

Capire. Agire. Cambiare.

Un anno di impatto culturale.

Le **persone**, le **aziende** e le **comunità**
che stanno contribuendo
a **prevenire la violenza di genere.**



Metodologia adottata

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 2025, 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.

RIFERIMENTI NORMATIVI E STANDARD APPLICATI

La redazione del Bilancio Sociale 2025 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.

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.

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;

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).

INDICATORI, STRUMENTI E TAVOLE DI RIFERIMENTO

Nel documento sono riportati:

- ✱ indicatori quantitativi e qualitativi (output, outcome, reach);
- ✱ tabelle comparabili con i bilanci 2024–2025;
- ✱ 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.

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 riscrive 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**.

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

Rendicontare significa dare senso a ciò che facciamo, dichiarare con chiarezza la direzione che abbiamo scelto e il cambiamento che vogliamo contribuire a generare.

La libellula è simbolo di trasformazione, cambiamento e libertà.

Per me questo 2025 è esattamente questo: evoluzione.

Un'evoluzione che parte dal nostro perché, dal senso che generiamo, dalla responsabilità culturale che abbiamo scelto di assumere e arriva a ciò che abbiamo costruito: impatto reale.

È stato un anno di consapevolezza e di cura che ci ha permesso di guardare a ciò che abbiamo costruito e osservare l'impatto reale e concreto che cresce nella qualità delle relazioni, nella solidità delle alleanze, nella capacità di incidere nei sistemi in cui si formano linguaggi, comportamenti e modelli.

Le aziende, nostro punto di partenza da sempre, sono moltiplicatori culturali. Quando trasformano il proprio sguardo, l'ecosistema intorno evolve con loro.

Quello che desideriamo costruire è un'infrastruttura culturale capace di connettere mondi diversi e di rendere la prevenzione un processo continuo, solido, misurabile.

Ecco perché ci siamo poste e posti una domanda ulteriore: come possiamo aumentare ancora il nostro impatto? Come possiamo andare oltre il network delle aziende?

Fondazione Libellula oggi esce dai perimetri organizzativi e incontra le persone nei territori coinvolgendo tutta la comunità educante.

Mette in relazione aziende, scuole, comunità, media, istituzioni e centri antiviolenza. Non attraverso un'azione isolata, ma come è nel nostro DNA, creando connessioni per formare linguaggi, comportamenti e modelli capaci di durare nel tempo.

Abbiamo voluto e vogliamo continuare a creare un vero Libellula Effect, un effetto domino, capace di rafforzare il cambiamento culturale.

Questa è la traiettoria che guida il nostro lavoro.

La violenza di genere è un fenomeno culturale strutturale. La trasformazione richiede responsabilità condivisa.

Grazie a chi sceglie consapevolmente di prendere una posizione e di costruire insieme a noi.



Debora Moretti
Founder & Presidente Fondazione Libellula



Debora Moretti

L'impatto in un colpo d'occhio

273

AZIENDE ATTIVE
DEL NETWORK E NON

+3.5M

PERSONE RAGGIUNTE
ATTRAVERSO FORMAZIONE
E SENSIBILIZZAZIONE

+500

ADOLESCENTI E MINORENNI
COINVOLTI IN PERCORSI
DI EDUCAZIONE

+160

DONNE SUPPORTATE

Nel 2025 abbiamo consolidato la nostra azione su tre fronti: **sensibilizzazione, educazione e awareness.**

Abbiamo **rafforzato il network**, **ampliato i programmi sociali** e continuato a **produrre dati per comprendere e prevenire la violenza di genere** in modo sistemico.



Carta 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:

2020

P. IVA / C.F.:

11197420968

Iscrizione alla Prefettura:

28 gennaio 2021, n. 1723, pagina 6387, volume 8°

REA:

MI – 2649636

Iscrizione RUNTS:

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 3.11.2023.

Forma giuridica:

Fondazione ETS – Impresa Sociale.

Valori, missione e contesto

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

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.

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



I PILASTRI

AZIENDE | PROGRAMMI SOCIALI | RICERCA

Programmi aziende

565

FORMAZIONI REALIZZATE CON LE AZIENDE:
200 WORKSHOP IN PRESENZA E 365 WEBINAR

+1.044

ORE DI FORMAZIONE EROGATE

+15K

PERSONE FORMATE



Programmi che generano cambiamento

PERCORSO AMBASSADOR

Il **percorso Ambassador** nasce per formare una community interaziendale di persone alleate e attive contro la violenza di genere nell'ambito del network di Fondazione Libellula, con l'obiettivo di renderle:

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

Nel 2025:

- ✱ sono state formate **324 persone**,
- ✱ **107 aziende** coinvolte
- ✱ **72 ore** di laboratori in presenza.

SAFE ZONE LIBELLULA

Il percorso **Safe Zone** è rivolto ad aziende che prevedono punti vendita e di contatto con il pubblico ed è volto alla costruzione di una rete diffusa di persone alleate che agiscano sul territorio e all'interno della comunità.

Il ruolo delle Safe Zone è quello di essere spazi che sostengano l'autodeterminazione di chi vive una situazione di disagio e violenza, contribuendo alla diffusione di una cultura basata su rispetto e consenso.

Nel 2025:

- ✱ **2 aziende** coinvolte,
- ✱ **250 persone** formate su tutto il territorio nazionale
- ✱ **Oltre 50 punti vendita** certificati Safe Zone
- ✱ **95 ore** di erogazione.

