



# HUMANA

PICCOLI GESTI CHE TRASFORMANO IL MONDO

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

# BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Con il supporto metodologico di:



Coordinamento:  
**Ufficio Certificazioni e Processi  
di Humana People to People Italia**

Progetto a cura di:  
**SUBSENSE**

Direzione Creativa:  
**Pietro Spagnolo**

Progetto grafico e impaginazione:  
**Simone Buzzoni**

Composizione tipografica:  
**Source Serif 4** di Frank Grießhammer, **Uncut  
Sans** di Kasper Nordkvist e **Redaction**  
di Jeremy Mickel famiglie di caratteri open  
source

Stampa:  
Pozzoni S.p.A.  
Stampato su carta riciclata

# Lettera agli Stakeholder

(GRI 2-22)

Sin dalla sua nascita, Humana ha messo cuore e anima nella lotta contro la povertà e l'ingiustizia.

Ogni giorno, ci impegniamo a costruire un mondo migliore, prestando sempre più attenzione ai temi ambientali e sociali che ci toccano da vicino. La "sostenibilità" è un concetto bellissimo, ma sappiamo bene che senza un approccio consapevole e connesso alla giustizia sociale ed economica, nonché alla tutela ambientale, rischia di rimanere solo una parola vuota ed abusata. Per noi, la vera sostenibilità significa eradicare la povertà attraverso l'equità e la tutela del nostro pianeta.

In tutto questo, la filiera degli abiti usati di Humana Italia e delle Organizzazioni consorelle che operano nel mondo gioca un ruolo fondamentale. Ogni indumento che riceviamo non è solo un capo di abbigliamento, ma una risorsa preziosa che ci permette di finanziare il 25% dei nostri progetti sociali e ambientali.

Nel 2023, grazie al vostro supporto, abbiamo contribuito a migliorare la vita di quasi 18 milioni di persone in tutto il mondo. Questo è il potere della comunità, e voi ne fate parte!

Da oltre 25 anni, Humana Italia è guidata da una forte visione di cambiamento. Questo documento è un racconto di ciò che insieme a voi abbiamo realizzato. Vogliamo che sappiate quanto apprezziamo il sostegno dei nostri stakeholder e l'impegno instancabile di chi, ogni giorno, si dedica a gestire ogni singolo capo donato o a progettare interventi di sviluppo. Pensate a tutte le donne in Africa, Asia e America Latina che stanno imparando a leggere e scrivere, ai contadini che si stanno adattando ai cambiamenti climatici, e ai bambini che trovano un rifugio sicuro. Potete vederli? L'unione di tutte queste storie, di tutte le persone coinvolte, è ciò che chiamiamo "People to People".

La cooperazione internazionale e gli interventi sociali in Italia sono il cuore della nostra missione, ma non possiamo dimenticare il nostro impegno per una vera economia circolare. La nostra filiera degli abiti usati rappresenta un modello economico basato sul riutilizzo, un'alternativa culturale a un sistema di produzione lineare che contribuisce in modo significativo all'inquinamento. Sapevate che acquistare un abito usato riduce l'impatto negativo sull'ambiente, ad esempio di ben 70 volte nel caso dei capi in cotone?

Questo è un dato che non possiamo ignorare se vogliamo davvero mitigare gli effetti del cambiamento climatico che ha già un forte impatto sulla vita di molte persone, in particolare di quelle più vulnerabili e povere.

Con determinazione, ci rivolgiamo a partner, istituzioni, aziende e cittadini, in linea con gli obiettivi 2030 dell'ONU. In particolare, il 17° obiettivo sulle partnership è fondamentale per generare insieme un cambiamento culturale ed economico che valorizzi il riutilizzo dei beni e l'impatto sociale positivo che ne deriva.

Le persone di Humana e tutti coloro che si uniscono a noi possono essere la forza che genera questo cambiamento. Vogliamo ispirare tutti a unirsi in questo percorso virtuoso e positivo, e con questo report abbiamo cercato di condividere i risultati di questo sforzo collettivo.

Grazie per essere parte di questa straordinaria avventura. Insieme, possiamo fare la differenza!

**Ulla Carina Bolin**  
Presidente di Humana  
People to People Italia ONLUS

**Kare Dahne**  
Presidente di Humana  
People to People Italia SCARL

# Nota metodologica 11

## 1 Humana People to People Italia 30

## 2 La nostra squadra 54

## 3 La filiera degli abiti usati 76

PERIMETRO E SCOPO	11
GLI AMBITI DI INTERVENTO PRIORITARI E I CONTENUTI DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ	12
GLI STAKEHOLDER E IL PROCESSO DI COINVOLGIMENTO	22
Il nuovo piano di sostenibilità e il contributo agli SDGS	24
Gli SDGs prioritari	26

### 1.1 CHI SIAMO 32

Highlights	34
La storia di Humana	36
Vision & Mission	38
Manifesto	39
Vision, mission e valori	40
La struttura organizzativa	40
Legalità e trasparenza nell'organizzazione	42
Modello Organizzativo e Codice Etico	44

### 1.2 LE PERFORMANCE ECONOMICHE 46

Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia SCARL	48
Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia ONLUS	50
Premio Industria Felix a Humana	53

### 2.1 I COLLABORATORI DI HUMANA ITALIA 56

### 2.2 PARI OPPORTUNITÀ E MULTICULTURALISMO 60

### 2.3 FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE 62

### 2.4 SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE 65

### 2.5 IL PERSONALE ESTERNO 66

### 3.1 UNA FILIERA TRASPARENTE E SICURA 78

I numeri dell'attività 1998-2023	79
La filiera	80

### 3.2 VESTITI USATI: GLI ANELLI DELLA FILIERA 82

I partner di Humana	84
Il servizio di raccolta indumenti	86
Le destinazioni degli abiti	87
A) La vendita degli abiti alle Organizzazioni Humana in Europa	88
B) La vendita degli abiti a clienti esterni al circuito Humana	88
C) La fornitura degli abiti al Centro di Smistamento di Humana Italia	88
Carta d'identità dell'impianto semi-automatico di selezione	89
Filieri efficienti del tessile post-consumo e la nuova normativa europea	94
Economia circolare in Europa – quadro normativo	92
C.1) Destinazione riutilizzo. I negozi vintage e second hand in Italia e all'estero	90
C.2) Destinazione riciclo	92
C.3) Destinazione termovalorizzazione	92

**3.3 GLI IMPATTI POSITIVI GENERATI DALLA NOSTRA FILIERA  
DI VALORIZZAZIONE DEGLI ABITI DI HUMANA 98**

Gli abiti diventano risorse per i progetti sociali in Italia e nel mondo **99**

Contributo economico grazie al servizio di raccolta e avvio a recupero dei vestiti **99**

Creazione di nuovi posti di lavoro **99**

**3.4 L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE NELLA GESTIONE DEI PROCESSI 100**

I consumi di Humana **100**

---

## 4 Progetti sociali nel mondo 102

**4.1 L'APPROCCIO DI HUMANA 104**

**4.2 COOPERAZIONE INTERNAZIONALE 106**

Enti finanziatori **108**

**4.3 PROGETTI DI SVILUPPO 110**

Istruzione **111**

Migliorare il livello e la frequenza dell'istruzione primaria in india **118**

Salute **120**

Les fruits de demain **126**

Sviluppo comunitario **129**

Sviluppo comunitario in India **132**

Agricoltura sostenibile e ambiente **134**

Supporting Greater Socio-Economic Development and Recovery **138**

Aiuti umanitari **140**

---

## 5 Generiamo cambiamento insieme in Italia 142

**5.1 ATTIVITÀ SOCIO AMBIENTALI IN ITALIA 144**

**5.2 ORTO 3C COLTIVIAMO IL CLIMA E LA COMUNITÀ 145**

Partner del progetto **146**

Partner aziendali e istituzionali **148**

**5.3 PARTNERSHIP AZIENDALI 150**

Take back **150**

Volontariato aziendale **151**

Attivazione e consapevolezza **152**

**DENIM RICICLATO: UNA PARTNERSHIP VIRTUOSA PER UNA PRODUZIONE SOSTENIBILE 152**

**5.4 AWARENESS 153**

25° Anniversario di Humana Italia **158**

**5.5 CAMPAGNE DI RACCOLTA FONDI 158**

**5.6 EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA GLOBALE 159**

**5.7 COMUNICAZIONE 160**

# Nota Metodologica

## Perimetro e scopo

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4)

Il **Bilancio di Sostenibilità** è lo strumento che abbiamo scelto per presentare le attività, i progetti, le iniziative e i risultati relativi all'esercizio **2023** in ambito economico, sociale e ambientale di **Humana People to People Italia ONLUS e Humana People to People Italia Società Cooperativa a r.l.**, di seguito collettivamente indicate come Humana o Humana Italia, salvo dove diversamente specificato.

Il presente Bilancio si colloca all'interno di un percorso iniziato nel 2015 con l'adozione delle linee guida della **Global Reporting Initiative (GRI)** secondo un approccio che nel tempo ha portato Humana Italia a rendicontare con sempre maggiore precisione e ricchezza di indicatori la propria attività. Il presente documento è pertanto redatto **con riferimento ai GRI Sustainability Reporting Standards 2021**.

Il Bilancio di Sostenibilità viene redatto con cadenza annuale; a causa dell'emergenza pandemica abbiamo redatto una versione biennale per gli anni 2019-2020, pubblicata nell'autunno del 2021. Tale ritardo ha comportato nuovamente la formulazione biennale per gli anni 2021-2022. L'ultima versione pubblicata è disponibile all'indirizzo: ↪ [humanaitalia.org/trasparenza/](https://humanaitalia.org/trasparenza/).

La redazione è stata curata dall'ufficio Certificazioni e Processi di Humana, in collaborazione con i diversi reparti interni e con il supporto di ALTIS Advisory, Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Gli indicatori per i quali si è provveduto ad aggiornare il perimetro di rendicontazione o la metodologia di calcolo sono opportunamente segnalati nel testo. Per qualsiasi chiarimento in merito al presente Bilancio è possibile rivolgersi a Greta Tenardi:

g.tenardi@humanaitalia.org - Tel. 02 93964042.

### Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità (GRI 2-2, 3-1, 3-2)

I contenuti di questo Bilancio sono stati definiti a partire dall'**analisi di materialità**, con il fine di individuare gli aspetti rilevanti, i cosiddetti temi materiali, per Humana Italia e per i suoi stakeholder. In linea con quanto stabilito dai GRI Standards, sono considerati materiali gli aspetti che rappresentano i principali impatti economici, sociali e ambientali dal punto di vista di Humana e da quello dei suoi stakeholder.

La **matrice di materialità** è stata aggiornata nel 2020, con l'individuazione di una lista di aspetti potenzialmente rilevanti da sottoporre a valutazione, sulla base delle linee guida **GRI Standards** e **NGO Sector Specific Disclosures**, dei trend emergenti di settore e degli obiettivi strategici di Humana.

La selezione degli aspetti materiali è stata svolta grazie a un percorso di **ascolto degli stakeholder interni** (management e funzioni organizzative) **ed esterni** (tra cui consociate estere, clienti all'ingrosso e al dettaglio, aziende e fondazioni partner, coordinatori dei progetti di cooperazione internazionale, enti che affidano il servizio di raccolta indumenti, istituzioni pubbliche locali, mass media e volontari).

Il processo di coinvolgimento ha incluso **interviste individuali** e la somministrazione di un **questionario** in cui veniva richiesto di assegnare un valore di rilevanza (da 1 a 5) ai vari aspetti analizzati. La matrice risultante è stata successivamente revisionata e approvata dal Comitato Direttivo di Humana. Dall'analisi emergono quindi 11 temi materiali, che superano il valore medio di rilevanza per Humana, per gli stakeholder o per entrambi. I temi materiali individuati si suddividono in tre ambiti principali:

**1. sostenibilità economica**, declinata lungo l'intera filiera di Humana: dalla raccolta fondi e allocazione delle risorse alla distribuzione di valore agli stakeholder e verso impatti economici indiretti generati per le comunità; riguardo a questi ultimi, data la complessità e varietà dei progetti sostenuti da Humana, la loro distribuzione in Paesi e continenti diversi, nonché la diffusione territoriale delle conoscenze e degli strumenti trasferiti, risulta di difficile applicazione una misurazione finanziaria degli impatti generati, non potendo ricorrere a stime, standardizzazione o generalizzazione. Tale misurazione necessiterebbe, pertanto, dello svolgimento di un'analisi di impatto ad hoc per ogni singolo progetto sostenuto, comportando un impiego di competenze, tempi di rilevazione dati e risorse non sostenibili per l'organizzazione;

**2. sostenibilità sociale**, gli aspetti più rilevanti in questo ambito riguardano la salute e la sicurezza dei collaboratori e dei volontari, la promozione delle pari opportunità e la prevenzione di discriminazioni e, più in generale, le politiche di gestione e formazione delle risorse umane. Nel quadro della sostenibilità sociale rientrano i risultati conseguiti nell'ambito dei progetti implementati nel mondo e le iniziative sociali e di sensibilizzazione in Italia;

**3. sostenibilità ambientale**, gli impatti sull'ambiente delle attività di Humana sono connessi alla gestione e valorizzazione degli abiti; ai progetti attivi nel mondo e in Italia dedicati all'adattamento climatico e/o all'agricoltura sostenibile e ai risultati dei processi operativi introdotti proprio allo scopo di ridurre gli impatti negativi sull'ambiente.

Figura 1 Matrice di Materialità

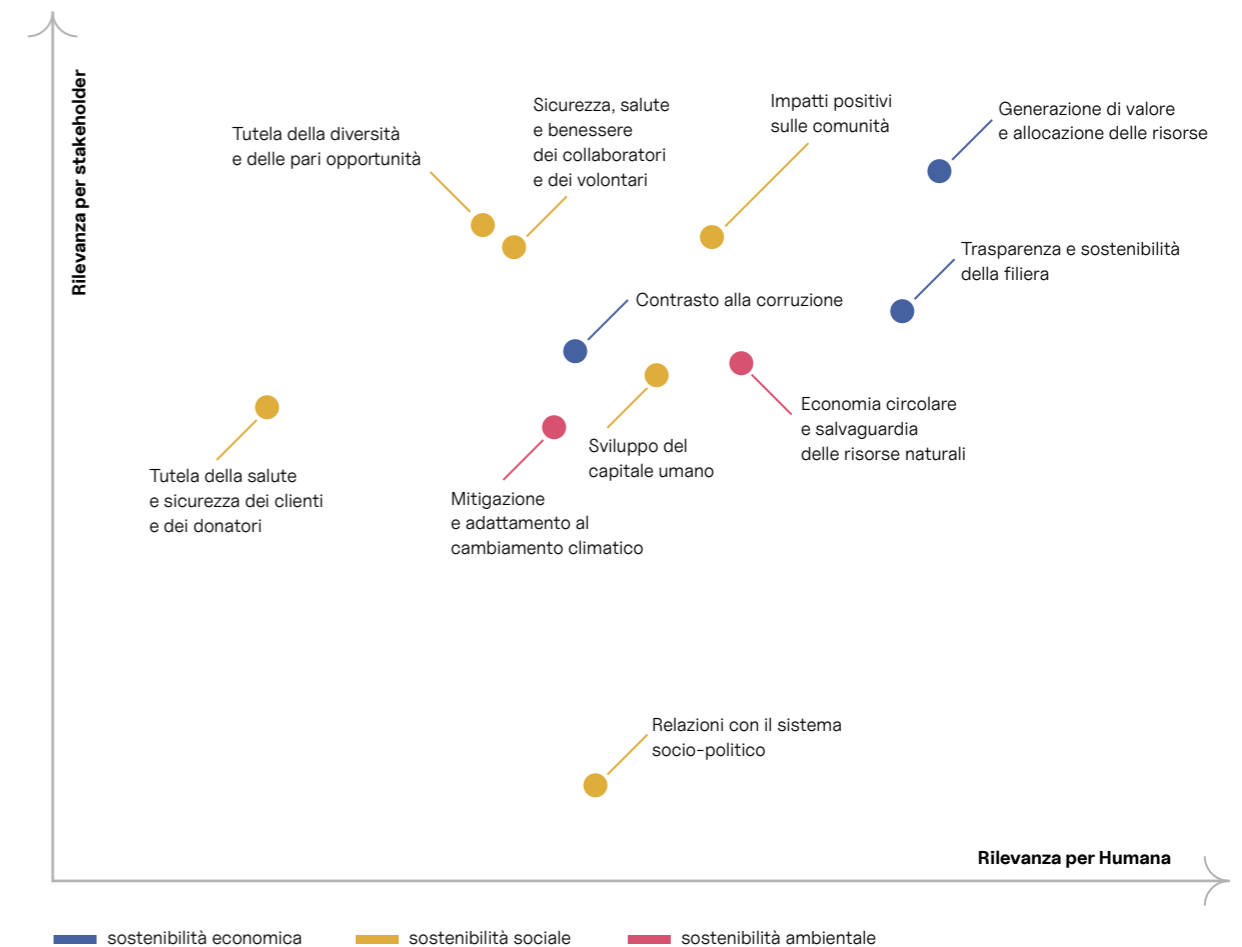


Tabella 1 Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
Economia circolare e salvaguardia delle risorse naturali	Contributo alla riduzione del consumo di combustibili fossili lungo la catena del valore attraverso la promozione di un sistema di economia circolare	Positivo Effettivo	Raccolta e vendita abiti usati	Ambiente e territorio	305 - Emissioni 306 - Rifiuti	12 - Consumo e produzione responsabili 13 - Lotta contro il cambiamento climatico
	Contributo alla riduzione del consumo di risorse naturali (acqua, materiali tessili) lungo la catena del valore	Positivo Effettivo	Raccolta e vendita abiti usati. Iniziative in partnership con aziende (es. programma PCR Candiani Denim)	Ambiente e territorio	301 - Materiali 306 - Rifiuti	12 - Consumo e produzione responsabili 13 - Lotta contro il cambiamento climatico
	Consumo di materie prime e in particolare plastica	Negativo Effettivo	Raccolta e smistamento di abiti - attività di trasporto e logistica (utilizzo di sacchi)	Ambiente e territorio	306 - Rifiuti	12 - Consumo e produzione responsabili
Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico	Contributo alla mitigazione e adattamento al cambiamento climatico attraverso il sostegno e l'implementazione di progetti dedicati al tema	Positivo Effettivo	Progetti sociali e ambientali in Italia (es. Progetto Orti 3C)  Progetti di cooperazione internazionale	Ambiente e territorio	305 - Emissioni	13 - Lotta contro il cambiamento climatico
	Contributo al cambiamento climatico attraverso la produzione di emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 per l'utilizzo di combustibili fossili derivanti in particolare dalle attività di logistica e trasporto e dai consumi energetici dell'impianto di smistamento	Negativo Effettivo	Raccolta e smistamento abiti - attività di trasporto e logistica	Ambiente e territorio	305 - Emissioni	13 - Lotta contro il cambiamento climatico
Impatti positivi sulle comunità	Contributo all'occupazione attraverso la creazione di nuovi posti di lavoro per la gestione dei vestiti (Italia, Europa e Africa)	Positivo Effettivo	Attività di smistamento abiti e vendita a organizzazioni consorelle e aziende esterne al circuito dell'Organizzazione, in Europa e nel mondo	Comunità locali nei Paesi in cui operano le Organizzazioni consorelle	401 - Occupazione 413 - Comunità locali	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
	Miglioramento condizioni di bambini, loro famiglie e comunità (beneficiari degli interventi di Humana nel mondo) in ogni aspetto del vivere quotidiano	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale	Beneficiari dei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale	203 - Impatti economici indiretti 413 - Comunità locali	1 - Sconfiggere la povertà 5 - Parità di genere 6 - Acqua pulita e servizi igienico-sanitari
	Contributo all'educazione e all'incremento delle competenze dei piccoli coltivatori, donne, giovani	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale (es. formazione sui temi dell'accesso al cibo e alle risorse idriche, dello sviluppo di abilità imprenditoriali e dell'impiego di tecniche di agricoltura sostenibile)	Beneficiari dei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale	203 - Impatti economici indiretti 413 - Comunità locali	1 - Sconfiggere la povertà 2 - Sconfiggere la fame 6 - Acqua pulita e servizi igienico-sanitari 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica



**Tabella 1** Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
	<b>Miglioramento dell'educazione e dell'istruzione</b> in Africa, Asia e America Latina	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale che puntano ad assicurare una formazione di qualità a tutti i livelli, dai pre-scuola all'Università	Beneficiari dei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale (giovani e bambini)	<b>203</b> - Impatti economici indiretti <b>404</b> - Educazione e formazione <b>413</b> - Comunità locali	<b>4</b> - Istruzione di qualità <b>16</b> - Pace, giustizia e istituzioni solide
	<b>Prevenzione e tutela della salute</b>	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale (interventi di sensibilizzazione e prevenzione dell'HIV/AIDS e di contrasto alla malaria e alla tubercolosi)	Beneficiari dei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale	<b>203</b> - Impatti Economici Indiretti <b>413</b> - Comunità locali	<b>3</b> - Salute e benessere
	<b>Coinvolgimento delle comunità locali e contributo all'inclusione sociale di soggetti in condizioni di vulnerabilità socio-economica e di marginalità</b>	Positivo Effettivo	Progetto Orti 3C	Volontari-attivisti e comunità di riferimento	<b>203</b> - Impatti economici indiretti <b>404</b> - Educazione e formazione <b>413</b> - Comunità locali	<b>11</b> - Città e comunità sostenibili
<b>Sviluppo del capitale umano</b>	<b>Garanzia di un'occupazione stabile</b> (es. contratti a tempo indeterminato)	Positivo Effettivo	Gestione delle risorse umane	Dipendenti Comunità locali	<b>401</b> - Occupazione	<b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica
	<b>Aggiornamento delle conoscenze e delle competenze</b> dei dipendenti	Positivo Effettivo	Gestione delle risorse umane - piani di sviluppo e formazione aziendali	Dipendenti	<b>404</b> - Educazione e formazione	<b>4</b> - Istruzione di qualità <b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica
<b>Sicurezza, salute e benessere dei collaboratori e dei volontari</b>	<b>Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei collaboratori e dei volontari</b> derivante da potenziali episodi di incidenti sul lavoro	Negativo Potenziale	Gestione delle risorse umane - salute e sicurezza	Dipendenti e volontari	<b>403</b> - Salute e sicurezza sul lavoro	<b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica

**Tabella 1** Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
<b>Tutela delle diversità e delle pari opportunità</b>	<b>Rischio di discriminazione</b> di genere, età, orientamento sessuale, abilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose nell'ambiente di lavoro	Negativo Potenziale	Gestione delle risorse umane	Dipendenti e volontari	<b>405</b> - Diversità e pari opportunità <b>406</b> - Non discriminazione	<b>3</b> - Salute e benessere
<b>Tutela della salute e sicurezza dei donatori e dei clienti</b>	<b>Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei clienti</b> e dei donatori	Negativo Potenziale	Gestione retail - salute e sicurezza. Gestione dei contenitori. Sanificazione abiti	Clienti retail Donatori di abiti	<b>416</b> - Salute e sicurezza del cliente	<b>3</b> - Salute e benessere
<b>Relazioni con il sistema socio-politico</b>	<b>Partecipazione allo sviluppo di politiche pubbliche</b> a livello nazionale e regionale sui temi di interesse di Humana, anche attraverso le relazioni con altri soggetti chiave del sistema socio-politico (es. associazioni di categoria, consorzi, ecc.)	Positivo Potenziale	Partecipazione a tavoli istituzionali	Istituzioni locali e territoriali  Comunità Locali dei Paesi in cui operano le Organizzazioni consorelle  Associazioni di categoria	<b>415</b> - Politica pubblica	<b>16</b> - Pace, giustizia e istituzioni solide  <b>17</b> - Partnership per gli obiettivi
<b>Contrasto alla corruzione</b>	<b>Casi di corruzione all'interno dell'organizzazione</b>	Negativo Potenziale	Ufficio Legale Humana	Dipendenti	<b>2-23</b> - Impegni assunti tramite policy  <b>2-26</b> - Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità  <b>205</b> - Anticorruzione	<b>16</b> - Pace, giustizia e istituzioni solide
<b>Generazione di valore e allocazione delle risorse</b>	<b>Valore generato e distribuito lungo tutta la catena del valore</b>	Positivo Effettivo	Tutte le attività di Humana - modello di business autoalimentato, che prevede la sinergia tra ONLUS e SCARL	Dipendenti  Aziende partner  Gestori/Stazioni appaltanti  Clienti retail e clienti all'ingrosso  Beneficiari dei progetti di cooperazione internazionale	<b>201</b> - Performance economiche	<b>1</b> - Sconfiggere la povertà  <b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica

**Tabella 1** Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
Trasparenza e sostenibilità della filiera	<b>Garanzia e sensibilizzazione sulla trasparenza della propria filiera</b> , dall'affidamento del servizio a tutti gli anelli seguenti, fino alla destinazione finale	Positivo Effettivo	Ufficio Legale Humana - Modello Organizzativo di Gestione e Controllo D. Leg. 231/2001  Uffici Comunicazione e Marketing e CSR - iniziative di comunicazione e formazione rivolte agli stakeholder e cooperazione con altri enti e organismi	Dipendenti Aziende partner Clienti retail e clienti all'ingrosso Comunità locali Gestori/Stazioni appaltanti Associazioni di categoria Donatori abiti	<b>2-4</b> - Stakeholder engagement  <b>2-28</b> - Adesione ad associazioni  <b>417</b> - Marketing ed etichettatura	<b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica  <b>12</b> - Consumo e produzione responsabili  <b>17</b> - Partnership per gli obiettivi
	<b>Promozione di criteri minimi di sostenibilità sulla catena del valore</b>	Positivo Effettivo	Uffici Legale, Commerciale e Ambiente di Humana - la valutazione socio-ambientale dei clienti all'ingrosso e dei fornitori di servizi di smaltimento	Gestori/Stazioni appaltanti Clienti retail e clienti all'ingrosso Aziende partner	<b>308</b> - Valutazione ambientale dei fornitori  <b>414</b> - Valutazione sociale dei fornitori	<b>8</b> - Lavoro dignitoso e crescita economica  <b>12</b> - Consumo e produzione responsabili  <b>13</b> - Lotta contro il cambiamento climatico






## Gli stakeholder e il processo di coinvolgimento (GRI 2-29)

Il dialogo con i portatori di interesse è da sempre un elemento chiave della strategia e dei valori di Humana. Per questo motivo, anche nel 2023, Humana ha attivato, quando possibile, iniziative di dialogo e coinvolgimento dei propri stakeholder.





Nella Tabella 2 si riportano in particolare:

- le principali **categorie di stakeholder** di Humana Italia;
- i **temi** emersi come prioritari;
- le **attività** di ascolto, dialogo e consultazione realizzate nel corso dell'ultimo anno.

