



**Fondazione  
Human Age  
Institute ETS**

by ManpowerGroup®



**Bilancio Sociale  
2024**



**Fondazione  
Human Age  
Institute ETS**

by ManpowerGroup®

# Lettera della Presidente

Favorire l'employability e la learnability delle persone in condizioni di svantaggio è la missione della Fondazione Human Age Institute ETS fin dal principio. Ogni anno la sfida si rinnova, nel fornire risposte al contesto globale caratterizzato da profonde trasformazioni sociali ed economiche.

Abbiamo scelto con convinzione di aderire al modello della We Economy in cui collaborazione, condivisione e approccio cooperativo sono forze operanti per ridefinire i modelli organizzativi tradizionali. Il riconoscimento come Ente del Terzo Settore nel 2024 ha dato ulteriore valore e legittimità al nostro operare nel sociale, confermando la solidità del percorso intrapreso dieci anni fa. Un traguardo che ci responsabilizza ancora di più verso il futuro.

I progetti illustrati in questo bilancio raccontano il nostro impegno concreto nell'ambito dell'inclusione lavorativa di rifugiati, donne vittime di violenza, persone con malattie oncologiche, detenuti ed ex-detenuti, giovani NEET e adulti over 35 che necessitano di riqualificazione. Abbiamo scelto di operare in questi ambiti perché condividiamo con ManpowerGroup la convinzione che le persone siano al centro di ogni

trasformazione e che la valorizzazione delle diversità, insieme allo sviluppo delle competenze, rappresenti la chiave per costruire ambienti di lavoro più equi e produttivi. Questa comunanza di valori si esprime nel nostro credo fondante: un lavoro significativo e sostenibile ha il potere di cambiare la vita delle persone.

Le nuove sfide legate alle competenze digitali e ai cambiamenti del mercato del lavoro ci spingono a innovare costantemente il nostro approccio all'inclusione, ponendo sempre al centro la persona e la sua dignità.

Voglio esprimere il mio ringraziamento alla Segretaria Generale, a tutto il team, ai partner, alle aziende e alle istituzioni che condividono il nostro cammino.

È grazie a queste preziose collaborazioni che possiamo generare un impatto sociale autentico e duraturo.

Crediamo in un futuro in cui nessuno resti indietro e in cui il talento di ciascuno trovi piena espressione.

Con questo spirito proseguiamo il nostro impegno, consapevoli che ogni persona inclusa nel mondo del lavoro rappresenta un passo avanti verso una società più equa e sostenibile.



**Anna Gionfriddo**  
Presidente di  
Fondazione Human Age Institute ETS  
Amministratrice Delegata di  
ManpowerGroup Italia

# Lettera della Segretaria Generale

Ogni società che voglia definirsi sostenibile deve fondarsi sulla “S” (social) di ESG: una S che pone al centro la persona e valorizza l'appartenenza in un sistema economico che, se non edificante anche dal punto di vista sociale, rischia di lasciare indietro i più svantaggiati.

È in questa direzione che si muove l'impegno della Fondazione Human Age Institute ETS, con un obiettivo chiaro: generare impatto sociale concreto e restituire valore e dignità a ogni singola persona attraverso percorsi di inclusione lavorativa.

Il Bilancio Sociale 2024 rappresenta per noi una tappa particolarmente importante, sia per la corposità dei progetti intrapresi che per la rete di relazioni germogliate attorno ad essi.

Creare possibilità concrete per acquisire competenze spendibili in un mercato del lavoro è per noi il cuore della vera inclusione lavorativa, reale valorizzazione del talento umano.

Abbiamo orientato la nostra strategia verso progetti sempre più innovativi, in particolare nell'ambito della sostenibilità digitale, per rispondere alle sfide emergenti del mercato del lavoro. In tal senso continuiamo a sviluppare nuovi ecosistemi collaborativi tra enti, imprese e persone.

Attraverso le 500 ore di Empowerment Lab erogate, abbiamo coinvolto 600 persone nei nostri progetti, offrendo opportunità concrete di crescita e reinserimento professionale. Più della metà dei partecipanti appartiene alla Generazione Z (18-30 anni), il 40% è composto da donne e circa il 50% proviene da Paesi extra-UE. L'85% ha completato con successo i percorsi formativi, e il 45% ha avuto accesso a un inserimento lavorativo. Tutto ciò è avvenuto grazie a un approccio fondato su percorsi di attivazione strutturati e personalizzati che hanno supportato ogni singolo individuo ad affrontare vincoli e problemi pratici e che hanno facilitato un dialogo costruttivo con le aziende.

Sono questi i dati che riflettono un impatto reale nella vita delle persone e che confermano la convinzione e il senso di responsabilità che guidano il nostro fare quotidiano.

Il binomio lavoro–dignità rimane al centro della nostra visione: il lavoro vero è esperienza di realizzazione personale, riappropriazione della propria fiducia e confronto maturo e consapevole con il mercato.

Ringrazio vivamente chi ha condiviso questo cammino e ha reso possibile un impatto concreto e misurabile sulla vita delle persone che abbiamo accompagnato: è qui che risiede il senso di gratificazione più profondo con cui condividiamo questo documento.



**Stefania Grea**  
Segretaria Generale di  
Fondazione Human Age Institute ETS

# Il Manifesto della Fondazione

**Human Age Institute**  
ETS by ManpowerGroup

# MANIFESTO

**LISTEN TO THE MARKET, ITS TRANSFORMATIONS IN ORDER TO CREATE INCLUSION (BE AWARE OF WHAT IS HAPPENING IN THE JOB MARKET: NEW TRENDS, IMPACT OF AI, ...)**

**ENGAGE INSTITUTIONS AND PUBLIC STAKEHOLDERS: A MIX OF PRIVATE TO VALUE**

**IDENTIFY AND SELECT PARTNERS THAT SHARE OUR PRINCIPLES AND VALUES TO BUILD PROJECTS GENERATING WELL-BEING AND IMPACT**

**EVALUATE IMPACT OF OUR PROJECTS ON THE IMPROVED WELL-BEING OF OUR BENEFICIARIES THROUGH WORK INCLUSION**

**ENVIRONMENTAL social GOVERNANCE**

**FUNDRAISE OUR PROJECTS**

**MONITOR OUR PROJECT AND ADJUST IF NEEDED**

**BUILD AND CO-CREATE WITH OTHER FOUNDATIONS AND CHARITABLE ASSOCIATIONS (COLLABORATION & INSPIRATION)**

**CUSTOMER FIRST**

**INTEGRITY** **COURAGE**

**WORK WITH FUN**

**UN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

4 QUALITY EDUCATION, 5 GENDER EQUALITY, 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH, 10 REDUCED INEQUALITIES, 13 CLIMATE ACTION, 17 PARTNERSHIPS FOR RISE

# Premessa

**Fondazione Human Age Institute ETS by ManpowerGroup** è una Fondazione d'Impresa non erogativa senza scopo di lucro fondata il 15 aprile 2014 da Manpower Italia S.r.l., unico socio fondatore, con il fine di operare su tematiche cardine per l'articolazione della mission e dei valori del Gruppo Manpower. Nel corso dell'esercizio 2020, a seguito dell'operazione di fusione per incorporazione di Manpower Italia S.r.l. nella società controllata Manpower S.r.l., quest'ultima ha assunto la qualifica di socio unico della Fondazione.

A **marzo 2024** abbiamo raggiunto un obiettivo di grande rilevanza per il nostro posizionamento nel mondo di chi opera nella filantropia: la Fondazione è stata riconosciuta e accreditata come **Ente del Terzo Settore**, confermando in tal modo il valore del nostro operare nel **sociale**.

La **mission** della Fondazione è quella di promuovere la sostenibilità sociale attraverso la definizione e la realizzazione di progettualità incentrate sull'inclusione lavorativa di persone in condizione di svantaggio.

Riteniamo che il **lavoro** sia un importante elemento abilitante in grado di dare o restituire **dignità** a ogni singolo individuo.

Il nostro obiettivo è quello di favorire **l'employability** di persone che vivono difficoltà nell'accedere al mondo del lavoro, che presentano situazioni sfavorevoli, che vivono in contesti sociali e personali di forte criticità. Operiamo attraverso **percorsi di formazione e di empowerment** volti a dare ai beneficiari delle nostre progettualità sia skills specialistici che soft skills che li conducano all'inserimento o al reinserimento nel mondo del lavoro. Ci ispiriamo ai **valori ESG, bussola del Gruppo Manpower**, con particolare attenzione alla **'ESSE' ovvero all'impatto sociale del nostro operare**.

Il nostro agire si fonda sul rafforzamento e sulla collaborazione con **un'ampia rete di Enti del Terzo Settore, istituzioni, aziende e singole persone** interessate al tema dell'inclusione lavorativa, sia a livello nazionale che internazionale. Siamo felici di far parte della base associativa di **Assifero**, l'Associazione Italiana delle Fondazioni ed Enti Filantropici, punto di riferimento della filantropia istituzionale in Italia. Infine, ma non da ultimo, siamo orgogliosi di essere parte del Comitato Editoriale di **VITA**, da molti anni ormai al servizio del Terzo Settore, dell'Innovazione Sociale e dell'Attivismo Civico, e l'unica impresa sociale editoriale partecipata dai soggetti sociali.

