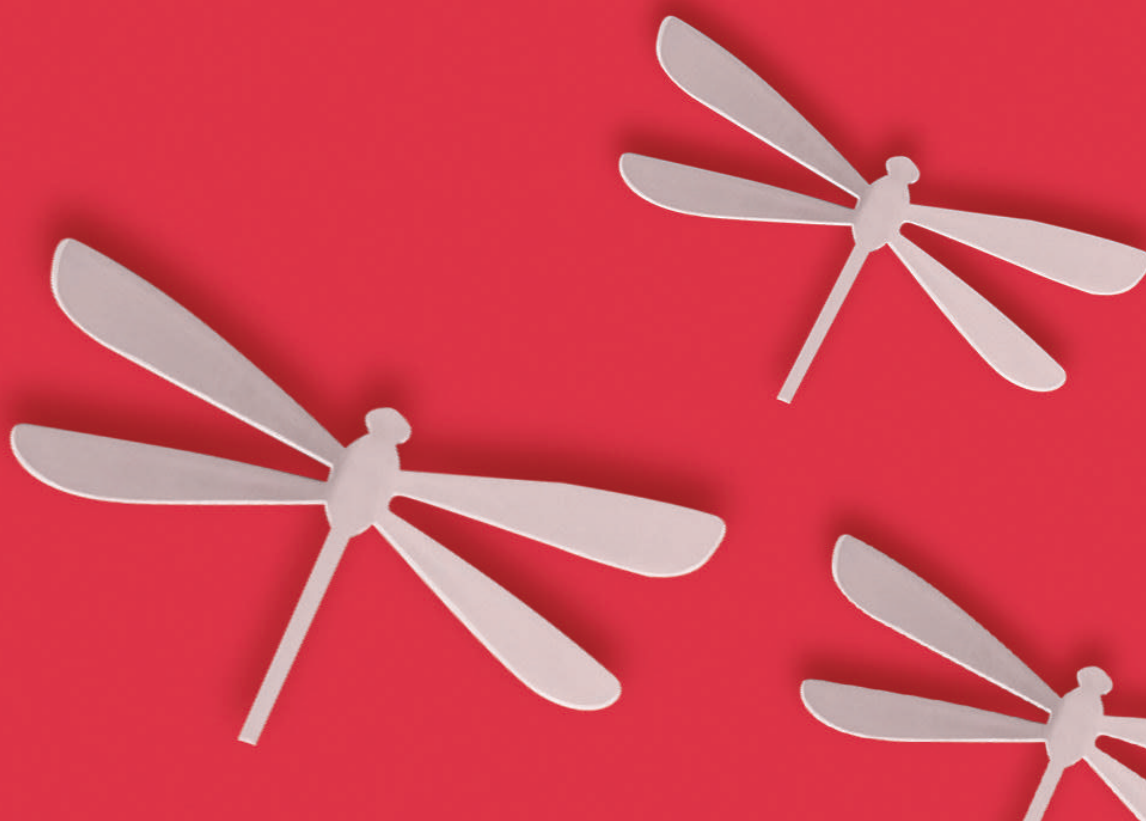




FONDAZIONE
LIBELLULA

BILANCIO SOCIALE 2020



Bilancio Sociale 2020

Indice

- 1. Lettera della Presidente**
- 2. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale**
- 3. Informazioni generali**
 - 3.1 Informazioni generali sull'ente
 - 3.2 La nostra storia
 - 3.3 Mission
 - 3.4 Linee di intervento
 - 3.5 Modalità d'intervento
- 4. Governance e persone che operano nell'ente**
 - 4.1 Gli organi di Fondazione Libellula
 - 4.2 Organigramma della Fondazione
- 5. Obiettivi e Attività**
 - 5.1 Progetti
- 6. Situazione economica e finanziaria**
 - 6.1 Stato patrimoniale
 - 6.2 Conto economico
 - 6.3 Nota integrativa al Bilancio al 31 Dicembre 2020
 - 6.4 Valore della produzione
 - 6.5 Costo per servizi
 - 6.6 Oneri diversi di gestione
 - 6.7 Altri oneri finanziari
 - 6.8 Ottimizzazione gestione
- 7. Monitoraggio dell'Organo di Controllo**
 - 7.1 Relazione dei Sindaci del bilancio sociale 2020

1. Lettera della Presidente

Non è retorica sottolinearlo: il 2020 ha lasciato un segno indelebile in tutt noi. La pandemia ancora in corso ha stravolto i nostri programmi e le nostre abitudini. Quello che non ha cambiato, però, è quello in cui crediamo, i nostri valori, i nostri obiettivi.*

Noi di Fondazione Libellula, in un anno così difficile per le persone e per il mondo del lavoro, abbiamo scelto di non fermarci, continuando più che mai a portare avanti il nostro progetto di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne e alla discriminazione di genere, in particolare sensibilizzando le persone all'interno dei luoghi di lavoro, attraverso le aziende aderenti al nostro network.

Ma non solo: nei mesi scorsi siamo stati vicini alle donne, attraverso webinar dedicati, gruppi di ascolto, dirette sui nostri canali social e studi per comprendere i loro reali bisogni.

Oggi possiamo dire che, grazie all'impegno delle organizzazioni virtuose del nostro network, la libellula vola sempre più alto e stiamo realizzando in parte il cambiamento che vorremmo vedere, e questo con grande soddisfazione e partecipazione di tutti: il 98% delle persone che lavorano nel network ritiene importante che l'azienda si occupi di violenza e discriminazione di genere e sono orgogliosi di lavorare in un'azienda che affronta queste tematiche.

Il livello di partecipazione alle nostre attività si è sviluppato sia come numeri sia come confronto e condivisione, e viene apprezzato sempre di più il valore del networking, della condivisione e dello scambio di esperienze.

Sempre più organizzazioni virtuose stanno scegliendo di impegnarsi con noi per rompere il tabù della violenza e portare la discussione sul tema all'interno della loro realtà. Oggi siamo 34 aziende e abbiamo raggiunto grandi risultati grazie al contributo di tutt, e alla volontà comune di cambiare, un passo alla volta, la nostra società.*

Il 2020 sarà sicuramente un anno che non ci dimenticheremo, perché ci ha dato un insegnamento fondamentale: l'importanza, nonostante le avversità, di credere nel messaggio che vogliamo veicolare, e farlo affrontando con coraggio e determinazione le sfide future che ci attendono.

