



FONDAZIONE
LIBELLULA

BILANCIO SOCIALE 2024

INDICE

1. METODOLOGIA ADOTTATA PER LA RELAZIONE DEL BILANCIO	3
2. LETTERA DELLA PRESIDENTE	7
3. CHI SIAMO	10
4. LA GOVERNANCE / ORGANI SOCIALI	16
5. LE RISORSE UMANE	19
6. COME LAVORIAMO	22
7. COSA ABBIAMO FATTO NEL 2024	25
8. SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E RACCOLTA FONDI	57
9. IL BILANCIO D'ESERCIZIO	65
10. MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO	72
11. COME SOSTENERCI	75
12. CONCLUSIONI	78



METODOLOGIA ADOTTATA PER LA RELAZIONE DEL BILANCIO

1

1.1 Finalità e pubblico destinatario del Bilancio Sociale

Il Bilancio Sociale di **Fondazione Libellula Impresa Sociale ETS** è uno strumento di rendicontazione e trasparenza, ma anche di cultura organizzativa e posizionamento valoriale. È rivolto a tutte le persone, organizzazioni, enti pubblici e privati che, a vario titolo, collaborano, osservano o desiderano comprendere il nostro operato e l'impatto che esso genera.

Il documento si configura come una narrazione strutturata delle attività svolte nell'anno 2024, nel pieno rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con il nostro paradigma culturale: un'organizzazione che lavora per prevenire la violenza di genere attraverso la trasformazione culturale, sociale e organizzativa dei contesti in cui opera.

1.2 Riferimenti normativi e standard applicati

La redazione del Bilancio Sociale 2024 si basa su:

- ✱ l'art. 14 del **D.Lgs. 117/2017** (Codice del Terzo Settore),
- ✱ le **Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale** emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto del 4 luglio 2019,
- ✱ i **principi metodologici del GBS** (Gruppo di Studio sul Bilancio Sociale),
- ✱ i riferimenti delle **Linee guida GRI** (Global Reporting Initiative),
- ✱ i documenti dell'ex Agenzia per il Terzo Settore.

1.3 Obiettivi della rendicontazione

Il Bilancio Sociale non ha solo una funzione informativa, ma intende:

- ✱ esplicitare l'identità e la missione della Fondazione;
- ✱ rappresentare la coerenza tra visione strategica, pratiche operative e risultati;
- ✱ documentare l'impatto generato nei contesti aziendali, scolastici e sociali;
- ✱ attivare processi di dialogo e accountability verso stakeholder interni ed esterni;
- ✱ promuovere cultura del dato e cultura della trasformazione;
- ✱ individuare obiettivi di miglioramento per gli anni futuri.

1.4 Principi metodologici adottati

La redazione è stata guidata da un insieme di principi condivisi, ispirati alla dottrina dell'etica pubblica, alla normativa vigente e ai più alti standard della rendicontazione sociale. In particolare:

- ✱ **Rilevanza e completezza:** tutte le informazioni riportate sono significative per la comprensione del nostro operato e della nostra identità;
- ✱ **Veridicità, verificabilità, trasparenza e chiarezza:** i dati riportati fanno riferimento alle fonti informative riportate, sono verificabili, esposti in maniera chiara e comprensibili, accessibili quindi anche a chi non possiede competenze tecniche;
- ✱ **Neutralità:** i dati sono presentati in modo imparziale, indipendente da interessi di parte e completa. Riguardano gli aspetti sia positivi che negativi della gestione senza distorsioni;
- ✱ **Comparabilità e coerenza:** le informazioni sono rese confrontabili nel tempo e tra contesti;
- ✱ **Inclusione:** la voce degli stakeholder è rappresentata, direttamente o indirettamente, in ogni sezione;
- ✱ **Responsabilità e identificazione:** sono esplicitate le fonti, le competenze e i paradigmi etici che orientano il nostro operare;
- ✱ **Attendibilità:** i dati positivi riportati sono forniti in maniera oggettiva e non sovrastimata; analogamente i dati negativi e i rischi connessi non sono sottostimati e gli effetti incerti non sono prematuramente documentati come certi;

1.5 Processo di redazione e fonti informative

La raccolta dati è stata coordinata da una cabina di regia interna, composta da membri delle diverse aree strategiche della Fondazione. Sono stati utilizzati:

- ✱ strumenti gestionali integrati (monitoraggio attività, reportistica, survey),
- ✱ dati economici e contabili,
- ✱ materiali qualitativi (case studies, testimonianze, focus group),
- ✱ archivi documentali interni (progetti, piani formativi, schede impatto).

1.6 Indicatori, strumenti e tavole di riferimento

Nel documento sono riportati:

- ✱ indicatori quantitativi e qualitativi (output, outcome, reach);
- ✱ tabelle comparabili con i bilanci 2023–2024;
- ✱ box tematici e narrativi per valorizzare la dimensione esperienziale;
- ✱ eventuali QR code o link a materiali multimediali di approfondimento.

Tutti i dati sono riconducibili a fonti documentabili e sono stati selezionati per essere chiari, rilevanti e utili agli stakeholder.

1.7 Una visione oltre i numeri: etica, cultura, relazioni

Rendicontare, per Fondazione Libellula, non significa soltanto misurare. Significa dare **significato** alle scelte, **voce** alle persone, **forma** ai valori. Il Bilancio Sociale è anche un dispositivo culturale: racconta le connessioni invisibili tra ciò che facciamo e ciò in cui crediamo. È qui che la prevenzione della violenza di genere smette di essere un tema e diventa una pratica quotidiana, organizzativa, relazionale.

Ma nel nostro caso, **rendicontare è riconoscere**: la voce in una persona HR che scrive una policy appura la scelta di un'impresa che mette la cura al centro.

Ogni dato è una storia. Ogni numero, una relazione. E il nostro successo più grande è sapere che ciò che facciamo **sta cambiando la cultura**.



LETTERA DELLA PRESIDENTE

2

Lettera della Presidente

*In questo 2024 in Fondazione Libellula ci è capitato quasi quotidianamente di confrontarci sulla parola **“privilegio”** e su cosa significhi realmente, per dare vita a progetti, formazioni, campagne di sensibilizzazione.*

*È una parola che ho sentito spesso.
So di essere una persona privilegiata.*

*Sono una donna privilegiata, non ho paura di scriverlo nero su bianco, ora. Mi sono sentita in colpa per diversi anni, mi sono chiesta spesso: **cosa posso fare per utilizzare il mio privilegio in maniera utile?***

Questa è la domanda che mi ha accompagnata per molto tempo, prima di dare vita nel 2017 al Progetto Libellula, diventato nel 2020 una Fondazione.

Non penso che il privilegio sia un merito, ma oggi non penso che sia nemmeno una colpa.

Soprattutto quando lo viviamo come una responsabilità e decidiamo di impiegarlo per restituire qualcosa. Possiamo usarlo per fare la differenza, per amplificare le voci meno ascoltate, sostenere chi è in una situazione di difficoltà o intervenire apertamente quando si assiste a un’ingiustizia, come una battuta sessista o una molestia sul posto di lavoro.

Proprio così, possiamo utilizzarlo per prevenire e contrastare la violenza di genere e portare un cambiamento culturale.

“Chi ha il privilegio di cambiare le cose, abbia il coraggio di usarlo” invita la nostra campagna in occasione del 25 novembre, la Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le Donne.

Ed è un invito che rivolgiamo a noi ogni giorno, in Fondazione Libellula, per ricordarci che ognuno e ognuna di noi può fare la propria parte per costruire una società più equa, rispettosa e inclusiva.

Anche nei luoghi di lavoro possiamo contribuire a questa società, come dimostrano le **oltre 141 aziende del Network Libellula**, che ci permettono di **raggiungere più di 2 milioni di persone**.

Abbiamo il privilegio di fare un lavoro che amiamo, che coincide con i nostri valori e che anche quest'anno ha dimostrato di avere un impatto concreto sulla vita di tante persone.

Più precisamente, su:

- ✱ **800 adolescenti** che hanno partecipato ai nostri progetti educativi nelle scuole, per imparare a creare relazioni basate sul rispetto, il consenso e l'equità;
- ✱ **800 donne** seguite nei percorsi formativi e attraverso gli sportelli di ascolto;
- ✱ **400 famiglie** supportate attraverso lo Spazio Libellula, dove abbiamo distribuito anche 180 kit scolastici a bambine e bambini in situazioni di vulnerabilità per un supporto nel loro percorso educativo;
- ✱ **10 donne nel ciclo della violenza** che, grazie al nostro progetto di cura Rina-SHEta, si sono inserite nel mondo del lavoro per trovare l'indipendenza economica e l'autonomia;
- ✱ **350 bambine e bambini** che hanno preso parte alle attività ludico-educative per crescere senza farsi limitare da stereotipi.

Essere la Presidente di una Fondazione che ha fatto così tanto, nonostante la sua "giovane età", è il mio più grande privilegio.

Debora Moretti
Founder & Presidente Fondazione Libellula

Debora Moretti





CHI SIAMO

3

3.1 I nostri numeri



5

anni di attività



2

sedi



50

persone nello staff*



141

**aziende nel
Network Libellula**



8

**progetti di cura
attivi sul territorio**



250mila+

beneficiari e beneficiarie*



1.437 ore

**di formazione
e sensibilizzazione**



272+

**webinar e workshop
erogati**

* (inclusi collaboratori e collaboratrici attivi/e nel 2024)

* tra aziende, scuole, territori, comunità (in crescita la componente adolescenti e contesti educativi)

3.2 Carta d'identità

Nome completo	
Fondazione Libellula Impresa Sociale	
Sede legale	
Viale Ortles 54/A – 20139 Milano (MI)	
Unità locale	
Via P. Filippo Tommaso Marinetti, 2 – 20127 Milano (MI)	
Anno di fondazione:	P. IVA / C.F.:
2020	11197420968
Iscrizione alla Prefettura:	
28 gennaio 2021, n. 1723, pagina 6387, volume 8°	
REA:	Iscrizione RUNTS:
MI – 2649636	n. 26254 del 21.03.2022, sezione Imprese sociali
Certificazione:	
UNI EN ISO 9001:2015, rilasciata il 17.07.2020; UNI/PdR 125:2022 rilasciata il XX.11.2023.	
Forma giuridica:	
Fondazione ETS – Impresa Sociale.	



3.2.1 Ambiti di intervento statutari

Fondazione Libellula esercita attività di interesse generale in conformità al D.Lgs. 112/2017 e alle Linee guida per le imprese sociali, nei seguenti ambiti:

- ✳ **Educazione, formazione, cultura:** interventi educativi e formativi contro gli stereotipi, sulla parità di genere, affettività, rispetto, DE&I, con focus su scuole, aziende, sanità e comunità.

