

POLITICA PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Adecco Italia, consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità all'interno del mercato del lavoro, ha definito e implementato la propria politica aziendale in materia di Responsabilità Sociale, che si configura nell'assunzione di una serie impegni:

1. la definizione del primo standard di garanzia del servizio che risponde alle esigenze dei propri clienti e alle aspettative dei suoi lavoratori. Gli impegni di Adecco nei confronti dei lavoratori sono i seguenti:

Nei confronti dello staff interno:

- facilitare l'integrazione con il contesto e la cultura aziendale;
- migliorare la qualità della vita e la sicurezza sul luogo di lavoro;
- valutare e valorizzare le competenze e le performance;
- garantire una politica retributiva premiante;
- favorire lo sviluppo di percorsi professionali;
- diffondere un modello di leadership basato sui valori e sull'esempio;

Nei confronti dei candidati/lavoratori:

- offrire un lavoro su misura e dare continuità lavorativa;
- valutare e valorizzare le competenze e le performance;
- sviluppare le competenze;
- aiutare a prevenire gli incidenti sul lavoro;
- selezionare senza discriminazione
- offrire tutti i benefici e i vantaggi di un dipendente Adecco;

2. l'adozione del Codice di Condotta Aziendale;

3. l'impegno a conformarsi ai requisiti sottoscritti attraverso l'adesione, dal 2004, all'iniziativa **Global Compact** promossa dalle Nazioni Unite, con particolare attenzione alle norme inerenti alla tutela del lavoro:

- garantire libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- assicurarsi di non impiegare lavoro forzato e obbligatorio;
- astenersi dall'impiegare lavoro minorile;
- eliminare ogni forma di discriminazione nelle politiche di assunzione e licenziamento;

4. Il rispetto dei requisiti contenuti nello standard SA8000;



Direzione Generale
P.zza Diaz, 2
20123 Milano (MI)
Tel. 02 88 141
Fax 02 88 14 28 40

5. l'impegno a sostenere i progetti di educazione al lavoro a favore di soggetti svantaggiati promossi dalla Fondazione Adecco per le Pari Opportunità;

6. l'impegno a promuovere politiche del lavoro rivolte a valorizzare le risorse del territorio in cui Adecco opera e a contribuire allo sviluppo della collettività;

7. l'impegno al costante monitoraggio ed al miglioramento continuo del proprio sistema di Responsabilità Sociale.

In relazione all'adesione al Global Compact, presentiamo la Communication on Progress 2008, con la quale informiamo tutti i nostri stakeholders delle attività e dei risultati raggiunti nell'implementazione dei dieci principi.

