



FONDAZIONE
LIBELLULA

BILANCIO SOCIALE

2021



INDICE

1. LETTERA DELLA PRESIDENTE	03
2. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA REDAZIONE DEL BILANCIO SOCIALE	05
3. INFORMAZIONI GENERALI	11
• 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	17
• 4.1 Gli organi di Fondazione Libellula	
• 4.2 Organigramma della Fondazione	
5. OBIETTIVI E ATTIVITÀ	22
• 5.1 Progetti	
6. SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	29
• 6.1 Stato patrimoniale	
• 6.2 Conto economico	
• 6.3 Nota integrativa al Bilancio al 31 Dicembre 2021	
• 6.4 Valore della produzione	
• 6.5 Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	
• 6.6 Costo per servizi	
• 6.7 Costi per godimento beni di terzi	
• 6.8 Costi per il personale	
• 6.9 Oneri diversi di gestione	
• 6.10 Ottimizzazione gestione	
7. MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	35
• 7.1 Relazione dei Sindaci del bilancio sociale 2021	

LETTERA DELLA PRESIDENTE



Quello appena trascorso è stato un anno ancora segnato dalla pandemia, con tutto il suo portato emotivo e di incertezza riguardo il futuro e il mondo del lavoro. Nonostante questo, è stato un anno pieno di soddisfazioni per la nostra Fondazione: abbiamo portato avanti il nostro progetto di contrasto alla violenza sulle donne e alla discriminazione di genere all'interno delle organizzazioni, aprendoci allo stesso tempo a nuove prospettive di intervento e sensibilizzazione nella società, in linea con il nostro obiettivo di portare la cultura dell'equità, del rispetto e della prevenzione della violenza in ogni ambito della società.

Il Network Libellula è cresciuto esponenzialmente, raddoppiando - rispetto allo scorso anno - il numero delle realtà aderenti. Oggi siamo **62 aziende**, molte delle quali ci hanno scelto per attivare al loro interno servizi e percorsi di cambiamento su tematiche un tempo considerate tabù, come la prevenzione e il contrasto delle molestie sul luogo di lavoro. Abbiamo sviluppato percorsi su temi innovativi che stanno riscontrando sempre maggior interesse: **linguaggio, leadership inclusiva, violenza ed empowerment economico**. La richiesta delle aziende è sempre più di azioni



strutturate di ampio respiro, che richiedono un approccio consulenziale attento alla fase di raccolta della domanda; è stato inoltre molto apprezzato da HR e DE&I Manager il valore dei nostri incontri di approfondimento e networking, strumenti preziosi di condivisione e scambio di esperienze.

Quest'anno poi abbiamo raggiunto un importante obiettivo: per la prima volta abbiamo portato il messaggio di Fondazione Libellula anche negli ospedali, con il progetto "Dai segni ai sogni" e il percorso formativo realizzato all'interno dell'ASST Gaetano Pini di Milano, per aiutare operatori e operatrici a riconoscere i segni invisibili della violenza domestica.

*È stato anche un anno ricco di eventi. Abbiamo organizzato durante la settimana del **25 novembre** la "**Libellula Week**", un'intera settimana di live talk e approfondimenti legati all'equità di genere. A dicembre abbiamo vissuto insieme a tutte le aziende del Network il primo evento in presenza dall'inizio della pandemia, con la consegna del nuovo premio "**Libellula Inspiring Company**", consegnato alle aziende che durante l'anno si sono distinte per i loro progetti speciali di prevenzione e contrasto alla violenza di genere.*

Un 2021 che per la società si è chiuso con timidi segnali di ripartenza. Un anno che, per noi, è stato un ulteriore passo in avanti nel nostro percorso di diffusione di cultura, durante il quale abbiamo costruito i presupposti per continuare a far crescere la nostra Fondazione rendendola un punto di riferimento sul tema dell'equità di genere per le aziende, per la società e per tutte le persone desiderose di cambiamento.

DEBORA MORETTI
PRESIDENTE FONDAZIONE LIBELLULA

METODOLOGIA ADOTTATA

2.

Il Bilancio Sociale della Fondazione Libellula Impresa Sociale riferito all'esercizio 2021 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 essere 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;**
- ✓ **I 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 2021.

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.

INFORMAZIONI GENERALI

3.

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.

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 di genere, 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**.