8 MARZO: GIORNATA INTERNAZIONALE DEI DIRITTI DELLA DONNA

Nel 2025 abbiamo incentrato la nostra proposta formativa sul concetto di cura, come pratica fondata sul valore della relazione, della condivisione e dell'interdipendenza degli esseri umani.

Non un destino femminile quindi ma un gesto di responsabilità per la costruzione di «comunità educanti» in cui la cura diventi reciprocità, pratica condivisa in modo equo tra uomini e donne e principio organizzativo dei nostri ecosistemi

Nel 2025:

- ✱ **40 aziende** coinvolte,
- ✱ **3.252 persone** formate
- ✱ **69 ore** di erogazione.

Evidenze emerse

- ✱ L'importanza di costruire una community interaziendale sensibilizzata e ingaggiata sul tema della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere, in grado di generare alleanze e reti virtuose sul territorio.
- ✱ La creazione di spazi sicuri sul territorio. Le persone che lavorano all'interno delle Safe Zone sono un primo canale di ascolto, orientamento e supporto verso le risorse e i servizi disponibili localmente.
- ✱ La cura come paradigma di nuovi ecosistemi di lavoro in grado di plasmare leadership e modelli organizzativi: aziende come luoghi di cura.



Programmi sociali

396

**PERSONE ADOLESCENTI COINVOLTE
IN PERCORSI DI EDUCAZIONE EMOTIVA
E AL CONSENSO**

122

**PERSONE MINORENNI IN ETÀ 6-13
COINVOLTE IN PERCORSI
DI EMPOWERMENT**

163

DONNE SUPPORTATE



Interventi ad impatto culturale

PROMUOVERE LA CULTURA DEL RISPETTO, DELL'EMPATIA E DELL'EQUITÀ DI GENERE TRA ADOLESCENTI

Il progetto **Equità: Presente!** Nato dall'analisi dei dati della Survey Teen ha promosso attività di educazione emotiva e al consenso per giovani adolescenti e percorsi di formazione per studenti e personale educativo per fornire strumenti utili al riconoscimento, alla gestione e alla prevenzione della violenza di genere in adolescenza



SOSTENERE LE DONNE VITTIME O A RISCHIO VIOLENZA CON PERCORSI DI PROMOZIONE DELL'AUTONOMIA ECONOMICA E INSERIMENTO LAVORATIVO

Il progetto **RinaSHeta** agisce attraverso percorsi di empowerment, educazione finanziaria, consulenze individuali per bilancio competenze e avvio di percorsi di formazione, inserimento lavorativo grazie anche alle aziende che compongono il Network Libellula



EDUCARE AL RISPETTO SIGNIFICA UNA COSA SEMPLICE: INSEGNARE AD ACCOGLIERE IL PROPRIO SENTIRE E QUELLO DELLE ALTRE PERSONE

Attraverso i **laboratori di empowerment** rivolti a bambini e bambine, lavoriamo con loro nel rafforzamento delle competenze emotive e relazionali, organizziamo uscite didattiche sul territorio in spazi culturali (come musei e cinema) con bambini e bambine per offrire opportunità di crescita e la possibilità di immaginare nuovi scenari, allenando la loro capacità di sognare in grande. Decostruiamo ogni giorno gli stereotipi culturali attraverso incontro, confronto e valorizzazione dell'unicità della persona, adulta o minorenne che sia.



Evidenze emerse

- ✱ Abbiamo imparato che a comprendere profondamente i bisogni della comunità significa andare oltre la lettura dei soli dati quantitativi ed ogni voce ha diritto di essere ascoltata. Abbiamo imparato a leggere il contesto come un sistema complesso in cui ciascuno e ciascuna è portatore e portatrice di un valore generativo, a riconoscere le risorse già presenti nei territori ed intercettarne le fragilità, costruendo fiducia.
- ✱ Abbiamo imparato che l'azione efficace nasce dalla corresponsabilità. Significa progettare interventi che attivino le persone senza sostituirle, costruendo alleanze efficaci. Azione partecipata, orientata alla facilitazione di processi che rafforzano competenze, autonomia e fiducia reciproca.
- ✱ Abbiamo imparato a valutare l'impatto osservando e riconoscendo i cambiamenti che si generano nelle relazioni, nell'ampliamento delle opportunità e nello sviluppo delle competenze e delle capacità delle persone coinvolte, in un'ottica educativa e pedagogica orientata alla crescita integrale della persona. Il cambiamento è culturale e riguarda il modo in cui la comunità affronta le sfide, sviluppa reti di solidarietà e costruisce nuove opportunità di sviluppo sociale. In questa prospettiva, il nostro impegno è quello di contribuire a generare valore sociale condiviso e sostenibile.