# Indice



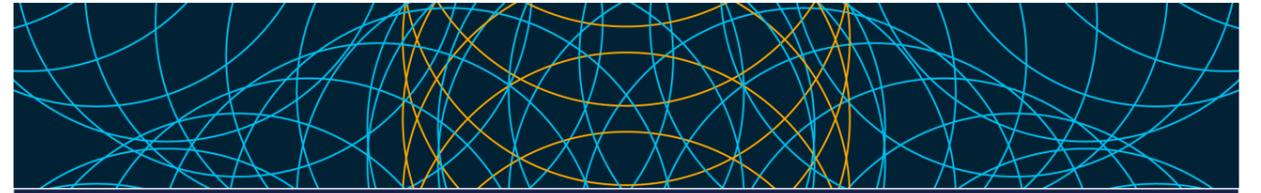
01 **Il team di Fondazione  
Human Age Institute ETS** 14

---



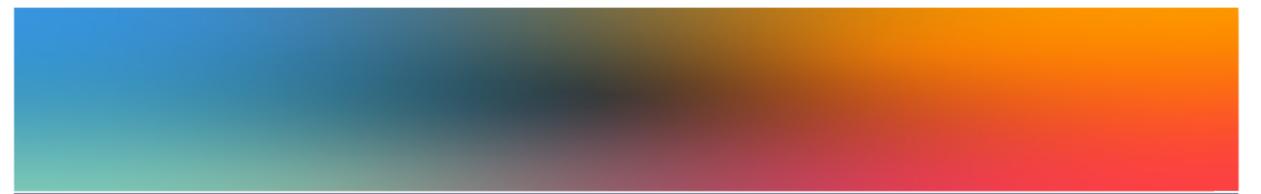
02 **The Year in Review** 16

---



03 **Dalle idee ai risultati:  
Progettualità e Iniziative del 2024** 18

---



04 **Bilancio d'esercizio 2024** 40

---

01

# Il team di Fondazione Human Age Institute ETS



**Anna Gionfriddo**  
Presidente di Fondazione Human Age Institute ETS  
Amministratrice delegata di ManpowerGroup Italia



**Stefania Grea**  
Segretaria Generale di  
Fondazione Human Age Institute ETS

## Consiglieri

**Ivana Appolloni**  
Direttrice Generale Gomitolorosa  
Ente Filantropico

**Paolo Boccardelli**  
 Rettore Università Luiss Guido Carli

**Mario Calderini**  
Full Professor, Politecnico di Milano,  
School of Management

**Stefano Carmenati**  
Amministratore  
Comunità di Sant'Egidio

**Ilaria D'Aquila**  
ManpowerGroup, People & Culture Director

**Francesca Iaia Bertinotti**  
SDA Bocconi MBA Advisory Council  
ManpowerGroup Italia Senior Advisor

**Simone Miatton**  
Michelin, Direction Corporate Personnel

**Laura Mondino**  
Neuroscientist

**Pietro Papoff**  
Director Consorzio Elis

**Guido Stratta**  
Fondatore e Presidente Accademia  
della Gentilezza

**Raffaella Temporiti**  
Max Mara Fashion Group,  
Chief People Officer

## Sindaco Unico

**Francesco Amyas D'Aniello**

## Il team

Nel 2024 abbiamo inserito con il ruolo di Operation Manager una persona che ha maturato una trentennale esperienza in ruoli di gestione della complessità nell'ambito di un'azienda multinazionale leader a livello globale nel settore dei servizi professionali.

**Mara Lapi**  
Operation Manager

**Giusi Fascetto**  
Project Manager

**Eleonora Del Core**  
Project Manager

La Fondazione si avvale inoltre del supporto di consulenti esperti negli ambiti della progettazione e bandi, della comunicazione, e della rendicontazione.

## Gli Amici di Fondazione Human Age Institute ETS

Diventare Amici di Fondazione significa sostenere e partecipare attivamente alla vita della Fondazione, promuovendone iniziative e progetti: provenienti sia dal mondo corporate che dal Terzo Settore, gli Amici di Fondazione sostengono la cultura dell'inclusione e sono parte di un progetto dinamico e innovativo, diventando Ambassador dei nostri progetti.

# 02 THE YEAR

# IN REVIEW

Il valore dell'**Inclusione Lavorativa** è la base fondante dell'agire quotidiano di Fondazione, unitamente alla promozione della **Diversità**, ovvero di una cultura in cui tutti gli individui, indipendentemente dalle loro specificità, si sentano accolti, supportati e rispettati.

Attraverso un **approccio formativo integrato**, la Fondazione intende consolidare il proprio ruolo di guida nella costruzione e nella promozione di un modello di lavoro inclusivo e sostenibile. L'allargamento e la diversificazione della **rete dei nostri stakeholder** e il loro coinvolgimento attivo nelle nostre progettualità rappresenta per la Fondazione un obiettivo strategico primario.

## 2 I BENEFICIARI DEI NOSTRI PROGETTI

- Rifugiati
- Donne vittime di violenza
- Pazienti o ex pazienti malattie oncologiche
- Detenuti o Ex detenuti
- NEET (Neither in Employment nor in Education or Training)
- Non occupati fascia di età 35-50 anni

## 0 FORMAZIONE INTEGRATA

- Empowerment Lab: percorsi di sviluppo di life skills
- Sviluppo di competenze specialistiche
- Awareness Journey: sensibilizzazione delle aziende
- Accompagnamento personalizzato
- Continuous Learning

## 2 COLLABORAZIONE

Massimizza l'impatto sociale delle nostre iniziative, favorendo la condivisione di competenze complementari, esperienze e buone pratiche tra settori e contesti differenti

Contribuisce ad accrescere la resilienza delle progettualità avviate, facilitando l'accesso a risorse economiche, conoscitive e relazionali nuove, che supportano la sostenibilità nel tempo delle azioni promosse

Consente di rispondere in modo più efficace e tempestivo ai bisogni emergenti della comunità e di stimolare soluzioni innovative e collaborative per la promozione dell'inclusione lavorativa

## 4 DISSEMINAZIONE

- Promozione di Talk Esterni per raccontare le nostre progettualità
- Tavoli di lavoro con enti, istituzioni, esperti delle tematiche al centro del nostro agire
- Incontri con aziende volti a informare e sensibilizzare sui temi dell'inclusione lavorativa e sulla valorizzazione della diversità
- Organizzazione di Talk rivolti ai dipendenti di Manpower Italia

03

---

**Dalle idee ai risultati:  
Progettualità e Iniziative  
del 2024**

## Bando Fondo per la Repubblica Digitale

Milano, Torino e Roma

18 mesi

# Non è mai troppo tardi

Inclusione lavorativa di persone non occupate nella fascia di età 34-50

Il progetto *Non è mai troppo tardi* è un'iniziativa ideata per promuovere l'acquisizione di **competenze digitali** e **life skills**, fondamentali per l'inserimento nel mondo del lavoro, con un focus specifico sul settore della **logistica** e **distribuzione**.

L'obiettivo principale è supportare persone di età compresa tra i 34 – 50 anni in cerca di nuove opportunità professionali, fornendo loro gli strumenti necessari per affrontare con successo il mercato del lavoro in continua evoluzione.

*Non è mai troppo tardi* è un progetto che genera un impatto significativo non solo sul singolo partecipante, ma anche sul sistema economico e sociale più ampio, creando nuove opportunità di crescita, inclusione e sviluppo professionale.

La combinazione di competenze digitali, life skills e supporto individuale contribuisce a costruire una società più equa e accessibile, dove tutti possono trovare la propria strada nel mondo del lavoro.

Selezionato e sostenuto da



Realizzato in partnership con



Soggetto sostenitore (non profit)



## Caratteristiche del progetto

### Tipologia di formazione

- **strategia "learner-centered"** che pone al centro le esigenze individuali dei partecipanti
- **formazione specialistica su competenze digitali**: percorsi formativi personalizzati mirati a fornire le competenze digitali richieste dal mercato, facilmente accessibili e adattabili al livello di preparazione iniziale dei partecipanti
- **modello formativo innovativo basato sulla gamification**: il progetto integra strumenti di gamification per stimolare l'apprendimento e facilitare lo sviluppo di soft skills, come la resilienza, il problem solving e la capacità di lavorare in team. Questo approccio innovativo mira a rendere l'apprendimento più coinvolgente e duraturo, supportando il processo di *lifelong learning*.

### Supporto individuale

Ogni partecipante riceve un accompagnamento costante attraverso sessioni di motivazione e orientamento che lo aiutano a superare eventuali difficoltà durante il percorso formativo e a mantenere alta la motivazione a individuare opportunità di inserimento lavorativo.