Agosto 2009


Federico Vione
Amministratore Delegato

Contatti: **Claudio Soldà**

Telefono: + 39 02 88141

Fax: + 39 02 8814 2840

Email: claudio.solda@adecco.it



better work, better life

Communication on Progress 2009

Principi del Global Compact	Commitment	Descrizione sintetica delle azioni intraprese e dei progressi raggiunti	Indicatori GRI rilevanti								
<p>I Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;</p>	<p>Adecco è impegnata ad offrire le migliori condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro, attuando le previsioni normative ed intraprendendo iniziative volte ad individuare, evitare e prevenire i potenziali rischi per la salute e sicurezza del personale, staff interno e lavoratori inviati presso le aziende clienti.</p>	<p>Consolidamento della diffusione e condivisione dei principi contenuti nel Codice di Condotta Aziendale, nelle policy interne (selezione, formazione e sviluppo, salute e sicurezza). Formazione ai 2200 dipendenti su principi e procedure relative anche attraverso una piattaforma online (1). Il 100% dei lavoratori in somministrazione, all'atto dell'assunzione, riceve un'informazione ed una documentazione di base sui temi della salute e sicurezza. Il rinnovo annuale dei contratti con i fornitori prevede l'obbligo di condivisione del Codice di Condotta aziendale Adecco lungo tutta la filiera</p> <p>(1)</p> <table border="1" data-bbox="815 1099 1238 1171"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ore FAD</td> <td>5.750</td> <td>5.700</td> <td>5.700</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	2007	2008	2009	Ore FAD	5.750	5.700	5.700	<p>HR1 HR2 HR3 LA6 LA8 LA10</p>
Anno	2007	2008	2009								
Ore FAD	5.750	5.700	5.700								
<p>II ed assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani.</p>	<p>L'azienda richiede ai fornitori di condividere i principi del GC, inserendo un specifica clausola nel contratto.</p>	<p>Esplicitazione dell'impegno di Adecco nel Codice di Condotta Aziendale. Formazione ai 2200 dipendenti. Sostegno alle iniziative della Fondazione Adecco per le Pari Opportunità favore di soggetti discriminati nel mercato del lavoro. Il rinnovo annuale dei contratti con i fornitori (2) prevede l'obbligo di condivisione del Codice di Condotta aziendale Adecco lungo tutta la filiera</p> <p>(2)</p> <table border="1" data-bbox="790 1570 1289 1641"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Fornitori</td> <td>70%</td> <td>80%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	2007	2008	2009	Fornitori	70%	80%	100%	<p>HR2 HR3</p>
Anno	2007	2008	2009								
Fornitori	70%	80%	100%								
<p>III Gli amministratori dovrebbero sostenere la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto di accordi collettivi;</p>	<p>Adecco, nel pieno rispetto della legislazione nazionale ed internazionale, sostiene tale principio, nei confronti di tutti i lavoratori, staff interno e lavoratori somministrati.</p>	<p>E' applicato il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi per i lavoratori della struttura, mentre per i lavoratori somministrati alle aziende clienti si fa riferimento al CCNL del settore, rinnovato nel luglio 2008. Tale contratto contiene misure innovative di tutela e garanzie per il lavoratore. Adecco ha organizzato 20 convegni sul territorio nazionale per presentare, insieme alle Organizzazioni Sindacali, il nuovo CCNL del settore. Il 12% dei dipendenti è iscritto al sindacato.</p>	<p>HR5 HR7 LA4 SO5</p>								



better work, better life

		<p>Prosegue l'utilizzo di strumenti per la valutazione della prestazione lavorativa dei dipendenti come il performance management (processo di valutazione e sviluppo delle performance). Sono coinvolti tutti i riporti (fino al livello -3) del Direttore Generale.</p> <p>E' avviata l'analisi dei percorsi di carriera volta ad individuare e valorizzare i potenziali talenti nei livelli -2/3 del DG.</p>															
<p>IV l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e compulsivo;</p>	<p>Adecco sostiene l'eliminazione di qualsiasi forma di lavoro forzato o compulsivo ovvero ogni lavoro o servizio estorto a una persona sotto minaccia di una punizione o per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente.</p>	<p>E' utilizzato uno strumento per la valutazione delle performance in termini qualitativi di tutti i dipendenti, per determinare l'orario straordinario, per la definizione dei premi di retribuzione variabile.</p> <p>Inoltre, gli integrativi del contratto hanno introdotto miglioramenti nell'utilizzo di tale strumento.</p>	HR7														
<p>V l'effettiva abolizione del lavoro minorile;</p>	<p>Adecco, nel rispetto della legislazione nazionale ed internazionale, rispetta e promuove tale principio.</p>	<p>Non sono stati assunti minori in età non lavorativa. Continuano ad essere organizzati momenti di educazione al lavoro destinati a studenti delle scuole medie superiori prossimi all'età lavorativa (3).</p> <p>Viene utilizzato uno strumento di monitoraggio che mette in evidenza la condizione del minore in età lavorativa inserito come candidato in banca dati. Se il minore in età lavorativa viene assunto, si definisce un progetto di inserimento al lavoro in linea con il percorso di formazione che il minore in età lavorativa sta seguendo (4). La candidatura di minori sotto l'età minima lavorativa non viene accettata.</p> <p>(3)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Interventi educativi</td> <td>220</td> <td>300</td> <td>350</td> </tr> </tbody> </table> <p>(4)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anno</th> <th>2007</th> <th>2008</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoratori minori in età lavorativa</td> <td>213</td> <td>136</td> </tr> </tbody> </table>	Anno	2007	2008	2009	Interventi educativi	220	300	350	Anno	2007	2008	Lavoratori minori in età lavorativa	213	136	HR3 HR6
Anno	2007	2008	2009														
Interventi educativi	220	300	350														
Anno	2007	2008															
Lavoratori minori in età lavorativa	213	136															
<p>VI l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione.</p>	<p>L'impegno di Adecco nel rispetto di tale principio è specificato nelle procedure interne relative alla gestione del personale e nel Codice di Condotta Aziendale.</p>	<p>Formazione ai dipendenti su principi e procedure relative alla non discriminazione. Continua il programma ACE (Adecco Compliance & Ethics) Awareness, ideato per assistere tutti i colleghi nella notifica di violazioni reali o potenziali di norme di legge, criteri, procedure o del Codice di condotta aziendale.</p>	HR3 HR4 LA10 LA11 LA13														