- ✱ **Supporto e tutela delle donne:** orientamento psicologico, pedagogico e legale, percorsi di inserimento e reinserimento lavorativo.
- ✱ **Ricerca e misurazione:** studi, survey su discriminazioni e stereotipi, benessere organizzativo, linguaggio, cultura della cura.
- ✱ **Coinvolgimento attivo delle aziende:** percorsi su misura per promuovere ambienti inclusivi, policy, linguaggi, responsabilità sociale d'impresa.
- ✱ **Progetti territoriali e comunitari:** azioni condivise con reti locali, enti pubblici e organizzazioni del Terzo Settore in contesti vulnerabili.
- ✱ **Campagne di comunicazione e advocacy:** promozione culturale, eventi, azioni pubbliche e istituzionali di sensibilizzazione e posizionamento.

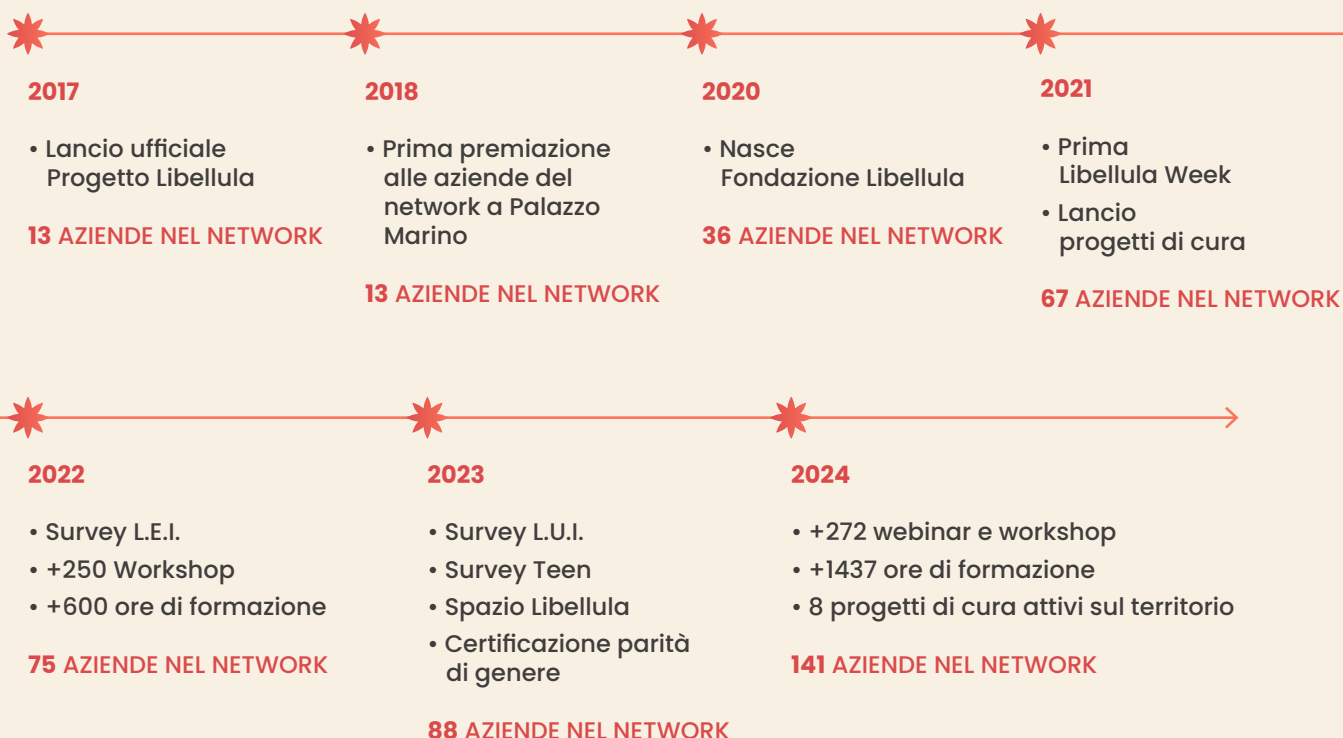
Ogni azione si fonda su un approccio **intersezionale, partecipato e trasformativo**, nel rispetto delle convenzioni internazionali (ONU, CEDAW, Convenzione di Istanbul, Agenda 2030) e in linea con l'articolo 5 della Costituzione Italiana e i principi fondamentali della dignità umana.

3.3 La nostra storia

Fondazione Libellula nasce ufficialmente nel 2020, ma affonda le sue radici nel "Progetto Libellula", iniziativa avviata nel 2017 all'interno di Zeta Service come scelta di responsabilità sociale. La crescita esponenziale dell'interesse e dell'impegno attorno al progetto ha reso necessario un cambio di forma giuridica, per dare continuità e struttura a un movimento sempre più diffuso.

La nostra forza nasce dalla collaborazione tra aziende, territori, scuole e persone che hanno scelto di allearsi per costruire insieme una cultura dell'equità. Il nostro approccio si fonda sull'interconnessione: tra mondo del lavoro e mondo educativo, tra benessere e rispetto, tra impresa e comunità.

Dal 2021 in poi abbiamo lanciato i primi progetti di cura sui territori, ampliato lo spazio d'azione nel sociale e nei contesti scolastici, fino a rendere il 2024 l'anno in cui abbiamo introdotto un approccio più compiutamente intersezionale, consolidato nuove survey (L.E.I. e Teen), attivato lo Sportello Nazionale per donne lavoratrici, e portato la formazione ospedaliera in sei regioni.



3.4 La missione

Prevenire la violenza di genere attraverso azioni concrete, diffuse e intersettoriali. Promuovere una cultura inclusiva capace di generare benessere, sicurezza, rispetto, bellezza.

Il nostro metodo parte dalla realtà e mira a trasformarla, riconoscendo le differenze, le disuguaglianze, le intersezioni. Operiamo affinché ogni persona possa condividere spazi, opportunità, risorse e potere decisionale.

3.5 Valori e principi

- ✱ **Bellezza:** intesa come armonia delle relazioni e gentilezza negli ambienti sociali e lavorativi
- ✱ **Rispetto, equità e diversità:** alla base di ogni intervento, ogni contenuto, ogni partnership
- ✱ **Approccio fondato sui diritti umani:** come garanzia di universalità, dignità e partecipazione
- ✱ **Attuazione della Convenzione di Istanbul:** riferimento normativo, simbolico e operativo
- ✱ **Sostenibilità e impatto durevole:** generare cambiamento con e per le comunità coinvolte

3.6 Cosa facciamo

Con le **aziende del Network Libellula**, realizziamo percorsi formativi, culturali e organizzativi per:

- ✳️ prevenire discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro
- ✳️ promuovere empowerment, linguaggio inclusivo e ambienti sicuri
- ✳️ valorizzare la responsabilità sociale d'impresa come scelta collettiva

Parallelamente, con i **progetti di cura** sul territorio, interveniamo in contesti educativi, sanitari e comunitari con attività di formazione, ascolto, sensibilizzazione e supporto. Lavoriamo in rete con realtà locali, Centri antiviolenza, scuole e associazioni. Promuoviamo campagne pubbliche, materiali digitali, eventi, speech e approfondimenti per contribuire alla trasformazione culturale in atto.

3.7 Il contesto

La nostra azione è ancorata ai riferimenti fondativi della democrazia e dei diritti:

- ✳️ Costituzione Italiana
- ✳️ Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- ✳️ Convenzioni ONU sui diritti delle donne, dell'infanzia e contro la tortura
- ✳️ Carta Europea dei Diritti Fondamentali
- ✳️ Convenzione di Istanbul, Direttiva UE 2012/29 e altre normative sulla protezione delle vittime

Dati allarmanti come:

- ✳️ il 31,5% delle donne italiane vittime di violenza fisica o sessuale (ISTAT)
- ✳️ l'87° posto dell'Italia nel Gender Gap Index 2024 (su 146 paesi)
- ✳️ i 134 anni stimati per colmare il divario di genere globale (WEF)

impongono una mobilitazione collettiva. Noi vogliamo contribuire al cambiamento, in linea con l'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 ONU**: raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

Fondazione Libellula è nata per questo. E a questo resterà fedele.



LA GOVERNANCE / ORGANI SOCIALI

4

4.1 Comitato dei Fondatori e delle Fondatrici

Il Comitato dei Fondatori e delle Fondatrici rappresenta l'organo strategico e valoriale della Fondazione. È composto da:

- ✱ **Silvia Bolzoni**
- ✱ **Zeta Service Srl**, in persona del/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e legale rappresentante
- ✱ **Debora Moretti**

Il Comitato ha la responsabilità di definire gli indirizzi generali dell'attività della Fondazione, nominare e revocare i membri del Consiglio di Amministrazione, il/la Presidente, l'Organo di controllo, e di garantire la coerenza tra le finalità statutarie e l'azione dell'ente.

4.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo che detiene tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione. La carica di componente è gratuita. Il CdA si riunisce periodicamente per:

- ✱ approvare il bilancio preventivo;
- ✱ approvare il bilancio di esercizio e il bilancio sociale;
- ✱ monitorare le attività e l'andamento economico;
- ✱ definire le strategie pluriennali;
- ✱ supervisionare la gestione esecutiva.

Composizione del CdA (in carica):

Nome e cognome	Nomina	In carica dal	In carica fino al
Debora Moretti	Presidente	03/02/2020	03/02/2025
Silvia Bolzoni	Vice Presidente	03/02/2020	03/02/2025
Laura Vitelli	Consigliera	12/12/2023	03/02/2025

La Presidente, nominata tra i membri del CdA, esercita i poteri di iniziativa per il buon funzionamento amministrativo e istituzionale della Fondazione.

4.3 Organo di Controllo

La **Revisora legale dei conti** è **Stefania Serina**, in carica dal 13/01/2021, iscritta al registro dei revisori legali (n. 174197) dal 06/03/2015 presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'organo vigila sulla correttezza contabile e sull'adeguatezza dell'assetto amministrativo, in linea con il D.Lgs. 112/2017.

4.4 Comitati e coordinamenti

La Fondazione ha istituito il **Comitato Scientifico Cultural HUB "L.E.I. – Lavoro, Equità, Inclusione"**. Fondato nel 2022, il Comitato favorisce:

- ✳ la contaminazione tra saperi disciplinari e pratiche aziendali
- ✳ l'innovazione culturale e metodologica
- ✳ il consolidamento della rete intersettoriale
- ✳ la qualità dei contenuti e dell'impatto scientifico della Fondazione

4.5 Stakeholder

Fondazione Libellula riconosce il valore strategico e sociale degli stakeholder con cui interagisce a vari livelli. Le principali categorie sono:

- ✳ **Stakeholder interni:** beneficiarie e beneficiari, collaboratrici e collaboratori, membri del team operativo e degli organi
- ✳ **Stakeholder esterni:** partner, aziende del Network Libellula, finanziatori e finanziatrici, donatori e donatrici privati/e, associazioni, enti pubblici, istituzioni, comunità locali e reti nazionali

Attraverso un sistema di relazioni multilivello e strumenti partecipativi formali e informali, la Fondazione garantisce inclusione, confronto, rappresentanza e dialogo con tutti i soggetti che contribuiscono alla sua missione.