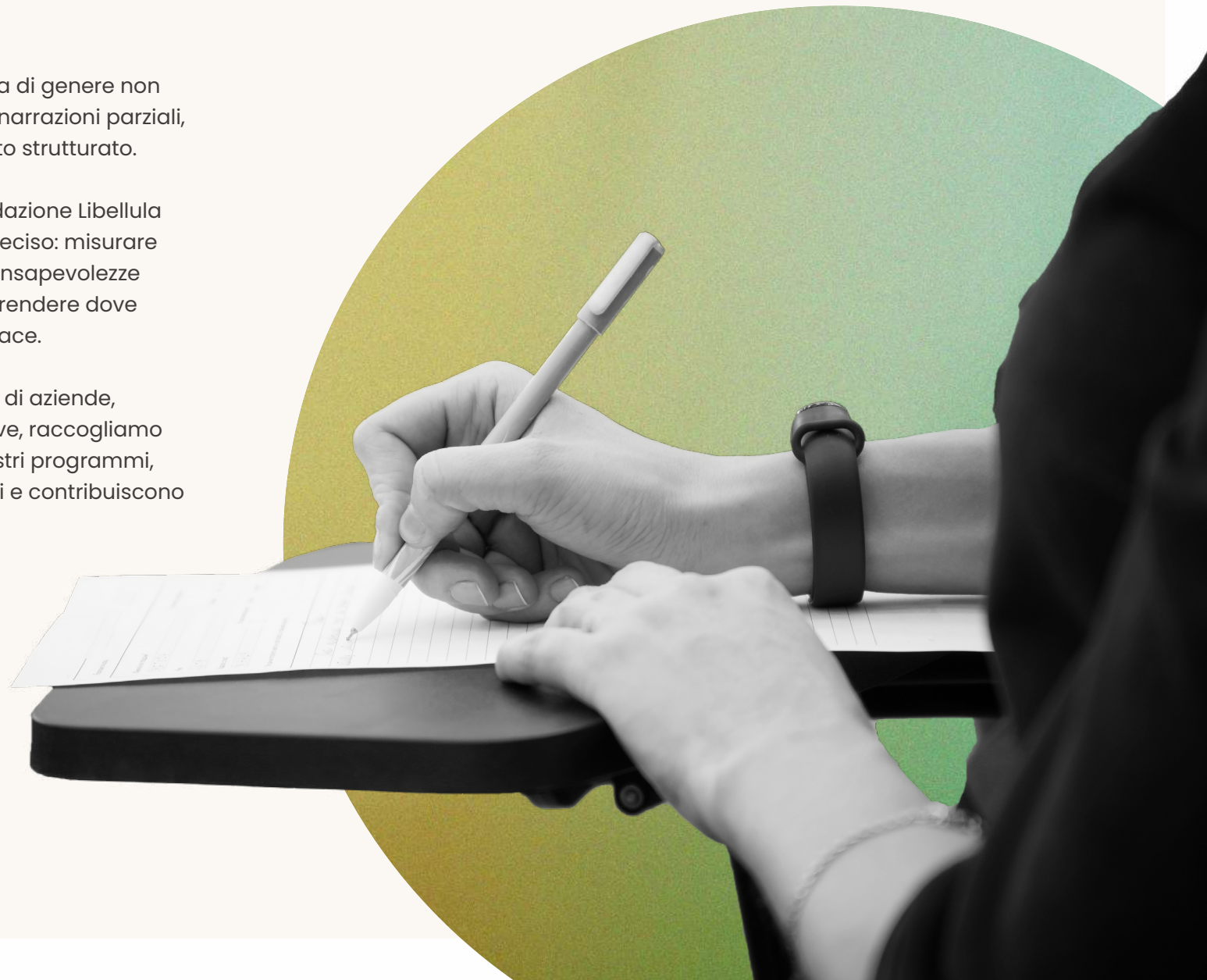


Ricerca

La prevenzione della violenza di genere non può basarsi su percezioni o narrazioni parziali, richiede dati, analisi e ascolto strutturato.

Le survey promosse da Fondazione Libellula nascono con un obiettivo preciso: misurare atteggiamenti, stereotipi, consapevolezze e comportamenti per comprendere dove intervenire in modo più efficace.

Attraverso il coinvolgimento di aziende, giovani e comunità educative, raccogliamo evidenze che orientano i nostri programmi, rafforzano le policy aziendali e contribuiscono al dibattito pubblico.



La Survey L.U.I.

(Lavoro, Uomini, Inclusione)

La **Survey L.U.I.** ha raccolto le voci di oltre 2.000 uomini in Italia, per indagare il loro punto di vista. Abbiamo cercato di riprodurre una fotografia sugli uomini di oggi, le loro diversità e le similitudini e perché sono una parte irrinunciabile per ottenere davvero l'equità di genere.

I risultati mostrano una realtà fatta di contraddizioni: poca consapevolezza dei privilegi, ma anche segnali di cambiamento.

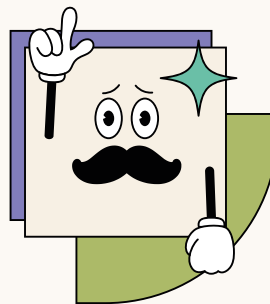
3 ambiti di indagine:

- ★ Cura e genitorialità
- ★ Molestie e benessere sul lavoro
- ★ Percezioni su stereotipi, modelli e norme di genere

INDICATORI STRATEGICI

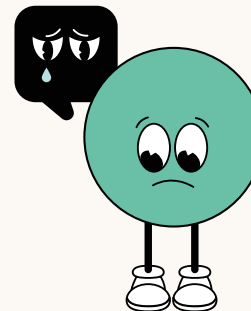
2 UOMINI SU 3 HANNO RINUNCIATO A USARE TUTTO IL CONGEDO PARENTALE:

un dato che racconta quanto ancora la cura di figlie e figli sia percepita come responsabilità materna, e quanto sia urgente promuovere una genitorialità più equa, libera da stereotipi e pressioni sociali.



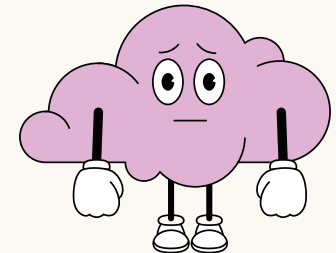
QUASI 1 UOMO SU 4 HA CAMBIATO LAVORO A CAUSA DI MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI O UN AMBIENTE TOSSICO:

è il segnale che anche gli uomini possono essere colpiti da dinamiche lavorative malsane, e che serve una cultura della sicurezza e del rispetto per tutti e tutte.



