BILANCIO CHIUSO AL 31/12/2024

valoreD

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
A) Quote associative ancora da versare	**0**	**0**
B) Immobilizzazioni		
I - Immobilizzazioni immateriali:		
1) costi di ricerca, sviluppo e di pubblicità		
2) diritti di brevetto industriale e diritti di utilizzazione delle opere dell'ingegno		
3) spese manutenzione da ammortizzare		
4) oneri pluriennali	0	0
5) altre		
Totale	0	0
II - Immobilizzazioni materiali:		
1) terreni e fabbricati		
2) impianti e attrezzature		
3) altri beni	0	0
4) immobilizzazioni in corso e acconti		
Totale	0	0
III - Immoblizzazioni finanziarie:		
1) partecipazioni	132.101	132.101
2) crediti	50.000	50.000
di cui esigibili entro l'esercizio successivo		
3) altri titoli		
Totale	182.101	182.101
Totale immobilizzazioni (B)	**182.101**	**182.101**
C) Attivo circolante		
I - Rimanenze:		
1) materie prime, sussidiarie, e di consumo		
2) prodotti in corso di lavorazione e semilavorati		
3) lavori in corso su ordinazione		
4) prodotti finiti e merci		
5) acconti		
Totale	0	0
II - Crediti:		
1) verso clienti	0	0
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
2) verso altri	234.283	115.644
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
Totale	234.283	115.644
III - Attività finanziarie non immobilizzate		
1) partecipazioni		
2) altri titoli	0	0
Totale	0	0
IV - Disponibilità liquide:		
1) depositi bancari e postali	1.630.810	1.697.108
2) assegni		
3) denaro e valori in cassa	13.751	16.732
Totale	1.644.561	1.713.840
Totale attivo circolante (C)	**1.878.844**	**1.829.484**
D) Ratei e risconti	**5.117**	**2.853**
TOTALE ATTIVO	**2.066.062**	**2.014.438**

PASSIVO	31 dicembre 2024	31 dicembre 2023
A) Patrimonio netto		
I - Fondo di dotazione dell'ente	50.000	50.000
II - Patrimonio vincolato:		
1) riserve statutarie		
2) fondi vincolati per decisione degli organi istituzionali		
3) fondi vincolati destinati da terzi		
III - Patrimonio libero:		
1) risultato gestionale esercizio in corso	**29.270**	**37.347**
2) riserve accantonate negli esercizi precedenti	207.051	169.704
Totale Patrimonio netto (A)	**286.320**	**257.051**
B) Fondo per rischi e oneri		
1) per trattamento di quiescenza e obblighi simili		
2) altri	116.859	0
Totale Fondi per rischi e oneri (B)	**116.859**	**0**
C) Trattamento di fine rapporto	**235.828**	**216.221**
D) Debiti:		
1) verso banche	0	0
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
2) verso altri finanziatori		
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
3) acconti		
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
4) verso fornitori	520.809	687.916
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
5) tributari	42.728	69.287
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
6) verso istituti di previdenza e di sicurezza sociale	102.555	89.907
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
7) altri debiti	252.369	238.055
di cui esigibili oltre l'esercizio successivo		
Totale Debiti (D)	**918.461**	**1.085.166**
E) Ratei e risconti	**508.593**	**456.000**
TOTALE PASSIVO	**2.066.062**	**2.014.438**

RENDICONTO GESTIONALE

ONERI	31.12.2024	31.12.2023	PROVENTI	31.12.2024	31.12.2023
1) Oneri da attività tipiche			**1) Proventi e ricavi da attività tipiche**		
1.1) Acquisti	35.877	14.175	1.1) Da contributi su progetti	38.881	52.440
1.2) Servizi	2.281.951	2.372.985	1.2) Da contratti con enti pubblici		
1.3) Godimento beni di terzi	142.861	120.079	1.3) Da soci ed associati	3.946.000	3.730.000
1.4) Personale	1.233.284	1.146.916	1.4) Da non soci	0	0
1.5) Ammortamenti e svalutazioni	37.581	22.855	1.5) Altri proventi e ricavi	3.642	1.618
1.6) Oneri diversi di gestione	47.773	24.025			
1.7) Oneri straordinari	11.668	93.306			
2) Oneri promozionali e di raccolta fondi	0	0	**2) Proventi da raccolta fondi**	0	0
3) Oneri da attività commerciali			**3) Proventi da attività commerciali**		
3.1) social innovation	0	440.324	3.1) social innovation	0	176.933
3.2) advisory	0	481.716	3.2) advisory	0	855.234
4) Oneri finanziari e patrimoniali		0	**4) Proventi finanziari e patrimoniali**		
4.1) Su rapporti bancari	18.913	18.581	4.1) Da rapporti bancari	72.741	71.818
4.2) Su prestiti			4.2) Da altri investimenti finanziari	0	0
4.3) Da patrimonio edilizio			4.3) Da patrimonio edilizio	0	0
4.4) Da altri beni patrimoniali	116.859	0	4.4) Da altri beni patrimoniali	600	400
4.5) Oneri straordinari			4.5) Proventi Straordinari	0	0
5) Oneri di supporto generale					
5.1) Acquisti					
5.2) Servizi	65.776	60.447			
5.3) Godimento beni di terzi					
5.4) Personale					
5.5) Ammortamenti e svalutazioni					
5.6) Altri oneri	428	1.113			
5.7) Imposte dell'esercizio	39.624	54.574			
RISULTATO GESTIONALE POSITITVO	**29.270**	**37.347**			
TOTALE A PAREGGIO	4.061.864	4.888.442	TOTALE A PAREGGIO	4.061.864	4.888.442

NOTA INTEGRATIVA AL BILANCIO

CHIUSO AL 31/12/2024

valoreD

INDICE DEI CONTENUTI

GOVERNANCE E STRATEGIA

INTRODUZIONE 4
PROFILO DELL'ASSOCIAZIONE 6
CONTESTO SOCIO-ECONOMICO-POLITICO 6
CRISI "DEI"? 7
CRESCITA E SFIDE PER L'EVOLUZIONE DEL MODELLO OPERATIVO 8
PROGETTI PRIORITARI 2024 8
GOVERNANCE 9

ATTIVITÀ 2024

SVILUPPO DELLA RETE DI ASSOCIATI - "OBIETTIVO PMI" 12
YOUNICITY 15
CENTRO STUDI 18
ACADEMY 18
INNOVAZIONE SOCIALE - DIGITHER 26
COMUNICAZIONE & AUDIENCE ENGAGEMENT 27
VALORE D LIVE 30
CAMPAGNA #WESTAND4STEM AGGIORNATO 31
CAMPAGNA SHOWREAL 31
CAMPAGNA LEAD ACQUISITION "NOI SIAMO VALORE D" 32
"METAVERSO INCLUSIVO" 32
CORPORATE COMMUNICATION & PUBLIC AFFAIRS 32
OPERATION / IT 32

BILANCIO

STATO PATRIMONIALE 55
RENDICONTO GESTIONALE 62

GOVERNANCE E STRATEGIA

INTRODUZIONE

Signori Associati,

l'anno associativo chiuso al 31 dicembre 2024 riporta un avanzo di gestione di euro 29.270,00.

Insieme a Stato Patrimoniale e Rendiconto Gestionale chiusi al 31 dicembre 2024, Vi sottoponiamo la presente relazione esplicativa delle voci esposte nei prospetti contabili.

Con l'entrata in vigore del Codice del Terzo Settore (D.lgs 117/2017) l'associazione ha svolto approfondite valutazioni in merito alla opportunità di iscriversi al Registro Unico del Terzo settore (Runts), tutt'ora in corso. Al momento, quindi, non si rendono applicabili alla contabilità e al bilancio le regole specifiche che ne disciplinano tenuta e redazione e si è conseguentemente continuato a redigere il bilancio dell'esercizio chiuso al 31.12.2024 utilizzando gli schemi precedenti.

La legislazione che regolamenta la nostra Associazione, sia ai fini fiscali sia civilistici, non specifica la tipologia di rendiconto gestionale da adottare, ma solamente disciplina un preciso obbligo di redazione dello stesso: è stato ritenuto preferibile, anche ai fini di una maggiore chiarezza e trasparenza della gestione nei confronti di tutti gli associati e dei terzi, adottare un sistema contabile tipico delle società commerciali - ovviamente semplificato, per la minore presenza di adempimenti richiesti - che sfocia nella produzione di un prospetto composto dallo Stato Patrimoniale e dal Rendiconto Gestionale, applicando uno degli schemi approvati l'11 febbraio 2009 dall'Agenzia per il Terzo Settore.

Stato Patrimoniale

Lo schema di Stato Patrimoniale individuato viene redatto secondo quanto previsto per le società dall'articolo 2424 del codice civile, con alcune modifiche e aggiustamenti che tengono conto delle peculiarità che contraddistinguono la struttura del patrimonio degli enti senza scopo di lucro.

Lo scopo del **Rendiconto Gestionale** è quello di rappresentare il risultato di periodo e di illustrare come si sia pervenuti allo stesso. È un risultato complesso che misura l'andamento economico della gestione ma anche il contributo dei proventi e degli oneri non legati a rapporti di scambio. Il risultato del confronto tra impiego e destinazione dei fattori produttivi (costi di gestione) da un lato e i proventi (contribuzioni, lasciti, donazioni) dall'altro non assume il significato di sintesi tipico dell'impresa. L'attività di rendicontazione ha come scopo principale quello di informare gli associati e i terzi sull'attività posta in essere dall'Associazione nell'adempimento della propria missione istituzionale e come oggetto le modalità attraverso le quali l'Associazione ha acquisito e impiegato le risorse nello svolgimento di tali attività.

Il primo principio contabile per gli enti non profit, redatto dal tavolo tecnico tra commercialisti, Agenzia per le Onlus (ora denominata Agenzia per il Terzo settore) e OIC (Organismo italiano di contabilità) e sottoposto a consultazione pubblica dall'ottobre 2010 è stato approvato nella sua versione finale nel corso del 2011. Si tratta di un documento cruciale, che delinea l'insieme di norme di carattere generale che governano la redazione del bilancio. In ottemperanza a tale Principio, quindi, la redazione del bilancio si fonda **sulle assunzioni della continuità aziendale e della competenza economica**, tenendo conto delle seguenti finalità preminenti:

- chiarezza espositiva al fine che l'utilizzatore del bilancio possa comprendere senza ambiguità la natura e il contenuto delle poste nonché la loro determinazione quantitativa

- veridicità al fine di assicurare la completezza della rappresentazione delle attività e delle operazioni oggetto di valutazione

- correttezza del rispetto delle regole tecniche che presiedono alla redazione del bilancio

- accountability al fine di assicurare che l'ente sia trasparente e coerente con le decisioni intraprese, dando effettiva esplicazione delle attività poste in essere.

I principi generali alla base del bilancio, quindi sono i seguenti:

- comprensibilità

- imparzialità

- significatività

- prudenza

- prevalenza della sostanza sulla forma

- comparabilità e coerenza

- verificabilità dell'informazione

- annualità

- principio del costo

Si ricorda che il 10 luglio 2014 si è conclusa con esito positivo la procedura volta all'ottenimento del riconoscimento giuridico della nostra Associazione. La Prefettura di Milano ha disposto l'iscrizione nell'apposito registro al numero 1380 – pagina 5924, volume 7.

Prima di esaminare le singole poste che compongono il bilancio dell'esercizio associativo chiuso al 31 dicembre 2024 riteniamo opportuno illustrare le caratteristiche dell'Associazione ed i fatti salienti intercorsi nell'anno 2024.

Fatti di rilievo con impatto sui ricavi avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio

Al momento attuale (Maggio 2025) la situazione delle adesioni all'associazione è molto positiva, con 41 nuove adesioni.

Le quote 2025 risultano già incassate per l'82% alla data del 12 Maggio 2025.

PROFILO DELL'ASSOCIAZIONE

Valore D è la prima associazione di imprese in Italia che dal 2009 promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel Paese. Con un network in continua crescita, alla data odierna conta 400 aziende associate per un totale di più di due milioni di dipendenti e un giro d'affari aggregato di oltre 500 miliardi di euro.

Confronto e condivisione sono da sempre nel nostro DNA.

La storia di Valore D ha inizio grazie all'incontro tra le manager di dodici aziende virtuose (AstraZeneca, Enel, GE Oil and Gas, Johnson & Johnson, Ikea, Intesa Sanpaolo, Luxottica, McKinsey and Company, Microsoft, Standard and Poor's, UniCredit e Vodafone) e al progetto comune di valorizzare le figure femminili ai vertici delle aziende. Nel corso degli anni, lo spettro d'azione dell'associazione – originariamente focalizzato sulle tematiche di genere – si è ampliato per abbracciare tutte le diversità presenti nella società: età, disabilità, cultura (religione, provenienza geografica, lingua), background (accademico e professionale), orientamento sessuale e identità di genere.

Nel 2015, questo impegno ha trovato un ideale ancora più alto nell'agenda ONU per lo sviluppo sostenibile, con riferimento in particolare agli obiettivi di parità di genere (Obiettivo 5), lavoro dignitoso collegato alla crescita economica (Obiettivo 8) e riduzione delle diseguaglianze (Obiettivo 10).

Oggi sosteniamo le aziende con attività mirate a migliorare i fattori ESG – criteri che operano come bussola per le scelte di sviluppo mondiale – concentrandoci soprattutto sulle dimensioni Social e Governance. Lo facciamo capitalizzando il sapere acquisito in oltre quindici anni di esperienza, mettendo a disposizione delle aziende best practices e policies, per migliorare i modelli di governance e allenare i/le leader di oggi e di domani sulle competenze trasversali che li/le rendono più efficaci nel gestire la complessità crescente del contesto in cui sono chiamati/e a prendere decisioni.

Come network di aziende crediamo che la nostra responsabilità vada oltre il perimetro del business e degli stakeholders direttamente coinvolti, per questo portiamo avanti progetti di innovazione sociale rivolti alle giovani generazioni e campagne di sensibilizzazione finalizzati a generare consapevolezza, promuovere e diffondere una cultura del rispetto, dell'equità e delle pari opportunità per tutti, a beneficio della collettività.

CONTESTO SOCIO-ECONOMICO-POLITICO

Il contesto attuale è caratterizzato da una complessa interazione di fattori socio-economici e politici. Le tensioni geopolitiche, in particolare i conflitti in Ucraina e in Israele e le crescenti rivalità tra grandi potenze, contribuiscono a questa instabilità. I mercati finanziari rimangono volatili, riflettendo le preoccupazioni degli investitori riguardo alle prospettive di crescita e ai rischi geopolitici.

La recente politica dei dazi dell'amministrazione Trump sta causando ulteriore instabilità, con effetti finanziari molto impattanti sulle borse mondiali.

Sul fronte sociale, si assiste a una crescente polarizzazione politica e a un aumento delle disuguaglianze, alimentando tensioni e proteste in diverse parti del mondo. La crisi climatica rappresenta una sfida trasversale, richiedendo azioni urgenti e coordinate a livello globale.

La transizione verso un'economia più sostenibile è in corso, ma procede a ritmi variabili, con ostacoli legati alle tensioni geopolitiche e alla dipendenza dai combustibili fossili. L'avanzamento tecnologico, in particolare nel campo dell'intelligenza artificiale, offre nuove opportunità ma solleva anche interrogativi etici e sociali.

CRISI "DEI"?

La Presidenza USA ha recentemente adottato una posizione critica nei confronti della DEI, definendo le politiche DEI « illegali» questo in particolare per quanto riguarda l'istruzione, il pubblico impiego e tutta la filiera ad esso collegata.

Le critiche hanno riguardato soprattutto l'impiego di azioni positive (*affirmative actions*), cioè quell'insieme di misure – come le quote – volte a favorire l'accesso all'istruzione e al lavoro per le categorie marginalizzate. L'azione di Trump si sta estendendo anche alle Ambasciate USA che hanno chiesto di firmare delle certificazioni di adesione alle nuove direttive anti-DEI.

In Europa uguaglianza e non discriminazione sono principi fondanti dell'Unione Europea. Sin dalla sua origine, l'UE ha costruito un assetto normativo mirato al raggiungimento di un'uguaglianza non solo formale ma anche sostanziale nei diversi ambiti della vita. In EU e Italia le politiche di Diversità e Inclusione si sono sviluppate intorno al concetto di pari opportunità e di equità in un'ottica meritocratica.

Come Valore D abbiamo raccolto informazioni e pareri nell'ambito del Consiglio Direttivo e avviato conversazioni e ascoltato le aziende, americane e non, per comprendere le posizioni alla luce dei provvedimenti USA e le implicazioni concrete. Alcune aziende americane – anche tra le associate a Valore D - hanno in pochi giorni dagli ordini esecutivi del Presidente Trump eliminato i target quantitativi dagli obiettivi del management, che miravano a creare consapevolezza nelle decisioni e a produrre un cambiamento nell'equilibrio di genere sia in ingresso sia nella leadership. Sostengono tuttavia di voler continuare a promuovere iniziative DEI sotto l'egida dei più ampi obiettivi di wellbeing ed engagement dei dipendenti.

In generale i Ceo delle aziende associate riconoscono i benefici delle politiche di inclusione per l'innovazione e la produttività e la volontà è di testimoniare i risultati concreti su business e equity delle loro aziende.

Cosa ci aspettiamo: se da un lato alcune aziende saranno spinte a riconsiderare le proprie strategie DEI in linea con le richieste del governo USA, altre al contrario rafforzeranno il loro impegno, consapevoli che la valorizzazione delle unicità non è solo una questione etica, ma un valore strategico per la competitività e la crescita.

Ad oggi non abbiamo osservato in Italia un rallentamento di interesse da parte delle aziende sulla DEI nonostante ciò che viene riportato dai media. Come Valore D riteniamo che le aziende e le istituzioni abbiano la responsabilità di promuovere ambienti di lavoro e una società più inclusivi, dove ogni individuo abbia pari opportunità indipendentemente dal genere, dall'origine etnica, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche. Come associazione

siamo convinti della necessità di non arretrare su questi principi. Sappiamo che un ambiente di lavoro accogliente e ricco di diversità non è solo un obiettivo sociale, ma anche un motore di innovazione e successo economico.

CRESCITA E SFIDE PER L'EVOLUZIONE DEL MODELLO OPERATIVO

PROGETTI PRIORITARI 2024

Nel 2024 Valore D ha celebrato i suoi 15 anni dalla fondazione.

Nel corso degli anni l'Associazione ha esteso le aree di azione in linea con l'evoluzione dei bisogni delle aziende e adeguato il proprio modello operativo alla crescita del numero di associati e agli obiettivi di penetrazione e impatto che si è data.

La crescita considerevole del numero di associati e i nuovi progetti attivati con l'attuale Presidenza hanno reso necessario il rafforzamento della struttura di Valore D e il ripensamento – tutt'ora in atto - del modello operativo, la revisione dell'offerta di servizi agli associati per garantire scalabilità, sostenibilità organizzativa oltre che economica e l'elevata qualità dei servizi che viene sempre riconosciuta nella *customer survey* annuale.

1. Il 2024 è stato l'anno di ***startup* della piattaforma *YOUNICITY*** riservata agli associati in cui si possono trovare formazione, contenuti, ricerche, best practice e alla quale possono accedere non solo le persone che partecipano alle nostre attività ma anche tutti i dipendenti delle aziende associate, realizzando così l'obiettivo di allargare la fruizione e aumentare l'impatto dell'associazione sulla trasformazione organizzativa e culturale di aziende e società tutta. A dicembre le aziende loggate sulla piattaforma erano il 98% e gli users quasi 22.000, traguardo che ci rende molto soddisfatti. Alla data della redazione della presente relazione.

2. Celebrazione dei 1**5 anni dell'associazione: "Non solo parole"**, un libro concepito e realizzato con Feltrinelli Education per fare cultura dell'inclusione attraverso il linguaggio.

3. Avvio di **Valore D Servizi srl Società Benefit,** controllata dall'associazione Valore D, costituita alla fine del 2023 con l'obiettivo di separare l'attività meramente istituzionale da attività commerciali (progetti di consulenza, sponsorizzazioni di progetti nelle scuole, ecc.). L'oggetto della società benefit mantiene una forte connotazione di innovazione sociale,

4. Progetto di ricerca **"Diamo forma al lavoro del futuro"** per esplorare valori, progetti, paure e desideri delle nuove generazioni al fine di costruire un ecosistema lavorativo più giusto, dinamico e capace di valorizzare pienamente tutte le risorse, riconoscendo nelle diverse esperienze, competenze e prospettive che ogni gruppo generazionale porta con sé la vera ricchezza del tessuto imprenditoriale del Paese.

5. ***Dal Silenzio all'Azione: Policy sulla Violenza di Genere.** Tra luglio e settembre abbiamo istituito e portato a termine un tavolo di lavoro sulla violenza di genere, a cui

hanno preso parte **oltre 40 aziende** per un totale di circa **53 partecipanti** e **60 buone pratiche raccolte**. Gli incontri hanno portato alla realizzazione di una policy aziendale sul tema della violenza domestica, con il contributo di Laura De Chiara e della Fondazione Una Nessuna Centomila, che è stata presentata in anteprima alla **Casa Internazionale delle Donne di Rom**a, in un evento che ha visto la partecipazione di oltre 90 persone, tra cui figure istituzionali, aziende e artisti del laboratorio della Fondazione.

6. **Prima esperienza di progetto con finanziamento da applicazione a bando di Fondo per la Repubblica Digitale:** Il progetto, ideato da Valore D e Fondazione Generation prevedeva di formare su professioni digitali (Junior Java Developer e Junior Data Engineer) **150 giovani donne disoccupate** (o occupate in una condizione lavorativa per loro non soddisfacente) tra i 18-34 anni, provenienti da tutta Italia, e accompagnarle nella fase di inserimento lavorativo. Il percorso prevedeva skills tecniche (Fond. Generation) e competenze trasversali (Valore D) per 3 mesi full time. Alla data attuale hanno ricevuto una opportunità di lavoro 107 su 147 partecipanti che hanno concluso il corso, pari al 72 % delle partecipanti (vs 60% previsto dal bando),

7. Ottenimento della **certificazione UNI PdR 125** sulla parità di genere.

Team Valore D

La qualità e la quantità dei progetti svolti durante questo anno molto complesso e ricco di attività hanno reso ancora più evidente la professionalità e la passione delle persone che lavorano in Valore D.