**Tabella 2** Stakeholder engagement e processo di coinvolgimento

Principali stakeholder di Humana Italia	Argomenti chiave ed eventuali criticità	Iniziative di dialogo e risoluzione eventuali criticità
 Dipendenti	→ Formazione e iniziative di stakeholder engagement	→ Incontri regolari per reparto → Aggiornamenti tramite Quarterly Meeting → Evento 25mo Anniversario → Notiziario → Newsletter interne → Bilancio di Sostenibilità
 Donatori abiti	→ Trasparenza della filiera → Servizio di raccolta abiti → Salute e sicurezza	→ Manutenzione costante dei contenitori per la raccolta abiti → Comunicazione integrata con i Comuni e i cittadini → Sito web dedicato: <a href="https://raccoltavestiti.humanaitalia.org">raccoltavestiti.humanaitalia.org</a>
 Sostenitori (fondazioni e istituzioni)	→ Comunicazione e valorizzazione della mission di Humana	→ Rendicontazione specifica → Viaggio di missione Brasile e India → Notiziario → Bilancio di Sostenibilità → Sito web
 Sostenitori (singoli individui)	→ Coinvolgimento sulla mission di Humana e fidelizzazione	→ Campagna di Natale → Campagna 5x1000 → eNewsletter dedicata a coloro che sono registrati sul nostro sito → Notiziario
 Volontari	→ Formazione → Salute e sicurezza	→ Programmi di formazione e sensibilizzazione → E-Newsletter → Notiziario

Principali stakeholder di Humana Italia	Argomenti chiave ed eventuali criticità	Iniziative di dialogo e risoluzione eventuali criticità
 Aziende partner (cause related marketing, raccolta straordinaria di abiti)	→ Coinvolgimento sulla mission di Humana e fidelizzazione	→ Campagne di take back con aziende di abbigliamento → Volontariato aziendale: 80 dipendenti di aziende diverse hanno svolto attività presso il reparto di smistamento degli abiti e gli Orti 3C di Cornaredo e Settimo Milanese → Swap party organizzati da aziende partner per lo scambio di indumenti tra i dipendenti. Le iniziative sono state gestite dallo staff in termini volontari e hanno sortito raccolte di abiti devoluti a Humana
 Clienti retail	→ Fidelizzazione → Comunicazione e sensibilizzazione sulla mission di Humana → Salute e sicurezza	→ Sito web e social media (Facebook, Instagram e Tiktok) dedicati → Comunicazione tramite TV interna presso i punti vendita → Materiale informativo nei punti vendita
 Clienti all'ingrosso	→ Criteri di selezione → Migliore risposta alle esigenze dei clienti in termini di controllo qualità	→ Survey per verificare la customer satisfaction
 Gestori (Utilities, comuni, consorzi)	→ Criteri di affidamento del servizio di raccolta degli abiti usati	→ Partecipazione Salone della CSR, convegno "Essere circolariconviene: dalle persone alle città" → Partecipazione a Ecomondo con stand condiviso con Assorecuperi; convegno "Il ruolo dei sistemi EPR nella valorizzazione della frazione tessile dei rifiuti urbani" → Notiziario → Bilancio di Sostenibilità → Sito web – pagine dedicate
 Istituzioni locali e territoriali (regione, provincia)	→ Criteri di affidamento del servizio di raccolta degli abiti usati	→ Partecipazione Salone della CSR, convegno "Essere circolari conviene: dalle persone alle città" → Partecipazione a Ecomondo con stand condiviso con Assorecuperi; convegno Il ruolo dei sistemi EPR nella valorizzazione della frazione tessile dei rifiuti urbani" → Notiziario → Bilancio di Sostenibilità → Sito web – pagine dedicate
 Associazioni di categoria o di settore (es. Assorecuperi, Rete Onu)	→ Trasparenza della filiera → Sensibilizzazione sui temi dell'usato e del recupero	→ Partecipazione Salone della CSR, convegno "Essere circolari conviene: dalle persone alle città" → Partecipazione a Ecomondo con stand condiviso con Assorecuperi; convegno Il ruolo dei sistemi EPR nella valorizzazione della frazione tessile dei rifiuti urbani" → Notiziario → Bilancio di Sostenibilità → Sito web – pagine dedicate

Principali stakeholder di Humana Italia	Argomenti chiave ed eventuali criticità	Iniziative di dialogo e risoluzione eventuali criticità
 Beneficiari dei progetti in Italia e nel mondo (comunità locale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sensibilizzazione sulle tematiche di sviluppo sostenibile e del recupero</li> <li>→ Formazione e sensibilizzazione</li> <li>→ Attività di ricaduta locale, derivanti dal servizio di raccolta indumenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 31 progetti di sviluppo sostenuti</li> <li>→ Incontri formativi e di sensibilizzazione realizzati presso le scuole e progetti di ricaduta locale sul territorio</li> </ul>
 Media (stampa, web)	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Trasparenza della filiera</li> <li>→ Sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'economia circolare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ufficio stampa</li> <li>→ Invio di newsletter e DEM dedicate</li> <li>→ Aggiornamento sito istituzionale e aggiornamento sito dedicato alla raccolta vestiti</li> </ul>
 Federazione Internazionale Humana People to People Italia	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Condivisione della linea strategica di sostegno ai progetti di cooperazione internazionale</li> <li>→ Scambio di know-how e coordinamento per le attività di informazione e sensibilizzazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Progress report</li> <li>→ Report per ogni progetto</li> <li>→ Meeting periodici</li> <li>→ Incontri formativi</li> </ul>
 Consorelle di Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Scambio di know-how e coordinamento per le attività di informazione e sensibilizzazione</li> <li>→ Collaborazione per aumentare la qualità dei capi smistati e spediti in Africa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Visite in loco</li> <li>→ Meeting periodici in presenza e online</li> </ul>

### Il nuovo piano di sostenibilità e il contributo agli SDGs (GRI 2-23)

Nel 2015 le **Nazioni Unite hanno sottoscritto la nuova Agenda per lo Sviluppo Sostenibile** che definisce i principali obiettivi (declinati in 169 target specifici) da perseguire a livello globale entro il 2030: Humana Italia e le altre organizzazioni della Federazione Internazionale Humana People to People sono attive con **progetti e interventi concreti e coerenti con diversi Goals dell'ONU** e con la cosiddetta **strategia delle 5P**, che mette al centro del dibattito sulla sostenibilità cinque temi chiave: **Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership**. Humana è nata con l'obiettivo di ridurre il divario tra coloro che vivono bene perché hanno tutto ciò che serve per condurre

una vita dignitosa (e spesso molto di più!) e chi ha poco, nemmeno la conoscenza o gli strumenti per migliorare le proprie condizioni. Tutto ciò avviene attraverso il coinvolgimento di singoli e comunità.

Questo è il significato di **"People to People"**, dalle persone alle persone. È questa la nostra visione per cambiare davvero le cose. Nel 2022, Humana Italia ha avviato un percorso per la definizione di un Piano Strategico di Sostenibilità associato agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dall'ONU, identificandone 5 come prioritari e aderenti al proprio lavoro ordinario e agli obiettivi di medio-lungo termine e 6 come direttamente impattati dalle attività che l'organizzazione svolge.

Nella discussione avviata all'interno dell'organizzazione, uno dei principali temi emersi è legato alla volontà di **valorizzare l'impatto ambientale positivo** di Humana, reso possibile da una parte dall'applicazione dei principi dell'economia circolare nella filiera della raccolta abiti e dall'altra dall'implementazione di progetti attivi nel mondo che mettono al centro l'adattamento e la mitigazione dei cambiamenti climatici. Il filo conduttore del piano è stato quindi identificato con la **lotta al riscaldamento globale e al cambiamento climatico** (SDG 13 – Agire per il clima), tema centrale per ogni attività e area organizzativa, finalizzata a offrire salute, benessere, cibo e ambienti sani alle persone. Tra le principali azioni riconducibili a quest'ambito vi sono:

- **l'installazione d'impianti per l'energia rinnovabile nella sede di Pregnana Milanese per avere il 100% di fornitura di energia rinnovabile entro il 2027;**
- **la piantumazione di alberi per compensare completamente le emissioni di CO2 delle attività produttive entro il 2030, e quindi raggiungere il «climate neutral». Si stima la piantumazione totale di circa 85.000 alberi;**
- **la promozione dell'agricoltura sostenibile con azioni concrete, per esempio attraverso gli orti comunitari (3C = Coltiviamo il Clima e la Comunità);**
- **implementazione di progetti in Africa, Asia e America Latina volti a mitigare il cambiamento climatico (per esempio attraverso l'uso di colture particolarmente adatte alla fissazione della CO2) e in generale progetti sociali che includano azioni di tutela ambientale.**

Humana si è posta inoltre degli obiettivi inerenti in modo specifico l'attività di raccolta e selezione degli abiti. Questi sono:

- **ridurre del 50% il consumo di combustibili fossili entro il 2030;**
- **ridurre al 50% la percentuale del materiale proveniente dallo smistamento degli indumenti e destinato allo smaltimento entro il 2030, facendo anche ricorso a nuovi metodi di riciclo;**
- **l'attivazione propositiva per stimolare cambiamenti del settore tessile globale al fine di ridurre l'impatto negativo sull'ambiente;**

Al cuore della visione strategica vi sono le persone di Humana (SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica), perché tutto ciò che Humana rappresenta è reso possibile grazie al lavoro e alla passione dei nostri collaboratori che, uniti dagli stessi valori, hanno deciso di dedicare la propria vita ad aiutare i più fragili.

Tra i pilastri dell'organizzazione contempliamo la correttezza e la trasparenza della filiera (SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni forti), che garantiamo attraverso il controllo della filiera dei vestiti, dall'affidamento del servizio fino alla destinazione dei capi raccolti, e delle risorse inviate ai progetti di cooperazione internazionale. Monitorare e comunicare con trasparenza ogni passaggio è per noi un requisito fondamentale per dimostrare il "valore sociale" prodotto dall'attività di Humana. Gli SDG 12 e 17 rappresentano invece le due anime di Humana Italia: da una parte il lavoro della cooperativa rivolto alla valorizzazione degli abiti usati e all'applicazione e diffusione dei principi di economia circolare (SDG 12 – Consumo e produzione responsabili), che consente, dall'altra, la creazione di risorse per i progetti ambientali e di solidarietà, in Italia e nel mondo, gestiti direttamente o in collaborazione con Humana ONLUS (SDG 17 – Partnership per gli obiettivi). La sinergia tra queste due grandi anime di Humana permette, infine, di contribuire a diversi livelli su altri SDGs, con impatti diretti e indiretti: SDG 1 – Sconfiggere la povertà, SDG 2 – Sconfiggere la fame, SDG 3 – Salute e benessere, SDG 4 – Istruzione di qualità, SDG 5 – Parità di genere, SDG 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari. Nella grafica presentata qui di seguito è possibile, inoltre, trovare il raccordo tra i vari SDGs e gli aspetti del GRI emersi come materiali e presentati lungo tutto il documento.

GLI SDGS PRIORITARI

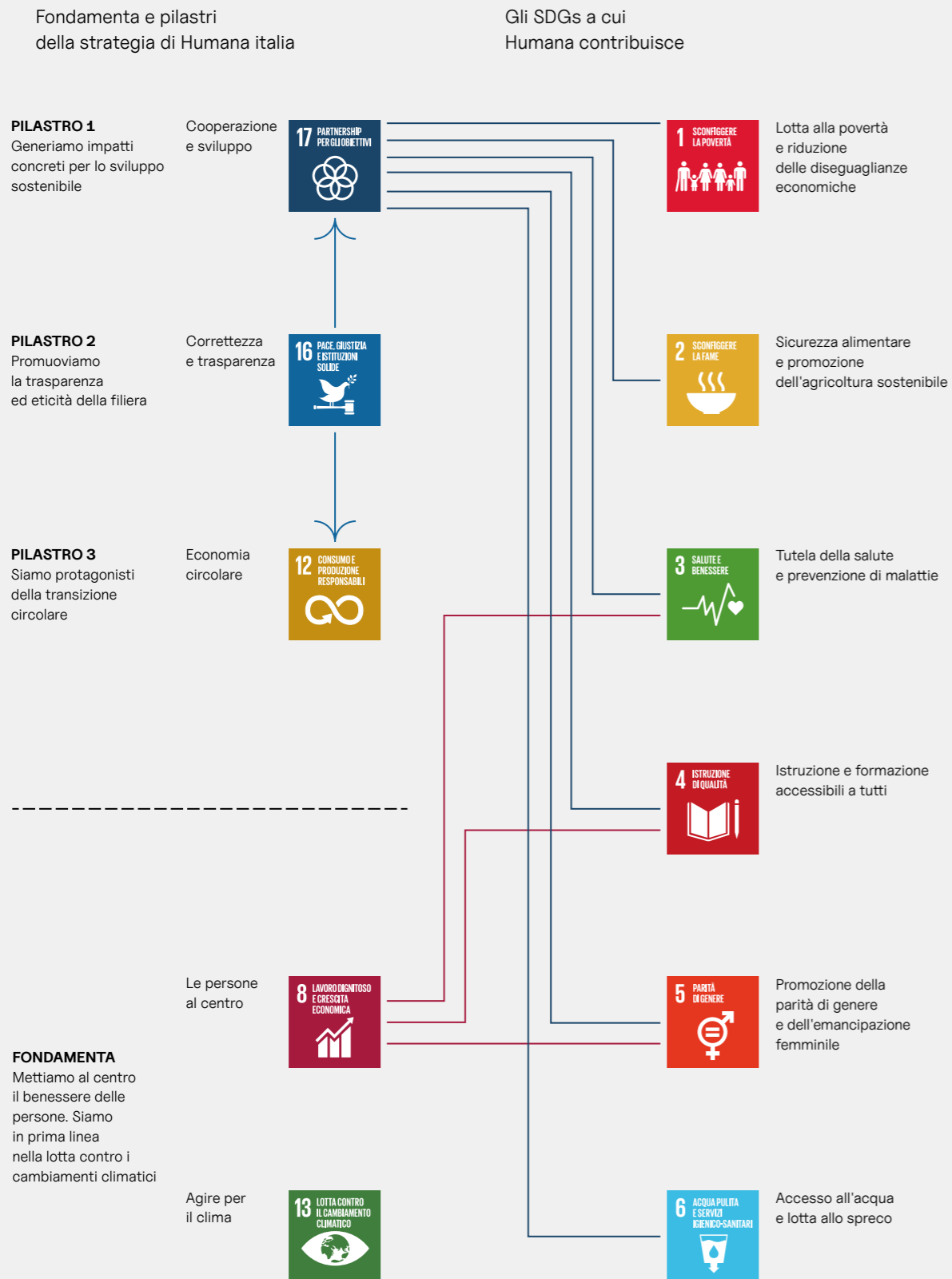


Tabella 3 Correlazione tra aspetti materiali e SDGs

SDGs	Target	Aspetti materiali
 <b>SDG 1</b> No poverty	<b>1.1</b> Entro il 2030, eliminare la povertà estrema per tutte le persone in tutto il mondo, attualmente misurata sulla base di coloro che vivono con meno di 1,25 \$ al giorno.  <b>1.2</b> Entro il 2030, ridurre almeno della metà la percentuale di uomini, donne e bambini di ogni età che vivono in povertà in tutte le loro dimensioni in base alle definizioni nazionali.  <b>1.5</b> Entro il 2030, rafforzare la resilienza dei poveri e di coloro che si trovano in situazioni di vulnerabilità e ridurre la loro esposizione a eventi estremi legati al clima e ad altri shock e disastri economici, sociali e ambientali.	→ Impatti positivi sulle comunità
 <b>SDG 2</b> Zero Hunger	<b>2.1</b> Entro il 2030, eliminare la fame e assicurare a tutte le persone, in particolare i poveri e le persone in situazioni vulnerabili, tra le quali i bambini, l'accesso a un'alimentazione sicura, nutriente e sufficiente per tutto l'anno.  <b>2.2</b> Entro il 2030, eliminare tutte le forme di malnutrizione, incluso il raggiungimento, entro il 2025, degli obiettivi concordati a livello internazionale sull'arresto della crescita e il deperimento dei bambini sotto i 5 anni di età, e soddisfare le esigenze nutrizionali di ragazze adolescenti, in gravidanza, in allattamento e delle persone anziane.  <b>2.3</b> Entro il 2030, raddoppiare la produttività agricola e il reddito dei produttori di alimenti su piccola scala, in particolare le donne, le popolazioni indigene, le famiglie di agricoltori, pastori e pescatori, anche attraverso l'accesso sicuro e giusto alla terra, ad altre risorse e stimoli produttivi, alla conoscenza, ai servizi finanziari, ai mercati e alle opportunità che creino valore aggiunto e occupazione non agricola.	→ Impatti positivi sulle comunità
 <b>SDG 3</b> Good health and well-being	<b>3.2</b> Entro il 2030, mettere fine alle morti evitabili di neonati e bambini sotto i 5 anni di età, con l'obiettivo per tutti i Paesi di ridurre la mortalità neonatale a non più di 12 su 1.000 nati vivi, e per i bambini al di sotto dei 5 anni, ridurre la mortalità a non più di 25 su 1.000 nati vivi.  <b>3.3</b> Entro il 2030, porre fine alle epidemie di AIDS, tubercolosi, malaria e malattie tropicali trascurate e combattere l'epatite, le malattie collegate all'uso dell'acqua e altre malattie trasmissibili.  <b>3.7</b> Entro il 2030, garantire l'accesso universale ai servizi di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva, compresi quelli per la pianificazione familiare, l'informazione e l'educazione, e l'integrazione della salute riproduttiva nelle strategie e nei programmi nazionali.  <b>3.8</b> Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione dai rischi finanziari, l'accesso a servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso a farmaci essenziali sicuri, efficaci, di qualità e a prezzi accessibili e vaccini per tutti.	→ Impatti positivi sulle comunità (Salute e sicurezza dei beneficiari) → Salute, sicurezza e benessere dei collaboratori, dei volontari → Tutela della salute e sicurezza del cliente

SDGs	Target	Aspetti materiali
 <p><b>SDG 4</b> Quality Education</p>	<p><b>4.1</b> Entro il 2030, assicurarsi che tutti i ragazzi e le ragazze completino un'istruzione primaria e secondaria libera, equa e di qualità che porti a rilevanti ed efficaci risultati di apprendimento.</p>	
	<p><b>4.3</b> Entro il 2030, garantire la parità di accesso per tutte le donne e uomini a un'istruzione a costi accessibili e di qualità, a un'istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.</p>	
	<p><b>4.4</b> Entro il 2030, aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse quelle tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.</p>	<p>→ Impatti positivi sulle comunità → Sviluppo del capitale umano</p>
	<p><b>4.7</b> Entro il 2030, assicurarsi che tutti gli studenti acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per promuovere lo sviluppo sostenibile attraverso, tra l'altro, l'educazione per lo sviluppo e stili di vita sostenibili, i diritti umani, l'uguaglianza di genere, la promozione di una cultura di pace e di non violenza, la cittadinanza globale e la valorizzazione della diversità culturale e del contributo della cultura allo sviluppo sostenibile.</p>	
 <p><b>SDG 5</b> Gender Equality</p>	<p><b>5.1</b> Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo.</p>	
	<p><b>5.3</b> Eliminare tutte le pratiche dannose, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni genitali femminili.</p>	<p>→ Impatti positivi sulle comunità → Politiche per la gestione delle risorse umane → Tutela della diversità e delle pari opportunità</p>
	<p><b>5.5</b> Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli del processo decisionale nella vita politica, economica e pubblica.</p>	
 <p><b>SDG 8</b> Decent work and economic growth</p>	<p><b>8.4</b> Migliorare progressivamente, fino al 2030, l'efficienza delle risorse globali nel consumo e nella produzione nel tentativo di scindere la crescita economica dal degrado ambientale.</p>	<p>→ Sviluppo del capitale umano</p>
	<p><b>8.6</b> Entro il 2030, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.</p>	<p>→ Salute e Sicurezza di collaboratori e volontari</p>

SDGs	Target	Aspetti materiali
 <p><b>SDG 12</b> Responsible Consumption and Production</p>	<p><b>12.2</b> Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.</p>	
	<p><b>12.5</b> Entro il 2030, diminuire in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.</p>	<p>→ Economia circolare e salvaguardia delle risorse naturali → Trasparenza e sostenibilità della filiera</p>
	<p><b>12.6</b> Incoraggiare le imprese, soprattutto le aziende di grandi dimensioni e transnazionali, ad adottare pratiche sostenibili e integrare le informazioni sulla sostenibilità nelle loro relazioni periodiche.</p>	
 <p><b>SDG 13</b> Climate Action</p>	<p><b>12.7</b> Promuovere pratiche in materia di appalti pubblici che siano sostenibili, in accordo con le politiche e priorità nazionali.</p>	
	<p><b>13.1</b> Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i Paesi.</p>	
	<p><b>13.3</b> Migliorare l'istruzione, la sensibilizzazione e la capacità umana e istituzionale riguardo ai cambiamenti climatici in materia di mitigazione, adattamento, riduzione dell'impatto e di allerta precoce.</p>	<p>→ Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico</p>
 <p><b>SDG 16</b> Peace, Justice and Strong Institutions</p>	<p><b>13b</b> Promuovere meccanismi per aumentare un'efficace pianificazione e gestione connessa al cambiamento climatico nei Paesi meno sviluppati e nei piccoli Stati insulari in via di sviluppo, concentrandosi tra l'altro sulle donne, i giovani e le comunità locali ed emarginate.</p>	
	<p><b>16.5</b> Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.</p>	
	<p><b>16.6</b> Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti.</p>	<p>→ Contrasto alla corruzione → Trasparenza e sostenibilità della filiera</p>
 <p><b>SDG 17</b> Partnership for the Goals</p>	<p><b>17.3</b> Mobilitare ulteriori risorse finanziarie per i Paesi in via di sviluppo da più fonti.</p>	
	<p><b>17.9</b> Rafforzare il sostegno internazionale per attuare nei Paesi non industrializzati uno sviluppo delle capacità efficace e mirato, al fine di sostenere i piani nazionali per l'attuazione di tutti gli obiettivi di sviluppo sostenibile, anche attraverso la cooperazione internazionale Nord-Sud, Sud-Sud e triangolare.</p>	<p>→ Generazione di valore e allocazione delle risorse → Impatti positivi sulle comunità → Relazioni con il sistema socio-politico</p>
	<p><b>17.16</b> Migliorare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile, integrato da partenariati multilaterali che mobilitino e condividano le conoscenze, le competenze, le tecnologie e le risorse finanziarie, per sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile in tutti i Paesi, in particolare quelli in via di sviluppo.</p>	

1

HUMANA

PEOPLE

PROMOTORI  
DI TRASPARENZA  
E CORRETTEZZA

TO PEOPLE

ITALIA





## 1.1 Chi siamo

(GRI 2-6; 2-28)

Nata nel **1998** in Italia, Humana è da sempre attiva nella promozione della cultura della **solidarietà** e della **sostenibilità**, impegno che si concretizza nell'implementazione di progetti di cooperazione internazionale di medio-lungo termine in Paesi svantaggiati e in iniziative sociali e di sostenibilità ambientale in Italia.

In particolare, l'attività di **raccolta e avvio a recupero degli indumenti usati** svolta in Italia costituisce una leva prioritaria per Humana al fine di promuovere lo **sviluppo sostenibile**, in termini di impatto sociale ottenuto attraverso la generazione di risorse economiche per progetti sociali nel mondo e in Italia e di diffusione dell'economia circolare.

Humana Italia fa parte della **Federazione Internazionale Humana People to People**.

I progetti di Humana sono realizzati nei **Paesi più poveri del mondo** e in **Italia**, seguendo principalmente le seguenti macroaree di intervento:

### nel mondo

**Salute:** sensibilizzazione e prevenzione dell'HIV/AIDS e di contrasto alla malaria e alla tubercolosi.

**Istruzione:** formazione di qualità a tutti i livelli, dai pre-scuola all'Università.

**Agricoltura sostenibile e ambiente:** formazione dei piccoli coltivatori sui temi dell'accesso al cibo e alle risorse idriche, della tutela ambientale e dello sviluppo di abilità imprenditoriali.

**Sviluppo comunitario:** supporto ai bambini e alle loro famiglie e comunità in ogni aspetto del vivere quotidiano.

### in Italia

**Azioni sociali e di sensibilizzazione:** promozione della cultura della solidarietà e dello sviluppo sostenibile partendo proprio dal nostro Paese.

**Attivismo Climatico e Orti 3C** (Coltiviamo il Clima e la Comunità), **incontri nelle scuole e iniziative di ricaduta locale** a favore di persone più vulnerabili o per salvaguardare l'ambiente in cui viviamo, realizzate insieme a Comuni nostri partner e ad associazioni del territorio.

# High lights

I numeri di Humana  
al 31.12.2023

  
**31**  
**PROGETTI**  
Sostenuti in  
Africa sub-sahariana  
e India

  
**5.566**  
**CONTENITORI**  
Per la raccolta degli abiti




  
**4,7**  
**MILIONI DI EURO**  
Risparmiati dalle Pubbliche Amministrazioni, e  
quindi dai cittadini, grazie al mancato smaltimento  
degli indumenti che Humana ha raccolto

  
**156,6**  
**MILIARDI DI LITRI\***  
Di acqua risparmiata, pari al  
contenuto di **62.640 piscine olimpioniche**


  
**23.528.470**  
**CHILI DI ABITI**  
Raccolti in Italia equivalenti a 1.228 TIR

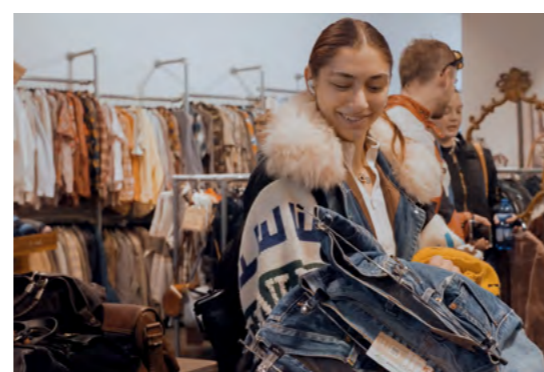
  
**277**  
**COLLABORATORI**  
Humana Italia


  
**1.890.221,11**  
**EURO\*\***  
Fondi destinati agli interventi di cooperazione  
internazionale

  
**1.510**  
**COMUNI**  
Partner nell'attività di  
raccolta degli indumenti

  
**3.648.287**  
**CHILI DI ABITI**  
Smistati in Italia

  
**212.189**  
**TONNELLATE\***  
Di emissioni di CO2 evitate, pari  
all'azione di **2,3 milioni di alberi**



  
**13+3+1**  
**NEGOZI**  
13 negozi vintage, 3 second hand  
e 1 vintage online

\*Il calcolo relativo alle stime delle emissioni e del consumo evitati sono descritti nel paragrafo 3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana

\*\*Il dato non include 71.696,80 euro di contributo riconosciuto alla Federazione Internazionale Humana People to People nel 2023.



# Vision

Un mondo dove la solidarietà tra le persone sia al centro della vita sociale ed economica e la comunità sia capace di costruire il proprio futuro in equilibrio con la natura.

# Mission

Humana People to People Italia promuove la cultura della solidarietà e dello sviluppo sostenibile. Humana finanzia e realizza progetti nel Sud del mondo, contribuisce alla tutela dell'ambiente anche attraverso la raccolta, la vendita e la donazione di abiti usati. Humana si impegna inoltre ad accrescere le capacità di popoli e comunità, affinché divengano protagonisti del proprio futuro. Humana People to People Italia partecipa al movimento internazionale Humana People to People.



# Manifesto

Il futuro è aperto e un mondo più giusto è possibile. Ma il motore del cambiamento non saranno le parole e i proclami. Per questo il nostro impegno non ha a che fare con le ideologie. Occorre avanzare passo dopo passo con **piccoli gesti concreti**, che sommati e integrati tra di loro possono creare un **enorme effetto**.

Siamo in grado di trasformare il mondo:

🥕 quando apprendiamo **nuove tecniche** per **produrre alimenti** nel nostro villaggio 🧑🏾🧑🏼🧑🏻🧑🏿 quando ci **auto-organizziamo** con la nostra comunità per sconfiggere un'epidemia 📖 quando **studiamo** e ci formiamo con l'intenzione di creare sviluppo nel nostro paese 🧥 quando **doniamo un vestito o altre risorse** interrogandoci su come verranno utilizzati 🏡 quando lavoriamo con **professionalità** ed **efficienza** nell'economia sociale 🌳 quando piantiamo un albero e lo adottiamo.

Solo unendoci riusciremo a superare la fame, l'ingiustizia, la solitudine sociale degli anziani, l'emarginazione economica dei giovani, i disastri ambientali, i modelli di sviluppo insostenibili, le epidemie, il razzismo, la guerra e l'ignoranza. Ma perché questo accada, nei momenti di crisi e difficoltà non dobbiamo rifugiarci nell'egoismo e nell'indifferenza.

Al contrario, dobbiamo aprire gli occhi e il cuore e **moltiplicare la nostra solidarietà** verso la comunità dove viviamo e verso ogni essere umano. Ogni essere umano, grazie al sostegno della sua comunità, ha la possibilità di diventare protagonista ed artefice del proprio destino. Ma **Reciprocità, Comunità, Solidarietà e Armonia con l'Ecosistema devono tornare a essere concetti autentici, potenti e vivi. L'unica Economia Circolare** che ci interessa è capace di includere e reintegrare non solo le cose ma anche le persone. **L'unico Non profit** che ci interessa non è strumento della cattiva politica e non commercia con la buona fede delle persone. **L'unica Solidarietà** che ci interessa è un'impresa spalla a spalla tra pari e non fa distinzioni razziste o di classe tra gli esseri umani. L'Umanismo Solidale deve diventare anima e baricentro della vita economica e sociale.

## Vision, Mission e Valori (GRI 2-23)

Humana **crede nelle persone** e nella loro capacità di generare cambiamenti positivi per la società in cui vivono. La forza di ciascun individuo, se unita a quella degli altri, ha un **potenziale unico** per raggiungere **obiettivi comuni**. Il nostro lavoro è caratterizzato da:

**Trasparenza** per raccontare cosa facciamo e soprattutto come. Trasparenza non solo come opportunità di comunicazione, ma principio fondante di gestione, garantita anche da verifiche della nostra filiera da parte di enti terzi e indipendenti. **Concretezza** affinché le attività che realizziamo abbiano sempre un impatto tangibile sulla vita delle persone. **Etica** perché ogni comunità ha la propria cultura, le proprie usanze e le proprie opinioni, da rispettare sempre. **Capacity Building** perché la nostra idea di cooperazione internazionale si basa sulla condivisione di idee ed esperienze, così da rendere le persone con le quali lavoriamo autonome nell'avvio di processi di cambiamento e nella costruzione di un futuro migliore.

**Coinvolgimento attivo delle comunità locali** perché nessun progetto può essere "calato dall'alto": i nostri interventi prendono avvio dal bisogno che emerge dalle comunità locali. Realizziamo, spalla a spalla con le comunità, interventi di medio-lungo periodo e sostenibili dal punto di vista socio-ambientale ed economico.

**Federazione Internazionale People to People**  
Humana Italia è una delle 31 organizzazioni facenti parte della Federazione Internazionale Humana People to People, attiva in 46 Paesi del mondo.

La sede legale si trova a Ginevra, quella operativa in Zimbabwe. L'appartenenza a una rete globale comporta diversi vantaggi, in particolar modo per i seguenti aspetti:

**Trasparenza** nella gestione dei fondi ottenuti e del flusso dei capi donati dai cittadini e destinati a clienti al dettaglio e all'ingrosso o spediti direttamente in Africa;

**Efficienza** nella gestione dei costi e delle risorse economiche;

**Efficacia** nell'implementazione dei progetti, nella condivisione di best practice e nella capacità

## La struttura organizzativa (GRI 2-1, 2-1, 2-28, 2-9, 2-12)

Per perseguire la propria mission, Humana si è dotata di **una struttura efficace e sostenibile** con l'obiettivo di destinare sempre più risorse ai progetti realizzati nel mondo e in Italia.