### Ricerca e inserimento lavorativo

Attraverso la collaborazione con aziende del settore logistica e distribuzione, il progetto favorisce il matching tra competenze acquisite e opportunità professionali, con una fase finale rappresentata dai Job Days, ovvero giornate dedicate all'incontro tra i beneficiari del progetto e le aziende.



L'impatto generato dal progetto si manifesta su più livelli, sia individuali che collettivi, con effetti positivi non solo per i partecipanti, ma anche per le comunità locali e il mercato del lavoro.

#### Inclusione sociale e lavorativa

- Il progetto riduce il divario di competenze, rendendo l'inclusione lavorativa più accessibile a chi è svantaggiato, ovvero disoccupati, persone con bassa scolarizzazione, o coloro che hanno difficoltà nell'accesso a percorsi formativi tradizionali.
- L'approccio personalizzato e il supporto costante garantiscono che ogni partecipante possa affrontare le sfide del mercato del lavoro in modo più sicuro ed efficace.

#### Empowerment dei partecipanti

- L'aspetto di empowerment, attraverso incontri di orientamento e tutoraggio, aiuta a sviluppare una mentalità di *lifelong learning*, stimolando i partecipanti a continuare a formarsi e a migliorarsi anche dopo la conclusione del percorso.
- La gamification e l'approccio pratico favoriscono una maggiore motivazione e coinvolgimento, rendendo l'apprendimento più stimolante e duraturo.



#### Incremento delle competenze digitali e professionali

- I partecipanti acquisiscono competenze digitali fondamentali per l'inserimento nel mondo del lavoro, in particolare in settori in crescita come la logistica e la distribuzione.
- Grazie alla formazione specialistica e all'utilizzo della gamification, le persone sviluppano competenze pratiche e life skills, migliorando le loro opportunità di carriera e l'autostima.

#### Inserimento lavorativo duraturo

- Grazie alla fase di inserimento lavorativo tramite job matching e Job Days, il progetto contribuisce a creare opportunità su cui i beneficiari possono mettersi in gioco.
- I beneficiari acquisiscono non solo competenze specifiche ma anche la consapevolezza del loro valore nel contesto professionale, favorendo un reinserimento di maggiore durata nel mercato del lavoro.

#### Impatto sulle comunità locali

- Il progetto contribuisce alla creazione di un ecosistema di inclusione e supporto, coinvolgendo le imprese locali, le associazioni e le istituzioni, per creare opportunità di lavoro che rispondano concretamente alle esigenze del mercato.
- Stimolando la creazione di una rete territoriale di supporto all'inserimento lavorativo, il progetto favorisce una maggiore coesione sociale e la promozione di una cultura dell'inclusione e collaborazione.

## Bando Regione Veneto

Regione Veneto – Provincia di Treviso  
18 mesi

# WE.LA.PA Welfare, Lavoro, Parità

Interventi a supporto della parità di genere

Il progetto "WE.LA.PA Welfare, lavoro e parità. Una rete innovativa territoriale per la parità di genere in ambito lavorativo e professionale a Treviso e Provincia" ha rappresentato una rilevante iniziativa finanziata da Regione Veneto nell'ambito del piano FSE+ 2021-2027.

Gli interventi realizzati sono stati definiti con riferimento a una normativa approvata dalla Regione Veneto nel febbraio 2022 dal titolo "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità".

L'obiettivo delle attività condotte è stato duplice:

**1** Il riconoscimento della parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile

**2** La promozione dell'affermazione del ruolo delle donne nella società, nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ognuno

Realizzato in partnership con



## Obiettivi

1 Incentivare la creazione e/o il potenziamento di reti territoriali capaci di promuovere l'azione di comunità e di imprese educanti finalizzate alla trasmissione di punti di vista diversi e all'adozione di nuovi modelli organizzativi

1

2 Sensibilizzare il territorio con lo scopo di sperimentare e diffondere nuovi modelli di intervento, linguaggi, metodi e strumenti di lavoro in grado di incidere sugli aspetti culturali e strutturali che ostacolano l'equilibrio di genere

2

3 Coinvolgere un'ampia platea di destinatari

3

## Caratteristiche del progetto

Nell'ambito di una iniziativa di significativa portata, il focus è stato rivolto al **divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)** al fine di:

- sensibilizzare il territorio e il mondo imprenditoriale sull'importanza della parità salariale tra i generi;
- favorire la diffusione di una cultura organizzativa antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro;
- facilitare lo scambio di buone pratiche riguardanti la parità retributiva di genere;
- supportare nell'autoconsapevolezza e nell'acquisire strumenti di contrattazione sul tema, anche contrastando gli stereotipi che continuano a far gravare sulle donne le scelte di cura;
- incoraggiare la conciliazione dei tempi e il riequilibrio delle azioni di cura nell'ambito familiare.

A supportare il progetto nelle sue diverse fasi e nella divulgazione ha partecipato una rete di partners istituzionali, aziendali, fondazioni, associazioni, istituzioni scolastiche che sono cresciute rapidamente nel tempo fino a decidere a dicembre 2024 di siglare un Protocollo di Rete.

## Gli interventi principali realizzati

### Il confronto dei saperi

- Accogliere la diversità come un valore e promuoverne il potenziale per generare un impatto positivo sulle nuove generazioni: questo è stato lo scopo dell'evento condotto presso il **Centro di Formazione Professionale Fonte-Fondazione Opera Monte Grappa (TV)**.
- A creare un momento di dialogo con i partecipanti, Guido Stratta, membro del Consiglio di Amministrazione della Fondazione e fondatore dell'Accademia della Gentilezza, nonché Direttore del Certification Program in Leadership Gentile-Politecnico di Milano, Graduate School of Management.

L'incontro è nato dalla volontà della Fondazione di promuovere una **cultura sociale ed economica fondata sul principio di uguaglianza e inclusione** con l'obiettivo principale di abbattere ogni forma di discriminazione di genere, garantendo a uomini e donne pari opportunità di partecipazione e sviluppo all'interno della comunità. Nel perseguire questo scopo, i giovani sono attori strategici per avviare e rafforzare un processo di trasformazione culturale. Attraverso il loro coinvolgimento attivo, "Il confronto dei saperi" ha puntato a rafforzare una cultura dei diritti che valorizzi le differenze e promuova il rispetto reciproco. L'intento è stato quello di sviluppare una consapevolezza condivisa che consideri **il rispetto, l'ascolto e l'accettazione delle diversità di genere** come valori fondamentali per una comunità moderna ed equa.

### Focus group

Focus group rivolti agli studenti di un **Istituto Scolastico di Treviso** sul tema: "Azioni per la parità di genere nel lavoro, in famiglia, nel territorio e nello studio: superare stereotipi e promuovere l'equità sociale"

### Le Equilibriste: Donne al lavoro

- **Fondazione Human Age Institute ETS e Save The Children Italia** insieme per un confronto sulla conciliazione vita-lavoro delle donne;
- Patrocinato dalla Provincia di Treviso, l'evento è stato un'importante occasione di dialogo e riflessione sulla condizione delle donne nel mondo del lavoro e il loro ruolo nella gestione familiare. L'iniziativa ha visto la partecipazione di Antonella Inverno, Responsabile Ricerca, Dati e Formazione di Save the Children Italia, che ha presentato l'annuale Report "Le Equilibriste". **Lo studio analizza in profondità le sfide quotidiane affrontate dalle donne che si distreggiano tra impegni professionali e responsabilità familiari;**
- L'evento ha suscitato un dibattito con il pubblico, moderato da un panel di esperti qualificati.

L'obiettivo è stato quello di stimolare un **confronto costruttivo che coinvolgesse tutti gli attori del mondo del lavoro**: dalle aziende ai dipendenti, dai responsabili delle risorse umane ai decisori politici. Si è rivolto a un pubblico ampio e diversificato: non solo madri lavoratrici, ma anche tutti coloro che sono interessati a contribuire alla discussione per identificare le buone pratiche esistenti e sviluppare nuovi modelli lavorativi che favoriscano **una più equa distribuzione delle responsabilità di cura tra uomini e donne**.



Elementi di successo dei molteplici interventi realizzati sono stati:

- 1) la **proficua collaborazione tra i numerosi enti che operano sul territorio;**
- 2) la **condivisione di buone pratiche per realizzare interventi concreti nei diversi ambiti del tessuto economico e sociale.**

Infine, grazie all'attenzione rivolta ai temi relativi alla parità di genere, sono state potenziate azioni volte ad accrescere i valori del rispetto e a promuovere una cultura dell'inclusione della diversità a tutto tondo.

## Bando Ebitemp

Roma

8 mesi

# Libere di stare bene

Progetto di inclusione sociale di donne detenute e attività di prevenzione malattia oncologica

Si tratta di un progetto pilota di Inclusione sociale di donne detenute della **Casa Circondariale di Rebibbia di Roma** - il carcere più grande d'Europa - **Sezione Femminile** dove è presente il numero più alto di donne detenute in Italia.