Debora Moretti, Presidente Fondazione Libellula

2. Metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale

Il Bilancio Sociale della Fondazione Libellula Impresa Sociale riferito all'esercizio 2020 è stato redatto in conformità alle disposizioni di cui all'art. 14 comma 1 del D.Lgs 3/7/2017 n. 117.

Il Bilancio Sociale per sua definizione è un documento pubblico rivolto a tutti gli stakeholders della Fondazione, interessati a reperire informazioni sull'Ente che lo ha redatto.

Il Bilancio Sociale è redatto in osservanza delle "Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore" di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019. Il documento nello spirito del decreto intende rendere disponibile uno strumento di rendicontazione delle responsabilità, dei comportamenti e dei risultati sociali, ambientali ed economici delle attività svolte dalla Fondazione, allo scopo di offrire una dettagliata e strutturata informativa non ottenibile a mezzo della sola informazione economica contenuta nel Bilancio di Esercizio.

Molto di più di una Relazione di mandato, il Bilancio Sociale infatti si propone di:

- fornire a tutti gli stakeholders un quadro complessivo delle attività, della loro natura e dei risultati dell'Ente,
- attivare un processo interattivo di comunicazione sociale,
- favorire processi partecipativi interni ed esterni all'organizzazione,
- fornire informazioni utili sulle qualità delle attività dell'Ente per ampliare e migliorare le conoscenze e le possibilità di valutazione e di scelta degli stakeholders,
- dare conto dell'identità e del sistema di valori di riferimento assunti dall'Ente e della loro declinazione nelle scelte strategiche, nei comportamenti gestionali, nei loro risultati ed effetti,
- fornire informazioni sul bilanciamento tra le aspettative degli stakeholders ed indicare gli impegni assunti nei loro confronti,
- rendere conto del grado di adempimento degli impegni in questione,
- esporre gli obiettivi di miglioramento che l'Ente si impegna a perseguire,
- fornire indicazioni sulle interazioni tra l'Ente e l'ambiente nel quale esso opera,
- rappresentare il valore aggiunto creato nell'esercizio e la sua ripartizione.

Nella redazione del presente bilancio sociale sono stati rispettati i seguenti principi, previsti nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019, i quali garantiscono la qualità del processo di formazione e delle informazioni in esso contenute:

• **rilevanza:** nel bilancio sociale devono essere riportate solo le informazioni rilevanti per la comprensione della situazione, dell'andamento dell'Ente e degli impatti economici, sociali e ambientali della sua attività, o che comunque potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholders;

- completezza: implica l'individuazione dei principali stakeholders che influenzano o sono influenzati dall'organizzazione e l'inserimento di tutte le informazioni ritenute utili per consentire a tali stakeholders di valutare i risultati sociali, economici e ambientali dell'Ente;
- trasparenza: secondo il quale occorre rendere chiaro il procedimento logico seguito per rilevare e classificare le informazioni;
- neutralità: le informazioni devono essere rappresentate in maniera imparziale, indipendente da interessi di parte e completa, riguardare gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni volte al soddisfacimento dell'interesse degli amministratori o di una categoria di portatori di interesse;
- competenza di periodo: le attività e i risultati sociali rendicontati devono essere quelli svoltisi e manifestatisi nell'anno di riferimento;
- comparabilità: l'esposizione delle informazioni nel bilancio sociale deve rendere possibile il confronto sia temporale, tra esercizi di riferimento, sia, per quanto possibile, spaziale rispetto ad altre organizzazioni con caratteristiche simili od operanti in settori analoghi;
- chiarezza: le informazioni devono essere esposte in maniera chiara e comprensibile, accessibile anche a lettori non esperti o privi di particolare competenza tecnica;
- veridicità e verificabilità: i dati riportati devono far riferimento alle fonti informative utilizzate;
- attendibilità: implica che i dati positivi riportati nel bilancio sociale devono essere forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non devono essere sottostimati; gli effetti incerti inoltre non devono essere prematuramente documentati come certi;
- autonomia delle terze parti: nel caso in cui terze parti rispetto all'ente siano incaricate di trattare specifici aspetti del bilancio sociale o di garantire la qualità del processo o di formulare valutazioni o commenti, deve essere loro richiesta e garantita la più completa autonomia e indipendenza di giudizio;
- identificazione: secondo il quale deve essere fornita la più completa informazione riguardo alla proprietà e al governo dell'azienda, per dare ai terzi la chiara percezione delle responsabilità connesse; è necessario sia evidenziato il paradigma etico di riferimento, esposto come serie di valori, principi, regole e obiettivi generali (missione);
- inclusione: implica che tutti gli stakeholders identificati devono, direttamente o indirettamente, essere nella condizione di aver voce; eventuali esclusioni o limitazioni devono esser motivate;
- coerenza: deve essere fornita una descrizione esplicita della conformità delle politiche e delle scelte del management ai valori dichiarati;
- periodicità e ricorrenza: il bilancio sociale, essendo complementare al bilancio di esercizio, deve corrispondere al periodo amministrativo di quest'ultimo;
- omogeneità: tutte le espressioni quantitative monetarie devono essere espresse nell'unica moneta di conto.

Oltre alle indicazioni normative esplicitate nel Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 4 luglio 2019, sono state considerate, ove compatibili e rilevanti per il presente Bilancio le indicazioni e le elaborazioni contenute nei seguenti documenti:

- "Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale delle Organizzazioni non Profit "approvate nel 2010 dall'Agenzia per le Organizzazioni non lucrative e di utilità sociale;
- Atto di indirizzo dell'Agenzia per il Terzo Settore ai sensi dell'Art. 3, comma 1, lettera a) del DPCM 21 marzo 2001 n. 329, approvato dal Consiglio del 15 aprile 2011 con delibera n. 147;
- Il Bilancio Sociale GBS – La rendicontazione sociale per le Aziende non Profit Giuffrè Editore 2009;
- Il Bilancio Sociale GBS2013 - Documento di ricerca n. 17 GBS2020.

Proprio recependo i principi standard del GBS (Gruppo di Studio sul Bilancio Sociale) considerando il Bilancio Sociale anche un'estensione del Bilancio Economico, la Fondazione ha ritenuto importante costruire un collegamento delle informazioni di natura sociale con i dati contabili desumibili dalla contabilità ordinaria d'esercizio.

