smart working a settimana, con una ottima percentuale di adesione da parte dei colleghi sia della sede che delle filiali.



LA NOSTRA IMPRONTA ECOLOGICA

Abbiamo diverse politiche, standard e procedure in vigore che traducono i nostri impegni e aspettative in termini di sostenibilità ambientale, quali, ad esempio, il **Codice di Condotta** e la nuova **Politica Ambientale** del Gruppo. Quest'ultima, introdotta nel 2023, formalizza il nostro impegno per la gestione dell'impatto ambientale, stabilisce standard minimi globali e descrive le responsabilità e i processi necessari per attuarli.

PUNTI CHIAVE DELLA POLITICA AMBIENTALE



Ridurre l'impatto ambientale



Promuovere la gestione ambientale lungo tutta la catena del valore



Valutare e monitorare regolarmente i rischi, dialogando con le parti interessate



Definire ruoli e responsabilità

Approccio

Abbiamo integrato gli aspetti materiali nei nostri standard di controllo interno per garantire misure operative e verifiche adeguate e regolari al fine di raggiungere gli **obiettivi ambientali a livello locale e nazionale**.

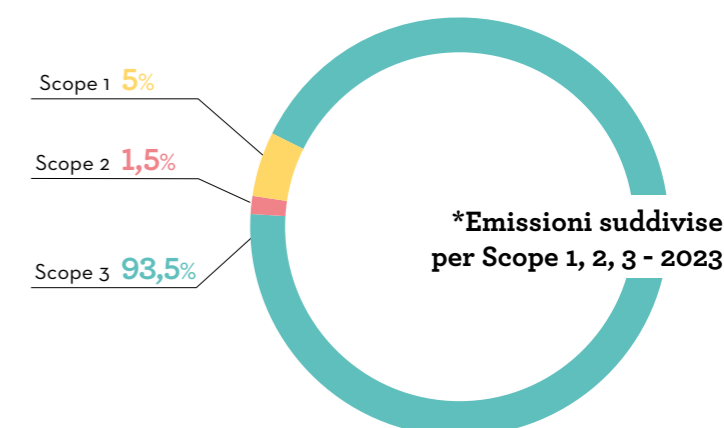
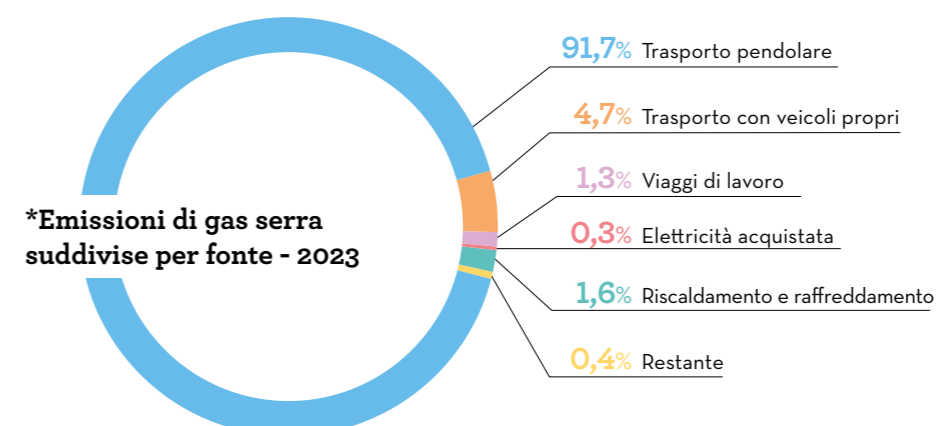
I temi ambientali sono parte integrante della struttura di governance della sostenibilità e vengono discussi sia in CDA sia all'interno di comitati direttivi ristretti soprattutto in occasione di modifiche significative (ad esempio l'aggiornamento del nuovo quadro di sostenibilità del Gruppo o i regolari aggiornamenti sulla rendicontazione non finanziaria).

Il nostro approccio alla gestione dei rischi aziendali copre anche gli obiettivi di sostenibilità ambientale, concentrandosi sui rischi potenziali rilevanti che sono considerati parte integrante della nostra attività.

Performance

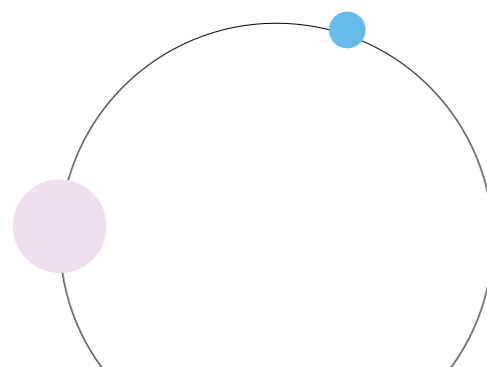
Ci concentriamo sulla **misurazione, la gestione e la riduzione delle emissioni di CO₂** e siamo consci dell'importanza di minimizzare l'impatto ambientale di fattori quali l'inquinamento atmosferico. Per questo, ci impegniamo a mettere a punto nuove pratiche e comportamenti che ci consentano di gestire e ridurre le attività a più alto impatto. Proprio per favorire questa pratica, dal 2023 a ogni Country del Gruppo è stata demandata l'elaborazione di un Annual Budget di decarbonizzazione con azioni calibrate a livello locale secondo le linee guida condivise. Il documento elaborato nel 2023 dall'Italia ha evidenziato come vi sia stata una riduzione delle emissioni totali e relative di CO₂ equivalente, espresse in tonnellate, rispettivamente del 4,4% e del 26%.

