



**Fondazione
Human Age
Institute ETS**

by ManpowerGroup®

BILANCIO SOCIALE 2025



Lettera della Presidente

Il 2025 rappresenta per la Fondazione Human Age Institute ETS un anno di crescita e di affermazione, in cui il nostro impegno per l'inclusione lavorativa ha assunto una dimensione sempre più strutturata, riconoscibile e orientata al cambiamento.

Quest'anno abbiamo scelto di rafforzare il nostro intervento in un ambito per noi divenuto centrale: l'accompagnamento al lavoro di persone con più di 35 anni di età, in particolare di adulti in condizione di disoccupazione di lunga durata. Il progetto **Non è Mai Troppo Tardi** rappresenta in modo emblematico questo orientamento: un'iniziativa che mette al centro la persona attraverso percorsi di accompagnamento di gruppo e di cura individuali.

Nel 2025 la Fondazione, nell'ambito di questo progetto, ha intercettato 751 persone e si è sviluppata attraverso un modello strutturato di **formazione, orientamento e incontro con le aziende**, dimostrando come sia possibile trasformare bisogni complessi in opportunità concrete.

Il lavoro che portiamo avanti trova il suo significato anche nella forma assunta dai risultati del nostro impegno complessivo. Nel corso dell'anno abbiamo incontrato 839 persone, coinvolto 248 beneficiari in percorsi strutturati, e dedicato oltre **1.000 ore ad attività di orientamento ed empowerment**, contribuendo alla creazione di 201 opportunità lavorative e riattivazioni.

La traiettoria intrapresa nel 2025 conferma la solidità di un modello che cresce e si rafforza nel tempo, grazie alla capacità della Fondazione di **connettere bisogni sociali e opportunità concrete**. Ciò accade anche attraverso la sinergia con **ManpowerGroup**, con cui la Fondazione coopera e condivide i valori che la guidano. Un agire che si sviluppa in un contesto in rapida evoluzione, in cui si rende sempre più necessario saper leggere la complessità e rispondere in modo efficace e responsabile.

Guardiamo al futuro con la consapevolezza di aver intrapreso un percorso solido, capace di generare valore nel tempo e di contribuire allo sviluppo di una società più equa.

Anna Gionfriddo

Presidente di Fondazione Human Age Institute ETS
Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia



Lettera della Segretaria Generale

Ogni percorso di inclusione lavorativa ha origine dalla **Persona**: dalla sua storia, dalle sue difficoltà, ma soprattutto dalle sue potenzialità, spesso non espresse o rimaste in secondo piano per la situazione di svantaggio vissuta.

Nel 2025 la Fondazione Human Age Institute ETS ha rafforzato il proprio impegno nell'accompagnare i beneficiari **verso una vera riattivazione personale e professionale**. Al centro del nostro approccio ci sono gli **Empowerment Lab**: spazi ove lavoriamo per far ritrovare fiducia in sé stessi, riconoscere le proprie competenze e prepararsi all'incontro con il mondo del lavoro. Per noi, infatti, l'inclusione lavorativa inizia sempre da una ripartenza sociale che rende possibile quella professionale.

In particolare, attraverso il progetto cardine dell'anno, **Non è Mai Troppo Tardi**, abbiamo supportato beneficiari molto diversi tra loro – disoccupati di lunga durata, mamme, ex imprenditori, rifugiati, individui che non hanno mai lavorato o che non lavorano da tempo – accomunati da una distanza dal mercato del lavoro che richiede percorsi dedicati, personalizzati, **percorsi di cura individuale**.

Non operiamo da soli, ma all'interno di un ecosistema di partner, aziende e organizzazioni con cui condividiamo la progettazione e le responsabilità degli obiettivi che ci prefissiamo di raggiungere. L'inclusione lavorativa è un processo collettivo, che nasce dal co-design e si sviluppa attraverso relazioni solide. In questo senso, siamo una tessera di un puzzle più ampio, in cui ogni attore contribuisce alla costruzione di soluzioni sostenibili.

Il 2025 è stato anche un anno di consapevolezza: questo modello funziona perché si fonda su una cultura dell'agire e su una scelta chiara, prima di tutto etica. Scegliamo di accompagnare la persona verso il lavoro perché ciò significa restituirle **possibilità e dignità**.

È un impegno che dimostra, ogni volta, che si può fare, e che si può fare insieme.

Desidero ringraziare tutte le beneficiarie ed i beneficiari che ci hanno dato fiducia, i partner e le organizzazioni che hanno condiviso il cammino con noi: è grazie a questa collaborazione che riusciamo a generare trasformazioni concrete e durature nella vita delle persone che incontriamo.

Ed è proprio qui che trova senso più profondo il nostro lavoro quotidiano.

Stefania Grea
Segretaria Generale di
Fondazione Human Age Institute ETS



Indice

Il team di Fondazione Human Age Institute ETS 05

Il Valore per Persone, Aziende, Comunità 06

Dalle idee ai risultati:

Progettualità e Iniziative del 2025 07

Advocacy, Network e Riconoscimenti 21

Dare Forma al Cambiamento 24

Bilancio d'esercizio 2025 25



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 la Fondazione è stata riconosciuta e accreditata come **Ente del Terzo Settore**.

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 socioeconomico**.

Al centro del nostro agire vi è una convinzione profonda: il lavoro non è solo uno strumento di occupazione, ma un elemento essenziale nella costruzione di **dignità**, identità e realizzazione personale. Per questo, nel contesto attuale caratterizzato da profonde trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, riteniamo fondamentale promuovere un modello che consideri il lavoro non solo accessibile, ma dignitoso e abilitante.

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), "il lavoro dignitoso è una condizione che assicura a tutte le persone un'occupazione produttiva in condizioni di libertà, equità, sicurezza e dignità umana". In linea con questa definizione e con l'**Obiettivo 8 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite**, che promuove una crescita economica sostenibile e un lavoro dignitoso per tutti, la Fondazione interpreta il lavoro dignitoso come una dimensione che non solo garantisce condizioni eque, trasparenti e sostenibili anche dal punto di vista contrattuale e retributivo, ma riconosce la persona nella sua unicità, accompagnandola nell'espressione delle proprie potenzialità. È capace di generare autonomia, fiducia e prospettiva, contribuendo alla piena partecipazione dell'individuo alla vita sociale ed economica. In questo orizzonte, l'inclusione lavorativa assume un significato più ampio e trasformativo: non si tratta solo di facilitare l'accesso al lavoro, ma di accompagnare le persone in un percorso di consapevolezza e sviluppo, affinché possano riconoscere e valorizzare il proprio talento, spesso nascosto o non espresso. Il ruolo della Fondazione è proprio quello di andare oltre la superficie, superare barriere e contribuire a riaccendere questo **talento**, affinché possa trovare spazio e riconoscimento nel mondo del lavoro.