LE RISORSE UMANE

5

5.1 L’organizzazione interna

Fondazione Libellula opera con una struttura snella ma altamente specializzata, in grado di rispondere con efficacia alle esigenze di progettazione, impatto e cura dei rapporti con le aziende, i territori, le istituzioni e le comunità educanti.

Al 31 dicembre 2024, il personale che ha collaborato con Fondazione Libellula risulta così composto:

	Genere			Età				
	totale	maschi	donne	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65
Contratto da dipendente*	12	3	9	3	3	5	1	0
Contratto di collaborazione professionale o occasionale	40	5	35	2	10	18	8	2

*applicazione del CCNL Commercio, Terziario – Confcommercio

Nota:

Il numero totale dei dipendenti è pari a 50. Si precisa che due persone compaiono in entrambi gli elenchi, poiché hanno iniziato il loro rapporto con la Fondazione come collaboratori esterni e sono poi stati assunti con contratto da dipendenti nell’arco dell’anno preso a riferimento.

L’organico è così distribuito:

- ✳ **87% del personale** è impiegato direttamente su progetti di impatto;
- ✳ **13%** in funzioni trasversali di **comunicazione, raccolta fondi e supporto organizzativo**.

Formazione interna

I processi di reclutamento, formazione e crescita del personale sono guidati da un quadro valoriale e normativo chiaro, fondato su:

- ✳ Statuto della Fondazione
- ✳ Codice Etico
- ✳ Child Safeguarding Policy
- ✳ Policy Antimolestie

Nel 2024 sono stati attivati percorsi formativi differenziati e coerenti con le aree di intervento e sviluppo della Fondazione.

Formazione funzionale

Orientata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali e trasversali.

Ha incluso:

- * Staff-coaching e formazione alla managerialità
- * Corsi di comunicazione efficace e project design
- * Condivisione interna di buone pratiche tra i team

Formazione obbligatoria

- * Sicurezza sui luoghi di lavoro
- * Primo soccorso e antincendio

Formazione tematica

Ogni anno un focus centrale orienta la riflessione e la pratica formativa interna.

Nel 2024 il tema è stato **l'etica della cura** come strumento di equità, responsabilità e condivisione. Il percorso ha incluso momenti di riflessione su:

- * il significato di cura nella società e nelle organizzazioni
- * il ruolo dei privilegi e delle responsabilità
- * le forme concrete per generare cultura della cura nei contesti lavorativi



COME LAVORIAMO

6

6.1 I nostri approcci metodologici

La prospettiva di genere

Essere uomini o donne non è un fattore neutro. Cresciamo e viviamo immersi in un ordine simbolico che ha precise aspettative rispetto a cosa significhi appartenere all'uno o all'altro genere, e che modella la nostra espressione di sé, le opportunità che percepiamo possibili, le scelte personali e professionali.

Adottare una **prospettiva di genere** significa leggere ogni fenomeno dentro questo contesto più ampio, comprendendo come stereotipi, diseguaglianze e normalizzazioni influenzino l'identità, la soddisfazione personale e la qualità delle relazioni nei luoghi in cui viviamo e lavoriamo.

La nostra metodologia riconosce le differenze tra uomini e donne senza trasformarle in leve di discriminazione. Mira a garantire che i processi sociali, organizzativi e decisionali si basino su **bisogni reali, non su presupposti culturali o schemi stereotipati**. È da questa consapevolezza che nasce il nostro impegno nel costruire un mondo professionale e sociale in cui uomini e donne possano **condividere potere, risorse e opportunità** in maniera equa.

L'approccio intersezionale

Con il termine "intersezionalità" intendiamo un approccio che tiene conto della complessità delle identità personali e delle **molteplici forme di discriminazione e privilegio** che si intrecciano in ciascun contesto.

Genere, età, etnia, orientamento sessuale, disabilità, status migratorio, condizione economica, provenienza territoriale sono solo alcune delle dimensioni che plasmano l'esperienza di ciascuno. Comprenderlo è la chiave per progettare interventi **veramente inclusivi** e capaci di rispondere a bisogni specifici.

Questo approccio orienta tutte le nostre attività formative, progettuali, educative e organizzative. Ci aiuta a **fare luce sugli angoli ciechi** degli approcci categoriali e a dare spazio a chi spesso non trova rappresentazione nei modelli standard.

6.2 La metodologia di genere e intersezionale

Il nostro metodo di lavoro si fonda su alcune **attenzioni chiave**, comuni a tutti i nostri ambiti di intervento:

Nella progettazione e nei contenuti:

- ✳ Uso di **dati disaggregati per genere** e lettura dei bisogni alla luce della cultura di genere;
- ✳ Riconoscimento dell'impatto degli stereotipi su contenuti e destinatari;
- ✳ Equa rappresentazione tra uomini e donne nei materiali e nelle voci portate;
- ✳ Sviluppo della **consapevolezza critica**, senza giudizio, con un approccio dialogico;
- ✳ Analisi dell'impatto differenziato su uomini e donne per ogni intervento;
- ✳ Linguaggio attento e inclusivo.

Nel lavoro con organizzazioni (aziende, enti, scuole, PA, terzo settore):

- ✳ Analisi del contesto con strumenti qualitativi e quantitativi (survey, focus group);
- ✳ Definizione di obiettivi misurabili per ridurre gap e promuovere equità;
- ✳ Attenzione alle **resistenze culturali** e azioni mirate per affrontarle;
- ✳ Coinvolgimento attivo di uomini e donne nel processo di cambiamento;
- ✳ Introduzione di **policy e prassi equitative**, con valutazione continua dell'impatto;
- ✳ Promozione della **genitorialità condivisa**, dell'empowerment femminile, della consapevolezza maschile;
- ✳ Sostegno a una cultura organizzativa fondata sul rispetto, la cura e la corresponsabilità.

Nel lavoro con le persone:

- ✳ Riflessione sui propri modelli interiorizzati e sugli stereotipi assorbiti;
- ✳ Sviluppo di linguaggi e comportamenti rispettosi e consapevoli;
- ✳ Riconoscimento e valorizzazione delle differenze;
- ✳ Promozione di **relazioni e ambienti liberi da discriminazioni**.

Questo approccio attraversa ogni nostra azione. Non è una "sezione" dei nostri progetti: è la loro struttura profonda. Fondazione Libellula lavora per **costruire cultura**, generare cambiamento, promuovere giustizia e rispetto in tutti i contesti della vita sociale.



**COSA
ABBIAMO
FATTO NEL
2024**

7

7.1 I progetti per le aziende

Nel 2024, Fondazione Libellula ha consolidato il proprio ruolo come partner strategico delle organizzazioni impegnate nella promozione di ambienti di lavoro inclusivi, sicuri e rispettosi. Il Network Libellula è cresciuto, sia in termini numerici che qualitativi, con un coinvolgimento profondo delle persone e dei team aziendali su tutti i territori.

Numeri chiave

- ✱ **141** aziende parte del Network Libellula
- ✱ **+272** webinar e workshop erogati
- ✱ **1.437** ore di formazione su:
 - prevenzione della violenza di genere (anche digitale);
 - decostruzione degli stereotipi;
 - linguaggio ampio e inclusivo;
 - managerialità inclusiva;
 - contrasto alle molestie nei luoghi di lavoro.

Date cruciali

8 marzo – Giornata Internazionale della Donna

Abbiamo realizzato **48 edizioni** del corso “Un certo genere di rispetto”, centrato sul tema del consenso e della cultura del feedback, per promuovere ambienti di lavoro più equi.

25 novembre – Giornata Internazionale per l’Eliminazione della Violenza contro le Donne

Abbiamo attivato **71 formazioni** con l’utilizzo dello strumento “Ruota del potere e del privilegio”, utile a riflettere sui propri punti di forza e vulnerabilità in relazione al contesto.

Progetto 1: Percorso Ambassador

Crediamo che per costruire una cultura del rispetto servano alleate e alleati.

Il **Percorso Ambassador** nasce per formare persone volontarie iscritte dalle aziende del Network, con l’obiettivo di renderle:

- ✱ interpreti attivi dei valori del rispetto e dell’equità;
- ✱ antenne di ascolto su situazioni critiche interne o esterne al contesto lavorativo;
- ✱ promotori e promotrici di idee e progetti di prevenzione;
- ✱ punti di orientamento verso le risorse disponibili.

Il percorso ha incluso momenti teorici, simulazioni di colloqui con persone che raccontano situazioni di violenza, laboratori esperienziali e momenti di restituzione collettiva.

Dati di impatto:

- ✳ **156** partecipanti
- ✳ **66** aziende coinvolte
- ✳ **48 ore** di laboratori in presenza

Un momento simbolico: la consegna degli attestati è avvenuta nella Nuova Aula dei Gruppi Parlamentari a Roma, alla presenza della Presidente della Commissione Parlamentare di Inchiesta sul Femminicidio.



Progetto 2: Certificazione della Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

Nel 2023 Fondazione Libellula ha conseguito la **Certificazione della Parità di Genere** secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022. Questa esperienza ha rafforzato le nostre competenze e ci ha portato, nel 2024, a sviluppare un **modello di accompagnamento** per le aziende del Network, strutturato in diverse fasi:

- ✳ Gap analysis e analisi documentale;
- ✳ Interviste interne e comparazione con i KPI della normativa;
- ✳ Costruzione del piano strategico per la parità;
- ✳ Integrazione nel sistema gestionale aziendale;
- ✳ Supporto ad audit interni;
- ✳ Elaborazione di policy;
- ✳ Definizione e attivazione di piani formativi.

Questo servizio rappresenta una delle evoluzioni più rilevanti del nostro intervento nelle organizzazioni e ci posiziona come **partner tecnico e culturale** per l'attuazione concreta della parità di genere nelle imprese.

7.2 I progetti di cura

Rendere concreta la cura, uscire dagli uffici e incontrare le persone nei luoghi della vita.

I progetti di cura rappresentano per Fondazione Libellula un'estensione essenziale della propria missione. Se il lavoro con le aziende è il cuore della nostra attività trasformativa nei luoghi di lavoro, i progetti di cura ci permettono di intervenire **là dove le fragilità si manifestano in modo più crudo e urgente**: sul territorio, nelle famiglie, nei centri sanitari, nei quartieri, nelle scuole, negli spazi dove spesso la violenza si insinua nel silenzio.

Attraverso sportelli, percorsi di empowerment, azioni educative, formazione di operatori e operatrici, reti territoriali e progetti europei, Fondazione Libellula ha messo al centro **le persone**, le loro storie, i loro bisogni e la loro capacità di cambiamento.

Ogni progetto che segue è raccontato singolarmente, con la convinzione che **ogni intervento sia unico** e contribuisca, nel suo specifico contesto, a costruire **una cultura della cura, della giustizia e della parità**.

Le schede che seguono rappresentano **un archivio di azioni e visioni**, ma anche un invito a considerare l'impatto che può nascere da un laboratorio, un gruppo di ascolto, un'app scaricata, un colloquio riuscito, una connessione creata.

Perché ogni segno di attenzione può trasformarsi in sogno realizzato.