Fuori dalle organizzazioni offre sostegno alle donne in difficoltà e contrasta la violenza di genere con progetti a impatto sociale e rivolge l'azione di sensibilizzazione all'esterno attraverso attività di comunicazione, diffusione di campagne dedicate e contenuti online.

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

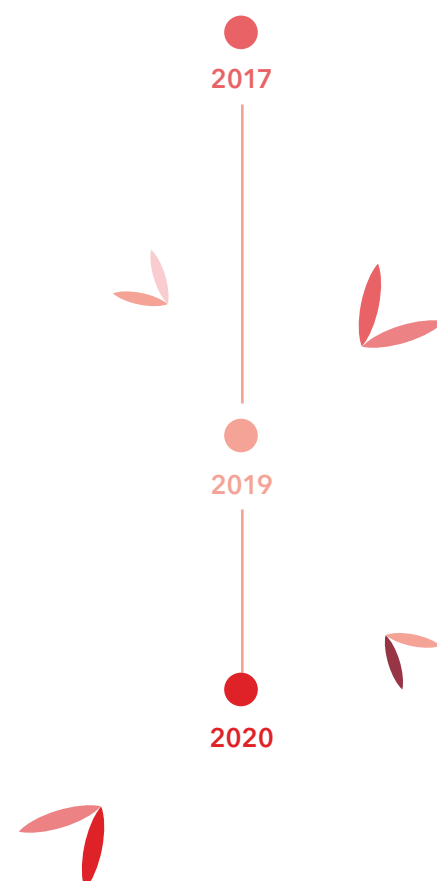
3.2 LA NOSTRA STORIA

"**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 era diventata una realtà che richiamava



l'attenzione e il coinvolgimento di sempre più aziende, 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 sui temi della violenza e della discriminazione di genere 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. Azione culturale resa possibile grazie all'impegno di organizzazioni virtuose che hanno deciso di agire concretamente su questi temi diffondendo al loro interno informazione e consapevolezza.

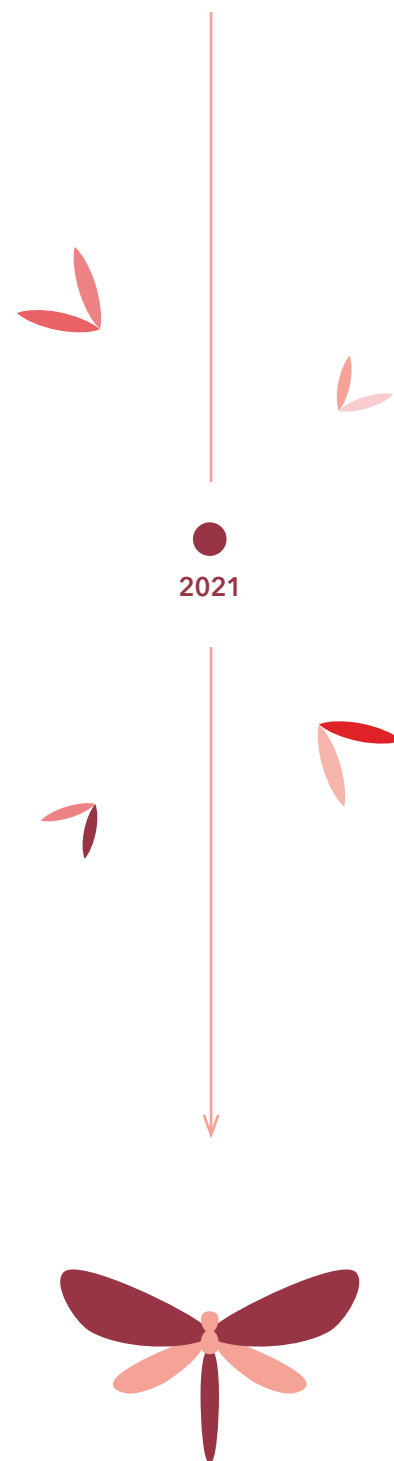
Con l'obiettivo di portare la cultura dell'equità di genere e del contrasto alla violenza in tutti gli ambiti della società, Fondazione Libellula a partire dal **2021** ha inoltre sviluppato partnership, campagne di raccolta fondi e realizzato progetti a impatto sociale anche al di fuori delle organizzazioni (in collaborazione con centri antiviolenza del territorio, all'interno degli ospedali

3.3 MISSION

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



3.4 LINEE DI INTERVENTO

NETWORK LIBELLULA

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.