Prima della costituzione di Valore D Servizi Srl Società Benefit avvenuta il 30 novembre 2023 – l'associazione era composta da 22 dipendenti, 12 liberi professionisti a partita IVA, 9 collaboratori a progetto e 2 stage.

Nel 2024 l'associazione aveva 17 dipendenti e ha beneficiato delle competenze di 11 liberi professionisti a partita IVA, 9 collaboratori a progetto e 1stage.

Valore D Servizi Srl Società Benefit nel 2024 aveva 4 dipendenti e ha beneficiato delle competenze di 2 liberi professionisti a partita IVA e di 3 collaboratori a progetto.

GOVERNANCE

Durante il 2024 ci sono stati alcuni avvicendamenti in Consiglio: sono entrate Monica Rancati per UniCredit, Laura Esposito per TIM, Fabio Bonfanti per Accenture ed Alessia Ruzzeddu per Autostrade per l'Italia. Per i nuovi membri sono stati realizzati incontri di induction e onboarding.

Il Consiglio si è riunito 6 volte nel corso dell'anno per deliberare sull'indirizzo strategico, sull'ammissione dei nuovi associati, sul budget e sui progetti chiave. 5 riunioni si sono svolte online e una in modalità ibrida (il 27 novembre 2024).

Il 20 giugno 2024 si sono tenute l'assemblea ordinaria che ha approvato il bilancio 2023 e l'assemblea straordinaria per approvare alcune modifiche *degli artt. 7 e 11 dello Statuto, oltre a piccole modifiche statutarie di carattere formale,* di cui la più significativa è la riduzione del

numero dei membri del Consiglio Direttivo – attualmente 20 – a un numero che va da 15 a 20, di cui almeno un terzo devono appartenere al consiglo uscente.

Il Comitato di Presidenza – costituito da Presidente, Vice Presidenti e Direttrice Generale - si è riunito 3 volte per produrre raccomandazioni per il Consiglio in tema di partnership, nuovi modelli di servizio, possibilie evoluzione dell'associazione.

Nell'anno concluso il Comitato Etico, nell'esercizio dell'attività ordinaria relativa al ruolo, si è riunito per esaminare le questioni di volta in volta sottoposte (primariamente relativamente a domande di associazione) riferendo sempre al Consiglio. Non sono comunque state rilevate nell'anno corrente tematiche o problematiche particolari all'attenzione del Comitato, il quale ha pertanto offerto supporto e cooperato attivamente nell'ambito delle numerose riunioni ed attività correnti del Consiglio Direttivo.

ATTIVITÀ 2024

SVILUPPO DELLA RETE DI ASSOCIATI - "OBIETTIVO PMI"

Nonostante le difficoltà di mercato per molti settori e aziende, l'attenzione alla parte ***Social*** e ***Governance*** degli SDGs non è venuta meno, il tema DEI è presente in modo crescente nelle agende delle imprese e l'associazione ha registrato un notevole sviluppo. Nel corso del 2024 la compagine associativa si è arricchita di 66 nuove aziende, mentre 31 sono state le uscite. Gli associati sono passati quindi **da 354 a 389,** dei quali 3 associati Ambassador, 70 associati Sostenitori, 307 ordinari e 9 junior.

Per quanto riguarda i settori di appartenenza degli associati, il bancario/assicurativo, il chimico farmaceutico e quello dei servizi professionali si confermano i più presenti, mentre da un punto di vista dimensionale sono maggiormente rappresentate le aziende con oltre 500 dipendenti.

Dialogare maggiormente anche con le piccole e medie imprese, importante segmento del tessuto imprenditoriale italiano, è uno degli obiettivi strategici dell'Associazione, al fine di diffondere maggiormente i temi di diversità equità e inclusione in modo capillare in tutte le organizzazioni.
A questo proposito nel 2024 Valore D ha portato avanti il progetto **"Obiettivo PMI"** nato per attrarre piccole e medie aziende nel network e accelerare la diffusione delle tematiche di inclusione (focus genere) e sostenibilità. Durante gli eventi organizzati sul territorio per presentare l'iniziativa nel 2023 e 2024 sono state coinvolte più di 500 persone da oltre 300 PMI.
Attualmente circa il 10% delle aziende associate appartengono a questa dimensione organizzativa.

YOUNICITY

Se il 2023 è stato l'anno della progettazione di Younicity, il 2024 è stato l'anno del suo lancio ufficiale a tutto il network delle aziende associate.

YOUNICITY nasce dalla volontà e dalla necessita di nuovo modello operativo indispensabile sia per la crescita dell'associazione in termini di numero di aziende associate, sia per la volontà di coinvolgere sempre più persone nelle organizzazioni, rendendo accessibili e fruibili a **tutti i dipendenti** delle aziende associate molti contenuti e moduli formativi, così da aumentare l'impatto sulla trasformazione culturale del nostro Paese e al contempo supportare ancora di più le aziende nel coinvolgimento dei loro dipendenti sulle tematiche DEI e nella relativa rendicontazione ai fini dei bilanci di sostenibilità e/o DNF.

Le aziende sono il cuore dell'Associazione perché hanno il compito fondamentale di tradurre in scelte manageriali la necessità e il vantaggio di avere più diversità al loro interno, fondamentali per realizzare strategie di business vincenti. Il ruolo di Valore D è promuovere la contaminazione positiva tra le aziende associate, favorendo la condivisione delle best practices e mettendo a fattor comune obiettivi, strategie e strumenti.

Nata con il ruolo di piattaforma di servizi, durante l'anno si è sviluppata e ha sempre più ricoperto il ruolo di community: Younicity è animata dalle oltre 21 mila (dic. 2024) persone delle aziende associate che si sono connesse attraverso attività di formazione, di condivisione, di networking, di sensibilizzazione accedendo con le due tipologie di utenze (core e standard).

Per agevolare l'accesso alla piattaforma, il core team di Younicity ha organizzato durante l'anno 11 incontri in streaming in cui si presentava la piattaforma, si effettuava una navigazione condivisa, si mostravano le funzionalità. Gli utenti core hanno potuto scegliere a quale momento partecipare, interagire con il team, porre domande e curiosità. Sono stati momenti molto pratici che hanno in modo semplice e immediato supportato le aziende fornendo risposte chiare ed esempi utili sul come utilizzare Younicity, come aprirla ad un numero maggiore di colleghi (utenti standard) dell'azienda, come valorizzare le attività di Valore D per supportare la strategia DEI aziendale.

Per la prima volta di Valore D, grazie a Younicity è stato il luogo in cui tutte le attività dell'associazione hanno trovato casa: tutte le attività ad iscrizioni, definite in piattaforma "a gettoni", hanno avuto una user experience dedicata con scheda prodotto, feedback di altri partecipanti, kit per l'utente, mail di reminder e materiali a disposizione nel profilo riservato.

Nella piattaforma sono state anche allocate per la prima volta tutte le attività ad accesso libero, ovvero e-learning, Talks Academy, Pillole e Direzionari. La piattaforma ha consentito di rendere facilmente disponibili nuovi contenuti.

- Percorsi digitali che mettevano insieme contenuti di racconto del contesto, di self assesment attraverso quiz, di sensibilizzazione con esperti esterni e di formazione su tematiche come Violenza di genere (25 novembre), disabilità (3 dicembre) e LGBTQIA+ (giugno). Per queste attività sono state erogate 500 medaglie sull'attività contro la violenza, 400 sulla disabilità di cui 200 nelle prime 24 ore dal lancio.
- Contest in cui aggiudicarsi il posto ad un evento in presenza: alcuni utenti hanno preso parte all'evento di presentazione del libro sviluppato con Feltrinelli Education
- Condivisione in piattaforma di propri contenuti e fotografie (giornata calzini spaiati, mese del pride e DEI Swap Party)

La strategia di newsletter verso gli utenti standard aveva l'obiettivo di tenerli coinvolti e attivi, far conoscere loro sia contenuti formativi sia di sensibilizzazione.

Abbiamo sviluppato nell'anno 72 dem, di cui 31 ai core users, 14 agli standard e 5 ad entrambe le tipologie di utenza. La media di apertura è stata di 44,5%, con un picco di 81% per la mail di reminder del Talks Academy dedicato alla diversità generazionale.

Per raggiungere l'obiettivo di onboarding delle aziende associate (98% nel 2024), nel corso dell'anno sono state implementate diverse azioni "tecniche" con lo scopo di migliorare e stabilizzare la piattaforma:

- Nuovi sviluppi e miglioramenti dei processi
- Sviluppi in area business Intelligence: creazione di nuove dashboard su Zoho analytics e Tableau
- Sviluppo modalità di autenticazione attraverso Single-sign-on (SSO) per consentire alle aziende – previa condivisione di alcuni parametri – di poter accedere in piattaforma utilizzando le credenziali aziendali in continuità con le modalità di lavoro abituali
- Ottimizzazione fruizione dei contenuti E-Learning in piattaforma, per migliorare l'esperienza di fruizione e diminuire le richieste di supporto
- Supporto alle aziende in ambito security e Privacy:
- Call di approfondimento con team tecnici e legali, compilazione di check-list

- Stesura della DPIA Large scale per il superamento dei 5000 utenti
- Accessibilità:
- Test periodici di ogni nuova integrazione in piattaforma

La percentuale di penetration a fine anno è risultata del 98%, con una media di 293 aziende attive ogni mese e 146 attive ogni settimana.

La community Younicity è una piattaforma ricca di contenuti, che va alimentata e tenuta viva costantemente a flusso continuo. È stato sviluppato per questo, con il supporto del partner Logotel, un piano editoriale tematico annuale, che nei singoli mesi portava a sviluppare contenuti di sensibilizzazione, di divulgazione e di approfondimento, consigli di libri/podcast/film/creator digitali a firma del team Business Communication di Valore D, Logotel o di esperti esterni. I contenuti sono stati anche diversificati a seconda del target: ai core sono stati forniti contenuti operativi con spunti da fornire alla propria popolazione aziendale, agli standard contenuti da fruire nell'immediato.

Sono stati pubblicati oltre 500 contenuti, e la sezione news e attività ha raggiungo il 60% di readership. Oltre 17 mila persone hanno visualizzato almeno un contenuto, la media per utenti è di 8 contenuti visualizzati. Gli utenti hanno partecipato alla piattaforma lasciando 2336 commenti e oltre 1300 like.

La piattaforma inoltre è stata arricchita di una nuova sezione dedicata ai podcast, in cui hanno trovato casa le due edizioni di Scelte, gli episodi di From Ceo to Ceo e il lancio del nuovo Podcast Scomodiamoci. Quest'ultimo in sole 3 settimane ha avuto oltre 2000 visualizzazioni.

Attività formative

Gli utenti iscritti ad almeno una esperienza formativa sono stati 15.116, con un totale di 27.703 iscrizioni. Il prodotto più fruito è stato l'e-learning Unconscious Bias con 6.364 iscrizioni. Le novità dell'anno come Pillole e Direzionari hanno attratto ben 247 aziende. La piattaforma Younicity ha erogato oltre 21 mila medaglie di cui 1.116 per attività non formative.

Customer care attraverso mail di redazione e call su richiesta

Tutti gli utenti della piattaforma dispongono di una casella di supporto team@younicity.it attraverso la quale possono indirizzare dubbi o problematiche legate alla piattaforma. Il team di supporto – composto sia da persone interne a Valore D sia da persone del partner Logotel - risponde tempestivamente alle richieste e – se necessario organizza video call di supporto.

Il numero di richieste gestite (supporto, informazioni, chiarimenti) è stato pari a circa 1600.

ADI – Compasso D'Oro

Nel corso del 2024 la piattaforma Younicity è stata selezionata e inserita nell'ADI Design Index 2024. L'ADI Design Index è una selezione dei migliori progetti del design italiano, scelti dall'Osservatorio permanente del Design ADI (Associazione per il Disegno Industriale). Ogni anno all'interno dell'ADI Design Index vengono inseriti prodotti e servizi che si distinguono per originalità e innovazione funzionale e tipologica, con particolare attenzione a quei progetti che esprimano rispetto ambientale, valore pubblico e sociale, cura per l'usabilità, l'interazione e il Design for all. I prodotti inseriti all'interno dell'index accedono di diritto all'edizione successiva del Premio Compasso D'Oro, il più importante premio di design a livello internazionale.

La giuria ha motivato la selezione con: “il design, con la sua capacità di generare impatti positivi, immaginare soluzioni, possibilità e realizzare e accompagnare nel tempo un ecosistema di relazioni e infrastrutture, può contribuire a rendere il mondo più inclusivo”. È stato quindi realizzato in collaborazione con Logotel un video esplicativo del design del progetto che ha preso parte alla mostre organizzate da ADI a Milano e a Roma nell’autunno dello stesso anno.

CENTRO STUDI

Nel corso del 2024 sono state avviate o completate le seguenti attività:

1. Ricerca | La diversità etnico-culturale nel mondo del lavoro

Il Centro Studi Valore D ha avviato un progetto di ricerca dedicato alla valorizzazione della diversità etnico-culturale in azienda, con l’obiettivo di divulgare, sensibilizzare e portare alla luce riflessioni utili per le aziende e per le attività di Public Affairs.
Il progetto di ricerca quali/quantitativa ha previsto il coinvolgimento delle aziende per raccogliere prospettive e bisogni sul tema, al fine di realizzare la pubblicazione di un volume collettivo a cura di Valore D con contributi da parte di accademici e altri subject matter experts.
La ricerca include dati qualitativi raccolti attraverso 27 interviste realizzate nei mesi da ottobre a dicembre 2024 a persone con background migratorio o expat; e 3 focus group condotti a novembre 2024 con esperti HR o DEI per raccogliere le prospettive dei professionisti che si confrontano con queste tematiche e conoscono le pratiche della propria azienda. La costituzione di un Advisory board multidisciplinare, composto da 7 esperti con diversi focus relativi al tema contribuisce alla definizione di una direzione scientifica e autorevole al progetto validando gli argomenti trattati e i metodi d'indagine.
In aggiunta, in ottica di una preparazione del team Valore D di lavorare con la dovuta conoscenza sul tema della diversità etnico-culturale, il Centro Studi ha organizzato due momenti di formazione a tutto il team:

- Workshop “Diversità etnico-culturale: dalla rappresentazione al linguaggio” (Marzo 2024)
- Formazione attraverso testimonianze di persone con background etnico culturale diverso durante team meeting di persone con il supporto dell’associazione In-formazione (Aprile 2024)

2. Ricerca | Oltre le generazioni

La ricerca “Oltre le generazioni. Esperienze, relazioni, lavoro” realizzata dal Centro Studi di Valore D, in collaborazione con Behave Lab dell’Università degli Studi di Milano realizzato nel 2023 è stata presentata a Marzo 2024 in un evento istituzionale alla Camera dei Deputati a Roma e in un evento a Milano a Giugno 2024. La ricerca ha sucitato grande interesse da parte delle aziende ed ha generato numerose attività di Advisory e speaking opportunities sul tema.

3. Ricerca | Osservatorio D – 6 wave di ricerca in collaborazione con SWG

Il Centro Studi Valore D ha iniziato una collaborazione con SWG, azienda triestina che progetta e realizza ricerche di mercato, di opinione, istituzionali, studi di settore e osservatori, analizzando e integrando i trend e le dinamiche del mercato, della politica e della società.

“Osservatorio D” nasce come strumento operativo e snello, utile per generare contenuti data-informed sempre aggiornati, che fungano da materiale di supporto per le relazioni istituzionali e per fornire dati utili alle aziende associati e al pubblico che ci segue.
Nel 2024 sono state realizzate 6 wave di survey sottoposti a target rappresentativi della popolazione italiana, somministrati con cadenza bimestrale; i temi trattati sono stati i congedi di paternità, il linguaggio, la diversità etnico-culturale, la violenza domestica, la disabilità, le discipline STEM.

4. **Ricerca | Dati a supporto del patto “Diamo forma al lavoro del futuro” attraverso collaborazione con SWG**

Il Centro Studi Valore D ha supportato alla creazione del patto “Diamo forma al lavoro del futuro” attraverso un progetto di ascolto dedicato al lavoro inclusivo per le giovani generazioni. Il progetto di ascolto realizzato da SWG ha contribuito dando un fondamento scientifico ai principi di un lavoro inclusivo. L’indagine quantitativa è stata condotta con metodo CAWI (Computer Aided Web Interview) su un campione nazionale di 1.320 soggetti 18-65enni, a partire da un campione stratificato per quote di genere, fascia d’età e macroarea di residenza. La fase di rilevazione quantitativa è stata preceduta da 3 Web Focus Group per esplorare il concetto di inclusività e di lavoro inclusivo per le giovani generazioni, la sua componente esperienziale, testando chiarezza e rilevanza dei princìpi di un lavoro inclusivo prima della rilevazione statistica.

5. **Ricerca | Collaborazione con GiGroup per la ricerca “Donne, Lavoro e Sfide Demografiche”**

Il Centro Studi Valore D ha contribuito alla ricerca di GiGroup Holding e Fondazione GiGroup uno studio comparato, multidisciplinare e multistakeholder, che ha combinato analisi di tipo secondario (studio di letteratura, rapporti e dati) con analisi di tipo primario (interviste, tavoli di lavoro e survey), per contribuire a identificare soluzioni efficaci per far sì che lavoro e genitorialità siano per le donne, e per le famiglie italiane, scelte possibili e armonizzabili fra loro.
Nello specifico, il contributo di Valore D al capitolo “Donne, lavoro e maternità: il punto di vista delle imprese” è stato dato attraverso l’analisi di come le imprese gestiscono occupazione femminile, sviluppo di carriera, maternità e paternità, identificando le criticità che le persone possono incontrare. Per raccogliere la visione delle imprese di grandi dimensioni sono state condotte 26 interviste semi strutturate. Le imprese di piccole e medie dimensioni (10-250 dipendenti) sono state ascoltate attraverso una survey somministrata a 456 imprese di cui 383 di piccole e medie dimensioni (PMI) e 73 imprese di grandi dimensioni, per avere la possibilità di comparare i risultati. Lo studio è stato presentano a marzo 2024.

6. **Pubblicazione | Misurare l’Inclusione – 7 anni di Inclusion Impact Index Plus**

A 7 anni dal lancio dello strumento, il Centro Studi Valore D pubblica lo studio “Misurare l’inclusione: 7 anni di Inclusion Impact Index Plus” per restituire una panoramica sulla misurazione di “quanta e “quale” diversità è presente nei contesti aziendali italiani.
Il report si focalizza sul lavoro di misurazione delle iniziative, delle policy e dei risultati concreti ottenuti dell’azienda rispetto ai temi DEI; e della presenza delle donne nelle aziende italiane. Lo studio include i dati di oltre 350 aziende del network di Valore D attraverso un arco di tempo di 7 anni. Il report rappresenta una raccolta inedita di oltre 100 indicatori che fotografano concretamente il livello di inclusione di genere e generazionale, ma anche l’ampiezza e la

profondità con la quale le aziende nel settore privato portano avanti una visione di inclusione a 360°.

7. **Pubblicazione | in collaborazione con Fuori Quota "Rimuovere le barriere alla Maternità - Il contributo delle aziende per promuovere la Parità di Genere e la Genitorialità"**

Realizzazione di un documento che ha l'obiettivo di stimolare una riflessione collettiva sul tema della maternità e chiamare all'azione le aziende affinché adottino misure e strategie efficaci per garantire alle madri una piena partecipazione alla vita professionale, e alle lavoratrici tutele concrete a garanzia di un esercizio effettivo del ruolo materno. Il documento vuole proporre una vista comprensiva del contesto, del quadro legislativo e delle best practices e KPIs da sottoporre alle istituzioni e alle aziende per identificare azioni per ri-costruire il percorso di carriera delle persone che affrontano la genitorialità. Il confronto sul tema e la raccolta di buone pratiche sono stati fatti attraverso 3 workshop generativi alle quali hanno partecipato attivamente 8 aziende virtuose sul tema.
Il progetto è una collaborazione di Valore D e Fuori Quota con Bain & Company, con il supporto della stesura da parte di SNAM e Danone. La pubblicazione è prevista per marzo 2025.

8. **Pubblicazione | contributi nella testata "Rivoluzione positiva" curato da Fabrizio Favini**

Sono state realizzate dal i membri del Centro Studi due contributi:
Articolo "Oltre le generazioni" (Dalila D'Ingeao, Nicole Gila), luglio 2024
Articolo "Diamo forma al lavoro del futuro" (Nicole Gila, Melissa Crespi), novembre 2024

9. **Ricerca e Buone Pratiche | Conduzione di tavoli di lavoro sulla Violenza di Genere**

Il Centro Studi Valore D ha contribuito alla realizzazione della pubblicazione di una policy sulla violenza di genere "Dal silenzio all'azione – come le aziende possono agire e fare rete contro la violenza di genere e domestica" attraverso la conduzione di 3 tavoli di lavoro e la raccolta di oltre 50 Buone Pratiche che le aziende stanno introducendo per avanzare sul piano del contrasto alla violenza.