Il nostro **obiettivo** è quindi 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 apprendimento partecipato e di empowerment volti a sviluppare nei beneficiari delle nostre progettualità soft skills che li conducano all'inserimento



lavorativo. Ci ispiriamo ai valori **ESG - Environmental, Social, Governance**, bussola del Gruppo Manpower, con particolare attenzione alla 'ESSE' ovvero all'impatto sociale del nostro operare.

Il nostro intervento si inserisce all'interno di un modello collaborativo virtuoso, in cui il mondo profit e quello non profit dialogano e cooperano per generare opportunità concrete di inclusione lavorativa. Per costruire un ecosistema capace di promuoverle, abbiamo insieme ad un'ampia **rete** di enti del Terzo Settore, alle istituzioni, alle aziende e alle singole persone. In questo scenario, la stretta collaborazione con il gruppo Manpower rappresenta un elemento distintivo che consente alla Fondazione non solo di essere allineata ai bisogni reali del mercato del lavoro, ma anche di intessere e mantenere relazioni con aziende su tutto il territorio nazionale, favorendo il loro accompagnamento in percorsi di inclusione.

Siamo inoltre 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.

Ci raccontiamo in questo Bilancio Sociale anche attraverso il **digitale e l'integrazione con IA**: lungo le pagine troverete alcuni contenuti audio su Spotify che danno voce a storie ed esperienze.

Il team di Fondazione Human Age Institute ETS



Anna Gionfriddo

Presidente Fondazione Human Age Institute ETS
Amministratrice Delegata di ManpowerGroup Italia



Stefania Grea

Segretaria Generale
Fondazione Human Age Institute ETS

Consiglieri

Ivana Appolloni

Direttrice Generale Gomitolorosa
Ente Filantropico

Francesca Iaia Bertinotti

NTT Data, Senior Director Advisory
Park Associati, People Culture &
Governance Director

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

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

Team

Mara Lapi

Operation Manager

Giusi Fascetto

Project Manager

Denise Ottavi

Project Manager

Sara Viotto

Junior Project Manager

Alessio Ceci

Responsabile

Progettazione

Claudia Nofrini

Senior Advisor

Progettazione

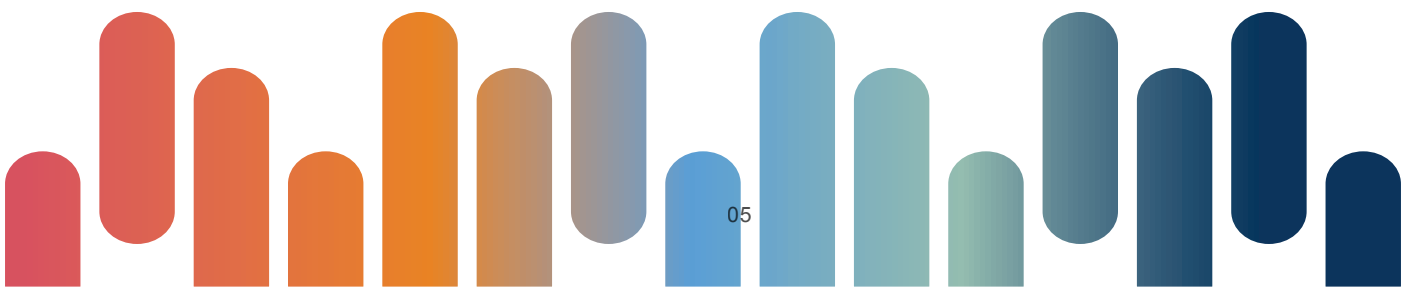
Chiara Clementi

Responsabile

Rendicontazione

Amici di Fondazione

Diventare Amici di Fondazione significa sostenere e partecipare attivamente alle sue iniziative. Provenienti dal mondo Corporate e dal Terzo Settore, promuovono la cultura dell'inclusione e sono Ambassador dei nostri progetti.



Il Valore per Persone, Aziende, Comunità

Ogni progetto genera cambiamento su più livelli: persone, imprese e territorio.
Il nostro impegno crea valore condiviso e sostenibile.



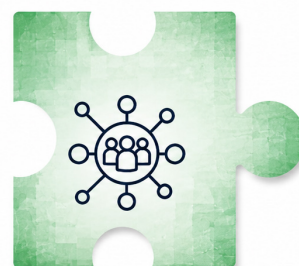
Valore per le persone

- Incremento misurabile di autoefficacia e competenze dei beneficiari coinvolti (pre/post).
- Accesso a colloqui, opportunità e inserimenti.
- Monitoraggio e Follow-up su stabilità occupazionale a 6–12 mesi.



Valore per le aziende

- Awareness Journey e strumenti operativi per l'inclusione.
- Cabine di regia HR: onboarding, mentoring, monitoraggio.
- Evoluzione di policy e pratiche D&I nei team.



Valore per la comunità

- Maggiore capacità territoriale di intercettare e accompagnare persone svantaggiate.
- Reti Profit - Non Profit più robuste e scalabili.
- Benefici sociali che superano il perimetro dei singoli progetti.



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

Il nostro impegno quotidiano è costruire una società più equa e sostenibile.

Dalle idee ai risultati: Progettualità e iniziative del 2025



Progetto Non è Mai Troppo Tardi

Bando Fondo per la Repubblica Digitale - Milano, Torino e Roma (18 mesi)

Scopri il progetto su



Descrizione del progetto

Fondazione Human Age Institute ETS ha realizzato il progetto "Non è mai troppo tardi", selezionato e sostenuto dal **Fondo per la Repubblica Digitale - Impresa Sociale**, per contribuire a contrastare l'esclusione sociale attraverso il lavoro e favorire la **riattivazione** professionale di persone disoccupate in condizioni di svantaggio con un'età compresa tra i 35 e i 50 anni. Il progetto ha avuto avvio agli inizi del 2024 ed è proseguito fino alla fine del 2025.

Il progetto si è distinto per un approccio integrato e concreto che ha combinato formazione digitale, laboratori di **empowerment**, **orientamento personalizzato e placement**, con il coinvolgimento diretto di aziende e partner territoriali.

In 20 mesi sono state realizzate 11 edizioni del percorso a **Roma** (6), **Milano** (3) e **Torino** (2), intercettando 751 persone e selezionando 168 beneficiari per un percorso formativo e di accompagnamento al lavoro.

Le attività hanno incluso **792 ore di formazione e orientamento**, colloqui individuali e di gruppo, mentoring e follow-up, oltre a eventi di recruiting come **2 Job Day** e **9 Recruitment Day**, preceduti da una preparazione mirata: revisione dei CV, simulazioni di colloqui, scouting delle aziende e programmazione mirata dei colloqui tra beneficiari e aziende per favorire un matching efficace.