L'azione di Fondazione Libellula con il Network 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.

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.

PROGETTI DI CURA

Fondazione Libellula ha l'obiettivo di portare la cultura dell'equità e contrastare la violenza di genere anche fuori dalle organizzazioni: per questo si impegna a realizzare progetti a impatto sociale, per fornire un aiuto concreto a donne vittime di violenza e veicolare l'azione culturale e di sensibilizzazione in modo capillare all'interno della società.

PARTNERSHIP

Un'ulteriore linea di azione per le aziende è la possibilità di associare il proprio brand winiziative già in essere o un progetto personalizzato di aiuto concreto o sensibilizzazione attraverso campagne di comunicazione o raccolte fondi mirate.

3.5 MODALITÀ DI INTERVENTO

AZIENDE

Le aziende che aderiscono al **Network Libellula** sottoscrivono un accordo annuale a seguito del quale insieme alla Fondazione 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 a interlocutori/interlocutrici interni/e, 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.

GOVERNANCE

4.

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 20 gennaio 2021 per discutere circa le linee guida strategiche relative all'attività dell'anno 2021 e in data 26 luglio 2021 per un aggiornamento circa il primo semestre 2021.

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:

- ✓ **approvare il bilancio di esercizio e il bilancio sociale, da presentare ed illustrare all'Assemblea dei Fondatori;**
- ✓ **deliberare in ordine alle accettazioni di eredità, legati e donazioni nonché in ordine all'acquisto e all'alienazione di beni immobili;**
- ✓ **deliberare le modifiche statutarie, previo parere non vincolante dell'Assemblea dei Fondatori;**
- ✓ **approvare eventuali regolamenti interni;**
- ✓ **nominare, eventualmente, su proposta dell'Assemblea dei Fondatori, un Direttore (scelto tra soggetti esterni al Consiglio), determinandone le mansioni e il compenso;**
- ✓ **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 2021, rispettivamente in data 10 febbraio, 26 luglio e 20 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 2021;**
- **Verifica dell'andamento infrannuale.**

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 2021 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.

4.3 COLLABORATORI / COLLABORATRICI

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.

OBIETTIVI E ATTIVITÀ

5.



5.1 PROGETTI

ATTIVITÀ CON LE AZIENDE

Sono **62** le aziende che fanno parte del Network Libellula: ABB, ACSM AGAM, ALLEANZA ASSICURAZIONI, ALTER COMM, ANDRIANI, ASSIMOCO, BALLUFF, GRUPPO BANCA ETICA, BARILLA, BAUSCH & LOMB, BRAINPULL, CLIFFORD CHANCE, COOPERVISION, DISCOVERY, EMERSON, EQUENSWORDLINE, EQUITA, ESSELUNGA, ESTE, ETRO, EURO COMPANY, FLEXTRONICS DESIGN, FLEXTRONICS MANUFACTURING, FORMA ITALIANA, FURLA, GENERALI, GIUFFRE' FRANCIS LEFEBVRE, GRANDVISION, HEXAGON, IED, INTERNATIONAL PAPER, IREN, IRINOX, ITACOM, ITALIAONLINE, LABANALYSIS GROUP, LEXIS, LUNDBECK ITALIA, GRUPPO MONTENEGRO, NOMINATION, O-I ITALY, PALLACANESTRO CREMA, PALLADIO GROUP, PROGETTO QUID, RANDSTAD, RETAIL CAPITAL, RHENUS, SGS ITALIA, SILC, SODEXO, STIMULUS ITALIA, TALENTIA SOFTWARE, TECH DATA ITALIA, TIM, TRANSMEC, UBISOFT SPA, UBISOFT STUDIOS, UNIPOL GRUPPO, VODAFONE, WATTS INDUSTRIES, ZETA SERVICE, ZURICH

Quest'anno Fondazione Libellula ha realizzato più di **120 webinar** e **workshop** dedicati ai collaboratori e alle collaboratrici delle aziende.

Oltre **350 ore di formazione** nelle aziende su temi legati all'equità e alla lotta alla discriminazione di genere: sensibilizzazione sul tema della violenza, decostruzione degli stereotipi, linguaggio inclusivo, sviluppo di managerialità inclusiva, sensibilizzazione sulla violenza digitale, percorsi di prevenzione e contrasto delle molestie sul luogo di lavoro.