10. **Buone Pratiche | Raccolta a supporto delle iniziative in corso**

Gestione integrata della raccolta e archiviazione di Buone Pratiche attraverso un form digitale con campi standard connesso al CRM. A fine anno circa 500 Buone Pratiche presenti a sistema, e gestione delle Buone Pratiche su Younicity che permette la consultazione e download da parte degli utenti della piattaforma.
Durante l'anno 2024, le raccolte di buone pratiche su temi specifici per attività di Public Affairs:

- Buone Pratiche aggiornate sul tema genitorialità (pubblicazione "Rimuovere le barriere alla Maternità")
- Buone Pratiche sul tema violenza di genere per progetto "Dal silenzio all'azione"

11. **Università | ISTUD Business School**

Ad Aprile 2024 1 giorno di docenza durante il Master HR e Organizzazione della ISTUD Business School, a.a. 2023-2024 (edizione XXIX), lezione sul tema della DEI nelle aziende del settore privato: presentazione associazione, importanza della DEI, unconscious bias, misurazione in azienda.

12. **Università | Politecnico di Milano**

Intervento presso il Politecnico di Milano di docenza sul tema della DEI nelle aziende del settore privato: presentazione associazione, importanza della DEI, unconscious bias, misurazione in azienda.
Realizzazione del video sul team partiarchy and gender violence, in inglese.

13. **Misurazione | Inclusion Impact Index Plus**

Al 31 dicembre 2024, sono 398 aziende che hanno compilato almeno un questionario. 344 aziende hanno compilato la sezione quantitativa del III Plus. Abbiamo dati di benchmark significativi di 11 settori rappresentati.
Nel corso del 2024 sono stati realizzati più momenti di contatto con le aziende attraverso post su Instagram e LinkedIn per stimolare l'utilizzo dello strumento in ottica di assessment aziendale, anche in vista della certificazione di genere secondo lo schema UNI/PdR 125:2022.
Sono stati erogati 3 appuntamenti dello Sharing Lab Misurare per migliorare con un'attenzione al potenziale dell'III+ come strumento propedeutico per certificazione UNI/PdR 125:2022 e la stesura delle DNF.

15. Advisory | Progetti di ascolto quantitativi e qualitativi

Contributo a diversi progetti di Advisory, con survey estese, sia a livello italiano sia internazionale; in particolare, un grande seguito alla ricerca "Oltre le Generazioni" ha comportato una attività di follow-up all'interno delle singole aziende, sia attraverso presentazioni dei risultati ottenuti durante il progetto di ricerca, sia attraverso repliche della ricerca realizzate nelle aziende che non avevano preso parte all'iniziativa.

ACADEMY

Come per gli anni passati, il team Valore D ha lavorato per la creazione della nuova offerta formativa partendo da uno studio dei trend di mercato, delle esigenze formative manifestate dalle aziende e dalle organizzazioni e dei feedback dei e delle partecipanti ai nostri corsi di formazione.

In base a queste evidenze, viene studiato un piano che ricomprende sia i prodotti formativi digitali proposti sulla piattaforma Younicity sia le iniziative di formazione in aula fisica e virtuale. Il piano viene approvato dal Consiglio Direttivo e successivamente erogato nell'arco dell'anno.

Il grande cambiamento del 2024 è stata infatti la piattaforma Younicity, entrata a pieno regime all'inizio dell'anno: una piattaforma per tutte le aziende associate che mette a disposizione al suo interno contenuti di informazione, formazione e ricerche sui temi DEI, invitando le persone fare esperienze con approfondimenti specifici e le aziende a condividere le best practices.

Attraverso Younicity gli utenti core hanno a disposizione contenuti dedicati e l'accesso alle best practices, oltre alla possibilità di iscrivere alle attività formative a gettoni.

Nel corso del 2024 sono state erogate un totale di 12.992 ore di formazione (di cui 414 per la formazione a gettoni e 12578 la formazione digitale di e-learning e Talks Academy disponibile su Younicity).

I/le partecipanti coinvolti/e sono stati 4.471 per la formazione a gettoni mentre sulla piattaforma Younicity sono stati/e 10.976 i/le partecipanti alle attività formative di e-learning e Talks Academy.

La partecipazione degli uomini è in leggera diminuzione nei percorsi formativi: 26% (a fronte del 32% del 2023) per i percorsi di sviluppo Young Talent, Senior Manager e Iniziamo con la DEI.

Mentre gli uomini sono il 50% di mentor nei programmi di mentorship POWER, DPLUS e WeFly (erano il 48% del 2023) ed il 21 % tra i mentee nei programmi Power e WeFly (erano il 19% del 2023).
Per i programmi di mentorship quindi, a livello aggregato, il 31% sono uomini tra mentor e mentee.

FORMAZIONE A GETTONI

Per Formazione a gettoni si intende parte dell'Offerta agli Associati fruibile in presenza o online in modalità sincrona.
Anche il 2024 è stato caratterizzato erogazione mista dei corsi, in presenza e online.

Alcune edizioni dei percorsi si sono svolte a Milano e a Roma, mantenendo tuttavia altre edizioni online per facilitarne la fruizione su tutto il territorio.

I Seminari sono il nuovo format 2024 che ha sostituito gli Incontri formativi. Sono erogati online e – per essere più fruibili dalle aziende - caratterizzati da una durata inferiore e una maggiore capienza d'aula.
Rispetto ai diversi prodotti formativi proposti nella formazione a gettoni, le principali evidenze sono:

Seminari

Per il 2024 sono stati confermati 2 titoli già presenti nel 2023 ("Lo Straordinario potere del Perchè" e "Dire le cose scomode").
Il palinsesto è stato arricchito con un nuovo contenuto sulle tecniche di Debiasing: "È facile smettere con i pregiudizi se sai come farlo" che aiuta a comprendere i meccanismi cognitivi che generano i pregiudizi per imparare a prendere decisioni migliori.

È stato importante portare alle aziende strumenti concreti e pratici sulle Tecniche di Debiasing, dopo aver generato in passato conoscenza e consapevolezza attraverso altri percorsi formativi relativi a cosa sono i pregiudizi inconsci e come riconoscerli.

Gli appuntamenti dedicati ai seminari sono stati 12, con 24 ore di formazione erogate, che hanno visto coinvolte 1.387 persone (partecipanti effettivi).

Il livello di soddisfazione degli incontri formativi ha registrato un punteggio di 4,4 su una scala di gradimento di 5 punti.

Sharing Lab

Gli Sharing Lab sono il format per eccellenza di confronto e di scambio di Best Practices tra le aziende, che hanno così modo di approfondire i percorsi di inclusione intrapresi da altre realtà aziendali.
Nel corso del 2024 le tematiche di condivisione e confronto tra le nostre aziende associate hanno riguardato le seguenti aree: misurazione delle politiche di inclusione e diversità (tramite l'utilizzo dello strumento Inclusion Impact Index Plus), disabilità, genitorialità e care-giving, generazioni, impact economy e valutazione dell'impatto sociale. Infine, abbiamo proposte 3 sharing lab sui principali interventi che caratterizzano una strategia DEI: ascolto delle persone in azienda, creazione di un clima inclusivo e comunicazione dell'inclusione.

Nel 2024 è stato introdotto un altro Sharing Lab sul tema della diversità generazionale, "Persone oltre le generazioni" sviluppato a partire dai risultati della Ricerca di Valore D "Oltre le generazioni: esperienze, relazioni, lavoro" dove sono emerse riflessioni sulle leve motivazionali delle diverse generazioni, sui bisogni, sugli ostacoli e sulle relazioni attraverso una metodologia innovativa quale la Social Network Analysis.

Le giornate di Sharing Lab proposte sono state 13 ed hanno coinvolto (partecipanti effettivi) 798 persone.

I feedback dei partecipanti in merito a questi prodotti sono stati positivi, con 4,3 punti di gradimento medio su un massimo di 5 punti.

Percorsi di Sviluppo

I percorsi di sviluppo hanno come obiettivo lo sviluppo della leadership.
Nel 2024, oltre ai percorsi confermati degli anni precedenti (Young Talent, Middle Manager, Senior Manager), abbiamo introdotto un nuovo percorso pensato ("Iniziamo con la Dei") per le aziende che si stanno approcciando alle tematiche DEI.

Nel dettaglio:

- Young Talent, rivolto a giovani uomini e donne di alto potenziale, ha coinvolto 274 persone iscritte (22% uomini) suddivise in 7 edizioni da 3 giornate ciascuna. Ha avuto come obiettivo quello di incoraggiare uomini e donne nelle prime fasi della loro crescita professionale ad acquisire la consapevolezza e la conoscenza di sé, per valorizzare le relazioni con gli altri e all'interno del sistema organizzativo, come leve di un approccio inclusivo. I feedback indicano un apprezzamento del 4,5 su 5.

- Middle Manager, riservato a donne che in questo ruolo si trovano in una fase cruciale del loro percorso di crescita orientato a gestire posizioni apicali nell'organizzazione ha affrontato tematiche di leadership per accrescere l'empowerment e accelerare la loro carriera verso ruoli di maggiore responsabilità. Sono state coinvolte 266 donne su 6 edizioni da 3 giornate ciascuna. feedback delle partecipanti sono positivi e pari al 4,6 su 5.

- Senior Manager: rivolto a uomini e donne con ruoli manageriali senior, in totale 232 persone iscritte di cui 34% uomini, coinvolte in 6 edizioni di 2 giornate ciascuna. È stato proposto con un contenuto completamente rinnovato rispetto all'edizione precedente, con l'obbiettivo proprio di questa tipologia di percorso di offrire a chi vi partecipa un focus sempre aggiornato sulle tematiche di Leadership via via più rilevanti ed urgenti.Attraverso il supporto di docenti con specifiche conoscenze ed esperienze sul tema del benessere di persone ed organizzazioni, il percorso si è concentrato sulle competenze di leadership inclusiva per valorizzare le diversità, stimolare l'innovazione e la crescita sostenibile di aziende e persone. I/le partecipanti hanno espresso un feedback positivo, pari a 4,4 su 5.

- Iniziamo con la DEI: introdotto nel 2024 con due mezze giornate online. L'obiettivo è offrire un accompagnamento iniziale per comprendere il significato della DEI ad Aziende che stanno avviando un percorso di trasformazione culturale verso l'inclusione. Il percorso è rivolto a persone con responsabilità di gestione gerarchica di team o gestione di team di progetto, a HR, responsabili DEI, CSR Manager o Specialist, che desiderano avvicinarsi alle tematiche DEI.
  La prima giornata, "La DEI e il suo valore" ha come focus la comprensione del significato dei concetti di Diversità, Equità e Inclusione e il loro valore in azienda, comprendere come agiscono gli stereotipi inconsapevoli nelle relazioni tra le persone. Nella seconda giornata è stato affrontato il tema dei benefici del linguaggio inclusivo e dei comportamenti inclusivi, in una modalità interattiva e laboratoriale, che ha permesso alle persone presenti di confrontarsi e di condividere esperienze e riflessioni. I/le partecipanti sono stati 61 di cui il 25% di uomini. Il rating medio di soddisfazione è stato di 4,5/5.

- C-Level School: nel 2024 il programma C-Level School, percorso di formazione per donne che ricoprono ruoli a riporto del/della CEO, ha coinvolto un totale di 49 partecipanti in un'unica classe e si sviluppa con 6 incontri mensili, in presenza, da settembre 2024 a marzo 2025 (escluso il mese di dicembre).
  Il programma è stato interamente aggiornato nei contenuti con l'obiettivo di favorire l'empowerment attraverso moduli formativi e laboratori che allenassero competenze soft e hard, necessarie per andare a ricoprire ruoli nel top management. In particolare, da un lato rafforzare le competenze di gestione del business in ottica sostenibile e dall'altro favorire la diffusione di un modello di leadership inclusiva. Per raggiungere il primo obiettivo sono stati introdotti, accanto a moduli dedicati a tematiche economiche e digitali, approfondimenti specifici sulla finanza sostenibile e sulla governance sostenibile. Per sviluppare le soft skills, sono stati ampliati gli interventi dedicati all'empowerment personale con due intere giornate dedicate alla leadership.
  Come per gli anni precedenti, alcune delle sessioni sono state erogate dai partner del percorso: Borsa Italiana, Egon Zehnder, McKinsey & Company.

Programmi di Mentorship (DPLUS e POWER)

Nel corso del 2024 si è svolta la quindicesima edizione del programma di Mentorship cross-aziendale per il top management (DPLUS) e la nona edizione del programma di Mentorship

cross-aziendale per il middle management (POWER) che nel corso dell'anno hanno coinvolto 574 "mentor" e "mentee", di cui 207 coppie al percorso POWER e 80 coppie al percorso DPLUS.

L'obiettivo dei percorsi di mentorship cross aziendale è abilitare una cultura dell'inclusione facendo leva sul confronto e il dialogo tra persone aventi ruoli diversi e appartenenti a settori di business differenti.
Attraverso i percorsi di mentorship le persone sviluppano competenze personali professionali e sociali in vista di un benessere individuale che a sua volta promuove un benessere organizzativo.

I programmi sono stati organizzati interamente online e non sono ancora conclusi, DPLUS terminerà il 29 gennaio 2025 e POWER terminerà il 18 giugno 2025.

Programma di Mentorship Internazionale (WeFly)

A ottobre 2024 è iniziato il programma di Mentoring Internazionale WeFly.

Il programma è giunto alla quarta edizione e quest'anno è *powered by* Lamborghini, Medtronic, TeamSystem.
WeFly® ha come obiettivo quello di incoraggiare i/le partecipanti a intraprendere una carriera internazionale e/o per i/le quali si prevede un incarico in un Paese diverso dal proprio o una responsabilità professionale con perimetro geografico internazionale.
Nel complesso il programma coinvolge 106 persone (53 coppie) provenienti da 37 aziende.
Il programma si svolge completamente on line sia per le sessioni di mentoring tra mentor e mentee sia negli incontri di kick off avvenuti ad ottobre 2024. L'evento di Closing è previsto a giugno 2025.

FORMAZIONE AD ACCESSO LIBERO

Per Formazione ad Accesso Libero si intende l'offerta formativa disponibile alle aziende su Younicity e aperta a tutta la popolazione aziendale senza limiti.

L'offerta è composta da:

Talks Academy

I Talks Academy, lanciati per la prima volta nel 2021, sono un ciclo di appuntamenti distribuiti nell'arco dell'anno che incoraggiano confronto e riflessioni con figure esperte sulle tematiche più attuali riguardanti la Diversity Equity e Inclusion, con lo scopo di raggiungere tutta la popolazione aziendale delle realtà associate.

Il palinsesto del 2024 è stato dedicato al tema della diversità, con il titolo "Diversità? Tutto nella norma". Una serie di 8 appuntamenti (sei in italiano e due in inglese) per approfondire il concetto di diversità (genere, generazione, etnia e cultura, disabilità, identità sessuale, background) in ottica intersezionale, partendo dalla consapevolezza di stereotipi e pregiudizi che ostacolano una reale convivenza delle differenze. Il palinsesto ha permesso a Valore D di

posizionarsi maggiormente e con competenza sulle diversità presidiate dall'Inclusion Impact Index Plus, ampliando lo spettro di lavoro oltre il solo genere.

Nel 2024 il format ha visto la partecipazione di Factanza Media come partner su tutti gli appuntamenti in lingua italiana, per portare un punto di vista contemporaneo e fresco nel racconto dei temi trattati di volta in volta. Un altro importante punto di innovazione del palinsesto 2024 ha riguardato il coinvolgimento di docenti nuovi con una expertise specifica per ognuna delle diversità.

Nel 2024 grazie all'introduzione di Younicity, i Talks Academy sono stati erogati attraverso la piattaforma ed i numeri hanno confermato il potenziale di impatto dei Talks Academy.
3771 persone iscritte agli 8 appuntamenti per una durata complessiva di 10 ore di formazione e 3053 visualizzazioni ai link disponibili sul canale Youtube di Valore D e sulla piattaforma Younicity.

L'audience ha apprezzato questo tipo di iniziativa esprimendo un livello di gradimento che si attesta intorno ai 4,4 punti su 5.

E-Learning

Dal novembre 2023 Younicity è lo strumento principale per le aziende associate per la fruizione degli e-learning: questo consente non solo di offrire un'esperienza ingaggiante e sempre più completa, ma anche di tracciare le iscrizioni e i completamenti dei corsi per utilità sia delle aziende che di Valore D, come elemento di analisi per sviluppi futuri.
Nel 2024 sono stati proposti su Younicity tre corsi e-learning:

A. Unconscious Bias
B. Molestie di genere nei luoghi di lavoro
C. Civico D

Questi i dati rilevanti sulla fruizione di queste esperienze: sono state raggiunte 7.205 persone, che hanno effettuato 12.205 completamenti, per un totale di 12.568 ore di formazione erogata.

In particolare:

A. *Unconscious Bias* ha coinvolto 6166 persone (di cui 5219 hanno completato il corso) di 222 aziende diverse.
B. *Molestie di genere nei luoghi di lavoro* ha coinvolto 4357 persone (di cui 3641 hanno completato il corso) di 135 aziende diverse.
C. *Civico D* ha coinvolto 1649 persone (di cui 1020 hanno completato il corso) di 202 aziende diverse.

A. Il corso *Unconscious Bias* approfondisce il tema degli stereotipi inconsapevoli e si struttura in quattro momenti formativi:

1. Per cominciare: cosa sono e come possiamo riconoscere gli *Unconscious Bias*.
2. Riconoscere i bias: confrontarsi con casi concreti di *Unconscious Bias* agiti e subiti nelle aziende.

3. Bias Company: diversi storytelling per imparare a riconoscere gli stereotipi inconsci nella quotidianità lavorativa.
4. Mitigare i bias: in che modo possiamo mitigare i nostri *Unconscious Bias*.

Dall'esperienza in piattaforma il corso è stato ottimizzato per garantire una miglior user experience e per rendere ancora più inclusivo il linguaggio utilizzato.

B. Il corso *Molestie di genere nei luoghi di lavoro*, nato con l'obiettivo di diffondere la cultura del rispetto per la creazione di luoghi di lavoro sicuri, è stato al centro di una revisione importante, con il relativo rilascio della nuova release a giugno 2024.

L'aggiornamento ha interessato i seguenti aspetti tecnici e contenutistici:

- Inserimento di una dashboard a inizio corso contenente i vari moduli (tecnico)
- Aggiornamento della normativa in merito di molestie (contenutistico)
- Revisione del linguaggio e utilizzo di un linguaggio inclusivo (contenutistico)
- Maggior puntualità nella definizione di molestia e nella sua individuazione all'interno dei casi proposti (contenutistico)

C. L'e-learning *Civico D* è un'esperienza basata sul gioco che porta a interrogarsi sulle relazioni interpersonali, sullo sviluppo delle organizzazioni e sull'impatto di comportamenti inclusivi nella società, per guidare dalla teoria alla pratica dell'inclusione nei contesti di lavoro e non solo. Il corso, nella sua progettazione e struttura, si è dimostrato in linea con l'esperienza Younicity, per questo non è stato soggetto a revisioni durante il corso del 2024.

Pillole

Le pillole formative affrontano temi specifici relativi all'inclusione da diverse prospettive, attraverso l'uso di video di breve durata e testi di approfondimento. Offrono spunti concreti e immediati di comprensione del tema, per agire comportamenti inclusivi nella vita quotidiana.
Nel 2024 sono uscite due nuove serie di pillole composte da 4 episodi ciascuna.
Alcuni dati rilevanti sulla fruizione di queste esperienze: abbiamo coinvolto 839 persone, che hanno effettuato 1176 completamenti, per un totale di 1073 ore di formazione erogata.
In particolare:

A. *Le parole che includono* ha coinvolto 1176 persone (di cui 620 hanno completato il corso) di 215 aziende diverse.
B. *L'inclusione in pratica* ha coinvolto 892 persone (di cui 556 hanno completato il corso) di 155 aziende diverse.

A. Le parole che includono

Avere la consapevolezza di parole ed espressioni è essenziale per aumentare l'attenzione e la sensibilità sul tema. Le pillole declinano il funzionamento del linguaggio in differenti contesti, in cui le parole assumono una valenza specifica: genere, età, disabilità, multiculturalità. Offrono spunti per riflettere su come superare automatismi e abitudini e forniscono le prime nozioni su un utilizzo informato, attento ed inclusivo delle parole.
La serie è composta dai seguenti momenti formativi:

- Introduzione - Ti diamo il benvenuto
- Pillola - Genere: come usare le parole?

- Pillola - Età: come se ne parla?
- Pillola - Disabilità: come parlarne con abilità?
- Pillola - Multiculturalità: come contamina il linguaggio?
- Survey - Lascia un feedback

B. L'inclusione in pratica

La diffusione di una cultura inclusiva parte dalla condivisione di competenze che indirizzano i comportamenti quotidiani delle persone nelle organizzazioni.
La serie indica quali capacità è importante sviluppare in un'ottica di self-leadership per imparare a gestire i propri bisogni e le proprie emozioni in un contesto di confronto e far sì che le altre persone si sentano viste e ascoltate. In particolare, le pillole si concentrano su come mettere in pratica comportamenti di self-leadership per creare ambienti di accoglienza e inclusione.
La serie è composta dai seguenti momenti formativi:

- Introduzione - Ti diamo il benvenuto
- Pillola - Ascoltare
- Pillola - Creare empatia
- Pillola - Dare feedback
- Pillola - Costruire fiducia
- Survey - Lascia un feedback

Direzionari

Nella seconda metà dell'anno sono stati pubblicati su Younicity i Direzionari, un'esperienza digitale volta a favorire maggior consapevolezza dei propri modi di pensare e comportarsi.
I Direzionari mettono in luce come i meccanismi che caratterizzano il modo di pensare di ogni persona siano trasversali e indipendenti da genere, abilità, culture, ecc.
Questa esperienza offre l'opportunità di confrontarsi con una storia di contesto, domande di riflessione per mettere in luce il proprio approccio abituale, un video che fornisce ulteriori elementi di approfondimento sulle modalità di pensiero e azione e delle indicazioni pratiche per un approccio inclusivo, aperto e non giudicante.
I Direzionari sono tre e ciascuno di loro esplora la preferenza che ogni persona applica quando si trova di fronte a decisioni:

1. Generale e particolare: preferisci partire dal generale o dal particolare? Scopri come questo influisce sulle dinamiche di lavoro quotidiano.
2. Criteri e opzioni: preferisci partire dai criteri o dalle opzioni? Esplora l'impatto di questo aspetto sulle tue dinamiche lavorative.
3. Similitudini e differenze: preferisci partire dalle similitudini o dalle differenze? Comprendi gli effetti che il tuo approccio ha sul tuo lavoro.