Il progetto ha avuto inizio ad aprile 2024 e ha coinvolto un gruppo di donne detenute alle quali è stato proposto un percorso di cura e di inclusione sociale attraverso attività incentrate su:

- **educazione al lavoro;**
- **prevenzione del tumore al seno;**
- **attenzione al loro benessere attraverso la pratica della lanaterapia.**

Il percorso ha permesso a donne in condizioni di isolamento e di solitudine, di ritrovarsi e svolgere attività di produzione di manufatti a favore di altre persone svantaggiate, e di prendersi cura di se stesse a partire dalla loro salute fisica e non solo psicologica.

L'obiettivo del 2025 è quello di raggiungere altri Istituti e distretti dislocati su tutto il territorio nazionale per proseguire il viaggio.

Realizzato con i contributi dei

**Fondi Ebitemp**

Realizzato in collaborazione con



## Il percorso

1

### Lavoro a maglia "solidale"

- da aprile a giugno 2024, si sono svolti 12 laboratori rivolti a gruppi di detenute identificate dalla Direzione del Carcere di Rebibbia
- ad accompagnare i gruppi sono state le volontarie di Gomitolorosa, ente filantropico che promuove il lavoro a maglia per favorire il benessere dei pazienti impegnati in terapie mediche oncologiche, facendo leva sulla condivisione e sulla socializzazione e promuovendo, nel contempo, progetti di 'maglia solidale'
- provviste del materiale necessario, le detenute sono state guidate nella produzione di esagoni che, uniti tra loro, hanno prodotto coperte di lana destinate a strutture che ne hanno bisogno, contribuendo così a iniziative di aiuto a persone in difficoltà

2

### Rose Rosa

- nel mese di ottobre le volontarie di Gomitolorosa hanno donato alle detenute, in segno di solidarietà, rose rosa prodotte a maglia da ognuna di loro. Il rosa è il colore rappresentativo del tumore al seno, e l'Ottobre Rosa è il mese dedicato alla prevenzione di questo tipo di tumore
- per l'occasione è stato realizzato un incontro presso il carcere di Rebibbia volto ad educare le donne all'importanza della prevenzione, ed è stato distribuito materiale di sensibilizzazione sul tumore al seno da divulgare durante tutta la campagna legata all'iniziativa

3

### Sensibilizzazione sul tema dell'inclusione lavorativa e sociale di persone detenute

A novembre è stato poi organizzato dal team della Fondazione un talk specifico sul tema delle carceri e sull'importanza dell'inclusione lavorativa delle persone detenute, coinvolgendo esperti del settore



## Bando Impresa Sociale con i Bambini Roma e Bologna

# N.E.A.R. Network for Empowerment, Autonomy and Resilience

Inclusione minori stranieri  
non accompagnati

Il progetto si è sviluppato attraverso interventi in tre principali ambiti:

- opportunità di lavoro per ex-MSNA;
- supporto abitativo;
- integrazione sociale.

Due sono le principali linee di attività condotte dalla Fondazione:

### Inserimento lavorativo

- L'organizzazione di Empowerment Lab, percorsi di orientamento e formazione al lavoro
- La partecipazione agli "Sportelli Lavoro"
- La collaborazione con Manpower Srl nella somministrazione di assessment ad hoc

### Integrazione sociale

- L'integrazione dei beneficiari nell'ambito dell'ampia rete territoriale di associazioni ed enti
- La creazione di opportunità educative e inclusive per favorire una partecipazione attiva e consapevole alla vita sociale

Un elemento strategico per il successo del progetto è stato il **coinvolgimento delle aziende nei Job Days** che hanno permesso ai rappresentanti aziendali di approfondire il tema della **migrazione minorile**, motivandoli a promuovere inserimenti lavorativi.

In alcuni casi, questo ha portato a percorsi di stabilizzazione, con il passaggio da iniziali stage a contratti a tempo indeterminato creando un impatto decisivo per la vita delle persone destinatarie del progetto.

Cofinanziato dal

Fondo per il contrasto della Povertà Educativa Minorile

Realizzato in collaborazione con



## Bando Fondazione Cariplo Milano - 18 mesi

# Work is progress

Inclusione lavorativa di pazienti ed ex pazienti oncologici

Co-finanziato da

Realizzato in collaborazione con



L'obiettivo del progetto è stato quello di divulgare **tra pazienti ed ex-pazienti oncologici** le possibilità offerte dal **collocamento lavorativo** mirato previste dalla legge 68/99, e supportare i beneficiari in percorsi di reinserimento lavorativo.

Il nostro intervento si è incentrato su attività di sensibilizzazione di aziende sul tema della malattia oncologica e l'impatto in ambito lavorativo, mediante:

- l'organizzazione di **momenti istituzionali di confronto e di condivisione di esperienze di supporto all'inclusione lavorativa di persone con una storia di malattia oncologica**. A questi tavoli sono intervenuti Istituzioni, i nostri Partners di progetto e grandi e medie aziende italiane, per raccontare come creare ambienti di lavoro in grado di valorizzare anche i collaboratori con malattia oncologica che hanno il diritto di mantenere una vita attiva e produttiva;
- la realizzazione a febbraio 2024 di un evento in presenza presso l'Auditorium della sede milanese di ManpowerGroup dal titolo **"Malattia Oncologica e Lavoro"**.

## Bando UNAR Presidenza del Consiglio dei Ministri Milano

# U.N.A.R. - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali

Iniziative per la promozione della parità di genere nei luoghi di lavoro

Realizzato in collaborazione con



La Fondazione ha contribuito attivamente alla redazione e pubblicazione degli opuscoli **"Transessualità e lavoro"** e **"Transessualismo: buone prassi nei luoghi di lavoro"** che, sulla base delle normative vigenti, hanno lo scopo di facilitare l'ingresso delle persone transgender nel mondo occupazionale e tutelarne il diritto al lavoro.

Al fine di divulgare una cultura del lavoro inclusivo, la Fondazione ha organizzato poi attività di **Awareness nelle aziende**, offrendo supporto per favorire l'accesso al mondo del lavoro e combattere le discriminazioni lavorative

nei confronti delle persone della comunità LGBTQIA+, sviluppando una conoscenza specialistica volta all'inclusione lavorativa di persone in transizione di genere.

A partire dallo sviluppo di una conoscenza specialistica volta all'inclusione lavorativa di persone in transizione di genere, abbiamo organizzato eventi aperti al pubblico per condividere buone prassi al fine di moltiplicarle. Un esempio rilevante è stato l'evento che si è svolto il 25 Giugno 2024 dal titolo **"Recruiting & Attraction: a Process of Unconscious Inclusion"**.

# Progetto per una Società di Gestione del Risparmio in ambito Real Estate

Inclusione lavorativa di donne vittime di violenza, NEET, giovani senza famiglia

Milano  
3 anni

Il progetto nasce nel 2021 come progetto pilota volto all' inclusione lavorativa di persone provenienti da **categorie svantaggiate**. Nel 2024 è stato rinnovato dall'azienda che lo ha promosso e proseguirà nel **triennio successivo**.

L'inclusione lavorativa è un elemento chiave per la costruzione di una società equa e sostenibile, in cui ogni individuo, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali, possa avere **accesso alle stesse opportunità di crescita e realizzazione professionale**.

Nel contesto odierno, caratterizzato da profondi cambiamenti socio-economici e tecnologici, è essenziale rinnovare il nostro impegno verso l'inclusione, rispondendo in modo efficace alle sfide emergenti per promuovere un ambiente di lavoro aperto alla valorizzazione delle diversità.

Il modello su cui il progetto si fonda è quello di una **Partnership Cross - Settoriale (modello PPP, Partnership Pubblico Privato - modello PNP, Profit Non Profit)** e di **Innovazione Sociale**.

## Le fasi del progetto

# 1

### Fase 1

Nel corso del 2024 abbiamo accompagnato l'**inclusione lavorativa di persone** che fanno parte di coloro che vivono condizioni di difficoltà per vari motivi:

- **donne vittime di violenza**
- **NEET**
- **giovani senza famiglia**

Il loro inserimento in azienda ha avuto un impatto positivo sia per l'azienda, sia per gli individui che hanno beneficiato di un percorso di sviluppo professionale e personale rilevante per il miglioramento delle loro condizioni di vita.

# 2

### Fase 2

La continua evoluzione del mercato del lavoro e delle dinamiche sociali ha richiesto e richiede un aggiornamento costante delle strategie e delle metodologie adottate al fine di garantire che il progetto rimanga efficace e allineato con le migliori pratiche del mercato.

Al fine di coinvolgere l'intera realtà aziendale, abbiamo cominciato a collaborare attivamente con i **Tenant**, ovvero i **Conduttori Aderenti** segnalati dal Fondo SGR:

- Il progetto mira a sensibilizzare i Tenant al tema dell'inclusione favorendo e promuovendo la **cultura della diversità**;
- Inoltre, interviene **sulla scarsa accessibilità al mondo del lavoro** per le persone vulnerabili e nell'ambito delle aree di intervento della rete delle organizzazioni non profit del territorio milanese: in primis, disagio giovanile, donne vittime di violenza, integrazione rifugiati;
- Il progetto valorizza la capacità delle **Organizzazioni Non Profit di intercettare beneficiari** e il supporto offerto per avviare le persone verso un lavoro stabile.