Attivi durante l'anno **6 servizi di sportello telefonico** per offrire supporto psicologico anonimo e confidenziale e **2 servizi di Person of Trust (Consigliere/a di Fiducia)**, una figura esterna all'azienda a cui fare riferimento per un confronto su situazioni di violazione delle Policy antimolestie.

Sono state 9 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.

Sono stati realizzati nella settimana dell'**8 marzo** 13 edizioni del webinar "Vivere e costruire alleanze tra donne", promosso e progettato appositamente per le aziende come occasione di sensibilizzazione per la giornata, e 26 edizioni dei webinar "Donne e uomini contro la violenza di genere" e "La violenza virtuale contro le donne: internet, social e comunicazione digitale" per il 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne.

Nell'ottobre 2021 Fondazione Libellula ha attivato il programma di mentoring al

femminile interaziendale **"MentorSHE"**: un percorso di empowerment e sorellanza con oltre 100 donne partecipanti che terminerà nel 2022, per sostenere la crescita e lo sviluppo delle mentee, offrendo loro un'opportunità di confronto e scambio con una mentor di esperienza e leadership riconosciute, capace di offrire supporto nel raggiungimento di obiettivi professionali e personali.

EVENTI

INCONTRI ONLINE PER LE AZIENDE

- **Un calendario di webinar mensili riservato ai/alle referenti delle aziende del Network Libellula; 11 incontri su diversi temi: carico mentale, sorellanza, linguaggio, leadership al femminile e incontri di scambio e testimonianza dedicati a HR e D&I Manager;**
- **3 incontri di presentazione di Fondazione Libellula per aziende interessate ad approfondire attività e adesione al Network.**

LIBELLULA TALK

10 dirette live mensili su LinkedIn: conversazioni brevi e informali a cura di Giorgia Ortu La Barbera, DE&I Project Designer di Fondazione Libellula, durante le quali con ospiti diversi/e sono stati approfonditi temi legati all'inclusione e all'equità di genere: stereotipi nella comunicazione, esperienze imprenditoriali al femminile, narrazione delle serie tv, empowerment economico e linguaggio.

LIBELLULA WEEK (22-26 NOVEMBRE 2021)

Per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne organizzata un'intera settimana di live talk, webinar e laboratori online con esperte/i sui temi dell'equità di genere, per approfondire la relazione tra i generi, la genitorialità, il linguaggio dei media, la violenza economica e l'empowerment di giovani donne. 10 ore di dirette social e incontri online, con 17 speaker esperti/e sulle tematiche dell'equità di genere e della discriminazione.

FONDAZIONE LIBELLULA AWARDS (15 DICEMBRE 2021)

Un evento in presenza presso il Circolo Filologico Milanese durante il quale Fondazione Libellula ha consegnato un riconoscimento a tutte le aziende del Network e tenuto la prima la cerimonia di premiazione di **"Libellula Inspiring Company"**, un premio dato

alle aziende del Network che durante l'anno si sono distinte nella realizzazione di progetti speciali dedicati alla prevenzione e al contrasto alla violenza di genere e alle molestie sul lavoro, al gender gap, alla leadership inclusiva, alle nuove generazioni o all'alleanza tra generi.

Le aziende premiate:

- ✓ Categoria "Gender Gap" - Gruppo Montenegro
- ✓ Categoria "Empowerment" - Zurich
- ✓ Categoria "Dalle intenzioni alle azioni" - Gruppo Banca Etica
- ✓ Categoria "Contro le molestie sul lavoro" - Ubisoft SpA e Ubisoft Studios
- ✓ Categoria "Alleanza tra i generi" - Barilla
- ✓ Categoria "Premio Speciale Equità" - Nomination

PROGETTI DI CURA

Fondazione Libellula grazie ai contributi risultanti dalle adesioni delle aziende e alle donazioni dei privati, sviluppa inoltre **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.

"FAI VOLARE UNA LIBELLULA"

Un progetto di raccolta donazioni per offrire, in collaborazione con centri anti violenza del territorio, **un supporto concreto a donne che hanno subito violenza** e che stanno percorrendo la strada verso la propria autonomia, personale e professionale; un supporto concreto per sostenere le spese che devono affrontare: come l'affitto di una nuova casa, utenze e beni di prima necessità per i figli e per la loro crescita, ma anche le spese necessarie per il proprio benessere psicologico o il sostegno alla formazione e al reinserimento lavorativo.