Il processo di calcolo dell'impronta ambientale viene gestito centralmente tramite la piattaforma **MyClimate**: utilizzando una metodologia conforme al GHG Protocol, la piattaforma elabora i dati ricevuti direttamente da 20 Paesi e stima quelli per i Paesi restanti secondo regole prestabilite. I dati vengono poi pubblicati all'interno dell'Annual Report di Gruppo.



Scope 1: emissioni dirette da fonti di proprietà o controllate (ad esempio, auto aziendali, riscaldamento a olio e/o gas naturale).
Scope 2: emissioni indirette derivanti dalla generazione di energia acquistata (ad esempio, elettricità da fonti convenzionali e rinnovabili, energia per il raffreddamento). I valori sono calcolati secondo la metodologia del Greenhouse Gas Protocol.
Scope 3: altre emissioni indirette che si verificano nella catena del valore (ad esempio, spostamenti pendolari, viaggi aerei).

*I dati riportati all'interno dei due grafici fanno riferimento a The Adecco Group Italia.



L'impegno del Gruppo nei confronti della gestione del cambiamento climatico è testimoniato anche dalla valutazione ricevuta annualmente del CDP - Carbon Disclosure Project: **nel 2023 il Gruppo Adecco ha ottenuto uno score pari a B** che corrisponde al punteggio più alto della fascia "Management" e attesta una buona gestione delle tematiche ambientali, consapevolezza dei rischi e delle opportunità climatiche e trasparenza nelle proprie pratiche di sostenibilità.

Nel 2023, inoltre, abbiamo accelerato la tempistica della nostra rendicontazione non finanziaria per allinearla a quella della rendicontazione finanziaria. Abbiamo anche ampliato le nostre capacità di misurazione e l'inventario delle emissioni per includere ulteriori fonti non misurate precedentemente, come gli spostamenti di tutto il nostro personale, consulenti e lavoratori in somministrazione. Da questi ultimi - per ovvie ragioni numeriche - deriva il maggior impatto in termini di emissioni.

Utilizzo di energia da fonti rinnovabili

Dal 2022 il Gruppo acquista, per la sede centrale e per tutte le filiali servite dal fornitore centrale, Energia Elettrica (EE) derivante al **100% da fonti rinnovabili certificate**. Inoltre, il 56% delle nostre filiali utilizza sistemi ad alta efficienza per la generazione del calore evitando il ricorso al gas naturale.

Elettificazione della flotta

È in corso una costante revisione delle auto offerte in car policy; anche per questo i parcheggi delle sedi di Milano e Roma sono stati dotati di colonnine di ricarica per **veicoli elettrici**.

Travel Policy

È stata effettuata una revisione in senso restrittivo della Travel Policy, raccomandando l'adozione di **modalità più sostenibili** per i viaggi non differibili/eliminabili, come per esempio la tratta Milano-Roma per cui viene indicato il ricorso al treno.

Verso la green economy, insieme alle persone

SFIDE E OPPORTUNITÀ

Siamo convinti che il mondo del lavoro giochi un ruolo fondamentale nel favorire la transizione green e una cultura che metta al centro la sostenibilità, anche attraverso la creazione di nuove competenze. Che si tratti di eliminare gradualmente i combustibili fossili, di adottare pratiche commerciali rispettose del clima, di accelerare la digitalizzazione e l'automazione, o di creare nuovi modelli di lavoro, **abbiamo bisogno di persone competenti per progettare soluzioni innovative e responsabili**.

Al contempo è necessario prevedere percorsi di **upskilling e reskilling** per coloro che lavorano in settori che stanno subendo cambiamenti radicali e in cui vigono pratiche commerciali non più sostenibili. In qualità di azienda leader a livello mondiale nella consulenza e nelle soluzioni per i talenti, **crediamo di poter svolgere un ruolo chiave nel facilitare tutto ciò**.

COSA SONO I GREEN JOB?

Le professioni che contribuiscono in maniera incisiva a preservare o restaurare la qualità ambientale, operando in ambiti tradizionali come la produzione e l'edilizia oppure in ambiti green (dalle energie rinnovabili all'efficienza energetica).

United Nations Environment Programme

SFIDE DELLA TRANSIZIONE GREEN

L'85%

di tutte le professioni previste per il 2030 non è ancora stato inventato

Senza lo sviluppo di competenze adeguate, nel passaggio dall'economia globale alla circolarità si perderanno

71 milioni

di posti di lavoro

Le PMI, che creano tra

il 70% e l'80%

dei posti di lavoro in tutto il mondo, dovranno affrontare le maggiori lacune nel finanziamento della transizione verso l'economia verde

Oltre 1,47 miliardi

di posti di lavoro a livello globale dipendono da un clima stabile

I consumatori cambieranno il loro comportamento e le aziende dovranno offrire

soluzioni e prodotti sostenibili

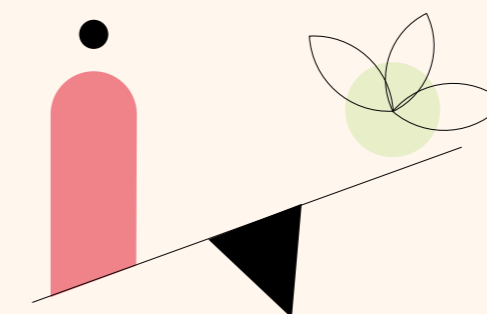
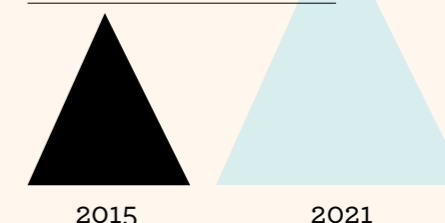
dal punto di vista sociale e ambientale