90,5% PENSA CHE UNA MAGGIORE EQUITÀ TRA I GENERI, A CASA E SUL LAVORO, SAREBBE UN VANTAGGIO ANCHE PER LORO.

È una conferma: la parità non è una concessione, ma una conquista collettiva. E conviene a chiunque voglia vivere relazioni più libere, ambienti più equi, vite più piene.



Evidenze emerse

- ★ Crediamo fortemente che il raggiungimento dell'equità richieda una convinta alleanza tra i generi e che sia di estrema importanza ascoltare e rendere oggetto di discussione e cambiamento anche il maschile. La cura può diventare il driver di possibili cambiamenti a livello personale e organizzativo.

I dati raccolti ci raccontano di segnali di cambiamento soprattutto fra le nuove generazioni.



NETWORK & PARTNERSHIP

Un network che genera cambiamento

Fondazione Libellula ha costruito il primo network italiano di imprese impegnate nella prevenzione della violenza di genere attraverso un approccio culturale e strutturato.

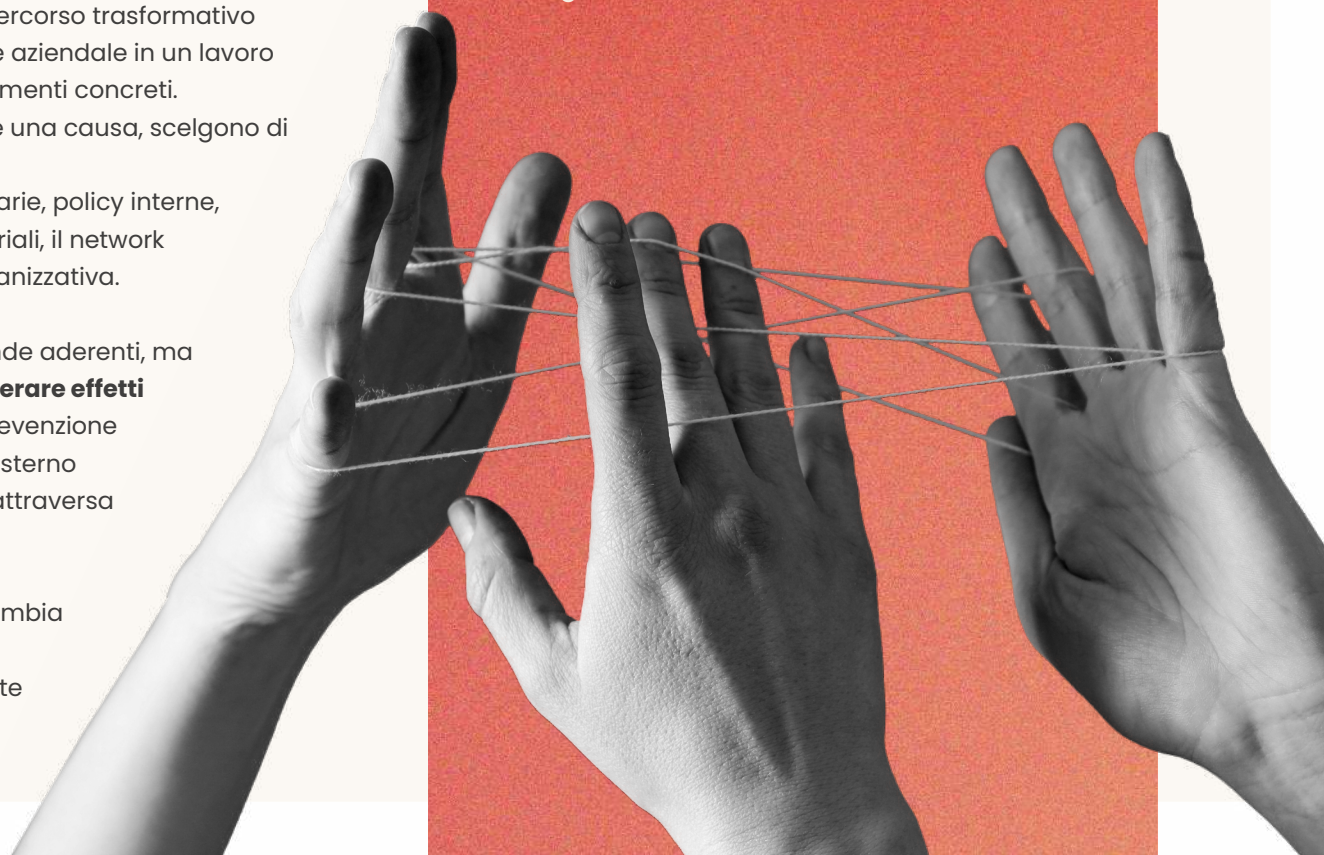
Non è una semplice adesione simbolica, ma un percorso trasformativo che coinvolge leadership, manager e popolazione aziendale in un lavoro continuo su consapevolezza, responsabilità e strumenti concreti. Le aziende del network non si limitano a sostenere una causa, scelgono di interrogarsi, misurarsi, formarsi e cambiare. Attraverso formazione multilivello, survey proprietarie, policy interne, campagne di sensibilizzazione e attivazioni territoriali, il network diventa un laboratorio permanente di cultura organizzativa.