Ogni Direzionario è composto dai seguenti momenti formativi:

- Momenti formativi
- Storia di contesto

- Domande guida
- Approfondimento con video

I primi tre mesi di fruizione di questa esperienza rilevano i seguenti risultati: abbiamo ingaggiato 160 persone, che hanno effettuato 293 completamenti, per un totale di 88 ore di formazione erogata.

In particolare:

A. *Generale e particolare* ha coinvolto 168 persone (di cui 142 hanno completato il corso) di 71 aziende diverse.
B. *Criteri e opzioni* ha coinvolto 85 persone (di cui 77 hanno completato il corso) di 41 aziende diverse.
C. *Similitudini e differenze* ha coinvolto 84 persone (di cui 74 hanno completato il corso) di 43 aziende diverse.

INNOVAZIONE SOCIALE – DIGITHER

Nel luglio 2023 Valore D, in partnership con Fondazione Generation, ha ottenuto un finanziamento partecipando ad un bando promosso dal Fondo per la Repubblica Digitale.

Il progetto, proposto e ideato da Valore D e Fondazione Generation, ha come obiettivo quello di formare **150 giovani donne disoccupate** (o occupate in una condizione lavorativa per loro non soddisfacente) tra i 18-34 anni, provenienti da tutta Italia, su professioni digitali e accompagnarle nella fase di inserimento lavorativo.
Gli obiettivi del bando prevedono un impatto sull'occupazione femminile con focus sui mestieri STEM con il raggiungimento di un target dove almeno il 60% delle partecipanti abbia ottenuto una opportunità professionale concreta.

Il percorso è focalizzato alla formazione di due figure professionali molto richieste in ambito tecnologico: quella della Junior Java Developer e quella della Junior Data Engineer.
La durata è stata di 3 mesi full time ed è stato progettato totalmente online per garantire la possibilità di partecipazione anche a chi non risiede nelle principali città.
Le partecipanti sono state suddivise in 6 classi, le prime sono partite a settembre 2023 e le ultime si sono concluse ad aprile 2024.

Oltre alla formazione tecnica, le studentesse sono state formate su competenze soft ed attitudinali (problem solving, team work, comunicazione) per un totale di 530 ore.

Il percorso di empowerment suddiviso in 4 moduli di 4 ore l'uno, ha permesso di sviluppare una maggiore consapevolezza di sé e dei propri punti di forza, accrescendo così l'autostima e la capacità di mettersi in gioco.

Al termine della formazione, è stata realizzata una fase di accompagnamento ad entrare nel mondo del lavoro supportando le partecipanti nelle fasi di placement.

La fase di placement che terminerà a marzo 2025 ha ottenuto ad oggi degli ottimi risultati: hanno ricevuto una opportunità di lavoro 107 su 147 partecipanti che hanno concluso il corso, pari al 72 % delle partecipanti, con proposte di lavoro provenienti da 58 aziende diverse.

COMUNICAZIONE & AUDIENCE ENGAGEMENT

Nel corso dell'ultimo anno, in linea con le direttrici strategiche - la nostra Associazione ha rafforzato la propria strategia di comunicazione con l'obiettivo di consolidare il posizionamento, valorizzare il rapporto con gli associati e ampliare il dialogo con il mercato. Abbiamo scelto di adottare un linguaggio più accessibile e coinvolgente, capace di rendere i nostri messaggi più incisivi e di avvicinare un pubblico più ampio. Inoltre, abbiamo lavorato per superare approcci frammentati, puntando su una comunicazione interconnessa, dove ogni iniziativa non fosse un'azione isolata, ma parte di un racconto coerente e strategico. Questo approccio ci ha permesso di "unire i puntini", creando sinergie tra le diverse attività e massimizzando il loro impatto.

Da evidenziare come la riorganizzazione che ha separato Comunicazione corporate e Public Affaris da Comunicazione Business si sia rivelata molto efficiente in termini di focalizzazione.

Inoltre la stretta collaborazione e il lavoro sinergico tra le due funzioni ha rafforzato il nostro posizionamento istituzionale e sugli stakeholder di riferimento, amplificato la portata delle nostre iniziative e garantito una narrazione coesa e strategica, in grado di influenzare il dibattito pubblico e creare valore.

I risultati ottenuti confermano l'importanza di continuare a potenziare la comunicazione, non solo per dare visibilità alle nostre attività, ma per generare valore concreto per gli associati e per l'intero settore.

COMUNICAZIONE VERSO LE AZIENDE ASSOCIATE

Nel 2024, e già a partire dalla fine del 2023, la comunicazione verso le aziende associate è stata ristrutturata completamente. In seguito all'introduzione di Younicity, tutte le comunicazioni relative alle attività di Valore D esclusive per il network (la newsletter mensile denominata in precedenza "formazione" e le newsletter ad hoc per attività associative) sono state gestite direttamente da Younicity tramite la nuova newsletter "Youni-news". Il passaggio è avvenuto in maniera graduale, nel corso dell'anno abbiamo infatti continuato a mandare alcune comunicazioni tramite entrambi i canali (Valore D e Younicity). Nel mese di dicembre siamo arrivati a una differenziazione precisa delle due newsletter: la newsletter di Valore D per tutte le attività non strettamente riservate al network delle aziende associate e per raggiungere i contatti delle aziende che non accedono come "utenti core" a Younicity; la newsletter Youni-news per tutte le attività riservate alle aziende associate.

Nel 2024 sono state realizzate 71 campagne e-mail così suddivise:

- Formazione: 6
- POP (allargata a tutti i contatti Valore D): 11
- Lancio di progetti speciali (Generazioni, Non solo parole, Patto per il futuro, VDG, Scomodiamoci…): 12
- Eventi: 20

- Governance: 4
- Live con Valore D: 5
- CEO Engagement (From CEO to CEO, eventi dedicati…): 13

L'open rate medio è stato del 27%, con alcune campagne particolarmente efficaci: le comunicazioni a firma 'Presidenza di Valore D', n particolare, l'invio di "Valore D | I nostri obiettivi per il prossimo futuro" ha registrato un open rate pari al 56%.

La newsletter Pop viene inviata a circa 15.000 utenti e ha un open rate del 25%. Inoltre, la NL POP nel 2024 si è confermata il principale canale di traffico alle news presenti sul sito web.

COMUNICAZIONE ESTERNA: ATTIVITA' STAMPA

Il 2024 ha visto un raddoppio dei risultati sia in termini di numero di uscite sia in valore (media value), grazie a un numero maggiore di attività comunicate capaci di catturare l'attenzione dei media anche in settori in pssato meno coinvolti.

Sui media italiani sono stati pubblicati oltre 4.800 articoli che citano Valore D, dei quali oltre 2.600 derivano direttamente da comunicatii stampa e attivita' correlate. Le apparizioni in TV e la presenza in radio sono più che raddoppiate mentre l'ufficio stampa ha favorito un incremento significativo (da 19 a 37) delle interviste alla Presidente, alla Direttrice Generale e a membri del Consiglio Direttivo.

L'Advertising Value Equivalent (AVE) ha registrato una crescita notevole, salendo da 10,3 milioni di euro nel 2023 a 19,4 milioni nel 2024.

Le ricerche e le policy si sono confermate un punto di grande interesse per i media. In particolare, hanno riscosso ampia copertura lo studio "Donne, lavoro e sfide demografiche", l'evento realizzato con Gi Group, la ricerca sulle Generazioni nel mondo del lavoro, il lancio del Patto per il Futuro e la partecipazione al Meeting di Rimini. Di grande rilievo è stata anche la policy contro la violenza di genere, culminata in un evento organizzato alla Casa delle Donne di Roma.

Infine, le collaborazioni con agenzie di stampa come ANSA, ASKA NEWS e ADN KRONOS si sono rivelate estremamente positive, garantendo visibilità agli eventi e facilitando la diffusione dei contenuti verso i media.

COMUNICAZIONE ESTERNA: SOCIAL MEDIA

Nel 2024 i **Social Networks** di Valore D si sono confermati un fondamentale strumento di comunicazione e racconto dei valori e delle attività dell'associazione. Il canale che ha avuto maggiore riscontro è Linkedin, in linea con il focus professionale e il target aziendale dell'associazione: i follower hanno superato i 41.500, con una crescita del 15,5% rispetto all'anno precedente. Anche Instagram ha dimostrato alto interesse e ottima performance, anche su instagram la nostra fanbase è in continua crescita, con un incremento del 18%. Inoltre, attraverso la condivisione di contenuti più pop e le collaborazioni portate a termine durante l'anno, abbiamo avuto la possibilità di raggiungere un target più giovane e ancora poco presente sui nostri canali. Nel corso del 2024, il nostro canale Twitter ha registrato un calo di engagement e una riduzione del numero di utenti attivi. Questo trend è attribuibile all'esodo

significativo di utenti dalla piattaforma a livello globale, un fenomeno che ha interessato molte organizzazioni e canali simili al nostro. Nonostante ciò, abbiamo continuato a monitorare la situazione e a valutare strategie alternative per mantenere una presenza efficace su altre piattaforme social. Nel corso del 2024 abbiamo portato a termine diverse collaborazioni che si sono rivelate strategicamente vantaggiose, come la collaborazione con Factanza in occasione del meeting di Rimini, la collaborazione con la pagina Superpapà, in occasione della festa del papà. Altri progetti social che hanno ottenuto un ottimo riscontro sono stati: Non solo parole e la promozione del podcast Scomodiamoci. Il mese di novembre ha registrato maggiore traffico sui nostri canali grazie alle varie attività social pianificate in occasione della Giornata Contro la Violenza sulle Donne.

Per quanto riguarda invece la "personality" dell'associazione e come questa si pone difronte ai grandi temi di interesse della società e dell'associazione, di particolare rilievo sono state le attività social della Presidente e della Direttrice Generale. La strategia è stata di essere sempre vocali sono solo sui temi di maggior pertinenza dell'associazione quali DEI donne, materie STEM, Genitorialità, disabilità, ma anche i temi legislativi, di cronaca e di interesse del paese.

In linea con la strategia, la Presidente Cristiana Scelza si è esposta su temi relativi all'agenda istituzionale e alla leadership, mentre la Direttrice Barbara Falcomer è intervenuta su tematiche di governance e sull'inclusione.

Tra i due canali, LinkedIn e X, il primo è quello su cui si concentra il vero riscontro in termini di posizionamento e coinvolgimento. Anche a causa delle vicissitudini legate al subentro di Elon Musk, X ha fortemente cambiato il suo impianto, anche strutturale.

Nei profili Twitter e Linkedin della Presidente Cristiana Scelza sono stati pubblicati 33 contenuti con oltre 170.000 visualizzazioni, raggiungendo oltre 400 nuovi follower. Nei profili Twitter e Linkedin della Direttrice Generale Barbara Falcomer sono stati pubblicati 73 contenuti, con oltre 235.000 visualizzazioni e un aumento di oltre 500 follower.

Nel corso dell'anno si è cercato di differenziare i contenuti, posizionando la Presidente su contenuti STEM, di Leadership e più Istituzionali, mentre focalizzando maggiormente i post della Direttrice Generale su temi riguardanti le aziende e le imprese, a anche con spazio ai grandi temi sociali e alle istituzioni.

AUDIENCE TOUCHPOINT : IL SITO valored.it

Nel 2024, il sito valored.it ha registrato complessivamente 200.000 pagine visualizzate, con un totale di 60.000 utenti visitatori*. Il mese con più traffico è stato novembre, grazie alle attività multicanali svolte per tutto il mese in occasione del 25 novembre (Giornata contro la violenza sulle donne). La news più letta dell'anno è stata 'Riparte InTheBoardroom', dandoci il polso sull'importanza e la notorietà di questo progetto; la landing page più vista è stata invece la pagina "Magazine" a testimonianza che il lavoro di SEO fatto durante il corso dell'anno ha dato degli ottimi risultati.

Questi risultati sono stati raggiunti grazie a diverse azioni mirate che hanno rafforzato il posizionamento del sito. In particolare:

- **Navigabilità in lingua inglese**: il sito è ora disponibile anche in lingua inglese, ampliando la sua accessibilità a un pubblico internazionale.

- **Landing page personalizzata**: ogni progetto principale, come il *Patto per il futuro*, il podcast *Scomodiamoci*, la campagna *#facciamorete* o la guida *Non solo parole*, dispone di una landing page dedicata, integrata nel menù principale del sito.
- **Ampliamento del Magazine**: sono stati sviluppati ulteriormente i contenuti del Magazine, con l'obiettivo di sensibilizzare un pubblico sempre più ampio sulle diversità partendo dalle nozioni di base.
- **Firme esterne**: tra i contributi di rafforzamento del Magazine, spiccano quelli di voci esperte come Alice Orrù, Claudia Fauzia e Pietro Turano, che hanno esplorato aspetti diversi del mondo LGBTQIA+ (linguaggio, coming out, orgoglio), e l'articolo di Ludovica Billi, focalizzato sulle "barriere invisibili" del 3 dicembre.
- **Ottimizzazione SEO**: un importante lavoro di posizionamento sui motori di ricerca ha consentito al sito di raggiungere la top 10 su Google per 17 parole chiave rilevanti, tra cui *ageismo, intersezionalità, gender gap, disabilità, gap generazionale, barriere invisibili, donne e soldi, role model, denatalità,* e *28 giugno giornata mondiale.*

Le news più lette del 2024 sono state:

1. *Riparte InTheBoardoom: aperte le candidature per la XIV classe*
2. *Global Gender Gap 2024: l'Europa, l'Italia e la strada futura*
3. *Una conversazione con ChatGPT sul divario di genere nelle STEM*
4. *Denatalità in Italia e nel mondo: significato e cause*
5. *Indipendenza economica, uno strumento di libertà e contrasto alla violenza*

**Nota: gli utenti che non accettano i cookie non sono inclusi nel conteggio delle visualizzazioni per ragioni di privacy, per questo motivo il numero reale di utenti e pagine visualizzate potrebbe essere quasi doppio rispetto a quello tracciato.*

VALORE D LIVE

Nel 2024 sono proseguiti i talk live su Youtube e sui canali social di Valore D (LinkedIn e Facebook) aperti al pubblico più ampio di Valore D, dedicati a sensibilizzare su tematiche di spicco e di interesse per l'associazione. Per sottolineare la specificità di questo prodotto e differenziarlo ulteriormente dai Talks Academy, il nome di questa attività è stato modificato in "Valore D Live", e conseguentemente anche il branding correlato. Le live hanno visto il coinvolgimento di personaggi appartenenti al mondo culturale per stimolare la riflessione su temi rilevanti, in concomitanza con le giornate dell'anno in cui l'attenzione delle aziende e del pubblico su determinate tematiche è maggiore (per esempio l'8 marzo, il 3 dicembre…). Anche nel 2024 è stato ridotto il numero complessivo delle Live rispetto ai primi anni di sperimentazione, concentrando gli appuntamenti in date rilevanti e riconosciute dal pubblico per aumentare l'efficacia di ciascun appuntamento.

Nel 2024 abbiamo realizzato 3 Valore D Live:

DATA	TITOLO	ISCRIZIONI	VISUALIZZAZIONI
08/03/2024	***8 marzo: non più un'unica storia***	1145	2.037

	(con Simonetta Sciandivasci, Sumaya Abdel Qader e Kibra Sebhat)		
24/06/2024	**Orgoglio e pregiudizi: Nuove narrazioni per decostruire gli stereotipi sulla comunità LGBTQIA+** *(con Fabio Canino, Cathy La Torre, Matteo Mammini)*	659	1.673
03/12/2024	**ShowREAL: disabilità e narrazioni superabili** *(con Marina Cuollo, Fabrizio Acanfora, Martina Fuga, Arianna Talamona)*	359	1.418

CAMPAGNA #WESTAND4STEM AGGIORNATO

Dal 2022 l'associazione è attiva nella sensibilizzazione sul tema della partecipazione delle donne nelle attività scientifiche, promuovendo il superamento degli stereotipi di genere in ambito tecnologico.

All'interno del più ampio progetto #ValoreD4STEM che sostiene le discipline Scientifiche, Tecnologiche, Ingegneristiche e Matematiche e in occasione della Settimana Nazionale delle STEM istituita in Italia allo scopo di stimolare l'apprendimento delle materie scientifiche e tecnologiche, a febbraio 2024 abbiamo lanciato "We Stand 4 STEM"; la campagna di comunicazione di Valore D che incoraggia le giovani generazioni ad avvicinarsi a questo ambito di studi in modo da affrontare al meglio le sfide lavorative del domani.

Grazie alla condivisione di un kit social, oltre 130 persone e profili STEM dalle aziende network di Valore D hanno condiviso il proprio pensiero a supporto delle tematiche per incoraggiare questo tipo di studi e sottolineare perché sia importante sostenere le carriere scientifiche.

La partecipazione alla campagna è stata possibile secondo due modalità:
- Tramite compilazione di un form, successivamente il team di Valore D si è occupato di creare delle card ad hoc, pubblicate successivamente in una gallery sul sito Valore D e sui social
- Scaricando il kit social abbiamo dato la possibilità ai singoli utenti di personalizzare una card brandizzata Valore D e pubblicarla sui loro profili social amplificando così la portata della campagna.

CAMPAGNA SHOWREAL

"**Showreal"** è la campagna sociale digital ideata e promossa da Valore D, Fondazione Diversity, OBE – Osservatorio Branded Entertainment e realizzata da yam112003 per rompere gli stereotipi, cambiare la narrazione e promuovere una rappresentazione autentica delle

persone con disabilità. la prima fase ha visto protagonisti Arianna Talamona, nuotatrice paralimpica e DE&I consultant; Ludovica Billi, formatrice e co-fondatrice di the Deaf Soul; e Marco Andriano, co-fondatore di Novis Games. le loro storie hanno ispirato una nuova visione, più inclusiva e autentica.
La campagna è anche andata in onda sulle principali reti televisive - Sky, Warner Bros.Discovery, Mediaset e RAI – con il patrocinio di Pubblicità Progresso che ha sostenuto il progetto e ne ha riconosciuto ufficialmente il valore sociale. Lo spot è andato in onda anche nei cinema, nei circuiti UCI e The Space dal 27 maggio al 10 giugno.

ShowREAL, inoltre è tornanto sui canali digital con una seconda wave, attraverso 9 pillole video distribuite sui canali social ufficiali di ValoreD, YAM112003, Diversity e OBE. Protagoniste e protagonisti dei video sono alcune delle persone che hanno partecipato concretamente alla realizzazione del progetto e che illustreranno brevemente il contenuto del toolkit realizzato da Diversity per supportare le aziende e il mondo della comunicazione nel raccontare in maniera efficace e rispettosa le persone con disabilità.

A dicembre 2024 è partita la seconda fase che prevede l'apertura dei casting per trovare i nuovi volti delle prossime campagne di progetto.

CAMPAGNA LEAD ACQUISITION "NOI SIAMO VALORE D"

Nell'ottica di supportare le attività di promozione dell'associazione e favorirne l'adesione da parte delle aziende è stata attivata nel mese di giugno 2024 - sul canale Linkedin - in modalità dark una campagna di lead acquisition volta alla compilazione del form 'come-associarsi': la campagna, della durata di 20 giorni, sul target di decision makers.

termini di risultati, sono state registrati:

- 80k impression
- 6k click al link

Questa attività verrà sistematizzata e inserita in una più ampia strategia di marketing associativo a partire dal 2025.

"METAVERSO INCLUSIVO"

Ad ottobre 2024, con l'obiettivo di ampliare l'applicabilità delle conoscenze dell'Associazione anche ai nuovi trend digitali, Valore D ha organizzato in collaborazione con Accenture in qualità di knowledge partner un tavolo di lavoro con più di 20 aziende associate denominato "Tavolo di lavoro per un Metaverso inclusivo". Le aziende hanno discusso i principi cardine secondo i quali creare un Metaverso equo e inclusivo.

Alla data della stesura della nota integrativa è stato prodotto un paper con 9 principi guida condivisi, imprescindibili per attivare progettualità in questo nuovo ambiente. Al documento finale ha partecipato anche il professor Lucio Lamberti, responsabile del Metaverse Marketing Lab del PoliMi. Il paper verrà rilasciato nel 2025 congiuntamente ai promotori e supportato da attività di comunicazione specifica.

CEO Engagement

Nel corso del 2024, a partire dall'esperienza con il CEO Circle, abbiamo lavorato a un maggior ingaggio del target CEO/AD grazie a una nuova e strutturata strategia di comunicazione, con l'obiettivo di rendere gli amministratori e le amministratrici delegate delle aziende associate ambasciatori e ambasciatrici dei valori e delle attività di Valore D. Il gruppo di lavoro ristretto del CEO Circle è rimasto attivo, ma parallelamente abbiamo creato la CEO Community, ovvero una community allargata a tutti/e gli/le AD delle aziende associate interessati/e a partecipare attivamente nel farsi portavoce delle tematiche che stanno a cuore a Valore D.