OPPORTUNITÀ DELLA TRANSIZIONE GREEN

La quota di "talenti verdi"

è aumentata, a livello mondiale, dal 9,6% del 2015 al 13,3% del 2021. Il trend continuerà a crescere nei prossimi anni generando nuovi posti di lavoro

+4% circa



I cambiamenti che la transizione green porterà nel mondo del lavoro richiedono che si agisca in anticipo per creare un sistema di

protezione sociale

capace di supportare tutti i lavoratori e guidarli nella transizione

Tra i lavori green del futuro

sempre più richiesti dalle aziende nei prossimi anni emergono:

- Figure esperte di energia sostenibile
- Project Manager nel settore green
- Figure gestionali legate ai prodotti finanziari green
- Giurista ambientale
- Manager della sostenibilità
- Specialista in contabilità verde

È essenziale e necessario apportare

modifiche al sistema educativo

per allinearne le pratiche alle nuove esigenze derivanti dalla transizione

COMPETENZE PER LA GREEN ECONOMY

Nel corso del 2023, abbiamo avviato un processo di analisi del mercato per la creazione di una proposta di servizi e prodotti di valore per supportare le aziende clienti a rispondere alla sfida cruciale che la transizione verso la green economy pone.

L'analisi si è concentrata sull'individuazione delle esigenze di **tre macrocategorie di aziende:**

- Aziende green native oriented, specializzate nel comparto green;
- Aziende green empathic, per cui servizi e prodotti ESG non rappresentano il core business, ma che puntano ad avere o hanno sviluppato attività in ambito ESG;
- Aziende in cerca di figure con competenze green, per supportare la transizione ecologica pur senza avere attività specifiche in ambito ESG.

L'analisi delle esigenze ha evidenziato **quattro settori di maggiore interesse in Italia:**



Green Energy



E-mobility



Digital Transformation



ESG Consulting

Al fine di focalizzare gli sforzi di sviluppo e le potenzialità di impatto positivo, abbiamo scelto di lavorare sui temi **Digital Transformation** e **ESG Consulting** per costruire un servizio mirato a identificare nuovi profili e a creare nuove competenze per la comprensione e gestione della green economy.

Il risultato di questo processo ha portato alla **creazione di due Green Academy:**

- La prima dedicata alle figure di **ESG Data Analyst**, per sviluppare la conoscenza e comprensione di dati e indicatori di performance nelle tre aree ESG (ambientale, sociale e di governance);
- La seconda dedicata alle figure di **ESG Consultant**, per formare consulenti da inserire nelle aziende di servizi.

I moduli sono stati elaborati in collaborazione con partner formativi accreditati e tutor qualificati, customizzando il programma rispetto alle esigenze specifiche del cliente.

THE ADECCO GROUP

si impegna in progetti europei di **FORMAZIONE GREEN** per sostenere la transizione energetica

Progetti europei in corso

Nell'ambito delle progettualità europee in cui siamo coinvolti, uno dei temi maggiormente attenzionati è quello della transizione verde e, in particolare, la **definizione e mappatura delle competenze e dei green job**. Grazie ai progetti europei, il Gruppo è partner di Pact for Skills ed è presente in alcuni tra i principali consorzi finanziati dal programma Erasmus+ per la creazione di Alleanze per le Competenze Settoriali (Sector Skills Alliances).

Il progetto **Green Skills for Hydrogen** (GreenSkillsforH2), avviato nel giugno 2022 e ancora in corso (con durata pari a 48 mesi), sta contribuendo allo sviluppo di una forza lavoro europea qualificata e pronta per lavorare nell'emergente economia dell'idrogeno, affrontando l'attuale divario di competenze e garantendo attività di formazione per potenziare questa industria. Adecco contribuisce a questo progetto proponendo alle aziende del territorio nazionale corsi finanziati e dedicati ai ruoli professionali che operano nell'ambito di questa tecnologia.

Altri due progetti presentati e vinti nel 2023 e avviati a inizio 2024 (con durata pari a 48 mesi) sono:

- **Digital4Sustainability** che si concentra sull'accelerazione della Transizione Digitale e Verde nel settore ICT in tutta l'industria europea, aiutando le aziende ad adottare tecnologie digitali avanzate per raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità. Questo progetto si rivolge a tutti i membri della Digital Ecosystem Large-Scale Partnership e nasce direttamente dall'esigenza di competenze digitali sostenibili, identificata dai suoi membri. L'obiettivo è progettare una nuova strategia di competenze per la sostenibilità digitale e programmi di formazione innovativi. Questi ultimi forniranno alle aziende le competenze digitali e verdi avanzate necessarie per sviluppare iniziative ESG concrete che producano risultati reali. Adecco e Badgebox contribuiscono all'analisi dello skill gap, alla definizione dei profili e al roll out dei corsi pilota per le aziende.

- **TRIREME Digital & Green Skills Towards Future of the Mobility Ecosystem**, coordinato dalla Automotive Skills Alliance (ASA), che si concentra sul settore della mobilità sostenibile, interessando sia le attività produttive della filiera automotive, sia la creazione di nuo-

vi modelli di utilizzo (sharing economy, trasporti ultimo miglio, etc.). Adecco contribuisce alla mappatura delle competenze relative ai nuovi profili professionali e allo skill gap da colmare per la mobilità del futuro, e avrà un ruolo di coordinamento nel pilot formativo.