I contenuti formativi hanno spaziato dalle competenze digitali di base all'uso consapevole dei canali online per la ricerca di lavoro, fino allo sviluppo di **soft skills** come comunicazione efficace, gestione dello stress, team working e problem solving.

Attività principali

- Formazione digitale di base e avanzata
- Laboratori di empowerment
- Mentoring e orientamento personalizzato
- Job/Recruitment Day con aziende
- Incontro con professionisti nelle vesti di Role Model

Impatti

- Maggiori competenze digitali
- Rafforzamento delle reti professionali
- Ritorno al lavoro e aumento dell'employability

Prospettive 2026

- Scalabilità territoriale
- Standardizzazione di un toolkit replicabile

Selezionato e
sostenuto da



Soggetto sostenitore
(non profit)

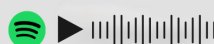


Realizzato in partnership con



Tre città, un progetto.

Ascolta su **Spotify** l'esperienza sui territori.



Risultati



Cosa accade in aula?
Ascolta su **Spotify** il valore dell'empowerment



Premio

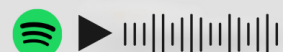
Il valore e l'impatto del progetto sono stati ulteriormente riconosciuti a livello nazionale: "Non è mai troppo tardi" è stato premiato nell'ambito dell'**Innovation Training Summit 2025 di EFI Italia**, ricevendo il riconoscimento "**Learning Accessibile e Inclusivo**", dedicato alle iniziative che promuovono accessibilità, innovazione e inclusione nei percorsi formativi.



Feedback

Feedback partecipanti

Ascolta su **Spotify** il percorso di Elisa







Progetto WE.LA.PA - Welfare, Lavoro, Parità

Bando Regione Veneto – Provincia di Treviso (18 mesi)

Descrizione del progetto

Il progetto WE.LA.PA, finanziato dalla Regione Veneto nell'ambito del piano FSE+ 2021-2027, si è svolto nella Provincia di Treviso, con una durata di 18 mesi.

L'iniziativa è stata ideata per promuovere la parità di genere in ambito lavorativo e professionale, in coerenza con la normativa regionale del 2022 sulla parità retributiva e sul sostegno all'**occupazione femminile stabile e di qualità**.

L'obiettivo è stato duplice: da un lato, riconoscere la **parità di genere** come presupposto fondamentale per una società equa e inclusiva, dall'altro favorire l'affermazione del ruolo delle donne nella vita sociale e professionale, diffondendo pari opportunità e contrastando stereotipi culturali.

Il progetto quindi ha avuto l'obiettivo di sviluppare maggiore consapevolezza e competenze nelle persone e nelle organizzazioni, sostenendo l'adozione di pratiche inclusive, l'**empowerment femminile** e l'eliminazione delle barriere culturali che ostacolano pari opportunità e crescita professionale.

Attività principali

- Focus group
- Eventi di sensibilizzazione
- Tavoli territoriali
- Protocollo di rete

Impatti

Il progetto ha incentivato la creazione di reti territoriali capaci di promuovere nuovi modelli organizzativi e linguaggi inclusivi, sensibilizzando imprese e comunità sul tema del **Gender Pay Gap**.

Sono state realizzate azioni concrete per promuovere una cultura antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, favorire lo scambio di buone pratiche e incentivare la conciliazione vita privata e professionale, anche attraverso percorsi di autoconsapevolezza.

Elemento distintivo del progetto è stata la creazione di una rete di partner istituzionali, aziendali e associativi che si è consolidata fino ad arrivare alla firma di un **Protocollo di Rete** nel dicembre 2024.

Questa collaborazione ha consentito di rafforzare interventi efficaci e di promuovere una cultura inclusiva, basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.

Realizzato in partnership con





Progetto Ready for IT

Descrizione del progetto

Il progetto Ready for IT, realizzato in collaborazione con **Fondazione Italiana Accenture ETS** e svoltosi tra il 2024 e il 2025, nasce per promuovere l'**inclusione digitale** e favorire l'accesso alle opportunità lavorative offerte dall'innovazione tecnologica a giovani e adulti rifugiati.

Mirando ad ottenere un impatto duraturo e significativo sulla vita dei beneficiari, l'iniziativa ha previsto, in primo luogo, un percorso di **empowerment** che ha combinato webinar di gruppo, mentoring personalizzato e orientamento professionale con l'obiettivo di sviluppare competenze trasversali e una maggiore comprensione del mercato del lavoro italiano, oltre che una maggior fiducia nelle proprie capacità. A complemento di ciò, il programma si distingue per un approccio pratico e mirato che ha incluso corsi di **formazione avanzata in ambito IT**, workshop interattivi e sessioni di orientamento.

I partecipanti hanno acquisito competenze richieste dal mercato del lavoro attuale in ambito tecnologico, spaziando dall'Intelligenza Artificiale alla programmazione, 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 chiave nella selezione dei beneficiari e nell'organizzazione delle attività formative.

Rilevanti sono stati gli **inserimenti lavorativi** che hanno avuto successo, generando nuove opportunità di crescita e consolidando i percorsi di inclusione già avviati.

Attività principali

- Webinar di gruppo
- Mentoring individuale
- Percorsi avanzati tech
- Workshop e orientamento al lavoro

Impatti

- Aumento delle competenze tech
- Inserimenti qualificati nel settore IT
- Inclusione di persone rifugiate
- Miglioramento della coesione sociale
- Crescita dell'employability

Realizzato in partnership con

**fondazione
italiana
accenture**
Ente Terzo Settore



Experis®
ManpowerGroup



Croce Rossa Italiana



Progetto Transcending Barriers

CERV-2023-EQUAL PROGRAM - Unione Europea - Italia, Spagna, Bulgaria, Lituania (24 mesi)

Descrizione del progetto

Dal febbraio 2025 Fondazione Human Age Institute ETS è partner del progetto europeo Transcending Barriers - Promoting Trans Inclusion in the Workplace, finanziato dal programma CERV – Citizens, Equality, Rights and Values della Commissione Europea, con conclusione prevista per gennaio 2027.

Il progetto, guidato da un'importante università pubblica italiana, coinvolge organizzazioni non profit e istituzioni in Italia, Spagna, Bulgaria e Lituania.

All'interno dell'iniziativa, FHA ETS coordina il **Work Package 4 – Mentoring Activities**, dedicato alle attività di supporto diretto alle persone trans che affrontano barriere nell'accesso o nella permanenza nel mercato del lavoro.

Il programma di mentoring offre un **accompagnamento personalizzato** che integra supporto emotivo e professionale, orientamento nelle fasi di transizione lavorativa, sviluppo delle competenze e accesso a reti di aziende inclusive.

L'approccio è pensato per affrontare concretamente le discriminazioni e gli ostacoli che le persone trans incontrano nel mondo del lavoro, rafforzando la loro capacità di autodeterminazione e la sicurezza nel perseguire i propri obiettivi professionali. Al centro vi è il riconoscimento dei talenti e delle aspirazioni di ciascuna persona.