Il **valore del network** non è nel numero delle aziende aderenti, ma nella qualità dell'impegno e nella capacità di **generare effetti reali dentro e fuori le organizzazioni**, perché la prevenzione della violenza di genere non è un tema "sociale" esterno all'impresa, ma una responsabilità culturale che attraversa linguaggio, leadership, processi e relazioni.

Quando un'azienda cambia il proprio sguardo, cambia anche l'ecosistema in cui opera, e quando molte aziende cambiano insieme, il cambiamento smette di essere episodico e diventa sistemico.

COSA RENDE UNICO IL NETWORK

- * Approccio sistemico
- * Integrazione tra formazione, policy e cultura
- * Coinvolgimento della leadership
- * Progetti territoriali concreti



GOVERNANCE + TRASPARENZA

BOARD | PROCESSI | COMPLIANCE

Consiglio di amministrazione



DEBORA MORETTI

President & Founder



SILVIA BOLZONI

Vice-President



LAURA VITELLI

Board member

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.

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

Organo di controllo

La Revisora legale dei conti è Stefania Serina, in carica dal 13/01/2021, e successivamente rinnovata nell'incarico in data 26/05/2024, 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.

Coinvolgimento di lavoratori, utenti e stakeholder

In ottemperanza a quanto previsto dal D.M. 7 settembre 2021 e dalle Linee guida per la redazione del bilancio sociale (D.M. 4 luglio 2019), Fondazione Libellula adotta forme di coinvolgimento dei propri lavoratori, utenti e stakeholder, che intende progressivamente strutturare e formalizzare.

Con riferimento ai lavoratori dipendenti e collaboratori, la Fondazione promuove momenti periodici di confronto e condivisione attraverso riunioni interne di team e assemblee del personale, finalizzate a garantire la circolazione delle informazioni rilevanti e la partecipazione alle scelte organizzative.

Con riferimento agli utenti e ai beneficiari delle attività, la Fondazione raccoglie sistematicamente il feedback delle aziende clienti e dei partecipanti ai propri programmi attraverso survey di soddisfazione e valutazione, i cui esiti orientano la progettazione e il miglioramento continuo dei servizi erogati.

Con riferimento agli altri stakeholder, la Fondazione mantiene relazioni strutturate con i partner progettuali, gli enti finanziatori e le istituzioni del territorio, attraverso momenti di confronto connessi alla realizzazione delle attività.

La Fondazione è consapevole che tali pratiche, pur già attive, necessitano di una maggiore formalizzazione e sistematizzazione.

Tra gli obiettivi per il prossimo esercizio figura, pertanto, lo sviluppo di strumenti più strutturati di ascolto e partecipazione, coerentemente con quanto previsto dalla normativa vigente e con il proprio impegno verso una governance sempre più partecipata e trasparente.

Risorse umane

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 2025, il personale che ha collaborato con Fondazione Libellula risulta così composto:

	TOTALE	GENERE		ETÀ				
		maschi	donne	20-29	30-39	40-49	50-59	60-65
CONTRATTO DA DIPENDENTE*	16	1	15	4	4	5	3	0
CONTRATTO DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE O OCCASIONALE	43	9	34	2	10	21	6	4

*applicazione del CCNL Commercio, Terziario – Confcommercio

RETRIBUZIONE MASSIMA: 46.000,08 €

RETRIBUZIONE MINIMA DIPENDENTI: 21.714,84 €

RAPPORTO: 2,12

Ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 117/2017 e delle Linee Guida ministeriali, si dichiara che la differenza tra la retribuzione annua lorda più alta e quella più bassa corrisposta ai lavoratori dipendenti rispetta il limite del rapporto 1 a 8. Nello specifico, il rapporto calcolato è pari a 1:2,12

Compliance

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

Nel 2023 Fondazione Libellula ha conseguito la **Certificazione della Parità di Genere secondo la Prassi UNI/PdR 125:2022** confermando il proprio impegno nella promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione delle competenze. Questa esperienza ha rafforzato le nostre competenze e ci ha portato a sviluppare un modello di accompagnamento per le aziende. La certificazione attesta l'adozione di un sistema di gestione fondato su indicatori misurabili in ambito culturale, organizzativo e retributivo, con particolare attenzione alla riduzione del gender gap, alla trasparenza dei processi HR e alla tutela della genitorialità. Fondazione si impegna al monitoraggio continuo degli indicatori previsti dalla prassi, definendo obiettivi di miglioramento annuali e azioni correttive ove necessario.

QUALITÀ

Fondazione Libellula opera attraverso un Sistema di Gestione per la Qualità certificato secondo la Norma UNI EN ISO 9001:2015, al fine di garantire l'efficacia/efficienza dei processi organizzativi e la piena soddisfazione delle aziende del Network e non, dei collaboratori e delle collaboratrici interni.

La struttura logica di base del Progetto Qualità di Fondazione Libellula si innerva sui "normali" comportamenti che sono stati sviluppati dalla Fondazione, al fine di presidiare la qualità delle iniziative promosse: in questo senso l'impegno di Fondazione Libellula è formalizzare i nostri comportamenti in modo armonico con le richieste della Norma, con un forte impegno da parte della Direzione e delle risorse dedicate al Sistema Qualità per un presidio generale del Sistema stesso. Nel corso degli anni sono stati effettuati audit interni e il riesame della Direzione, con monitoraggio sistematico degli indicatori di qualità e attivazione di azioni correttive. Il mantenimento della certificazione rappresenta per Fondazione Libellula un impegno costante verso standard elevati di affidabilità, trasparenza ed efficienza operativa.