La sede di **Humana ONLUS** è a Pregnana Milanese (MI). La sua attività principale è la gestione di progetti di cooperazione internazionale e di attività sociali e ambientali in Italia, realizzati grazie ai proventi derivanti dalla raccolta dei vestiti usati condotta in collaborazione con Humana SCARL e dalle partnership con enti e istituzioni.

Le decisioni relative alla gestione della ONLUS sono adottate dal **Consiglio d'Amministrazione**, formato dalla Presidente Ulla Carina Bolin e da altri due membri: Elisabeth Molnar, Vicepresidente, e Benedetta Cella, Consigliere. I soci della ONLUS sono 9 e si riuniscono, almeno una volta all'anno, per l'approvazione del Bilancio.

In un'ottica di trasparenza, l'Associazione ha deciso, già dal 2015, di sottoporre il proprio bilancio di esercizio alla revisione contabile dei conti su base volontaria. Inoltre, nel continuo perseguimento di obiettivi di trasparenza del proprio operato e di progressivo adeguamento alle nuove disposizioni introdotte dalla Riforma del Terzo Settore (articolo 30 del D. lgs. 117/2017), nel 2023 l'Associazione ha deciso di nominare un Organo di Controllo monocratico, individuato in un professionista esterno cui è stato affidato per l'annualità 2023, l'incarico di svolgere controlli ulteriori sull'osservanza delle leggi, dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, oltre che sul concreto funzionamento dell'Associazione, come previsto dalla precitata normativa.

L'attività svolta per la prima annualità è stata oggetto di relazione specifica in occasione dell'assemblea dei soci tenutasi il 15 maggio.

In tale occasione, i soci hanno rinnovato l'incarico al professionista anche per il 2024 in continuità con la decisione già assunta nel 2023. L'Associazione, oltre a essere membro della Federazione Internazionale, **aderisce ad altre organizzazioni attive in ambiti coerenti con la propria mission**. In particolare, Humana ONLUS:

→ dal 2020 è accreditata presso **AICS** (Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo);  
→ è membro di **AISEC** (Associazione Italiana

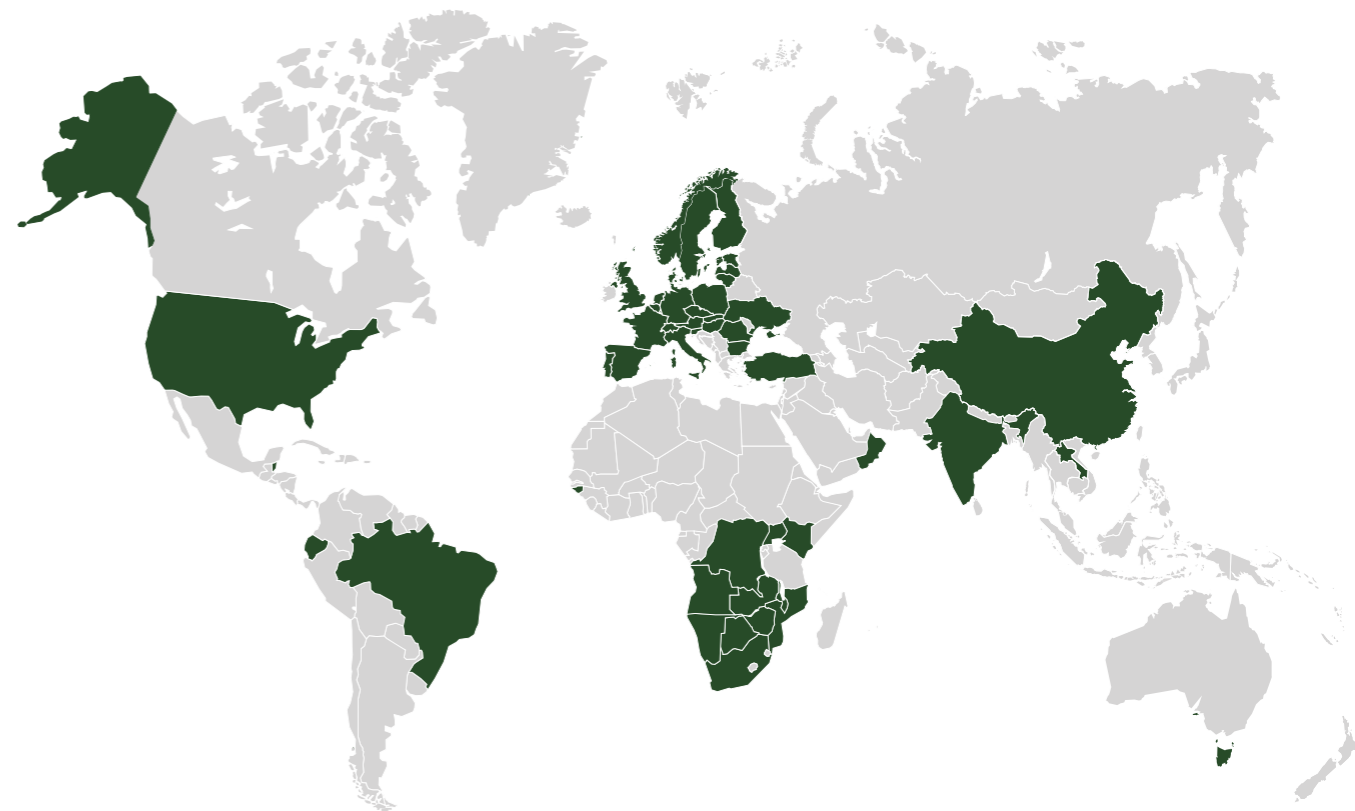


Figura 1 La Federazione Internazionale Humana People to People



*Humana si impegna inoltre ad accrescere le capacità di popoli e comunità, affinché divengano protagonisti del proprio futuro.*

di rispondere alle specifiche esigenze locali. per lo Sviluppo dell'Economia Circolare);  
 → aderisce a **Rete ONU** (Rete Nazionale degli Operatori dell'Usato) che rappresenta oltre 13.000 operatori del settore del riutilizzo e della preparazione per il riutilizzo;  
 → è socia di **AOI** (Cooperazione e Solidarietà Internazionale);  
 → aderisce ad **ASviS** (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile).

**Humana SCARL** condivide con Humana ONLUS la sede legale e operativa a Pregnana Milanese (MI). Al 31/12/2023 era attiva sul territorio italiano con **6 filiali operative** nelle province di Milano, Brescia, Genova, Rovigo, Torino, Teramo e con **16 negozi** nelle città di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Roma, Torino e Verona e **1 negozio online**.

Nel 2023, il Consiglio d'Amministrazione della SCARL è stato oggetto di importanti modifiche, sia per quanto riguarda il numero dei membri, aumentato da 3 a 5, sia nella sua composizione; sono stati infatti introdotti nuovi componenti con esperienza e competenze in settori diversi, capaci di apportare un contributo significativo alle future decisioni strategiche della Cooperativa.

Il **Comitato Direttivo**, composto dalla Vice Presidente, dal CFO&Legal Manager, dal Direttore Italia della Raccolta Abiti e dal Retail Director, si riunisce settimanalmente per **discutere le scelte strategiche** anche su temi economici, ambientali e sociali **nonché i risultati raggiunti dall'intera organizzazione**. In occasione dei propri incontri, il Comitato Direttivo può convocare altre figure dell'organizzazione per approfondimenti su temi specifici. Anche come **Cooperativa, Humana è membro attivo di alcuni enti e organismi** all'interno dei quali lavora per proporre le istanze relative alla trasparenza della filiera di raccolta indumenti, alla certezza nella donazione e alla valorizzazione delle pratiche del riutilizzo e del recupero.

In particolare, Humana SCARL:

→ dal 2017 appartiene ad **Assorecuperi** (Associazione nazionale delle imprese operanti nel settore del recupero di rifiuti); la Presidente di Humana Italia, Ulla Carina Bolin, partecipa con delega di Rete ONU e Assorecuperi alle iniziative di **EURIC** (European Recycling Industries' Confederation) l'organizzazione ombrello per le industrie europee del riciclo;

→ aderisce a **Rete ONU** (Rete Nazionale degli Operatori dell'Usato), insieme alla ONLUS;  
 → fa parte di **ICESP** (Italian Circular Economy Stakeholder Platform) che coinvolge gli attori italiani dell'economia circolare come istituzioni, pubbliche amministrazioni, enti di ricerca, aziende, associazioni, realtà del terzo settore e cittadini impegnati a creare un punto di convergenza nazionale sulle iniziative, le esperienze, le criticità, le prospettive e le aspettative dell'economia circolare che il nostro Paese vuole e può rappresentare in Europa con un'unica voce;  
 → è membro di **UNIRAU** (Unione Imprese Raccolta Riuso e Riciclo Abbigliamento Usato).

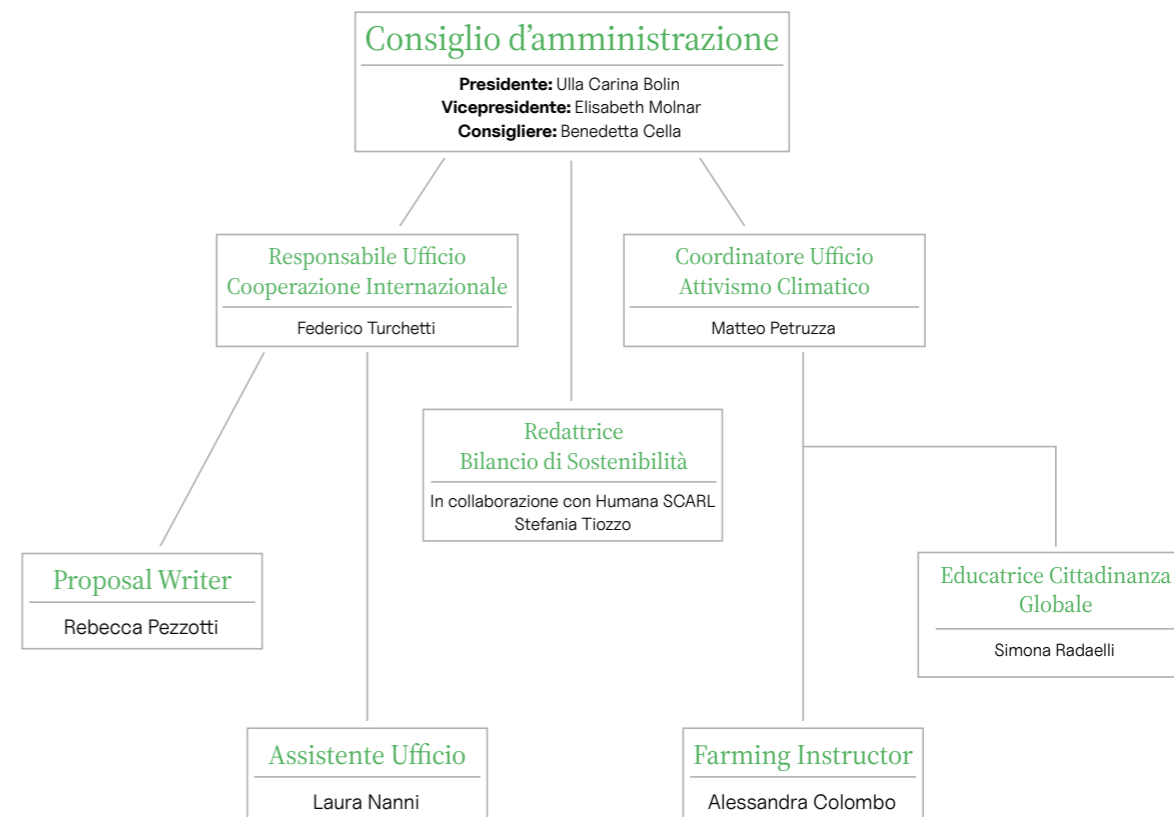
#### Legalità e trasparenza nell'Organizzazione (GRI 2-23, 2-27, 205-3)

Come confermato dal piano strategico di sostenibilità di Humana Italia, la **legalità** e la **trasparenza** sono da sempre considerati principi fondanti dell'Organizzazione, alla base dell'avvio e dell'implementazione di iniziative e progetti. Tale modus operandi trascende l'attività di compliance, ossia il rispetto della normativa in materia sia socio-ambientale sia economica, tramite **l'adozione volontaria** di politiche e presidi specifici, tra cui:

→ il **Modello Organizzativo di Gestione e Controllo** (per maggiori informazioni, si rimanda al box di approfondimento "**Modello Organizzativo e Codice Etico**" (si veda pag. 44);  
 → i dati riportati all'interno del **Bilancio di Sostenibilità**;  
 → la **Politica per la Qualità per l'Ambiente**;  
 → le **Certificazioni** per la Qualità **ISO 9001** e per i Sistemi di Gestione Ambientale **ISO 14001**.

Il settore della raccolta e avvio a recupero degli abiti è stato più volte coinvolto in scandali legati al mancato rispetto delle normative sulla gestione. Per questo motivo, Humana è fortemente impegnata a promuovere i temi della legalità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione, sfruttando ogni occasione di confronto pubblico per portare all'attenzione dei propri interlocutori il funzionamento dell'intera filiera. A conferma della correttezza del suo operato, nel corso del 2023 Humana Italia non ha ricevuto sanzioni monetarie né multe per il mancato rispetto di leggi o regolamenti in ambito socio-economico e ambientale, e non sono stati registrati casi di corruzione.

**Figura 2** Organigramma Humana People to People Italia Onlus aggiornato al 31.12.2023  
 Segnaliamo la possibilità di modifiche dei nominativi indicati



*Occorre avanzare passo dopo passo con piccoli gesti concreti, che sommati e integrati tra di loro possono creare un enorme effetto.*

### Modello Organizzativo e Codice Etico (GRI 205-1, 2-23, 2-26)

Dal 2015 Humana Italia ha adottato in modo volontario il Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, noto come "Modello 231", di cui è parte integrante il Codice Etico e di Condotta.

Il Modello 231 si sostanzia in un insieme di protocolli e procedure che delineano la corretta struttura e gestione dei processi sensibili di Humana, rappresentati principalmente dall'impatto ambientale della filiera degli abiti usati, la gestione delle risorse finanziarie, la partecipazione a gare e bandi pubblici e la tutela della salute e igiene sul posto di lavoro. Se correttamente ed efficacemente applicato e aggiornato, il Modello riduce il rischio di commissione di illeciti penali e può rappresentare per l'Organizzazione una limitazione, o addirittura un'esimente, della propria responsabilità amministrativa dipendente da reato.

L'ultimo processo di adeguamento del MOG di Humana, avviato a fine 2023, a seguito dell'introduzione da parte del legislatore di nuovi reati presupposto, si è concluso con l'approvazione della nuova versione in data 14/12/2023. A vigilare sul rispetto delle procedure delineate dal Modello e sulla loro adeguatezza è l'Organismo di Vigilanza (OdV), composto da due membri esterni e un membro interno. I membri sono tutti altamente qualificati nei rispettivi ambiti di competenza: ambientale, societario, pubblico amministrativo, legale e finanziario. Al 31 dicembre 2023 l'OdV era composto da: Presidente/membro esterno: **Avv. Benedetta Cella**; Membro esterno: **Dr.ssa Antonella Licata**; Membro interno: **Dr. Enrico Ribet**, CFO & Legal Manager di Humana People to People Italia SCARL. I dipendenti, i collaboratori e i soggetti che intrattengono rapporti con Humana a qualsiasi titolo hanno la possibilità di rivolgersi all'OdV tramite un indirizzo e-mail dedicato

(odv@humanaitalia.org) per segnalare, anche in forma anonima, la commissione o tentata commissione di uno dei reati previsti nel Modello Organizzativo, ovvero la violazione o l'elusione fraudolenta dei principi e delle prescrizioni in esso indicate e/o dei valori etici e delle regole comportamentali contenute nel Codice Etico.

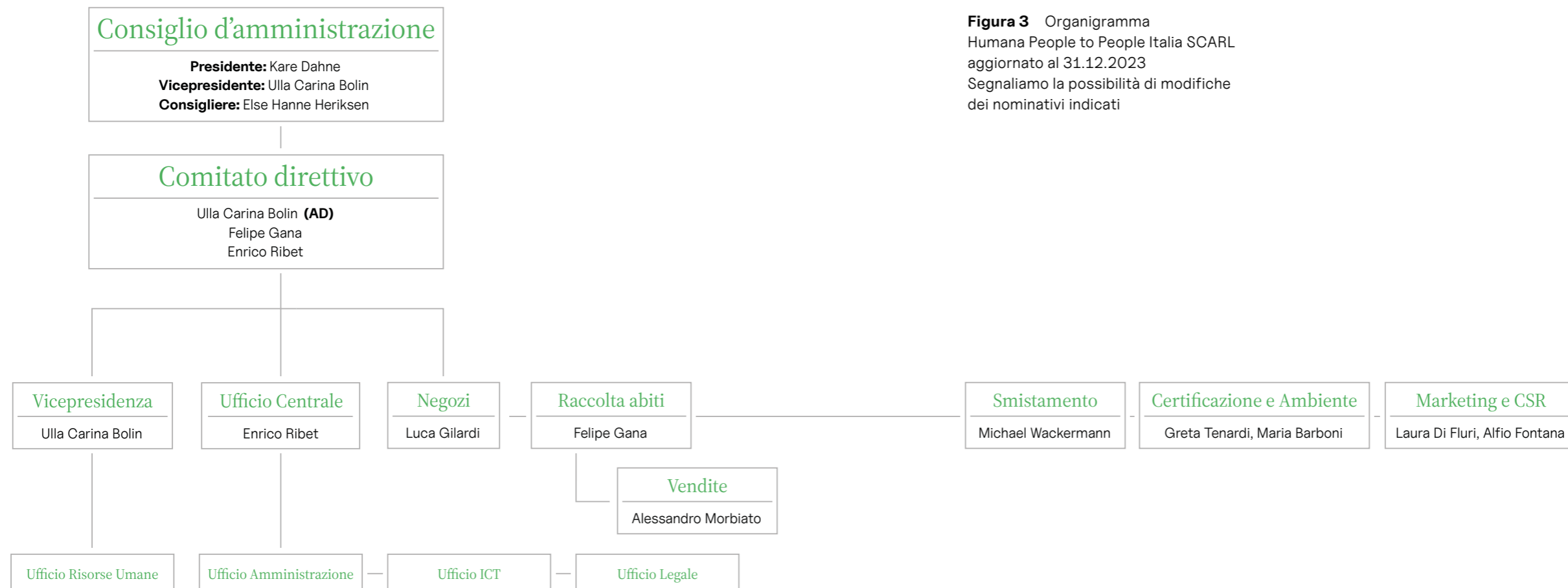
L'eventuale violazione delle procedure comporta sanzioni disciplinari da parte dell'Organizzazione.

Le operazioni messe in campo per evitare i rischi di corruzione sono quelle riconducibili alle procedure previste nell'ambito del MOG. Inoltre, con l'ultima revisione del Modello Organizzativo è stata recepita la nuova disciplina in materia di whistleblowing (D. Lgs n°24/2023, attuativo della Direttiva UE 2019/1937) che ha introdotto un sistema di regole e procedure che garantiscono la protezione dei soggetti che nel contesto lavorativo siano venuti a conoscenza della violazione di normative e/o di condotte e fatti

illeciti. Humana, in adempimento alle prescrizioni della citata normativa, ha istituito un canale di segnalazione interno per la ricezione e gestione delle eventuali segnalazioni che, grazie al ricorso a strumenti di crittografia, garantisce i criteri di riservatezza previsti dalla norma.

Infine, con lo scopo di comunicare e trasmettere a tutti i collaboratori i principi e valori che ispirano l'attività di Humana è stato predisposto e adottato, come parte integrante del Modello Organizzativo, il Codice Etico e di Condotta. Il documento contiene una serie di diritti, doveri, responsabilità e regole sociali e morali cui tutti i membri di Humana devono attenersi nello svolgimento del proprio lavoro, allineandosi allo spirito che anima l'Organizzazione.

Per approfondimenti sul Modello 231 e sul Codice Etico e di Condotta si rimanda a: [↪humanaitalia.org/humana/codice-etico-modello231](https://humanaitalia.org/humana/codice-etico-modello231).



**Figura 3** Organigramma Humana People to People Italia SCARL aggiornato al 31.12.2023. Segnaliamo la possibilità di modifiche dei nominativi indicati

## 1.2 Le performance economiche

Per essere efficaci nell'attuazione della propria mission e continuare a sostenere progetti sociali e ambientali in Italia e nel mondo, Humana necessita di risorse economiche solide e sostenibili. Questo è possibile grazie alle attività di raccolta e selezione di abiti e alla loro vendita all'ingrosso e al dettaglio nella catena retail dell'Organizzazione, alle partnership create nel corso degli anni e al supporto di istituzioni e cittadini.

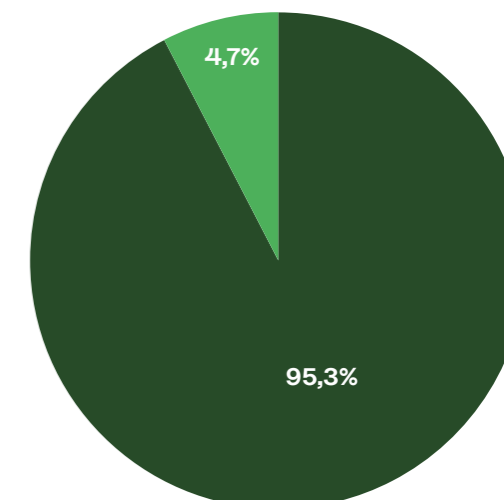
Nel tempo, Humana ha creato un modello di business solidale consolidato che in quasi cinquant'anni di attività internazionale ha confermato la propria validità: la forza, nonché caratteristica distintiva, risiede infatti nella **sinergia tra Humana People to People Italia SCARL e Humana People to People Italia ONLUS** che insieme si impegnano a fornire il maggior supporto possibile ai progetti sociali e di sviluppo e a creare valore attraverso un approccio olistico. Così facendo, risulta possibile il raggiungimento con successo degli obiettivi della mission e la massimizzazione dell'impatto positivo per una molteplicità di soggetti nel mondo.

Tabella 1	Valore economico generato e distribuito da Humana SCARL e costi di produzione (valori in euro)			Variazione 2023-2022
	2021	2022	2023	
<b>Valore economico generato</b>	<b>13.434.100</b>	<b>17.506.669</b>	<b>20.848.920</b>	<b>19,1%</b>
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>12.886.133</b>	<b>16.177.452</b>	<b>19.864.345</b>	<b>22,8%</b>
Costi operativi	6.077.613	8.252.435	9.424.826	21,6%
Remunerazione del personale	6.391.571	7.478.322	8.644.888	15,6%
Oneri finanziari	90.013	78.760	90.159	14,5%
Imposte	122.536	367.935	572.260	55,5%
Donazioni in denaro a favore di Humana ONLUS per il sostegno ai Progetti nel mondo	117.000	501.000	1.130.000	125,5%
Donazioni in denaro a favore di altri enti non profit	87.400	-	2.211	-
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>547.967</b>	<b>1.329.217</b>	<b>984.575</b>	<b>-25,9%</b>
Ammortamenti e svalutazioni	429.611	453.014	582.047	28,5%
Utile d'esercizio	118.356	876.203	402.528	-54,1%

**Figura 4** Valore economico generato da Humana SCARL nel 2023

■ valore economico trattenuto  
■ valore economico distribuito

**20,8**  
milioni di euro





### Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia SCARL (GRI 2-6, 201-1)

Se nel biennio 2021-2022 Humana ha attraversato una fase di significativa ripresa post-pandemia, il 2023, ha rappresentato un anno di assestamento, caratterizzato da alcune oscillazioni. Alcuni fattori geopolitici, come i conflitti in Medio Oriente e in Ucraina, insieme al rallentamento del mercato africano causato dall'ingresso di abbigliamento a basso costo proveniente dalla Cina, hanno ridotto le aspettative economiche attese, senza però impedire la chiusura dell'esercizio con un buon risultato economico.

Humana COOP ha, infatti, ottenuto un margine operativo netto (EBIT) di 974.782 euro che ha confermato il buon esito delle scelte strategiche in ambito organizzativo, commerciale, sociale e che ha permesso di chiudere il 2023 con un utile netto di 402.528 euro.

Nonostante l'utile sia inferiore rispetto all'anno precedente, rimane comunque nettamente superiore ai livelli pre-pandemici: nel 2019, infatti, si registrava una perdita di 3.720 euro.

I risultati positivi del 2022 sono dunque stati in gran parte preservati, sostenuti anche da un **incremento del 19% nei ricavi delle vendite** rispetto all'anno precedente, raggiungendo l'importo di 20.660.636 euro, che ha rappresentato il primo superamento, nella vita di Humana, della soglia dei 20.000.000 di euro di ricavi.

In prosecuzione con l'anno precedente, anche nel corso del 2023, il **reparto raccolta vestiti usati** ha mantenuto un andamento regolare per quasi tutte le filiali, ad eccezione di alcune sedi, come Milano, che per ragioni operative e gestionali non hanno raggiunto gli obiettivi produttivi e di budget. Questo ha inciso, insieme ad altri fattori, sulla redditività dell'intero reparto raccolta, che ha chiuso l'anno con una **flessione del 32%**.

Anche i costi di start-up della **nuova filiale di Genova**, aperta a settembre, e la gestione operativa della logistica di magazzino per **l'installazione dell'impianto semi-automatico** presso il Reparto Smistamento e in particolare dell'area cosiddetta di "Pre-sorting", hanno contribuito, seppur in misura minore, alla riduzione della redditività.

Come sempre, il servizio di raccolta di abiti usati viene svolto in collaborazione con Humana People to People ONLUS, contribuendo così agli scopi della mission che le accomuna.

A fine 2023, il numero complessivo di contenitori presenti sul territorio nazionale è stato pari a **5.566 unità**, con un **incremento di 583 unità (+ 11,4%)** rispetto all'anno precedente, a servizio di **1.510 Comuni** dislocati in 39 province di 8 regioni italiane.

A conferma del buon andamento del Reparto Raccolta, nel 2023 Humana ha registrato un incremento di contenitori rigenerati, passando da 1.070 del 2022 al 1.352 del 2023, grazie a un **piano di manutenzione dedicato**.

Il 2023 ha rappresentato un anno di grande cambiamento anche per il **Reparto Smistamento** presente presso la sede di Pregnana Milanese, grazie a un importante **progetto di avanzamento tecnologico** che ha innovato i processi produttivi.

Dopo gli studi di progettazione e la pianificazione dei nuovi processi avviati nel 2022, è stato completato un impianto semi-automatico e robotizzato, integrato con i sistemi informatici aziendali. Tale innovazione ha permesso l'incremento del livello tecnologico del reparto **passato così da un'operatività** totalmente manuale e artigianale a un modello di tipo industriale, che consentirà potenzialmente di lavorare in futuro su due turni, con un raddoppio della produzione. Questa transizione ha richiesto una serie di interventi che hanno temporaneamente **ridotto l'efficienza produttiva del Reparto Smistamento del 28%**, comportando un calo fisiologico del risultato operativo, in linea con le previsioni di budget e di progetto.

Nonostante le novità operative e di processo, nel corso dell'anno Humana ha proseguito con alcuni test promettenti nel campo della preparazione al riciclo, in collaborazione con aziende produttrici di nuovi materiali tessili e aziende specializzate nel riciclo tessile.

La **catena retail** di Humana è in costante crescita, offrendo ottimi risultati sia in termini di visibilità sul territorio che di redditività.

Al 31 dicembre 2023 contava **16 negozi** (nel 2024 sono stati inaugurati altri due punti vendita, uno a Milano e uno a Roma) nelle principali città italiane, oltre al **negozio online**. La clientela mostra un forte interesse e condivisione della mission di Humana, grazie a un'elevata fidelizzazione, la quale costituisce una solida base per i ricavi. I **negozi**, infatti, non sono solo luoghi dove acquistare abiti second hand di qualità, ma veri e propri **punti di contatto**, sensibilizzazione e dialogo su temi ambientali, sociali e legali.

	2021	2022	2023	Variazione 2023-2022
Valore economico generato	<b>841.265</b>	<b>1.528.748</b>	<b>2.301.664</b>	<b>50,6%</b>
Valore economico distribuito	<b>839.927</b>	<b>1.523.709</b>	<b>2.269.033</b>	<b>48,9%</b>
Costi operativi	105.965	180.479	148.565	-17,7%
Remunerazione personale	162.839	178.113	226.190	27%
Oneri finanziari	5.355	2.485	2.361	-5%
Comunità e progetti sociali nel mondo	565.768	1.162.632	1.891.917	62,7%
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>1.338</b>	<b>5.039</b>	<b>32.630</b>	<b>547,5%</b>

**Tabella 3** Il contributo di Humana ONLUS ai progetti nel mondo, suddiviso per provenienza (valori in euro) (**G4 DMA Resource Allocation, Former NGO-7**)

	2022	%	2023	%
Contributi derivanti dalla raccolta fondi*	601.537	51,7%	1.352.329	71,5%
Valorizzazione in Africa dei vestiti donati	561.095	48,3%	539.588	28,5%
<b>TOTALE</b>	<b>1.162.632</b>	<b>100,0%</b>	<b>1.891.917</b>	<b>100,0%</b>

\*per praticità si utilizza l'espressione "raccolta fondi" per riferirsi alle attività sviluppate con istituzioni, aziende e cittadini e alla donazione ricevuta dalla Cooperativa derivante dalla vendita dei vestiti in Italia e in Europa.