DAI SEGNI AI SOGNI

Riconoscere, accogliere, agire. Anche quando la violenza non lascia lividi visibili.

Nel caos e nella fragilità che spesso abitano i Pronto Soccorso, la violenza domestica e di genere può presentarsi con segni silenziosi: uno sguardo spento, una frattura mal spiegata, un referto che non dice tutto. È lì, in quel passaggio tra urgenza medica e bisogno umano, che *Dai segni ai sogni* prende forma.

Il progetto nasce dalla consapevolezza che **il personale socio-sanitario rappresenta uno snodo cruciale** nella catena della prevenzione e dell'emersione della violenza sulle donne. Per questo motivo Fondazione Libellula ha scelto di lavorare in profondità con ospedali e personale sanitario, portando **formazione, strumenti, consapevolezza e rete** dove spesso si resta soli.

Attraverso due edizioni – sostenute rispettivamente da **Fondazione Vodafone** e **FinecoBank** – *Dai segni ai sogni* ha raggiunto ospedali in diverse regioni italiane, formando centinaia di professionisti e professioniste. Un lavoro che ha unito formazione, revisione di protocolli, attivazione di reti territoriali e diffusione dell'**App Bright Sky**, per offrire anche strumenti immediati di supporto.

Questa iniziativa rappresenta **un modello replicabile di intervento integrato**, capace di trasformare il contatto clinico in un'occasione di ascolto, protezione e cambiamento.

Perché a volte, **riconoscere un segno** può davvero cambiare un destino.



DAI SEGNI AI SOGNI BRIGHT SKY EDITION – Fondazione Vodafone

Nome Progetto	DAI SEGNI AI SOGNI – BRIGHT SKY EDITION Formazione per il personale socio-sanitario al fine di riconoscere i segnali, anche invisibili, della violenza.
Durata	01 gennaio 2024 – 31 dicembre 2024
Area geografica	Lombardia, Liguria, Puglia, Sicilia, Umbria
Obiettivo generale	Prevenire e contrastare la violenza di genere formando il personale socio-sanitario per riconoscere segnali fisici e invisibili di violenza in fase di triage e visita.
Obiettivi specifici	• Potenziare le competenze nella rilevazione e nella presa in carico dei casi. • Sviluppare un modello integrato di riconoscimento e invio alla rete territoriale. • Diffondere l'utilizzo dell'App Bright Sky e promuovere una campagna culturale.
Persone beneficiarie	• Dirette: 211 operatrici/operatori formati direttamente • 602 partecipazioni totali • Formazione indiretta: 2.110 operatrici/operatori – 26.415 download app • Indirette: 214.415 contatti social – 6.330 familiari del personale formato
Attività principali	• Formazione in 5 ospedali (15 ore ciascuno) • Creazione e implementazione di toolkit operativo (referral, osservazione, contatti) • Sensibilizzazione e diffusione dell'app
Risultati	• +90% partecipanti migliorano le conoscenze • Crescita delle capacità di invio e segnalazione • Rafforzata la rete tra ospedali e CAV
Partner	• Humanitas San Pio X, Ospedali Galliera, ASP Catania, ASL Bari, Telefono Donna, Telefono Rosa, altri CAV regionali.

DAI SEGNI AI SOGNI – Finecobank

Nome Progetto	DAI SEGNI AI SOGNI Formazione per il personale socio-sanitario al fine di riconoscere i segnali, anche invisibili, della violenza.
Durata	01/01/2024 – 31/12/2024
Obiettivo generale	Formare il personale socio-sanitario per riconoscere segni di violenza in pronto soccorso
Persone beneficiarie	• Dirette: 113 operatori e operatrici • Indirette: 1264 contatti social
Attività principali	• Formazione di 12 ore in 3 territori • Revisione dei protocolli ospedalieri • Creazione e implementazione di un toolkit operativo condiviso
Risultati	• +90% delle persone partecipanti in grado di identificare segni di violenza e attivare una relazione di aiuto • Cresciuta la conoscenza della normativa e dei servizi territoriali
Partner	ASL Rieti, Ospedali Galliera, ASP Catania, CAV locali

SPAZIO LIBELLULA

Un luogo, una presenza, una possibilità di portare un cambiamento concreto nella società.

Spazio Libellula è l'antenna territoriale della Fondazione, il punto di contatto vivo tra l'impegno culturale contro la violenza e le storie quotidiane di chi la subisce, la teme o la riconosce troppo tardi.

Nato nel cuore di Milano per intercettare i segnali precoci della discriminazione e della violenza, *Spazio Libellula* è molto più di uno sportello: è un luogo che accoglie senza chiedere, orienta senza forzare, accompagna senza giudicare. Qui le donne – e sempre più spesso anche famiglie, persone marginalizzate, genitori in difficoltà – trovano **ascolto, direzione, empowerment**.

Ma *Spazio Libellula* è anche **un laboratorio educativo**: un luogo in cui lavorare con bambine e bambini, adolescenti e famiglie, per prevenire la trasmissione intergenerazionale della violenza. Qui si svolgono **percorsi dedicati alla genitorialità condivisa**, laboratori per minori sulla gestione delle emozioni, l'autostima e la libertà di esprimere sé stesse e sé stessi, attività per rafforzare i legami affettivi e promuovere modelli educativi rispettosi e non stereotipati.

Grazie al lavoro di un'équipe multidisciplinare, lo Spazio attiva **percorsi personalizzati** costruiti su misura, con l'obiettivo di restituire dignità, consapevolezza e strumenti concreti: educazione finanziaria, orientamento al lavoro, sostegno psicologico, confronto educativo, attività comunitarie.

Ogni colloquio, ogni laboratorio, ogni incontro è pensato per **creare spazi di possibilità**, dove il linguaggio della cura diventa la grammatica della trasformazione. Spazio Libellula è il luogo dove la violenza può essere nominata. Dove la solitudine viene spezzata. Dove si impara a ricominciare. Insieme, e fin da piccoli.



Nome Progetto	Spazio Libellula	Progetto permanente
Area geografica	Milano	
Obiettivo generale	Intercettare precocemente situazioni di disagio, discriminazione e violenza, promuovendo percorsi personalizzati di ascolto, orientamento e autonomia per donne, famiglie, bambine, bambini e adolescenti in situazioni di vulnerabilità.	
Obiettivi specifici	• Fornire uno spazio sicuro, gratuito e non giudicante per l'ascolto e la presa in carico di persone vittime o a rischio • Promuovere empowerment personale, sociale e relazionale • Rafforzare la consapevolezza genitoriale e la prevenzione degli stereotipi di genere nella relazione educativa • Costruire un modello territoriale replicabile di contrasto alla violenza e promozione della cultura della cura	
Attività principali	• Sportello di ascolto attivo due giorni a settimana (colloqui individuali con professioniste esperte) • Progetti Educativi Individualizzati (PEI) • Orientamento a servizi specialistici (CAV, psicologhe, avvocate, centri territoriali) • Percorsi di educazione finanziaria e orientamento lavorativo • Laboratori settimanali per genitori, figli e figlie, con focus su ruoli familiari, affettività, stereotipi e corresponsabilità • Attivazione e accompagnamento a reti comunitarie e servizi pubblici	
Impatto sulle persone beneficiarie	• Maggiore consapevolezza delle proprie risorse personali e dei propri diritti • Riduzione dell'isolamento sociale • Rafforzamento della genitorialità condivisa e dei legami affettivi sani • Accesso facilitato a percorsi di autonomia, salute, lavoro e protezione	
Partner	DAS – supporto legale gratuito Santagostino – visite mediche gratuite Rete dei CAV del territorio Associazioni culturali, enti educativi, cooperative locali	

Nome Progetto	Spazio Libellula
Finanziato da	E.ON Energia S.P.A.
Durata	01.01.2024 – 31.12.2024
Area geografica	Milano
Obiettivo generale	Contrastare l'isolamento e le discriminazioni, favorendo l'emersione della violenza e l'empowerment
Persone beneficiarie	• 40 persone a rischio o vittime di discriminazione • 15 famiglie
Attività principali	• Sportello di ascolto attivo 2 volte a settimana • Sviluppo di percorsi di consapevolezza personali • Laboratori settimanali sulla "genitorialità condivisa"
Risultati	• Attivati 40 percorsi personalizzati • Rafforzate le competenze genitoriali in 15 nuclei familiari
Partner	DAS – supporto legale gratuito Santagostino – visite mediche gratuite Rete dei CAV del territorio Associazioni culturali, enti educativi, cooperative locali

Nome Progetto	SEED – Sviluppo Educazione Empowerment contro le discriminazioni
Finanziato da	Fondo Beneficenza Intesa Sanpaolo
Durata	Ottobre 2023 – Settembre 2024
Area geografica	Milano – Municipio 2
Obiettivo generale	Supportare donne, minorenni e famiglie vittime di violenza o di discriminazioni multiple
Persone beneficiarie	Dirette: • 116 minorenni • 344 persone in condizioni di vulnerabilità • 157 donne • 135 genitori • 1.755 assistenti sociali Indirette: • 1.765.000 contatti da attività digitali
Attività principali	• Sportelli di ascolto e orientamento, gruppi di ascolto e orientamento, sostegno psicologico 24/7 • Empowerment economico e lavorativo • Educazione finanziaria • Percorsi genitorialità, STEAM, EmpowerMen • Formazione nazionale per assistenti sociali
Risultati	• Rafforzata l'autonomia personale dei/delle partecipanti alle attività • Formata e attivata la comunità educante territoriale
Partner	Centro PENC; Associazione Culturale CityArt; FNAS; InnovAction Cult; Mestieri Lombardia; Stimulus Italia; Arci Milano; CIG ArciGay ODV

Nome Progetto	Educazione Finanziaria
Finanziato da	Alleanza Assicurazioni
Durata	Febbraio 2024 – Ottobre 2025
Area geografica	Lombardia, Toscana, Sicilia
Obiettivo generale	Diffondere la cultura dell'educazione finanziaria tra le donne in condizione di vulnerabilità
Persone beneficiarie	301 donne
Attività principali	Ciclo di incontri informativi/formativi
Risultati	301 donne formate per contrastare la violenza economica

Nome Progetto	Percorsi di Empowerment
Finanziato da	Telefono Donna Onlus
Durata	Gennaio 2024 – Dicembre 2025
Area geografica	Milano – Municipi 3, 4 e 6
Obiettivo generale	Contrastare la violenza di genere e promuovere l'autonomia di donne e minorenni attraverso percorsi motivazionali e di orientamento
Persone beneficiarie	Donne e minorenni dai 6 ai 14 anni
Attività principali	• Laboratori motivazioni per sviluppo delle life skills • Incontri con Role model femminili • Percorsi STEAM per minorenni
Risultati	• Maggiore consapevolezza personale e sul tema dell'equità di genere • Rafforzate le competenze personali e relazionali
Partner	Telefono Donna Onlus