Il progetto ha un duplice obiettivo: sostenere un approccio strategico alla cooperazione settoriale sulle competenze, e stabilire i curricula “core” per l'intero Ecosistema Automobilistico-Mobilità, concentrandosi su tematiche come digitalizzazione, sostenibilità ed economia circolare, resilienza della catena del valore e nuovi modelli di business.

UN INDICE DEL TALENTO POTENZIALE PER LA TRANSIZIONE VERDE

A fine 2023 abbiamo pubblicato il **The Adecco Group Green Talent Potential Index**, un benchmark che valuta la capacità dei Paesi del G20 di raggiungere gli obiettivi di transizione verde dal punto di vista del mercato del lavoro. Considerando i quadri di transizione dei talenti e la preparazione della forza lavoro, le informazioni generate dall'indice sono state utilizzate per coinvolgere i principali stakeholder istituzionali e governativi alla conferenza sul clima delle Nazioni Unite COP28, al fine di sollecitare un'azione più celere in queste aree critiche e di creare un collegamento più chiaro tra il clima e l'azione sul mercato del lavoro.



Scarica qui il documento completo

Gli impegni per il 2024 2025

Nel prossimo biennio continueremo a lavorare sui due pilastri della strategia di sostenibilità ambientale del Gruppo: **ridurre la nostra impronta ambientale** con l'obiettivo zero emissioni e **supportare la transizione green** attraverso il nostro core business.

Per migliorare la performance ambientale, amplieremo il nostro campo d'azione, passando da una dimensione più organizzativa e di pianificazione a un impegno fattivo sia individuale che collettivo. In quest'ottica, nei primi mesi del 2024 abbiamo avviato progetti pilota, tra cui un contest aziendale, mirati a promuovere la consapevolezza ambientale di colleghi e collaboratori e coinvolgerli concretamente in attività che possano contribuire a salvaguardare il nostro pianeta.

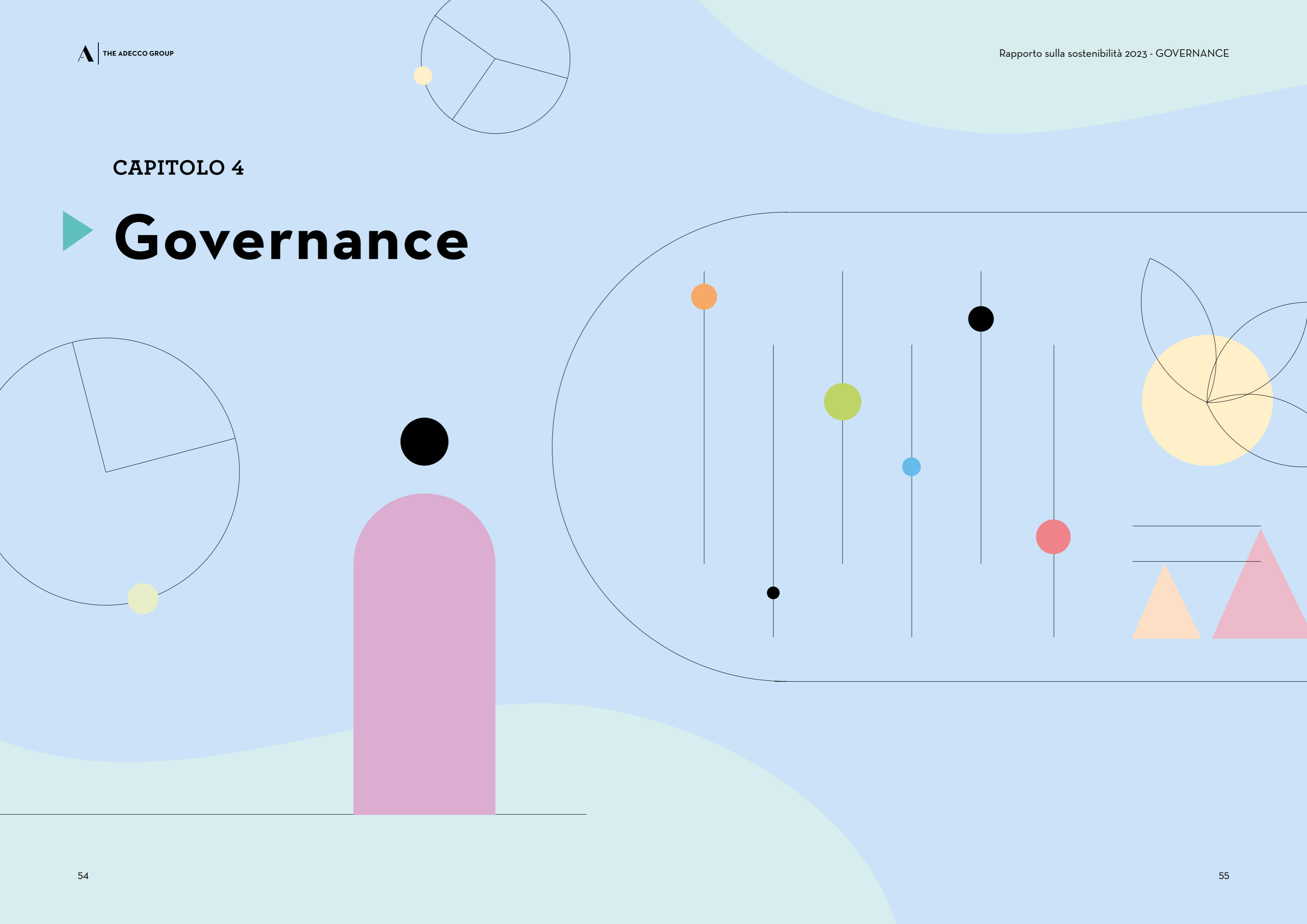
Inoltre, valorizzeremo le proposte progettuali derivanti dall'adozione dei Piani Spostamento Casa Lavoro (PSCL) e dal confronto con i Mobility Manager delle Aree Metropolitane di Milano e Roma.