#### Perché si calcola il valore economico generato e distribuito?

L'indicatore del **valore economico generato e distribuito** è uno dei GRI Standards che offre una misura della ricchezza generata da un'organizzazione grazie al proprio core business (valore economico generato) e una rappresentazione di come questa venga redistribuita ai diversi stakeholder con i quali l'organizzazione si rapporta (valore economico distribuito).

Il valore economico distribuito rappresenta quindi l'entità delle risorse che l'organizzazione destina ai propri fornitori, ai collaboratori, agli azionisti, alle Amministrazioni Pubbliche,

alla collettività e all'ambiente: la rendicontazione di tale valore è dunque per noi un elemento fondamentale di trasparenza.

Nel caso di **Humana Italia**, l'indicatore viene calcolato sia per la Cooperativa, sia per la ONLUS. Per **Humana SCARL** il valore generato è rappresentato principalmente dai ricavi derivanti dalla vendita degli abiti usati, mentre per la **ONLUS** deriva dalla valorizzazione degli abiti donati alle consorelle in Africa, dalle attività sviluppate con istituzioni, aziende e cittadini e dalla donazione ricevuta dalla Cooperativa derivante dalla vendita dei vestiti in Italia e in Europa.

Il **progetto di prezzatura centralizzata** dei capi continua a portare ottimi risultati, migliorando la logistica di approvvigionamento, garantendo l'omogeneità qualitativa della merce nei negozi di Humana e aumentando l'efficienza economica complessiva.

In conclusione, il 2023 si è rivelato un anno complessivamente positivo sotto il profilo commerciale, nonostante le difficoltà legate al clima di incertezza emerso negli ultimi mesi dell'anno.

Oltre a quelli già citati, tra i fattori che hanno contribuito a questa instabilità vi è anche l'avanzamento delle discussioni e revisioni di diverse direttive e regolamenti UE sul settore tessile, tra cui la direttiva sulla Responsabilità Estesa del Produttore (si veda pagg. 94-97) per il fine vita dei capi tessili. Il lavoro in corso della Commissione Europea su questi temi continua a generare incertezze, con riflessi e distorsioni sui mercati e sull'andamento della domanda e dell'offerta dei prodotti tessili usati.

Nonostante ciò, il solido andamento economico ha permesso alla Cooperativa di sostenere Humana ONLUS con contributi significativi per la realizzazione di progetti sociali e ambientali, pari a **1.130.000 euro** nel 2023, con un **incremento del 125,5%** rispetto all'anno precedente.

#### Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia ONLUS (GRI 201-1)

Il valore economico direttamente generato da **Humana ONLUS** nel 2023 ha raggiunto i **2.301.664 euro**, segnando un **aumento** significativo del **50,6%** rispetto all'anno precedente. Questo risultato riflette un'importante ripresa dopo la crisi legata alla pandemia da Covid-19, grazie al rilancio delle attività di valorizzazione degli abiti e al contributo delle donazioni fornite da Humana Cooperativa.

Del valore generato nel 2023, solo l'1,4% è stato trattenuto dall'Associazione e destinato a riserve, mentre il restante **98,6% è stato distribuito agli stakeholder** e in particolar modo utilizzato per la realizzazione e il sostegno di progetti sociali in **Italia e nel mondo**, in linea con la mission istituzionale.

Nel 2023 il **contributo di 1.891.917 euro** destinato ai progetti nel mondo è derivato:

→ per il **28,5% dalla valorizzazione economica dei vestiti donati** alle associazioni consorelle di Humana attive in Africa, membri della Federazione Internazionale;

→ per il **71,5%** dalle **attività sviluppate con istituzioni, aziende e cittadini** e dalla donazione ricevuta dalla Cooperativa grazie alla **vendita dei vestiti in Italia e in Europa**.

Nel 2023 si è registrato un significativo incremento della quota di contributi provenienti dalle attività sopra descritte, che ha raggiunto 1.352.329 euro, rispetto ai 601.537 euro dell'anno precedente, evidenziando un'importante crescita delle collaborazioni con istituzioni, aziende e cittadini.

Humana monitora costantemente i dati economici e produttivi, in modo da mantenere un quadro d'insieme sempre aggiornato sui risultati e poter adottare con tempestività azioni correttive qualora necessario.

**I bilanci di Humana (SCARL e ONLUS) sono certificati con controlli di coerenza esterna dalla Società di revisione Ria Grant Thornton SpA** e poi resi disponibili sul sito istituzionale ([↪humanaitalia.org](https://humanaitalia.org)) e sul sito dedicato alla raccolta dei vestiti ([↪raccoltavestiti.humanaitalia.org](https://raccoltavestiti.humanaitalia.org)).

Dal 2018, le modalità di controllo e verifica del bilancio della SCARL sono state ulteriormente ampliate e rafforzate in seguito all'entrata in vigore dell'obbligatorietà della revisione del collegio sindacale, garantito dal "revisore unico" Ria Grant Thornton SpA, con ulteriori controlli periodici, come previsto dal Codice Civile.

L'attività economica di tutte le Organizzazioni consorelle, ed ogni progetto finanziato, sono sottoposti ad audit da parte di **revisori esterni**.



EVENTO  
LX



2015  
2024  
10° anno

# Industria Felix MAGAZINE

## PREMIO INDUSTRIA FELIX INDUSTRIA FELIX AWARD

IMPRESE COMPETITIVE, AFFIDABILI E SOSTENIBILI  
COMPETITIVE, TRUSTWORTHY AND SUSTAINABLE COMPANIES

5ª EDIZIONE NAZIONALE

Il Premio Industria Felix - L'Italia che compete, fondato dal giornalista Michele Montemurro e organizzato da Industria Felix Magazine, si sviluppa sulla base di una maxi inchiesta sui bilanci dell'anno 2022 di 700.000 società di capitali realizzata in collaborazione con l'Ufficio studi di Cerved Group. Le imprese premiate, selezionate tramite incontrovertibile algoritmo di bilancio e scelte da un qualificato Comitato Scientifico, sono individuate in base alle migliori performance gestionali e all'affidabilità finanziaria determinata dal Cerved Group Score. In relazione al bilancio 2022 e al fine di favorire il benessere sociale e il progresso economico, si conferisce una

*The Industria Felix Award - The Italian way of doing business, founded by the journalist Michele Montemurro and organized by Industria Felix Magazine, has been developed on the basis of a mass survey on the 2022 financial reports of 700.000 companies and carried out in cooperation with Cerved Group Study Office. The awarded companies, selected through an indisputable algorithm and chosen by a qualified Scientific Committee, are identified on the basis of the best management performance and financial trustworthiness determined by the Cerved Group Score. With respect to 2022 financial report and in order to promote social well-being and economic development, it is bestowed*

### ALTA ONORIFICENZA DI BILANCIO

BUDGETARY PERFORMANCE HIGH HONOR

a / to

### HUMANA PEOPLE TO PEOPLE ITALIA SOC. COOP. A R.L.

Tra le 15 top imprese con sede legale in Italia per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved del settore Ambiente

Questa azienda ha fornito una comunicazione non finanziaria ispirata ai principi ESG

Milano, 12 dicembre 2024  
Palazzo Mezzanotte

Industria Felix Magazine  
Il Direttore responsabile  
Editor in chief



stampato su carta "Nautilus Classic" naturale 100% riciclabile certificata Ecobabel e FSC®

### Premio Industria Felix a Humana

Humana People to People Italia COOP ha ricevuto l'Alta Onorificenza di Bilancio nel 60° evento del Premio Industria Felix - L'Italia che compete 2024, per il Bilancio d'esercizio 2022. Il riconoscimento è andato all'Organizzazione in quanto risultata tra le top imprese con sede legale in Italia per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved del settore Ambiente. Humana ha inoltre ricevuto la speciale **Pergamena Green**, assegnata alle aziende sostenibili sulla base di una valutazione degli aspetti legati ai valori ESG.

Il premio Industria Felix è un premio indipendente, incentrato sulla performance gestionale, l'affidabilità finanziaria e sulla sostenibilità e dimostra che l'azienda è affidabile, ben gestita, proiettata sul futuro e in grado di conseguire risultati concreti.

Humana è risultata competitiva e affidabile in quanto idonea rispetto a un oggettivo algoritmo di competitività estratto dal conto economico, a un parametro etico (in quanto non si è privata di risorse umane risultando con un delta addetti pari o crescente rispetto all'anno precedente nell'ambito della media annuale) e al livello di solvibilità

o sicurezza finanziaria del Cerved Group Score.

Il premio è stato consegnato nella sua 5° edizione nazionale, organizzata da Industria Felix Magazine in collaborazione con Cerved, Università Luiss Guido Carli, Associazione culturale Industria Felix, con il sostegno di Confindustria.

Questo importante riconoscimento ha dato evidenza alla capacità di Humana di creare un modello circolare competitivo grazie al know-how sviluppato in oltre venticinque anni di attività, diventando leader industriale nel campo della raccolta, selezione e vendita degli abiti usati in Italia.

Il settore dell'abbigliamento di seconda mano è fondamentale per la creazione di un'economia tessile circolare e i gli obiettivi dell'Organizzazione sono in linea con quelli dell'European Green Deal.

La capacità d'impatto è legata anche all'appartenenza a una realtà internazionale come quella della Federazione Humana People to People, che garantisce solidità e capacità di raggiungere effetti ambientali e sociali su vasta scala grazie a una filiera globale del tessile incentrata sulla trasparenza e la rendicontabilità.



2

LA CRESCITA E  
VALORIZZAZIONE  
DELLE PERSONE  
NOSTRA  
SQUADRA



## 2.1 I collaboratori di Humana

(GRI 2-7; 2-30; 401-1)

Humana Italia è guidata dallo spirito "people to people", consapevole che la forza, competenza e conoscenza dei singoli confluiscono e si arricchiscono in una squadra affiatata, che agisce come fattore moltiplicativo.

Solo **lavorando insieme** si possono raggiungere i migliori risultati: il benessere e la crescita dello staff dell'Organizzazione sono dunque fondamentali per il perseguimento della missione sociale ed ambientale.

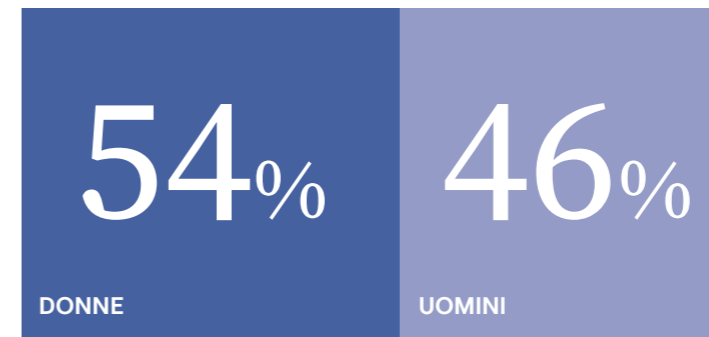
Per questo motivo Humana si impegna a valorizzare le proprie risorse umane garantendo formazione, sicurezza e ascolto.

Lo staff di Humana opera nella sede centrale di Pregnana Milanese per i servizi generali, mentre la gestione della raccolta degli abiti è affidata alle **6 filiali** situate nelle province di Brescia, Rovigo, Torino, Teramo, Genova e Milano.

Inoltre, l'Organizzazione è presente in Italia con **16 negozi Vintage e Second Hand\*** (Milano, Torino, Roma, Firenze, Verona, Bologna e Genova), e con il negozio online.

Al 31 dicembre 2023, il personale complessivo contava **277 collaboratori**, segnando un incremento rispetto al 2022 del **27,7%** e superando i livelli occupazionali pre-Covid.

\*Al 31.12.2023

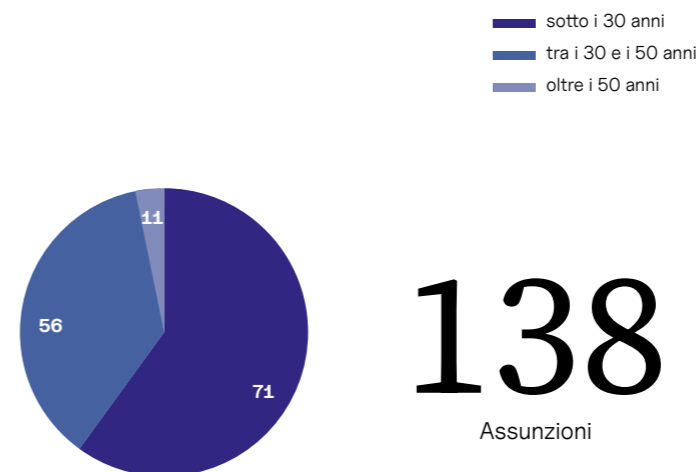


# 277

Collaboratori assunti da Humana al 31.12.2023

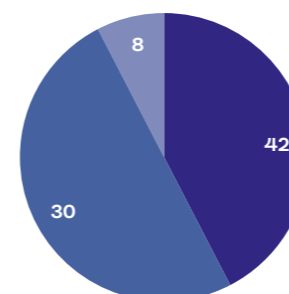
# 69,3%

Lavoratori assunti a tempo indeterminato nel 2023



# 138

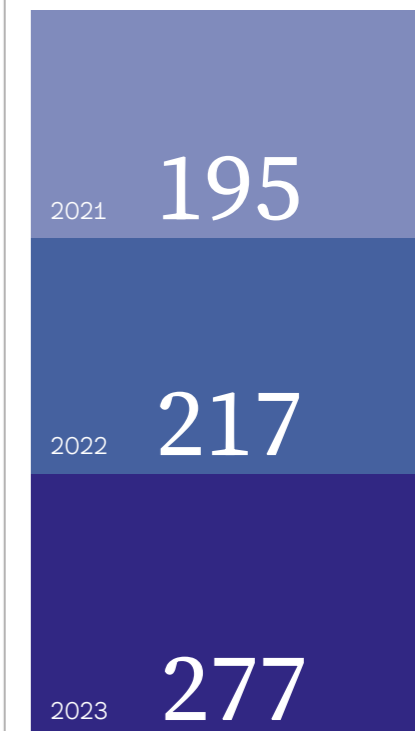
Assunzioni



# 80

Cessazioni

Assunzioni e cessazioni nel 2023



Nel 2023, sono stati **assunti 138 nuovi collaboratori**, rispetto ai 105 del 2022, confermando così una chiara politica di espansione da parte dell'Organizzazione: la maggior parte di queste nuove assunzioni è stata destinata ai reparti di raccolta abiti e negozi. Allo stesso tempo, il numero di cessazioni dei contratti di lavoro è rimasto quasi invariato, passando da 79 a 80. Di conseguenza, il tasso di **turnover in entrata è aumentato** al 64,5%, mentre quello **in uscita si è ridotto** al 37,4%.

Dei 277 collaboratori di Humana Italia, 271 erano assunti da Humana SCARL, mentre 6 lavoravano per Humana ONLUS. Tutti i collaboratori sono coperti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del Terziario e Commercio. La quasi totalità del personale (98%) era impiegata con un contratto a tempo determinato o indeterminato.

In particolare, il 69,3% dei dipendenti (192 persone) aveva un contratto a tempo indeterminato, mentre 80 erano assunti con contratti a tempo determinato. La parte restante era composta

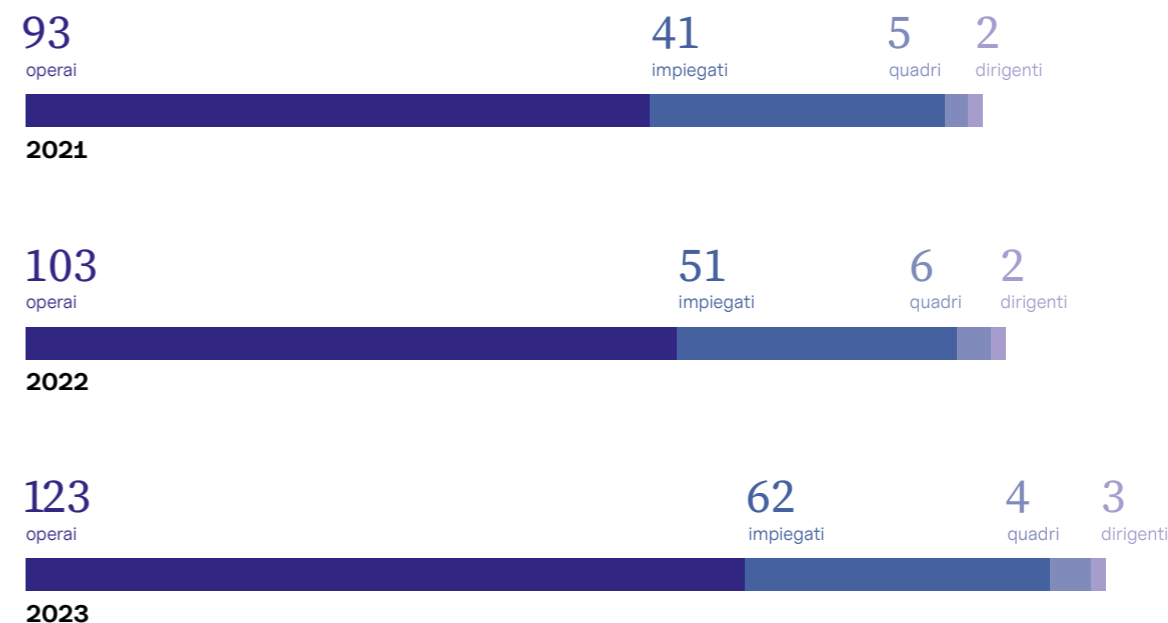
da stagisti e collaboratori, per un totale di 5 persone.

La percentuale più significativa tra i dipendenti a tempo indeterminato è rappresentata dalla categoria degli operai, dedicati alle mansioni di autisti per la raccolta degli abiti, addetti alle vendite nei negozi e allo smistamento. Seguono gli impiegati, tra cui quelli operativi negli uffici centrali (ad es. amministrazione, risorse umane, legale, commerciale), di gestione della raccolta indumenti e dei negozi e di progettazione e raccolta fondi.

Per quanto riguarda la tipologia di impiego, sul totale dei 272 dipendenti, **185** erano assunti con un contratto **full-time** e **87** in **part-time**.

Tra questi ultimi, la maggioranza era costituita da donne, con 66 dipendenti femminili rispetto a 21 uomini, riflettendo una tendenza comune in molti settori, dove il lavoro part-time è spesso scelto dalle donne per meglio conciliare vita professionale e familiare.

**Figura 1** Dipendenti a tempo indeterminato per qualifica



185

Dipendenti che lavorano in modalità **full-time**

87

Dipendenti che lavorano in modalità **part-time**

1

Giorni alla settimana in modalità **home working**

4,9%

Tasso di assenteismo registrato nel 2023

0

Azioni legali o denunce per casi di discriminazione nel 2023

19,39

Tasso di infortunio registrati nel 2023, tutti di lievi entità

**2.2 PARI OPPORTUNITÀ E MULTICULTURALISMO**  
(GRI 405-1; 406-1)

Per Humana, il valore della **diversity & inclusion** è parte integrante del suo DNA, con un impegno concreto verso la valorizzazione delle diversità e la promozione delle pari opportunità.

Al 31 dicembre 2023, i collaboratori provenivano da 26 diverse nazionalità, formando un **team multiculturale** che supera ogni distinzione di etnia, religione o cultura.

Inoltre, in ottemperanza al **Decreto Whistleblowing** (D.lgs. 24/2023), Humana ha implementato un sistema per la ricezione e gestione di segnalazioni, anche anonime, attraverso un portale dedicato sul sito istituzionale.

Questo strumento consente di **monitorare eventuali episodi di discriminazione e migliorare le procedure interne**.

Humana adotta anche misure specifiche per rispondere alle diverse esigenze culturali, come la possibilità di richiedere cambi turno durante il Ramadan.

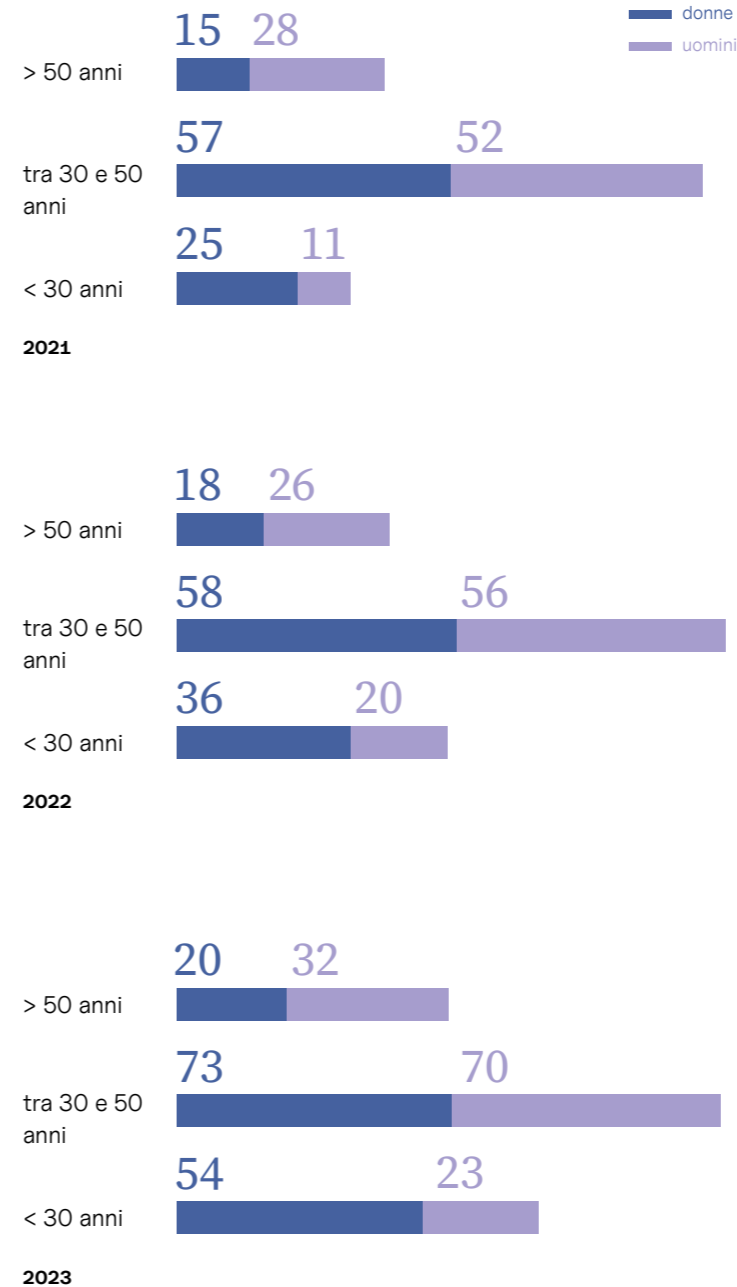
Anche nel corso del 2023, **non sono state registrate azioni legali o denunce relative a casi di discriminazione** nei confronti o all'interno dello staff per il mancato rispetto delle persone in virtù della loro religione, razza, sesso, opinione politica o per la propria estrazione e provenienza sociale.

Oltre alla diversità etnica, lo staff di Humana si distingue per l'equilibrio di genere, con una leggera prevalenza di donne, contribuendo a un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

La parità di genere è assicurata anche negli organismi di governance. Mentre nel Comitato Direttivo, solo il 25% dei quattro membri è rappresentato da donne, nel Consiglio di Amministrazione della Cooperativa, a fine 2023, 2 dei 3 componenti sono di genere femminile, percentuale che raggiunge il 100% nel CdA della ONLUS, con tutti e 3 i membri donne. Tutti i membri dei Consigli d'Amministrazione di Cooperativa e Associazione, hanno un'età superiore ai 50 anni, mentre la **maggior parte** dei collaboratori della squadra di Humana ha un'età compresa tra i **30 e i 50 anni** e per il **28%** è costituita da persone **under 30**, percentuale in costante crescita rispetto agli anni precedenti.



Dipendenti nel 2021, 2022 e 2023, per genere e fasce di età



I dati al 31.12.2023

**28%**

Dipendenti under 30

**52,5%**

Dipendenti tra i 30 e i 50 anni

**26**

Nazionalità diverse

**0**

Azioni legali o denunce per casi di discriminazione

*2.098 ore di formazione erogata, di cui 1.561 per la sicurezza.*

### 2.3 FORMAZIONE E CRESCITA PROFESSIONALE (GRI 403-5; 404-1)

La filosofia "people to people" non solo non trascura la formazione e la crescita professionale, ma le considera elementi fondamentali, riconoscendo l'importanza centrale delle persone all'interno dell'Organizzazione.

La formazione offerta ha un duplice obiettivo: da un lato promuovere lo **sviluppo professionale** dello staff, dall'altro favorire un **coinvolgimento e una sensibilizzazione continui sui temi e i valori che guidano la nostra mission**. Ogni anno, i responsabili di reparto rilevano le necessità formative dei propri collaboratori e le segnalano all'Ufficio Risorse Umane.

Nel 2023 sono state erogate complessivamente **2.098 ore** di formazione, registrando un incremento significativo del 150% rispetto all'anno precedente. Di queste, il **74%**, pari a 1.561 ore, è stato dedicato a percorsi di **formazione obbligatoria** in materia di **salute e sicurezza** sul lavoro. L'incremento è stato determinato principalmente dalla necessità di aggiornamenti quinquennali: infatti, molti dipendenti avevano ricevuto la formazione iniziale nel 2013, poi

aggiornata nel 2018, e nuovamente nel 2023.

Tali percorsi includevano la formazione per i neoassunti, l'aggiornamento per i dipendenti già in forza, la conduzione del carrello elevatore, e la formazione e aggiornamento per Rappresentanti dei Lavoratori, Preposti e addetti al Primo Soccorso e Antincendio.

Le restanti **537 ore** sono state dedicate a **formazione volontaria**, finalizzata allo sviluppo di competenze trasversali e specifiche per ogni ruolo e settore lavorativo. Tra i corsi offerti, spiccano la formazione in lingua inglese applicata al contesto commerciale e l'aggiornamento sulla nuova normativa relativa alla raccolta della frazione tessile, con un focus particolare sulla gestione e smaltimento dei rifiuti tessili. Inoltre, anche nel 2023, sono state organizzate diverse sessioni di Ecodrive per gli autisti, con l'obiettivo di promuovere una guida sicura ed efficiente dei veicoli impiegati nella raccolta degli indumenti.

Tutto il personale neoassunto ha partecipato a corsi di formazione sul **modello 231** e sull'**anticorruzione**, con l'obiettivo di offrire una comprensione iniziale dei principali processi, procedure e strumenti organizzativi interni, agevolando così il loro inserimento nel team.

#### I dati del 2023

# 2.098

Ore totali di formazione erogata

# 1.561

Ore di formazione obbligatoria sulla salute e la sicurezza

# 537

Ore di formazione volontaria per lo sviluppo di competenze trasversali

# 100%

Personale neoassunto che ha frequentato corsi sulla sicurezza

In Humana, inoltre, è prassi consolidata che i dipendenti, dopo aver completato corsi di formazione non obbligatoria, assumano il ruolo di "formatori" per i colleghi. Questo approccio favorisce la condivisione delle conoscenze acquisite, contribuendo a diffondere competenze e know-how all'interno dell'intero reparto.

Se si considerano le ore di formazione erogate (sia obbligatorie che volontarie) per **categoria contrattuale**, nel 2023 i quadri sono stati i maggiori beneficiari, diversamente dal 2022, quando furono gli impiegati a usufruire maggiormente della formazione. In generale, il **numero medio di ore di formazione per dipendente è aumentato del 97%** rispetto all'anno precedente, passando da 3,9 ore nel 2022 a 7,7 ore nel 2023.

Nel 2023 è stato avviato un progetto per implementare un processo strutturato di valutazione delle prestazioni del personale, con cadenza annuale, attraverso questionari differenziati in base al ruolo. Questo strumento è prezioso per promuovere il dialogo tra responsabili e dipendenti, valutare il livello di apprendimento, e individuare punti di forza e aree di miglioramento. Il processo di performance review permette inoltre di identificare le aree di sviluppo del personale e stabilire obiettivi sfidanti ma realistici, favorendo un miglioramento continuo.

Per il 2024 è prevista la digitalizzazione del processo tramite l'introduzione di un software dedicato.

## Le opportunità per i dipendenti in occasione del 25° anniversario di Humana

Il 2023 ha segnato per Humana il **venticinquesimo anniversario di attività**, un traguardo che è stato celebrato con alcuni eventi significativi.

In questa occasione, l'azienda ha **offerto ai dipendenti diverse opportunità** per avvicinarsi al contesto internazionale della Federazione. Tra queste, il **Programma di Scambio in Danimarca**, che include presentazioni, workshop e laboratori di gruppo, e **visite ai progetti in Malawi e India**, per condividere esperienze con chi quotidianamente lavora per realizzare le iniziative di Humana People to People. Le celebrazioni hanno incluso una **giornata di festa per tutto lo staff nazionale**, in cui sono stati condivisi i traguardi raggiunti negli ultimi 25 anni, e un evento dedicato a partner e stakeholder, durante il quale è stato presentato il nuovo impianto semiautomatico di selezione a Pregnana Milanese e illustrati i risultati della filiera di raccolta, selezione e vendita di abiti usati.