L'obiettivo del progetto è diventato, quindi, quello di rafforzare e ampliare le iniziative esistenti, introducendo **nuovi strumenti e approcci per affrontare le barriere all'inclusione**, promuovendo una **cultura aziendale che valorizzi la diversità come una risorsa chiave per l'innovazione e il successo organizzativo**.

# Progetto per un'azienda del settore di servizi integrati di telecomunicazioni

## Inclusione lavorativa di donne vittime di violenza

La Fondazione Human Age Institute ETS, grazie all'ampio network e alla collaborazione con altri Enti del Terzo Settore di cui è parte, si impegna a incontrare e supportare persone che possono diventare beneficiarie e beneficiari dei progetti, attraverso un **percorso di accompagnamento nel loro percorso di inclusione lavorativa all'interno delle aziende**.

Nel corso del 2024 la Fondazione ha affiancato un'azienda operante nel settore TELCO nelle **varie fasi del processo di inclusione** attraverso attività mirate a supportare ogni singolo beneficiario, sulla base di **pratiche e metodologie che abbiamo consolidato nel tempo**:

- 1 Incontri conoscitivi individuali di Empowerment Lab finalizzati all'ingresso delle beneficiarie nel progetto
- 2 Accompagnamento e preparazione per affrontare con successo i colloqui con l'azienda
- 3 Supporto durante il processo di inclusione con incontri di sensibilizzazione dedicati all'interno dell'azienda
- 4 Monitoraggio delle inclusioni, sia dal lato della persona che da quello dell'azienda, attraverso specifiche cabine di regia
- 5 Valutazione finale del progetto, con analisi dei risultati ottenuti per la persona e per l'azienda

Con il supporto di



Al fine di rendere parte attiva le persone direttamente coinvolte in azienda nell'ambito di un percorso di accoglienza e di integrazione, la Fondazione, con il supporto di **Save The Children – Sportello Antiviolenza**, ha organizzato momenti di sensibilizzazione specifici per l'azienda chiamati **"Awareness Journey"** che hanno creato una maggiore consapevolezza dapprima in relazione al tema della **violenza sulle donne**, e in un momento successivo sul tema **rifugiati**.

In un'ottica sistemica l'azienda ha quindi offerto occasioni di confronto sul progetto e di valorizzazione di ciò che è stato appreso attraverso **l'esperienza diretta**.

Infine, per monitorare nel medio periodo l'impatto qualitativo derivante dalle inclusioni, sono stati valutati diversi aspetti:

- dal punto di vista dei beneficiari, sono stati esaminati il livello di integrazione sociale, relazionale e la soddisfazione complessiva;
- dal punto di vista aziendale, è stato approfondito l'impatto della diversità nei gruppi di lavoro, in termini di produttività, innovazione e clima culturale interno, attraverso il dialogo diretto con la Direzione del Personale dell'azienda.



# Ready for IT

## Formazione digitale e inclusione lavorativa rifugiati

Il progetto *Ready for IT* è un'iniziativa realizzata in collaborazione con **Fondazione Italiana Accenture ETS**, pensata per promuovere l'inclusione digitale e favorire l'accesso alle opportunità offerte dall'innovazione tecnologica per giovani e adulti rifugiati.

La Fondazione ha supportato attivamente il progetto proponendo un **percorso di empowerment** che ha incluso **webinar di gruppo** e un **accompagnamento professionale personalizzato**.

L'obiettivo principale è stato quello di sviluppare competenze trasversali e una maggiore comprensione del mercato del lavoro italiano, facilitando così l'ingresso dei beneficiari nel mondo del lavoro o il miglioramento delle loro opportunità occupazionali.

Il programma *Ready for IT* si distingue per il suo approccio pratico e mirato che comprende:

Corsi di formazione avanzata in ambito IT

Workshop Interattivi

Mentoring e sessioni di orientamento professionale

I partecipanti hanno avuto l'opportunità di acquisire competenze richieste dal panorama tecnologico odierno, spaziando dall'**Intelligenza Artificiale alla Programma-**



In collaborazione con



fondazione italiana accenture  
Ente Terzo Settore

**zione, dalla Gestione dei dati alla Cybersecurity**. In questo contesto, la Fondazione Human Age Institute ETS, in collaborazione con Experis Italia (ManpowerGroup), ha svolto un ruolo fondamentale nel supporto logistico e nella gestione operativa del progetto, contribuendo alla selezione dei beneficiari e all'organizzazione delle attività formative.

Grazie alla partnership con Fondazione Italiana Accenture ETS, *Ready for IT* ha potuto offrire ai partecipanti una **preparazione concreta e immediatamente spendibile nel mercato del lavoro**. Questo progetto rappresenta un esempio tangibile dell'impegno della Fondazione nell'investire nel capitale umano e nell'inclusione digitale delle persone rifugiate, con l'obiettivo di favorire una **società più equa e aperta alle opportunità offerte dalla tecnologia**. *Ready for IT* contribuisce a generare un cambiamento positivo nelle prospettive future dei beneficiari, accrescendo la loro fiducia nelle proprie capacità e **ampliando le opportunità di carriera nel settore tecnologico**, un campo in rapida espansione e ricco di potenziale.

In sintesi, *Ready for IT* non solo rappresenta un'opportunità di crescita e sviluppo, ma ha anche un impatto duraturo e significativo sulla vita dei beneficiari, contribuendo alla costruzione di una società più inclusiva, resiliente e pronta ad affrontare le sfide del futuro.

# Progetto per un'azienda del settore telecomunicazioni

## Inclusione lavorativa rifugiati

Il progetto nasce dall'impegno di un'importante azienda del settore telecomunicazioni nel promuovere l'inclusione dei rifugiati nel mondo del lavoro. Uno dei risultati più significativi è stato l'**assunzione di un giovane con status di richiedente** (non ancora titolare dello status di rifugiato): ciò ha offerto un'opportunità concreta di inserimento professionale all'interno dell'azienda, e al contempo ha promosso **attività di sensibilizzazione per favorire la comprensione e l'accoglienza della tematica rifugiati tra i dipendenti**.

L'azienda ha collaborato, grazie alla Fondazione, con **UNHCR (Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati)** per organizzare una sessione di **Awareness Journey**, ovvero un momento di sensibilizzazione, formazione e dibattito, al fine di aumentare la consapevolezza sulla condizione dei rifugiati e sul loro diritto a trovare opportunità di un lavoro dignitoso. Grazie alla collaborazione con UNHCR, i dipendenti dell'azienda hanno potuto approfondire la tematica e comprendere meglio le sfide e le opportunità legate all'inclusione di rifugiati nel contesto lavorativo.

Inoltre, sono state organizzate delle **cabine di regia con la funzione Human Resources** dell'azienda per gestire le problematiche emerse relative ai documenti del beneficiario, nonché per facilitare continui scambi a supporto dell'inclusione lavorativa. L'inserimento in azienda di un **giovane che ha poi ottenuto lo status di rifugiato**, ha rappresentato non solo un'opportunità per la persona, ma anche un esempio tangibile di come l'inclusione professionale dei rifugiati possa apportare valore alle aziende.

In sintesi, il progetto ha creato un **circolo virtuoso di inclusione, crescita e sensibilizzazione, un ecosistema aperto alle opportunità e allo scambio**. Ha contribuito non solo al benessere del giovane rifugiato, ma anche al miglioramento del clima aziendale e alla responsabilizzazione della comunità, favorendo una società più equa e aperta alle opportunità che la diversità e l'integrazione possono offrire.

Realizzato in collaborazione con



## L'impatto su ogni soggetto coinvolto nel progetto

### BENEFICIARIO (IL GIOVANE RIFUGIATO)

L'assunzione ha rappresentato un cambiamento significativo nella vita del giovane rifugiato, offrendo non solo un'opportunità lavorativa, ma anche un percorso di crescita professionale e un'integrazione concreta nel contesto socio-economico italiano. Ha avuto la possibilità di:

- 1) lavorare nel settore professionale di appartenenza vedendosi riconosciuta la formazione ricevuta nel suo paese di origine;
- 2) acquisire nuove competenze;
- 3) sviluppare la propria carriera e costruire una nuova vita in un contesto di stabilità e dignità.

Prospettiva futura è quella di un ricongiungimento familiare con l'arrivo dei suoi familiari in Italia.

### DIPENDENTI DELL'AZIENDA

Le attività di sensibilizzazione e formazione hanno avuto un impatto positivo sui dipendenti, migliorando la loro consapevolezza e comprensione riguardo le difficoltà e le opportunità legate all'integrazione dei rifugiati.

Questo ha contribuito a creare un ambiente di lavoro più inclusivo, arricchito da diverse esperienze culturali e professionali, favorendo una cultura aziendale più aperta e sensibile alle tematiche sociali.