CODICE ETICO

Fondazione Libellula ha adottato un Codice Etico quale strumento volto a definire i principi di comportamento cui devono attenersi dipendenti, collaboratori e collaboratrici, volontari e volontarie, fornitori e partner. Il Codice si fonda sui valori di legalità, integrità, trasparenza, correttezza, rispetto della persona

e responsabilità sociale, orientando ogni attività verso il rispetto delle normative vigenti e dei diritti fondamentali. Fondazione Libellula garantisce la diffusione e l'effettiva applicazione del Codice attraverso attività formative, sistemi di controllo interno e canali di segnalazione riservati, assicurando la tutela dei segnalanti e l'adozione di eventuali misure correttive. Coloro che a vario titolo collaborano con la Fondazione sono tenuti al rispetto delle norme del Codice Etico.

La protezione di bambine, bambini e adolescenti è al centro del nostro impegno. La Child Safeguarding Policy stabilisce un quadro di riferimento chiaro per garantire la tutela delle persone minorenni e si fonda sui principi enunciati dalla Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia e dell'Adolescenza. La Child Safeguarding Policy stabilisce standard chiari per Staff, volontari, volontarie, partner, collaboratori e collaboratrici, e indica come segnalare e gestire eventuali situazioni di rischio. Accanto alla versione rivolta agli adulti, abbiamo realizzato una versione Child Friendly, per far conoscere a bambini, bambine, adolescenti quali sono i loro diritti ed a chi possono rivolgersi in caso di bisogno. Rappresenta una scelta di responsabilità e cura: vogliamo che ogni minorenne che partecipa alle nostre attività possa sentirsi al sicuro, in un contesto accogliente e rispettoso.

Processi

UNA STRUTTURA ORGANIZZATIVA PER SOSTENERE L'IMPATTO

Nel 2025 è stato avviato un percorso di revisione della struttura organizzativa, formalizzato con un nuovo organigramma che chiarisce ruoli, responsabilità e flussi di coordinamento tra Area Programmi, Partnership, Comunicazione & Fundraising, Amministrazione & Delivery.

L'Area Programmi è stata strutturata come team integrato (Programmi Sociali e Programmi Aziende) per garantire allineamento strategico tra impatto aziendale e impatto sociale, mentre l'Area Comunicazione & Fundraising è stata consolidata come leva trasversale per lo sviluppo di campagne di raccolta fondi e progetti di comunicazione a impatto, rivolti sia al network sia a individui.

È stato introdotto un modello di coordinamento rafforzato tra le aree, a supporto di una crescita strutturata e di una maggiore integrazione tra progettazione, sviluppo partnership, comunicazione e gestione amministrativa.

UNA RETE DI ALLEANZE PER GENERARE VALORE

Abbiamo ampliato e rafforzato il bacino di partner e professionalità esterne con cui collaboriamo, con l'obiettivo di costruire una rete stabile di alleanze capace di integrare competenze verticali e prospettive diverse nell'Area Programmi. Questa scelta risponde a una visione precisa: promuovere un approccio interdisciplinare che arricchisca contenuti, metodo e capacità di generare impatto.

Sono stati avviati momenti strutturati di confronto, anche in presenza, dedicati in particolare al team di trainer, per favorire networking, allineamento e coinvolgimento attivo. L'obiettivo non è solo ampliare il numero delle collaborazioni, ma costruire uno spazio condiviso di dialogo e corresponsabilità, in cui idee, pratiche ed esperienze possano essere messe a fattor comune.

FLUSSI AMMINISTRATIVI STRUTTURATI PER SOSTENERE LA CRESCITA

È stata rafforzata la funzione di Delivery & Amministrazione, con l'obiettivo di strutturare in modo più chiaro l'organizzazione operativa dell'Area Programmi, in particolare nelle progettualità realizzate con le aziende del network.

I flussi amministrativi sono stati oggetto di revisione e ottimizzazione attraverso specifiche azioni correttive, che hanno consentito di semplificare i processi interni e migliorare l'efficienza operativa nei rapporti con fornitori e aziende.

La funzione presidia il coordinamento tra progettazione, fornitori e aziende, garantendo continuità organizzativa, qualità nell'erogazione e gestione strutturata delle relazioni operative.

ECONOMICO

A. STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	31/12/25	31/12/24
B) IMMOBILIZZAZIONI EURO		
I - Immobilizzazioni immateriali	16.720	0
II - Immobilizzazioni materiali	12.086	7.548
III - Immobilizzazioni finanziarie	0	0
Totale immobilizzazioni (B)	28.806	7.548
C) Attivo circolante		
II - Crediti		
esigibili entro l'esercizio successivo	594.124	525.047
esigibili oltre l'esercizio successivo	19.200	16.200
imposte anticipate	0	0
Totale crediti	613.324	541.247
IV - Disponibilità liquide	380.497	699.493
Totale attivo circolante (C)	993.821	1.240.740
D) Ratei e risconti	13.348	3.509
Totale attivo	1.035.975	1.251.797

PASSIVO	31/12/25	31/12/24
A) PATRIMONIO NETTO EURO		
I - Capitale	100.000	100.000
VI - Altre riserve, distintamente indicate	274.421	0
VIII - Utili (perdite) portati a nuovo	259.460	259.460
IX - Utile (perdita) dell'esercizio	-148.362	274.421
Totale patrimonio netto	485.520	633.881
B) Fondi per rischi e oneri	0	0
C) Trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato	36.396	15.231
D) Debiti		
esigibili entro l'esercizio successivo	316.396	499.672
Totale debiti	316.396	499.672
E) Ratei e risconti	197.662	103.013
Totale passivo	1.035.975	1.251.797