*Humana Italia si impegna a perseguire un continuo miglioramento della propria struttura relativa a salute e sicurezza sul lavoro.*

## 2.4 SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE (GRI 401-2; 403-1; 403-2/4; 403-4; 403-6; 403-9)

Per Humana tutelare la salute e la sicurezza dei propri collaboratori e di tutte le persone coinvolte nelle attività costituisce un **principio fondamentale**.

Per questo sono garantiti a tutti i collaboratori **corsi di aggiornamento o di formazione ex novo in tema di salute e sicurezza sul posto di lavoro**, con l'obiettivo di istruire le persone ad assumere comportamenti adeguati alla propria tutela e a quella degli altri e al fine di mantenere la conformità delle normative inerenti quest'ambito.

Le regole in materia di salute e sicurezza non riguardano solo collaboratori e dipendenti, ma sono estese a tutti coloro che entrano in contatto, a vario titolo, con l'Organizzazione, tra cui collaboratori esterni, volontari, attivisti del progetto Orto 3C e visitatori del centro di smistamento.

Le attività di Humana Italia **non sono contraddistinte da un elevato rischio** per la salute e la sicurezza; i principali rischi sono connessi all'attività di svuotamento dei contenitori stradali e trasporto degli indumenti raccolti, alla manutenzione dei contenitori e all'attività di stoccaggio e spostamento degli abiti negli impianti di Humana.

Il nuovo impianto di Smistamento semi automatico di Pregnana Milanese, attivato nel 2023, è stato progettato ponendo attenzione agli aspetti ergonomici delle postazioni di lavoro, con l'intento di ridurre ulteriormente i rischi e migliorare il benessere psicofisico degli operatori coinvolti nell'attività.

Ai lavoratori delle filiali di Humana, dei negozi e degli uffici non sono assegnate mansioni che presentano un alto livello di rischio di malattie specifiche.

Humana Italia si impegna a perseguire un continuo miglioramento della propria struttura relativa a salute e sicurezza sul lavoro e ha già avviato l'integrazione degli aspetti relativi a questi temi nel proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente, dotandosi di procedure, buone prassi e formazione specifica al di là

di quanto richiesto dal D.lgs 81/2008. Inoltre, tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato hanno a disposizione la copertura sanitaria Fondo Est prevista dal CCNL Terziario e Commercio, prevedendo l'applicazione di tutti gli istituti che il contratto prevede (come congedi parentali, contributi pensionistici, copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità e assicurazione sulla vita) e anticipi di 1.000 euro su 13esima e 14esima ai dipendenti assunti da almeno 12 mesi.

La squadra di Humana Italia dedicata alla salute e sicurezza sul posto di lavoro al 31/12/2023 includeva **1 Dirigente per la Sicurezza**, **1** Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (**RSPP**), il medico competente. Erano attivi inoltre **1** Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**) per la **COOP** operativo nella filiale di Torbole Casaglia (BS), e **1 RLS** per i dipendenti della **ONLUS**, presso la sede milanese. Si aggiungono inoltre **37 preposti**, **42** addetti **Antincendio** e **43** al **Primo Soccorso**. Il ruolo di RSPP esterno (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione) è necessario all'individuazione dei fattori di rischio e delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro (6 nel 2022), nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale.

Nel 2023, all'interno del perimetro di Humana Italia, si sono registrati complessivamente **7 infortuni** sul lavoro (6 nel 2022), nessuno dei quali con gravi conseguenze<sup>1</sup>, portando il **tasso di infortunio**<sup>2</sup> a 19,39. Questo dato evidenzia un aumento<sup>3</sup> rispetto all'anno precedente (16,22), calcolato sulla base delle ore di assenza per infortunio, pur restando inferiore ai livelli del periodo pre-pandemico. Nel 2019, ad esempio, il tasso era pari a 23,09 e nel 2018 a 33,20.

<sup>1</sup>Per infortunio con gravi conseguenze si intende un Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi

<sup>2</sup>Calcolato come segue: numero infortuni/totali ore lavorate in un anno\* 1.000.000

<sup>3</sup>L'incremento è dovuto al protrarsi di due infortuni verificatisi alla fine del 2022.

Nessun collaboratore di Humana Italia ha contratto malattie collegate allo svolgimento dell'attività professionale. Tutte le pratiche legate a incidenti e infortuni sul posto di lavoro (per tutte le sedi di Humana Italia) sono gestite e rendicontate internamente e segnalate all'INAIL.

Anche i near miss sono registrati e gestiti dal sistema di sicurezza dell'Organizzazione in collaborazione con l'RSPP.

Il **tasso di assenteismo**, calcolato come il rapporto tra le ore perse per infortunio, malattia, permessi sindacali, sciopero e assenza ingiustificata e le ore complessivamente lavorate nel corso dell'anno, è pari al **4,9% nel 2023**, leggermente diminuito ma sostanzialmente in linea con il dato del 2022 (5,2%).

Nel 2023, Humana ha continuato ad adottare **l'home working**, estendendolo a un giorno a settimana per i dipendenti il cui ruolo lo consente.

Questa iniziativa, nata dal progetto pilota avviato nel 2022 grazie a un bando della Regione Lombardia, ha permesso di adattare il piano di lavoro agile alle esigenze aziendali, promuovendo maggiore **flessibilità**.

## 2.5 IL PERSONALE ESTERNO (GRI 2-8; 403-7; 403-9)

Alcune attività operative, specie quelle legate all'andamento della raccolta di indumenti usati, possono richiedere l'impiego di personale esterno.

Il ricorso ai servizi esterni è motivato dalla necessità di coprire i **periodi di picco di raccolta abiti**, durante i quali si arriva a raccogliere anche il doppio del quantitativo di abiti rispetto ai periodi non coincidenti con il cambio di stagione.

Per questo motivo, il servizio di appalto con il personale esterno è impiegato soprattutto nei magazzini.

Nel 2023, Humana ha coinvolto 21 collaboratori esterni<sup>4</sup> nelle attività di carico, scarico, riempimento e chiusura dei balloni di vestiti usati presso le filiali di Pregnana Milanese (MI), Torbole Casaglia (BS) e Rovigo. Di questi, 20 erano **operai di genere maschile** e uno di **genere femminile**.

Humana Italia contribuisce a garantire la **salute e sicurezza** sul posto di lavoro anche ai collaboratori esterni assunti da Cooperative, ai quali spetta l'adeguata formazione a riguardo.

Il preposto o il responsabile del reparto presso cui si trovano a prestare servizio i collaboratori esterni si coordina con il responsabile di reparto del collaboratore esterno, affinché siano fornite le **istruzioni operative** preliminari all'avvio dell'attività lavorativa.

I responsabili di reparto, in accordo con i preposti dei collaboratori esterni, verificano inoltre l'effettivo utilizzo dei necessari **dispositivi di sicurezza** (quali, ad esempio, le scarpe antinfortunistiche).

Humana verifica che il personale esterno operi nel rispetto del D. Lgs. 81/08 in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e, pertanto, controlla che sia stato sottoposto a opportuna formazione e fornito dei DPI (dispositivi di protezione individuale) necessari e commisurati allo svolgimento delle attività richieste. Inoltre, qualora ricorrano le condizioni di cui all'articolo 26 del D. Lgs. 81/08, viene redatto il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), allo scopo di valutare i rischi da interferenze tra le attività dei soggetti coinvolti e adottare le necessarie misure di protezione e prevenzione degli infortuni.

Nel corso del 2023 **non si sono registrati infortuni né incidenti** che hanno coinvolto i collaboratori esterni impiegati da Humana per lo svolgimento delle proprie attività.

## Informativa generale

<b>Tabella 1</b> Collaboratori* complessivi per contratto e genere (GRI 2-7; 2-8)	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Tempo indeterminato</b>	<b>141</b>	<b>162</b>	<b>192</b>	<b>18,5%</b>
Donne	70	85	96	12,9%
Uomini	71	77	96	24,7%
<b>Tempo determinato</b>	<b>47</b>	<b>52</b>	<b>80</b>	<b>53,8%</b>
Donne	27	27	51	88,9%
Uomini	20	25	29	16,0%
<b>Stage</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>200,0%</b>
Donne	5	1	2	100,0%
Uomini	0	0	1	-
<b>Contratto collaborazione coordinata e continuativa</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>
Donne	1	1	1	0,0%
Uomini	1	1	1	0,0%
<b>Apprendistato</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	0	0	0	-
<b>Totale</b>	<b>195</b>	<b>217</b>	<b>277</b>	<b>27,6%</b>
<b>Donne</b>	<b>103</b>	<b>114</b>	<b>150</b>	<b>31,6%</b>
<b>Uomini</b>	<b>92</b>	<b>103</b>	<b>127</b>	<b>23,3%</b>

<b>Tabella 2</b> Dipendenti per tipologia d'impiego e per genere (GRI 2-7)	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Full-time</b>	<b>136</b>	<b>148</b>	<b>185</b>	25,0%
Donne	56	61	81	32,8%
Uomini	80	87	104	19,5%
<b>Part-time</b>	<b>52</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	<b>31,8%</b>
Donne	41	51	66	29,4%
Uomini	11	15	21	40,0%
<b>Totale</b>	<b>188</b>	<b>214</b>	<b>272</b>	<b>27,1%</b>

<sup>4</sup>Risultando scarsamente significativo il loro numero al 31/12 di ciascun anno, il numero di tali collaboratori è stato calcolato come FTE (Full Time Equivalent, equivalente a tempo pieno) stimato a partire dal numero totale delle ore di lavoro fornite dai collaboratori esterni durante l'anno, diviso 1.760 (convenzionalmente fissato come il numero di ore di lavoro fornite da un lavoratore a tempo pieno durante un intero anno).


\*Collaboratori complessivi stabilmente impiegati da Humana e presenti al 31/12 di ciascun anno.



## Informativa generale

**Tabella 3** Collaboratori complessivi per area geografica e genere (GRI 2-7, 2-8)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Abruzzo (Pineto)</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>-20,0%</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	5	5	4	-20,0%
<b>Emilia Romagna (Bologna)</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>0,0%</b>
Donne	10	13	13	0,0%
Uomini	2	2	2	0,0%
<b>Lazio (Roma)</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>100,0%</b>
Donne	4	6	12	100,0%
Uomini	1	1	2	100,0%
<b>Lombardia (Milano, Pavia, Pregnana M.se, Torbole C.)</b>	<b>135</b>	<b>137</b>	<b>166</b>	<b>21,2%</b>
Donne	75	72	93	29,2%
Uomini	60	65	73	12,3%
<b>Piemonte (Nichelino, Torino)</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>7,4%</b>
Donne	9	13	14	7,7%
Uomini	10	14	15	7,1%
<b>Toscana (Firenze)</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>
Donne	0	4	8	100,0%
Uomini	0	2	4	100,0%
<b>Veneto (Rovigo, Verona)</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>10,0%</b>
Donne	5	6	6	0,0%
Uomini	14	14	16	14,3%
<b>Liguria (Genova)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	4	-
Uomini	0	0	11	-
<b>Totale</b>	<b>195</b>	<b>217</b>	<b>277</b>	<b>27,6%</b>
<b>Donne</b>	<b>103</b>	<b>114</b>	<b>150</b>	<b>31,6%</b>
<b>Uomini</b>	<b>92</b>	<b>103</b>	<b>127</b>	<b>23,3%</b>



## Informativa generale

**Tabella 4** Collaboratori esterni\* per area geografica e genere (GRI 2-8)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Lombardia (Pregnana M.se, Torbole C.)</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>35,7%</b>
Donne	1	0	1	-
Uomini	10	14	18	28,6%
<b>Veneto (Rovigo)</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-33,3%</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	1	3	2	-33,3%
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>23,5%</b>
<b>Donne</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Uomini</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>17,6%</b>



## Occupazione

**Tabella 5** Numero totale di nuove assunzioni per fascia d'età e genere (GRI 401-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Under 30</b>	<b>35</b>	<b>62</b>	<b>71</b>	<b>14,5%</b>
Donne	23	32	45	40,6%
Uomini	12	30	26	-13,3%
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>31</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>40,0%</b>
Donne	10	8	25	212,5%
Uomini	21	32	31	-3,1%
<b>Over 50</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>266,7%</b>
Donne	1	1	4	300,0%
Uomini	5	2	7	250,0%
<b>Totale</b>	<b>72</b>	<b>105</b>	<b>138</b>	<b>31,4%</b>
<b>Donne</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>74</b>	<b>80,5%</b>
<b>Uomini</b>	<b>38</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>0,0%</b>

\*Collaboratori esterni aggiuntivi impiegati a chiamata e stimati FTE come numero di ore di lavoro fornite durante l'anno / 1.760.


 Occupazione

**Tabella 6** Numero totale di persone che hanno terminato o interrotto il rapporto di lavoro, per fascia d'età e per genere (GRI 401-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Under 30</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>20,0%</b>
Donne	16	17	22	29,4%
Uomini	9	18	20	11,1%
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>35</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>-18,9%</b>
Donne	11	9	13	44,4%
Uomini	24	28	17	-39,3%
<b>Over 50</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>14,3%</b>
Donne	0	0	4	-
Uomini	3	7	4	-42,9%
<b>Totale</b>	<b>66</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	<b>1,3%</b>
<b>Donne</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>39</b>	<b>50,0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>-22,6%</b>

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Tabella 7</b> Tasso di turnover* per fascia d'età e genere (GRI 401-1)				
<b>Tasso turnover complessivo</b>	<b>75,8%</b>	<b>97,9%</b>	<b>101,9%</b>	<b>4,1%</b>
<b>Tasso turnover in entrata</b>	<b>39,6%</b>	<b>55,9%</b>	<b>64,5%</b>	<b>15,4%</b>
Donne	18,7%	21,8%	34,6%	58,7%
Uomini	20,9%	34,0%	29,9%	-12,1%
Under 30	19,2%	33,0%	33,2%	0,6%
Tra i 30 e i 50 anni	17,0%	21,3%	26,2%	23,0%
Over 50	3,3%	1,6%	5,1%	218,8%
<b>Tasso turnover in uscita</b>	<b>36,3%</b>	<b>42,0%</b>	<b>37,4%</b>	<b>-11,0%</b>
Donne	8,8%	9,0%	10,3%	14,4%
Uomini	4,9%	9,6%	9,3%	-3,1%
Under 30	13,7%	18,6%	19,6%	5,4%
Tra i 30 e i 50 anni	19,2%	19,7%	14,0%	-28,9%
Over 50	1,6%	3,7%	3,7%	0,0%

\*Il Tasso di turnover complessivo è calcolato come numero entrati + numero usciti nel corso dell'anno/organico anno n-1\*100.  
Il Tasso di turnover in entrata è calcolato come numero entrati durante l'anno/organico anno n-1\*100.  
Il Tasso di turnover in uscita è calcolato come numero usciti durante l'anno/organico anno n-1\*100.

 Salute e sicurezza sul lavoro

**Tabella 8** Numero di infortuni sul lavoro dei dipendenti, per genere e area geografica (GRI 403-9)


	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Lombardia (Milano, Pregnana M.se, Torbole C.)</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>
Donne	0	1	1	0,0%
Uomini	4	2	5	150,0%
<b>Piemonte (Torino, Nichelino)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	1	0	0	-
<b>Veneto (Rovigo, Verona)</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>-50,0%</b>
Donne	0	0	1	-
Uomini	0	2	0	-100,0%
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>40,0%</b>
<b>Donne</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>100,0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>25,0%</b>

**Tabella 9** Numero di infortuni\* sul lavoro dei dipendenti suddivisi per gravità (GRI 403-9)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Infortuni registrabili</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>40,0%</b>
di cui occorsi ai dipendenti	5	5	7	40,0%
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	-
<b>Infortuni con conseguenze gravi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
di cui occorsi ai dipendenti	0	0	0	-
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	-

\*Sono stati considerati tutti gli infortuni registrati da HUMANA Italia (SCARL e ONLUS) nel corso dei rispettivi anni. Non sono inclusi gli infortuni in itinere.

Per infortuni con conseguenze gravi, secondo lo standard GRI si intendono gli infortuni che comportano un periodo di tempo superiore ai 6 mesi perché il lavoratore recuperi le condizioni di salute precedenti all'infortunio.




## Salute e sicurezza sul lavoro

**Tabella 10** Tassi di infortunio\* sul lavoro e ore lavorate dai dipendenti (GRI 403-9)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Tasso di infortuni sul lavoro</b>	<b>17,28</b>	<b>16,22</b>	<b>19,39</b>	<b>19,5%</b>
di cui occorsi ai dipendenti	17,28	16,22	19,39	19,5%
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	-
<b>Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
di cui occorsi ai dipendenti	0	0	0	-
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	-


\*I calcoli degli indici degli infortuni hanno considerato tutte le persone assunte durante l'anno con un contratto a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato (no stage e no contratto collaborazione continuativa).  
Il Tasso di infortunio è stato calcolato come: numero infortuni/totale ore lavorate in un anno x1.000.000.  
Il Tasso di infortunio è stato calcolato come: giornate di assenza (da calendario) per infortunio/totale ore lavorate in un anno x10.000.



## Formazione e istruzione

**Tabella 11** Ore medie annue di formazione erogate ai dipendenti, suddivisi per categoria contrattuale e genere (GRI 404-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Dirigenti</b>	<b>2,5</b>	<b>4,0</b>	<b>4,7</b>	<b>17,5%</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	2,5	4,0	4,7	17,5%
<b>Quadri</b>	<b>4,8</b>	<b>2,2</b>	<b>8,5</b>	<b>286,4%</b>
Donne	0	1,0	1,0	0,0%
Uomini	4,8	2,4	11,0	358,3%
<b>Impiegati</b>	<b>6,6</b>	<b>5,4</b>	<b>7,2</b>	<b>33,3%</b>
Donne	5,8	5,6	7,3	30,4%
Uomini	9,7	4,6	6,8	47,8%
<b>Operai e Equiparati</b>	<b>4,8</b>	<b>3,5</b>	<b>7,9</b>	<b>125,7%</b>
Donne	3,7	2,9	4,8	65,5%
Uomini	5,6	4,0	10,7	167,5%
<b>Totale</b>	<b>5,2</b>	<b>3,9</b>	<b>7,7</b>	<b>97,4%</b>
<b>Donne</b>	<b>4,5</b>	<b>3,8</b>	<b>5,8</b>	<b>52,6%</b>
<b>Uomini</b>	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>	<b>10,0</b>	<b>150,0%</b>



## Diversità e pari opportunità

**Tabella 12** Dipendenti per categoria contrattuale e genere (GRI 405-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Dirigenti</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>50,0%</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	2	2	3	50,0%
<b>Quadri</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>-33,3%</b>
Donne	0	1	1	0%
Uomini	5	5	3	-40%
<b>Impiegati</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>76</b>	<b>40,7%</b>
Donne	38	41	58	41,5%
Uomini	10	13	18	38,5%
<b>Operai</b>	<b>133</b>	<b>152</b>	<b>189</b>	<b>24,3%</b>
Donne	59	70	88	25,7%
Uomini	74	82	101	23,2%
<b>Totale</b>	<b>188</b>	<b>214</b>	<b>272</b>	<b>27,1%</b>
<b>Donne</b>	<b>97</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>31,2%</b>
<b>Uomini</b>	<b>91</b>	<b>102</b>	<b>125</b>	<b>22,5%</b>

**Tabella 13** Popolazione aziendale per fascia di età e genere (GRI 405-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Under 30</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>77</b>	<b>37,5%</b>
Donne	25	36	54	50,0%
Uomini	11	20	23	15,0%
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>109</b>	<b>114</b>	<b>143</b>	<b>25,4%</b>
Donne	57	58	73	25,9%
Uomini	52	56	70	25,0%
<b>Over 50</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>18,2%</b>
Donne	15	18	20	11,1%
Uomini	28	26	32	23,1%
<b>Totale</b>	<b>188</b>	<b>214</b>	<b>272</b>	<b>27,1%</b>
<b>Donne</b>	<b>97</b>	<b>112</b>	<b>147</b>	<b>31,3%</b>
<b>Uomini</b>	<b>91</b>	<b>102</b>	<b>125</b>	<b>22,6%</b>

## Diversità e pari opportunità

**Tabella 14** Composizione CDA Humana SCARL per fascia d'età e genere (GRI 405-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Under 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	0	0	0	-
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	0	0	0	-
<b>Over 50</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
Donne	2	2	2	0,0%
Uomini	1	1	1	0,0%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
<b>Donne</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0,0%</b>

**Tabella 15** Composizione CDA Humana ONLUS per fascia d'età e genere (GRI 405-1)

	2021	2022	2023	var% (2022-2023)
<b>Under 30</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	0	0	0	-
Uomini	0	0	0	-
<b>Tra i 30 e i 50 anni</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
Donne	1	0	0	-
Uomini	0	0	0	-
<b>Over 50</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
Donne	2	3	3	0,0%
Uomini	0	0	0	-
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
<b>Donne</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0,0%</b>
<b>Uomini</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>



3

LA FILIERA  
DEGLI ABITI  
USATI

PROTAGONISTI  
DELLA TRANSIZIONE  
CIRCOLARE



## 3.1

## Una filiera trasparente e sicura

Dal 2015, Humana Italia rendiconta le proprie attività, inclusa la raccolta degli abiti, affidandosi agli standard GRI perché interessata a raccontarsi con la **massima trasparenza**. L'impegno preso con i propri beneficiari, i donatori, i partner e in generale con tutti gli stakeholder impone l'obbligo di una rendicontazione puntuale e verificabile. Tale intento risulta ancora più rilevante alla luce delle evoluzioni normative in corso in Europa in ambito sostenibilità (si veda pagg. 94-97).

Con sempre maggiore convinzione, Humana sostiene la necessità di **valorizzare le filiere strutturate e consolidate**, ovvero gestite da operatori sani e attivi nel settore da decenni con competenza, professionalità e affidabilità.

Elemento di ulteriore valore è rappresentato dalla **finalità sociale di alcune di queste filiere**, capaci di coniugare la sostenibilità economica e ambientale con un concreto impatto positivo per comunità fragili nel mondo e in Italia.

Al fine di migliorare ulteriormente la gestione della propria filiera, Humana si è dotata di una serie di strumenti e di certificazioni, tra cui:

- Certificazioni UNI ENI ISO 9001 per la Qualità e 14001 per l'Ambiente<sup>1</sup>;
- Modello Organizzativo 231;
- iscrizione alla White List, il registro gestito dalla

Prefettura di Milano con l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa, operanti nei settori maggiormente a rischio.

<sup>1</sup>È la Cooperativa (Humana SCARL), nell'attività di gestione della filiera degli abiti usati, a essere certificata UNI ENI ISO 9001 e 14001.

## I numeri dell'attività 1998-2023



**378.759.403 chili**

Abiti ricevuti, pari a  
**1.325.657.910 capi** e  
a **54.108.486 donazioni**



**868.050.819 capi**

Reimmessi sul **mercato europeo e africano**



**17.143.679 euro**

Destinati ai **progetti di sviluppo** nel mondo e alle **iniziative sociali e ambientali** in Italia, utilizzati a favore di **1 milione di beneficiari**



**2.453 miliardi di litri**

Quantità di **acqua** risparmiata, pari al contenuto di **981.402 piscine olimpioniche\***



**3.329.252.875 chili**

Quantità di **CO<sub>2</sub>** non emessa, pari all'azione di assorbimento di **35.664.566 alberi\***

\*Per i dettagli sui metodi di stima si rimanda al paragrafo: 3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana



# La filiera

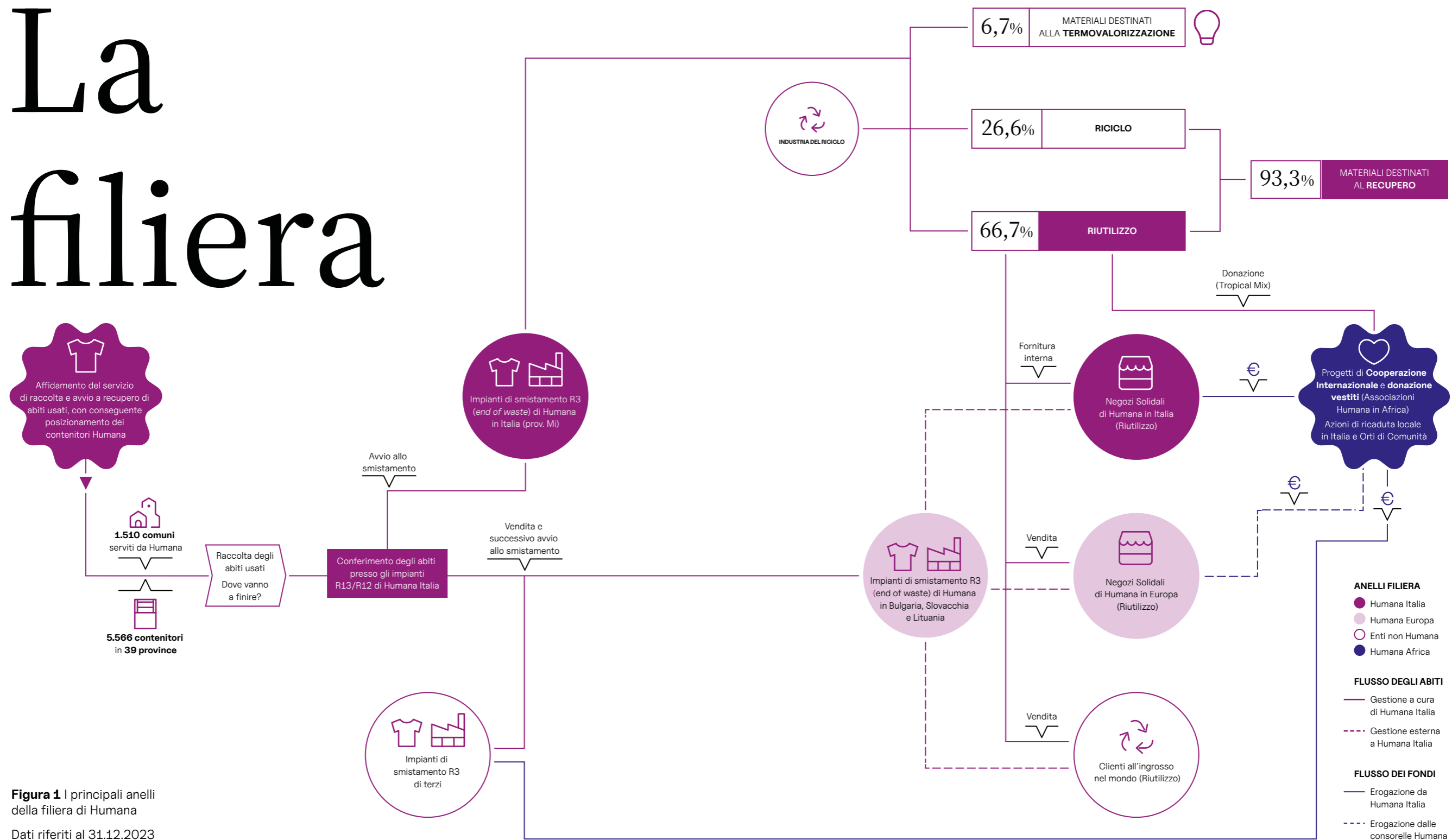


Figura 1 I principali anelli della filiera di Humana  
Dati riferiti al 31.12.2023

### 3.2 VESTITI USATI: GLI ANELLI DELLA FILIERA (GRI 2-6; 416-1; 306-2; 306-4; 306-5)

#### Affidamento del servizio

Humana gestisce la raccolta e avvio al recupero di abiti usati riferendosi principalmente a due norme: il **Testo Unico Ambientale** (D. Lgs. 152/2006) e modifiche successive e il **Codice dei Contratti Pubblici** (D. Lgs. 36/2023).

La prima consente l'utilizzo di appositi contenitori stradali e stabilisce che la raccolta di vestiti, scarpe e accessori usati avvenga in regime di privativa da parte di comuni o gestori (consorzi e utilities). Questi possono poi decidere di affidare il servizio a operatori terzi, tra cui Humana Italia.

La seconda regola l'affidamento del servizio, che rappresenta il primo anello della filiera di Humana, valorizzando il "principio dell'offerta economicamente più vantaggiosa", che dà evidenza alla qualità del servizio, integrando gli elementi economici con considerazioni di ordine sociale e ambientale. L'affidamento del servizio può avvenire in via diretta per importi inferiori a 140.000 euro o tramite procedura pubblica per importi superiori.

Una volta ottenuto l'affidamento del servizio, è possibile posizionare i contenitori per la raccolta vestiti sul suolo comunale.

Questa prima fase della filiera di Humana è curata da uno **staff dedicato alle relazioni** con gli enti che affidano il servizio. Si è confermata nel 2023 la presenza di 2 Key Account incaricati di gestire i contatti con gli enti delle due macroaree di nord-ovest in un caso e di nord-est oltre che del centro Italia nell'altro. È invece incrementato da 3 a 4 il numero di Referenti Relazioni Esterne responsabili, nelle diverse province, della gestione dei contratti in essere, dell'attivazione di nuove collaborazioni e dell'organizzazione di iniziative territoriali d'informazione. A loro si unisce 1 addetta gare e la coordinatrice dell'ufficio.