Nome Progetto	Pratica L'equilibrio
Finanziato da	Fondazione Decathlon
Durata	Gennaio 2024 – Dicembre 2026
Area geografica	Milano – Spazio Libellula
Obiettivo generale	Promuovere benessere e autonomia femminile attraverso pratiche corporee, relazionali e formative
Persone beneficiarie	15 donne
Attività principali	• Percorsi di yoga e cura corporea • Formazione di 6 donne come insegnanti di yoga
Risultati	• Migliorato benessere fisico ed emotivo • Avviati i percorsi di inserimento lavorativo

Nome Progetto	Doposcuola al Museo
Finanziato da	Fondazione Cariplo
Durata	Dicembre 2023 – Febbraio 2025
Area geografica	Milano
Obiettivo generale	Sostenere bambine e bambini in povertà educativa, attraverso il design come strumento espressivo e creativo
Persone beneficiarie	30 minorenni tra 6 e 11 anni
Attività principali	• Visite e laboratori nei musei del design • Tavola rotonda con figure educative e diverse professionalità
Risultati	• Promossa l'interazione con la cultura del progetto • Rafforzata l'espressività e la capacità relazionale
Partner	Paco Design collaborative, Fondazione Asilo Mariuccia, Junior Lab, ADI Design Museum, Associazione lavoro e integrazione

Nome Progetto	Intervallo per l'appunto
Finanziato da	Fondazione Cariplo
Durata	Settembre 2024 – Giugno 2025
Area geografica	Milano – Municipio 2
Obiettivo generale	Contrastare la povertà educativa e rafforzare la rete di sostegno extrascolastico sul territorio
Persone beneficiarie	40 minorenni
Attività principali	• Potenziamento didattico per fasce 6 – 14 anni • Rafforzamento Tavolo Doposcuola
Risultati	• Aumentato il presidio educativo nei quartieri • Avviato un lavoro sistemico sul doposcuola
Partner	Associazione Sonomusica; Tiremm Innanz App; Associazione La Lanterna Onlus; Parrocchia Santa Maria Goretti; Parrocchia Gesù di Nazareth; La Città Del Sole Amici Del Parco Trotter ODV; Associazione Abarekà Nandree; Associazione culturale Villa Pallavicini APS; ODV Unione Volontari per l'Infanzia e L'Adolescenza; Cooperativa sociale Tempo per l'Infanzia; Qualcosa di bello Aps; Parrocchia San Domenico Savio; Parrocchia Santa Teresa del Bambin Gesù

Nome Progetto	Progetto Unitario Co-progettazione Welfare Territoriale Povertà Minorile (Qubi) – AREA 1 Municipio 2
Finanziato da	Comune di Milano – cofinanziato dall’Unione Europea
Durata	05/2024 – 04/2026
Area geografica	Milano – Municipio 2
Obiettivo generale	Costruire un modello integrato pubblico – privato per il contrasto alla povertà minorile
Persone beneficiarie	180 famiglie con minorenni
Attività principali	• Sportello di ascolto • Coordinamento del Gruppo Progetto • Partecipazione ai tavoli territoriali
Risultati	• Accompagnamento verso l’autonomia • Integrazione di servizi a misura di famiglia
Partner	Cooperativa COMIN; Cooperativa B-Cam; Cooperativa Tempo per l’Infanzia; Ass.ne Culturale Villa Pallavicini; Cooperativa Progetto Integrazione; Fondazione Rava; Associazione UVI; Associazione Abarekà Nandree; Associazione La Lanterna; Fondazione Muxina; Associazione Caracol; Fondazione Casa della Carità; Welcomed – Medici in Famiglia; Associazione Calypso; Associazione Ala (più di 60 realtà territoriali identificate come rete di secondo livello)

Nome Progetto	Reciprocità
Finanziato da	Fondazione Cariplo – (Capofila: COMIN Cooperativa Sociale)
Durata	Gennaio 2024 – Dicembre 2024
Area geografica	Milano – Municipi 2 e 3
Obiettivo generale	Intensificare e strutturare il passaparola, la reciprocità e l'auto-mutuo-aiuto in una logica di empowerment individuale e comunitario.
Persone beneficiarie	30 nuclei famigliari
Attività principali	Ingaggio: reclutamento di famiglie con bisogni e risorse, valorizzandone il potenziale di aiuto reciproco Ascolto: emersione dei bisogni attraverso momenti di socializzazione nei luoghi del quartiere Attivazione: progettazione condivisa di risposte concrete ai bisogni emersi Accompagnamento: supporto nel tempo alla costruzione di reti familiari e comunitarie stabili e autonome
Risultati	• Aumento della consapevolezza genitoriale • Sviluppo di competenze relazionali • Rafforzamento dei legami tra famiglie e creazione di relazioni significative
Partner	Cooperativa Sociale di Solidarietà COMIN, Cascina Biblioteca – Cooperativa Sociale di Solidarietà, RIPARI Cooperativa sociale – Impresa sociale, CIRCOLO ACLI LAMBRATE Giovanni Bianchi Asd – Aps, Cooperativa B – CAM, Mutuo Soccorso Milano, Parrocchia Santa Maria Bianca della Misericordia, Associazione Calypso Associazione Praxis, Associazione ReteAmbiente Milano Associazione Amici del Parco Trotter, We-Mi Pimentel Associazione Telefono Donna, Associazione SOS Villaggio dei bambini, CeAS, Ass.ne Mondo senza guerre e senza violenza, Associazione Educatori senza frontiere We-Mi Rizzoli, Cooperativa Spazio IREOS, Cooperativa sociale Progetto Integrazione, Associazione Asisa

SPORTELLO LEI

Un luogo di ascolto. Una risposta concreta. Un presidio culturale contro la violenza sul lavoro.

Lo **Sportello LEI** è il primo servizio in Italia pensato **espressamente per supportare le donne lavoratrici** che subiscono molestie, discriminazioni o violenze fisiche, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. Lo Sportello rappresenta **uno spazio sicuro e riservato**, dove ogni donna può trovare accoglienza, ascolto e accompagnamento multidisciplinare.

Chi accede allo Sportello porta con sé storie di esclusione, silenzi imposti, isolamento, vessazioni. Ma trova, spesso per la prima volta, **una rete che non giudica, che orienta, che agisce**. Un'équipe di professioniste esperte (psicologhe, avvocate, formatrici, consulenti del lavoro) lavora fianco a fianco per costruire percorsi personalizzati che **ricuciono dignità, consapevolezza, forza**.

Accanto al supporto individuale, lo Sportello offre anche momenti di formazione, condivisione, sviluppo delle competenze comunicative e assertive. Spazi dove la parola torna ad avere potere e la solidarietà tra donne diventa risorsa.

In un contesto culturale in cui la violenza nei luoghi di lavoro è ancora troppo spesso **negata, minimizzata o taciuta**, lo Sportello LEI rappresenta **una risposta concreta, coraggiosa e strutturata**. Non solo un servizio, ma un presidio di cultura e giustizia.

Perché ogni donna ha diritto a lavorare senza paura. E a non sentirsi sola.



Nome Progetto	Sportello Lei	Progetto permanente
Area geografica	Nazionale	
Obiettivo generale	Fornire sostegno immediato e consulenze specialistiche alle donne lavoratrici vittime di molestie, violenza o discriminazione sul posto di lavoro	
Obiettivi specifici	• Informare sui diritti contrattuali e sulle tutele esistenti • Offrire orientamento psicologico, legale e lavorativo personalizzato • Promuovere empowerment e consapevolezza nel contesto professionale	
Attività principali	• Accoglienza e ascolto • Percorso individuale multidisciplinare (su misura) • Consulenze specialistiche: legali, psicologiche, lavorative • Formazione su comunicazione, assertività, gestione del conflitto • Gruppi di sostegno tra pari, facilitati da professioniste esperte	
Impatto sulle persone beneficiarie	• Supporto concreto e personalizzato per affrontare situazioni di violenza o discriminazione • Riconquista dell'autonomia personale e del potere decisionale • Rafforzamento dell'autostima e delle capacità relazionali	

RINASHETA

Riaccendere l'autonomia. Ricostruire fiducia. Ricominciare dal lavoro.

RinaSHETA è il progetto di Fondazione Libellula dedicato all'inserimento o al reinserimento socio-lavorativo di donne vittime di violenza, discriminazione o fragilità. Un'iniziativa che prende il nome da una visione: quella di una donna che, pur attraversata dalla fatica, riesce a rinascere, a scegliere di nuovo, a sentirsi protagonista della propria vita.

Nel mondo reale, però, questa rinascita non è mai semplice né spontanea. Servono ascolto, strumenti, alleanze. Per questo RinaSHETA offre un **percorso integrato e personalizzato** fatto di laboratori esperienziali, educazione finanziaria, bilancio di competenze, orientamento al lavoro, supporto legale e psicologico. Non solo "inserimento", ma **emancipazione piena**, costruita passo dopo passo, con rispetto dei tempi e valorizzazione delle risorse personali.

Un altro pilastro del progetto è il legame con il **network aziendale** della Fondazione: creare connessioni virtuose tra chi cerca un'opportunità e chi può offrirla, ma solo dopo aver formato anche le imprese ad accogliere con cura e consapevolezza.

RinaSHETA non è un progetto di "assistenza". È **un investimento nella libertà femminile**, nell'indipendenza economica, nel protagonismo personale. È la traduzione concreta del principio per cui **non esiste vera uscita dalla violenza senza autonomia**.



Nome Progetto	RinaSHEta
Finanziato da	Generali Italia
Durata	Aprile 2024 – Dicembre 2024
Area geografica	Milano – Lombardia
Obiettivo generale	Promuovere l'inclusione socio-lavorativa di donne vittime o a rischio di violenza, attraverso empowerment, formazione e accompagnamento al lavoro.
Persone beneficiarie	30 donne
Attività principali	• Laboratori di self-empowerment • Educazione finanziaria e formazione contrattuale • Consulenze individuali • Percorsi di inserimento lavorativo
Risultati	• Rafforzata autonomia e autoefficacia • Avviato il percorso verso la stabilità economica • 3 inserimenti lavorativi
Partner	• Villa Pallavicini APS • Comin • Tempo Per l'Infanzia • Telefono Donna Onlus

Nome Progetto	RinaSHEta
Finanziato da	Essilor Luxottica
Durata	Giugno 2024 – Maggio 2025
Area geografica	Milano – Lombardia
Obiettivo generale	Supportare 30 donne vulnerabili nel reinserimento sociale e lavorativo con percorsi mirati e selezione in azienda.
Persone beneficiarie	30 donne
Attività principali	• Empowerment personale, finanziario e lavorativo • Inserimento lavorativo
Risultati	• Formazione per 30 donne su empowerment e mondo del lavoro • 4 inserimenti lavorativi