A fronte di ciò rilevante la riclassificazione dei dati contabili e la predisposizione della tavola del Valore Aggiunto con rendicontazione della ricchezza distribuita.

PRINCIPI DI REDAZIONE

In capo al Bilancio Sociale c'è l'osservazione che ogni azienda, in modo e misura diversi, possiede e manifesta un determinato indirizzo etico, che caratterizza le scelte strategiche ed ispira ogni azione quotidiana. Evidente quindi la convinzione che nell'ottica del Bilancio Sociale gli scopi dell'azienda debbano essere esplicitati in quanto da essi si declina il comportamento organizzativo della tecnostruttura e del Consiglio di Amministrazione.

I principi di redazione del Bilancio Sociale fanno riferimento alla sfera dell'etica, alla dottrina giuridica e alla prassi della professione contabile.

In particolare, ai principi e valori condivisi di etica pubblica ed economica e, per quanto attiene al campo del diritto, alla Costituzione e alla legislazione vigente, nazionale e comunitaria, e ai principi fondamentali dei diritti dell'uomo (Carta dei Diritti dell'ONU).

Infine, per quanto riguarda gli aspetti più professionali o procedurali, ai principi contabili nazionali e internazionali. La rendicontazione riguarda le attività svolte durante l'esercizio 2020.

Nella stesura si sono seguiti, quale traccia qualificante i testi sottoelencati:

- "Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale delle organizzazioni NON profit" – redatto dalla Agenzia per le Onlus;
- "Principi di redazione del Bilancio Sociale" redatto dal GBS (Gruppo di Ricerca sul Bilancio Sociale);
- "Le linee guida" della Global Reporting Iniziative (GRI)
- Il Bilancio Sociale – GBS 2014/2015 – standard

Le informazioni contenute nel Bilancio Sociale, la qualità del processo di sua formazione sono garantiti nel rispetto dei seguenti principi:

Utilità: Le notizie forniscono dati ed informazioni utili a soddisfare le aspettative degli stakeholder;

Comprensibilità, chiarezza e intelligibilità: Le informazioni sostenute, chiare, comprensibili e accessibili;

Rilevanza e accuratezza: Valutazioni e stime sono fondate su ipotesi esplicite e congruenti;

Attendibilità: Le informazioni rappresentano in modo veritiero e completo il proprio oggetto, con prevalenza degli aspetti sostanziali su quelli formali;

Fedele rappresentazione: Le informazioni sono esenti da errori e pregiudizi, in modo da poter essere considerate una fedele rappresentazione dell'oggetto a cui si riferiscono;

Omogeneità: Tutte le espressioni quantitative sono espresse nell'unica moneta di conto.

La qualità del processo di realizzazione del Bilancio Sociale è garantita dal rispetto dei seguenti principi fondamentali:

Identificazione: Vi è una completa informazione sulla proprietà e sul governo dell'impresa, per dare a terzi la chiara percezione delle responsabilità connesse;

Trasparenza: Tutti i destinatari sono messi nelle condizioni di comprendere il procedimento di rilevazione, di riclassificazione e formazione del bilancio sociale;

Periodicità e ricorrenza: Il Bilancio Sociale corrisponde al periodo amministrativo del bilancio di esercizio, essendo ad esso complementare;

Responsabilità: Sono chiaramente identificate le categorie di stakeholder ai quali la Fondazione deve rendere conto degli effetti della sua attività;

Inclusione: Viene data voce – direttamente o indirettamente – agli stakeholder indentificati ed è esplicitata la metodologia di indagine e di reporting adottata;

Verificabilità: Tutti i dati e le informazioni riportati e descritti nel documento sono verificabili;

Competenza di periodo: Gli effetti sociali sono rilevati nel momento in cui si manifestano e non in quello della manifestazione finanziaria delle operazioni da cui hanno origine;

Comparabilità: È possibile il confronto tra bilanci differenziati nel tempo redatti dalla stessa impresa o con bilanci di imprese operanti nello stesso settore;
Neutralità: Il Bilancio Sociale è imparziale e indipendente da interessi di parte

3. Informazioni generali

3.1 Informazioni generali sull'ente

Fondazione Libellula è la Fondazione di Zeta Service nata con lo scopo di agire su un piano culturale per prevenire e contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere.

In particolare, attraverso il **Network Libellula**, lo fa a partire dai luoghi di lavoro, con progetti e attività dedicate a collaboratori e collaboratrici delle aziende aderenti.

Attraverso la decostruzione degli stereotipi, l'empowerment delle donne, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e uno sguardo attento sul linguaggio vuole **contribuire alla costruzione di una cultura fondata sull'equità e sul rispetto.**

Nel 2020 ottiene il riconoscimento giuridico.

Ha sede a Milano, in viale Ortles 54/A (Codice Fiscale 11197420968)

3.2 La nostra storia

"Progetto Libellula" nasce nel 2017 da un'idea di Debora Moretti e Marilù Guglielmini, collaboratrici di Zeta Service, come iniziativa di responsabilità sociale dell'azienda.

A **maggio 2017** si è tenuto l'evento di presentazione del progetto. Tutto è partito con uno studio teorico sul fenomeno della violenza sulle donne e con una ricerca all'interno di 13 aziende pioniere, condotta con interviste e focus group. È stato quindi costruito un programma di azioni per la prevenzione e il contrasto della discriminazione e della violenza, che in questi anni abbiamo sviluppato avvalendoci della competenza di esperte ed esperti dei contenuti.

A **marzo 2019**, nell'ambito della IV Edizione del **Premio AIF** per le eccellenze nella Formazione intitolato ad Adriano Olivetti, il Progetto Libellula è stato premiato nell'Area Etica e Responsabilità Sociale per i risultati raggiunti dalla sua nascita.

Il **3 febbraio 2020** Progetto Libellula diventa **Fondazione Libellula**. Questa trasformazione è stata ritenuta opportuna perché quello che era un piccolo progetto oggi è diventata una realtà che coinvolge più di 30 aziende, con un impatto potenziale su oltre 50.000 collaboratori e collaboratrici. In questo modo si è voluto dare all'ente un suo proprio ambito di azione entro il quale muoversi per continuare a diffondere la cultura dell'equità contro ogni forma di violenza e discriminazione.