Le attività a cura di Fondazione comprendono la redazione delle **linee guida per il mentoring**, seguita da un evento transnazionale iniziale dedicato alla loro presentazione e al coordinamento dei Mentor.

Successivamente, prenderanno avvio i **percorsi individuali**, che coinvolgeranno complessivamente tra 12 e 20 persone trans nei quattro Paesi partner durante il periodo Giugno - Novembre 2026.

Ogni partecipante seguirà un ciclo di mentoring strutturato; per un totale di ore compreso tra 240 e 400, ogni persona beneficerà di circa 20 ore.

Il percorso si conclude con la redazione di quattro **report nazionali** che analizzano risultati, apprendimenti e buone pratiche, garantendo così la trasferibilità e la futura scalabilità del modello.

In qualità di coordinatore dell'azione del Work Package 4, Fondazione Human Age Institute ETS mette a disposizione la propria esperienza sui temi dell'inclusione lavorativa e dell'empowerment, integrando metodologie consolidate come l'Empowerment Lab (percorsi di orientamento e formazione al lavoro), il career path guidance e il coaching individuale.

Grazie al **network di ManpowerGroup**, il programma beneficia inoltre di un collegamento privilegiato con aziende sensibili ai temi della Diversity e Inclusion, facilitando l'accesso a opportunità concrete per i beneficiari coinvolti.

A livello di sistema, il progetto mira a generare un cambiamento culturale tra HR Manager e aziende, promuovendo una gestione della Diversity più consapevole e inclusiva.

Le buone pratiche e i risultati raccolti nei report nazionali costituiranno una base replicabile per sviluppare politiche e interventi futuri, con l'obiettivo di generare un impatto sostenibile su scala europea.

Progetto Accompagna una Famiglia

Descrizione del progetto

Fondazione Human Age Institute ETS ha aderito per l'edizione 2024/2025 al progetto nazionale "Accompagna una Famiglia", che proseguirà nel 2026 ed è promosso da **Caritas Italiana** e **Fondazione Conad ETS** con il contributo di **Fondazione Snam ETS**.

Il programma ha coinvolto oltre **cento famiglie** in condizioni di difficoltà, aderenti a undici diocesi italiane, attivando percorsi dedicati all'educazione alimentare, energetica, finanziaria e lavorativa.

In questo contesto FHAI ETS ha sviluppato la componente relativa all'**Educazione al Lavoro**, con l'obiettivo di rafforzare la capacità dei territori di riconoscere i bisogni occupazionali delle famiglie e offrire un accompagnamento competente e strutturato. In particolare, è stata prevista la progettazione e l'erogazione di un percorso formativo rivolto ai volontari Caritas, finalizzato a potenziare le loro competenze nell'orientamento al lavoro e fornire strumenti aggiornati per supportare i beneficiari nel percorso verso l'autonomia professionale.

Le sessioni formative hanno approfondito le politiche attive, i trend del mercato del lavoro, l'accesso ai programmi territoriali come la Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori, la lettura dei bandi utili all'inserimento professionale e l'utilizzo di strumenti per il posizionamento, tra cui la redazione di CV efficaci, la gestione della reputazione digitale e delle piattaforme per **potenziare l'employability**.

L'esperienza maturata nella prima edizione del progetto ha evidenziato come l'integrazione tra formazione, orientamento e rete territoriale possa incidere concretamente sulla capacità delle comunità di sostenere famiglie vulnerabili nel loro percorso di autonomia.

La seconda edizione del programma, avviata per il 2025/2026 estende questo modello ad altre diocesi italiane, offrendo l'opportunità di consolidare le competenze sviluppate e ampliare i benefici generati.

Attività principali

Moduli su politiche attive, trend di mercato, GOL, bandi, preparazione di un Curriculum Vitae, reputazione digitale, piattaforme per la ricerca attiva del lavoro.

Risultati

Formazione volontari Caritas e messa a terra di strumenti operativi

Impatti

Migliore orientamento e attivazione verso l'autonomia professionale.

Realizzato in partnership con





10 CONSIGLI PER CERCARE LAVORO



Output

A supporto del percorso formativo e delle attività di accompagnamento, la Fondazione ha sviluppato un **decalogo operativo per la ricerca del lavoro**, pensato come strumento pratico a disposizione dei volontari e dei beneficiari.

Il decalogo raccoglie indicazioni semplici, concrete e immediatamente applicabili, con l'obiettivo di facilitare l'orientamento, rafforzare l'autonomia dei destinatari e rendere più efficace il percorso di accesso alle opportunità lavorative.

- 1 Se sei disoccupato, rivolgiti al Centro per l'Impiego (CPI) più vicino** (v. sito Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali) per attivare il programma GOL. Potrai accedere a offerte di lavoro, corsi e supporto personalizzato.
- 2 Preparati bene prima di un colloquio:** Informati sull'azienda (visita il loro sito) e rileggi l'annuncio di lavoro. Allenati a parlare di te, delle tue competenze e del motivo per cui ti candidi.
- 3 Controlla ogni giorno le offerte online:** Dedica almeno 15-30 minuti al giorno a visitare i siti gratuiti come LinkedIn, oppure i portali regionali del lavoro. Molte offerte durano poco: serve costanza.
- 4 Informati sui lavori più richiesti nella tua zona:** Vai sui siti dei CPI o delle Agenzie per il Lavoro per capire quali sono i profili più ricercati nella tua zona, e valuta corsi gratuiti utili per formarti o aggiornarti.
- 5 Crea un CV chiaro, aggiornato ed efficace:** Il tuo cv deve essere chiaro e senza errori. Inserisci solo le esperienze e competenze più rilevanti per il lavoro che cerchi. Usa un modello facile da leggere (v. Europass).
- 6 Se sei un rifugiato o migrante, informati bene sui tuoi diritti** Controlla il sito del Ministero dell'Interno o rivolgiti a sportelli di assistenza legale o associazioni per i documenti necessari per lavorare regolarmente in Italia.
- 7 Categorie protette: informati sul collocamento mirato.** La Legge 68/99 tutela gli appartenenti alle categorie protette e prevede agevolazioni per le assunzioni. Informati al CPI e chiedi un supporto dedicato.
- 8 Affronta il colloquio con fiducia, anche se hai una disabilità:** Preparati a raccontare cosa sai fare. Parla delle tue esigenze in modo chiaro e costruttivo. La trasparenza è sempre apprezzata.
- 9 Cerca lavoro anche di persona, non solo online:** visita gli sportelli dei Centri per l'Impiego e partecipa a incontri sul lavoro ed eventi territoriali. Il contatto diretto spesso funziona meglio di un click.
- 10 Conosci i tuoi diritti sulla privacy se appartieni alle categorie protette:** decidi tu se e come parlare della tua condizione. Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare la tua privacy. Informati bene su cosa prevede la Legge 68/99.