### AZIENDA

L'azienda ha beneficiato di questo progetto non solo in termini di brand interno e di responsabilità sociale, ma anche a livello di innovazione e diversità.

L'inclusione di un giovane rifugiato ha portato nuove prospettive e competenze all'interno del team, rafforzando la capacità dell'azienda di affrontare le sfide globali e sociali. Inoltre, il progetto ha consolidato l'impegno dell'azienda verso l'inclusione sociale e ha incrementato il suo valore come azienda responsabile e attenta alle problematiche sociali.

### UNHCR E ALTRE ORGANIZZAZIONI DEL TERZO SETTORE

La collaborazione con UNHCR ha avuto un impatto positivo, contribuendo a sensibilizzare ulteriormente sul tema dei rifugiati e promuovendo soluzioni concrete per l'integrazione professionale.

Il successo del progetto ha rafforzato il legame tra il mondo del lavoro e le organizzazioni non profit, rafforzandone il lavoro e la collaborazione.

### COMUNITÀ

Il progetto ha avuto un impatto positivo anche sulla comunità locale e sulla società nel suo complesso, dimostrando come l'inclusione dei rifugiati possa essere una risorsa per tutti. Ha contribuito a ridurre i pregiudizi nei confronti dei rifugiati e a promuovere un modello di accoglienza che può essere replicato in altre aziende e contesti.

# Progetto per un'azienda del settore Multiutility

Iniziative per la promozione della parità di genere nei luoghi di lavoro

Realizzato in collaborazione con

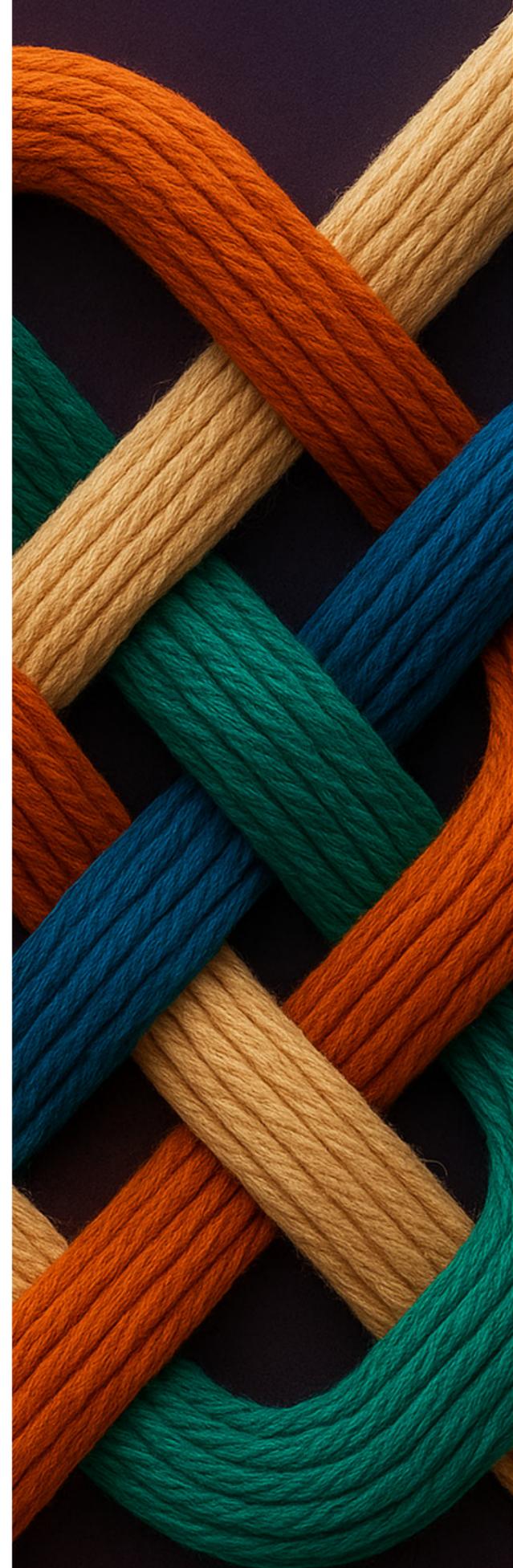


**Assifero** (Associazione Italiana Fondazioni e Enti della Filantropia Istituzionale), consapevole del nostro impegno nell'ambito dell'inclusione lavorativa, ci ha invitato a condividere le nostre esperienze sui **temi di inclusione lavorativa di persone in transizione di genere**.

L'evento che si è svolto a maggio 2024 ha rappresentato un'opportunità di sensibilizzazione e approfondimento su tematiche di inclusione lavorativa sul tema LGBTQIA+ e ha visto quale nostro partner, da un lato, un'azienda del settore multiutility che ha fatto della diversità ed inclusione suoi valori portanti, dall'altro **ALA Sportello Trans** che da anni lavora per la **promozione dei diritti delle persone in transizione di genere** e la diffusione di politiche inclusive e paritarie.

La loro partecipazione ha arricchito il dibattito, offrendo prospettive preziose su come affrontare le sfide legate alla **parità** e alla **transizione di genere**, promuovendo pratiche inclusive.

Questo momento di divulgazione ha sottolineato l'importanza di proseguire su un cammino che promuova l'inclusione e la diversità non solo come valori etici, ma anche come motori di innovazione e cambiamento per le imprese e per la società nel suo complesso.



Attività di disseminazione a supporto delle progettualità

## Talk Esterni

**5**  
Febbraio  
**Malattia Oncologica e Lavoro**  
Auditorium ManpowerGroup | Milano

Fondazione Human Age Institute ETS e Fondazione Soletterre, nell'ambito del progetto "Work Is Progress", co-finanziato da Fondazione Cariplo e realizzato in collaborazione con AFOL Metropolitana, hanno creato un evento di confronto e condivisione di esperienze sul supporto all'inclusione lavorativa di pazienti ed ex-pazienti oncologici, insieme ad aziende ed Enti del Terzo Settore.

**25**  
Giugno  
**Recruiting&Attraction: a Process of Unconscious Inclusion**  
Online

Fondazione Human Age Institute ETS lavora quotidianamente sulla tematica LGBTQIA+ e, durante il mese dedicato al Pride, ha voluto condividere buone prassi e progetti realizzati con Aziende ed Enti Terzo Settore, nostri partner e collaboratori.

**2**  
Ottobre  
**Cambio di paradigma sulle neurodivergenze**  
Online

Il tema delle neurodivergenze è stato sempre un ambito di interesse per Fondazione che da sempre ha sviluppato un dialogo con esperti del settore.

Per accrescere la conoscenza delle aziende su questo tema abbiamo realizzato un momento di confronto che ha approfondito in particolare: "Come le diversità arricchiscono le competenze delle aziende".

**5**  
Novembre  
**Inclusione e Prevenzione: strumenti e risorse per donne detenute**  
Online

All'interno del progetto "Libere di stare bene", progetto dedicato alle detenute del carcere di Rebibbia di Roma, il nostro obiettivo è stato quello di sensibilizzare le aziende al tema dell'inclusione delle persone detenute.





## Premio “Regenerative Leader”

Siamo felici di menzionare un importante riconoscimento assegnato alla Fondazione Human Age Institute ETS e alla sua Presidente Anna Gionfriddo: il Premio “Regenerative Leader”.

Il 9 maggio 2024 si è svolto l’evento “Regeneration Now” presso la Luiss Guido Carli University a Roma, dedicato alla sostenibilità, all’energia e ai diritti civili.

Anna Gionfriddo, Presidente di Fondazione Human Age Institute ETS e Amministratrice Delegata di ManpowerGroup, ha fatto parte della Giuria dell’evento, contribuendo a valutare le idee e le iniziative presentate dalle startup partecipanti.

Un modo per sostenere e premiare le startup innovative che si stanno impegnando per creare soluzioni sostenibili e promuovere la giustizia sociale. In questo contesto Anna Gionfriddo ha ricevuto il prestigioso Premio “Regenerative Leader” 2024, assegnato per le attività svolte dalla Fondazione Human Age Institute ETS per l’inclusione lavorativa delle persone in difficoltà e per l’impatto positivo che questo genera sulla società e sull’ambiente.



## Premio “We Welcome” UNHCR The UN Refugee Agency

Anche nel 2024, la Fondazione Human Age Institute ETS, in collaborazione con UNHCR (L’Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati), ha supportato le aziende e i rifugiati nei percorsi di inclusione lavorativa attraverso una serie di azioni concrete e strumenti efficaci.

Tra le iniziative principali, si distinguono:

La diffusione di materiali e strumenti dedicati alle aziende che hanno già assunto o desiderano assumere rifugiati, per fornire loro supporto operativo e normativo in questo processo.

L’organizzazione di scambi di informazioni e buone pratiche sull’inserimento dei rifugiati nel mercato del lavoro, creando una rete di condivisione tra le aziende che promuovono l’inclusione e facilitano l’integrazione professionale delle persone rifugiate.