Diverse sono state le attività parte della strategia di engagement dei CEO:

- Creazione di una newsletter ad hoc per il target AD e Assistenti AD (13 newsletter rivolte a un bacino di circa 1900 destinatari, con un open rate medio del 22%)
- Ideazione, lancio e realizzazione di 9 puntate del podcast "From CEO to CEO" con testimonianze di AD
- Creazione di una pagina sul sito valored.it dedicata alla CEO Community, con foto e quote di ciascun/a AD membro della community (36 persone nel CEO Circle e nella CEO Community)
- Realizzazione in più wave di una campagna social e digital dedicata, con protagonisti/e CEO/AD delle aziende associate ("K+D=S" 172k impression) e di una campagna tabellare con il Sole24ore.it (2Mio impression)
- Organizzazione e realizzazione di eventi e incontri riservati al target AD (5 incontri CEO Circle, 4 CEO breakfast, 1 cena Meeting di Rimini)

CEO Breakfast e CEO Community Dinner in occasione del Meeting di Rimini

Oltre agli incontri periodici del CEO Circle (5 nel corso dell'anno), nel 2024 sono stati organizzati 4 appuntamenti mattutini chiamati "CEO Breakfast" dedicati al target AD-CEO. Le CEO Breakfast sono stati incontri di networking informali a porte chiuse e con un numero ristretto di partecipanti, per favorire il confronto e la condivisione di esperienze. 2 dei 4 appuntamenti sono stati realizzati in partnership con American Chamber of Commerce in Italy. Agli incontri hanno partecipato un totale di 43 persone.

- 18 aprile 2024 – "Politiche di che genere?" presso American Chamber of Commerce in Italy, Milano
- 18 giugno 2024 – "Leadership in complexity and change" con Shahrzad Rafati, presso uffici di Utopia, Roma
- 24 settembre 2024 – "Work-life (UN)balance. Vale per tutti?" con il professor Marcello Russo di UniBo presso American Chamber of Commerce in Italy, Milano
- 21 ottobre 2024 – "Includere per crescere" con Elena Goitini e Consorzio ELIS, presso uffici BNL-BNP Paribas, Milano

Il 22 agosto 2024, in occasione della partecipazione di Valore D al Meeting di Rimini, abbiamo organizzato una cena di networking per il target AD-CEO nel corso del quale è stato presentato in anteprima il Patto "Diamo forma al lavoro del futuro", per siglare l'impegno delle aziende nei confronti delle nuove generazioni per un mondo del lavoro futuro all'insegna della convivenza delle diversità.

Podcast From CEO to CEO

Puntate e data di pubblicazione:

1. In compagnia di Cristiana Scelza, Presidente Valore D (20 febbraio 2024)
2. In compagnia di Silvia De Dominicis, Global Commercial Vice President Strategic Partnership Johnson & Johnson (28 febbraio 2024)
3. In compagnia di Stefano Venier, CEO Snam (27 marzo 2024)
4. In compagnia di Barbara Cominelli, CEO JLL Italia e EMEA Retail Markets (24 aprile 2024)
5. In compagnia di Maximo Ibarra, CEO Engineering (29 maggio)
6. In compagnia di Paola Pirotta, Amministratrice Delegata Medtronic Italia (19 giugno)
7. In compagnia di Paolo Gallo, CEO Italgas (26 giugno)
8. In compagnia di Laura Corbetta, CEO e Founder YAM112003 (17 luglio)
9. In compagnia di Stefano Rebattoni, Presidente e AD IBM Italia (31 luglio)

Ascolti: 1550

Piattaforma principale: Spotify seguita dal sito valored e younicity

Anagrafica ascoltatori: 77% donne

Fascia età principale: 45/59 anni

Ogni puntata lanciata da una NL ad hoc con target AD e Assistenti AD: media open rate 21% (Circa 1900 contatti)

Ogni puntata del podcast è stata promossa su tutti i canali social di Valore D con dei post a carosello con copertina dell'episodio (volto CEO) e citazione estratta dall'episodio. I post hanno riscontrato un maggiore successo sulla piattaforma Linkedin, in quanto le CEO e i CEO protagonisti degli episodi e le loro aziende hanno potuto interagire e rilanciare i post di promozione.

Violenza di genere

Nel corso del 2024 abbiamo lavorato sul posizionamento di Valore D rispetto al tema della Violenza di Genere, partendo da una fase di analisi del contesto e delle realtà già attive sul territorio e nel mondo aziendale. Abbiamo firmato un **protocollo d'intesa** con la Fondazione Una Nessuna Centomila, con cui durante l'anno abbiamo realizzato diverse attività destinate alle organizzazioni e alle scuole (es. proiezione del film "C'è ancora domani" di Paola Cortellesi per le classi di Inspiring Girls).

***Dal Silenzio all'Azione: la Presentazione della Policy sulla Violenza di Genere**

Tra luglio e settembre abbiamo istituito e portato a termine un tavolo di lavoro sulla violenza di genere, a cui hanno preso parte **oltre 40 aziende** per un totale di circa **53 partecipanti** e **60 buone pratiche raccolte**. Gli incontri hanno portato alla realizzazione di una policy aziendale sul tema della violenza domestica, con il contributo di Laura De Chiara e della Fondazione Una Nessuna Centomila, che è stata presentata in anteprima alla **Casa Internazionale delle Donne di Rom**a, in un evento che ha visto la partecipazione di oltre 90 persone, tra cui figure istituzionali, aziende e artisti del laboratorio della Fondazione.

Nel novembre 2024, Valore D, in collaborazione con Una Nessuna Centomila, ha presentato la policy "Dal Silenzio all'Azione", un documento concreto per supportare le aziende nell'affrontare e prevenire la violenza di genere e domestica. L'evento si è svolto a Roma, presso la Casa Internazionale delle Donne, un luogo simbolo dell'impegno per i diritti delle donne.

La serata ha visto il contributo delle realtà che hanno redatto la policy, tra cui Paola Trotta e Barbara Falcomer per Valore D, Lella Palladino e Giulia Minoli per Una Nessuna Centomila, e Laure De Chiara, esperta in tematiche di genere.

Fondamentale è stata anche la testimonianza di tre aziende – Barilla, Generali e Warner Bros Discovery – che hanno condiviso le loro esperienze e il loro impegno nell'implementazione di misure concrete contro la violenza di genere.

L'evento ha avuto momenti di grande impatto emotivo grazie alla partecipazione di due artisti di Una Nessuna Centomila: Paola Minaccioni, che ha interpretato un monologo intenso e coinvolgente e Marco Bonini, che ha letto un estratto dal libro di Lorenzo Gasparrini, offrendo una riflessione profonda sulla tematica.

A condurre la serata è stata Greta Mauro, giornalista RAI, che ha guidato il dialogo tra esperti, aziende e pubblico, creando uno spazio di confronto e consapevolezza.

L'evento ha rappresentato un passo importante per diffondere la policy e sensibilizzare le aziende su un tema di fondamentale rilevanza sociale, sottolineando il ruolo attivo che il mondo del lavoro può e deve avere nella lotta alla violenza di genere.

In occasione del lancio della policy, è stata creata e diffusa la **campagna di sensibilizzazione "#facciamorete"** in collaborazione con la Fondazione Una Nessuna Centomila, Marimo Agency e in rete con Pari rivolta alle aziende e al pubblico ampio. La campagna e la GIF sono state lanciate sul profilo Instagram dell'associazione dove hanno ottenuto complessivamente oltre 1.5 MLN di impression.

Il tema della violenza di genere è stato trattato, inoltre, attraverso il già citato podcast **Scomodiamoci**, realizzato in collaborazione con Carolina de' Castiglioni, e nel corso di **numerosi eventi:** Elle Active, Feltrinelli Roma e Skytg24-Timeline, dove l'azienda Barilla, partecipante al tavolo di Valore D sulla violenza di genere, ha portato la propria testimonianza.

Per la giornata del 25 novembre, infine, è stato erogato su **Younicity** un percorso digitale formativo interamente dedicato al tema.

Podcast "Scomodiamoci"

A fine 2024 abbiamo presentato "Scomodiamoci", il video podcast realizzato da Valore D e Carolina de' Castiglioni – attrice e sceneggiatrice, nonché ideatrice del progetto – che riunisce uomini e donne per discutere di violenza di genere. L'obiettivo di "Scomodiamoci" è mettersi "scomodi" e affrontare questo tema indagandone le radici profonde e favorendone una maggiore consapevolezza. In ogni episodio, Carolina de' Castiglioni dialoga con un diverso ospite speciale, coinvolgendo figure esperte e professioniste provenienti da diversi settori. Insieme, esplorano cos'è la violenza di genere, come si manifesta e in che modo il sessismo

sia radicato nella nostra società, stimolando la riflessione su come ogni persona può essere parte del cambiamento, anche quando ritiene di non essere coinvolta direttamente.

- EP. 1 “I nostri pensieri sono liberi come crediamo?” - Con Il Masseo, gamer e streamer, e Valentina Tollardo, psicologa e psicoterapeuta
- EP. 2 “Educazione sessuale da piccoli: è davvero necessaria?” - Con Matteo Maffucci, cantante degli Zero Assoluto e imprenditore, e Chiara Gregori, ginecologa e sessuologa
- EP. 3 “Qual è il nostro limite e come scoprirlo?” - Con Claudio Colica, attore e comico, e Cristina Obber, scrittrice e formatrice
- EP. 4 “Quanto pesano le parole?” - Con Mattia Faraoni, Kickboxer e pugile, e Vittorio Di Trapani, giornalista e Presidente FNSI
- EP. 5 “’Mostri’ o persone?” - Con Gianluca Torre, agente immobiliare, e Paolo Giulini, criminologo clinico
- EP. 6 “È un problema mio, tuo, nostro: cosa possiamo fare?” - Con Fabio Caressa, telecronista sportivo, e Francesca Pidone, coordinatrice Telefono Donna di Pisa

Il primo episodio di “Scomodiamoci” è stato pubblicato sulle varie piattaforme podcast (Spotify, Spreaker, Apple Podcasts, Amazon Music) e su Youtube il 18 novembre 2024. A seguire, gli altri episodi sono usciti ogni lunedì fino al 23 dicembre 2024. In meno di due mesi (dalla data di pubblicazione del primo episodio, a fine dicembre) il video podcast ha raggiunto in solo organico oltre 8000 ascolti.

L’uscita del podcast è stata accompagnata da una intensa attività social sul profilo Instagram di Valore D in modalità paid adv e organic.

Il trailer del podcast pubblicato in formato reel ha ottenuto 2,7MLN di impression. Inoltre, per ogni episodio del podcast abbiamo pubblicato un mini-trailer di progetto in collaborazione con gli esperti presenti nell’episodio e un post di approfondimento di uno dei temi trattati nel podcast.

EVENTI

Nel 2024, Valore D ha promosso e realizzato numerosi eventi, affrontando tematiche strategiche e di impatto per il mondo del lavoro e la società. Le iniziative hanno permesso di rafforzare il nostro posizionamento su diversi fronti, dalla diversità e inclusione alla parità di genere, dalla valorizzazione delle nuove generazioni alla leadership femminile.

Grazie al coinvolgimento di interlocutori differenti – dalle aziende associate alle istituzioni, dal mondo accademico a quello della cultura e dei media – gli eventi hanno rappresentato un’importante occasione di dialogo, sensibilizzazione e condivisione di buone pratiche.

Il nostro impegno si è tradotto in formati consolidati, ma anche in nuove iniziative e partnership strategiche, che ci hanno permesso di ampliare il nostro impatto e di raggiungere un pubblico sempre più ampio e diversificato.

***Presentazione delle Attività 2025**

Nel corso del 2024, uno degli eventi più rilevanti dedicati alle aziende associate è stata la presentazione delle attività per il 2025, tenutasi presso Talent Garden. L'iniziativa ha rappresentato un importante momento di confronto e condivisione, combinando un format consolidato e funzionante con innovazioni strategiche che si sono rivelate particolarmente efficaci.

Tra gli elementi di continuità, è stata mantenuta la tavola rotonda tra i membri del Cockpit, finalizzata a evidenziare come le attività dell'associazione non si sviluppino in compartimenti separati, ma siano parte di un disegno unitario e coerente con gli obiettivi strategici di Valore D.

Tra le principali novità introdotte, si è rivelata funzionale la creazione di un'area di networking iniziale, nella quale i diversi Team, suddivisi per tematiche, hanno potuto presentare direttamente alle aziende le proprie attività. Questo ha favorito un'interazione più efficace tra i referenti aziendali e i team dell'associazione, migliorando la comprensione e la fruizione delle iniziative proposte.

Un ulteriore momento chiave dell'evento è stata la presentazione della partnership con "Una Nessuna Centomila", che ha visto la partecipazione della cantante Noemi e si è conclusa con una tavola rotonda dedicata. Questo spazio di discussione ha permesso di introdurre e promuovere la Policy sulla violenza di genere, rafforzando il posizionamento di Valore D su un tema di grande rilevanza sociale e aziendale.

L'evento ha registrato una buona partecipazione, con un totale di 150 partecipanti, confermando il valore dell'iniziativa come momento di riferimento per le aziende associate.

***15 Anni di Valore D: il Progetto "Non Solo Parole"**

Il 2024 ha segnato un traguardo importante per Valore D, che ha celebrato il suo quindicesimo anniversario con un'iniziativa speciale: la pubblicazione del libro "Non Solo Parole – Una guida a una cultura condivisa".

Questo progetto rappresenta un viaggio attraverso 15 parole chiave, selezionate per descrivere e comprendere la società del futuro. Ogni parola è accompagnata da definizioni, esempi concreti, approfondimenti e istruzioni per l'uso, con l'obiettivo di fornire uno strumento pratico per costruire una cultura sempre più inclusiva e consapevole.

Realizzato grazie alla collaborazione con Feltrinelli Education e al contributo dei talenti creativi di Yoonik, il libro unisce il potere delle parole a quello delle immagini: a ciascun concetto è associata un'illustrazione originale, realizzata con stili eterogenei per dare forma visiva ai temi trattati. Questo approccio ha permesso di superare stereotipi e pregiudizi, fornendo una chiave di lettura innovativa e coinvolgente.

Lancio ufficiale: Il progetto è stato presentato il XX marzo presso la Fondazione Feltrinelli, in un evento che ha visto la partecipazione di sei ospiti d'eccezione, che hanno esplorato alcune delle parole del libro: Matteo Bordone, Nadeesha Uyangoda, Claudia De Lillo, Roberta Marracino, Fabrizio Acanfora, Cathy La Torre.
L'iniziativa ha registrato una grande partecipazione, con oltre 150 ospiti in presenza e numerosi partecipanti da remoto.

Tour nelle principali città italiane:
Per ampliare la diffusione del progetto, "Non Solo Parole" è stato portato in diverse città, a partire dalla prestigiosa Fiera del Salone del Libro di Torino, per poi approdare a Napoli e Roma.

Impatto sui social media:
Il progetto ha avuto un'ampia risonanza sui canali digitali, contribuendo ad alimentare la discussione sui temi della diversità e dell'inclusione.

Per dare continuità e valorizzare ulteriormente l'iniziativa, infatti, abbiamo condiviso le 15 parole sui nostri canali social durante tutto l'arco del 2024, accompagnandole con approfondimenti tematici che hanno arricchito il progetto di nuovi significati (video interviste, dati a supporto, consigli di lettura, ...)

L'iniziativa ha riscosso un ottimo riscontro (6Mln impression), registrando un'elevata partecipazione e un'interazione significativa da parte del pubblico, confermandosi un efficace strumento di comunicazione e coinvolgimento.

L'iniziativa ha rappresentato un'importante occasione per rafforzare il posizionamento di Valore D, confermando il suo impegno nella costruzione di una società capace di valorizzare le unicità di ciascun individuo e promuovere un dialogo inclusivo e consapevole.

***Ritorno alle origini: Il Progetto DEI by DEI**

Nel 2024, in occasione del quindicesimo anniversario di Valore D, abbiamo voluto tornare alle origini del nostro approccio, riscoprendo il valore del confronto in piccoli gruppi di aziende, a porte chiuse, per discutere lo stato della Diversity, Equity & Inclusion (DEI) all'interno delle organizzazioni.

Per farlo, abbiamo utilizzato lo strumento DEI by DEI, un format che aiuta le aziende a mappare il proprio percorso nella diversità, individuando le tappe del loro viaggio e confrontandosi su errori, sfide e buone pratiche.

Nel 2024 sono stati realizzati tre incontri in importanti aziende associate:
Milano – Generali Italina
Roma – Angelini Pharma
Milano – Logotel

Ogni evento ha coinvolto un massimo di 25 partecipanti, riuniti attorno a un tavolo per uno scambio diretto e autentico. Il format ha favorito una discussione aperta e costruttiva, permettendo ai partecipanti di condividere esperienze concrete e di riflettere su possibili strategie di miglioramento. Al termine di ogni incontro, è stato previsto un momento di networking, utile a rafforzare le connessioni tra i partecipanti.

Il progetto proseguirà nel 2025, con l'obiettivo di estendere questa modalità di confronto anche ad altri territori oltre Milano e Roma. L'esperienza ha dimostrato quanto sia prezioso tornare a un dialogo ristretto e mirato, riscoprendo l'efficacia degli scambi tra piccoli gruppi, così come avveniva agli esordi di Valore D.

***Diamo forma al lavoro del futuro: il punto di vista delle nuove generazioni**

Nel 2025, Valore D ha realizzato il documento "**Diamo forma al lavoro del futuro. Giovani e aziende insieme per la valorizzazione delle diversità**", una pubblicazione che mette al centro la voce delle nuove generazioni per delineare prospettive concrete sul futuro del lavoro.

Un'indagine per comprendere il cambiamento
Che futuro vede davanti a sé chi entra oggi nel mondo del lavoro? Valori, aspettative, timori e ambizioni delle nuove generazioni sono elementi essenziali per costruire un ecosistema lavorativo più giusto, dinamico e inclusivo. A partire dagli studi condotti da Valore D, il documento analizza il punto di vista della Generazione Z e fornisce indicazioni strategiche per un ambiente lavorativo che valorizzi la diversità e promuova un'occupazione sostenibile per tutte le generazioni.

Un'analisi basata su ricerca e ascolto
Il documento è il risultato di una ricerca ad hoc, realizzata in collaborazione con SWG, attraverso:
Un'indagine quantitativa su un campione nazionale di 1.320 persone
Tre Web Focus Group, realizzati per esplorare le percezioni delle nuove generazioni sull'inclusività e sul mondo del lavoro, testando la rilevanza e la chiarezza dei principi di un lavoro realmente inclusivo.

Dalla ricerca sono emersi 9 principi chiave, che rappresentano le aree valoriali fondamentali per un futuro del lavoro capace di rispondere alle esigenze delle nuove generazioni e di favorire il dialogo intergenerazionale.

Il contributo delle aziende e delle istituzioni
Il progetto ha visto il coinvolgimento di importanti agenzie per il lavoro associate a Valore D, tra cui: GiGroup, ManpowerGroup, Randstad, SGB Humangest e Umana.

Inoltre, ha beneficiato del contributo di Alberta Pelino, Presidente Young Ambassadors Society e Chair Youth7, che ha offerto un'importante visione sul ruolo delle nuove generazioni nel mercato del lavoro.

Una collaborazione strategica con Factanza
Per garantire una maggiore diffusione e intercettare un pubblico giovane, il documento ha visto la collaborazione di Factanza nella diffusione, una delle principali piattaforme di informazione digitale seguite dalla Generazione Z (IG 867K follower). Grazie a questa partnership, il progetto ha potuto raggiungere un pubblico più ampio e stimolare un dibattito intergenerazionale sulla trasformazione del mondo del lavoro.

La collaborazione prevedeva la realizzazione di una serie di instagram stories con invito a raggiungerci presso il meeting di Rimini e link diretto a scaricare il documento del patto.

Inoltre, abbiamo realizzato un post per Instagram che andasse ad amplificare i dati emersi dalla ricerca alla base del patto, pubblicato in modalità collab. Su LinkedIn Factanza ha pubblicato due contenuti a firma Valore D.

Per valorizzare al meglio la collab, abbiamo puntato su una varietà di formati e canali e su uno storytelling accattivante, che potesse stimolare l'engagement: abbiamo raggiunto un

target ampio e ingaggiato, ottenendo sia su LinkedIn che su Instagram una reach sopra la media, e generando numerose conversazioni tra gli utenti all'interno della sezione commenti.

Nonostante la programmazione durante il periodo estivo, notoriamente meno favorevole in termini di performance, la campagna ha raggiunto KPI molto positivi, raggiungendo risultati in overperformance rispetto alla media del canale Linkedin di Factanza.

In totale grazie a questa collaborazione abbiamo raggiunto 643k account.

Presentazione al Meeting di Rimini 2024
Il documento è stato ufficialmente presentato nell'agosto 2024 all'interno del Meeting di Rimini, evento a cui Valore D ha partecipato per la prima volta. Questa occasione ha rappresentato un'opportunità significativa per portare il tema della diversità generazionale e dell'inclusione all'interno di un contesto di confronto nazionale, coinvolgendo aziende, istituzioni e giovani in un dialogo costruttivo.

Un impegno per il futuro: portare il progetto alle aziende e ai giovani
Il nostro obiettivo per il 2025 è proseguire il progetto e portarlo a tutte le aziende associate, affinché diventi uno strumento concreto per supportare le organizzazioni nella costruzione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo. Allo stesso tempo, ci piacerebbe ampliare il raggio d'azione del documento, portandolo direttamente ai giovani, per coinvolgerli attivamente nel dialogo sul futuro del lavoro e favorire uno scambio sempre più diretto tra generazioni.

Un percorso condiviso per il cambiamento
Ascoltare e valorizzare i bisogni emergenti dei giovani significa permettere alle organizzazioni di rimanere al passo con i tempi, dimostrando un impegno concreto per un mondo del lavoro più innovativo, sostenibile e inclusivo. Il documento rappresenta un passo fondamentale per costruire insieme alle nuove generazioni un futuro che sappia realmente integrare diversità, equità e opportunità.

TEMPO DELLE DONNE 2024

Valore D partecipa al Tempo delle Donne dal 2014 e nel 2024 prosegue la sua collaborazione con Corriere della Sera, ioDonna e Fondazione Corriere che ha avuto come tema centrale "Il Lavoro", in onore proprio tema della prima edizione.

Come per le altre edizioni, il Tempo delle Donne si è svolto presso la Triennale di Milano nei giorni 13, 14 e 15 settembre.