Progetti per le Aziende realizzati da Fondazione

Progetto per una società di gestione del risparmio in ambito Real Estate

Il progetto, avviato nel 2021 come pilota e rinnovato nel 2024 per il triennio successivo, promuove l'inclusione lavorativa di **persone in condizioni di svantaggio**, favorendo al contempo una **cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle diversità**.

Basato su un modello di partnership cross-settoriale e sui principi dell'innovazione sociale, nel 2025 ha accompagnato persone svantaggiate verso percorsi di inserimento lavorativo, generando un impatto positivo sia sui beneficiari sia sull'azienda.

L'evoluzione del progetto ha previsto il coinvolgimento dei Tenant (ovvero i Conduttori Aderenti al fondo SGR) e della rete di organizzazioni non profit del territorio, rendendo efficace l'individuazione dei beneficiari e il loro **accesso a opportunità occupazionali stabili**.

Progetto per un'azienda del settore dei Servizi Integrati di Telecomunicazioni

Il progetto, realizzato nel 2024 e nel 2025, ha visto la Fondazione affiancare un'azienda del settore Telecomunicazioni per promuovere l'inclusione lavorativa di **donne vittime di violenza**, con il supporto di **Save the Children – Sportello Antiviolenza**.

Il percorso ha previsto attività di empowerment individuale, preparazione ai colloqui e accompagnamento durante l'inserimento. Sono stati inoltre organizzati momenti di sensibilizzazione aziendale (**Awareness Journey**) per rafforzare la consapevolezza sul tema. Il monitoraggio ha valutato l'integrazione delle beneficiarie e l'impatto sui team.

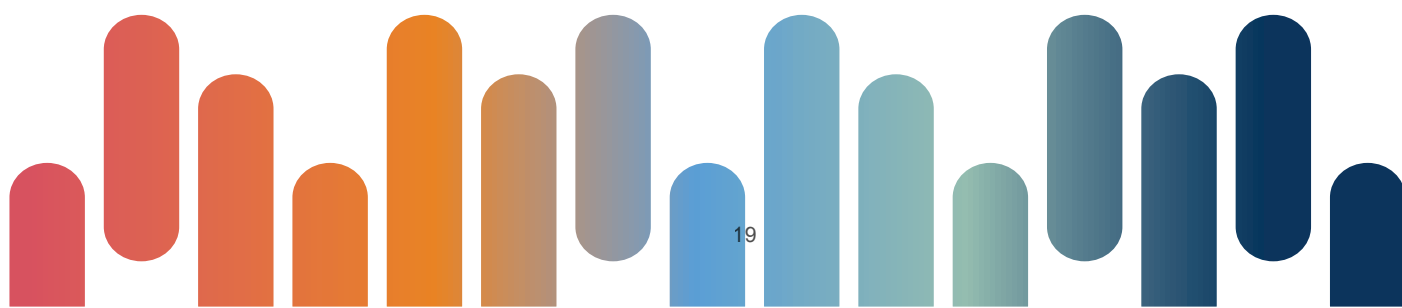
L'iniziativa ha contribuito a sviluppare una cultura organizzativa più inclusiva e rappresenta un modello replicabile di collaborazione tra Impresa e Terzo Settore.

Progetto con un'azienda del settore Telecomunicazioni

Il progetto, realizzato tra il 2024 e il 2025 in collaborazione con un'azienda del settore Telecomunicazioni e con il supporto di **UNHCR**, promuove l'**inclusione lavorativa dei rifugiati**, favorendo percorsi di inserimento professionale e di integrazione sociale.

L'iniziativa ha previsto l'attivazione di cabine di regia con la funzione Human Resources per supportare gli inserimenti e attività di sensibilizzazione dei dipendenti attraverso quelli che noi chiamiamo **Awareness Journey**, ovvero momenti di sensibilizzazione, formazione e dibattito dedicato alle aziende al fine di aumentarne la consapevolezza e favorire una cultura organizzativa informata sui temi dell'inclusione lavorativa.

I beneficiari hanno avuto accesso a opportunità lavorative e sviluppo di competenze, mentre l'azienda ha rafforzato il proprio impegno in ambito inclusione. Il progetto ha generato un impatto positivo anche sulla **comunità**, contribuendo a ridurre i pregiudizi e promuovere modelli inclusivi replicabili.



Intervento di sensibilizzazione in un'azienda del settore Farmaceutico

Nel dicembre 2025 la Fondazione ha realizzato un intervento di sensibilizzazione (**Awareness Journey**), guidato da professionisti esperti, in un'azienda del settore Farmaceutico, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e fornire strumenti per favorire contesti rispettosi nei confronti di **persone in transizione di genere**.

L'iniziativa ha affrontato temi quali identità e orientamento di genere, stereotipi, processi di transizione e buone prassi organizzative, includendo testimonianze dirette e momenti di confronto con i dipendenti.

L'intervento ha contribuito a rafforzare la consapevolezza interna, promuovere relazioni basate sul rispetto e sostenere una cultura aziendale orientata alla valorizzazione delle diversità.

Progetto per un'azienda del settore Energia

Il progetto, realizzato in partnership con **Manpower** e **Fondazione Severino**, ha mirato a favorire l'**inclusione lavorativa di una donna in detenzione** attraverso un percorso personalizzato di empowerment, sviluppo di competenze e accompagnamento al lavoro, in coordinamento con gli operatori penitenziari.

Le attività hanno incluso supporto individuale, sensibilizzazione aziendale (**Awareness Journey**) sul tema "carcere e lavoro" e affiancamento Human Resources nelle fasi di inserimento.

Nel 2025 il percorso ha portato a un inserimento con contratto in somministrazione, successivamente trasformato a tempo indeterminato.

L'iniziativa ha generato un impatto positivo in termini di reintegrazione sociale, riduzione delle barriere culturali e rafforzamento delle competenze aziendali nella gestione dell'inclusione.

Progetto per un'azienda del settore Biomedicale

Il progetto, avviato nel 2024, ha coinvolto un'azienda del settore Biomedicale con l'obiettivo di favorire l'inclusione lavorativa di **persone beneficiarie di protezione internazionale o richiedenti asilo**. Il modello ha previsto un percorso strutturato gestito dalla Fondazione: analisi dei fabbisogni aziendali, attivazione della rete di partner non profit e pubblici, **Empowerment Lab** individuali, preparazione ai colloqui, inserimento e monitoraggio tramite cabine di regia.

Sono stati inoltre realizzati momenti di sensibilizzazione (**Awareness Journey**) per promuovere l'integrazione multiculturale.

La collaborazione ha rafforzato il posizionamento dell'azienda che ha ottenuto il riconoscimento **UNHCR Welcome 2025** per il suo impegno nell'inclusione.