La definizione di cabine di regia, con l’obiettivo di garantire un miglioramento continuo e costante delle pratiche di inclusione, ottimizzando gli strumenti a disposizione delle aziende per supportare l’integrazione dei rifugiati nel contesto lavorativo.

Nel corso del 2024, la Fondazione ha ricevuto per il **terzo anno** il rinnovo del riconoscimento per il suo impegno, vincendo il premio “We Welcome. Working for Refugee Integration”, un premio che celebra le realtà che si sono distinte nel favorire l’inclusione lavorativa delle persone rifugiate.

Questo premio testimonia il continuo impegno della Fondazione nel promuovere politiche di inclusione e nel favorire un ambiente di lavoro più equo e inclusivo.

# Bilancio d'esercizio 2024

## Schemi di bilancio

### Stato patrimoniale

ATTIVO	31/12/2024	31/12/2023
<b>C) ATTIVO CIRCOLANTE</b>		
<b>II - Crediti</b>		
1) verso utenti e clienti		
esigibili entro l'esercizio successivo	30.441	24.348
<b>Totale crediti verso utenti e clienti</b>	<b>30.441</b>	<b>24.348</b>
4) verso soggetti privati per contributi		
esigibili entro l'esercizio successivo	67.765	19.956
<b>Totale crediti verso associati e fondatori</b>	<b>67.765</b>	<b>19.956</b>
12) verso altri		
esigibili entro l'esercizio successivo	37	892
<b>Totale crediti verso altri</b>	<b>37</b>	<b>892</b>
<b>Totale crediti</b>	<b>98.243</b>	<b>45.196</b>
<b>IV - Disponibilità liquide</b>		
1) depositi bancari e postali	97.769	175.891
<b>Totale disponibilità liquide</b>	<b>97.769</b>	<b>175.891</b>
<b>TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE</b>	<b>196.012</b>	<b>221.087</b>
<b>Totale Attivo</b>	<b>196.012</b>	<b>221.087</b>
<b>PASSIVO</b>	<b>31/12/2024</b>	<b>31/12/2023</b>
<b>A) PATRIMONIO NETTO</b>		
<b>I - Fondo di dotazione dell'ente</b>	<b>100.000</b>	<b>100.000</b>
<b>II - Patrimonio vincolato</b>		
1) riserve statutarie	2.628	2.628
<b>Totale patrimonio vincolato</b>	<b>2.628</b>	<b>2.628</b>
<b>III - Patrimonio libero</b>		
1) riserve di utili o avanzi di gestione	22.822	20.198
<b>Totale patrimonio libero</b>	<b>22.822</b>	<b>20.198</b>
<b>IV - Avanzo/Disavanzo d'esercizio</b>	<b>2.282</b>	<b>2.624</b>
<b>TOTALE PATRIMONIO NETTO</b>	<b>127.732</b>	<b>125.450</b>
<b>C) TRATT. DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO</b>	<b>25.282</b>	<b>30.904</b>
<b>D) DEBITI</b>		
7) debiti verso fornitori		
esigibili entro l'esercizio successivo	16.182	37.812
<b>Totale debiti verso fornitori</b>	<b>16.182</b>	<b>37.812</b>
9) debiti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	15.215	4.456
<b>Totale debiti tributari</b>	<b>15.215</b>	<b>4.456</b>
10) debiti v. istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
esigibili entro l'esercizio successivo	5.532	7.755
<b>Tot. debiti v.ist. di prev. e sic. sociale</b>	<b>5.532</b>	<b>7.755</b>
12) altri debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	6.069	11.710
<b>Totale altri debiti</b>	<b>6.069</b>	<b>11.710</b>
<b>TOTALE DEBITI</b>	<b>42.998</b>	<b>61.733</b>
<b>E) RATEI E RISCONTI PASSIVI</b>	<b>-3</b>	<b>.000</b>
<b>Totale Passivo</b>	<b>196.012</b>	<b>221.087</b>

# Schemi di bilancio

## Rendiconto gestionale

	31/12/2024	31/12/2023
<b>A) Costi e oneri da attività di interesse generale</b>		
1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	360	375
2) Servizi	242.846	111.074
3) Godimento di beni di terzi	4.158	7.181
4) Personale	123.747	143.965
7) Oneri diversi di gestione	10.189	3.277
<b>Totale</b>	<b>381.300</b>	<b>265.872</b>
<b>A) Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale</b>		
1) Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	265.000	230.000
6) Contributi da soggetti privati	98.075	26.496
7) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	30.774	18.400
10) Altri ricavi, rendite e proventi	578	1.216
<b>Totale</b>	<b>394.427</b>	<b>276.112</b>
<b>Avanzo/Disavanzo attività di interesse generale (+/-)</b>	<b>13.127</b>	<b>10.240</b>
<b>E) Costi e oneri di supporto generale</b>		
7) Altri oneri	64	3
<b>Totale</b>	<b>64</b>	<b>3</b>
<b>Totale oneri e costi</b>	<b>381.364</b>	<b>265.875</b>
<b>Totale proventi e ricavi</b>	<b>394.427</b>	<b>276.112</b>
<b>Avanzo/Disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)</b>	<b>13.063</b>	<b>10.237</b>
<b>Imposte</b>	<b>10.781</b>	<b>7.613</b>
<b>Avanzo/Disavanzo d'esercizio (+/-)</b>	<b>2.282</b>	<b>2.624</b>
<b>COSTI E PROVENTI FIGURATIVI</b>		
	31/12/2024	31/12/2023
Costi figurativi		
1) da attività di interesse generale	6.500	6.500
<b>Totale</b>	<b>6.500</b>	<b>6.500</b>
Proventi figurativi		
1) da attività di interesse generale	6.500	6.500
<b>Totale</b>	<b>6.500</b>	<b>6.500</b>

## Nota integrativa

Questo bilancio, predisposto al 31 dicembre 2024, è realizzato in conformità alle disposizioni riguardanti le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, contenute nel D.lgs. 460/1997, alle raccomandazioni della Commissione aziende non profit del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, alle disposizioni del D.lgs. 117/2017 (cd. "Codice del Terzo settore") e del Decreto Ministeriale 106/2020 (cd. "Registro Unico Nazionale del Terzo Settore").

È costituito dalla Relazione di Missione, dallo Stato Patrimoniale al 31 dicembre 2024, dal prospetto di Rendiconto Gestionale, che presenta la rendicontazione gestionale sull'attività svolta nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024, e dalla Nota Integrativa.

I dati sono stati presentati in forma comparativa con quelli dell'anno precedente, senza necessità di riclassificazioni dei dati dell'esercizio precedente ai fini della comparabilità con quelli correnti, e nella Nota Integrativa sono commentate le principali variazioni intervenute.

Di seguito si riepilogano i criteri di valutazione ed i principi contabili e di redazione adottati per la stesura del rendiconto, che non sono variati rispetto all'esercizio precedente.

### Criteri di valutazione e principi contabili adottati nella redazione del rendiconto gestionale e dell'informativa di bilancio

Il Rendiconto e lo Stato Patrimoniale sono stati predisposti in base alle disposizioni del D.lgs. 117/2017 (cd. "Codice del Terzo settore").

Il bilancio d'esercizio rappresenta la situazione patrimoniale, finanziaria ed economica della Fondazione in modo veritiero e corretto.

Il rendiconto è stato predisposto applicando i criteri di redazione e di valutazione nonché gli stessi principi contabili adottati nell'esercizio precedente. Per le voci più significative vengono nel seguito esposti i criteri di valutazione e i principi contabili adottati.

### Crediti

I crediti sono rilevati in bilancio secondo il criterio del costo ammortizzato, tenendo in considerazione il fattore temporale ed il presumibile valore di realizzo. In particolare, il valore di iscrizione iniziale

è rappresentato dal valore nominale del credito, inclusivo degli eventuali costi direttamente attribuibili alla transazione che ha generato il credito. I costi di transazione, le eventuali commissioni attive e passive e ogni differenza tra valore iniziale e valore nominale a scadenza sono inclusi nel calcolo del costo ammortizzato utilizzando il criterio dell'interesse effettivo. I crediti includono anche eventuali accantonamenti in conseguenza dell'applicazione del principio di competenza.

### Disponibilità liquide

Le disponibilità liquide sono valutate al valore nominale.

### Debiti

I debiti sono rilevati in bilancio secondo il criterio del costo ammortizzato, tenendo in considerazione il fattore temporale. In particolare, il valore di iscrizione iniziale è rappresentato dal valore nominale del debito al netto dei costi di transazione e di tutti i premi, gli sconti e gli abbuoni direttamente derivanti dalla transazione che ha generato il debito. I costi di transazione, le eventuali commissioni attive e passive e ogni differenza tra valore iniziale e valore nominale a scadenza sono inclusi nel calcolo del costo ammortizzato utilizzando il criterio dell'interesse effettivo. Nei debiti verso fornitori viene rilevato, oltre ai debiti per fatture regolarmente ricevute, anche il valore delle fatture da ricevere in conseguenza dell'applicazione del principio di competenza. Negli altri debiti sono iscritti i debiti residui, non rientranti, per loro natura, nelle voci precedenti.