Il contributo di Valore D, come per gli anni precedenti, è stato sviluppare e proporre workshop formativi con contenuti coerenti con il tema di questa edizione "Il Lavoro", indirizzati a chi lavora in azienda ma anche alla società in generale.

I principali focus hanno riguardato:

- il benessere psicologico e l'importanza di creare un contesto sicuro in cui potersi esprimere
- il concetto del lavoro come "dono" e la creazione di un ambiente lavorativo di fiducia e reciprocità

- la capacità di riformulare i pensieri negativi e di cambiare il proprio punto di vista per ritrovare la propria energia nell'affrontare le situazioni stressanti.

All'interno della sessione conclusiva sono state proposte ai/alle partecipanti delle sessioni brevi (20 minuti) di coaching guidate da coach certificate ("Coach & Go") che hanno aiutato le partecipanti ad individuare il proprio ostacolo nella vita lavorativa e non e rivederlo sotto una nuova cornice. Il nuovo format è stato molto apprezzato dal pubblico.

Di seguito un dettaglio sul programma:

WORKSHOP FORMATIVI

- ***"Se non ti senti al sicuro"***

L'impatto della sicurezza psicologica per il benessere collettivo

Cosa si intende per sicurezza psicologica? Cosa c'entra con il lavoro? E qual è il legame tra sicurezza psicologica e felicità? Un workshop per comprendere l'importanza di un ambiente accogliente in cui potersi esprimere liberamente in tutti i contesti della vita personale e lavorativa. Un laboratorio in cui sperimentare strategie per prevenire la violenza psicologica e promuovere il benessere.

Con 24 partecipanti e un rating complessivo 4,9/5

- ***"Il potere del dono"***

Cooperazione, fiducia e reciprocità nei contesti lavorativi

Ricevere un dono crea fiducia, ma al contempo può cogliere di sorpresa e fare paura laddove non siano chiare le intenzioni con cui viene fatto. Cosa c'entra il concetto di dono quando si parla di lavoro? In contesti caratterizzati da logiche di profitto e competizione è possibile parlare di reciprocità e gratuità? Un workshop per capire e sperimentare la pratica del dono e introdurre negli ambienti lavorativi criteri di cooperazione e fiducia.

Con 18 partecipanti e rating complessivo 4,9/5

- ***"Ricaricati"***

Coltivare emozioni positive e recuperare energia per supportare il lavoro

Come mantenere la giusta energia anche quando le situazioni ci sottopongono a stress? È possibile modificare il nostro mindset e riformulare i pensieri negativi? Cambiare il punto di vista da cui osserviamo le cose aiuta a trasformare la realtà e ad accedere a nuove risorse energetiche interne. Un workshop per allenare la capacità di rielaborare i pensieri che possono influenzare direttamente ciò che facciamo e la nostra performance lavorativa.

Con 34 partecipanti, rating complessivo 4,8/5

COACH & GO
Imparare a gestire lo stress e le emozioni attraverso il coaching

Ogni pensiero negativo o frutto dello stress può essere riformulato in una domanda costruttiva. È questo il potere del reframing: la capacità di trasformare le percezioni e imparare a vedere opportunità e soluzioni dove prima si vedevano solo ostacoli. Come allenarsi a farlo? Con le sessioni individuali di speed coaching di Valore D: 20 minuti con una coach esperta per passare da un punto di vista limitante a uno che favorisca crescita e resilienza.

Il coaching ha coinvolto in totale 27 coachee.

***Partnership con Elle Active! 2024**
Nel 2024, Valore D ha rafforzato il proprio impegno per la valorizzazione della leadership femminile e la sensibilizzazione sul tema della violenza di genere attraverso una partnership strategica con Elle Active!, uno degli eventi più importanti dedicati all'empowerment femminile.

Durante l'evento, siamo stati protagonisti con tre momenti chiave:

Masterclass su come riconoscere la violenza di genere
Un momento formativo e di sensibilizzazione per fornire strumenti concreti alle partecipanti su come riconoscere segnali di violenza e discriminazione, contribuendo alla costruzione di una cultura del rispetto e della consapevolezza.

Puntata live di "Scomodiamoci"
Abbiamo portato dal vivo "Scomodiamoci", il nostro podcast sulla violenza di genere, con un episodio speciale che ha affrontato il tema con la conduttrice Carolina de' Castiglioni, Turbopaolo e il professor Gianvito Martino. Un'occasione per approfondire la conversazione su un argomento di grande rilevanza sociale e stimolare una riflessione collettiva.

Sessione di mentoring con il network Alumnae di In The Boardroom
Abbiamo organizzato una sessione di due ore di mentoring dedicato alle giovani donne con il prestigioso network delle Alumnae di In The Boardroom, il programma di alta formazione promosso da Valore D per preparare le donne a ruoli di leadership nei consigli di amministrazione. Un'opportunità per favorire il confronto tra professioniste affermate e giovani talenti, offrendo consigli e strumenti per la crescita professionale.

Grazie a questa collaborazione, abbiamo potuto amplificare il nostro impatto, raggiungendo un pubblico ampio e contribuendo concretamente alla diffusione di una cultura più equa e inclusiva.

Tra gli altri eventi più significativi del 2024:

***La presentazione della ricerca "Generazioni" all'Università Statale di Milano**, un momento di confronto sul rapporto tra generazioni nel mondo del lavoro e sulla valorizzazione delle diverse esperienze e prospettive.

***Un evento sulla multiculturalità a Milano**, che ha segnato un primo passo concreto di Valore D su questo tema, grazie alla collaborazione con partner esperti nel settore.

***La partecipazione, ormai consolidata, a "Il Tempo delle Donne"**, evento di riferimento per il dibattito sulla parità di genere, dove abbiamo portato il nostro contributo sui temi del lavoro, della leadership e dell'inclusione.

Questi momenti si aggiungono alle tante attività svolte nel corso dell'anno, contribuendo a rendere **Valore D un punto di riferimento** per aziende, istituzioni e persone impegnate nella costruzione di un futuro più equo e inclusivo

CORPORATE COMMUNICATION E PUBLIC AFFAIRS

Nel corso del 2024, Valore D ha proseguito il percorso di accreditamento istituzionale, rafforzando la propria presenza in contesti istituzionali attraverso una partecipazione costante a incontri ed eventi di rilievo. L'Associazione ha così consolidato un'azione sempre più incisiva e strutturata nell'ambito delle relazioni istituzionali.

L'anno si è aperto con la nomina di Valore D quale *Advisor* internazionale del W7 nell'ambito della Presidenza italiana del G7. Selezionata tra 80 advisor internazionali, l'Associazione ha contribuito alla redazione del *communiqué* sul tema del lavoro e dell'empowerment finanziario, in virtù della consolidata esperienza maturata su questi ambiti.

A livello locale, Valore D è stata audita dalla Consulta Femminile della Regione Lazio e ha siglato un protocollo d'intesa con ANCI – Associazione Nazionale Comuni Italiani – per promuovere il programma **Inspiring Girls** nelle scuole dei comuni italiani.
In ambito nazionale, l'Associazione ha presentato la ricerca **Generazioni** presso la Biblioteca della Camera dei Deputati, in un evento promosso dal Vicepresidente della Camera, On. Giorgio Mulè, alla presenza di numerose aziende associate.
Valore D ha inoltre preso parte in qualità di relatrice ad alcuni tavoli del **Festival delle Regioni**, svoltosi a Bari e promosso dalla Conferenza Stato-Regioni, occasione che ha favorito il dialogo con rappresentanti delle amministrazioni locali.

Per la prima volta, nel mese di agosto, Valore D ha partecipato al **Meeting di Rimini**, intervenendo, tra l'altro, a una tavola rotonda organizzata dalla Fondazione Fratelli Tutti, rafforzando così il proprio network istituzionale.

A fine anno, l'Associazione ha promosso un'importante azione di **advocacy** per l'estensione del congedo di paternità da 10 a 26 giorni, con l'obiettivo di avviare un percorso legislativo in linea con gli standard europei. L'iniziativa ha incluso attività di *coalition building* con il progetto **4e-parents** (capofilato dall'ISS), campagne di comunicazione su stampa e social media, e la redazione di una proposta emendativa in occasione della Legge di Bilancio.

In ambito europeo, proseguendo l'attività di accreditamento avviata nel 2023, Valore D ha organizzato un incontro presso il Parlamento europeo, promosso dall'eurodeputata Patrizia Toia. L'evento è stato dedicato allo studio sull'empowerment femminile in relazione al PNRR, realizzato in collaborazione con BCG. In tale contesto, Valore D ha condiviso analisi e best practices delle aziende associate.

INCONTRI LIVELLO LOCALE

Regione Lazio: Simona Renata Baldassarre, Assessore Cultura, Pari Opportunità, Politiche giovanili e della Famiglia, Servizio civile
Consiglio regionale del Lazio: Eleonora Berni, Consigliera regionale e prima firmataria proposta di legge regionale n. 117 del 29 novembre 2023 concernente: "Istituzione della Consulta Femminile per le Pari Opportunità"
Regione Lombardia: Clara Sabatini, Dirigente dell'Unità Organizzativa Famiglia, Pari opportunità e Programmazione territoriale
ANCI: Maria Terranova, Vice Presidente ANCI e Sindaca di Termini Imerese

A LIVELLO NAZIONALE - GOVERNO
Presidenza del Consiglio: Enrico Berti, Capo Staff dell'Amb. Ferrari, Sherpa G7/G20
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Eugenia Roccella, Ministra
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Assuntina Morresi, Vice Capo di Gabinetto Ministra
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Laura Menicucci, Capo Dipartimento Pari Opportunità
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Cristiana Vivienzo, Capo Segreteria Tecnica Ministra
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Gianluca Grandi, Consigliere Diplomatico Ministra
Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità: Stefano Pizzicannella, Coordinatore Ufficio per le politiche delle pari opportunità nell'ambito del Dipartimento Pari Opportunità

A LIVELLO NAZIONALE - PARLAMENTO
On. Giorgio Mulè, Vice Presidente della Camera dei deputati
On. Tiziana Nisini, Vicepresidente della Commissione Lavoro della Camera
On. Walter Rizzetto, Presidente Commissione Lavoro della Camera
Sen. Maiorino, Vicepresidente Vicario Gruppo M5S in Senato
On. Tenerini, Responsabile Famiglia di Forza Italia
On. Ravetto, Responsabile Pari Opportunità Lega
On. Quartapelle, PD Vicepresidente Comm. Affari Esteri della Camera e prima firmataria di una pdl in materia di congedo di paternità
On. Boschi, IV Ex Sottosegretaria con delega alle pari opportunità
On. Faraone, Presidente Gruppo IV Camera
On. Bergamini, Vice Segretaria di FI
On. Gribaudo, PD Vice Presidente della Commissione Lavoro della Camera
On. Bonetti, Capogruppo Azione in Commissione Bilancio della Camera
On. Malavasi, PD Membro Commissione Affari sociali della Camera e prima firmataria di un emendamento su estensione del congedo di paternità obbligatorio (proposta di Valore D)
On Schifone, Capogruppo FdI in Commissione Lavoro della Camera, responsabile del dipartimento professioni di FdI e prima firmataria della legge che istituisce la settimana nazionale delle Stem
On. Semenzato, Presidente Commissione parlamentare Femminicidio
<u>LIVELLO EUROPEO</u>
MEP Patrizia Toia – host evento PNRR Parlamento europeo
MEP Nicola Danti
MEP Tiziana Beghin
MEP Brando Benifei

MEP Susanna Ceccardi
MEP Alessandra Moretti
Annelisa Cotone (membro gabinetto Commissaria Dalli)
Amb. Stefano Verrecchia (ambasciatore aggiunto, Rappresentanza permanente italiana presso l'Ue)
Marco Salaris (Coordinamento Agricoltura e Pesca, Sanità, Lavoro, Politiche sociali, Rappresentanza permanente)
Annamaria Matarazzo (Attaché Politiche sociali, Rappresentanza permanente)

OPERATIONS / IT

Operations

Nel 2024 sono stati organizzati 174 eventi, numero che include gli appuntamenti sia di formazione – parte dell'offerta associativa – sia le altre iniziative organizzate da Valore D per la promozione di networking, comunicazione, innovazione sociale, public affairs, ricerche, advisory, ecc.

Oltre alle attività tipiche relative all'organizzazione degli eventi (gestione iscrizioni, accredito, stampa di materiali, gestione e raccolta delle policy privacy, ecc.) e all'attività di gestione/ riscontro a tutte le richieste che arrivano su segreteria@valored.it, formazionesviluppo@valored.it, mentorship@valored.it, eventi@valored.it, operations@valored.it, eventi.networking@valored.it, eventi@intheboardroom.it, ci sono stati alcuni progetti speciali:

1. In collaborazione con il team IT, è stato implementato Agrid Welcome (internamente denominato Easy Access), un tool per la gestione dell'accreditamento eventi che invia automaticamente un'e-mail di invito contenente un QR code univoco per l'identificazione della persona.
   All'arrivo all'evento, la persona partecipante può registrare il proprio ingresso semplicemente scannerizzando il QR code su un lettore dedicato ricevendo poi la stampa di un badge adesivo con nome, cognome e azienda di appartenenza per facilitare il networking.
   Il tool consente inoltre di gestire l'accettazione delle normative sulla privacy e di configurare eventuali flussi aggiuntivi per la gestione dell'ospite;
2. creazione, monitoraggio, aggiornamento e tutte le attività necessarie per il mantenimento e la fruizione delle attività formative sulla piattaforma Younicity end to end.

IT

Gestione e ottimizzazione dell'infrastruttura

Le attività di gestione dell'infrastruttura sono state guidate dall'obiettivo di ridurre i costi operativi, migliorare l'efficienza dei processi e incrementare la sicurezza dei dati. In particolare, ci siamo concentrati sull'integrazione dei processi e delle attività e sulla centralizzazione dei sistemi precedentemente diffusi su più gestionali o sotto l'operatività di alcuni nostri fornitori.

Questa migrazione ci renderà inoltre più agili nell'adattamento a nuove esigenze tecniche e operative, facilitando l'implementazione di nuove funzionalità e servizi.

Oltre alle attività qui di seguito dettagliate, a fine 2024 abbiamo iniziato a pianificare ulteriori azioni, da concludersi nel 2025, per semplificare la gestione dell'infrastruttura, in particolare il cambio di gestore per i due siti skillupp.it e valored.it e il cambio di domain-registrar e gestione DNS di valored.it e tutti i suoi sottodomini.

- **Integrazione tenant Valore D e Valore D Benefit: i**n seguito all'abilitazione di Microsoft alla condivisione di uno stesso tenant tra entità profit e no profit, abbiamo proceduto a trasferire la gestione di Valore D Benefit all'interno del tenant già impiegato per Valore D. La condivisione di un'unica infrastruttura permette una gestione più efficiente e centralizzata delle risorse, riducendo i costi operativi e migliorando la sicurezza dei dati. Questo approccio consente inoltre una maggiore integrazione tra le diverse entità, facilitando la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

  Il trasferimento ha coinvolto l'intera infrastruttura di gestione degli utenti, le loro e-mail e l'intero repository SharePoint. Durante il processo di migrazione, è stata prestata particolare attenzione alla conservazione e all'integrità dei dati, garantendo che tutte le informazioni fossero trasferite correttamente e senza perdite.

- **Migrazione e chiusura ambiente Amazon Web Services: a**l fine di ottimizzare i costi economici e operativi e centralizzare la gestione dei servizi, nel corso del 2024 è stata effettuata la migrazione dei servizi web precedentemente ospitati su infrastruttura Amazon Web Services (AWS).

  In particolare, sono stati de-commissionati o trasferiti:

  - Il servizio di gestione e-mail utilizzato dai siti
  - Il sito web del progetto Inspiring Girls
  - Il sito web "e-Budget" usato internamente per le attività amministrative-finanziarie
  - Il sito web principale di Valore D
  - Tutti i servizi associati, quali DNS, sistemi di sicurezza e certificati

  Anche per quanto riguarda la configurazione DNS, prima gestita in maniera diffusa tra AWS e altri provider in carico a nostri fornitori, abbiamo centralizzato tutti i nostri domini su un unico sistema, quello offerto da Register S.p.A., con l'unica eccezione di valored.it e i suoi sottodomini che sono passati da AWS ad Aruba per vincoli tecnici, ma la cui migrazione è stata pianificata agli inizi del 2025.

- **Introduzione policy accesso condizionale con vincolo geografico**

  Con l'impiego dei servizi Microsoft iniziato nel precedente anno, abbiamo incrementato sostanzialmente la sicurezza degli accessi all'ecosistema lavorativo. In seguito a multipli tentativi di accesso malevoli bloccati efficacemente grazie all'obbligatorietà dell'autenticazione a due fattori (2FA), abbiamo implementato un sistema di vincoli geografici per proteggere ulteriormente il sistema da accessi indesiderati, tipicamente effettuati da sistemi extra-Italia.

Implementazione di nuovi processi e procedure

- **Nuova policy per la gestione condivisa dei file (Sharepoint adoption)** L'adozione della piattaforma Office 365 effettuata nel 2023 ha portato all'adozione di una metodologia di lavoro diversa dalla precedente (basata su Google Workspace) che ha richiesto una fase di adattamento e di modifica delle abitudini lavorative tutt'ora in corso. Tale piattaforma viene utilizzata per la condivisione dei file separati per area operativa e per progetto.

  È il posto in cui vengono pubblicate le procedure operative e le regole da rispettare per un corretto utilizzo delle apparecchiature e dei software in dotazione. Vengono rilasciate le informazioni di carattere generale e particolare per il personale e i/le collaboratori/trici.
  In particolare sono state pubblicate le Policy IT e Smart Working per tutta la popolazione aziendale.

  - **Definizione della policy IT**

  La **Policy IT** (Information Technology Policy) ha lo scopo di definire regole, procedure e linee guida per l'utilizzo sicuro, efficiente e conforme delle risorse tecnologiche all'interno di Valore D. Tale policy deve uniformarsi non solo alle esigenze dell'associazione ma anche alle disposizioni di legge ed essere aggiornata a seconda delle circostanze (es ultime disposizioni del Garante in materia di privacy che ne hanno determinata una revisione di giugno 2024). La firma per presa visione e adozione della policy è stata effettuata con il tool di firma elettronica Zoho Sign nel quale è stata registrata l'accettazione per ogni singolo utente in maniera digitale. Viene conservata copia del documento firmato e registro elettronico di firma del documento. Nella policy viene definito anche il **processo di approvazione software,** una procedura adottata da Valore D per valutare, autorizzare e gestire l'adozione di nuovi software, garantendo sicurezza, conformità e compatibilità con l'infrastruttura IT aziendale.

  - **Nuova procedura gestione delle richieste di acquisto (RDA)**

  Valore D ha introdotto una **procedura di gestione delle richieste di acquisto (RDA ODA)** fruibile da SharePoint. Questa definisce i passaggi necessari per richiedere, approvare e processare l'acquisto di beni o servizi all'interno di un'azienda. Tale processo garantisce il controllo dei costi, la trasparenza e il rispetto delle politiche di Valore D e abilita la gestione della richiesta, della consultazione e infine dell'archiviazione delle richieste.

  - **Nuova procedura prenotazione postazioni di lavoro**

  È stato adottato il tool web-based **Nibol** per la prenotazione delle scrivanie nello spazio **Co-Working di Tag Calabiana** (sede operativa). Oltre a gestire le postazioni, lo strumento permette di monitorare l'affluenza del personale in ufficio, in linea con quanto stabilito nella **policy Smart Working**, che prevede una presenza minima di **un giorno a settimana**, salvo diverse disposizioni.

- **Strumento di videoconferenza per attività formative**

  Dopo l'introduzione dello strumento di videoconferenza **MS Teams**, abbiamo riscontrato che alcune impostazioni lato utente ospite potevano compromettere il rispetto delle normative sulla privacy. In particolare, non era possibile impedire la registrazione degli eventi, nonostante il divieto impostato a sistema da Valore D se l'ospite era sottoposto a direttiva MiFID II.
  Questo, unito alla maggiore specificità e flessibilità di **Zoom**, ci ha portato a tornare all'utilizzo del precedente strumento, garantendo un controllo più efficace sulle funzionalità e una gestione più adeguata delle esigenze aziendali.

Progetto rinnovo del sito di Valore D

A inizio anno 2024, abbiamo lanciato il nuovo sito di Valore D. Il team IT ha fornito supporto e assistenza nelle attività di progettazione e design, accompagnando l'implementazione affidata a un fornitore terzo. Queste attività hanno incluso l'integrazione con il nostro sistema CRM e la creazione di moduli per la raccolta dati.

In particolare, il sito si interfaccia con il CRM di Valore D periodicamente per mostrare le seguenti informazioni aggiornate:

- Nella pagina del progetto CEO Community: nome associata, foto, nome e titolo lavorativo CEO, citazione, logo dell'associata
- Nella pagina con l'elenco delle associate: nome associata, logo dell'associata ed eventuale citazione

Le attività relative ai moduli hanno incluso la progettazione della raccolta dati per supportare il team di Business Communication e lo sviluppo tecnico, in base alla progettazione e alle direttive del team grafico. I moduli progettati sono i seguenti:

- Lavora con noi
- Associati
- Iscrizione alla newsletter, nelle tre varianti progettate

Supporto tecnico e di governance alla piattaforma Younicity

Durante il primo anno di piena attività di Younicity, sono stati numerosi le occasioni in cui è stato coinvolto il team IT. Di particolare nota le attività di progettazione e di evoluzione della piattaforma, in cui almeno parte del team IT ha svolto ruoli coordinativi, di progettazione e testing. Si aggiungono inoltre il supporto interno al team Valore D, il supporto agli utenti della piattaforma e la compilazione degli assessment di sicurezza e privacy richiesti da alcune associate.