Advocacy, Network e Riconoscimenti

Nel 2025 la Fondazione ha consolidato il proprio ruolo nel campo dell'advocacy per l'inclusione sociale e lavorativa, ampliando le collaborazioni strategiche e ottenendo riconoscimenti di rilievo nazionale e internazionale.

Ruolo nel network Assifero



Fondazione Human Age Institute ETS è membro di **Assifero**, l'Associazione Nazionale delle Fondazioni ed Enti Filantropici in Italia.

A conferma del crescente riconoscimento istituzionale del suo ruolo, nel giugno 2025 la **Segretaria Generale della Fondazione è stata nominata Consigliera del Consiglio Nazionale di Assifero**, organo che guida le strategie e le priorità dell'associazione a livello nazionale.

Tale nomina costituisce un importante attestato della credibilità e dell'autorevolezza di Fhai ETS nel panorama della filantropia italiana, rafforzando la capacità della Fondazione di contribuire attivamente alla definizione di nuove politiche, approcci e modelli di intervento.

La Fondazione prosegue il proprio impegno all'interno dei programmi Assifero, prendendo parte attivamente a due rilevanti iniziative: il percorso **"Future Chair"**, dedicato al rafforzamento della leadership giovanile, mirato a coinvolgere giovani professionisti e professioniste nel confronto sulle sfide sociali emergenti e a favorire la loro partecipazione attiva ai processi decisionali del settore; il gruppo di lavoro **"Elaborare policy per eliminare la violenza di genere"**, contribuendo allo sviluppo di linee guida e raccomandazioni condivise per il contrasto alla violenza sulle donne.

Talenti senza confini

Le opportunità derivanti dall'inclusione dei rifugiati nel mondo del lavoro

A marzo 2025 Fondazione Human Age ETS ha partecipato a "Talenti senza confini" un'iniziativa per promuovere l'**inclusione lavorativa delle persone rifugiate** attraverso il dialogo tra Imprese, Istituzioni e Terzo Settore. L'obiettivo è stato quello di sensibilizzare il mondo aziendale sui benefici dell'integrazione, affrontando i gap di competenze che il mercato del lavoro sta affrontando, e valorizzando il talento come leva di sviluppo sostenibile.

L'evento, ospitato da una primaria società di consulenza e revisione, ha riunito attori chiave per condividere trend del mercato del lavoro, politiche e programmi come **UNHCR - Welcome**, soluzioni operative quali partnership profit-non profit, corridoi lavorativi e Carta Blu UE, oltre a testimonianze aziendali. La prima edizione si è concentrata sui settori Hospitality/Turismo e Fashion/Lusso.

L'agenda ha previsto la presentazione dello scenario italiano in evoluzione, caratterizzato da obsolescenza accelerata delle competenze e difficoltà di reperimento, promuovendo un approccio skills-based che supera i confini tradizionali dei profili professionali. Sono state poi avviate tavole rotonde con Fhai ETS e UNHCR su inclusione come valorizzazione del talento e della dignità, ruolo della comunicazione e purpose d'impresa.

L'iniziativa ha attivato una **rete intersettoriale** e stimolato azioni concrete post-evento, creando canali dedicati per adesioni e approfondimenti.

Lavoro senza confini

Strumenti per accelerare l'inserimento lavorativo di migranti e rifugiati

L'evento, promosso da **Flora Fund** in collaborazione con una rete di partner nazionali e internazionali tra cui Fondazione Human Age Institute ETS, si è svolto a novembre 2025 a Verona, con l'obiettivo di valorizzare l'**inserimento lavorativo di migranti e rifugiati**.

In un contesto in cui la domanda di lavoro supera l'offerta interna, l'iniziativa ha voluto trasformare questa criticità in una leva strategica per la competitività del sistema Paese, creando uno spazio di confronto strutturato tra **Imprese, Istituzioni e Terzo Settore**.

Il seminario ha presentato le opportunità offerte dal quadro normativo nazionale ed europeo, ha condiviso modelli già attivi e ha promosso la co-progettazione di soluzioni concrete attraverso sessioni tematiche, tavole rotonde e laboratori collaborativi.

L'integrazione e l'inserimento di persone rifugiate nel sistema economico italiano è stata affrontata non solo come questione sociale, ma come fattore economico capace di **generare valore** e ridurre costi per la collettività.



Premio "We Welcome"

Working for Refugee Integration

Il **logo Welcome** viene assegnato da **UNHCR** (L'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati) alle aziende che hanno assunto o favorito percorsi di tirocinio e formazione rivolti a persone rifugiate, mentre il **logo We Welcome** è riservato alle realtà del Terzo Settore che operano nel mercato del lavoro e che hanno accompagnato almeno un'azienda candidata selezionata nell'edizione in corso. Entrambi i riconoscimenti sono conferiti annualmente.

Per il quarto anno consecutivo, nel 2025, la Fondazione Human Age Institute ETS ha ottenuto il **logo We Welcome**, grazie al proprio ruolo di facilitatore nei processi di incontro tra aziende e persone rifugiate.

La Fondazione ha offerto supporto tecnico, informativo e organizzativo alle imprese che hanno avviato dei percorsi di inclusione lavorativa per persone rifugiate nel periodo indicato da bando, contribuendo così alla corretta presentazione delle loro candidature al premio Welcome.



Nel corso dell'anno la Fondazione ha svolto diverse attività per **sostenere l'integrazione professionale delle persone rifugiate**.

Tra queste: la diffusione di strumenti operativi e linee guida per le imprese che intendono assumere o integrare lavoratori con background migratorio, l'organizzazione di momenti di confronto tra aziende, operatori del settore e stakeholder territoriali e infine la partecipazione a cabine di regia finalizzate a monitorare l'andamento dei percorsi attivi e migliorare nel tempo le pratiche di inclusione.

Grazie a questi interventi, diverse aziende - tra cui **Manpower S.r.l.**, già vincitrice del logo Welcome nelle tre edizioni precedenti - sono state accompagnate dalla Fondazione nel processo di candidatura per ottenere a loro volta il **logo Welcome 2025**, che premia il loro contributo all'inserimento lavorativo di richiedenti asilo e beneficiari di protezione internazionale.

