

## Communication on Progress (CoP)

**Anno:** 2006

*Promuovere una cittadinanza d'impresa responsabile per far sì che il mondo del business possa contribuire a trovare delle soluzioni alle sfide della globalizzazione è una sfida entusiasmante che coinvolge a tutti i livelli la nostra azienda.*

*Abbiamo aderito al Global Compact il 27/04/2004 ed intendiamo continuare a supportarlo in quanto crediamo fermamente che le nostre strategie imprenditoriali debbano essere sempre improntate al rispetto dei dieci principi promossi in questa importante iniziativa delle Nazioni Unite.*

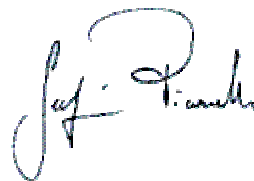
*Il nostro impegno nell'iniziativa Global Compact è infatti perfettamente in linea con la nostra politica aziendale e con la nostra volontà di fornire un concreto contributo allo sviluppo di un'economia globale più inclusiva e sostenibile.*

*Per tale ragione presentiamo la nostra Communication on Progress relativa all'anno 2006 con la quale informano tutti gli stakeholders delle attività e dei risultati raggiunti nell'implementazione dei dieci principi.*

12 febbraio 2007

---

Sergio Picarelli Amministratore Delegato



**Contatti:** Claudio Soldà

**Telefono:** + 39 02 88141

**Fax:** + 39 02 8814 2840

**Email :** claudio.solda@adecco.it

Principi del Global Compact	Descrizione sintetica delle azioni intraprese e dei progressi raggiunti	Indicatori GRI rilevanti
<p><b>1:</b> Gli amministratori dovrebbero sostenere e rispettare la protezione dei diritti umani proclamati a livello internazionale;</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 (5.750 ore totali usufruite). 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>■ HR1 ■ HR2 □ HR3 ■ HR4</p>
<p><b>2:</b> ed assicurarsi che non siano complici di abusi dei diritti umani.</p>	<p>Esplicitazione dell'impegno di Adecco nel Codice di Condotta Aziendale. Formazione ai 2200 dipendenti (5.750 ore totali) . 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 prevede l'obbligo di condivisione del Codice di Condotta aziendale Adecco lungo tutta la filiera. Il 20% dei fornitori ha siglato il rinnovo. Obiettivo dell'anno prossimo: 80%</p>	<p>■ HR2 □ HR3</p>
<p><b>3:</b> 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. E' applicato il CCNL del Terziario, Distribuzione e Servizi. Sono presenti 3 organizzazioni sindacali, 200 dipendenti iscritti (il 10% dei dipendenti). Il dialogo è aperto anche con le organizzazioni sindacali che rappresentano i lavoratori somministrati. Nella intranet aziendale è attiva una bacheca sindacale. Le organizzazioni sindacali hanno apprezzato gli sforzi da parte della Direzione di Adecco per migliorare le funzioni relative all'intero settore delle Agenzie per il Lavoro e relative agli impegni presi attraverso la "garanzia del servizio". Sono stati implementati strumenti per la valutazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, il performance management (processo di valutazione e sviluppo delle performance). Sono coinvolti tutti i riporti (fino al livello -3) del Direttore Generale.</p>	<p>■ HR5 ■ LA3 ■ LA4</p>
<p><b>4:</b> 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. E' stato implementato lo strumento per la valutazione delle performance in termini qualitativi, per determinare l'orario straordinario. per la definizione dei premi di retribuzione variabile.</p>	<p>■ HR7</p>
<p><b>5:</b> l'effettiva abolizione del lavoro minorile;</p>	<p>Adecco, nel rispetto della legislazione nazionale ed internazionale, rispetta e promuove tale principio. Non sono mai stati assunti minori. Vengono organizzati momenti di educazione al lavoro destinati a studenti delle scuole medie superiori prossimi all'età lavorativa (220 interventi educativi negli istituti superiori). Viene utilizzato uno strumento che mette in evidenza la condizione del minore in età lavorativa inserito come candidato in banca dati. Viene definito un progetto di inserimento al lavoro in linea con il percorso di formazione che il minore sta seguendo. La candidatura di minori sotto l'età minima lavorativa non viene accettata.</p>	<p>■ HR6</p>

6: l'eliminazione della discriminazione nel rispetto dell'impiego e dell'occupazione.

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. In tale documento è indicato che il valore del rispetto per la persona si alimenta:

*"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.*

Formazione e avanzamento di carriera

*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."*

Formazione ai 2200 dipendenti su principi e procedure relative alla non discriminazione. Adecco ha avviato 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.

Condivisione del manuale dei processi di ricerca e selezione del personale; creazione e condivisione del manuale per la corretta stesura delle inserzioni e degli annunci di lavoro.

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).

L'analisi di genere della popolazione lavorativa fa rilevare un netto miglioramento della presenza femminile:

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%.

Adecco sostiene la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, una 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. La sinergia Adecco e Fondazione Adecco nel 2006 ha permesso di integrare nel mercato del lavoro 500 persone con disabilità, oltre 11.000 over 40, più di 260 disoccupati di lunga durata, oltre 2700 donne con carichi di famiglia.

Adecco ha rispettato la fase prevista per il 2006 del piano pluriennale di integrazione di persone con disabilità nello staff interno (7% dei dipendenti come obiettivo finale). A dicembre 2006 sono 60 i dipendenti con disabilità assunti.

■ HR4  
□ LA10  
■ LA11

<p><b>7:</b> Gli amministratori dovrebbero sostenere un approccio precauzionale delle sfide ambientali;</p>	<p>Area da migliorare: individuare strumenti ancora più efficaci per il monitoraggio delle candidature e dei lavoratori somministrati inviati presso le aziende clienti. aumentare ulteriormente la presenza di donne nei livelli più alti del management</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. 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. Esiste una policy definita a livello internazionale.</p>	<p>■ 3.13</p>
<p><b>8:</b> sostenere iniziative per la promozione di una maggiore responsabilità ambientale;</p>	<p>Non sono ancora state avviate iniziative 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 2006 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:</p>	<p><input type="checkbox"/> EN1   <input type="checkbox"/> EN2   <input type="checkbox"/> EN3   <input type="checkbox"/> EN4 <input type="checkbox"/> EN5   <input type="checkbox"/> EN6   <input type="checkbox"/> EN7   <input type="checkbox"/> EN8 <input type="checkbox"/> EN9   <input type="checkbox"/> EN10   <input type="checkbox"/> EN11 <input type="checkbox"/> EN12   <input type="checkbox"/> EN13   <input checked="" type="checkbox"/> EN14 <input type="checkbox"/> EN15   <input type="checkbox"/> EN16   <input type="checkbox"/> 1.1</p>
<p><b>9:</b> 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 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: fatturazione elettronica per l'82% delle fatture emesse, busta paga on-line per il 10% dei cedolini, digitalizzazione del 100% dei registri contabili (260.000 pagine).</p>	<p>■ EN17</p>
<p><b>10:</b> 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". 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. Sono parte delle policies 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)</p>	<p>■ SO2</p>