Ottimizzazione e nuovi sviluppi Zoho CRM

- **Implementazione funzione di Invio Nota informativa via PEC**

  Per l'invio della Nota informativa 2025 agli associati è stato modificato il processo e si è scelto di inviarla tramite indirizzo PEC di Valore D all'indirizzo PEC delle aziende

associate al fine di rendere il processo maggiormente certificato e tracciato. Non essendo possibile implementare questa modalità attraverso l'attuale strumento di gestione amministrativa-finanziaria (e-budget) sono state fatte valutazioni per gestire l'invio attraverso Zoho-CRM, lo strumento dove sono raccolte le informazioni relative agli associati, gli indirizzi PEC e i contatti di referenti e amministrativi.

Il progetto ha comportato una fase di analisi con il fornitore e i team interessati (sviluppo associativo e amministrazione) e il successivo sviluppo al fine di automatizzare i seguenti step:

- preparazione della nota informativa personalizzata in base ai dati di ciascuna associata (Entità giuridica, indirizzo, livello associativo, quota associativa, scadenza pagamento);
- preparazione dell'e-mail personalizzata;
- invio tramite PEC Valore D
- salvataggio dell'e-mail e relativo allegato tra i file del CRM per una comoda consultazione da parte dei colleghi di Valore D

La funzione che è stata realizzata può essere utilizzata:

- Per l'invio massivo a tutti gli associati che non hanno dato disdetta (ottobre 2024)
- Per l'invio puntuale ai nuovi associati che hanno aderito dopo ottobre 2024
- Per l'invio della quietanza di pagamento talvolta richiesta dagli associati a valle del pagamento della quota associativa

La funzione che è stata realizzata potrà essere ri-utilizzata nei prossimi anni.

- **Implementazione di una vista dedicata su Zoho CRM per supportare il processo di accounting**

Per supportare i colleghi di Valore D nel ruolo di gestione degli associati (Accounting) il team IT ha realizzato alcune modifiche in Zoho CRM per guidare il processo: da un lato trovare in modo semplice e veloce le informazioni necessarie per avere una panoramica completa delle attività svolte da ciascun associato nell'anno 2024 (formazione, advisory, Inclusion Impact Index plus, accessi a Younicity) dall'altro raccogliere in modo strutturato le informazioni rispetto agli interessi dell'anno 2025.

È stata creata una scheda specifica di accesso al CRM, con una home page personalizzata con l'elenco dei propri associati e una vista analitica di Zoho Analytics filtrabile per Account manager e/o Nome associato dove monitorare l'andamento delle iscrizioni nel corso del 2024 e anni precedenti.

È stato anche creato un form – sempre sullo strumento Zoho – integrato con il CRM, per inserire le informazioni chiave (definite con il team Marketing associativo) per tracciare le intenzioni e gli interessi dell'associato per il nuovo anno.

Questa raccolta strutturata consente di analizzare facilmente i dati raccolti e indirizzare le azioni dei diversi team di Valore D.

Formazione interna

- **Formazione Sicurezza**
  Grazie al supporto della piattaforma KnowBe4, è stata erogata una formazione continua di sicurezza informatica, fondamentale per proteggere dati, sistemi e risorse Valore D da minacce come attacchi informatici, phishing, malware e fughe di informazioni.
  È essenziale coinvolgere tutte le persone in questo tipo di formazione, con gli obiettivi di:
  - prevenire attacchi informatici: il personale è spesso il primo bersaglio di attacchi come phishing o social engineering. Con una formazione adeguata, si possono riconoscere e segnalare tentativi sospetti.
  - ridurre il rischio di errori umani: molte violazioni della sicurezza derivano da errori accidentali (come l'uso di password deboli o l'apertura di allegati pericolosi).
  - migliorare la cultura della sicurezza: una formazione continua aiuta a sviluppare una mentalità orientata alla sicurezza e a sensibilizzare sul tema.

  Per fare quanto appena descritto, sono state organizzate 8 campagne di formazione nel corso dell'anno: 6 campagne di formazione con target tutta la popolazione aziendale e 2 campagne di remediation. Le campagne di remediation sono state pensate per le persone che hanno interagito con le e-mail ricevute durante le campagne educative di phishing: sfruttando un'ulteriore funzionalità di KnowBe4, si sono organizzate 3 campagne di test in cui le persone target hanno ricevuto delle simulazioni delle e-mail di phishing e si è tracciato l'eventuale tipo di interazione con la comunicazione ricevuta per valutare l'effettivo apprendimento dei concetti di sicurezza informatica.
  Si è potuto constatare come in seguito alla formazione il numero di interazioni con le e-mail sia diminuito.

- **Formazione sull'ambiente di lavoro**
  Sono state erogate delle formazioni da remoto aperte a tutto il team:
  - una sessione dedicata all'utilizzo di Microsoft Teams, strumento quotidianamente utilizzato per svolgere le attività lavorative
  - due sessioni sulle funzionalità di macOS, il sistema operativo dei nostri computer aziendali

  Queste sessioni hanno gli obiettivi di fornire delle indicazioni pratiche e operative, uniformare il livello di conoscenza e dare visibilità a funzionalità che potrebbero migliorare l'efficienza o l'efficacia del lavoro.
  Le lezioni sono state registrate e restano a disposizione per la fruizione on demand.

- **Dashboard Younicity – monitoraggio andamento Younicity**

  Con l'introduzione di Younicity come piattaforma unica dei servizi di Valore D si è resa necessaria la creazione di una serie di reportistiche pre-impostate su Zoho Analytics per monitorare con periodicità l'adozione della piattaforma da parte delle aziende

associate e monitorare i KPI definiti per l'anno 2024 oltre che avere visibilità dei dettagli sottostanti i KPI per indirizzare le azioni corrette. Un altro importante obiettivo della dashboard era avere una panoramica di raffronto con gli anni precedenti.
Il principale target di queste reportistiche è il board associativo e il core team Younicity che devono facilmente monitorare la situazione e l'andamento del nuovo strumento Younicity.
La dashboard incrocia dati di Younicity con i dati del CRM, dove risiede il master delle informazioni relative alle aziende associate, ai contatti, al numero di posti (gettoni) a disposizione di ciascuna azienda – in base al livello associativo – per la formazione a numero limitato e lo storico delle iscrizioni alle attività formative svolte fino al 2023.
I dati del CRM sono automaticamente integrati in Zoho Analytics, mentre i dati di Younicity vengono aggiornati 2 volte alla settimana.
I principali KPI monitorati sono:

- Numero di aziende che hanno fatto almeno un accesso in piattaforma
- % penetration (numero di aziende che han fatto almeno un accesso rispetto al numero totale delle aziende associate)
- Numero di utenze attive in piattaforma (utenze che hanno fatto almeno un accesso accettando Informativa privacy e condizioni generali di servizio)
- Numero di utenze Core e Standard
- Numero e % di aziende che hanno fatto iscrizioni attraverso la piattaforma Younicity
- Numero di aziende che hanno iscritto alle varie categorie di attività formative, distinguendo tra attività ad accesso libero e attività a gettoni
- Numero di iscrizioni alle varie categorie di attività formative, distinguendo tra attività ad accesso libero e attività a gettoni
- Confronto annuale delle iscrizioni per le attività a gettoni (per le attività ad accesso libero, oltre ad essere aumentata la tipologia di attività offerte, prima di Younicity non vi era modo di tracciarlo nel dettaglio)

Per ciascuna grafica di dati aggregata è possibile scendere al livello di dettaglio desiderato

- **Dashboard Formazione - monitoraggio iscrizioni Younicity**

Con l'introduzione di Younicity nel 2024 come piattaforma unica per le iscrizioni a tutte le attività formative proposte da Valore D, sia quelle ad accesso libero che quelle ad accesso limitato, si è reso necessario rendere disponibili dei report analitici per leggere i dati altrimenti visibili solo sulla piattaforma Younicity e solo da alcune figure operative. Inoltre, per avere una lettura completa delle informazioni raccolte per le iscrizioni i dati vanno incrociati con altri dati presente nell'applicativo Zoho CRM.
I dati del CRM sono automaticamente integrati in Zoho Analytics, mentre i dati di Younicity vengono aggiornati 2 volte alla settimana. I dati storici delle iscrizioni raccolte fino al 2023 sono stati normalizzati per rendere possibili confronti fra anni.

<u>A livello aggregato</u>, i principali KPI monitorati – nella logica Year to Date - sono:

- Numero aziende che hanno usufruito della formazione a gettoni rispetto al totale associati
- Distribuzione delle aziende – in base al livello associativo e all'anno di adesione a Valore D – tra chi ha effettuato iscrizioni e chi no
- Percentuale di utilizzo dei gettoni distribuiti alle aziende

<u>Per alcune categorie di prodotto formativo a gettoni</u> (Seminari, Sharing Lab, Percorsi) – nella logica Year to Date – i principali KPI monitorati sono:

- Numero distinto di persone iscritte
- Numero totale di iscrizioni

- Numero distinto di aziende che hanno fatto iscrizioni
- Numero di iscrizioni per evento formativo (che può differenziarsi per titolo, data, luogo)
- % di riempimento di ogni evento formativo (in base alla capienza fissata)

La dashboard sarà completata nel 2025 con le categorie mancanti della formazione ad accesso limitato e per la formazione ad accesso libero.

Per supportare la compilazione della nota integrativa (area Academy/Operations) con le numeriche associate alle attività formative è stata realizzata una dashboard basata sui dati di iscrizione del 2024 a tutte le attività formative offerte da Valore D.
La dashboard contiene una scheda per ogni tipologia di attività formativa (e-learning, Pillole, direzionari, talks academy, seminari, sharing lab, percorsi, mentorship).

I principali KPI mostrati in ogni scheda sono:

- Panoramica dei titoli, appuntamenti, durata e del numero di edizioni organizzate
- Numero distinto persone coinvolte
- Numero distinto aziende coinvolte
- Numero totale iscrizioni
- Numero totale ore di formazione erogate (applicabile per formazione a gettoni)
- Numero totale ore di formazione fruite
- Numero totale medaglie rilasciate (corso completato)
- Numero aziende e numero partecipanti per ogni titolo/edizione

Per ciascuna grafica di dati aggregata è possibile scendere al livello di dettaglio desiderato.

- **Dashboard Certificazione Valore D – monitoraggio formazione interna obbligatoria**

  Valore D, per l'anno 2024, con il team Academy ha strutturato un percorso di formazione – necessario per i dipendenti e opzionale per i collaboratori – da effettuarsi tramite la piattaforma Younicity di Valore D, la stessa messa a disposizione per le aziende associate. Le esperienze formative selezionate in questo percorso sono propedeutiche anche all'ottenimento della Certificazione di Parità di Genere – obiettivo pianificato per il 2024.
  A fronte di questo progetto è stato chiesto al team IT di predisporre una dashboard analitica per monitorare la fruizione dei corsi nelle tempistiche richieste.
  La dashboard prende i dati da Younicity e li elabora insieme ai dati di dipendente/collaboratore e di team di appartenenza.
  La dashboard presenta una parte aggregata di KPI e una parte dettagliata rispetto al corso e alle persone che l'hanno completato.
  Per ciascuna grafica di dati aggregata è possibile scendere al livello di dettaglio desiderato.

Accessibilità
Anche quest'anno si è continuato a lavorare sul tema dell'accessibilità.
Durante la primavera, il team di Business Communication ha reso disponibile il nuovo template PowerPoint di Valore D, che presenta un rework grafico ed è accessibile.
A cura del team IT/Operations, sono state create delle guide in merito alla corretta installazione e utilizzo. Inoltre, si è data la disponibilità e si è fornito ulteriore supporto su richiesta dei singoli e/o dei team.

Vista la difficoltà di ingaggio e l'adozione delle nuove indicazioni, si è stabilito un piano per il

2025 che sarà l'anno da cui progressivamente tutti i documenti dovranno essere accessibili. Per supportare al meglio il team, si è deciso di organizzare per i primi mesi del 2025 un corso di formazione sulla creazione di documenti accessibili con InDesign e si è progettato e implementata una procedura per permettere al team di prenotare del tempo per la revisione di accessibilità e il supporto alla produzione accessibile.

Inoltre, a evidenziare che l'accessibilità è un tema che riguarda chiunque, abbiamo creato il progetto Biblioteca D, in cui sono raccolti libri sulle tematiche DEI e sono messi a disposizione per il team così da poter approfondire le proprie conoscenze. L'obiettivo è quello di riuscire ad avere una raccolta aperta e accessibile, sia per la consultazione, ma anche portando contribuiti per ampliare le prospettive su questi argomenti.

BILANCIO

STATO PATRIMONIALE

Immobilizzazioni Immateriali

Nessuna spesa è stata oggetto di capitalizzazione.

Immobilizzazioni Materiali

Le immobilizzazioni materiali sono state acquistate nel corso degli anni dal 2011 al 2024 compreso e si riferiscono all'attrezzatura tipica dell'ufficio (elaboratori e telefonia).

	31.12.2023	Acquisti 2024	Dismissioni 2024	31.12.2024
Telefonia cellulare	25.670,00	1.378,00		27.048,00
Elaboratori elettronici	95.923,00	12.202,00		107.825,00
Totale	**121.293,00**	**13.580,00**		**134.873,00**

	Amm.to/ Svalutazione 2024	F.do amm.to 31.12.2023	Dismissioni 2024	F.do amm.to 31.12.2023	Valore netto 31.12.24
Telefonia cellulare	1.378,00	25.670,00		27.048,00	0
Elaboratori elettronici	14.752,00	12.202,00		107.825,00	0
Totale	**13.580,00**	**121.293,00**		**134.873,00**	**0**

Le immobilizzazioni materiali sono iscritte al costo d'acquisto inclusivo degli oneri accessori di diretta imputazione e vengono assoggettate ad ammortamenti in misura costante, in funzione del periodo di prevista utilità futura.

Qualora il valore recuperabile delle immobilizzazioni materiali risulti durevolmente inferiore al loro valore netto contabile, l'immobilizzazione viene corrispondentemente svalutata.

Poiché gli investimenti effettuati per beni utilizzati nello svolgimento dell'attività dell'Associazione sono soggetti a un'elevata obsolescenza tecnologica, in virtù del continuo aggiornamento del mercato, è stato ritenuto corretto, procedere alla svalutazione del costo dei nuovi investimenti.

Ai fini di una maggiore chiarezza, si dà evidenza separata del valore di iscrizione, pari al costo d'acquisto, e del relativo Fondo ammortamento e/o Fondo svalutazione.

Immobilizzazioni Finanziarie

L'attivo immobilizzato consiste in un vincolo di indisponibilità apposto sull'importo corrispondente (50.000,00 euro) di parte del c/c acceso presso Banca Intesa.

La partecipazione pari a euro 132.101,00 deriva dall'operazione di scorporo del ramo di attività commerciale, avvenuta nell'esercizio precedente chiuso al 31.12.2023, con conseguente costituzione di una srl benefit il cui capitale sociale è interamente partecipato da Valore D. Il bilancio del 1° esercizio sociale della società partecipata chiuso al 31.12.2024 riporta una perdita pari a euro 116.859,00. Non si ritiene comunque opportuno di procedere alla svalutazione del valore iscritto in bilancio proprio considerando che si tratta del 1° esercizio sociale di attività della società partecipata e, quindi, non si reputa che tale svalutazione possa essere duratura nel tempo. Tuttavia, per prudenza, è stato comunque iscritto un fondo rischi di importo pari alla perdita risultante dal bilancio al 31.12.2024.

Le immobilizzazioni finanziarie sono state rilevate al valore nominale.

Crediti

I crediti sono iscritti nell'attivo circolante al valore di presunto realizzo.

La suddivisione degli importi esigibili entro e oltre l'esercizio è effettuata con riferimento alla scadenza contrattuale o legale, tenendo anche conto di fatti ed eventi che possono determinare una modifica della scadenza originaria, della realistica capacità del debitore di adempiere all'obbligazione nei termini contrattuali e dell'orizzonte temporale in cui, ragionevolmente, si ritiene di poter esigere il credito.

I crediti sono rappresentati in bilancio al netto dell'iscrizione di un fondo svalutazione a copertura dei crediti ritenuti inesigibili, nonché del generico rischio relativo ai rimanenti crediti, basato su stime effettuate sulla base dell'esperienza passata, dell'andamento degli indici di anzianità dei crediti scaduti, della situazione economica generale, di settore e di rischio paese, nonché sui fatti intervenuti dopo la chiusura dell'esercizio che hanno riflessi sui valori alla data del bilancio.

La maggioranza delle risorse finanziarie dell'Associazione deriva dalle quote annuali versate dai propri associati. Al 31 dicembre 2024 i crediti verso associati per quote di competenza ammontano a euro 161,000,00 (3 soci sostenitori, 18 soci ordinari e 1 socio speciale). A fronte di presumibili difficoltà di incasso di alcune passate posizioni è stato ritenuto opportuno stanziare un Fondo svalutazione che tenga conto delle probabilità di incasso di tali quote. Al 31 dicembre 2023 i crediti verso associati per quote di competenza ammontavano a euro

133.000,00 (22 soci ordinari e 3 soci sostenitori). Per quelle non incassate relative all'anno 2024 si segnala che sono state parzialmente pagate già durante i primi mesi del 2025. Permangono le situazioni incagliate pregresse riflesse pari pari nel Fondo Svalutazione, incrementato dell'importo pari alle quote associative 2024 per le quali si ritiene difficoltoso l'incasso nel futuro. Si ricorda che già a far tempo dal 2017 è stata approvata dal Consiglio Direttivo una procedura per gestire la morosità degli associati.

Più precisamente:

	31.12.2023	**Incassi 2024 quote pregresse**	**Crediti per quote 2024**	**31.12.2024**
Credito verso associati	133.000,00	16.000,00	44.000,00	161.000,00

	31.12.2023	**Decremento per incassi 2024 quote pregresse**	**Incremento per quote 2024**	**31.12.2024**
Fondo svalutazione	117.000,00	0	24.000,00	141.000,00

Crediti verso altri entro 12 mesi:

	31.12.2023	**31.12.2024**	**Differenza**
Credito verso associati	133.000,00	161.000,00	28.000,00
Svalutazione quote pregresse	(117.000,00)	(141.000,00)	-24.000,00
Bonus L.21/2020	636,00	536,00	-100,00
Imposta sostitutiva su rivalutazione Tfr	2.211,00		-2.211,00
Crediti diversi	300,00	558,00	258,00
Credito per progetto Digither	25.044,00	14.580,00	-10.464,00
Credito inail per infortunio	1.245,00		-1.245,00

Credito inail	=	67,00	67,00
Maggior pagamento a fornitori	18.300,00	18.300,00	=
Credito iva	21.734,00	0	-21.734,00
Credito irap	=	3.117,00	3.117,00
Polizza TFR dipendenti	17.344,00	17.344,00	=
Spese anticipate c/ srl partecipata	12.830,00	159.781,00	146.951,00
Totale	**115.644,00**	**234.283,00**	**118.639,00**

Nel corso del 2016 si è provveduto a versare a una primaria compagnia assicurativa (Generali) la quota di TFR stanziata al 31.12.2015 a maggior tutela del credito vantato dai dipendenti. La procedura a regime per i versamenti degli anni successivi è stata definita nei primi mesi del 2019. Il rallentamento subito dall'attività amministrativa tra febbraio e marzo 2020 a causa del Covid 19 ha allungato i tempi del versamento delle quote dal 2016 al 2023. Il passaggio graduale della liquidità a Banca Generali avvenuta a partire dagli ultimi mesi del 2024 porterà anche a riconsiderare l'investimento a copertura del debito TFR per l'importo corrente.

Disponibilità liquide

	31.12.2023	**31.12.2024**
c/c bancario Unicredit	1.648.852,00	1.181.631,00
c/c bancario Intesa SanPaolo (al netto della parte vincolata)	1.962,00	1.968,00
c/c bancario Mediolanum	46.294,00	=
c/c bancario Banca Generali	=	447.211,00
Carta prepagata Unicredit	6.732,00	3.751,00
Fondo spese – cassa dipendenti	10.000,00	10.000,00

Totale	**1.713.840,00**	**1.644.561,00**

Le disponibilità liquide sono esposte al loro valore nominale.

Patrimonio netto

In ottemperanza a quanto stabilito dalle Linee Guida approvate dall'Agenzia per il Terzo Settore si è operata la seguente suddivisione:

- fondo di dotazione iniziale
- patrimonio libero
- patrimonio vincolato

Nel caso specifico, la nostra Associazione non è nata con un *Patrimonio di dotazione iniziale*. Le quote versate nel 2009, primo esercizio di vita dell'Associazione, sono state considerate a titolo di contribuzione ordinaria dell'anno stesso.

Il *Patrimonio Libero* è costituito dal risultato gestionale dell'esercizio in corso e da quello degli esercizi precedenti, nonché dalle riserve statutarie libere.

Il *Patrimonio Vincolato* è composto da fondi vincolati da terzi donatori oppure dagli Organi istituzionali dell'Associazione stessa.

Nel corso del 2014 una parte del Patrimonio sociale è stata vincolata affinché fosse possibile ottenere il riconoscimento giuridico da parte della Prefettura di Milano. L'importo di 50.000,00 euro è stato destinato a Fondo di Dotazione.

Descrizione	31/12/2023	Incremento	Decremento	Arrotondamento all'Euro	31/12/2024
Fondo di dotazione	50.000,00	=	=		50.000,00
Riserve destinate	=				=
Riserve libere – avanzi da esercizi precedenti	169.704,00	37.347,00			207.051,00
Avanzo dell'esercizio	37.347,00		-37.347,00		29.270,00
TOTALE PATRIMONIO NETTO	257.051,00	37.347,00	-37.347,00		286.321,00

Fondo trattamento di fine rapporto di lavoro dipendente

Il trattamento di fine rapporto di lavoro subordinato è iscritto nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e corrisponde all'effettivo impegno della Società nei confronti dei singoli dipendenti alla data di chiusura del bilancio, dedotte le anticipazioni corrisposte.

valore al 31/12/2024	Incremento 2024	Decremento 2024	valore al 31/12/2024
216.222,00	48.411,00	28.804.00	235.829,00

L'incremento del Fondo è determinato dalla quota 2024 accantonata. Il decremento è dovuto all'imposta sostitutiva sulla rivalutazione del Fondo stesso e al passaggio di un dipendente alla società partecipata (per cambio di mansione e in aggiunta, quindi, a coloro che sono già stati oggetto di passaggio nel 2023 in occasione del conferimento dell'area commerciale in una nuova costituenda società).