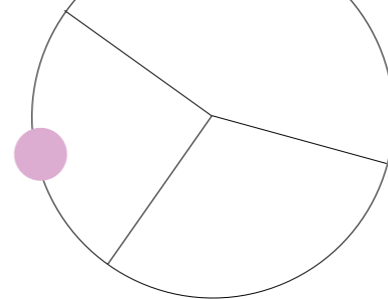
Sempre relativamente al territorio del capoluogo lombardo, intensificheremo ulteriormente il nostro impegno aderendo all'Alleanza per l'Aria e il Clima.

Proseguirà infine il lavoro sulle competenze green che ci vedrà impegnati su due fronti. Il primo riguarda il lancio di due **Green Academy** e l'analisi della relativa risposta del mercato per comprendere e affinare i prossimi programmi formativi e garantire così un supporto costante e sempre aggiornato ai nostri clienti. La seconda iniziativa vedrà i colleghi impegnati nell'**implementazione delle attività richieste dai bandi europei** descritti nel paragrafo precedente.

CAPITOLO 4

► **Governance**





Conformità ed etica

Grazie al contributo e all'impegno costante delle nostre persone, offriamo lavoro e percorsi di formazione a migliaia di individui ogni giorno e assicuriamo ai nostri clienti i talenti e i servizi di cui hanno bisogno per essere competitivi e avere successo. La fiducia riposta in noi comporta una grande responsabilità e chiare aspettative, ed è per questo che **agiamo con integrità e ci impegniamo per essere un partner affidabile, competente e conforme a tutte le leggi e i regolamenti applicabili.**

CODICE DI CONDOTTA

Il **Codice di Condotta** contiene le regole di comportamento che i nostri colleghi sono chiamati a rispettare nei confronti di candidati, lavoratori in somministrazione, partner commerciali, clienti, fornitori e collaboratori. Tiene conto di 3 elementi principali:



I nostri investitori, ossia le nostre persone, i partner commerciali e l'azienda con i suoi azionisti;



La società, verso cui ci impegniamo per un impatto comunitario positivo;



La cultura della comunicazione libera, su cui basiamo il nostro operato e le nostre relazioni.

Il Codice è stato aggiornato nel 2023 e progressivamente diffuso in tutti i Paesi in cui The Adecco Group opera. Ad oggi, è disponibile in 26 lingue.

Per approfondire tutti i temi alla base del nostro impegno, è possibile consultare il documento sul sito web aziendale ([Codice di Condotta - The Adecco Group](#)).

Insieme con il Codice di Condotta aggiornato, è stato pubblicato anche il [Codice di Condotta per le Terze Parti](#), finalizzato a rafforzare il nostro impegno a collaborare con gli stakeholder con l'obiettivo di creare un futuro a lungo termine, sostenibile e di successo.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E LA GESTIONE INTEGRATA DEI RISCHI

Adozione del Modello Organizzativo 231

Adecco Italia ha adottato da tempo il Modello Organizzativo 231 che viene costantemente aggiornato rispetto alle evoluzioni normative, organizzative e di business. Questo Modello è costituito da una serie di **procedure interne e controlli diretti atti a prevenire, durante lo svolgimento delle attività aziendali, la commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e successive integrazioni.** Si applica a tutti i nostri processi e attività sensibili, e viene opportunamente condiviso con tutti gli stakeholder, a cui chiediamo di prenderne visione e di rispettarne il contenuto nello svolgimento delle attività lavorative.

Nel nostro Modello 231 sono previsti protocolli specifici relativi alle questioni ambientali e sociali, con definizione dei processi sensibili e relativi punti di controllo. Inoltre, abbiamo nominato un Key Officer dedicato agli aspetti ambientali, che svolge attività di monitoraggio e informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza in ragione di flussi di comunicazione ordinari, con cadenza semestrale e/o straordinari.

La matrice rischio-reato del Modello 231 include i rischi in ambito ambientale, sociale ed economico.

Anticorruzione

Non tolleriamo alcuna forma di corruzione e siamo attivamente impegnati per prevenire e contrastare questo reato, anche attraverso verifiche e audit specifici sui processi maggiormente impattati. In particolare, nella gestione degli omaggi, donazioni e liberalità ci siamo dotati di una policy specifica, di sistemi di tracciabilità, di flussi approvativi centralizzati nel rispetto della segregation of duties e di un piano di audit specifico.

Compliance training

Per migliorare la nostra cultura aziendale, **promuoviamo la formazione continua dei dipendenti.** Annualmente, a valle del processo di Performance Review, viene definito un piano di formazione che tiene conto di una serie di fattori quali: trasferimento delle competenze di base (induction e onboarding), consolidamento attraverso moduli di formazione continua nei primi 2 anni sul ruolo, rafforzamento tramite upskilling e reskilling (aggiornamento continuo di ruolo), programmi specifici per talenti e/o in preparazione ai nuovi step nei percorsi di carriera. Durante tutte queste fasi vengono proposti moduli obbligatori su: prevenzione degli abusi di ufficio e della corruzione, cybersecurity, insider trading, policy omaggi, concorrenza sleale e conflitto di interessi, antitrust e privacy.