Fondazione Libellula ha continuato a sensibilizzare le persone attraverso attività formative e a indagare esperienze, opinioni e percezioni di collaboratori e collaboratrici attraverso un questionario anonimo, al fine di comprendere i meccanismi attraverso cui, all'interno di questi importanti luoghi di aggregazione e relazione, è possibile contribuire attivamente alla costruzione di modelli di genere improntati sull'equità.

L'obiettivo, infatti, è rimasto lo stesso: contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere agendo su un piano culturale, grazie all'impegno di organizzazioni virtuose che hanno deciso di agire concretamente su questi temi diffondendo al loro interno informazione e consapevolezza.

3.3 Mission

L'obiettivo di Fondazione Libellula è **promuovere cultura contrastando ogni forma di violenza sulle donne e discriminazione di genere**.

Armonia dei legami, rispetto di ogni essere umano, attenzione alle piccole cose: questa è la **cultura della bellezza** che la Fondazione si impegna a diffondere in ogni contesto. La libellula rappresenta trasformazione e libertà: trascorre parte della sua esistenza nel fango, ma a un certo punto emerge e impara a volare. È il **simbolo del cambiamento** che intende realizzare: un mondo equo, fatto di rispetto, gentilezza, accoglienza e ascolto sincero. Un mondo di parole e pensieri consapevoli, di rispetto della diversità, equilibrio e sensibilità.

L'azione di Fondazione Libellula è mossa da una convinzione profonda: l'**importanza del coinvolgimento delle aziende** nella lotta contro la violenza e la discriminazione di genere. Un'azienda che si dimostra attenta e coinvolta sul tema della violenza non solo incoraggerà un clima di dialogo e confronto, ma farà prevenzione e diffonderà al suo interno consapevolezza. Darà coraggio alle persone in difficoltà dimostrando di potere e volere accogliere i loro racconti.

L'azienda non è solo un luogo di lavoro, ma è un centro di aggregazione dove le persone trascorrono la maggior parte del loro tempo. È un **contenitore di umanità** dove si crea e si diffonde cultura, attraverso i valori, i messaggi e i modelli che si trasmettono agli altri anche ben oltre le mura dell'azienda stessa.

3.4 Linee di intervento

Fondazione Libellula realizza **progetti in azienda** per diffondere cultura e consapevolezza sui temi della violenza sulle donne e della discriminazione di genere. Con uno sguardo attento al linguaggio, alla consapevolezza delle persone e alla creazione di nuovi comportamenti e modalità, le attività mirano a costruire una cultura che si fondi sul rispetto, sul riconoscimento e la decostruzione degli stereotipi, al sostegno dell'empowerment delle donne.

Il programma di azioni che la Fondazione mette a disposizione delle aziende prevede attività già progettate e attività costruite ad hoc a partire dal confronto e dagli elementi emersi in fase di analisi. Le possibili azioni sono suddivise nelle seguenti 4 aree:

Prevenzione e contrasto della violenza e della discriminazione di genere

Oltre alla survey, l'azienda ha la possibilità di coinvolgere i propri collaboratori e le proprie collaboratrici attraverso workshop esperienziali con target e contenuti differenti (per esempio consapevolezza e fronteggiamento della violenza di genere, decostruzione degli stereotipi, diffusione di un linguaggio inclusivo, autodifesa, violenza virtuale contro le donne e sviluppo del self empowerment femminile) oppure attraverso servizi ad hoc come l'attivazione, per tutte le dipendenti, di uno sportello telefonico di consulenza psicologica attivo 24 ore su 24 e 7 giorni su 7.

Empowerment organizzativo e sviluppo di culture inclusive

Attività che hanno l'obiettivo di sviluppare un'organizzazione inclusiva, improntata alla parità e al rispetto: workshop sulla leadership al femminile, incontri di sensibilizzazione con dipendenti o responsabili sulla violenza e la discriminazione che può manifestarsi sul luogo di lavoro, percorsi di mentoring al femminile, workshop che esplorano i principali stereotipi legati a invecchiamento femminile e genitorialità e il loro impatto nel mondo del lavoro, servizio di Person of Trust per raccogliere eventuali segnalazioni di violenza, molestia e discriminazione.

Next Generation: azioni dedicate alle figlie e ai figli dei dipendenti

Workshop interattivi rivolti alle nuove generazioni, differenziati in base alle fasce d'età, su diversi temi: capire e smontare gli stereotipi di genere; come riconoscere, prevenire e fronteggiare le forme social di violenza; come affrontare le sfide di genere delle ragazze del presente lasciandosi ispirare da nuovi modelli al femminile.

Azioni consulenziali

Interventi consulenziali sulle politiche e i processi in uso letti in funzione del genere: audit dei processi in ottica di genere, revisione degli strumenti e dei processi valutativi secondo il principio del gender mainstreaming, creazione e formazione di gruppi D&I all'interno dell'azienda, percorso di analisi delle comunicazioni in azienda e di costruzione di un nuovo vocabolario condiviso, formazione dedicata agli HR per leggere e rileggere le politiche sulle persone in ottica di genere.

3.5 Modalità d'intervento

Le aziende che aderiscono al network sottoscrivono un accordo annuale a seguito del quale insieme a Fondazione Libellula sviluppano attività e progetti volte alla prevenzione e contrasto della violenza e alla promozione dell'equità. Le organizzazioni del network sono caratterizzate da un'estrema eterogeneità, e l'approccio che caratterizza la Fondazione tiene conto di questa diversità. Il primo obiettivo consiste quindi nel creare una partnership con le funzioni chiave, solitamente HR o D&I, per costruire il miglior progetto per la specifica realtà, considerando la cultura di riferimento, gli obiettivi perseguibili nel breve e nel medio periodo, le strategie per creare alleanze con gli stakeholder e i vincoli di cui tener conto. A questo scopo, a ciascuna azienda viene dedicato un/una project manager senior, di formazione psico-sociale e con spiccate competenze consulenziali, che affianca l'azienda nella costruzione del progetto, nella sua implementazione e nel monitoraggio nel tempo.