	<p>In tale documento è indicato che il valore del rispetto per la persona si alimenta:</p> <p><i>“Preservando un ambiente di lavoro positivo in cui tutti hanno la possibilità di apprendere e crescere professionalmente; Non lasciandosi mai coinvolgere in atti discriminatori illeciti o violenti né tollerando chi invece ne fa uso; Fornendo pari opportunità di impiego a tutti i colleghi e candidati, senza distinzione di razza, colore, religione, etnia, genere, età, condizione di salute, stato civile, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge. Svolgendo valutazioni di impiego imparziali e costruttive; Ricompensando equamente i colleghi per il lavoro svolto; e Onorando l’importanza della vita di ciascuno al di fuori dell’ambiente lavorativo.</i></p> <p>Formazione e avanzamento di carriera <i>Oltre ad assumere, motivare e trattenere gli individui migliori nel settore, dobbiamo anche investire le risorse necessarie per consentire ai nostri colleghi di esprimere tutte le potenzialità. La responsabilità di assicurare il livello appropriato di formazione a tutti è affidata ai manager e a ciascun individuo.”</i></p>	<p>Condivisione della policy e del manuale dei processi di ricerca e selezione del personale; condivisione del manuale per la corretta stesura delle inserzioni e degli annunci di lavoro e relativo monitoraggio.</p> <p>E’ consolidato l’uso del job posting interno, in modo da rendere trasparente l’incontro tra domanda e offerta di opportunità di lavoro interne (sono circa 300 le proposte annuali pubblicate).</p> <p>Adecco Leadership Program: programma di formazione presso IMD di Losanna a cui partecipa il middle management</p> <p>L’analisi di genere della popolazione lavorativa 2008 fa rilevare una situazione simile all’anno precedente: le donne rappresentano il 75% degli impiegati, il 50% dei quadri ed il 35% dei dirigenti. Nel comitato direttivo la presenza delle donne è del 25%.</p> <p>Prosegue il sostegno alla Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, realtà che promuove progetti di educazione al lavoro finalizzati all’integrazione lavorativa di soggetti discriminati nel mercato del lavoro: persone con disabilità, over 40, donne con carichi di famiglia, disoccupati di lunga durata.</p> <p>La sinergia Adecco e Fondazione Adecco nel 2008 ha permesso di integrare nel mercato del lavoro 380 persone con disabilità, oltre 11.000 over 40, più di 150 disoccupati di lunga durata, oltre 2.300 donne con carichi di famiglia.</p> <p>In uno dei progetti promossi dalla Fondazione, Adecco si è resa disponibile, attraverso le proprie filiali ad ospitare tirocini socio-riabilitativi per alcuni utenti con disagio psichico al fine di un inserimento lavorativo in un ambiente di lavoro reale.</p> <p>Adecco ha rispettato la fase prevista per il 2008 del piano pluriennale di integrazione di persone con disabilità nello staff interno (7% dei dipendenti come obiettivo finale). A dicembre 2008 sono 70 i dipendenti con disabilità assunti.</p>	
<p>VII Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale</p>	<p>Nonostante il business di Adecco sia considerato a basso impatto ambientale, siamo consapevoli che le nostre attività possono comunque avere conseguenze in termini ecologici.</p>	<p>Esiste una policy definita a livello internazionale.</p>	<p>3.13</p>