CENTRO MILANO DONNA MUNICIPIO 1

Nome Progetto	Gestione Centro Milano Donna del Municipio 1- Milano
Finanziato da	Comune di Milano
Durata	Settembre 2024 – Dicembre 2025
Obiettivo generale	Rendere il Centro Milano Donna un punto di incontro, informazione e orientamento per donne e persone LGBTQIA+, con una proposta culturale accessibile, trasversale e capace di rispondere ai bisogni emergenti della cittadinanza.
Attività principali	• Programmazione quindicinale di iniziative culturali e workshop, con pianificazione condivisa con gli altri soggetti dell'ATS • Laboratori su equità di genere e sport, con focus su role model e valorizzazione dei talenti femminili in vista delle Olimpiadi Invernali • Laboratori Genere e STEAM per stimolare l'interesse delle ragazze verso le discipline tecnico-scientifiche (in sinergia con AFOL Metropolitana) • Workshop per la genitorialità collaborativa, destinati a mamme e papà • Workshop su stereotipi di genere e unconscious bias, con focus sull'impatto nel lavoro e nella formazione • Smart talk con aziende del territorio su DE&I e intersezionalità • Attivazione di uno sportello di salute mestruale per l'accesso a informazioni e servizi
Impatto atteso sulle persone beneficiarie	• Maggiore accesso a occasioni di crescita, scambio e informazione per donne e persone LGBTQIA+ • Costruzione di uno spazio realmente inclusivo, dove la cultura della parità è resa concreta e accessibile • Rafforzamento della rete tra cittadinanza, istituzioni, aziende e associazioni
Partner	Fondazione Somaschi (capofila); AFOL Metropolitana; EVA in Rosso

MATCH

Nome Progetto	“MATCH – nuove rotte per giovani a Milano”
Finanziato da	Fondazione Cariplo
Durata	Giugno 2024 – Maggio 2026
Obiettivo generale	Incentivare un inserimento socioeconomico duraturo, inclusivo e sostenibile per giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) tra i 18 e i 29 anni, promuovendo percorsi di orientamento, formazione e occupazione con un’attenzione specifica all’empowerment femminile.
Persone destinatarie	Giovani NEET tra i 18 e i 29 anni, con attenzione prioritaria alle giovani donne
Attività principali	• Intercettazione dei NEET attraverso lo Spazio Libellula, promozione del progetto nel territorio e organizzazione di due eventi annuali nel Municipio 2. • Relazione con le imprese per l’attivazione di tirocini (min. 6 mesi), contratti di lavoro (min. 4 mesi) e borse per percorsi professionalizzanti. • Promozione culturale e organizzativa all’interno di 80 aziende e organizzazioni, per valorizzare il potenziale delle nuove generazioni e attivare contesti inclusivi.
Risultati attesi	• Orientamento efficace e personalizzato dei/delle giovani NEET • Avvio di percorsi formativi e lavorativi, con particolare attenzione al reinserimento femminile • Rafforzamento della rete territoriale tra enti, imprese e realtà educative
Partnership e collaborazioni	ICEI Cooperativa sociale COMIN Cooperativa sociale Comunità il Giambellino, Cooperativa sociale La Strada Cooperativa sociale Piccolo Principe

DOPPIA SPUNTA BLU

Lo sportello d'ascolto e orientamento dedicato a studenti che hanno vissuto una forma di discriminazione o violenza.

Nome Progetto	Doppia Spunta Blu
Finanziato da	CBRE
Durata	Settembre 2024 – Giugno 2025
Area geografica	Piemonte, Sicilia, Emilia Romagna, Lombardia, Puglia, Lazio, Veneto, Marche, Abruzzo
Obiettivo generale	Prevenire e contrastare situazioni di disagio, discriminazione e violenza tra adolescenti attraverso un presidio educativo protetto e continuativo all'interno delle scuole secondarie.
Obiettivi specifici	• Prevenire il disagio emotivo e relazionale negli e nelle adolescenti • Migliorare il benessere scolastico e psicosociale • Affrontare le problematiche discriminatorie e violente che impattano sul percorso educativo • Rafforzare le competenze relazionali, emotive e di gestione del conflitto
Persone destinatarie	Studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado
Attività principali	• Attivazione di uno Sportello di Ascolto Pedagogico nelle scuole coinvolte • Realizzazione di colloqui individuali tutelati dalla riservatezza, condotti con approccio intersezionale • Coordinamento con i referenti scolastici per eventuali invii a servizi specialistici • Monitoraggio e documentazione qualitativa delle segnalazioni e dei bisogni emergenti
Risultati attesi	• Intercettazione precoce di situazioni di disagio, discriminazione o violenza • Rafforzamento dell'identità e delle abilità sociali degli/delle adolescenti • Miglioramento della capacità di gestione dei conflitti in ambito scolastico e relazionale
Partnership	Scuole partner del network CBRE su tutto il territorio nazionale

Nome Progetto	InnovaMenti
Finanziato da	Fondazione Rossi
Durata	Febbraio 2024 – Maggio 2024
Area geografica	Novate Milanese (MI)
Obiettivo generale	Prevenire e contrastare la violenza di genere tra gli e le adolescenti, attraverso azioni educative mirate e percorsi formativi per studenti, studentesse e docenti.
Persone beneficiarie	• Circa 120 studenti e studentesse • 15 docenti
Attività principali	• Incontri di sensibilizzazione per le classi terze della scuola secondaria di primo grado • Percorso formativo per docenti centrato sul riconoscimento precoce, la prevenzione e la gestione di dinamiche violente e discriminatorie nei contesti scolastici
Risultati	• Studenti e studentesse hanno acquisito strumenti per riconoscere la violenza di genere, comprenderne le dinamiche e contribuire a contrastarla • I docenti coinvolti hanno approfondito conoscenze e metodologie per affrontare le situazioni di disagio relazionale e discriminazione all'interno della scuola
Partner	IC Margherita Hack; IC Rodari

7.3 PROGETTI EUROPEI

Nome Progetto	“SPEED-FEM: condivisione di pratiche per l’equità e l’empowerment nella diversità con un approccio intersezionale femminile.”
Finanziato da	Commissione Europea – Programma CERV
Durata	Maggio 2024 – Maggio 2026
Area geografica	Italia e Grecia
Obiettivo generale	Promuovere ambienti di lavoro più inclusivi per le donne che subiscono discriminazioni multiple, attraverso iniziative aziendali di sensibilizzazione, capacity building e scambio internazionale di buone pratiche.
Obiettivi specifici	• Creare strumenti formativi e divulgativi per promuovere l’inclusione nelle aziende • Rafforzare le Carte della Diversità nei Paesi coinvolti • Favorire lo scambio tra aziende, enti del terzo settore e comunità per attivare reti inclusive • Valorizzare l’integrazione socioeconomica delle donne con background multipli di discriminazione
Soggetti destinatari	• Diretti: HR manager, Comitati guida, D&I team, responsabili ESG. Personale aziendale coinvolto nelle attività di mentoring e sensibilizzazione • Indiretti: Donne che affrontano discriminazioni intersezionali (es. etnia, disabilità, status migratorio, condizione economica)
Attività principali	• Raccolta e analisi di buone pratiche DE&I in Italia e Grecia • Produzione di materiali divulgativi e strumenti interattivi per le aziende • Sostegno transnazionale alle Carte della Diversità tramite workshop e webinar • Concorso DE&I rivolto alla popolazione aziendale • Promozione di esperienze di volontariato aziendale a supporto di donne vulnerabili

Risultati attesi	• Strumenti innovativi di sensibilizzazione DE&I diffusi a livello europeo • Aumento delle aziende firmatarie delle Carte della Diversità • Maggiore inclusività nei contesti lavorativi tramite il coinvolgimento di tutti i livelli aziendali • Rafforzamento del ruolo delle Carte della Diversità come leva politica e strategica per l'uguaglianza
Impatto sui soggetti destinatari	• Maggior benessere per le lavoratrici vulnerabili • Incremento della presenza e della possibilità di avanzamento delle donne in azienda, sia in termini quantitativi che qualitativi
Partner	Soleterre-Strategie Di Pace Onlus (Capofila) Fondazione Sodalitas Ente Del Terzo Settore Fondazione Libellula Impresa Sociale Kyttaro Enallaktikon Anazitiseon Neon (K.E.A.N) Institouto Gia Ti Diaforetikotita Kai Tin Ensomatosi (D&I)

Nome Progetto	“FOGES – Fostering Gender Education for Sports Staff”
Finanziato da	Commissione Europea – Erasmus +
Durata	Maggio 2024 – Novembre 2025
Area geografica	Italia e Spagna
Obiettivo generale	Migliorare l’equità di genere nello sport attraverso attività formative e strumenti educativi rivolti a coach, insegnanti e personale educativo impegnato nell’ambito sportivo.
Obiettivi specifici	• Aumentare la consapevolezza sulle tematiche di genere nello sport • Favorire l’inclusione e la diversità nei contesti sportivi educativi • Integrare l’educazione alla parità di genere nei programmi di formazione iniziale e continua per allenatori e allenatrici
Soggetti destinatari	Diretti: • coach • insegnanti • personale educativo sportivo Indiretti: • Istituzioni scolastiche e organizzazioni sportive • Istituzioni pubbliche e decisori politici • Studenti e studentesse, giovani atleti e atlete • Famiglie, federazioni, ONG e comunità educanti
Attività principali	• Gestione e coordinamento del progetto tra partner internazionali • Formazione metodologica per coach e educatori/trici • Produzione di video educativi per promuovere l’equità nello sport • Organizzazione di un evento internazionale dedicato alla parità di genere nello sport • Diffusione e disseminazione dei materiali formativi

Risultati attesi

- Sviluppo e diffusione di materiali formativi gender-oriented
- Aumento della conoscenza e consapevolezza tra operatori e operatrici sportive
- Produzione di linee guida per un ambiente sportivo inclusivo
- Crescita della rappresentanza di gruppi sottorappresentati nel contesto sportivo
- Integrazione stabile dell'educazione alla parità di genere nei percorsi formativi professionali

Impatto sui soggetti destinatari

- Maggiore capacità di creare ambienti educativi sportivi equi, consapevoli e inclusivi
- Rafforzamento delle competenze relazionali, educative e comunicative di coach e staff
- Sviluppo di modelli di formazione replicabili su scala nazionale ed europea

Partner

- Cámara de Comercio Italiana – Barcelona
- IES MARIA ENRIQUEZ – Valencia

Conclusioni

I progetti di cura non nascono dall'urgenza, ma da una **visione precisa**: quella di una società che riconosce il valore della relazione, dell'ascolto e della prevenzione. Una società che non aspetta che la violenza esploda per intervenire, ma che la intercetta, la decostruisce, la disinnesca.

Nel 2024, Fondazione Libellula ha continuato a radicare la propria azione nei territori, nei contesti educativi, nei servizi sanitari, nelle reti comunitarie. Lo abbiamo fatto con **competenze solide, approcci rigorosi e uno sguardo sistemico**, capaci di connettere il micro e il macro, la persona e la collettività.

I progetti di cura raccontano **un certo modo di "fare sociale"**: fatto di alleanze stabili, di prossimità organizzata, di dialogo intersezionale, di formazione e cultura. Lavoriamo con le persone che incontriamo, **senza mai semplificare le loro storie**, ma valorizzandone la complessità.