La conoscenza del contesto si completa con l'analisi della cultura di genere nell'organizzazione, che viene fatta sempre insieme agli interlocutori interni, per comprendere le politiche e le pratiche che l'azienda adotta (o non adotta) per garantire equità di genere in tutti gli ambiti professionali, contrastare la discriminazione verso le donne e prevenire la violenza dentro e fuori l'azienda. Questa analisi aiuta a comprendere il contesto e a formulare proposte di intervento tarate sulle singole realtà.

La fase di analisi si completa con una rilevazione attraverso un questionario: l'azienda ha la possibilità di far compilare alle proprie collaboratrici e ai propri collaboratori una survey online anonima finalizzata a rilevare il percepito rispetto ai temi collegati alla violenza e alla discriminazione di genere, le convinzioni e gli stereotipi su uomini e donne nella società, nelle relazioni affettive e nei contesti professionali, e soprattutto l'esperienza di violenza vissuta dalle donne dentro e fuori i luoghi di lavoro. I dati raccolti vengono analizzati e restituiti ai referenti aziendali: grazie a momenti di confronto con le funzioni direttamente interessate (HR e D&I) e con quelle strategiche (Direzioni e Management Team) si comprendono le criticità eventualmente presenti e si definisce il piano d'azione più adatto.

La Fondazione si avvale esclusivamente di consulenti senior qualificati/e a lavorare su questi temi: il team è infatti composto da psicologi/psicologhe, counselor, sociologi/sociologhe esperti/e dei contenuti, con una motivazione personale a lavorare su questi temi, e al contempo esperti/e di metodologie formative e formazione esperienziale per promuovere la massima partecipazione alle attività d'aula.

Fondazione Libellula grazie ai contributi risultanti dalle adesioni delle aziende e alle donazioni dei privati, intende inoltre sviluppare **interventi con un impatto sociale di ampio respiro**, da sviluppare in autonomia rispetto alle attività portate avanti con le aziende: progetti di sensibilizzazione nelle scuole del territorio; servizi per l'inserimento e il reinserimento nel mondo del lavoro di donne vittime di violenza e di altri soggetti che abbiano subito discriminazioni; percorsi di formazione in ospedali e pronto soccorso dedicati al personale sanitario su queste tematiche per il riconoscimento di eventuali casi di violenza, fisica o psicologica, e l'utilizzo di un linguaggio attento alle persone e alle loro esperienze.

4. Governance

4.1 Gli organi di Fondazione Libellula

- Assemblea dei Fondatori
- Consiglio di Amministrazione
- Presidente della Fondazione
- Il Revisore Legale dei Conti

Assemblea dei Fondatori

L'Assemblea dei Fondatori è composta da tre membri e:

- definisce gli indirizzi generali dell'attività della Fondazione;
- nomina il Presidente della Fondazione;
- nomina l'organo di controllo e il Revisore legale dei Conti, determinandone il compenso nei limiti di legge;
- determinare la misura di eventuali compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione nei limiti di legge;
- proporre al Consiglio di Amministrazione, occorrendo, la nomina di un Direttore.

L'Assemblea dei Fondatori si è riunita in data 30 luglio 2020 per discutere circa le [linee guida strategiche relative all'attività dell'anno 2020](#) e in data 23 settembre 2020 per discutere circa il [riconoscimento giuridico della Fondazione](#).

Consiglio di Amministrazione

È composto da tre a sette membri compreso il Presidente. Uno dei componenti è nominato dal Comitato dei Partecipanti, gli altri sono nominati dall'Assemblea dei Fondatori (che ne determina preventivamente il numero) con l'astensione dei Fondatori che sono enti con scopo di lucro. Il primo Consiglio di Amministrazione è indicato nell'atto costitutivo. I suoi componenti durano in carica cinque anni e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione. Spetta, in particolare, al Consiglio di Amministrazione, oltre ai poteri espressamente conferiti dal presente Statuto:

(i) approvare il bilancio di esercizio e il bilancio sociale, da presentare ed illustrare all'Assemblea dei Fondatori;

(ii) deliberare in ordine alle accettazioni di eredità, legati e donazioni nonché in ordine all'acquisto e all'alienazione di beni immobili;

(iii) deliberare le modifiche statutarie, previo parere non vincolante dell'Assemblea dei Fondatori;

(iv) approvare eventuali regolamenti interni;

(v) nominare, eventualmente, su proposta dell'Assemblea dei Fondatori, un Direttore (scelto tra soggetti esterni al Consiglio), determinandone le mansioni e il compenso;

(vi) deliberare l'estinzione della Fondazione, la nomina dei liquidatori e la devoluzione del patrimonio, previo parere non vincolante dell'Assemblea dei Fondatori.

Il Consiglio di Fondazione Libellula si è riunito tre volte nel corso del 2020, rispettivamente in data 7 febbraio, 30 luglio e 29 ottobre e vi hanno preso parte 3 membri.

Durante le adunanze sono state trattate le seguenti tematiche:

- presentazione linee guida strategiche relative all'attività dell'anno 2020 ed approvazione del relativo Bilancio Previsionale;
- Verifica dell'andamento infrannuale e approvazione budget 2021.

Presidente della Fondazione

Il Presidente della Fondazione è nominato dall'Assemblea dei Fondatori. Dura in carica cinque anni e può essere rinominato.

In particolare, il Presidente cura le relazioni con Enti, Istituzioni, Imprese Pubbliche e Private ed altri organismi, anche al fine di instaurare rapporti di collaborazione e di sostegno alle iniziative della Fondazione.

E' inoltre presidente del Consiglio di Amministrazione e in particolare:

- detiene la legale rappresentanza della Fondazione di fronte a terzi;
- agisce avanti a qualsiasi autorità amministrativa o giurisdizionale;
- sovrintende la gestione operativa e organizzativa della Fondazione, impartendo le opportune istruzioni alla struttura.

Il Sindaco Unico

Il Sindaco Unico è nominato dall'Assemblea dei Fondatori, tra le persone iscritte nel registro dei Revisori Contabili.

In particolare vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, anche con riferimento alle disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, qualora applicabili, nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile e sul suo concreto funzionamento. I sindaci esercitano, inoltre, compiti di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali della Fondazione ed attestano che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità alle linee guida del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Si segnala che non vi sono stati contenziosi o controversie nel corso del 2020, rilevanti ai fini della rendicontazione sociale

4.2 Organigramma della Fondazione

Debora Moretti – Presidente del Consiglio di Amministrazione

Maria Guglielmini - Consigliere

Silvia Bolzoni – Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

Stefania Serina – Sindaco Unico

Tutti gli organi della Fondazione sono in carica dal 03/02/2020 per un quinquennio.