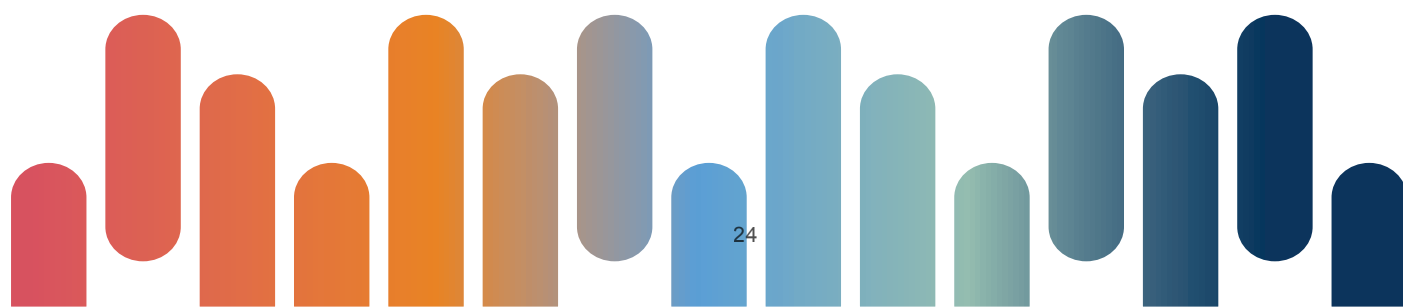
In questo contesto, Manpower S.r.l. ha confermato il proprio impegno ottenendo il riconoscimento anche per l'edizione 2025.



Dare Forma al Cambiamento

Il 2025 rappresenta per la Fondazione Human Age Institute ETS un anno di consolidamento, di crescita e di percorsi capaci di generare **cambiamento**. Attraverso il rafforzamento delle progettualità attive e l'ampliamento delle collaborazioni con Aziende, Enti del Terzo Settore e Istituzioni, la Fondazione ha continuato ad accompagnare persone in situazioni di svantaggio socioeconomico verso il mondo del lavoro, intercettando bisogni emergenti e rispondendo in modo mirato.

I numeri che seguono accompagnano questo racconto e restituiscono una sintesi delle attività realizzate nel corso dell'anno: **persone incontrate**, **beneficiari coinvolti**, **ore dedicate a percorsi di orientamento ed empowerment** e **inserimenti lavorativi attivati**. Dati che aiutano a leggere le attività svolte, ma che soprattutto rimandano alle storie individuali e ai cambiamenti concreti che hanno attraversato le vite delle persone incontrate.



Annual Report

Bilancio d'esercizio 2025

La Fondazione esercita attività di educazione, istruzione e formazione professionale, e servizi di inserimento/reinserimento nel lavoro.
Iscrizione RUNTS: 1° maggio 2024 – Sezione G – Altri ETS.



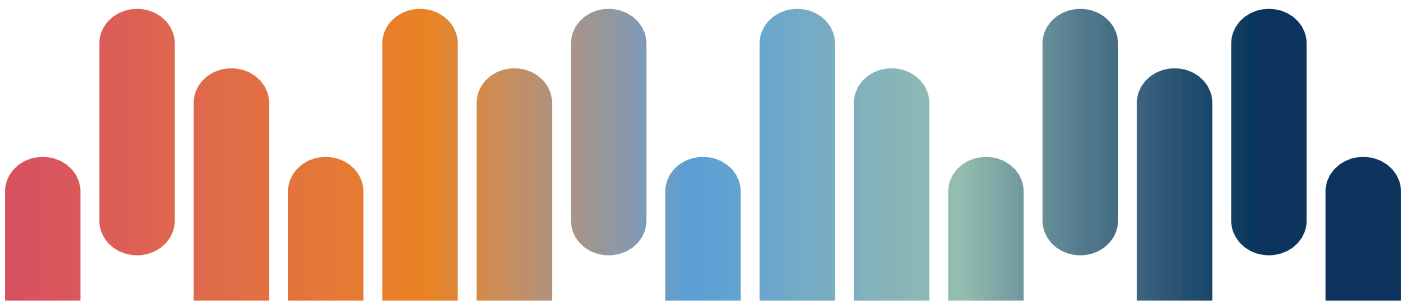
Stato patrimoniale attivo

ATTIVO	31/12/2025	31/12/2024
C) ATTIVO CIRCOLANTE		
II - Crediti		
1) verso utenti e clienti		
esigibili entro l'esercizio successivo	4.575	30.441
Totale crediti verso utenti e clienti	4.575	30.441
4) verso soggetti privati per contributi		
esigibili entro l'esercizio successivo	52.568	67.765
Totale crediti verso soggetti privati per contributi	52.568	67.765
9) crediti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	2.361	-
Totale crediti tributari	2.361	-
12) verso altri		
esigibili entro l'esercizio successivo Testo del paragrafo	337	37
Totale crediti verso altri	337	37
Totale crediti	59.842	98.243
IV - Disponibilità liquide		
1) depositi bancari e postali	153.390	97.769
Totale disponibilità liquide	153.390	97.769
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	213.232	196.012
Totale Attivo	213.232	196.012



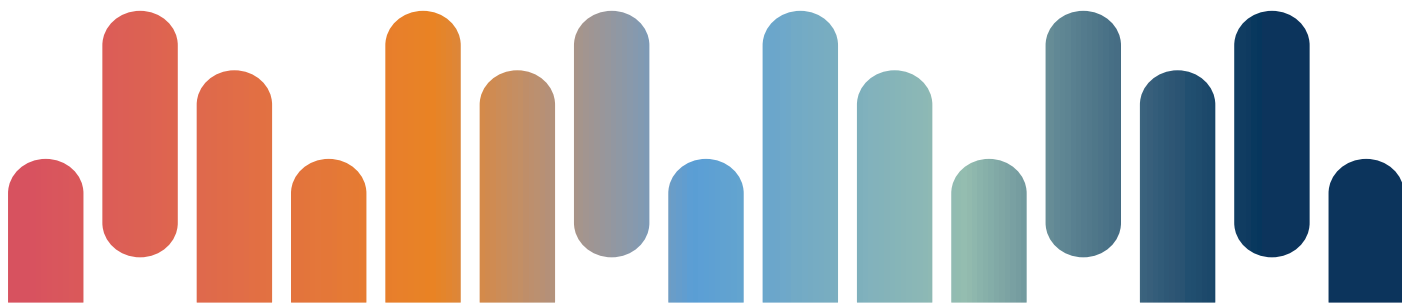
Stato patrimoniale passivo

PASSIVO	31/12/2025	31/12/2024
A) PATRIMONIO NETTO		
I - Fondo di dotazione dell'ente	100.000	100.000
II – Patrimonio vincolato		
1) riserve statutarie	2.628	2.628
Totale patrimonio vincolato	2.628	2.628
III - Patrimonio libero		
1) riserve di utili o avanzi di gestione	25.104	22.822
Totale patrimonio libero	25.104	22.822
IV - Avanzo/Disavanzo d'esercizio	3.090	2.282
TOTALE PATRIMONIO NETTO	130.821	127.732
C) TRATT. DI FINE RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	33.832	25.282
D) DEBITI		
4) debiti verso enti della stessa rete associata		
esigibili entro l'esercizio successivo	87	-
Totale debiti verso enti della stessa rete associativa	87	-
7) debiti verso fornitori		
esigibili entro l'esercizio successivo	36.897	16.182
Totale debiti verso fornitori	36.897	16.182
9) debiti tributari		
esigibili entro l'esercizio successivo	193	15.215
Totale debiti tributari	193	15.215
10) debiti v. istituti di previdenza e di sicurezza sociale		
esigibili entro l'esercizio successivo	6.622	5.532
Tot. debiti v.ist. di prev. e sic. sociale	6.622	5.532
12) altri debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	4.780	6.069
Totale altri debiti	4.780	6.069
TOTALE DEBITI	48.578	42.998
E) RATEI E RISCONTI PASSIVI	-	-
Totale Passivo	213.232	196.012