Nel 2023 si è registrato un generale incremento dei risultati: sono passati **da 1.249 a 1.510** (+20,9% rispetto al 2022) i comuni presso cui Humana ha posizionato **5.566 contenitori** (+9,7% rispetto al 2022) per la raccolta degli abiti, arrivando a toccare **39 province** (37 nel 2022) di 8 Regioni. A settembre 2023 a Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Marche e Abruzzo si è, infatti, aggiunta la Liguria. Nel mese di settembre 2023, Humana ha avviato il servizio di raccolta abiti nella città di Genova e relativa Città Metropolitana in seguito all'aggiudicazione della gara indetta da AMIU Genova spa.

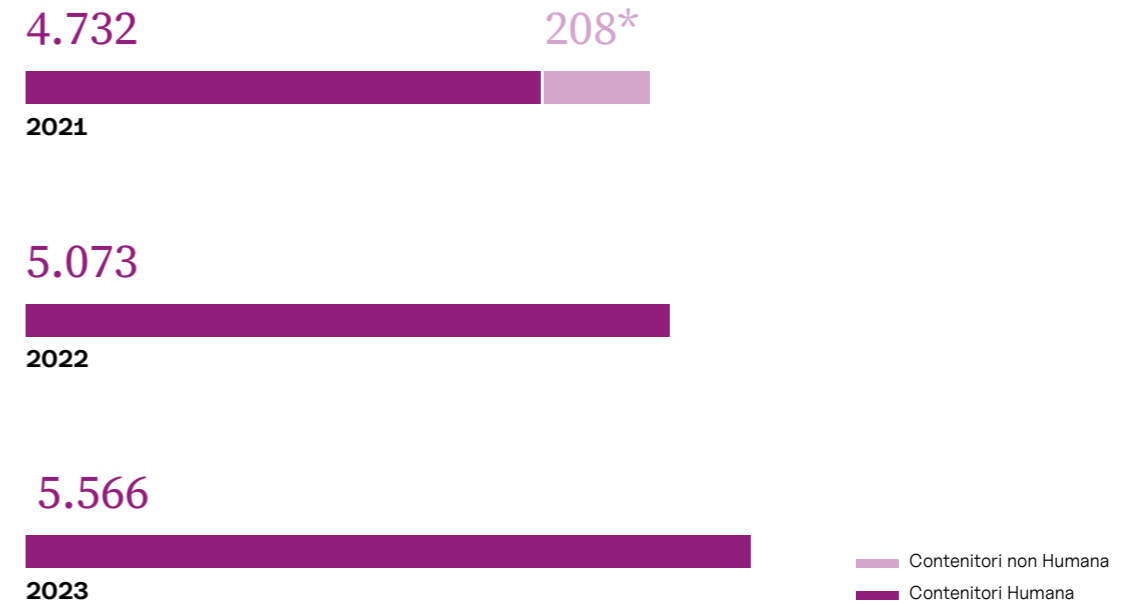


Figura 2 Trend di crescita dei contenitori e dei vestiti raccolti



Figura 3 L'andamento della raccolta abiti (kg)

— Kg di abiti raccolti e valorizzati da Humana

\* I 208 contenitori indicati afferivano al contratto in essere con HERA Ferrara, terminato il 31.01.2021. Humana, nel solo mese di gennaio 2021, ha raccolto gli indumenti in conto proprio utilizzando contenitori di proprietà di HERA FE.

1.510 COMUNI	A&T 2000 SPA	AMIAT GRUPPO IREN	AMIU GENOVA	<i>I partner di Humana</i>			
APRICA SPA (GRUPPO A2A)	ASSOCIAZIONE OLTRE I PERIMETRI	ASSOCIAZIONE VIVIBALON (OPERATORI DEL MERCATO STORICO BALON DI TORINO)	ASSORECUPERI (ASSOCIAZIONE NAZIONALE DELLE IMPRESE OPERANTI NEL SETTORE DEL RECUPERO DI RIFIUTI)				
ASTI SERVIZI PUBBLICI SPA	BRONI STRADELLA PUBBLICA SRL	CASALASCA SERVIZI SPA	CBRA- CONSORZIO DI BACINO DEI RIFIUTI DELL'ASTIGIANO	CCS - CONSORZIO CHIERESE PER I SERVIZI	CEC - CONSORZIO ECOLOGICO CUNEESE	CEM AMBIENTE SPA	CIDIU SERVIZI SPA
CLARA SPA	CO.S.R.A.B. CONSORZIO SMALTIMENTO RIFIUTI AREA BIELLESE	COGESA SPA	CONSORZIO COMPRESORIALE PER LO SMALTIMENTO DEI RIFIUTI URBANI "AREA PIOMBA FINO"	CONSORZIO COVAR 14	CONSORZIO DEI COMUNI DEI NAVIGLI	CONSORZIO DI BACINO BASSO NOVARESE	CONSORZIO DI BACINO VERONA DUE DEL QUADRILATERO
CONSORZIO OBBLIGATORIO DI BACINO UNICO DEL V.C.O.	DIODORO ECOLOGIA SRL	ECOAMBIENTE SRL	ECOELPIDIENSE SRL	ESA-COM SPA	ETRA SPA	EURIC	FILATURA ASTRO
GRUPPO HERA SPA	GRUPPO IREN SPA	IL GIGANTE SPA	RETE NAZIONALE OPERATORI DELL'USATO	S.A.BA.R SERVIZI SRL	SASOM SRL	SAVNO SERVIZI SRL	SERVICE 24 AMBIENTE SRL
SIVE - SERVIZI INTERCOMUNALI VERONAPIANURA SRL	SOLIDARIETÀ PROVAGLIESE COOPERATIVA SOCIALE ONLUS	UNES - U2 SUPERMERCATI	UNIRAU (UNIONE IMPRESE RACCOLTA RIUSO E RICICLO ABBIGLIAMENTO USATO)	UTILYA SRL	VALLE CAMONICA SERVIZI SRL	VIRIDEA SRL	

### Il servizio di raccolta indumenti

Humana raccoglie abiti dai propri contenitori stradali posizionati grazie agli accordi stipulati con i diversi gestori.

I contenitori sono sempre disponibili e sono realizzati nel rispetto delle norme sulla sicurezza per garantire una fruizione ottimale ai cittadini; a tal fine sono sottoposti a controlli periodici per verificarne il funzionamento e l'aspetto estetico.

Lo **svuotamento è operato da Humana People to People Italia Cooperativa** che ha in carico l'intero servizio di raccolta e avvio al recupero degli indumenti ed è iscritta all'**Albo Nazionale Gestori Rifiuti** in categoria 1 classe A. Humana Cooperativa si avvale del supporto logistico della Cooperativa Sociale di tipo B Occhio del Riciclone, per lo svuotamento dei contenitori. Vestiti, calzature, biancheria per la casa e accessori d'abbigliamento vengono conferiti presso gli impianti gestiti da Humana nelle province di Brescia, Genova, Milano, Rovigo, Teramo e Torino, dotati di **autorizzazione R13/R12**. L'impianto di **Genova**, attivato a **febbraio 2024**, ha inizialmente conferito i materiali raccolti tra **settembre 2023 e gennaio 2024** direttamente agli impianti finali di trattamento. Nell'unità di Pregnana Milanese, grazie all'**autorizzazione R3**, Humana gestisce il processo di *end of waste* volto alla selezione e igienizzazione dei vestiti usati con l'obiettivo di massimizzarne il riutilizzo.

Il servizio di raccolta abiti è svolto da addetti formati per tutti gli aspetti inerenti la loro mansione. Oltre alla formazione obbligatoria per la sicurezza, nel 2023 Humana ha offerto loro **64 ore sull'Eco Drive** per una guida sicura, ecologica, ovvero con ridotte emissioni di CO<sub>2</sub>, e attenta al consumo di carburante. Soprattutto nella fase d'inserimento, ma anche successivamente, gli autisti incaricati dello svuotamento dei contenitori e del trasporto degli abiti ricevono adeguate istruzioni per non deteriorare la qualità del materiale raccolto, destinato alla selezione e al massimo riuso e riciclo.

Gli **automezzi** utilizzati per il servizio di raccolta abiti nel 2023 erano **67**, il 13,6% in più rispetto al 2022. L'incremento è motivato dal nuovo incarico nella provincia di Genova e dall'accresciuta necessità nelle altre sedi. Risulta contenuto l'impatto ambientale della flotta che contava un mezzo elettrico e l'**85,7%** dei camion e furgoni appartenenti alle **categorie di consumo euro 5 ed euro 6**.

Agli autocarri vanno aggiunte 6 vetture utilizzate per le attività di manutenzione e commerciale.

La logistica e la frequenza di svuotamento dei contenitori è organizzata grazie all'impiego di appositi strumenti informatici di gestione e controllo. **La tracciabilità e la condivisione delle informazioni sul servizio di raccolta e avvio al recupero dei vestiti sono garantite dall'utilizzo di Microsoft Dynamics CRM**. Questa piattaforma di Customer Relationship Management supporta la gestione dei dati relativi ai contenitori, nonché la registrazione e il monitoraggio delle richieste e delle segnalazioni da parte dei partner.

I chili d'**indumenti raccolti** e valorizzati da Humana nel 2023 sono stati **23.528.470** (+9,3% rispetto al 2022) (Figura 3). Il miglioramento del risultato rispetto all'anno precedente è riconducibile all'accresciuto numero di comuni serviti e al conseguente numero di contenitori presenti sul territorio, ivi inclusa Genova e la relativa Città Metropolitana.

I cittadini che hanno dato i propri vestiti a Humana nel 2023 sono stati circa 3,4 milioni<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Il dato è stato stimato da Humana Italia, considerando il peso medio di un singolo sacchetto di abiti (di dimensioni standard, pari a circa 7 chili) per donatore.

Figura 4 Che cosa puoi donare



### Le destinazioni degli abiti

Una volta raccolti e trasferiti negli impianti di Humana, i vestiti, definiti in questa fase "originale" in quanto provenienti direttamente dai contenitori senza alcun processo di selezione, hanno tre destinazioni principali: A) gli impianti di smistamento delle **Organizzazioni consorelle di Humana in Europa**; B) i **clienti esterni** alla Federazione Humana; C) il Centro di **Smistamento di Humana Italia** (Pregnana Milanese – MI). Nel 2023, il 56,4% del totale raccolto è stato

destinato al recupero nel circuito di Humana in Italia e in Europa. La restante parte è stata indirizzata a grossisti esterni. Tutti i clienti dell'Organizzazione sono dotati di impianti autorizzati, nel rispetto della normativa vigente nel Paese in cui operano. La vendita dell'originale, così come dei prodotti selezionati, consente di ottenere le risorse economiche necessarie a coprire i costi di gestione ma soprattutto ad assicurare stabilità economica ai progetti di cooperazione internazionale e alle attività sociali e ambientali in Italia di Humana.

### La tracciabilità delle donazioni solidali

**I contenitori non sono tutti uguali!** In linea con i principi di trasparenza, per favorire la tracciabilità della filiera da parte dei donatori, sui contenitori con il logo Humana sono sempre indicati destinazione degli abiti, la mission e i recapiti **sui lati del contenitore con il logo Humana** (informazioni a volte assenti sui contenitori di alcuni operatori). Tra le informazioni presenti sul contenitore che in generale **è importante verificare per accertarsi dell'affidabilità dell'ente** ci sono:



### I dati sull'organizzazione incaricata del servizio

Non è sufficiente il numero di cellulare, ma serve anche un numero fisso, un indirizzo fisico e, se possibile, il riferimento a un sito internet.

### La destinazione dei capi donati

Per conoscerne il reale utilizzo a scopi sociali, non basta il logo di un'associazione per essere sicuri della finalità benefica delle donazioni.

Humana Italia mette a disposizione dei propri stakeholder le informazioni relative alla propria filiera anche sul sito dedicato (in aggiunta a quello istituzionale) [↪raccoltavestiti.humanaitalia.org](https://raccoltavestiti.humanaitalia.org).

In caso di richieste specifiche è possibile **mettersi in contatto con Humana** tramite i nostri canali Social, oppure via e-mail: [↪commercialecollecta@humanaitalia.org](mailto:commercialecollecta@humanaitalia.org).

### A) La vendita degli abiti alle Organizzazioni Humana in Europa

Nel 2023, Humana Italia ha venduto **9.612.770 chili di vestiti a Humana Bulgaria, Lituania e Slovacchia**, registrando un aumento di circa il 2% rispetto al 2022. Tale quantitativo rappresenta il 44,2% di quanto venduto da Humana Italia nell'anno.

Gli indumenti venduti a Humana in Bulgaria, Lituania e Slovacchia vengono da queste smistati<sup>3</sup> e impiegati per destinazioni diverse a seconda della tipologia e della qualità di ciascun capo<sup>4</sup>.

### B) La vendita degli abiti a clienti esterni al circuito Humana

Una parte dei capi è venduta a **clienti esterni alla rete di Humana: 8.490.593 chili** nel 2023 pari al 39% del totale venduto da Humana Italia nel corso dell'anno. Humana compie visite periodiche negli impianti dei clienti esterni al proprio circuito per assicurarsi degli standard applicati. Una parte di queste aziende collabora con Humana da lungo tempo dando regolarità e stabilità ai flussi commerciali e alla loro trasparenza.



### C) La fornitura degli abiti al Centro di Smistamento di Humana Italia

La restante parte dell'originale è stata destinata al **Centro di Smistamento di Humana Italia** a Pregnana Milanese che nel 2023 ha selezionato **3.648.287 chili**.

Nel 2023 il **66,7%** (65,5% nel 2022) dei vestiti smistati è stato **riutilizzato** come abbigliamento, mentre il **26,6%** dei capi, a causa dell'eccessivo deterioramento, è stato destinato al **riciclo** (27,1% nel 2022) per il recupero delle loro fibre.

Alla categoria del riciclo, vanno aggiunti 41.508 chili di materiali non tessili (48.450 chili nel 2022), tra cui carta e plastica (ad esempio i sacchetti usati per donare gli indumenti), separati dall'abbigliamento. La restante parte degli indumenti selezionati, ovvero il **6,7%** (7,4% nel 2022), non riutilizzabile e non riciclabile, è stata destinata alla **termovalorizzazione**.

<sup>3</sup> Una quota di abiti raccolti in Italia e smistati dalle Humana europee può contribuire a incrementare le donazioni di Tropical mix (si veda nota 5 a pag. 90) di Humana Italia alle Organizzazioni consorelle in Africa. Ciò non è accaduto nel 2023.

<sup>4</sup> Il processo di lavorazione svolto da Bulgaria, Lituania e Slovacchia è molto simile a quanto descritto per il Centro di Smistamento di Humana Italia.

### Carta d'identità dell'impianto semi-automatico di selezione

L'attività di selezione e igienizzazione degli indumenti di Humana dal 2023 è stata oggetto di un'importante evoluzione grazie alla **creazione di un impianto semi-automatico**, realizzato grazie all'agevolazione fiscale prevista da INDUSTRIA 4.0\*, che ha permesso di passare da un processo interamente manuale a uno parzialmente meccanizzato che ha conferito una **connotazione industriale** a una fase cruciale del trattamento degli indumenti che Humana riceve dai cittadini.

Gli abiti provenienti dai contenitori vengono inseriti in un carrello; questo, attraverso un ribaltatore, li rovescia su un nastro trasportatore che li fa arrivare a una piattaforma cosiddetta di "presorting".



Qui gli operatori estraggono dai sacchetti vestiti, scarpe, accessori e biancheria per la casa, suddividendoli ed escludendo eventuali materiali estranei. Calzature, borse, tessuti e accessori vengono inviati ad apposite postazioni di selezione, mentre gli indumenti proseguono il percorso **incanalandosi in un binario sopraelevato che li conduce al tunnel d'igienizzazione a ozono**. Il flusso prosegue e, grazie a una navetta, i vestiti vengono spostati su binari secondari per essere convogliati **verso i silos verticali**.

Questi sono ubicati in corrispondenza di ciascuna delle postazioni di selezione manuale (a fine 2023, delle 23 postazioni ne erano impiegate 18, in previsione del pieno utilizzo previsto per il

2024). Una volta entrati nei silos, gli abiti scendono, con una "caduta" regolata verso le postazioni di selezione manuale. Qui, addette e addetti debitamente formati a valutare la condizione dei capi li suddividono in circa 20 categorie.

Tale separazione permette di indirizzare gli indumenti alla destinazione più idonea a massimizzarne l'impiego. L'obiettivo di Humana è quello di assicurare il riutilizzo di tutti i capi ancora in condizione di essere nuovamente indossati. L'esperienza più che ventennale consente di riservare la giusta cura ai capi e di avviarli verso **il loro miglior impiego**.

Gli indumenti separati sono successivamente **rivisti per il "fine sorting"** ovvero il controllo di qualità e successivamente conservati in appositi balloni e immagazzinati.

Alle 23 postazioni collegate ai silos si affiancano quelle dedicate alla verifica delle calzature, delle borse e dei tessuti.

\* L'agevolazione fiscale Industria 4.0 è un insieme di incentivi fiscali introdotti dal Piano Nazionale Industria 4.0 (ora Transizione 4.0) per sostenere le imprese italiane negli investimenti in digitalizzazione, innovazione e tecnologie avanzate.



### C.1) Destinazione riutilizzo. I negozi Humana Vintage e Second Hand in Italia e all'estero

Nel 2023, **694.760 chili** degli indumenti selezionati da Humana a Pregnana Milanese e destinati al riutilizzo sono stati inviati come donazione alle associazioni consorelle in **Angola, Malawi e Mozambico**. È questa la categoria Tropical Mix<sup>5</sup>.

Un quarto della selezione, pari a **876.781 chili**, è stato destinato ai **negozi di Humana in Italia e in Europa**, dedicati alla moda vintage (anni '60-'90) e second hand (capi attuali per uomo, donna e bambino).

### *Gli abiti in Africa: anello forte di una filiera sostenibile*

Gli abiti che Humana invia alle Organizzazioni consorelle in Africa contribuiscono a sopperire alla scarsa produzione locale, limitata da carenze infrastrutturali e insufficiente a soddisfare la domanda.

Tale passaggio rappresenta la parte finale della filiera italiana e l'avvio di quelle africane, strutturate per un'ulteriore selezione degli indumenti e la loro vendita. Il processo completo rappresenta la catena del valore consolidata e globale che, nel caso di Humana, contribuisce a generare fondi per i progetti sociali attivi localmente e occupazione (secondo lo studio di Oxford Economics, pubblicato nel 2024, l'insieme delle filiere del post-consumo sostengono solo in Mozambico 5.700 posti di lavoro formali e almeno 15.000 informali).

L'internazionalità del flusso consente di incanalare in modo efficiente gli abiti usati verso Paesi in via di sviluppo, dove la domanda d'indumenti di qualità e a prezzi accessibili continua a crescere, massimizzando così il riutilizzo degli abiti e aiutando a raggiungere gli obiettivi climatici.

Il passaggio dei vestiti da Humana Italia alle Organizzazioni consorelle africane è condotto con estrema cura e nel rispetto dei criteri indicati proprio da chi opera sul campo. Ciò permette di annullare gli scarti e di valorizzare tutti i capi.

Alla fine del 2023, Humana contava in Italia un totale di 16 negozi, suddivisi tra:

→ **3 negozi Second Hand a Torino, Milano e Firenze** (la denominazione "Humana Second Hand" è rimasta solo nel punto vendita di Torino fino al 2024, quando l'insegna è stata uniformata agli store di Firenze e Milano con il nome "Humana People" – un cambiamento che non ha modificato la proposta commerciale, ma anzi ne ha rafforzato l'identità, sottolineando l'inclusività del brand oltre il target di nicchia del vintage).

→ **13 negozi Humana Vintage a Torino, Genova, Milano, Verona, Bologna, Firenze e Roma**.

A questi si affianca lo **Shop Vintage online**. All'ampliamento del 30% della catena è corrisposto un **incremento del 21,2% delle vendite effettuate negli store vintage e del 91,3% di quelle dei Second Hand/People**, passati da 1 a 3 unità. Sono risultate in lieve calo (-3,8%) le vendite dell'online che ha comunque contribuito a dare visibilità ai negozi fisici verso cui è riuscito a veicolare parte delle vendite.

Quanto venduto nei punti vendita di Humana nel 2023 è provenuto dal Centro di Smistamento di

Pregnana Milanese e da centri di selezione di aziende che acquistano da Humana l'originale da cui viene estratta anche la categoria utile ai negozi.

La necessità di avvalersi anche di abiti provenienti da centri di selezione diversi da quello gestito in proprio dall'Organizzazione è dovuta alla struttura del centro stesso, che riesce a soddisfare solo parzialmente le esigenze di fornitura dei negozi.

Si è confermata efficace la scelta di gestire in modo centralizzato la prezzatura dei capi vintage, dalla quale consegue l'uniformità del costo nei punti vendita e la velocizzazione dei passaggi operativi del processo di lavoro.

I negozi Humana Vintage e Humana People costituiscono dei **punti di visibilità essenziali per la mission** dell'Organizzazione.

La comunicazione destinata ai clienti, che sia

audio, visiva o online, prevede messaggi commerciali inerenti l'attività di vendita e messaggi istituzionali che danno visibilità ai progetti ambientali e sociali di Humana.

Nel 2023, con proseguo nel 2024, per l'allestimento degli store sono stati utilizzati in quantità ancora maggiori rispetto al passato **pezzi d'arredo e complementi realizzati con plastica riciclata**, a conferma della forte propensione di Humana per il recupero delle materie che diversamente diventerebbero rifiuti.

La salute e sicurezza del cliente che sceglie di acquistare nei punti vendita dell'Organizzazione è sempre una priorità, assicurata da precisi processi interni che prevedono la cura e la selezione, oltre all'igienizzazione prevista dalla legge, di tutti i capi provenienti dal Centro di Smistamento Humana di Pregnana M.se e il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza all'interno dei propri negozi.

268.185\*

2021

441.538\*

2022

565.950

2023

**Figura 5** Numero di acquisti effettuati nei negozi Humana, calcolato sulla base del numero di scontrini emessi nel corso dell'anno in tutti i negozi Humana in Italia

<sup>5</sup>La categoria comprende indumenti e tessuti adeguati a rispettare le usanze, il clima e i costumi locali dei paesi di destinazione. Humana Italia, grazie a costanti confronti con le Organizzazioni africane consorelle, invia quantità e tipologia di capi rispondenti alla domanda delle comunità locali. I vestiti giunti ai centri di smistamento in Africa sono selezionati in ulteriori sottocategorie da personale dipendente delle consociate di Humana, che li vendono attraverso canali locali (piccoli commercianti o grossisti che li rivendono anche in zone rurali), generando un circuito virtuoso composto dalla generazione di fondi per i progetti di sviluppo attivi localmente e dal contributo ambientale e occupazionale.

\* Il dato si differenzia da quanto riportato nella Figura 5 a pag. 83 del Bilancio di Sostenibilità 2021-2022 che non includeva le vendite dell'unico negozio Humana Second Hand, qui inserite.

**C.2) Destinazione riciclo**

A seguito della selezione dei capi effettuata nel Centro di Smistamento di Humana Italia, la quota di materiali usurati e non più riutilizzabili, ma recuperabili, viene destinata all'industria del riciclo. La percentuale di capi destinati al riciclo sul totale smistato è stata pari al 26,6%.

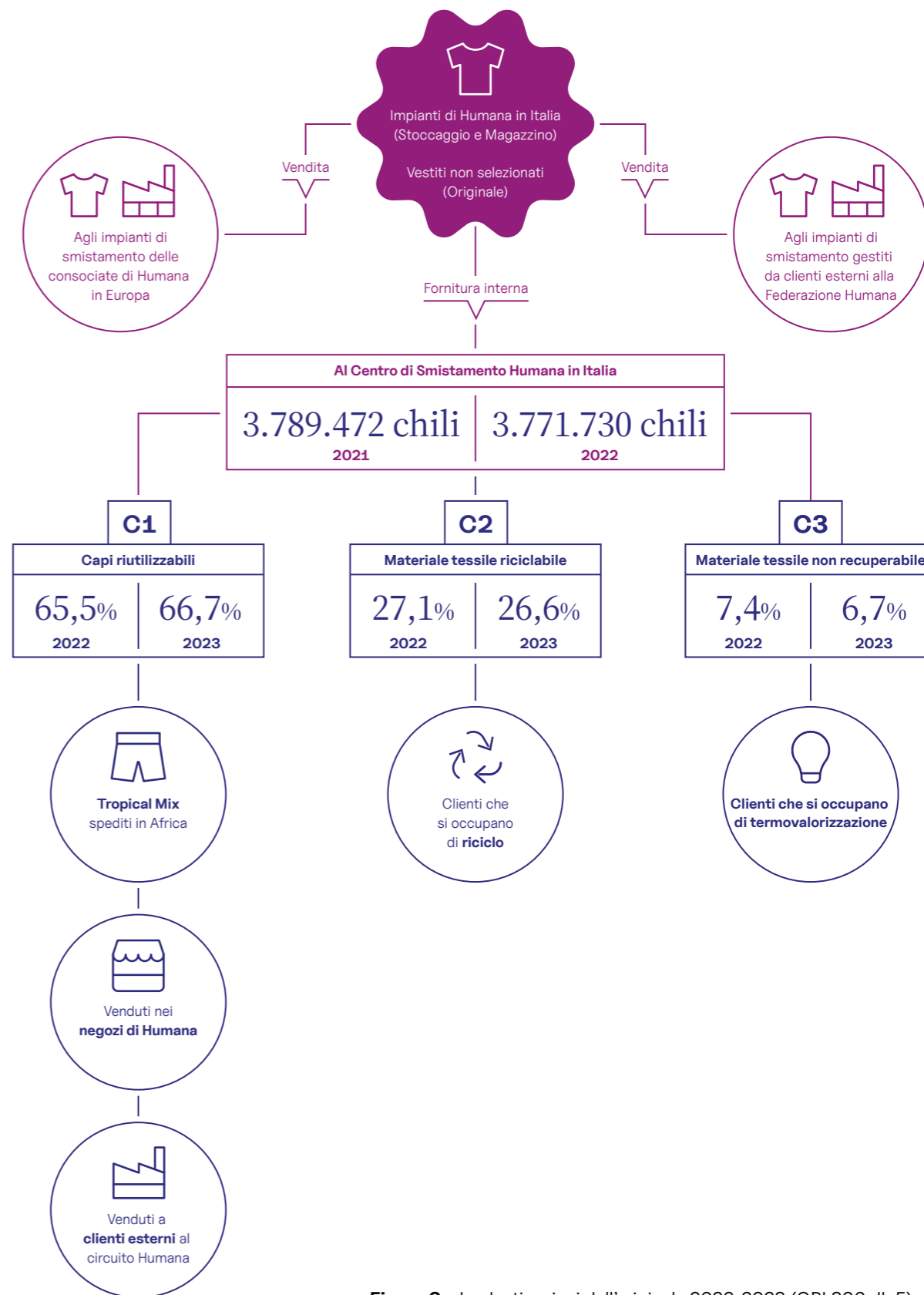
In termini assoluti, nel 2023 sono stati **985.534 i chili destinati da Humana ad aziende specializzate nella produzione di pezzami a uso industriale o in processi di riciclo degli scarti tessili** che ne consentono il recupero (con lavorazioni diverse a seconda della tipologia di filato, dalla cardatura della lana allo sfilacciamento per il cotone, ecc.). Per Humana **“l'obiettivo riutilizzo” rimane prioritario, come peraltro previsto dalle direttive europee.**

Dare nuova vita a un capo, a un accessorio o a un paio di scarpe è la scelta da preferire per valorizzare al massimo le risorse già impiegate per la produzione. Risulta però pragmatico e strategico ricorrere al riciclo, quando il riutilizzo non è più possibile. Humana, quindi, è interessata a nuovi processi di lavorazione dei tessuti, capaci di recuperare i filati con il minor impatto ambientale. In quest'ottica, da luglio 2020, grazie alla partnership con Filatura Astro, l'organizzazione parte del programma PCR (post-consumer

recycled) di Candiani Denim, vengono creati nuovi prodotti realizzati con un denim rigenerato a partire da vecchi jeans (si veda pag. 152). Humana raccoglie, pretratta e prepara i jeans da inviare a Filatura Astro che sminuzzandoli ottiene un nuovo filato da un processo ecosostenibile. Questo viene miscelato da Candiani Denim con uno organico e rigenerativo da impiegare per nuovi capi. Nel 2023, Humana ha inviato a Filatura Astro 9.800 chili di jeans che hanno permesso di generare circa 40 chili di denim il cui 24% era costituito dal filato riciclato. Contribuire a sperimentare e consolidare produzioni innovative, ancor meglio se in partnership, è una sfida che Humana si propone di affrontare nei prossimi anni. Al riciclo tessile si aggiunge una quota di materiale riciclabile non tessile (ad esempio carta o plastica) recuperato dagli addetti alla selezione (41.508 chili nel 2023).

**C.3) Destinazione termovalorizzazione**

Dopo un'attenta selezione, nel 2023, il **6,7%** del totale smistato **è stato destinato alla termovalorizzazione**, in calo rispetto al 7,4% del 2022. Questa quota comprende materiali non tessili e capi le cui condizioni di deterioramento ne rendeva impossibile sia il riutilizzo che il riciclo.