Quello che abbiamo costruito quest'anno – sportelli, percorsi, laboratori, connessioni, cambiamenti – è parte di **un orizzonte più ampio**. Un orizzonte in cui la cura non è residuale, ma politica. Non è il dopo, ma il durante. È un modo di stare nel mondo.

Continueremo a coltivare questi spazi.

Perché dove c'è cura, c'è possibilità. E dove c'è possibilità, c'è trasformazione.



SENSIBILIZZAZIONE, COMUNICAZIONE E RACCOLTA FONDI

8

8.1 Ricerca e advocacy

Per Fondazione Libellula, la ricerca e l'advocacy non sono strumenti accessori, ma **azioni strategiche** per trasformare la cultura e influenzare le politiche. Studiamo, ascoltiamo, misuriamo, raccontiamo. Perché solo ciò che è visibile può essere riconosciuto, discusso, cambiato.

Nel 2024, la nostra attività si è concentrata su due strumenti di indagine ad alto impatto:

Survey L.E.I.

Lavoro, Equità, Inclusione 2024

Con oltre **11.200 partecipanti**, l'indagine ha riportato un dato tanto grave quanto inequivocabile: il **40% delle donne intervistate ha dichiarato di aver subito contatti fisici indesiderati sul lavoro**.

Il titolo dell'eBook, *Ti tocca*, è una constatazione e una chiamata alla responsabilità. La Survey è stata presentata a **Le Village by Crédit Agricole** e poi **in audizione alla Commissione Parlamentare sul femminicidio**.



Survey TEEN 2024

Con **1.592 compilazioni** (+441% rispetto al 2023), la Survey ha coinvolto adolescenti dai 14 ai 19 anni sul tema della violenza di genere nelle relazioni. Il dato più forte?

I ragazzi e le ragazze vogliono parlare. E chiedono che li si ascolti.



Per il 25% degli e delle adolescenti è COMPRESIBILE perdere la testa dopo un tradimento e reagire con violenza o aggressività.



Il 50% degli adolescenti maschi sa di un episodio di VIOLENZA SUBITA da una persona che conosce, sale al 62% nelle ragazze.

Per oltre il 30% degli adolescenti maschi, nei rapporti sessuali SPESSO le ragazze dicono di no, ma vorrebbero dire di sì.

Il 25% delle adolescenti ha avuto richieste sessuali e attenzioni NON desiderate.

8.2 Eventi

Nel corso del 2024, abbiamo organizzato o partecipato a oltre **30 eventi**, con l'obiettivo di **diffondere cultura, rafforzare reti, attivare persone**.

Eventi con le aziende:

✳ **Incontri del Network Libellula** – 13 febbraio, 11 giugno, 24 settembre (Milano)



✳ **Cerimonia finale Ambassador** – 24 ottobre (Roma, Nuova Aula dei Gruppi Parlamentari)



✳ **Libellula Effect** – 25 novembre (Milano, Blue Note)



Eventi di progetto:

- ★ **Inaugurazione “Dai segni ai sogni – Bright Sky Edition”**
22 maggio (Genova) 24 maggio (Catania)



- ★ **Inaugurazione murali Progetto SEED – 25 settembre (Milano) con le istituzioni locali**

**Eventi di ricerca:**

- ★ **Presentazione Survey L.E.I. – 5 marzo (Milano), 4 aprile (Roma)**



★ **Presentazione Survey TEEN** – 28 ottobre (Milano, STEP – FuturAbility District)



Partecipazioni a festival e incontri pubblici:

Abbiamo preso parte, come speaker o ospiti, a eventi di rilevanza nazionale, tra cui: *Fa' la Cosa Giusta*, *Ensemble Festival*, *Elle Active*, *StrongHer Together*, *Maschili Plurali*, *Run for Inclusion*, *Herconomy*, *Impact2030*.

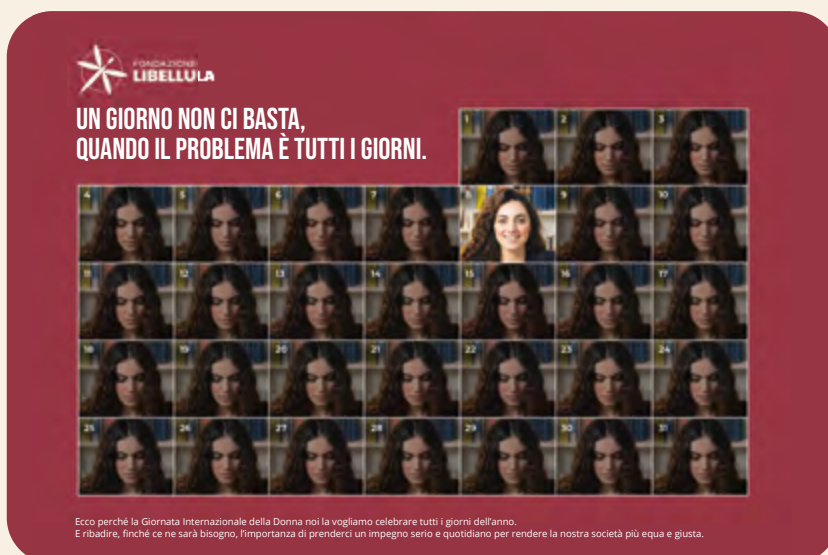
8.3 Comunicazione e campagne di raccolta fondi

La comunicazione per Fondazione Libellula è **azione culturale**. Raccontare i progetti, dare voce alle storie, mostrare i dati, coinvolgere chi legge: è così che costruiamo fiducia, consapevolezza e partecipazione.

Campagne stampa:

Due campagne nazionali, pubblicate su *Il Corriere della Sera* e altri quotidiani, sono uscite in due momenti simbolici:

★ **8 marzo** –
Giornata
Internazionale
della Donna



✱ **25 novembre –**
Giornata
contro la violenza
sulle donne



Raccolta fondi:

- ✱ **5x1000:** promossa attraverso una campagna social, con una narrazione etica e concreta
- ✱ **Kit scolastici per lo Spazio Libellula:** grazie a una lista Amazon inclusiva e priva di stereotipi, abbiamo distribuito **180 kit** a bambine seguite nei nostri percorsi educativi

8.4 Uscite stampa

Nel 2024 le attività di Fondazione Libellula sono state raccontate da oltre **800 te-state giornalistiche**. La *Survey Teen* è stata citata anche in trasmissioni nazionali come **Pomeriggio 5** e nel **TG3**.

8.5 Partnership con aziende e fondazioni

Il sostegno di aziende e fondazioni è per noi **alleanza, non solo finanziamento**. Nel 2024 abbiamo costruito percorsi comuni, co-progettato eventi, attivato reti, raccolto fondi attraverso diverse modalità:

- ✱ Partnership strategiche
- ✱ Donazioni liberali
- ✱ Gadget e merchandising solidale
- ✱ Eventi con finalità benefica

Raccolta fondi da aziende e fondazioni nel 2024: € 192.000



**Ogni dato che
raccolgiamo è una storia
che merita ascolto.**

**Ogni evento che
costruiamo è un invito a
cambiare sguardo.**

**Ogni parola che scegliamo
è una possibilità di
trasformazione.**

**Perché sensibilizzare non
è solo informare.
È generare cultura.
È creare alleanze.
È costruire futuro.**



IL BILANCIO DI ESERCIZIO

9

Nel 2024 Fondazione Libellula ha confermato una gestione economica improntata a **solidità, trasparenza e coerenza valoriale**, con una struttura sempre più capace di connettere risorse e impatto, numeri e cultura.

9.1 Stato patrimoniale

ATTIVO	31/12/2024	31/12/2023
B) Immobilizzazioni	€	€
I – Immobilizzazioni materiali	0	0
II – Immobilizzazioni materiali	7.548	4.315
III – Immobilizzazioni finanziarie	0	0
Totale immobilizzazioni (B)	7.548	4.315
C) Attivo circolante		
II – Crediti		
esigibili entro l'esercizio successivo	525.047	450.064
esigibili oltre l'esercizio successivo	16.200	16.200
imposte anticipate	0	0
Totale crediti	541.247	466.264
IV – Disponibilità liquide	699.493	294.768
Totale attivo circolante (C)	1.240.740	761.032
D) Ratei e risconti	3.509	8.730
Totale attivo	1.251.797	774.077

PASSIVO	31/12/2024	31/12/2023
B) PATRIMONIO NETTO	€	€
I – Capitale	100.000	100.000
VI – Altre riserve	0	0
VIII – Utili (perdite) portati a nuovo	259.460	90.905
IX – Utile (perdita) dell'esercizio	274.421	168.555
Totale patrimonio netto	633.881	359.460
B) Fondi per rischi e oneri	0	27.004
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	15.231	10.290
D) Debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	499.672	182.282
Totale debiti	499.672	182.282
E) Ratei e risconti	103.013	195.041
Totale passivo	1.251.797	774.077

9.2 Conto economico

	31/12/24	31/12/23
A) Valore della produzione Euro		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.015.428	595.512
5) altri ricavi e proventi		
contributi in conto esercizio	237.371	0
altri	561.445	489.446
Totale altri ricavi e proventi	798.816	489.446
Totale valore della produzione	1.814.244	1.084.958
B) Costi della produzione		
6) per materie prime, sussidiarie, di consume e di merci	32.702	0
7) per servizi 465.125 465.125	718.725	465.125
8) per godimento di beni di terzi	31.637	18.170
9) per il personale		
a) salari e stipendi	408.470	282.042
b) oneri sociali	120.180	85.681
c), d), e) trattamento di fine rapporto, trattamento di quiescenza,	26.027	18.817
altri costi del personale		
c) trattamento di fine rapporto	26.027	18.817
Totale costi per il personale	554.677	386.540
10) ammortamenti e svalutazioni		
a), b), c) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	1.262	876
e materiali, altre svalutazioni delle immobilizzazioni		
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	1.262	876
Totale ammortamenti e svalutazioni	1.262	876
14) oneri diversi di gestione	28.707	42.283
Totale costi della produzione	1.367.710	912.994
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	446.534	171.964

C) Proventi e oneri finanziari

16) altri proventi finanziari		
d) proventi diversi dai precedenti		
altri	4.491	0
Totale proventi diversi dai precedenti	4.491	0
Totale altri proventi finanziari	4.491	0
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	0	3.409
Totale interessi e altri oneri finanziari	0	3.409
Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	4.491	-3.409
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	451.025	168.555
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
imposte correnti	133.501	0
Imposte relative a esercizi precedenti	43.103	0
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	176.604	0
21) Utile (perdita) dell'esercizio	274.421	168.555

9.3 Riepilogo Stato Patrimoniale**ATTIVO****al 31 12 2024**

Immobilizzazioni	7.548,00
Crediti	541.247,00
di cui oltre l'esercizio successivo	16.200,00
Disponibilità liquide	699.493,00
Ratei e risconti attivi	3.509,00
Totale attivo	1.251.797,00