Rendiconto gestionale

	31/12/2025	31/12/2024
A) Costi e oneri da attività di interesse generale		
1) Materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	1.237	360
2) Servizi	315.787	242.846
3) Godimento di beni di terzi	-	4.158
4) Personale	147.390	123.747
7) Oneri diversi di gestione	10.796	10.189
Totale	475.210	381.300
A) Ricavi, rendite e proventi da attività di interesse generale		
1) Proventi da quote associative e apporti dei fondatori	360.000	265.000
6) Contributi da soggetti privati	106.064	98.075
7) Ricavi per prestazioni e cessioni a terzi	13.233	30.774
10) Altri ricavi, rendite e proventi	-	578
Totale	479.296	394.427
Avanzo/Disavanzo attività di interesse generale (+/-)	4.086	13.127
E) Costi e oneri di supporto generale		
7) Altri oneri	(1)	64
Totale	(1)	64
Totale oneri e costi	475.208	381.364
Totale proventi e ricavi	479.296	394.427
Avanzo/Disavanzo d'esercizio prima delle imposte (+/-)	4.088	13.063
Imposte	998	10.781
Avanzo/Disavanzo d'esercizio (+/-)	3.090	2.282
COSTI E PROVENTI FIGURATIVI		
	31/12/2025	31/12/2024
Costi figurativi		
1) da attività di interesse generale	6.500	6.500
Totale	6.500	6.500
Proventi figurativi		
1) da attività di interesse generale	6.500	6.500
Totale	6.500	6.500



Nota Integrativa

Questo bilancio, predisposto al 31 dicembre 2025, 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 2025, dal prospetto di Rendiconto Gestionale che presenta la rendicontazione gestionale sull'attività svolta nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025, 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

Ricavi ed erogazioni liberali

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.

Ricavi ed erogazioni liberali

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 5 migliaia (Euro 30 migliaia al 31/12/2024), maturati nell'ambito dell'attività commerciale svolta dalla Fondazione nel corso dell'esercizio. Tali crediti risultano interamente incassati nei primi mesi del 2026.

Crediti per liberalità da ricevere

Il saldo è rappresentato da crediti per liberalità da ricevere, per Euro 53 migliaia, maturati nell'ambito dell'attività istituzionale svolta dalla Fondazione nel corso dell'esercizio. Tali crediti risultano ancora da incassare e sono ritenuti interamente esigibili entro l'esercizio successivo.

Disponibilità liquide

Le disponibilità liquide sono rappresentate da depositi bancari per Euro 153 migliaia (Euro 98 migliaia al 31/12/2024). 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

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:

	Saldo al 31/12/2024	Destinazione risultato della gestione 2024	Versamento quote	Risultato della gestione 2025	Saldo al 31/12/2025
Risultato gestionale esercizio in corso	2.282	(2.282)		3.090	3.090
Risultato gestionale da esercizi precedenti	22.822	2.282			25.104
Riserve statutarie	2.628				2.628
contributi in conto capitale liberamente utilizzabili					
Patrimonio libero	27.732			3.090	30.821
Fondo di dotazione della Fondazione	100.000				100.000
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)					
Patrimonio vincolato					
Totale Patrimonio netto	127.732			3.090	130.821

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 31/12/2025, risulta essere pari ad Euro 3 migliaia.

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è aumentato di Euro 9 migliaia per effetto dell'accantonamento dell'esercizio.

Debiti

Al 31/12/2025 i debiti sono pari a Euro 49 migliaia (Euro 43 migliaia al 31/12/2024) e sono relativi a debiti verso fornitori per Euro 37 migliaia (inerenti fatture e note credito da ricevere per Euro 12 migliaia e fatture da saldare per Euro 25 migliaia), a debiti tributari e previdenziali per Euro 7 migliaia e ad altri debiti per Euro 5 migliaia.

Infine, si segnala che tali debiti, risultano già regolati nei primi mesi del 2026.

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 2025 e si riferiscono:

- per Euro 317 migliaia a costi per materie prime e 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 147 migliaia a costi per salari, contributi e TFR relativi al personale dipendente;
- Per Euro 11 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 2025, pari a Euro 360 migliaia (Euro 265 migliaia al 31/12/2024), i contributi su progetti svolti dalla Fondazione, pari a Euro 106 migliaia (Euro 98 migliaia al 31/12/2024), e i ricavi per prestazioni a terzi - attività svolta in via non prevalente - pari a Euro 13 migliaia (Euro 31 migliaia al 31/12/2024).

Costi e oneri di supporto generale

Si rilevano, in questa voce, principalmente interessi bancari.

Imposte

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

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

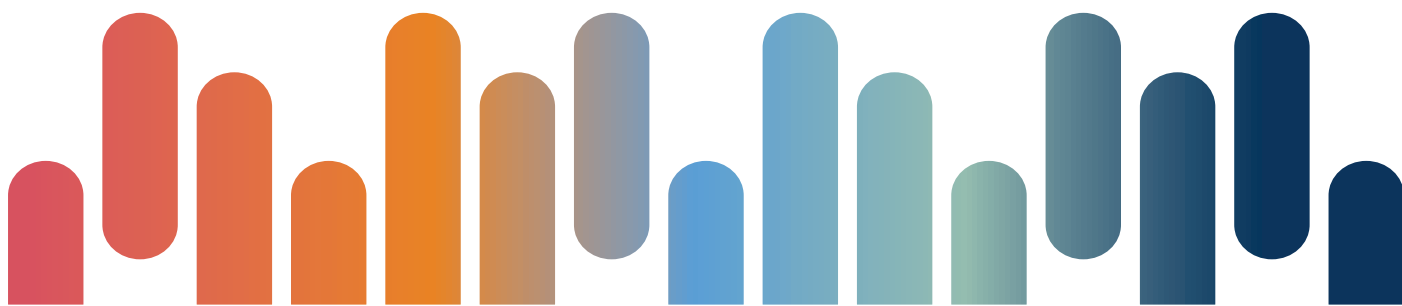
Nel corso dell'esercizio non sono stati erogati né sono previsti compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri Organi della Fondazione.

Informazioni su dipendenti, collaboratori e volontari

L'organico della Fondazione al 31/12/2025 è composto da 4 FTE.

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





**Fondazione
Human Age
Institute ETS**

by ManpowerGroup®