Compliance nelle relazioni con i partner commerciali

Con i nostri partner commerciali utilizziamo l'Autocertificazione Integrata Compliance, un documento che richiede informazioni circa l'adozione e il rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e di certificazioni quali SA8000 (primo standard certificabile relativo alla tutela dei diritti dei lavoratori) e ISO 14001 (lo standard di riferimento internazionale per i sistemi di gestione ambientale).

Privacy e sicurezza dei dati

Il nostro Gruppo presta particolare attenzione ai temi della privacy e della protezione dei dati, attraverso l'osservanza di best practice e le conformità normative, essenziali al fine di mantenere l'integrità operativa e reputazionale dell'organizzazione oltre che la sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

Preserviamo il nostro patrimonio informativo focalizzandoci su **5 pilastri**:

- 1 Osservanza dei seguenti principi generali: minimizzazione, limitazione della conservazione, trasparenza, privacy by design e by default e, più in generale, responsabilizzazione o accountability;
- 2 Adozione di misure di sicurezza tecniche e organizzative adeguate ai rischi associati al trattamento dei dati personali, rilevati attraverso valutazioni approfondite e condotte in collaborazione con i dipartimenti coinvolti;
- 3 Gestione dei diritti degli interessati riconosciuti dalla normativa europea secondo un processo strutturato e noto;
- 4 Coinvolgimento dei lavoratori in corsi di formazione volti a favorire la cultura della privacy e della consapevolezza in materia;
- 5 Prevenzione e valutazione di possibili violazioni di dati personali nonché di eventuali successive azioni necessarie, in linea con il livello di gravità attribuita al data breach.

Allo scopo di raggiungere gli obiettivi di cui sopra, **abbiamo definito una strategia globale** che viene incorporata nelle operazioni quotidiane dei lavoratori nonché riassunta in un Modello organizzativo, operativo, architetturale e di controllo per la protezione dei dati personali.

Per assicurare l'efficacia di tutto il sistema di gestione informativo e del Modello in materia di privacy e data protection, **abbiamo nominato un Data Protection Officer**, direttamente coinvolto dal management nelle decisioni strategiche, e abbiamo adottato una chiara struttura organizzativa che prevede il coinvolgimento e la cooperazione di Local Privacy Lead, Privacy Ambassador e Privacy Champion.

Approccio responsabile all'AI

L'uso dell'AI non solo mira a migliorare l'efficienza operativa e la produttività, ma anche a creare nuove opportunità di business, personalizzando i servizi grazie all'analisi predittiva dei dati.

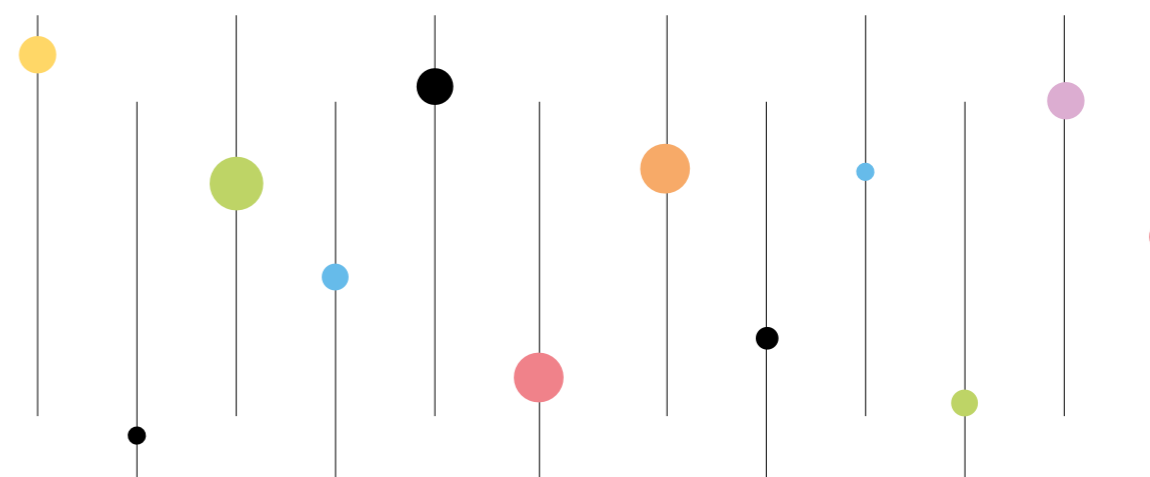
Adottiamo strumenti di Intelligenza Artificiale volti a supportare le attività quotidiane dei lavoratori e le esigenze dei clienti. Sebbene gli aspetti positivi di tali software siano notevoli, è importante essere consapevoli dei potenziali rischi correlati in tema di sicurezza, privacy e proprietà intellettuale. **Adottiamo infatti un approccio responsabile all'AI, integrando questa tecnologia nei nostri processi aziendali in modo etico e sostenibile** oltre che in osservanza delle Linee Guida interne volte a limitare un utilizzo non corretto o adeguato di tali sistemi.

L'implementazione dell'AI è gestita con una particolare attenzione agli aspetti sociali ed etici e alla protezione dei dati personali dei nostri clienti, fornitori e dipendenti, garantita da politiche interne rigorose.

A tal fine, collaboriamo con esperti esterni per assicurare che le nostre pratiche siano allineate con gli standard più recenti, mantenendo una visione flessibile e adattabile per sfruttare al meglio le potenzialità di questa tecnologia in osservanza di quanto previsto dalla normativa.

In questo contesto si inserisce la nostra partnership con Microsoft: un'iniziativa progettata per accelerare l'integrazione della GenAI nello sviluppo della forza lavoro, offrendo valore a clienti, candidati, lavoratori in somministrazione e dipendenti a livello globale.