*Il riutilizzo è la via prioritaria per una reale economia circolare.*

**Figura 6** Le destinazioni dell'originale 2022-2023 (GRI 306-4-5)



## Filiere efficienti del tessile post-consumo e la nuova normativa europea

La Commissione Europea a dicembre 2015 emanava la Comunicazione “L’anello mancante: un piano d’azione europeo per l’economia circolare” da cui ha avuto origine un composito pacchetto normativo che dall’aprile 2018 indica strategie e regole per **favorire la transizione dell’Europa verso la cosiddetta economia circolare**.

L’obiettivo è quello di promuovere uno sviluppo sostenibile dal punto di vista economico, sociale e ambientale, da perseguire **attraverso norme e politiche che considerino l’intero ciclo di vita dei prodotti. Lo stimolo a un cambio di mentalità e di approccio nella produzione e nel consumo** dovrebbe rappresentare una risposta alle minacce della crisi climatica e al degrado ambientale causati dalla linearità dell’economia attuale. **Il cambiamento deve coinvolgere i cittadini**, stimolati ad assumere stili di vita più sostenibili, **e i produttori**, che fin dalla progettazione, devono prevedere che i prodotti siano realizzati il più possibile con materie riciclate e siano duraturi, riparabili, riutilizzabili e facilmente “disassemblabili” per facilitarne l’eventuale riciclo. Uno dei settori interessati da tale evoluzione è quello tessile, che ogni anno in Europa produce circa 7 milioni di tonnellate di rifiuti.

### La Responsabilità Estesa del Produttore

Tra il 2018 e il 2020, l’Unione Europea ha emanato le Direttive 2018/851 e 2018/852 sulla raccolta differenziata obbligatoria del tessile (prevista dal 1 gennaio 2025 ma attuata in Italia già dal 1 gennaio 2022, grazie al recepimento delle succitate norme con il D. Lgs 116/2020 del 3 settembre 2020) e la Responsabilità Estesa del Produttore (in inglese EPR - Extended Producer Responsibility) per il tessile.

L’EPR assegna ai produttori la responsabilità finanziaria e organizzativa della fase di fine vita di un prodotto, ovvero quando diventa rifiuto.

**Questo cruciale passaggio costringe le aziende di moda e, in generale, del comparto tessile a organizzarsi, tramite Sistemi di Gestione (consorzi), per gestire i prodotti a fine vita** che i cittadini consegneranno



direttamente presso negozi o presso gli attuali punti di raccolta presenti sul territorio grazie alla pluridecennale attività degli operatori della raccolta e valorizzazione del tessile post consumo, in accordo con Comuni, Consorzi o Società di gestione dei rifiuti territorialmente competenti.

La fase transitoria di 18-30 mesi che intercorrerà tra l’approvazione della normativa europea e l’adozione di un modello nazionale genererà incertezza nel settore (già oggi si vedono difficoltà) specie per gli operatori, raccoglitori e selezionatori, che attualmente costituiscono la filiera del post consumo tessile.

### La forza dell’industria tessile post-consumo in Italia

Oggi in Italia, così come nel resto d’Europa, gli indumenti usati sono raccolti principalmente attraverso i contenitori stradali, il cui contenuto, considerato rifiuto, è di proprietà delle amministrazioni comunali che direttamente o indirettamente assegnano il servizio di raccolta e avvio al recupero a operatori specializzati.

**Tali filiere vantano una storia di oltre 25 anni durante i quali hanno sviluppato competenze e processi capaci di valorizzare gli indumenti, spesso con obiettivi sociali, di fatto senza costi per i produttori, le pubbliche amministrazioni e i cittadini.**

La loro preservazione è quindi fondamentale per sfruttare al meglio la capacità di gestire tutte le fasi del processo di lavorazione, come ad esempio il rapido passaggio dalla raccolta agli impianti di selezione, riducendo al minimo stoccaggi intermedi dannosi per la qualità; una rete commerciale globale che consente di valorizzare l’usato con una consolidata clientela di grossisti, negozi, ambulanti e impianti di smistamento automatizzati. Senza trascurare i 6.000 posti di lavoro del comparto. La creazione di filiere parallele, ovvero quelle generate dal sistema EPR, potrebbe confondere i cittadini nella gestione della raccolta differenziata, impoverire il flusso di raccolta principale e abbassare la qualità del servizio, specie nel caso in cui la proprietà degli abiti raccolti venga tolta all’operatore che svolge il servizio di raccolta e avvio al recupero.

Humana, unico operatore in Italia a gestire una filiera completa, dal posizionamento dei contenitori fino alla destinazione finale dei vestiti raccolti e selezionati in house, ha sostenuto un importante investimento per l’ammodernamento del proprio impianto di selezione di Pregnana Milanese (si veda pag. 89) passato da una lavorazione artigianale a una semi automatizzata. L’industrializzazione del processo ha permesso di selezionare e valutare i capi con ancora maggior cura, così da individuarne la migliore destinazione (nel 2023, il 66,7% dei capi è stato avviato al riutilizzo e il 26,6% a riciclo), con risultati significativi per gli obiettivi sociali e ambientali dell’Organizzazione. L’impianto, grazie alla scalabilità della struttura, in futuro potrebbe raddoppiare la propria produzione rendendo Humana un operatore strategico di riferimento per il settore.

L’appartenenza di Humana ad una Federazione internazionale presente in quasi tutta Europa, capace di massimizzare in modo trasparente l’avvio degli abiti usati in filiere post-consumo, rappresenta un ulteriore punto di forza dell’Organizzazione.

**La perdita delle competenze di questi processi produttivi rappresenterebbe un passo indietro per la circolarità del settore tessile, tanto richiesta dall’Unione Europea.**





### Economia circolare in Europa – quadro normativo

Sono elencati di seguito i principali passaggi normativi della transizione europea verso un'economia circolare.

Sono indicati anche eventi in atto al momento della scrittura del presente documento.

Anno	Normativa	Descrizione
Aprile 2018	<i>Pacchetto sull'economia circolare</i> Parlamento UE	Serie di misure volte a minimizzare gli scarti, grazie a riutilizzo e riciclo, e a stimolare l'impiego di nuovi materiali per prodotti più facilmente riparabili, riutilizzabili e riciclabili.
Maggio 2018	<i>Direttiva 2018/851 (Modifica alla Direttiva 2008/98/CE sui rifiuti)</i> Parlamento Europeo	Spinge per un maggiore riciclo, introduce la responsabilità estesa del produttore (gestione dei prodotti a fine vita) e l'obbligo della raccolta differenziata dei rifiuti tessili dal 1 gennaio 2025.
Dicembre 2019	<i>Green Deal</i> Commissione Europea	"Strategia" costituita da una serie di misure, disposizioni normative e indicazioni per gli investimenti volti a rendere più sostenibili l'ambiente, la produzione di energia e lo stile di vita dei cittadini europei.
Marzo 2020	<i>Piano d'azione per l'economia circolare (CEAP)</i> Commissione Europea	Uno dei pilastri fondamentali del "Green Deal" europeo
Giugno 2020	<i>Regolamento 2020/852 (Green Taxonomy)</i> Parlamento e Consiglio Europei	Introduce i criteri per definire le attività ecocompatibili, tra cui la produzione e il riciclo dei tessili sostenibili.
Settembre 2020	<i>D. Lgs. 2020/116</i> Italia	L'Italia recepisce la Direttiva EU 2018/851 e il Regolamento 2020/852 che introducono la raccolta differenziata obbligatoria del tessile e la Responsabilità Estesa del Produttore (in inglese <i>EPR - Extended Producer Responsibility</i> ).
Marzo 2022	<i>Strategia per il settore tessile</i> Commissione Europea	Strategia di lungo termine per promuovere la sostenibilità del settore tessile: raccolta differenziata dei tessili e adozione di modelli circolari.

Anno	Normativa	Descrizione
Febbraio 2023	<i>Consultazione EPR Italia</i> MASE - Ministro italiano dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica	Al fine di elaborare un decreto che regoli l'EPR per il settore del tessile e la moda.
Luglio 2023	<i>WFD (Waste Framework Directive) – Proposta di modifica direttiva quadro rifiuti 2008/98/CE</i> Commissione Europea	Per stabilire i requisiti, armonizzati in UE, per i regimi di EPR per i prodotti tessili e calzaturieri.
Marzo 2024	<i>WSR - (Waste shipment regulation) - Regolamento 2024/1157 sulla spedizione dei rifiuti</i> Consiglio Europeo	Limitare gli impatti delle spedizioni transfrontaliere di rifiuti per aumentare la tutela dell'ambiente e la sanità pubblica.
Luglio 2024	<i>ESPR - Regolamento sulla progettazione ecocompatibile dei prodotti</i> Consiglio Europeo	Stabilisce i requisiti per la progettazione di prodotti improntati alla sostenibilità.
Fine 2024	<i>Trilogo WFD (Waste Framework Directive) – Proposta di modifica della direttiva quadro rifiuti 2008/98/CE</i> Parlamento, Consiglio e Commissione europei	Previsto un negoziato interistituzionale informale per l'approvazione finale del WFD. Includerà le direttive per i sistemi EPR del tessile. Gli stati membri entro 18-30 mesi dovranno definire i modelli nazionali.
1 gennaio 2025	<i>Avvio obbligo raccolta differenziata della frazione tessile</i> Stati membri UE	In Italia obbligatoria già dal 1 gennaio 2022 con l'adozione del D. Lgs. 116/2020.

### 3.3 GLI IMPATTI POSITIVI GENERATI DALLA FILIERA DI VALORIZZAZIONE DEGLI ABITI DI HUMANA (GRI 203-2; 2-4)



**Mettiamo in pratica l'economia circolare: riutilizzo e riciclo a tutela dell'ambiente**

Humana Italia contribuisce alla circolarità del consumo di indumenti **promuovendo il riutilizzo e il riciclo** della maggior parte degli abiti raccolti (66,7% riutilizzo e 26,6% riciclo nel 2023).

Il riuso avviene principalmente attraverso i **negozi Humana** e l'invio di **capi in Africa**, generando un **impatto sociale** significativo, come descritto nei capitoli 4 e 5 del presente documento. Inoltre, questa pratica ha un **importante beneficio ambientale**, contribuendo al **risparmio di emissioni di CO<sub>2</sub>** e alla **riduzione del consumo di acqua**.

Per stimare l'**impatto positivo del riutilizzo** di un abito rispetto alla creazione di un indumento nuovo in termini di Carbon Footprint, facciamo riferimento ai risultati dello studio pubblicato a gennaio 2023 da EuRIC Textiles<sup>6</sup>.

Una stima degli **effetti positivi derivanti dal riciclo** e dell'avvio alla termovalorizzazione, evitando l'invio in discarica dei capi non più riutilizzabili, è calcolata sulla base dei fattori di emissione pubblicati dal Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali del governo del Regno Unito<sup>7</sup>.

Per il risparmio dell'acqua connesso al riutilizzo degli abiti, il dato di riferimento è del Water Footprint Network, secondo il quale l'impronta idrica di una maglietta di cotone di 250 grammi è pari a 2.495 litri di acqua<sup>8</sup>.

Grazie ai 23.528.470 chili di indumenti raccolti nel 2023, Humana Italia ha contribuito ai seguenti impatti positivi:

→ **212,2 mila tonnellate di CO<sub>2</sub> equivalenti evitate**, pari all'azione di **2,2 milioni di alberi** (si fa riferimento alla capacità di assorbimento media annua di CO<sub>2</sub> di un acero campestre, specie presente in tutte le aree in cui Humana effettua il servizio di raccolta abiti, secondo i dati del CNR di Bologna [politec-srl.com/files/File/Carbon\\_footprint.pdf](https://politec-srl.com/files/File/Carbon_footprint.pdf)), di cui:

- **208,5 mila tonnellate di CO<sub>2</sub>** connesse alla quota di abiti destinati al riutilizzo<sup>9</sup>;
- **3 mila tonnellate di CO<sub>2</sub>** connesse agli abiti inviati al riciclo;
- **0,7 mila tonnellate di CO<sub>2</sub>** connesse alla termovalorizzazione degli abiti non riutilizzabili, né riciclabili.

→ **156,6 miliardi di litri di acqua** risparmiata grazie al riutilizzo degli abiti, pari al contenuto di 62.640 piscine olimpioniche.

<sup>6</sup>Lo studio intitolato "LCA-based assessment of the management of European used textiles" offre una panoramica complessiva sul mercato degli abiti usati, in Europa e a livello globale, includendo una presentazione delle attuali e future pratiche di raccolta, selezione e destinazione, oltre alle previsioni su come varierà la raccolta degli abiti dopo il 2025 (dal 1.01.2025 in Europa sarà obbligatoria la raccolta differenziata della frazione tessile). L'elaborato, avendo effettuato una comparazione tra i cicli di vita (Lifecycle Assessment) di abiti nuovi e di capi di seconda mano, confrontandone gli impatti ambientali, conferma che l'impatto di un indumento riutilizzato è significativamente inferiore a quello della produzione di un nuovo capo d'abbigliamento. Per una maglietta semplice senza decorazioni (utilizzata come unità di misura) sia di tessuto di qualità elevata, che di qualità inferiore, lo studio conclude che il capo d'abbigliamento nuovo sia responsabile di un impatto ambientale complessivo di quasi 70 volte superiore a quello di una maglietta riutilizzata (lo studio prevede il riutilizzo di una t-shirt per un numero di volte pari a 52 con un conseguente risparmio di 3 chili di CO<sub>2</sub>). L'impatto del riutilizzo è legato principalmente al trasporto, mentre quello della produzione del nuovo è connesso soprattutto alla produzione delle fibre.

<sup>7</sup>Conversion factors 2023 - foglio "material use", DEFRA.

<sup>8</sup>[waterfootprint.org/resources/interactivetools/product-gallery](https://waterfootprint.org/resources/interactivetools/product-gallery).

<sup>9</sup>La stima si basa sulla supposizione che tutti gli abiti raccolti da Humana e destinati al riutilizzo siano magliette 100% cotone di 250 grammi, cui fa riferimento lo studio LCA citato. Il totale dei chili di abiti destinati al riutilizzo, così come quelli inviati a riciclo e termovalorizzazione, è stato stimato sulla base di quelli gestiti direttamente dal Centro di Smistamento di Humana Italia.



**Gli abiti diventano risorse per i progetti sociali in Italia e nel mondo**

Nel 2023, l'88% (77% nel 2022) dei proventi utilizzati per i progetti di cooperazione internazionale (si veda pag. 100) proveniva dalla valorizzazione dei vestiti usati (il dato include gli indumenti inviati in Africa e quelli venduti al dettaglio e all'ingrosso in Europa).

La ricaduta sociale della raccolta degli abiti usati di Humana riguarda anche il territorio italiano, dove, grazie alle collaborazioni in essere con enti locali e gestori, l'Organizzazione è presente soprattutto con iniziative di Educazione alla Cittadinanza Globale (si veda pag. 159) rivolte a bambini e ragazzi, coinvolti sulle tematiche della sostenibilità con lezioni teoriche e workshop creativi.



**Contributo economico grazie al servizio di raccolta e avvio a recupero dei vestiti**

Humana Italia offre il proprio servizio di raccolta e avvio a recupero degli indumenti usati in collaborazione con comuni, consorzi e utilities.

Le Pubbliche Amministrazioni, e quindi i cittadini, beneficiano di un risparmio economico legato al mancato conferimento in discarica dei capi raccolti. Il servizio di Humana, grazie alle convenzioni in essere, ha fatto risparmiare alle pubbliche amministrazioni 4,7 milioni di euro solo nel 2023<sup>10</sup>. Oltre ad aver generato risparmio, Humana negli ultimi due anni ha versato

un contributo ai Comuni presso i quali gestisce il servizio di raccolta e avvio a recupero degli indumenti pari a 246.737,05 euro, sostenendo fra l'altro iniziative con ricaduta locale positiva nei territori coinvolti.



**Creazione di nuovi posti di lavoro**

La filiera di Humana consente di creare **nuovi posti di lavoro**. Il costo complessivo dei salari e stipendi dei **collaboratori di Humana Italia** (Humana SCARL e Humana ONLUS) corrispondeva a 8.871.079 euro nel 2023 (7.656.435 euro nel 2022). La **ricaduta occupazionale** si è estesa anche a **Angola, Malawi e Mozambico**, dove Humana Italia ha spedito capi come Tropical Mix (si veda nota 5, pag. 90) alle Organizzazioni consorelle locali.

Queste gestiscono filiere che partono dalla selezione dei vestiti ricevuti per proseguire con la vendita nei negozi e a piccoli commercianti del posto. Indirettamente, la gestione degli abiti raccolti in Italia contribuisce a **creare posti di lavoro anche in Europa**, in particolare presso i Centri di Smistamento e i negozi delle Organizzazioni consorelle di Humana e di aziende esterne al circuito dell'Organizzazione.

<sup>10</sup>Il calcolo è effettuato da Humana Italia, considerando i costi medi di smaltimento (0,20 euro) presso i centri di raccolta differenziata in Italia.

### 3.4 L'IMPEGNO PER L'AMBIENTE NELLA GESTIONE DEI PROCESSI (GRI 301-1; 305)

La tutela ambientale nel caso di Humana si concretizza attraverso canali differenti ma integrati fra loro: la raccolta degli abiti, la gestione di orti di comunità che promuovono un'agricoltura biologica e le iniziative di sensibilizzazione.

Queste, rivolte soprattutto ai giovani ma condotte anche in contesti aziendali e convegnistici, sono accompagnate e integrate da una comunicazione che informa e sollecita all'attivazione.

Tutto ciò nasce ed è condotto in piena coerenza con i Sustainable Development Goals dell'ONU (si veda pag. 26), in particolare con il 12 inerente "Il consumo e la produzione responsabili" e il 13 riguardante le "Azioni di lotta al cambiamento climatico".

#### I consumi di Humana

Un ulteriore sforzo ai fini ambientali è compiuto con **un'attenta gestione delle emissioni di CO2 degli automezzi utilizzati per la raccolta degli abiti**. Le emissioni di Humana Italia nel 2023 sono state pari a **780.982 chili di CO2**. L'incremento dell'8,9% rispetto all'anno precedente si allinea alla crescita del 9,3% del quantitativo di indumenti raccolti.

La gestione quotidiana della logistica, ovvero della frequenza dello svuotamento dei contenitori stradali e del conferimento presso gli impianti, consente di introdurre i necessari aggiustamenti per ridurre costi e spostamenti inutili, anche in ottica di riduzione delle emissioni. Un'attenzione ulteriore deriva dal costante rinnovamento della flotta, composta da mezzi con un impatto sempre più ridotto (si veda pag. 98).

Interessata ad un'analisi puntuale dei propri consumi, **Humana ha preso parte a uno studio finanziato da Regione Lombardia** e realizzato da Energy Saving, società di consulenza specializzata nel supportare aziende energivore nella gestione dei costi e dei consumi energetici, con Camera di Commercio di Milano Monza Brianza Lodi e l'Albo Nazionale Gestori Ambientali – sezione regionale della Lombardia. Il progetto ha mappato analiticamente le quantità di emissioni climalteranti delle imprese iscritte alla sezione regionale lombarda dell'Albo, fornendo così dati gestibili sull'impatto ambientale a effetto serra diretto e indiretto.

**Humana ha quindi potuto rilevare il Carbon Footprint della sede di Pregnana Milanese** (unità che include la sede amministrativa, il Centro di Smistamento e l'unità logistica milanese) che ha fornito come risultato la nostra impronta e alcuni suggerimenti per la riduzione degli impatti.

Oltre alla riduzione delle emissioni, Humana nel 2023 ha ridotto il proprio impatto anche grazie all'impiego di maggiori quantità di plastica riciclata per la raccolta e stoccaggio degli abiti. Questi, infatti, vengono inseriti in appositi balloni, il cui peso nel 2023 è stato di 67.200 chili (59.000 chili nel 2022), mantenendo l'incidenza di 0,002 chili per ogni chilo di abbigliamento raccolto, come negli anni passati.

La differenza rispetto al passato è rappresentata dalla composizione dei balloni, che per il **64,3% (l'obiettivo per l'anno era del 30%) erano composti parzialmente da materiale di riciclo**: 25.200 chili erano composti al 25% da polipropilene riciclato e 18.000 chili dal 30% di polipropilene riciclato.

Tale scelta ha permesso il risparmio di produzione di 11.700 chili di plastica.



#### NEGOZI al 31.12.2023

##### MILANO

3 Negozi Humana Vintage  
1 Negozio Humana People

##### TORINO

2 Negozi Humana Vintage  
1 Negozio Humana Second Hand

##### VERONA

1 Negozio Humana Vintage

##### GENOVA

1 Negozio Humana Vintage

##### BOLOGNA

2 Negozi Humana Vintage

##### FIRENZE

1 Negozio Humana Vintage

1 Negozio Humana People



#### SEDI OPERATIVE al 31.12.2023

##### PROVINCIA DI MILANO

1 Sede operativa a Pregnana Milanese

##### TORINO

1 Filiale

##### BRESCIA

1 Filiale

##### ROVIGO

1 Filiale

##### TERAMO

1 Filiale

##### GENOVA

1 Filiale

4

PROGETTI  
SOCIALI IMPATTI CONCRETI  
PER UN FUTURO  
SOSTENIBILE  
NEL MONDO



## *Humana opera per prevenire e mitigare gli effetti degli eventi climatici estremi.*

### 4.1 L'approccio di Humana

(GRI 413-1)

I progetti sociali di Humana Italia sono suddivisi tra cooperazione internazionale e attività di promozione sociale nel nostro Paese (si veda capitolo 5).

In entrambi i casi, la metodologia d'intervento di Humana in ambito sociale è caratterizzata da alcuni tratti distintivi:

→ **Rilevazione dei bisogni:** tutto ha inizio dall'ascolto e dall'osservazione. La conoscenza del contesto geografico, sociale e culturale, l'esperienza più che quarantennale e il coinvolgimento di beneficiari, istituzioni e stakeholder interessati, portano alla formulazione di una risposta condivisa e calibrata sulle esigenze delle comunità o dei destinatari dei progetti;

→ **Creazione di modelli declinabili:** Humana opera creando modelli d'intervento che, nati dall'esperienza sul campo e successivamente formalizzati, sono in grado sia di adattarsi alle diverse realtà sia di affrontare le necessità specifiche;

→ **L'approccio olistico:** gli interventi prevedono uno sviluppo integrato e ampio delle comunità e dei beneficiari coinvolti, grazie anche alla multidisciplinarietà del metodo di progettazione;

→ **L'orizzonte temporale:** il medio e lungo periodo, talvolta anche lunghissimo (si pensi, ad esempio, alla scuola professionale di Nacala in Mozambico attiva dal 1994), rappresenta l'arco temporale

per l'attuazione dei progetti, che possono anche trasformarsi in operations permanenti (si pensi alle scuole professionali e magistrali). Questo approccio consente un reale radicamento, una maggiore acquisizione di strumenti da parte dei beneficiari e il conseguente consolidamento dei cambiamenti;

→ **Sostenibilità:** grazie all'eterogeneità dei finanziamenti, ma soprattutto ai fondi derivanti dalla raccolta abiti realizzata da Humana nel mondo, è possibile garantire la stabilità nel tempo della parte strutturale dei progetti, raggiungendo così gli obiettivi strategici prefissati e gestendo in maniera più flessibile le attività collaterali;

→ **Trasparenza:** i progetti sono rendicontati dai singoli project leader e i bilanci delle associazioni consorelle sono certificati da società di revisione. Humana Italia effettua monitoraggi annuali rendicontati su questo documento e sulla Relazione della Mission di Humana ONLUS (documento di rendicontazione obbligatoria per le ONLUS, disponibile nella sezione Trasparenza di [humanaitalia.org](https://humanaitalia.org)).

## 4.2 COOPERAZIONE INTERNAZIONALE (GRI 203-1; 203-2)

I progetti e programmi di sviluppo sono gestiti sotto il coordinamento della Federazione Internazionale Humana People to People e in collaborazione con le organizzazioni membri della Federazione attive nei territori d'interesse.

Si tratta di enti nazionali indipendenti che operano da molti anni all'interno dei rispettivi Paesi impiegando quasi esclusivamente persone locali (circa il 98% delle risorse umane), molte delle quali provenienti dalle stesse comunità in cui gli interventi sono implementati. L'impiego di risorse umane espatriate è quindi limitatissimo.

L'Ufficio Cooperazione Internazionale di Humana Italia elabora progetti e richieste di finanziamento in sinergia con PTEU, l'ufficio congiunto di progettazione di Humana in Europa. L'ideazione degli interventi avviene in stretta collaborazione con le organizzazioni consorelle attive nei territori d'interesse. Sin dalla fase di rilevazione dei bisogni e individuazione delle modalità operative più idonee, Humana Italia mette a disposizione le proprie competenze e risorse. Una volta individuata un'opportunità di finanziamento, questa viene condivisa con l'organizzazione in loco per formulare la migliore strategia progettuale.

Per garantire agli interventi alti livelli di sostenibilità, ownership locale e riscontri positivi, Humana ritiene essenziale il coinvolgimento delle comunità e degli stakeholder locali.

I programmi di Humana hanno l'obiettivo di promuovere lo sviluppo sostenibile e combattere povertà e disuguaglianze. L'approccio in Africa, Asia e America Latina è comunitario e partecipativo, mirato a creare resilienza e autosufficienza attraverso l'empowerment delle persone coinvolte.

Le priorità sono in linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e includono istruzione, formazione professionale, salute, sviluppo comunitario e sostenibilità ambientale, con un focus particolare sull'agricoltura sostenibile e la sicurezza alimentare.

L'attenzione ai cambiamenti climatici è centrale nelle attività di Humana People to People.

Nei Paesi più vulnerabili, i progetti mirano a rafforzare la capacità di adattamento delle comunità, soprattutto di quelle che vivono nelle aree rurali, integrando metodi di coltivazione sostenibile e pratiche di gestione delle risorse naturali.

L'impatto dei cambiamenti climatici su queste comunità è significativo: eventi meteorologici estremi, siccità prolungate e inondazioni frequenti compromettono la sicurezza alimentare e i mezzi di sussistenza.

I progetti di Humana People to People dimostrano dunque che la partecipazione comunitaria e l'adozione di pratiche sostenibili possono creare comunità resilienti e capaci di affrontare queste sfide, così da garantire un futuro sostenibile alle prossime generazioni.

Nel 2023 lo staff italiano ha effettuato due viaggi di missione all'estero. Il primo si è svolto in Brasile per monitorare il progetto "Um futuro aberto para as mulheres e os jovens. Percorsi di formazione nella periferia di Salvador", finanziato dal Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale di Intesa Sanpaolo (si veda Bilancio di Sostenibilità di Humana 2021-2022 – pag. 104).

Il secondo ha avuto luogo in India per verificare l'andamento del progetto "NeTT - A lezione di futuro: intervento di supporto al sistema educativo indiano", cofinanziato da Fondazione San Zeno (si veda Bilancio di Sostenibilità di Humana 2021-2022 – pag. 101 e pag. 118 del presente documento).

Nel 2023, a supporto delle attività di cooperazione internazionale, Humana Italia ha erogato donazioni per un importo complessivo di 1.892.679,33\* euro, di cui:

→ 71.696,80 euro riconosciuti alla Federazione Internazionale Humana People to People per l'attività di coordinamento e gestione delle attività condotte dalle associazioni membri, tra cui Humana People to People Italia;

→ 21.531,01 euro inviati alla Federazione Internazionale nel 2023 ma destinati ai progetti nel 2024. L'impiego di tali risorse sarà rendicontato nel Bilancio di Sostenibilità del prossimo anno;

→ 1.799.451,52 euro assegnati ai progetti di sviluppo.

A quest'ultima voce vanno sommati i 90.769,59 euro, inviati da Humana Italia alla Federazione nel 2022 e utilizzati per i progetti nel 2023.

### L'importo complessivo impiegato per la realizzazione dei progetti di sviluppo nel 2023

è pari a 1.890.221,11 euro, con un incremento del 59,17% rispetto al 2022 e ripartito nei seguenti ambiti:

**Tabella 1** Contributi utilizzati per i progetti di sviluppo, per ambiti di intervento (euro)

	2021	2022	2023	var. 2023-2022
Istruzione	261.847,99	687.984,14	1.008.533,51	46,59%
Salute	135.725,71	305.177,99	568.751,99	86,37%
Sviluppo comunitario	40.388,42	184.195,70	157.932,71	-14,26%
Agricoltura sostenibile e ambiente	59.196,54	10.190,29	103.266,03	913,38%
Aiuti umanitari	-	-	51.736,88	-
<b>Totale per ambiti di intervento</b>	<b>497.158,66</b>	<b>1.187.548,12</b>	<b>1.890.221,12</b>	<b>59,17%</b>

### \*Confronto tra Bilancio esercizio ONLUS e Tabella 1

Nel 2023, l'erogazione finanziaria di Humana Italia a favore dei progetti è stata pari a 1.892.679,33 euro. L'importo è composto da 1.871.148,32 euro inclusivi dell'accantonamento di competenza economica relativo al 2022 di 90.769,59 euro, utilizzati per i progetti descritti nelle seguenti pagine, e da 21.531,01 euro accantonati dalla Federazione Internazionale Humana People to People per il

→ Istruzione: 1.008.533,51 euro.