“DAI SEGNI AI SOGNI”

A settembre 2021 è stato avviato il progetto “Dai segni ai sogni” con le prime edizioni del percorso formativo “Riconoscere e affrontare situazioni di violenza domestica” dedicato al personale medico-sanitario dell’Azienda Ospedaliera **ASST Gaetano Pini-CTO di Milano**, per aiutare operatori e operatrici socio-sanitarie a **riconoscere i segni della violenza domestica** anche quando non sono visibili, e promuovere un approccio multidisciplinare al tema capace di rispondere in modo complesso alle necessità e bisogni delle donne che ne sono vittime.

COMUNICAZIONE

L’azione di sensibilizzazione di Fondazione Libellula si rivolge all’esterno attraverso l’**attività di comunicazione**: diffusione di campagne dedicate, contenuti di informazione e aggiornamento costante sulle tematiche dell’equità di genere sui social e sul web. Una parte essenziale del lavoro della Fondazione passa inoltre dalla ricerca: a questo scopo, grazie a un confronto costante con esperte ed esperti di tematiche DE&I, vengono pubblicati eBook tematici di approfondimento e indagato lo stato dell’equità di genere attraverso questionari anonimi e studi mirati.

È stato lanciato il **podcast** di Fondazione Libellula **“We are speaking! - Storie di genere”**: storie in cui possiamo riconoscerci, fatte di piccole e grandi discriminazioni quotidiane. Introdotta dalle vicende di alcuni personaggi immaginari, ogni puntata - grazie al commento di Annalisa Valsasina, psicologa, psicoterapeuta ed esperta di tematiche sulla violenza e discriminazione di genere - offre un approfondimento legato a una tematica legata all’inclusione e all’equità di genere: carico mentale, rappresentazione dei ruoli in famiglia e nella società, linguaggio, stereotipi legati alla maternità, al mondo del lavoro, allo sport e al denaro.

Ogni mese viene veicolata la **newsletter** “TogetHer”, con un aggiornamento periodico sulle attività e le iniziative di Fondazione Libellula.

Sono state realizzate due **campagne stampa**: per l’**8 marzo**, in collaborazione con IED Italia, “Un filo ci lega a un futuro di equità” e in occasione del **25 novembre** “Lavoriamo ogni giorno affinché non accada nulla.”, entrambe veicolate 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 all’esterno anche grazie alla diffusione di contenuti attraverso i **canali social** Facebook, Instagram, LinkedIn.

RACCOLTA FONDI / PARTNERSHIP

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

Durante l'anno sono state attivate diverse **partnership** con brand e aziende per raccogliere fondi a sostegno dei progetti di Fondazione Libellula:

Bonomelli (Gruppo Montenegro) - Durante tutto il mese di novembre, presso l'Atelier della Natura Bonomelli a Milano: comunicazione instore, flyer, sigilli personalizzati con il simbolo della libellula e la possibilità di lasciare una libera donazione per sostenere i progetti di Fondazione Libellula.

Fabiana Filippi - Il 10% dell'incasso degli stores Fabiana Filippi di Milano, Forte dei Marmi e Roma nelle giornate 25, 26, 27 novembre donato a sostegno delle iniziative di prevenzione e contrasto alla violenza e discriminazione di genere di Fondazione Libellula.

Nomination - Realizzazione di Bracciale e Spilla con Libellula, di cui parte del ricavato viene destinato alle iniziative di Fondazione Libellula.

Unyli (Retail Capital) - Una t-shirt con un potente messaggio contro l'omologazione del corpo femminile: #TUSEIPERFETTA, con il 10% di ogni ordine donato alla Fondazione per costruire progetti di empowerment e sensibilizzazione nelle scuole.

Zeta Service - Charity Project: donazione di 0,10 € per ogni cedolino elaborato di nuovi clienti acquisiti nel corso del 2021.

ALCUNI FEEDBACK A SEGUITO DELLE ATTIVITÀ:

"Intervento eccezionale, ricco di spunti di riflessione e molto utile. Complimenti!"

"Da quando ho avuto la fortuna di imbartermi in questa Fondazione mi sono sentita parte di qualcosa di importante, di valore."

"Apprezzo molto l'impegno della mia azienda."

"Un confronto molto interessante ed utile, soprattutto ho capito che non sono sola!"