Non sono previsti compensi per le cariche istituzionali di Fondazione Libellula.

4.2A Collaboratori

Lo staff operativo di Fondazione Libellula si compone di tre persone.

Due membri dello staff sono dipendenti di Zeta Service S.r.l. Per entrambi i membri dello staff è stata formalizzata dal 2020, tramite una lettera di distacco, la prestazione lavorativa presso Fondazione Libellula.

Zeta Service Srl rimane pertanto responsabile del trattamento economico, previdenziale e normativo derivante dal rapporto di lavoro del personale distaccato, secondo i termini e le condizioni stabilite dal contratto attualmente in essere.

Il terzo membro dello staff di Fondazione Libellula, ha invece in essere un contratto di prestazione di servizi, finalizzato a fornire supporto tecnico sui contenuti, sul monitoraggio della qualità progettuale e prestazioni specialistiche di formazione e coaching erogate agli aderenti al network Libellula.

5. Obiettivi e Attività

5.1 Progetti

Sono **34** le aziende che fanno parte del Network Libellula: AFOL, ASSIMOCO, BALLUFF, GRUPPO BANCA ETICA, BAUSCH & LOMB, BRAINPULL, CLIFFORD CHANCE, EATALY, ESSELUNGA, ESTE, ETRO, EURO COMPANY, FURLA, IED, INTERNATIONAL PAPER, ITACOM, ITALIAONLINE, LEXIS, LUNDBECK, MONTENEGRO, NOMINATION, PALLADIO GROUP, PROGETTO QUID, RANDSTAD, RHENUS, SMEMORANDA GROUP, STIMULUS ITALIA, TALENTIA SOFTWARE, TECH DATA ITALIA, TRANSMEC, UBISOFT SPA, UBISOFT STUDIOS, UNIPOL GRUPPO, ZETA SERVICE, ZURICH.

Attività con le aziende

Quest'anno Fondazione Libellula ha realizzato **più di 80 webinar e workshop** dedicati ai collaboratori e alle collaboratrici delle aziende.

Oltre 180 ore di formazione su temi legati all'equità e alla lotta alla discriminazione di genere: sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, decostruzione degli stereotipi, autodifesa, violenza digitale, empowerment, prevenzione e contrasto delle molestie sul luogo di lavoro.

Sono stati attivi durante l'anno **6 servizi di sportello telefonico** per offrire supporto psicologico anonimo e confidenziale.

Sono state realizzate **2 Survey** Fondazione Libellula personalizzate nelle aziende per indagare esperienze, opinioni e rappresentazioni sulla violenza e la discriminazione di genere e valutare la modalità migliore per affrontare il fenomeno all'interno dell'organizzazione.

Eventi

15 ottobre 2020: evento online "Premio Fondazione Libellula" con il Comune di Milano. Un momento di celebrazione delle attività realizzate durante l'anno, nel quale è stato dato un riconoscimento a tutte le aziende aderenti al Network di Fondazione Libellula.

Incontro online per le persone

- Webinar "Il coraggio delle donne"
- Gruppo di ascolto e condivisione per donne

- Ciclo di webinar #StaySafe, #StayStrong ("Le emozioni delle donne in epoca Covid-19"; "Non basta chiedere! Carico mentale delle donne ed emergenza"; "Stare nel cambiamento")

Incontri online per le aziende

- "L'impatto dell'emergenza Covid sulle donne"
- "Mind the Gap. Il divario di genere al lavoro"
- "Donne e uomini in quarantena. Lavoro benessere ed emozioni"
- Attivato un calendario (2020-2021) di webinar mensili dedicato alle aziende del Network (già realizzati «Donne, smart working e flessibilità»; «Dialogo tra uomini e donne sulla violenza di genere»; «Il 2020 di uomini e donne: bilanci, apprendimenti, riflessioni di genere»)

eBook

Una libellula oltre gli stereotipi

Abbiamo pubblicato un nuovo eBook per riflettere su violenza e stereotipi di genere, attraverso i dati che abbiamo raccolto in questi anni, le case history delle aziende e un approfondimento sulle attività della Fondazione. <https://bit.ly/3EhtH7R>

Donne e uomini in quarantena

Nel corso del mese di maggio abbiamo lanciato una survey anonima aperta a lavoratori e lavoratrici di qualsiasi azienda o settore, per esplorare il delicato momento di quarantena dal punto di vista professionale e della vita quotidiana. L'obiettivo è stato quello di fotografare il fenomeno, i suoi risvolti emotivi e relazionali e il diverso impatto su uomini e donne. Abbiamo raccolto in questo mini eBook che i risultati dell'indagine. <https://bit.ly/3EhtH7R>

Comunicazione

È stato realizzato un **nuovo sito** (www.fondazione.libellula.com) e definita la **Brand Identity** della Fondazione: font, colori, creazione materiale coordinato, brochure, definizione linee grafiche e visual.

È stata creata la **newsletter mensile** "TogetHer", per informare con un aggiornamento periodico sulle attività e le iniziative di Fondazione Libellula.

Come ogni anno è stata realizzata una **campagna stampa per il 25 novembre**, giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne, veicolata su Corriere della Sera cartaceo e online, per dare visibilità all'impegno delle aziende aderenti al network.

L'attività di sensibilizzazione di Fondazione Libellula sui temi della violenza, della discriminazione e degli stereotipi di genere si rivolge anche all'esterno con la diffusione di contenuti attraverso i canali social [Facebook](#), [Instagram](#), [LinkedIn](#).

Raccolta fondi

Il **Network Libellula** è una fonte di donazioni volte a realizzare le attività di prevenzione e contrasto della violenza e discriminazione di genere.

Nomination, azienda del network di Fondazione Libellula, ha realizzato un **bracciale e una spilla personalizzate con Libellula**, di cui parte del ricavato viene destinato alle iniziative di Fondazione Libellula.

#DressYourVoice: un'edizione limitata di felpe con una forte ed energica affermazione di empowerment "*I'm speaking*", il cui ricavato è donato alla Fondazione per sostenere i progetti e le iniziative di contrasto alla violenza di genere.