<p>delle sfide ambientali;</p>	<p>Per questo ci impegniamo a ridurre i consumi di energia e di materiale, in particolare per quel che riguarda le fonti di energia e l'uso della carta.</p>		
<p>VIII sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale;</p>		<p>Non sono ancora state avviate iniziative specifiche volte alla promozione di una maggior responsabilità ambientale, al di fuori della formazione generale sul Global Compact e sulla Responsabilità Sociale. Gli impatti maggiori, in termini ambientali, sono legati all'uso di fonti energetiche per l'illuminazione ed il riscaldamento degli uffici, all'uso di carta ed al parco di circa 600 automobili. Nel 2008 è stato scelto un fornitore unico di energia elettrica che permetterà di adottare più facilmente politiche di controllo e risparmio. Nel 2008 sono stati individuati indicatori per misurare i consumi e sono stati sollecitati i fornitori (in particolare la società di leasing delle auto) per ricevere un sostegno sulle politiche da adottare. Area da migliorare: utilizzo energia elettrica e riciclo carta</p>	<p>EN1 EN18</p>
<p>IX e incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie amiche dell'ambiente.</p>		<p>Non sono ancora state avviate iniziative particolari, al di fuori della richiesta di auto "ecologiche" (con filtro antiparticolato) alla società di noleggio e lo smaltimento del 100% dei toner al fornitore di fax e stampanti. Nel 2006 è stato avviato un progetto per la riduzione del consumo di carta attraverso l'utilizzo del formato digitale. Dati 2008: fatturazione elettronica per l'90% delle fatture emesse, busta paga on-line per il 20% dei cedolini, digitalizzazione del 100% dei registri contabili (260.000 pagine).</p>	<p>EN17 EN18 EN26</p>
<p>X Gli amministratori dovrebbero lavorare contro tutte le forme di corruzione, incluse estorsione e tangenti.</p>	<p>In molti paesi del mondo sono state attuate e applicate norme per ridurre sostanzialmente i costi per le imprese imposti da amministrazioni e amministratori corrotti. Oltre 30 nazioni hanno aderito alla "Convenzione per la lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle transazioni commerciali internazionali".</p>	<p>Sono parte delle policy interne tutte le procedure previste dalla SOX e dalla legge 231, a partire dalla creazione di un organo di vigilanza. Sono stati adottati nel 2006 piani formativi per tutti i dipendenti attraverso la formazione a distanza (oltre 5.000 usufruite) e nel 2007 e 2008 sono stati estesi ai neo-assunti. Vengono attuate attività di audit nei confronti dei clienti dell'ambito Pubblica Amministrazione, sono stati implementati strumenti informatici di monitoraggio e controllo dei processi aziendali. L'attività di audit interno e dell'Organo di Vigilanza ha cadenza mensile.</p>	<p>SO2 SO3</p>

Questa convenzione obbliga tutte le nazioni che vi aderiscono ad adottare leggi che vietino la corruzione dei pubblici ufficiali stranieri e puniscano quelli che offrono o accettano somme di denaro. A queste vanno aggiunte le oltre 129 nazioni che partecipano allo sviluppo e all'attuazione di una convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione. Il nostro impegno è di conformarci a tutte le norme anticorruzione al fine di garantire che le nostre operazioni commerciali in tutto il mondo vengano condotte in modo onesto e legale e siano al riparo dall'influenza della corruzione.

Gli esiti di tale attività vengono presentati annualmente al CdA. Nessun caso di corruzione si è verificato.