B. CONTO ECONOMICO

	31/12/25	31/12/24
A) VALORE DELLA PRODUZIONE EURO		
1) ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.117.918	1.015.428
5) altri ricavi e proventi		
contributi in conto esercizio	232.842	237.371
altri	519.630	561.445
Totale altri ricavi e proventi	752.472	798.816
Totale valore della produzione	1.870.390	1.814.244
B) COSTI DELLA PRODUZIONE		
6) per materie prime, sussidiarie, di consume e di merci	72.371	32.702
7) per servizi	1.043.052	718.725
8) per godimento di beni di terzi	64.908	31.637
9) per il personale		
a) salari e stipendi	600.378	408.470
b) oneri sociali	147.402	120.180
c) trattamento di fine rapporto	37.623	26.027
Totale costi per il personale	785.403	554.677
10) ammortamenti e svalutazioni		
a) ammortamento delle immobilizzazioni immateriali	4.180	0
b) ammortamento delle immobilizzazioni materiali	3.713	1.262
Totale ammortamenti e svalutazioni	7.893	1.262
14) oneri diversi di gestione	50.505	28.706
Totale costi della produzione	2.024.132	1.367.710
Differenza tra valore e costi della produzione (A - B)	-153.741	446.534

	31/12/25	31/12/24
C) PROVENTI E ONERI FINANZIARI		
16) altri proventi finanziari		
d) proventi diversi dai precedenti		
altri	7.119	4.491
Totale proventi diversi dai precedenti	7.119	4.491
Totale altri proventi finanziari	7.119	4.491
17) interessi e altri oneri finanziari		
altri	1.739	0
Totale interessi e altri oneri finanziari	1.739	0
Totale proventi e oneri finanziari (15 + 16 - 17 + - 17-bis)	5.380	0
Risultato prima delle imposte (A - B + - C + - D)	-148.362	451.025
20) Imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate		
Imposte correnti	0	133.501
Imposte relative a esercizi precedenti	0	43.103
Totale delle imposte sul reddito dell'esercizio, correnti, differite e anticipate	0	176.604
21) Utile (perdita) dell'esercizio	-148.362	274.421

C. RIEPILOGO: STATO PATRIMONIALE

ATTIVO

al 31-12-2025

€

Immobilizzazioni	28.805,84
Crediti	613.324,05
di cui oltre l'esercizio successivo	19.200,00
Disponibilità liquide	380.497,27
Ratei e risconti attivi	13.347,72
Totale attivo	1.035.974,88

PASSIVO E PATRMONIO NETTO

al 31-12-2025

€

Fondo di dotazione	100.000,00
Altre riserve, distintamente indicate	274.421,49
Utili portati a nuovo	259.460,38
Avanzo (Disavanzo) di gestione	-148.361,70
Totale patrimonio netto	485.520,17
Fondo per rischi e oneri	0
TFR	36.396,36
Debiti	316.396,34
Ratei e risconti	197.662,01
Totale passivo	1.035.974,88

D. RIEPILOGO: CONTO ECONOMICO

al 31-12-2025

€

Attività di formazione e adesione al network	1.117.918,15
Contributi ricevuti	232.841,82
Altri ricavi e proventi	519.630,46
Totale valore della produzione	1.870.390,43
Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci	72.370,76
Costi per servizi	1.043.051,51
Costi per godimento di beni di terzi	64.908,22
Costi per il personale	785.402,86
Ammortamenti e svalutazioni	7.892,88
Oneri diversi di gestione	50.505,49
Totale costi della produzione	2.024.131,72
Altri proventi diversi dai precedenti	7.119,05
Interessi e altri oneri finanziari	-1.739,46
Totale proventi e oneri finanziari	5.379,59
Avanzo (Disavanzo) di gestione	-148.361,70

Il risultato operativo negativo del 2025 è principalmente riconducibile al percorso di riorganizzazione della Fondazione, che ha comportato un incremento dei costi legato sia al rafforzamento della struttura organizzativa sia a componenti non ricorrenti connesse ai processi di riorganizzazione interna.

Il potenziamento dello staff e l'inserimento di nuove professionalità hanno generato maggiori costi, sostenuti per accompagnare la crescita e lo sviluppo delle attività future della Fondazione.

L'investimento organizzativo sarà progressivamente assorbito nel prossimo esercizio.

E. IL VALORE DELLA PRODUZIONE

al 31-12-2025



Attività di formazione e adesione al network

1.117.918,15

Il ricavo è determinato da progetti di formazione, coaching, counseling svolti a favore delle aziende per sensibilizzare e intervenire al proprio interno sui temi della violenza contro le donne e la discriminazione di genere.

Contributi e altri proventi ricevuti

695.889,34

I contributi e proventi ricevuti sono stati erogati da società terze e persone fisiche per sostenere le attività della Fondazione, grazie anche alle partnership attivate con brand e aziende.

Altri ricavi o proventi

56.582,94

RELAZIONE DEL SINDACO UNICO

Relazione del Sindaco Unico sul bilancio sociale e sull'attività di monitoraggio

1. RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO E DEI SUOI ESITI

Ai sensi dell'art. 10, co. 3, del D.Lgs. 3 luglio 2017, n. 112 (di seguito "Decreto Impresa Sociale"), ho svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di monitoraggio dell'osservanza delle finalità sociali da parte della Fondazione Libellula Impresa Sociale, con particolare riguardo alle disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 4, 11 e 13 dello stesso decreto.