6. Situazione economica e finanziaria

6.1 Stato patrimoniale

Tabella 1 - ATTIVO

Euro	Al 31.12.2020
Crediti esigibili entro l'es. successivo	36.795
Disponibilità liquide	120.083
Totale attivo circolante	156.878

Tabella 2 - PASSIVO E PATRIMONIO NETTO

Euro	Al 31.12.2020
Fondo di dotazione	100.000
Avanzo (Disavanzo) di gestione	23.615
Totale patrimonio netto	123.616
Debiti esigibili entro l'es. successivo	33.262
Totale debiti	33.262
Totale passivo	156.878

6.2 Conto economico

Tabella 3 - RIEPILOGO CONTO ECONOMICO

Euro	Al 31.12.2020
Attività di formazione e adesione al network	65.585
Contributi ricevuti	56.209
Totale valore della produzione	121.794
Costi per servizi	97.059

Oneri diversi di gestione	145
Totale costi della produzione	97.204
Differenza tra valore e costi della produzione	24.590
Proventi e oneri finanziari	(502)
Imposte	(473)
Avanzo (disavanzo) di gestione	23.615

6.3 Nota integrativa al Bilancio al 31 Dicembre 2020

Conformemente al disposto dell'art. 2423-bis del Codice Civile, nella redazione del Bilancio sono stati osservati i seguenti principi:

- la valutazione delle singole voci è stata fatta ispirandosi a principi di prudenza e nella prospettiva della continuazione dell'attività, nonché tenendo conto della sostanza dell'operazione o del contratto;
- sono stati indicati esclusivamente gli utili effettivamente realizzati nell'esercizio;
- sono stati indicati i proventi e gli oneri di competenza dell'esercizio, indipendentemente dalla loro manifestazione numeraria;
- si è tenuto conto dei rischi e delle perdite di competenza dell'esercizio, anche se conosciuti dopo la sua chiusura;
- gli elementi eterogenei inclusi nelle varie voci di Bilancio sono stati valutati distintamente.

I criteri di valutazione previsti dall'art. 2426 del Codice Civile sono stati mantenuti inalterati rispetto a quelli adottati nell'esercizio precedente.

Il Bilancio di esercizio è stato redatto in unità di Euro.

6.4 Valore della produzione

Tabella 4 – VALORE DELLA PRODUZIONE

Euro	Al 31.12.2020
Attività di formazione e adesione al network	65.585
Il ricavo è determinato da progetti di formazione, coaching, counseling svolti a favore delle aziende aderenti al network Libellula per sensibilizzare e intervenire al proprio interno sui temi della violenza contro le donne e la discriminazione di genere.	
Contributi ricevuti	56.209
I contributi sono stati erogati da società terze e persone fisiche per sostenere le attività della Fondazione sia a seguito delle	

campagne "Dress your voice" e della vendita per il bracciale Nomination targato Libellula.	
--	--

6.5 Costo per servizi

Nel corso dell'anno 2020 sono stati rilevati costi per servizi per 97.059 euro.
I costi per servizi legali e notarili necessari per l'avviamento della Fondazione ammontano a 7.438 euro e i costi per la certificazione ISO/UNI a 1.318 euro.
I costi per materiale pubblicitario sono stati pari a 2.976 euro.
I costi legati all'assicurazione sottoscritta a copertura dei rischi per le attività di formazione, coaching e counseling sono stati pari a 1.320 euro.
I maggiori costi del 2020 sono relativi ai compensi a terzi per le attività di formazione, coaching e counseling e ammontano a 77.916 euro.
Sono inoltre rilevati costi per il personale distaccato pari ad euro 5.930.
Infine i costi per canoni vari sono stati pari a 161 euro.

6.6 Oneri diversi di gestione

Gli altri oneri di gestione, relativi alle commissioni bancarie e assicurative sono stati pari a 145 euro.

6.7 Altri oneri finanziari

Gli altri oneri finanziari, relativi alle commissioni bancarie e di Paypal sono stati pari a 567 euro.

6.8 Ottimizzazione gestione

Fondazione Libellula dalla sua nascita ha adottato una gestione indirizzata al contenimento e all'ottimizzazione dei costi di gestione al fine di avere maggiori disponibilità da erogare a favore dei progetti solidali.

Questa ottimizzazione è resa possibile dal legame con il Fondatore Zeta Service S.r.l. che sostiene in ogni modo l'attività della Fondazione.

Come già evidenziato nel capitolo della Governance, Zeta Service ha distaccato parzialmente due dipendenti in Fondazione.

La Fondazione ha inoltre sede presso il palazzo di Zeta Service in Viale Ortles 54/a a Milano, in modo che quest'ultima si possa far carico delle spese relative agli spazi di lavoro e ai device necessari.

Zeta Service e Fondazione Libellula hanno formalizzato il loro rapporto attraverso la firma di un Contratto di utilizzo di spazi attrezzati e di servizi.

Grazie a questo accordo, Zeta Service si impegna nella fornitura degli spazi attrezzati e dei servizi amministrativi di supporto necessari per lo svolgimento dell'attività della Fondazione, con particolare riferimento ad adempimenti amministrativi, contabili, di marketing, ufficio del personale e sicurezza sul luogo di lavoro.

Al fine di supportare il più possibile la nascita della Fondazione i corrispettivi degli spazi attrezzati e dei servizi prestati da Zeta Service per l'anno 2020 non sono stati addebitati.

7. Monitoraggio dell'Organo di Controllo

7.1 Relazione dei Sindaci del bilancio sociale 2020

RELAZIONE sul MONITORAGGIO dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale redatta dall'organo di controllo ai sensi dell'art. 30, co. 7 del D. Lgs. n. 117 del 2017 e Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Al Consiglio di Amministrazione della Fondazione Libellula Impresa Sociale

Riferimenti normativi e finalità

L'art. 30 comma 7 del D. Lgs. 117/2017 (CTS) prevede che l'organo di controllo eserciti compiti di monitoraggio sull'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale e che, dei relativi esiti, ne venga dato atto nel bilancio sociale. La presente relazione pertanto è parte integrante del bilancio sociale.

Principi di redazione

La presente relazione viene redatta nel rispetto della coerenza con i principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 del decreto 4 luglio 2019 (Linee Guida) e in osservanza al paragrafo 7, Norma ETS 7.2.1 delle Norme di comportamento degli Enti del Terzo Settore emanate nel mese di Dicembre 2020 dal CNDCEC (Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili).