Debiti entro 12 mesi

	31.12.2023	31.12.2024	Differenza
Fornitori	687.916,00	520.809,00	-167.107,00
Tributari	69.287,00	42.728,00	-26.559,00
Previdenziali	89.907,00	102.555,00	12.648,00
Altri	158.359,00	252.369,00	94.010,00
Versamenti c/capitale srl benefit	79.696,00	=	-79.696,00
Totale	**1.085.165,00**	**918.461,00**	**-166.704,00**

La suddivisione degli importi esigibili entro e oltre l'esercizio è effettuata con riferimento alla scadenza contrattuale o legale, tenendo anche conto di fatti ed eventi che possono determinare una modifica della scadenza originaria.

I debiti sono indicati tra le passività in base al loro valore nominale, ritenuto rappresentativo del loro valore di estinzione.

I debiti originati da acquisizioni di beni sono iscritti al momento in cui sono trasferiti i rischi, gli oneri e i benefici; quelli relativi ai servizi sono rilevati al momento di effettuazione della prestazione; quelli finanziari e di altra natura al momento in cui scaturisce l'obbligazione verso la controparte.

I debiti tributari accolgono le passività per imposte certe e determinate, nonché le ritenute operate quale sostituto e non ancora versate alla data del bilancio, e, ove la compensazione sia ammessa, sono iscritti al netto di acconti, ritenute d'acconto e crediti d'imposta.

Segnaliamo, comunque, che le posizioni debitorie rilevate al 31 dicembre 2024 sono state saldate nei primi mesi del successivo esercizio, con l'unica eccezione dei debiti rilevati per le competenze dei dipendenti in relazione a ferie, permessi e 14.ma mensilità i cui tempi di erogazione dipendono dal contratto di lavoro.

Ratei e risconti attivi e passivi

Rappresentano le partite di collegamento dell'esercizio conteggiate con il criterio della competenza temporale. Lo Statuto sociale adottato prevede l'esclusione di qualsiasi forma temporanea di appartenenza all'Associazione per periodi inferiori ai 12 mesi. I "risconti passivi" si riferiscono alle quote associative 2024 incassate alla fine dell'esercizio chiuso al 31 dicembre

2024. I “risconti attivi” si riferiscono a costi di competenza dell’esercizio 2025 sostenuti in via anticipata nel corso del 2024 e i ratei passivi a costi di competenza 2024 sostenuti nel corso del 2025.

	31.12.2023	**31.12.2024**
risconti passivi (quote associative)	456.000,00	508.000,00

	31.12.2023	**31.12.2024**
risconti attivi	2.853,00	5.117,00
ratei passivi	=	593,00

RENDICONTO GESTIONALE

Nel corso del 2024 la nostra Associazione ha svolto in via esclusiva attività istituzionale: le fonti di entrata sono rappresentate principalmente dalle quote versate dagli associati, mentre gli oneri si riferiscono a spese sostenute per l’organizzazione di eventi e per lo sviluppo di progetti che mirano al perseguimento dello scopo dell’Associazione.

Come già ampiamente segnalato nel corso della precedente trattazione, l’area commerciale è stata oggetto di scorporo, già nel corso del precedente esercizio chiuso al 31.12.2023, con conferimento in neo costituita società benefit a responsabilità limitata.

Proventi

Quote associative

● quote associative Ambassador	euro	90.000,00
● quote associative Sostenitori	euro	1.400.000,00
● quote associative Ordinari	euro	2.384.000,00
● quote associative Ordinari 2° Semestre	euro	72. 000,00
		3.946,000,00

L’anno associativo 2024, come il precedente, è stato caratterizzato da un’ulteriore crescita degli associati.

Di seguito il trend degli associati

Tipologia Associato	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Associati Ambassador	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	3
Associati Sostenitori	24	26	36	45	46	51	61	67	75	74	74	72	70
Associati ordinari	37	60	79	100	107	115	127	138	137	176	243	272	298
Associati ordinari secondo semestre	=	=	=	=	=	=	=	=	2	18	=	6	18
Totale	**61**	**86**	**115**	**145**	**153**	**166**	**188**	**205**	**214**	**270**	**319**	**353**	**389**

I contributi ricevuti per progetti, pari a euro 38.881,00 riguardano il bando Digither. Il progetto ha come obiettivo la formazione di 150 giovani donne disoccupate tra i 18-34 anni, provenienti da tutta Italia, su professioni digitali - Junior Java Developer e Junior Data Engineer - e accompagnarle nella fase di inserimento lavorativo.

I proventi finanziari sono relativi principalmente a interessi attivi maturati sui conti correnti bancari (euro 72.741,00). L'importo elevato è frutto del trend positivo di incremento dei tassi avvenuto a partire dagli ultimi mesi del 2022.

Le voci residuali di entrata sono rappresentate da arrotondamenti (euro 19,00) e da rimborsi spesa (euro 600,00) per la dismissione di alcuni cespiti obsoleti ceduti ai dipendenti. L'importo di 3.623,00 rappresenta una sopravvenienza attiva dovuta allo stralcio di debiti pregressi che non risultano da pagare.

Oneri

Dal punto di vista delle uscite suddividiamo le spese sostenute tra oneri dell'attività tipica e oneri di diversa natura.

Oneri dell'attività tipica sono state le spese sostenute per l'organizzazione di eventi e il sostegno di progetti di più ampio respiro che vedono coinvolti i nostri associati. Anche i costi sostenuti per il lavoro dipendente e i collaboratori sono stati considerati inerenti all'attività tipica.

Gli oneri di supporto generale sono relativi a spese amministrative (bancarie, consulenza fiscale, contabile e i compensi del collegio dei revisori). Sono stati considerati tali anche gli ammortamenti e le svalutazioni per l'acquisto dell'attrezzatura dell'ufficio, a partire dal 2011.

Imposte dell'esercizio

Ai fini ires non si rileva alcuna base imponibile dal momento che nessuna attività commerciale è svolta in capo all'Associazione e, tantomeno, la stessa non ha conseguito redditi diversi da assoggettare a tassazione.

Ai fini Irap, invece, si ricorda che la natura di ente non lucrativo comporta anche l'assoggettamento a imposizione di alcune voci di spesa, indipendentemente dalla loro natura non commerciale. Nel caso specifico si tratta degli oneri sostenuti per le prestazioni dei collaboratori a progetto, occasionali e dei dipendenti.

L'importo di competenza è pari a 39.624,00.

Compensi agli Organi direttivi e di controllo

Nessun compenso è stato corrisposto ai componenti del Consiglio di Amministrazione. L'Assemblea degli Associati ha deliberato di attribuire al collegio dei revisori un compenso per la carica ricoperta. La quota di spettanza del 2024 ammonta a euro 12.000,00, oltre IVA e Cassa di Previdenza, pagata nel corso del 2025.

= = = = =

Il presente bilancio, composto dallo Stato Patrimoniale, dal Rendiconto Gestionale e dalla Nota Integrativa rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione economico-patrimoniale e finanziaria dell'Associazione. Il risultato dell'esercizio corrisponde alle risultanze delle scritture contabili. In merito all'avanzo dell'esercizio associativo chiuso al 31 dicembre 2024, pari a euro 29.270,00 se ne propone la destinazione a riserva non vincolata.

Per il Consiglio Direttivo

La Presidente	La Direttrice Generale
_____	_____
Cristiana Scelza	Barbara Falcomer

Le nostre aziende associate

Ambassador

BOLTON

GENERALI

INTESA SANPAOLO

Sostenitori

accenture

ADP Always Designing for People

ALSTOM

amazon.it

Angelini Pharma

autostrade per l'Italia

GE

AXA

BANCO BPM

BORSA ITALIANA

Bristol Myers Squibb

BAT

BNP PARIBAS CARDIF

CNH

Coca-Cola Italia

CRÉDIT AGRICOLE

DANONE

DHL

doValue

Lilly

enel

ENGIE

ERG EVOLVING ENERGIES

ESSELUNGA

EssilorLuxottica

Entain

EY

FASTWEB

FERROVIE DELLO STATO ITALIANE

GSK

HALEON For Health. With Humanity.

GRUPPO HERA

Hewlett Packard Enterprise
IGT
IKEA
ING
IQVIA
iren
IG Italgas
Johnson & Johnson
key2people
LEONARDO
Logista
Loro Piana
McKinsey & Company
MediaWorld
METRO
MONTE DEI PASCHI DI SIENA
BANCA DAL 1472
mundys
improve moving life
nexi
NTT DATA
Pfizer
PHILIP MORRIS ITALIA S.R.L.
Posteitaliane
pwc
prysmian
SAIPEM
SEA
sky
snam
Terna
TIM
UniCredit
vodafone
WINDTRE

Ordinari

2i Rete Gas
GRUPPO 24 ORE
360 WELFARE
a2a
LIFE COMPANY
ABB
Aboca
Acciaierie d'Italia
Acea
acquedotto pugliese
AgCs
ALD Automotive
ALLEANZA ASSICURAZIONI

Almaviva
almirall
feel the science
alperia
AMERICAN EXPRESS
amplifon
Amundi
ASSET MANAGEMENT
ANIMA
ANSA
ARCAPLANET
Pets People Planet
arcese
AstraZeneca
AUTOGRILL
AVIO
axpo
BANCA DI ASTI
Banca di Credito Popolare
BANCA D'ITALIA
BancaProfilo
Banco Desio
Barilla
BASF
We create chemistry
BCG
Beiersdorf
BFF
a bank like no other
bip.
BIRRA PERONI
BITRON
BlackRock.
BLUENERGY
BNL
GRUPPO BNP PARIBAS
BOSCH
Tecnologia per la vita
BPER:
Banca
BT
bticino
BV TECH Group
Securing the Future
camst:
group
Canon
CAP
Capgemini
Cargill
Carrefour
CASA OPTIMA
CASSA CENTRALE BANCA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO
cdp
CASSA LOMBARDA
CEVA
LOGISTICS

Champion
cherry bank
Chiesi
CHIOMENTI
CHUBB
GRUPPO CIMBALI
citi
CLEARY GOTTLIEB
CMS law·tax·future
CNP vita
coface FOR TRADE
Collins Aerospace
Comdata Now part of Konecta
Fondazione Compagnia di San Paolo
GRANA PADANO
ConTe.it
convatec
coopservice
Costa
COSTER
COVIVIO
CRÉDIT AGRICOLE CORPORATE & INVESTMENT BANK
CREDIT SUISSE
CRIF
DASSAULT SYSTEMES
datacontact
Up Day
DE NORA
DECATHLON
Dedalus
DELL Technologies
Deloitte.
Deutsche Bank
DLA PIPER
DNV
DPV GROUP
e-work agenzia per il lavoro
easypark
ECO
Edelman
Edenred
EDISON
edp renewables
EgonZehnder
EIGENMANN & VERONELLI
enav group
ENGINEERING
eni

eolo
e·on
EP PRODUZIONE
Epta
esprinet
eudaimon
EUTELSAT
FB & ASSOCIATI
ADVOCACY AND LOBBYING
Gruppo Feltrinelli
FERRERO
FIDITALIA
SOCIETE GENERALE GROUP
FINCANTIERI
findomestic
GRUPPO BNP PARIBAS
FINECO
FINECO BANK
FIVERS
FNM
la vita in movimento
FONDO ITALIANO D'INVESTIMENTO
forvis mazars
GattiPavesiBianchiLudovici
GEDEON RICHTER
GENERALI
GENERALI
GFT
Gi Group
GOLDEN GOOSE
Google
gpi
Grant Thornton
Groupama
Assicurazioni
GRUNENTHAL
GUCCI
HARIBO
HDI
ASSICURAZIONI
HEARST
italia
helvetia
Henkel
Hollister
IBM
GRUPPO BCC
ICCREA
ICIM
GROUP
ID
LOGISTICS
Banca Ifis
iliad
illimity
BANCA OLTRE LA FORMA
IMQ
IC
Innovare è Crescere
intelleraconsulting

intrum
intercos GROUP
INWIT Infrastrutture Wireless Italiane
irca GROUP
ITALDESIGN
Italmatch Chemicals
ITT
ITW
Jacobs
JLL
KANTAR
KEDRION BIOPHARMA
Kereis
KERING
kirey group
KONE
KPMG
KraftHeinz
LAVAZZA GROUP
ayvens
Legance AVVOCATI ASSOCIATI
LEROY MERLIN
LIDL
Linklaters
logotel
LOTTOMatica
Maire Tecnimont
MAISTO E ASSOCIATI
MANIFATTURE SIGARO TOSCANO
ManpowerGroup
marimo
MARS Tomorrow starts today
MarshMcLennan
mashfrog GROUP
MEDIOBANCA
I GRUPPO I MEDIOCREDITO I CENTRALE
mediolanum BANCA
Medtronic
mermec AN ANGEL COMPANY
MetLife
Microsoft
Moët Hennessy ITALIA
MONCLER
GRUPPO MONDADORI
Mondelēz International SNACKING MADE RIGHT
mooney
MSD

MULTIVERSITY

NATIXIS
CORPORATE AND INVESTMENT BANKING

NBCUniversal
INTERNATIONAL

Nestlé
Good food, Good life

nhood

Nice

NUCLECO

numia

ORGANON

ORSINGHER ORTU
avvocati associati

OTB

viacom

OVS

PEPSICO

PERFETTI
van Melle

PHILIPS

PIRELLI

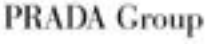
Pirola
Pennuto
Zei

PIZZAROTTI

Planet
Farms

POLITECNICO
MILANO 1863

Pomellato

PPG

PRADA Group

P&G

PROGER

BANCA
PROGETTO

Rai Pubblicità

Rai Way

randstad

RDS

REALE
GROUP
TOGETHERMORE

reckitt

RECORDATI

Renantis

RETELIT

RE
TEX

RGI

Ria
Grant Thornton

RICHEMONT

RINA

sace
gruppo cdp

saes

SAINT-GOBAIN

FERRAGAMO

sambonet

sanofi

Schindler

secNewgate

Sella

SERVIER

Servizi
Italia

SGB
Humangest
Holding

SIRAM
VEOLIA

Sisal

BANCA
SISTEMA

smat
gruppo

Smurfit
Westrock

SNAITECH

SOCIETE
GENERALE

SOGIN

GRUPPO SPARKASSE
SPARKASSE
CIVI Bank

Spotify

S&P Global
Ratings

STATE
STREET

Takeda

TeamSystem

Teleperformance
each interaction matters

The Walt Disney Company
Italia

Toffoletto De Luca Tamajo

UBS

UMANA

unieuro

Unipol
GRUPPO

vector

Venchi
1878

verallia

VIVI
energia

Wabtec
CORPORATION

WARNER BROS.
DISCOVERY

webuild

wsp

WÜRTH

YAMI

ZURICH

Junior

A-Tono

ETS

LASIA
ENGINEERING ARCHITECTURE

LEONARDO
ASSICURAZIONI

MAEXI
ENGINEERING

NUOVA
SEIR

POLISERVIZI

SMI
SMART
MANAGED
INNOVATION

VALORE D

SEDE: MILANO - C.F. 97521290151

RELAZIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SUI RISULTATI DELL'ESERCIZIO CHIUSO

AL 31 DICEMBRE 2024

Signori Associati,

siete chiamati in assemblea ad approvare il bilancio chiuso al 31 dicembre 2024 costituito dallo Stato patrimoniale, dal Rendiconto Gestionale e dalla Nota integrativa. Il progetto di bilancio al 31/12/2024 è stato approvato in via definitiva con verbale del Consiglio Direttivo in data 15 maggio 2025, e messo a disposizione dello stesso Collegio in detta sede.

Nel corso dell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2024 la nostra attività è stata ispirata alle norme di comportamento contenute nel documento "Il controllo indipendente negli enti non profit e il contributo professionale del dottore commercialista e dell'esperto contabile" raccomandate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, nonché in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), ove possibile.

In particolare:

• Abbiamo vigilato sull'osservanza della legge, dell'atto costitutivo e dello statuto nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e funzionamento dell'ente. Ricordiamo in particolare che l'attività commerciale dell'Associazione, svolta in via residuale, è stata esercitata dalla società benefit Valore D servizi srl a partire dalla sua costituzione, avvenuta il 30 novembre 2023, mediante apporto del ramo d'azienda costituito dall'insieme dei beni materiali e immateriali, attività e passività imputabili all'attività commerciale. La controllata ha chiuso il bilancio al 31.12.2024 con una perdita di euro 116.859,00 e l'assemblea ne ha deliberato il rinvio a nuovo.

A titolo prudenziale, l'associazione ha iscritto in bilancio un accantonamento a titolo di svalutazione della partecipazione per un importo pari alla suddetta perdita.

• Abbiamo partecipato alle assemblee dell'associazione ed alle adunanze del Consiglio Direttivo, svoltesi nel rispetto delle norme statutarie, legislative e regolamentari che ne disciplinano il funzionamento e per le quali

possiamo ragionevolmente assicurare che le azioni deliberate sono conformi alla legge ed allo statuto sociale e non sono manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interesse o tali da compromettere l'integrità del patrimonio dell'associazione.

• Abbiamo acquisito conoscenza e vigilato sulle principali attività dell'ente, non rilevando in tal senso alcuna anomalia.

• Abbiamo valutato e vigilato sull'adeguatezza del sistema amministrativo e contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione, mediante l'ottenimento di informazioni dai responsabili delle funzioni, e dall'esame dei documenti dell'ente e a tale riguardo non abbiamo osservazioni particolari da riferire.

• Abbiamo verificato, in base a quanto previsto dal menzionato documento del CNDCEC, la rispondenza del rendiconto ai fatti ed alle informazioni di cui abbiamo conoscenza a seguito dell'espletamento dei nostri doveri. La revisione contabile è stata svolta al fine di acquisire ogni elemento necessario per accertare se il bilancio sia viziato da errori significativi e se risulti, nel suo complesso, attendibile. Si ritiene che il lavoro svolto fornisca una ragionevole base per l'espressione del nostro giudizio professionale.

Giudizio

A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio di Valore D al 31.12.2024 è stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità ai criteri di redazione illustrati nella nota integrativa.

Altri aspetti

La presente relazione non è emessa ai sensi di legge in quanto Valore D non è tenuta alla revisione legale dei conti. Essa è stata predisposta ai soli fini informativi degli Associati e del Consiglio Direttivo e non può essere distribuita a terzi o utilizzata per altri scopi senza il nostro preventivo consenso scritto.

Responsabilità degli Amministratori per il bilancio d'esercizio

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio d'esercizio in conformità ai criteri di redazione illustrati nella nota integrativa e per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità dell'Associazione di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia.

Responsabilità del Collegio dei revisori per la revisione contabile del bilancio d'esercizio

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche prese dagli utilizzatori sulla base del bilancio d'esercizio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

· abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;

· abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno dell'Associazione;

· abbiamo valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa;

· siamo giunti ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Associazione di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio, ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio.

Il rendiconto dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 evidenzia un avanzo d'esercizio di Euro 29.270

I dati possono riassumersi come segue (importi in Euro):

STATO PATRIMONIALE		
Attività	2.066.062	
Passività	1.779.742	
Patrimonio netto	257.050	
Avanzo dell'esercizio	**29.270**	
RENDICONTO GESTIONALE		
Proventi e ricavi da attività tipiche	3.988.523	
Di cui per quote associative		3.946.000
Proventi finanziari e patrimoniali	72.741	
Totale ricavi	**4.061.864**	
Oneri da attività tipiche	3.790.995	
Oneri finanziari e patrimoniali	135.772	
Oneri di supporto generale	66.204	
Imposte dell'esercizio	39.624	
Arrotondamenti	-1	
Totale costi	**4.032.594**	
Avanzo (Disavanzo) dell'esercizio	**29.270**	

In ordine alle voci che lo compongono Vi precisiamo quanto segue:

- i costi delle immobilizzazioni materiali sono stati spesati integralmente, in considerazione della loro rapida obsolescenza;
- le immobilizzazioni finanziarie, consistono nella partecipazione totalitaria della controllata società benefit Valore D Servizi srl - 132.101 euro, in un vincolo di indisponibilità apposto sul c/c acceso presso Banca Intesa, limitatamente all'importo di 50.000,00 euro, e sono esposte al loro valore nominale, come pure le disponibilità liquide;
- i ratei ed i risconti sono stati determinati secondo il criterio dell'effettiva competenza temporale dell'esercizio;
- il Patrimonio netto è costituito per € 50.000 dal fondo di dotazione dell'ente, vincolato ai fini dell'ottenimento del riconoscimento giuridico e dalle riserve accantonate negli esercizi precedenti;
- il fondo trattamento di fine rapporto riflette il debito maturato nei confronti dei dipendenti in forza al 31.12.2024, in conformità alla legislazione vigente;
- i crediti sono iscritti al presumibile valore di realizzo: l'adeguamento a tale valore è stato effettuato mediante stanziamento di un fondo svalutazione crediti dell'ammontare di € 141.000 per le quote associative, che riteniamo congruo;
- i debiti sono iscritti al loro valore nominale.

In considerazione di quanto in precedenza evidenziato, proponiamo all'Assemblea degli Associati di approvare il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024, così come redatto dagli Amministratori, concordando in ordine alla proposta di destinazione del risultato dell'esercizio.

Milano, 3 giugno 2025

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Patrizia Paleologo Oriundi - Presidente _____

Dott. ssa Giuliana Converti - Revisore effettivo _____

Dott.ssa Elisabetta Dallavalle - Revisore effettivo _____