Nel 2023, sono stati pubblicati i Principi di Intelligenza Artificiale Responsabile del Gruppo (*The Adecco Group Responsible AI Principles*) e una guida all'implementazione. Nello stesso anno, è stato rafforzato il Comitato Globale per l'AI responsabile, composto da alti dirigenti delle nostre unità di business e dai responsabili globali di Talent, Legal & Privacy, IT/Digital, Sustainability e Public Affairs, per garantire che l'uso dell'AI sia coerente con i nostri principi etici.



Canale di segnalazione Whistleblowing ACE LINE

Il nostro Gruppo favorisce e promuove la cultura delle segnalazioni relative a violazioni di valori, principi e procedure, con la messa a disposizione di differenti canali, sia interni che esterni: canale di segnalazione **Organismo di Vigilanza** e canale di segnalazione “Whistleblowing” - **Adecco Compliance and Ethics Line (“ACE Line”)**.

La Adecco Compliance and Ethics Line (“ACE Line”) è disponibile per effettuare segnalazioni in merito a una effettiva o potenziale violazione di cui si è venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto lavorativo o di servizio con il Gruppo Adecco, e può riguardare:

- Il Codice di Condotta del Gruppo Adecco;
- Una policy aziendale;
- Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001;
- Le leggi e/o regolamenti applicabili;
- Lo standard SA8000.

Possono accedere alla ACE LINE tutti coloro che desiderano operare una segnalazione, tra cui dipendenti, tirocinanti, collaboratori, lavoratori in somministrazione, candidati, ex dipendenti, clienti, fornitori di servizi e terze parti.

Ogni segnalazione viene presa in carico da un **Comitato di Gestione** composto da personale interno autonomo e specificamente formato, tenuto al massimo riserbo e alla gestione delle segnalazioni in base a specifiche linee guida che garantiscono la professionalità, oggettività, terzietà e riservatezza delle attività di accertamento.

Il Gruppo proibisce qualsiasi forma di ritorsione, intimidazione o azione disciplinare nei confronti di chiunque effettui una segnalazione in buona fede o conduca o partecipi a un’indagine, anche se la segnalazione dovesse rivelarsi infondata.

Per assicurarne l’accessibilità, **le segnalazioni possono essere fatte 24 ore su 24**, anche in forma anonima, attraverso vari canali - digitali e telefonici - con interlocutori che possono offrire consulenze nelle lingue più diffuse all’interno del Gruppo e in conformità con le leggi in vigore.

A seconda della loro gravità, i casi segnalati vengono classificati in tre categorie - rosso, arancione e verde - a cui corrisponde un ordine di priorità. Se una segnalazione viene confermata, il Comitato di Gestione adotta le misure correttive del caso, che possono includere azioni disciplinari, formazione, miglioramento dei processi, campagne di sensibilizzazione, implementazione di nuovi controlli e, se previsto, il deferimento alle autorità competenti.

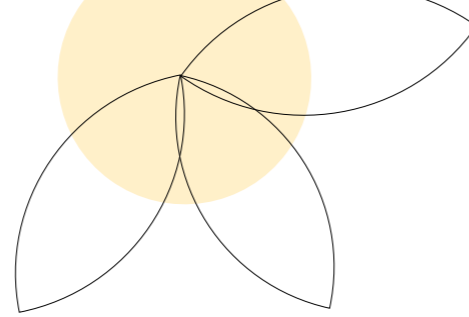
Queste procedure ci consentono di applicare le nostre regole in modo equo e coerente, prevenendo comportamenti inappropriati e assicurando che le pratiche riflettano i valori del Gruppo.

Governance

GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ

L’adozione di un modello aziendale solido e integrato si basa su una governance robusta, in cui la sostenibilità diventa parte integrante della strategia e del business dell’azienda. In The Adecco Group Italia, **il Dipartimento di Sostenibilità e Modelli di Gestione assicura che la sostenibilità sia una priorità nei processi decisionali**, raggiungendo i vertici aziendali e promuovendo pratiche responsabili in tutta l’organizzazione.





Social Performance Team

Considerando il nostro impatto sulla dimensione sociale della sostenibilità, dal 2015 abbiamo istituito un **Social Performance Team (SPT) che ha il compito di effettuare valutazioni periodiche sui rischi per identificarli e valutarli**, consultando le parti interessate e suggerendo alla Direzione le azioni necessarie per la gestione e prevenzione.



Il Social Performance Team

Monitora la conformità dell'organizzazione alla certificazione SA8000, l'efficacia del sistema e la coerenza con le politiche adottate, incentivando anche l'identificazione di fornitori in linea con gli standard sociali.

Facilita la conduzione di audit interni periodici da parte del Dipartimento Internal Audit.

Garantisce che le azioni correttive e preventive siano efficacemente attuate e, in caso di non conformità, mantiene un registro delle stesse con dettagli sulle azioni intraprese, i tempi di attuazione, l'analisi delle cause e i risultati ottenuti.

Include una rappresentanza equilibrata di lavoratori e management che collaborano con il Comitato per la Salute & Sicurezza e con rappresentanti del management e dei lavoratori per le valutazioni periodiche e formali dei rischi per la salute e la sicurezza.

INDUSTRY LEADERSHIP E DIALOGO SOCIALE

Il dialogo sociale svolge un ruolo importante nella difesa dei diritti umani e del lavoro. **Come Gruppo, manteniamo contatti diretti con i sindacati e le confederazioni sindacali** e partecipiamo attivamente al dialogo sociale settoriale europeo sul lavoro somministrato.