Criteri applicativi

Ai sensi della sezione 8 del paragrafo 6 delle Linee Guida, nei miei compiti di monitoraggio l'organo di controllo ha focalizzato la sua attenzione sui seguenti aspetti:

- l'esercizio in via esclusiva o prevalente delle attività di interesse generale di cui all'art. 5 comma 1 del CTS e, nel caso, per le attività diverse di cui all'art. 6 del CTS, il rispetto delle previsioni costitutive e statutarie e del rapporto di secondarietà e strumentalità rispetto alle attività di interesse generale secondo i criteri e i limiti regolamentari definiti dal decreto ministeriale di cui allo stesso art. 6 del CTS;
- il rispetto nelle raccolte pubbliche di fondi dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con sostenitori e pubblico e la conformità alle linee guida ministeriali di cui all'art. 7 comma 2 del CTS;
- il perseguimento dell'assenza di scopo di lucro soggettivo e il rispetto del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori ed altri componenti degli organi sociali di cui all'art. 8 commi 1 e 2 del CTS, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8 comma 3, lettere da a) a e).

Le attività di monitoraggio svolte dall'organo di controllo

Nel corso dell'esercizio 2020, ho effettuato le verifiche periodiche sulla Fondazione, acquisendo di volta in volta la documentazione utile. Ho mantenuto contatti periodici, effettuato riunioni da remoto con i responsabili delle varie aree e acquisito le informazioni necessarie al completamento delle verifiche. Ho vigilato sui flussi finanziari e monetari, sulla regolare tenuta della contabilità e formazione del bilancio e sui contratti conclusi con collaboratori professionali terzi, ho monitorato il sistema "I.T." Ho verificato le procedure di gestione ed incasso delle donazioni, erogazioni liberali e oblazioni. Ho acquisito informazioni in merito alle delibere assunte, all'evolversi delle attività e delle operazioni di rilievo, alle iniziative intraprese anche di natura sociale, ricreativa, solidaristica.

Esiti del monitoraggio

In seguito all'attività svolta, l'organo di controllo riferisce che la Fondazione, nel corso del 2020:

- ha esercitato in via principale una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5 comma 1 del CTS per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale.
- ha effettuato l'attività di raccolta fondi nel rispetto dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico.
- ha perseguito l'assenza dello scopo di lucro, destinando le componenti patrimoniali allo svolgimento dell'attività statutaria.

Crema, 15/12/2021

Sindaco Unico

Stefania Serina

ATTESTAZIONE di CONFORMITA' del bilancio sociale alle linee guida di cui al Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, redatta dall'organo di controllo ai sensi dell'art.30, co. 7, del D. Lgs. n. 117 del 2017.

Al Consiglio di Amministrazione della Fondazione Libellula Impresa Sociale

Riferimenti normativi e finalità

L'art. 30 comma 7 del D. Lgs. 117/2017 (CTS) prevede che l'organo di controllo attesti che il bilancio sociale sia stato redatto in conformità a quanto previsto dall'art. 14 del suddetto decreto legislativo, secondo il Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Linee Guida). La presente attestazione pertanto è parte integrante del bilancio sociale.

Principi di redazione

La presente attestazione viene redatta nel rispetto della coerenza con i principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 del decreto 4 luglio 2019 (Linee Guida) e in osservanza al paragrafo 7, Norma ETS 7.2.2 delle Norme di comportamento degli Enti del Terzo Settore emanate nel mese di Dicembre 2020 dal CNDCEC (Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili).

Criteri applicativi

L'organo di controllo da conto dell'attività di verifica effettuata al fine di attestare secondo criteri di diligenza professionale la conformità della struttura, dei contenuti e dei principi di redazione del bilancio alle linee guida ministeriali che, tuttavia, consentono autonomia di scelta da parte degli Enti del Terzo Settore (ETS) in merito all'adozione della metodologia di rendicontazione e di eventuali standard di riferimento. Ciò nonostante, le linee guida medesime prevedono al paragrafo 6 un dettagliato elenco di sezioni e relative sottosezioni di informazioni dalla cui disclosure l'ETS non può prescindere.

Processo di verifica

Previa acquisizione del bilancio sociale, l'iter di verifica dell'organo di controllo è stato svolto al fine di valutare l'affermazione del Consiglio di Amministrazione, riportata nella pagina 2 "metodologia adottata per la redazione del bilancio sociale" del Bilancio sociale al 31.12.2020, secondo cui tale bilancio è (cit.) "redatto in osservanza delle "Linee Guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore" di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 4 luglio 2019".

La responsabilità della predisposizione del bilancio sociale, in accordo con i menzionati principi, compete agli amministratori della Fondazione. Come suggerito dal Documento di Ricerca GBS 2019-2021 e in osservanza al paragrafo 7, Norma ETS 7.2.2 delle Norme di comportamento degli Enti del Terzo Settore emanate nel mese di Dicembre 2020 dal CNDCEC (Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili), sono state svolte le seguenti procedure:

- verifica della rispondenza dei dati e delle informazioni di carattere economicofinanziario ai dati e alle informazioni riportate nel bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020;
- analisi delle modalità di funzionamento dei processi seguiti finalizzati alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi mediante interviste e discussioni con il responsabile amministrativo, gli amministratori e il personale preposto, con analisi a campione della documentazione di supporto;

- verifiche incrociate tra le informazioni esposte nel bilancio sociale e i dati rinvenibili da fonti esterne;
- Analisi della completezza e della coerenza delle informazioni qualitative riportate nel bilancio sociale in base alle Linee Guida di riferimento.
- Ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante sull'attendibilità e completezza anche del bilancio sociale e delle informazioni e dati in esso contenuti, nonché sulla conformità ai principi di redazione.

Conclusioni

In conclusione, sulla base delle procedure di verifica svolte, ritengo che il bilancio sociale al 31 dicembre 2020 della "Fondazione Libellula Impresa Sociale" sia conforme alle Linee Guida del Decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in conformità delle quali il bilancio sociale è stato predisposto come dichiarato dal Consiglio di Amministrazione.

fondazione.libellula.com
scrivici@fondazione.libellula.com



FONDAZIONE
LIBELLULA