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

- ✱ la verifica dell'esercizio in via stabile e principale di una o più attività di interesse generale di cui all'art. 2, co. 1, del Decreto Impresa Sociale, per il perseguimento di 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. 2, co. 1, del Decreto Impresa Sociale, purché nei limiti del predetto art. 2, co. 3, e delle previsioni statutarie, determinate in base ai criteri stabiliti con Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 22 giugno 2021;
- ✱ la verifica dell'assenza dello scopo di lucro, attraverso il controllo della destinazione dell'utile d'esercizio allo svolgimento dell'attività statutaria, nonché l'osservanza del divieto di distribuzione anche indiretta di utili, avanzi di gestione, fondi e riserve a fondatori, lavoratori e collaboratori, amministratori e altri componenti degli organi sociali, tenendo conto delle indicazioni di cui all'art. 3 del Decreto Impresa Sociale;
- ✱ la verifica della struttura dell'impresa sociale, accertando che la stessa non risulti soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di uno dei soggetti di cui all'art. 4, co. 3, del Decreto Impresa Sociale;
- ✱ l'analisi dello statuto e dei regolamenti aziendali al fine di verificare che negli stessi, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 11 del Decreto Impresa Sociale e dalle Linee guida di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 settembre 2021, siano previste adeguate forme di coinvolgimento dei lavoratori, degli utenti e di altri soggetti direttamente interessati alle attività d'impresa, tenendo conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicati, delle categorie di soggetti da coinvolgere e delle dimensioni dell'impresa sociale. Ho altresì verificato che le predette forme di coinvolgimento siano effettivamente attuate nell'operatività della Fondazione o pianificate per un continuo miglioramento e integrazione nelle attività svolte;
- ✱ la verifica, ai sensi dell'art. 13, co. 1, del Decreto Impresa Sociale, che il trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti non sia inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 e che la differenza retributiva tra i lavoratori dipendenti della Fondazione non sia superiore al rapporto uno a otto, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda complessiva. Tale verifica è stata effettuata acquisendo il prospetto retributivo analitico e riscontrando i dati sul Libro Unico del Lavoro;

- * la verifica, in linea con le disposizioni dell'art. 13, co. 2, del Decreto Impresa Sociale, che la Fondazione non si avvalga di volontari in numero superiore a quello dei lavoratori e che il loro eventuale impiego sia complementare e non sostitutivo rispetto all'impiego degli operatori professionali.

2. ATTESTAZIONE DI CONFORMITÀ DEL BILANCIO SOCIALE ALLE LINEE GUIDA DI CUI AL D.M. 4 LUGLIO 2019 DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Ai sensi dell'art. 10, co. 3, del D.Lgs. n. 112/2017, ho svolto nel corso dell'esercizio 2025 l'attività di verifica della conformità del Bilancio Sociale predisposto dalla 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 luglio 2019, secondo quanto previsto dall'art. 9, co. 2, e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 112/2017.

La Fondazione Libellula Impresa Sociale ha dichiarato di predisporre il proprio Bilancio Sociale per l'esercizio 2025 in conformità alle suddette Linee guida, nonché in coerenza con i principi metodologici del GBS (Gruppo di Studio sul Bilancio Sociale) e con i riferimenti delle Linee guida GRI (Global Reporting Initiative).

Ferma restando la responsabilità dell'organo di amministrazione in ordine alla predisposizione del Bilancio Sociale secondo le modalità e le tempistiche previste dalle norme che ne disciplinano la redazione, il Sindaco Unico 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.

Al Sindaco Unico 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.

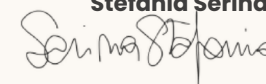
Ho quindi verificato che le informazioni contenute nel Bilancio Sociale siano coerenti con le richieste informative previste dalle Linee guida ministeriali di riferimento. La mia attività è stata improntata, per quanto compatibile, a quanto previsto dalle Norme di comportamento dell'organo di controllo 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;
- * coerenza delle informazioni e dei dati contenuti nel Bilancio Sociale con quelli riportati nel bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025.

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che facciano ritenere che il Bilancio Sociale della Fondazione Libellula Impresa Sociale non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle previsioni delle Linee guida di cui al D.M. 4 luglio 2019.

Milano, 14 aprile 2026

**Il Sindaco Unico
Stefania Serina**



ROADMAP

NON SIAMO
ALLA FINE
DI UN
PERCORSO.

SIAMO NEL
MEZZO DI UN
CAMBIAMENTO
CULTURALE.

PROSSIMI 12 MESI:

- Creazione area fundraising
- Apertura secondo Spazio Libellula a Lecce
- Programmi educativi nelle scuole primarie –
Maschi del Futuro
- Nuove survey nazionali
- Ampliamento del network aziende
- Rafforzamento attività per e con gli individui
- Nuove partnership
- Rafforzamento attività con i media

La violenza di genere non è un'emergenza improvvisa, ma un fenomeno culturale strutturale; per questo la prevenzione richiede continuità, alleanze e responsabilità condivisa.

Ogni azienda che entra nel network, ogni scuola che attiva un percorso, ogni persona che sceglie di sostenere Fondazione Libellula contribuisce a costruire un contesto più equo, consapevole e sicuro.

**Il cambiamento
culturale
non è immediato,
ma è possibile.**





FONDAZIONE
LIBELLULA

Capire. Agire. Cambiare.

www.fondazione.libellula.com