Il dialogo sociale europeo offre l'opportunità al management e ai rappresentanti dei lavoratori europei di discutere dei progressi in corso nell'attuazione della strategia del nostro Gruppo e del suo impatto sui dipendenti in Europa.

Nel 2023, il sistema delle relazioni sindacali ha visto un ulteriore consolidamento, sia per quel che riguarda i dipendenti diretti, sia per la parte relativa ai lavoratori in somministrazione. Il confronto ha preso in considerazione i diversi temi funzionali al benessere, alla crescita professionale, alla formazione, alla protezione e alla continuità lavorativa delle persone: dalla formulazione dello smartworking all'implementazione della formazione in

modalità e-learning, dalla definizione di nuove misure di welfare all'individuazione di percorsi di alta formazione.

I lavoratori in somministrazione possono godere di prestazioni di sostegno al reddito (contributo per l'asilo nido, sostegno alla maternità, all'adozione e affidamento, all'istruzione, alle persone con invalidità al 100%), di tutela sanitaria (rimborso per spese odontoiatriche private, ticket e vaccini, ricoveri e lenti, prevenzione e indennità per infortunio) e altre agevolazioni (prestiti personali, trasporto extraurbano, mobilità territoriale, voucher, formazione continua).

Inoltre, **Adecco Italia è parte di un network di associazioni nazionali e internazionali per ricercare stimoli e occasioni di confronto sui temi della sostenibilità**, al fine di proporre una strategia al passo con l'evoluzione del contesto in materia ESG.

Tra le realtà associative a cui siamo legati vi sono:



Adapt - Associazione che promuove studi e ricerche nell'ambito delle relazioni industriali e del lavoro, per costruire un solido network tra le sedi dell'alta formazione, il mondo associativo, le istituzioni e le imprese.



Assolavoro - Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (APL), nata per garantire alle APL gli standard più elevati di tutela e rappresentanza, insieme a un'offerta integrata di assistenza e informazione.



Assolombarda - Associazione delle imprese che operano nella Città Metropolitana di Milano e nelle province di Lodi, Monza e Brianza, Pavia, che coordina il rapporto con gli interlocutori istituzionali e gli stakeholder del territorio.



Compagnia delle Opere - Associazione multistakeholder che promuove il dialogo e la collaborazione innovativi per guidare il mondo profit e non profit verso scelte fondate e consapevoli.



Confindustria Bergamo - Associazione di rappresentanza delle imprese industriali e del terziario di Bergamo e provincia, che favorisce la collaborazione con gli attori del territorio e fornisce servizi diversificati agli associati.



CSR Club Chambre - Gruppo di aziende che, facilitate dalla Camera di Commercio e d'Industria Francese in Italia, dialoga e collabora sul tema della sostenibilità.

Gli impegni per il 2024 2025

• Aggiornamento anticorruzione

Entro la fine del 2024 completeremo l'aggiornamento - avviato nel 2023 - delle politiche e dei processi relativi all'anticorruzione, per allinearli alla nostra nuova gestione complessiva del rischio di terzi.

• Certificazioni e due diligence

Nel 2024/2025 ci sarà un forte focus su: sistema di gestione integrato, implementazione e certificazione del sistema ISO 27001 (norma che indica come costituire un sistema per la gestione della sicurezza delle informazioni) e implementazione del sistema ISO 56001 (standard di requisiti di gestione dell'innovazione).

Adecco Italia manterrà l'adesione alle piattaforme di rating Ecovadis e Open-Es, con l'obiettivo di crescere in termini di valutazione complessiva, e avvierà l'adesione a Synesgy, una piattaforma digitale globale per la valutazione della sostenibilità ESG all'interno della supply chain. Tra le attività programmate, vi è anche la sperimentazione e valutazione di un nuovo questionario di due diligence rivolto ai fornitori.

• Responsible Buying Guidelines

Nel 2024 verranno pubblicate e adottate, a livello di Gruppo, delle nuove Linee Guida per la Gestione Sostenibile dei Processi di Acquisto, al fine di favorire un crescente coinvolgimento della catena di fornitura nell'adozione di pratiche sostenibili.

• Third Party Risk Management (TPRM)

Per garantire una sempre maggiore attenzione all'individuazione e mitigazioni di eventuali rischi che possano impattare negativamente sull'organizzazione, verrà implementato un sistema di tipo TPRM relativo alla due diligence sui fornitori critici.

• Politica AI e nuovi strumenti

In conformità con gli impegni presi nel 2023, nella prima metà del 2024 è stato lanciato il CV Maker, uno strumento pensato per supportare i candidati, attraverso l'AI, nella creazione del loro CV. Il tool, che è gratuito, accessibile senza registrazione e conforme agli standard di accessibilità RGAA, permette di redigere il proprio CV in italiano e in inglese, indipendentemente dalla lingua del browser utilizzato e grazie alla funzione speech-to-text, disponibile in 100 lingue.

Sempre nel 2024 verrà lanciata una Politica di Gruppo sull'AI responsabile e uno Standard di governance dell'AI, che definiranno i requisiti minimi, il processo di valutazione e gli elementi procedurali per una governance responsabile di questa tecnologia.

• Dialogo sociale per il rinnovo del CCNL e del contratto integrativo

Per quanto riguarda i dipendenti diretti, la relazione con le OO.SS. della categoria del Commercio e Servizi avrà carattere di continuità anche nella discussione del rinnovo del contratto integrativo.

In merito ai lavoratori in somministrazione, si darà continuità alla trattativa del rinnovo del CCNL con le OO.SS. del settore, rafforzando il sistema bilaterale e la tutela dei lavoratori.





THE ADECCO GROUP