"L'incontro della Fondazione mi ha dato una nuova prospettiva di riflessione"

"È stato un incontro molto esaustivo, concreto, intuitivo e rappresentativo della realtà. Mi è piaciuto molto e mi ha fatto riflettere su cosa posso fare."

Il 98% dei/delle partecipanti alle attività è orgoglioso/a di lavorare in un'azienda che affronta queste tematiche.

Il 98% ritiene importante che l'azienda si occupi di violenza e discriminazione di genere.

SITUAZIONE ECONOMICA E FINANZIARIA

6.

6.1 STATO PATRIMONIALE

Tabella 1 - **ATTIVO**

Euro	Al 31.12.2021
Crediti esigibili entro l'es. successivo	63.632
Disponibilità liquide	105.476
Totale attivo circolante	169.108

Tabella 2 - **PASSIVO E PATRIMONIO NETTO**

Euro	Al 31.12.2021
Fondo di dotazione	100.000
Utili portati a nuovo	23.549
Avanzo (Disavanzo) di gestione	(8.673)
Totale patrimonio netto	114.876
Debiti esigibili entro l'es. successivo	52.635
Debiti esigibili oltre l'es. successivo	0
Totale debiti	52.635
Totale passivo	169.108

6.2 CONTO ECONOMICO

Tabella 3 - RIEPILOGO CONTO ECONOMICO

Euro	Al 31.12.2021
Attività di formazione e adesione al network	164.925
Contributi ricevuti	102.761
Totale valore della produzione	267.686
Costi per materie prime	5.203
Costi per servizi	239.694
Costi per godimento beni di terzi	1.578
Costo per il personale	28.004
Oneri diversi di gestione	692
Totale costi della produzione	275.171
Differenza tra valore e costi della produzione	(7.485)
Proventi e oneri finanziari	0
Imposte	1.188
Avanzo (disavanzo) di gestione	(8.673)

6.3 NOTA INTEGRATIVA AL BILANCIO AL 31 DICEMBRE 2021

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 31.12.2021
Attività di formazione e adesione al network	164.925
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	102.761
I contributi sono stati erogati da società terze e persone fisiche per sostenere le attività della Fondazione, grazie anche alle partnership attivate con brand e aziende. L'importo dei contributi comprende inoltre Euro 4.000 relativi all'erogazione dei contributi a fondo perduto DL Sostegni e Sostegni Bis	5.203

6.5 COSTI PER MATERIE PRIME, SUSSIDIARIE, DI CONSUMO E DI MERCI

I costi relativi all'acquisto di materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci sono state pari a 5.203 euro.

6.6 COSTO PER SERVIZI

Nel corso dell'anno 2021 sono stati rilevati costi per servizi per 239.694 euro.

I costi per prestazioni professionali ammontano a 2.305 euro.

I costi per materiale pubblicitario e campagne pubblicitarie sono stati pari a 19.044 euro.

Le Commissioni bancarie sono state pari a euro 1.252.

Le spese telefoniche sono state pari a euro 183.

Le spese di vitto e alloggio sono state pari a euro 193.

I costi legati all'assicurazione sottoscritta a copertura dei rischi per le attività di formazione, coaching e counseling sono stati pari a 1.425 euro.

I maggiori costi del 2021 sono relativi ai compensi a terzi per le attività di formazione, coaching e counseling e ammontano a 181.000.

I costi servizi vari per i dipendenti ammontano a euro 329.

Sono inoltre rilevati costi per il personale distaccato pari ad euro 33.792.

Infine i costi relativi a canoni vari sono pari a euro 172.

6.7 COSTI PER IL GODIMENTO DI BENI DI TERZI

I costi di godimento per i beni di terzi, relativi all'affitto di sale e dotazioni tecniche per gli eventi, sono stati pari a euro 1.578.

6.8 COSTI PER IL PERSONALE

I costi per il personale dipendente sono stati pari a euro 28.004.

6.9 ONERI DIVERSI DI GESTIONE

Gli altri oneri di gestione sono stati pari a euro 692.

6.10 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 2021 non sono stati addebitati.

MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

7.

7.1 RELAZIONE DEI SINDACI DEL BILANCIO SOCIALE 2021

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 2021, 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 2021: • 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, 19/04/2022

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 31.12.2021, 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 economico-finanziario ai dati e alle informazioni riportate nel bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2021;
- 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 2021 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

CONTATTI

scrivici@fondazione**libellula**.

fondazionelibellula**.com**