PASSIVO E PATRIMONIO NETTO**al 31 12 2024**

Fondo di dotazione	100.000,00
Utili portati a nuovo	259.460,00
Avanzo (Disavanzo) di gestione	274.421,00
Totale patrimonio netto	633.881,00
Fondo per rischi e oneri	0
TFR	15.231,00
Debiti	499.672,00
Ratei e risconti	103.013,00
Totale passivo	1.251.797,00

9.4 Riepilogo: conto economico

al 31 12 2024



Attività di formazione e adesione al network	1.015.429,00
Contributi ricevuti	788.172,00
Altri ricavi e proventi	10.643,00
Totale valore della produzione	1.814.244,00
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	32.702,00
Costi per servizi	718.725,00
Costi per godimento di beni di terzi	31.637,00
Costi per il personale	554.677,00
Ammortamenti e svalutazioni	1.262,00
Oneri diversi di gestione	28.707,00
Totale costi della produzione	1.367.710,00
Altri proventi diversi dai precedenti	4.491,00
Avanzo di gestione	451.025,00

9.5 Il valore della produzione

al 31 12 2024



Attività di formazione e adesione al network	1.015.428,00
Il ricavo è determinato da progetti di formazione, coaching, counseling svolti a favore delle aziende per sensibilizzarle e intervenire al proprio interno sui temi della violenza contro le donne e la discriminazione di genere.	
Contributi ricevuti	788.172,00
I contributi sono stati erogati da società terze e persone fisiche per sostenere le attività della Fondazione, grazie anche alle partnership attivate con brande aziende. Sono stati inoltre ricevuti contributi pubblici per complessivi euro 63.242 di cui euro 51.627 quale partecipazione a bandi e euro 11.616 per contributi a fondo perduto.	
Altri ricavi o proventi	€ 10.643,00

Sguardo al futuro – Obiettivi 2025

Il 2024 ha confermato la forza trasformativa del nostro approccio: connesso ai territori, radicato nella cultura, attento alla complessità.

Ma il nostro lavoro non si ferma. Ogni traguardo raggiunto è anche un punto di partenza.

Nel 2025 Fondazione Libellula intende:

- ✱ **Consolidare i progetti di cura territoriali**, estendendo la presenza dello Spazio Libellula in nuovi contesti urbani e periurbani
- ✱ **Ampliare l'accesso allo Sportello LEI**, rafforzando la rete di supporto per le donne lavoratrici e costruendo sinergie istituzionali più strutturate
- ✱ **Lanciare una nuova edizione della Survey LUI**, integrando strumenti innovativi di ascolto e confronto con la popolazione maschile
- ✱ **Potenziare la formazione all'interno delle aziende**, con modelli avanzati di valutazione d'impatto, coinvolgimento dei vertici e nuove strategie per la certificazione di parità
- ✱ **Rafforzare la dimensione europea della Fondazione**, attraverso lo sviluppo dei progetti SPEED-FEM e FOGES, e la candidatura a nuove call europee in ottica intersezionale
- ✱ **Investire nella cultura della cura**, con una nuova campagna nazionale, incentrata sulle nuove generazioni, che porti nei media, nei festival e nei contesti educativi la nostra visione culturale, politica e simbolica del cambiamento

Sappiamo che la strada è lunga. Ma crediamo profondamente che la trasformazione sia possibile. Con rigore, con relazioni, con visione.



**Non costruiamo
solo progetti.
Costruiamo possibilità.**

**Non parliamo
solo di parità.
La rendiamo concreta,
ogni giorno, insieme.**



MONITORAGGIO DELL'ORGANO DI CONTROLLO

10

Relazione del Sindaco del bilancio sociale 2024

Rendicontazione della attività di monitoraggio e dei suoi esiti

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del D.Lgs. n. 117/2017, ho svolto nel corso dell'esercizio 2024 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale da parte della "Fondazione Libellula Impresa Sociale", con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7 e 8 dello stesso D.Lgs. n. 117/2017.

Tale monitoraggio, eseguito compatibilmente con il quadro normativo attuale, ha avuto ad oggetto, in particolare, quanto segue:

- ✱ la verifica dell'esercizio in via esclusiva o principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 5, co. 1, per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale, in conformità con le norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, nonché, eventualmente, di attività diverse da quelle indicate nell'art. 5, co. 1, del Codice del Terzo settore, purché nei limiti delle previsioni statutarie e in base a criteri di secondarietà e strumentalità stabiliti con D.M. 19.5.2021, n. 107;
- ✱ il rispetto, nelle attività di raccolta fondi effettuate nel corso del periodo di riferimento, dei principi di verità, trasparenza e correttezza nei rapporti con i sostenitori e il pubblico, la cui verifica, in linea con quanto previsto dalle linee guida per la raccolta fondi stabilite con D.M. 9.6.2022;
- ✱ il perseguimento dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso la destinazione del patrimonio, comprensivo di tutte le sue componenti (ricavi, rendite, proventi, entrate comunque denominate) per lo svolgimento dell'attività statutaria; l'osservanza 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, tenendo conto degli indici di cui all'art. 8, co. 3, lett. da a) a e), del D.Lgs. n. 117/2017.

Attestazione di conformità del bilancio sociale alle Linee guida di cui al decreto 4 luglio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ai sensi dall'art. 30, co. 7, del D.Lgs. n. 117/2017, ho svolto nel corso dell'esercizio 2024 l'attività di verifica della conformità del bilancio sociale, predisposto da "Fondazione Libellula Impresa Sociale", alle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore, emanate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con D.M. 4.7.2019, secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. n. 117/2017.

La “Fondazione Libellula Impresa Sociale” ha dichiarato di predisporre il proprio bilancio sociale per l'esercizio 2024 in conformità alle suddette Linee guida.

Ferma restando le responsabilità dell'organo di amministrazione della predisposizione del bilancio sociale secondo le modalità e le tempistiche previste nelle norme che ne disciplinano la redazione, l'organo di controllo ha la responsabilità di attestare, nei termini legali previsti, la conformità del bilancio sociale alle Linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

All'organo di controllo compete inoltre di rilevare se il contenuto del bilancio sociale risulti manifestamente incoerente con i dati riportati nel bilancio d'esercizio e/o con le informazioni e i dati in suo possesso.

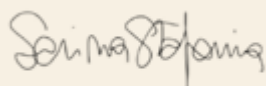
Ho, quindi, verificato che le informazioni contenute nel bilancio sociale siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. Il mio comportamento è stato improntato a quanto previsto in materia dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo degli enti del Terzo settore, pubblicate dal CNDCEC nel dicembre 2020. In questo senso, ho verificato anche i seguenti aspetti:

- ✱ conformità della struttura del bilancio sociale rispetto all'articolazione per sezioni di cui al paragrafo 6 delle Linee guida;
- ✱ presenza nel bilancio sociale delle informazioni di cui alle specifiche sottosezioni esplicitamente previste al paragrafo 6 delle Linee guida, salvo adeguata illustrazione delle ragioni che abbiano portato alla mancata esposizione di specifiche informazioni;
- ✱ rispetto dei principi di redazione del bilancio sociale di cui al paragrafo 5 delle Linee guida, tra i quali i principi di rilevanza e di completezza che possono comportare la necessità di integrare le informazioni richieste esplicitamente dalle linee guida.

Sulla base del lavoro svolto si attesta che il bilancio sociale della “Fondazione Libellula Impresa Sociale” è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4.7.2019.

Milano, 14 aprile 2025

Stefania Serina





**COME
SOSTENERCI**

11

Ogni cambiamento ha bisogno di persone che scelgono di esserci.

Fondazione Libellula esiste grazie a una rete sempre più ampia di aziende, enti, donatori e donatrici che hanno scelto di non restare indifferenti.

Sostenere la Fondazione significa contribuire in modo concreto alla **prevenzione della violenza di genere**, alla **promozione della cultura del rispetto**, e alla **costruzione di ambienti di lavoro e di vita più equi, inclusivi, sicuri**.

Ecco come puoi fare la differenza

Se rappresenti un'azienda

- ✱ **Diventa partner del Network Libellula**
- ✱ Sostieni un progetto di cura o un laboratorio educativo
- ✱ Attiva una campagna di CSR (Responsabilità Sociale d'Impresa)
- ✱ Co-progetta un evento, una ricerca o un percorso formativo

Se sei una persona

- ✱ **Destina il tuo 5x1000** a Fondazione Libellula: Codice fiscale: 11197420968
- ✱ Fai una **donazione libera** sul nostro sito o tramite bonifico
- ✱ Partecipa alle nostre campagne e condividi i nostri contenuti
- ✱ Parla di noi. **Essere alleati è già un'azione**

Se sei un ente o un'istituzione

- ✱ Entra in rete con i nostri progetti sul territorio
- ✱ Coinvolgici in attività educative, formative, culturali
- ✱ Costruiamo insieme **nuove alleanze trasformative**



**Ogni contributo –
economico, relazionale,
culturale – è una parte
di quel cambiamento
che immaginiamo.**

**Siamo già in cammino.
Ma con te, possiamo
andare più lontano.**



CONCLUSIONI

12

Questo Bilancio Sociale è, prima di tutto, un atto di responsabilità.

Rendicontare, per noi, significa fermarsi un momento per guardare ciò che abbiamo costruito insieme: progetti, relazioni, parole nuove, spazi sicuri, possibilità.

Il 2024 ci ha visto crescere. Ma non solo nei numeri.

Siamo cresciuti nella consapevolezza che ogni gesto, ogni alleanza, ogni scelta coerente è già trasformazione culturale.

Siamo entrati in luoghi dove la violenza ancora tace, dove la solitudine pesa, dove il cambiamento è urgente ma fragile. E lo abbiamo fatto senza retorica, con competenza, con visione.

Perché sappiamo che la prevenzione non è un'emergenza: è una pratica quotidiana, sistemica, collettiva.

Sappiamo anche che il cambiamento vero non si fa da soli.

Per questo continueremo a lavorare ogni giorno per costruire comunità più giuste, luoghi di lavoro più equi, contesti educativi più liberi, città più consapevoli.

Lo faremo con la stessa determinazione gentile che ci guida da sempre.

Perché quello che ci muove non è solo un dovere. È una promessa.

Grazie a chi ha scelto di camminare con noi. E a chi, leggendo questo bilancio, sceglierà di farlo da oggi.

Debora Moretti

Founder & Presidente Fondazione Libellula

Ringraziamenti

A tutte le persone che, nel 2024, hanno camminato con noi:

- ✱ alle aziende del Network Libellula, che hanno creduto nella cultura del rispetto come valore fondante
- ✱ alle donne e agli uomini che hanno attraversato i nostri sportelli, progetti e percorsi
- ✱ ai partner territoriali e internazionali che hanno costruito con noi ponti, non barriere
- ✱ a chi ci ha ascoltato, sostenuto, criticato con rispetto, aiutandoci a fare meglio
- ✱ al nostro team, che con coraggio, delicatezza e determinazione rende possibile ogni giorno ciò che raccontiamo in queste pagine

E infine, **grazie a chi crede che il cambiamento sia possibile.**