### Ratei e risconti

I ratei e i risconti sono stati iscritti sulla base del principio della competenza economico temporale e contengono i ricavi e costi di competenza dell'esercizio ed esigibili in esercizi successivi e i ricavi e costi sostenuti entro la chiusura dell'esercizio, ma di competenza di esercizi successivi.

Sono iscritte pertanto esclusivamente le quote di costi e di ricavi, comuni a due o più esercizi, l'entità dei quali varia in funzione del tempo.

## Crediti

I proventi, costituiti in prevalenza da erogazioni liberali e, in quota parte minoritaria, da ricavi commerciali e da contributi per specifici progetti, sono rilevati come tali nel periodo in cui sono ricevuti, o in quello in cui si acquisisce il diritto a riceverli, indipendentemente dai vincoli e dalle restrizioni che possono condizionare il momento di utilizzo o le modalità di fruizione dell'erogazione, oltre che dell'incasso.

## Costi

I costi si riferiscono essenzialmente al costo del lavoro, ai costi per servizi ed alle spese di funzionamento. Essi sono iscritti secondo il principio di competenza economica.

## Imposte

L'IRAP è calcolata sulle retribuzioni dei dipendenti. In qualità di Fondazione riconosciuta che svolge anche attività commerciale, seppur in via del tutto sussidiaria e residuale rispetto a quella istituzionale, la Fondazione è inoltre soggetta a IRES.

## Commento alle principali voci dello stato patrimoniale attivo

### Attivo circolante

#### Crediti verso clienti

Il saldo è rappresentato da crediti verso clienti, per Euro 30 migliaia (Euro 24 migliaia al 31/12/2023), maturati nell'ambito dell'attività commerciale svolta dalla Fondazione nel corso dell'esercizio.

	Saldo al 31/12/2023	Destinazione risultato della gestione 2023	Versamento quote	Risultato della gestione 2024	Saldo al 31/12/2024
Risultato gestionale esercizio in corso	2.624	(2.624)		2.282	2.282
Risultato gestionale da esercizi precedenti	20.198	2.624			22.822
Riserve statutarie	2.628				2.628
contributi in conto capitale liberamente utilizzabili					-
<b>Patrimonio libero</b>	<b>25.450</b>	-	-	2.282	<b>27.732</b>
<b>Fondo di dotazione della Fondazione</b>	<b>100.000</b>				<b>100.000</b>
fondi vincolati destinati da terzi					
fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali					
contributi in conto capitale vincolati da terzi					
contributi in conto capitale vincolati dagli organi istituzionali					
riserve vincolate (per progetti specifici)					
<b>Patrimonio vincolato</b>	<b>-</b>	-	-	-	<b>-</b>
<b>Totale Patrimonio netto</b>	<b>125.450</b>	-	-	<b>2.282</b>	<b>127.732</b>

Tali crediti risultano incassati nei primi mesi del 2025 per Euro 12 migliaia.

#### Crediti per liberalità da ricevere

Il saldo è rappresentato da crediti per liberalità da ricevere, per Euro 68 migliaia, maturati nell'ambito dell'attività istituzionale svolta dalla Fondazione nel corso dell'esercizio. Tali crediti risultano incassati per Euro 51 migliaia e i restanti sono ritenuti interamente esigibili entro l'esercizio successivo.

#### Disponibilità liquide

Le disponibilità liquide sono rappresentate da depositi bancari per Euro 98 migliaia (Euro 176 migliaia al 31/12/2023).

Il saldo rappresenta le disponibilità liquide e l'esistenza di numerario e di valori alla data di chiusura dell'esercizio.

## Commento alle principali voci dello stato patrimoniale passivo

### Patrimonio netto

Il Patrimonio netto è costituito dal fondo di dotazione, dal patrimonio vincolato, composto da riserve statutarie, e dal patrimonio libero, composto dagli avanzi di gestione degli esercizi precedenti portati a nuovo.

Si riporta di seguito il prospetto di movimentazione dei fondi:

La Fondazione non ha obblighi di patrimonializzazione minima e può gestire la propria attività anche in condizione di deficit patrimoniale; in tale contesto, la responsabilità delle perdite accumulate, in accordo a quanto stabilito dal primo comma dell'art. 38 del Codice Civile, ricade sulle persone che hanno agito in nome e per conto dell'Associazione stessa.

Ai sensi dell'articolo 5 dello Statuto, il patrimonio della Fondazione è composto:

- dal fondo di dotazione costituito dai conferimenti in denaro o beni mobili e immobili, effettuati dal Fondatore, dai Partner e da soggetti terzi; tale fondo è indisponibile ed è pari ad Euro 100 migliaia, somma versata dal Fondatore all'atto di costituzione della Fondazione;
- dai beni mobili e immobili che perverranno a qualsiasi titolo alla Fondazione;
- da elargizioni fatte da enti o da privati con espressa destinazione ad incremento del patrimonio;
- da contributi dell'Unione Europea, dello Stato o da altri Enti Territoriali e Pubblici;

L'art. 6 dello Statuto stabilisce inoltre la costituzione di un Fondo di Gestione da utilizzare per il funzionamento della Fondazione stessa e per la realizzazione dei suoi scopi e che, al 31/12/2024, risulta essere pari ad Euro 3 migliaia.

Al 31/12/2024, il Patrimonio Netto della Fondazione, oltre che dalle componenti sopra descritte, risulta composto anche dall'avanzo gestionale dell'esercizio corrente, pari a 3 Euro migliaia.

### Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è diminuito per effetto delle dimissioni di un dipendente con relativo utilizzo per Euro 12 migliaia, a fronte di un aumento di Euro 7 migliaia per effetto dell'accantonamento dell'esercizio.

### Debiti

Al 31/12/2024 i debiti sono pari a Euro 43 migliaia (Euro 62 migliaia al 31/12/2023) e sono relativi a debiti verso fornitori per Euro 16 migliaia (inerenti fatture da ricevere per Euro 15 migliaia e fatture da saldare per Euro 1 migliaia), a debiti tributari e previdenziali per Euro 21 migliaia e ad altri debiti per Euro 6 migliaia.

Infine, si segnala che tali debiti, risultano già regolati nei primi mesi del 2024.

## Commento alle principali voci del rendiconto gestionale

### Costi e oneri da attività di interesse generale

Gli oneri da attività di interesse generale sono relativi ai costi sostenuti per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività e dei progetti nel corso dell'esercizio 2024 e si riferiscono:

- per Euro 243 migliaia a costi per servizi, che includono consulenze varie e il riaddebito dei servizi amministrativi da parte del Socio Fondatore e dei servizi prestati dalla Segretaria Generale della Fondazione;
- per Euro 4 migliaia alla locazione delle autovetture in uso al personale dipendente;
- per Euro 124 migliaia a costi per salari, contributi e TFR relativi al personale dipendente;
- per Euro 10 migliaia a oneri diversi di gestione.

### Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale

In questa voce sono riportati i proventi da quote apporti del Fondatore Manpower Srl di competenza dell'esercizio 2024, pari a Euro 265 migliaia (Euro 230 migliaia al 31/12/2023), i contributi su progetti svolti dalla Fondazione, pari a Euro 98 migliaia (Euro 27 migliaia al 31/12/2023), i ricavi per prestazioni a terzi - attività svolta in via non prevalente - pari a Euro 31 migliaia (Euro 18 migliaia al 31/12/2023) e altri proventi per Euro 1 migliaia (Euro 1 migliaia al 31/12/2023).

### Costi e oneri da attività di supporto generale

Si rilevano, principalmente, interessi passivi maturati verso l'Erario.

### Imposte

L'IRES dell'esercizio, calcolata sui ricavi per prestazioni a terzi, è pari a Euro 5 migliaia, mentre l'IRAP, calcolata sulle retribuzioni dei dipendenti con il metodo retributivo, è pari a Euro 6 migliaia.

### Costi e proventi figurativi

Sono relativi alla locazione della sede operativa, presso gli spazi locati dal Fondatore Manpower S.r.l., in via Rossini 6/8 a Milano, che ospita la Fondazione e gli eventi da questa organizzati dal giorno della costituzione, avvenuta il 15 aprile 2014.

## Fatti di rilievo intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio

Non sono intervenuti fatti di rilievo dopo la chiusura dell'esercizio che possano avere un impatto sulla valutazione e sulla classificazione delle poste contabili nel Bilancio al 31/12/2024.

## Compensi agli organi sociali

Nel corso dell'esercizio non sono stati erogati né sono previsti compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi della Fondazione.

## Informazioni su dipendenti, collaboratori e volontari

L'organico della Fondazione al 31/12/2024 è composto da 3 persone.

Il presente Bilancio composto da Relazione di Missione, Stato Patrimoniale, Rendiconto Gestionale e Nota Integrativa, rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria nonché il risultato di esercizio e corrisponde alle risultanze contabili.

La Presidente della Fondazione  
**Anna Gionfriddo**