L'importo conferma la priorità da sempre attribuita all'istruzione, l'ambito che più di ogni altro consente il trasferimento di conoscenze e competenze a persone e comunità, rendendole più consapevoli e dotate di strumenti per migliorare le proprie condizioni di vita;

→ Salute: 568.751,99 euro;

→ Sviluppo comunitario: 157.932,71 euro;

→ Agricoltura sostenibile e ambiente:

103.266,03 euro;

→ Aiuti umanitari: 51.736,88 euro.

I progetti destinatari delle donazioni sono stati 31 in 6 Paesi: **Angola, India, Malawi, Mozambico, Repubblica Democratica del Congo e Zambia.**

Il bilancio di esercizio della Federazione Humana People to People è revisionato e certificato da Berney Associès Audit SA; mentre la responsabilità di rendicontazione, la trasparenza e il buon governo sono certificati da Société Générale de Surveillance (SGS) NGO Benchmarking Standards, società leader nel mondo per l'analisi, l'ispezione e la certificazione di enti non profit. I bilanci delle singole organizzazioni membri della Federazione sono revisionati da apposite società esterne.

2024. Il valore di competenza economica dell'anno 2023 riportato alla voce "Comunità e progetti sociali nel mondo" nella Tabella 2 di pag. 49, risulta invece pari a 1.891.917,24 euro che include, oltre alle donazioni destinate ai progetti delle organizzazioni consorelle di Humana, l'importo del 5x1000 accantonato per il 2024.

# Enti finanziatori

## FONDAZIONE SAN ZENO

Nel 2023, Fondazione San Zeno ha continuato a supportare il progetto “A lezione di futuro: intervento di supporto al sistema educativo indiano” nello Stato di Bihar in India. Il progetto, avviato a maggio del 2022 per una durata totale di trentasei mesi, mira a contribuire a migliorare la qualità della formazione degli insegnanti di scuola primaria nello Stato attraverso l'introduzione e l'adozione di metodi di insegnamento, formazione e apprendimento innovativi ed inclusivi (si veda pag. 118).



## OTTO PER MILLE DELLA CHIESA VALDESE

Ad aprile 2023, grazie al supporto dell'Otto per Mille della Chiesa Valdese, è stato avviato l'intervento “Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'altopiano di Batéké, RDC”, finalizzato a migliorare l'accesso a prodotti alimentari di qualità e diversificati per 1.500 bambini di 10 scuole primarie rurali e i loro genitori nell'area di Mbankana, sull'Altopiano Batéké, nella Repubblica Democratica del Congo (si veda pag. 126).



## WOOLRICH OUTDOOR FOUNDATION

In occasione dell'Earth Day 2023 (sabato 22 aprile), la fondazione ha annunciato il proprio sostegno al progetto “Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'Altopiano Batéké, RDC” (si veda pag. 126) che Humana ha realizzato nella Repubblica Democratica del Congo a partire da marzo 2023 (conclusione prevista a maggio 2024).



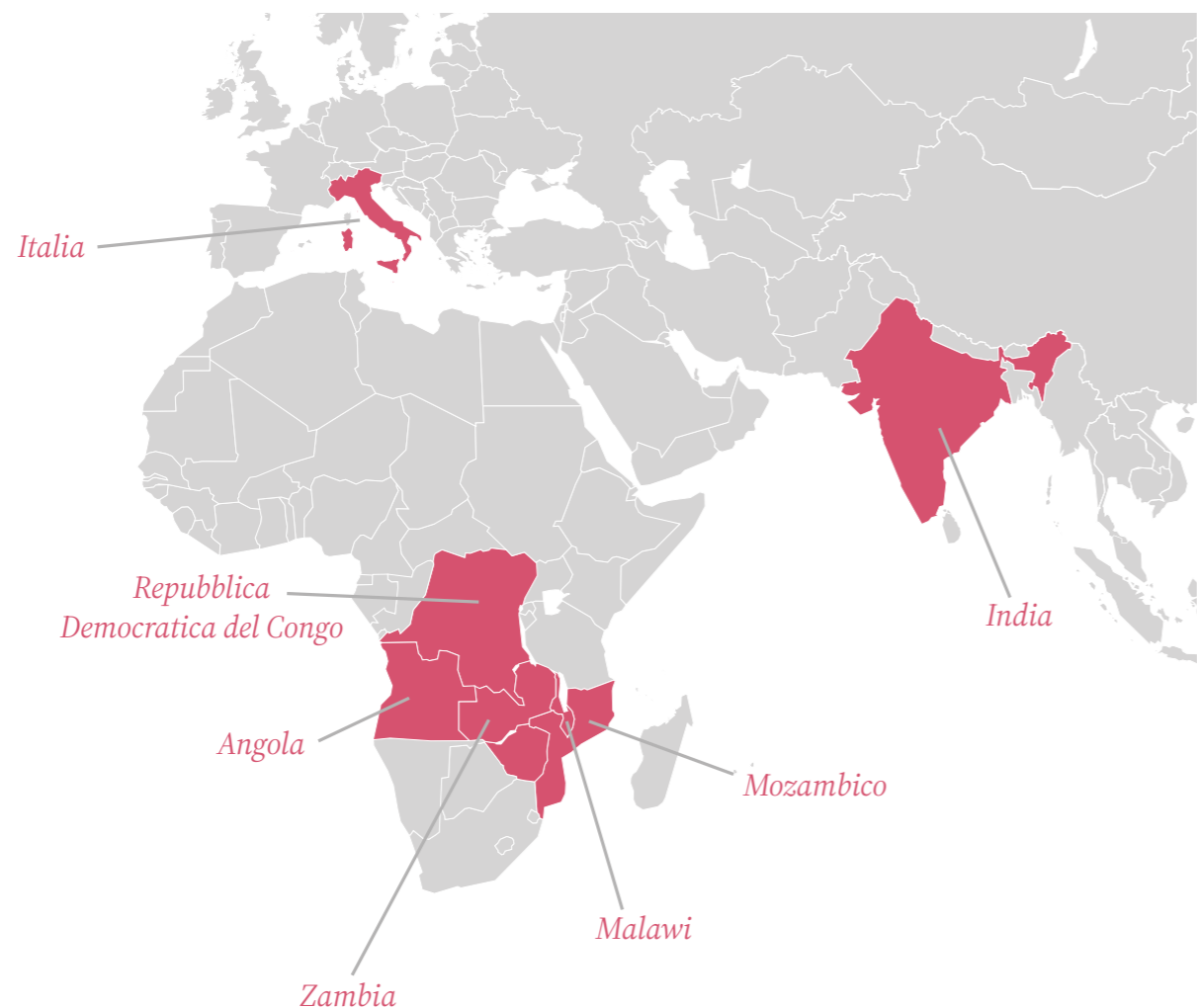
**4.3 PROGETTI DI SVILUPPO**  
(GRI 203-1; 203-2)

Di seguito sono riportati gli ambiti d'intervento e i relativi progetti ai quali Humana Italia ha contribuito. I fondi indicati di seguito provengono dalle donazioni ricevute da individui, aziende partner, istituzioni private e dalla valorizzazione degli indumenti raccolti in Europa e in Mozambico, Malawi e Angola.

È importante sottolineare che nel totale degli

importi indicati non è incluso il contributo destinato alla Federazione Internazionale per le attività di coordinamento, che nel 2023 è stato pari a 71.696,8 euro.

Nel 2023 Humana Italia ha sostenuto progetti con un totale di 1.890.221,11 euro in Angola, India, Malawi, Mozambico, Repubblica Democratica del Congo e Zambia.



**Ambiti d'intervento**  
→ Istruzione  
→ Salute

→ Sviluppo Comunitario  
→ Agricoltura Sostenibile e Ambiente  
→ Aiuti Umanitari



**Istruzione**

Contributo economico complessivo:  
**1.008.533,51 euro**

Nel 2023, si è confermato l'impegno di Humana nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale, da sempre considerato strategico per l'avvio e il consolidamento di processi di sviluppo.

L'educazione offerta nel 2023 ha riguardato l'istruzione primaria, professionale e magistrale in **India, Malawi, Mozambico e Zambia.**

Gli interventi prevedono l'impiego di metodi moderni d'insegnamento, corrispondenza tra formazione erogata e requisiti richiesti dai programmi ministeriali e attenzione alle esigenze del mondo del lavoro, specie per la formazione professionale.

**Scuole magistrali**

Le Organizzazioni membri della Federazione Humana People to People gestiscono scuole

magistrali in diversi Paesi, caratterizzate da strutture e piani formativi tra loro molto simili.

I percorsi di studio, della durata di 2 o 3 anni, prevedono un approccio pedagogico che pone lo studente al centro del proprio processo di apprendimento. La formazione non è quindi erogata solo frontalmente ma anche attraverso l'uso autonomo di strumenti online, esperienze pratiche, attività di ricerca e momenti di scambio.

I futuri maestri vengono preparati principalmente per operare in contesti rurali, dove dovranno garantire un'istruzione di qualità ai bambini, nonostante le limitate risorse a disposizione. Il loro ruolo non si esaurisce all'interno delle aule, ma si estende anche alla comunità locale, dove diventano figure chiave per l'educazione e la crescita collettiva.





A questo scopo i programmi di studio includono attività extracurricolari e corsi incentrati sui temi del cambiamento climatico, della deforestazione, dei matrimoni prematuri, del controllo delle nascite e della corruzione e sulla produzione di strumenti utili all'insegnamento.

Il primo anno è diviso in tre periodi: il primo è dedicato alle materie generali e all'introduzione di quelle specifiche, quali ad esempio "metodi didattici" e "pedagogia"; nel secondo, gli studenti approfondiscono le materie strettamente legate all'insegnamento, mentre nel terzo le conoscenze teoriche vengono combinate con le competenze didattiche acquisite. In quest'ultima fase, gli studenti iniziano a mettersi alla prova nelle scuole primarie delle zone circostanti le scuole magistrali, affiancati dai propri formatori.

Il secondo anno, anch'esso suddiviso in tre periodi, prevede l'approfondimento delle materie dell'anno precedente e una crescente specializzazione nell'applicazione dei piani educativi ministeriali. Gli studenti delle scuole magistrali di Humana sono preparati per integrare l'educazione dei bambini con attività complementari, destinate sia a loro che, indirettamente, alle loro famiglie. L'obiettivo è quello di offrire un'educazione moderna che arricchisca l'aspetto teorico con lo sviluppo della persona. Anche durante il secondo anno sono previste ore di tirocinio nelle scuole primarie.

La terza annualità è in buona parte dedicata ad attività pre-professionali: gli studenti affiancano a tempo pieno gli insegnanti degli istituti primari, occupandosi delle attività extracurricolari e pedagogiche.

Le scuole magistrali di Humana sono sempre **boarding schools** (collegi dotati di strutture residenziali).

→ In **Mozambico** nel 2023 Humana Italia ha sostenuto le scuole magistrali di Cabo Delgado, Nhamatanda, Nacala e Niassa, gestite dall'Organizzazione consorella locale ADPP Mozambico.

La scuola di **Cabo Delgado**, che dalla sua fondazione nel 1999 ha diplomato 1.480 studenti, a gennaio 2020 ha subito forti danneggiamenti. Gli edifici, attaccati da ribelli locali, sono divenuti inservibili, costringendo la direzione a spostare

le attività nella città di Pemba.

La mancanza di strutture, ha impedito le iscrizioni per l'anno scolastico 2020-2021 e, quindi, nel 2023 non ci sono stati studenti diplomati. Tuttavia, erano presenti 79 iscritti al primo e al secondo anno di formazione, di cui 41 ragazze. L'istituto di **Nhamatanda**, dalla sua fondazione nel 1995, ha diplomato 3.095 studenti, di cui 59 nel 2023. La scuola di **Nacala**, dal 1996, ha diplomato 2.458 ragazze e ragazzi, di cui 95 nel 2023. La Scuola Magistrale di **Niassa**, nata nel 1998, ha diplomato 2.507 studenti, di cui 50 nel 2023.

→ In **Malawi**, Humana Italia ha contribuito alle attività delle scuole magistrali di Chilangoma, Mzimba e Amalika in collaborazione con l'Organizzazione consorella DAPP Malawi.

A **Chilangoma**, dal 2003, anno dell'avvio dei corsi, si sono diplomati 1.430 giovani, ma nessuno nel 2023. L'istituto, infatti, non ha potuto accogliere iscrizioni per l'anno scolastico 2020-2021 a causa del Covid-19. Nell'ultimo anno, erano presenti 214 studenti iscritti dal 2021 in poi, che hanno svolto i periodi di tirocinio nelle scuole primarie, raggiungendo un totale di 6.321 bambini.




L'istituto di **Mzimba**, dal 2013, ha conferito il diploma magistrale a 701 studenti, di cui 54 nel 2023. Lo scorso anno, le ragazze e i ragazzi impegnati nella loro formazione hanno raggiunto 4.200 bambini delle scuole primarie circostanti.

Ad **Amalika**, dal 2009, si sono diplomati 698 studenti, ma nessuno nel 2023. L'istituto, infatti, è rimasto inattivo dal 2020 a causa del Covid-19 e solo lo scorso anno ha potuto riaprire le iscrizioni, accogliendo 61 studenti.

→ In **India**, Humana Italia ha sostenuto gli interventi implementati dall'Organizzazione consorella Humana People to People India, con l'obiettivo di migliorare la formazione degli insegnanti delle scuole primarie governative e, al tempo stesso, consentire ai bambini esclusi dai percorsi scolastici di rientrarvi, aiutando anche quelli con carenze educative a colmare le proprie lacune. Gli strumenti adottati sono tre: il programma **Necessary Teacher Training** (NeTT), i centri **Kadam** e l'intervento **Kadam+** (si veda scheda di approfondimento a pag. 118).



*Le competenze extracurricolari consentono agli studenti di provvedere a sé stessi una volta terminata la scuola.*

Progetti	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>Scuole magistrali</b>		
 <b>Mozambico</b>		
Cabo Delgado	→ 79 studenti iscritti	23,21% → 18 studenti iscritti
Nhamatanda	→ 59 studenti diplomati	9,56% → 6 studenti diplomati
Nacala	→ 95 studenti diplomati	17,66% → 17 studenti diplomati
Niassa	→ 50 studenti diplomati	29,60% → 15 studenti diplomati
 <b>Malawi</b>		
Amalika	→ 61 studenti iscritti	98,35% → 60 studenti iscritti
Chilangoma	→ 214 studenti iscritti → 6.321 bambini delle scuole primarie raggiunti dagli studenti durante il tirocinio	3,73% → 8 studenti iscritti → 236 bambini delle scuole primarie raggiunti dagli studenti durante il tirocinio
Mzimba	→ 54 studenti diplomati → 4.200 bambini delle scuole primarie raggiunti dagli studenti durante il tirocinio	32,69% → 18 studenti diplomati → 1.373 bambini delle scuole primarie raggiunti dagli studenti durante il tirocinio
 <b>India</b>		
NeTT Bihar	→ 2.100 insegnanti coinvolti → 105 scuole beneficiarie	100% → 2.100 insegnanti coinvolti → 105 scuole beneficiarie
NeTT e Kadam+ Jharkhand (Ranchi)	→ 35 insegnanti formati → 2.546 studenti beneficiari	100% → 35 insegnanti formati → 2.546 studenti beneficiari
Kadam - Step up Haryana, Uttar Pradesh, Bihar, Maharashtra, Chhattisgarh, e Jharkhand	→ 68.474 bambini e ragazzi Out-of-School raggiunti da Kadam → di questi 49.018 sono stati reinseriti a scuola → 125.382 studenti affiancati a scuola da Kadam+ → di questi 53.044 hanno raggiunto il livello di preparazione richiesto	4,3% → 2.944 bambini e ragazzi Out-of-School raggiunti da Kadam → di questi 2.108 sono stati reinseriti a scuola → 5.391 studenti affiancati a scuola da Kadam+ → di questi 2.280 hanno raggiunto il livello di preparazione richiesto
Kadam Haryana	→ 644 centri in cui l'intervento è stato realizzato	21,05% → 135 centri in cui l'intervento è stato realizzato

### Scuole professionali

→ In **Mozambico**, grazie al sostegno a distanza, si è confermato anche nel 2023 il supporto all'Istituto Politecnico di Nacala che offre corsi professionali triennali per ragazzi di età compresa tra i 15 e i 25 anni nei settori di agricoltura e allevamento, edilizia, business e amministrazione, turismo e accoglienza alberghiera.

Dalla sua fondazione nel 1994, l'Istituto Politecnico ha permesso a 1.448 studenti di diplomarsi e di ottenere lavoro grazie alla solida formazione, costantemente migliorata negli anni.

L'Istituto di Nacala collabora con partner locali e internazionali, oltre che con il Ministero della Scienza e della Tecnologia del Mozambico.

Gli studenti partecipano ad attività di coinvolgimento delle comunità vicine, con le quali organizzano eventi culturali, sportivi o iniziative di formazione, favorendo la creazione di legami sociali all'interno della comunità. Nel 2023, gli studenti iscritti alle tre annualità erano 123.

→ In **Malawi** anche nel 2023 Humana Italia ha sostenuto la Scuola Professionale di Mikolongwe, che dal 1997 ha diplomato più di 14.000 studenti.

La formazione professionale offerta ha una durata variabile da 1 a 3 anni e comprende diverse materie di studio, tra cui agricoltura, falegnameria, cucito, contabilità, design, moda, edilizia, management, estetica. Nel 2023, gli iscritti ai corsi formali sono stati 356, mentre 214 studenti hanno frequentato i corsi informali, rivolti a giovani più svantaggiati. Questi corsi, della durata di 6 mesi, permettono a ragazze e ragazzi di apprendere un mestiere e avviare piccole attività generatrici di reddito in tempi ridotti.



Progetti	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>Malawi</b>		
Mikolongwe	→ 356 iscritti corsi formali → 214 iscritti corsi brevi	12,09% → 43 studenti iscritti ai corsi formali 26 studenti iscritti ai corsi brevi
<b>Mozambico</b>		
Nacala	→ acquisto materiale scolastico	0,34% → acquisto materiale scolastico

### Istruzione primaria

→ Nel 2012, la Federazione Humana ha avviato il programma **400 Primary Schools** con l'obiettivo di offrire un network post-diploma ai propri studenti magistrali, ormai impiegati come insegnanti in scuole primarie delle zone rurali.

Una volta iniziata l'attività d'insegnamento, i maestri possono continuare a migliorare la propria formazione attraverso l'uso di strumenti online e il continuo scambio d'informazioni ed esperienze con gli altri docenti, ex compagni di studio.

I benefici del costante aggiornamento dei maestri ricadono sugli alunni, sugli altri insegnanti membri del corpo docente delle scuole interessate e sulle rispettive comunità.

Humana Italia, nel 2023, ha sostenuto il programma attuato in **Malawi**, dove 175 docenti hanno partecipato al progetto, coinvolgendo 350 colleghi nell'apprendimento e nell'utilizzo di metodi pedagogici avanzati. Le scuole primarie coinvolte sono state 119, distribuite in 24 distretti.

→ Grazie ai fondi del 5x1000 del 2022, inviati all'Organizzazione consorella ADPP Mozambico all'inizio del 2023, Humana Italia ha sostenuto il centro **Formigas do Futuro**, che offre istruzione primaria a bambini orfani o vulnerabili nella città di Chimoio, nella provincia di Manica, **Mozambico**.

La scuola contribuisce a ridurre il numero dei bambini di strada che spesso non hanno accesso all'istruzione formale e ai servizi sanitari e possono quindi trovarsi in situazioni di grave sfruttamento.

L'intervento di Humana Italia ha permesso l'acquisto di libri e materiale didattico, arredi per le aule e la biblioteca scolastica, utensili per la cucina e materiale sanitario.

Fondato nel 1993, l'istituto ha l'obiettivo di garantire un'istruzione arricchita di competenze extracurricolari che consentano agli studenti di provvedere a sé stessi una volta terminata la scuola. Le lezioni e le attività culturali, sportive e ricreative si svolgono in un ambiente accogliente, in cui bambini e ragazzi sono felici di stare.

→ Si è confermato anche nel 2023 l'impegno verso i **Children's Town** di Maputo, in **Mozambico**, e Malambanyama, in **Zambia**. Entrambi i centri offrono istruzione primaria e, a differenza di Formigas do Futuro, prevedono anche l'accoglienza per bambini e ragazzi orfani, che qui risiedono e sono inseriti nelle classi insieme ai bambini dei villaggi circostanti.

Tutti gli studenti frequentano le lezioni seguendo i programmi ministeriali, a cui Humana aggiunge corsi di formazione professionale per dare maggiori possibilità d'inserimento lavorativo una volta terminata la scuola. Questo aspetto è particolarmente rilevante alla luce della condizione di estrema vulnerabilità di molti studenti, spesso provenienti dalla vita di strada o da esperienze di abusi e abbandono familiare. Il loro futuro incerto dipende quindi in gran parte dalle opportunità che questi centri riescono a offrire.

L'attività dei due Children's Town è progettata proprio per garantire un sostegno completo, che va oltre l'istruzione scolastica e include anche un percorso di riabilitazione e reintegrazione sociale.

Il Centro di Maputo, attivo dal 1990, nel 2023 contava 365 alunni, di cui 30 residenti.

Il Centro di Malambanyama, anch'esso aperto nel 1990, lo scorso anno aveva 507 iscritti: 355 alla scuola primaria e 152 ai corsi professionali di agricoltura, sartoria e carpenteria.

Progetti	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>Istruzione primaria</b>		
<b>Malawi</b>		
400 Primary Schools	→ 175 docenti partecipanti → 350 insegnanti coinvolti indirettamente	66,32% → 116 docenti partecipanti → 232 insegnanti coinvolti indirettamente
<b>Mozambico</b>		
Children's Town	→ 365 studenti diplomati	1,16% → 4 studenti iscritti
<b>Zambia</b>		
Children's Town	→ 507 studenti diplomati	0,73% → 4 studenti iscritti



# Migliorare il livello e la frequenza dell'istruzione primaria in India

## Dove

Negli stati indiani di **Haryana, Uttar Pradesh, Maharashtra, Chhattisgarh, Jharkhand** e **Bihar**.

## Quando

Nel 2023 è proseguita l'implementazione del programma NeTT avviato a maggio 2022 grazie al sostegno di Fondazione San Zeno, in 12 scuole **Fondazione San Zeno** (District Institute of Education and Training) di altrettanti distretti dello stato indiano di Bihar.

Al contempo è proseguito anche il programma **NeTT** e **Kadam+**, volto a migliorare la qualità dell'educazione primaria nella città di Ranchi, nello stato di Jharkhand, iniziato a ottobre 2022, grazie al contributo dell'**Otto per Mille della Chiesa Valdese**. Lo scorso anno, Humana Italia ha inoltre sostenuto l'implementazione di **Kadam** anche in 54 distretti degli Stati di Haryana, Uttar Pradesh, Maharashtra, Chhattisgarh.

## Obiettivi

Uno studio pubblicato nel marzo 2023 dal Ministero dell'Istruzione indiano ha dato evidenza all'elevato numero di bambini con un'età compresa tra i 6 e 10 anni non iscritti alla scuola primaria: 930.000 in tutto il Paese.

Di questi 396.000 sono nello stato di Uttar Pradesh e 134.000 nello stato di Bihar. Il Ministero ha inoltre rilevato la bassa qualità della formazione primaria: il 79,5% dei bambini nelle scuole pubbliche e private iscritti al terzo anno ha un livello di lettura inferiore a quello previsto per il secondo anno.

Per far fronte alla necessità di elevare la qualità della formazione primaria e di aiutare i cosiddetti Out-of-School-Children a iniziare o a riprendere il percorso scolastico, Humana People to People India già nel 2014 ha elaborato tre tipologie d'intervento:

→ **Necessary Teacher Training (NeTT)** è un pacchetto formativo biennale rivolto a maestri elementari in servizio, che, pur proseguendo la propria professione didattica, possono frequentare corsi pedagogici e d'insegnamento inclusivi e innovativi.

Le lezioni sono erogate dagli operatori di Humana presso alcune scuole magistrali statali denominate DIET (District Institute of Education and Training).

→ **Kadam** è un programma elaborato da Humana India per promuovere il reinserimento scolastico (in istituti primari e secondari) dei cosiddetti Out-of-School-Children, ovvero bambini e ragazzi che per ragioni diverse hanno dovuto abbandonare gli studi. Kadam consente ai beneficiari di riprendere la scuola grazie all'impiego di strumenti pratici e creativi d'apprendimento accelerato, nonché adattabili al livello d'istruzione già acquisito da ciascuno.



→ **Kadam+** è invece destinato agli studenti di scuole primarie e secondarie (In-School-Children) con lacune formative per aiutarli a portare la propria istruzione al livello adeguato alla loro età. Nel 2023, Humana Italia ha supportato l'implementazione dei tre interventi in diversi stati indiani. Il programma NeTT, avviato a maggio 2022 grazie al sostegno di Fondazione San Zeno, è stato attuato in 12 scuole DIET di altrettanti distretti nello stato di Bihar, con una durata complessiva di 36 mesi. A maggio 2023 è iniziata la seconda annualità del progetto durante la quale, 2.100 insegnanti (1.399 donne e 701 uomini) hanno proseguito il proprio percorso formativo iniziato l'anno precedente. A dicembre 2023, 2.047 insegnanti (1099 uomini e 948 donne) hanno terminato il programma formativo iniziato precedentemente al finanziamento di Fondazione San Zeno, mentre 2.088 insegnanti hanno iniziato l'esperienza NeTT.

In aggiunta, 105 scuole primarie e secondarie collegate ai 12 DIET coinvolti dall'iniziativa sono state supportate attraverso il programma **School Complex Support**, ideato da Humana People to People India. Il programma ha contribuito a colmare le lacune nell'apprendimento scolastico di 18.214 studenti delle scuole primarie e secondarie coinvolte. Il programma NeTT e Kadam+ nella città di Ranchi, nello stato di Jharkhand, ha contribuito a formare 35 insegnanti su metodi pedagogici innovativi ed inclusivi e 84 insegnanti in servizio sulla metodologia Kadam+; ciò ha contribuito a colmare le lacune di apprendimento di un totale di 2.456 studenti tra i 6 e i 14 anni.

L'intervento ha previsto anche l'apertura di 5 **Club Samarth** in cui 168 studentesse tra i 10 e i 14 anni sono state supportate nello studio di materie scolastiche in orario pomeridiano, raggiungendo al termine dell'intervento un livello d'istruzione adeguato alla loro età. Infine, il progetto ha previsto anche l'organizzazione di due campi estivi nei mesi di maggio e giugno 2023. I 182 partecipanti, con età compresa tra i 7 e i 13 anni, hanno svolto diverse attività sportive, ricreative, artistiche, scientifiche e di immersione nella natura. Nel 2023, Humana Italia ha contribuito anche all'attuazione di Kadam in una parte dei 644 centri attivi in 54 distretti degli stati di Haryana, Uttar Pradesh, Maharashtra e Chhattisgarh dove sono stati raggiunti circa 194.000 bambini e ragazzi.





### Salute

Paesi: **Angola, Repubblica Democratica del Congo, Mozambico**

Contributo economico complessivo:  
**568.751,99 euro**

Gli interventi sostenuti da Humana Italia nel 2023 e in quest'ambito possono essere distinti in tre tipologie: **prevenzione di HIV/AIDS, malaria e tubercolosi; vaccinazioni per Covid19 e nutrizione.**

Nel primo caso, i progetti sono stati realizzati in **Angola e Mozambico** con l'obiettivo di prevenire la diffusione delle malattie e affiancare contestualmente le persone già affette nella gestione della patologia e delle cure.

In Angola è stata invece condotta una vasta campagna di vaccinazione anti-Covid mentre le azioni a sostegno della nutrizione sono state implementate in **Repubblica Democratica del Congo e Mozambico.**

#### Prevenzione HIV/AIDS, malaria e tubercolosi

Il contrasto alla diffusione di **HIV/AIDS, malaria e tubercolosi** è condotto attraverso l'impiego di programmi specifici come **TCE (Total Control of Epidemic)**, la gestione dei **Centri di prevenzione Hope** e il **programma One Impact.**

→ In **Angola**, l'intervento, focalizzato sulla prevenzione di HIV/AIDS e tubercolosi, rientra in un ampio piano nazionale previsto per il periodo 2021-2024 e supportato da UNDP, attraverso il Global Fund. L'Organizzazione consorella di Humana Italia, ADPP Angola, è coinvolta in qualità di ente implementatore nelle province di Benguela e Cuanza Sul dove ha a sua volta coinvolto altre 5 organizzazioni locali, tra cui la Croce Rossa. Gli assi d'intervento sono quattro: informazione e sensibilizzazione su HIV/AIDS rivolta ad adolescenti, in particolare a ragazze e giovani donne; prevenzione della trasmissione madre-bambino; coinvolgimento di persone omosessuali e prostitute in gruppi informativi e di sostegno per i sieropositivi e infine affiancamento nell'assunzione dei trattamenti terapeutici alle persone affette da tubercolosi.

Il progetto ha formato 541 operatori-attivisti, ha coinvolto 378 donne sieropositive in gravidanza e ha raggiunto 70.115 persone appartenenti ai target sopra indicati.

→ In **Mozambico**, Humana Italia ha sostenuto il programma TCE nella provincia di Maputo condotto dall'Organizzazione consorella ADPP. Anche in questo caso l'intervento di prevenzione di HIV/AIDS, tubercolosi e malaria che Humana gestisce dagli inizi degli anni 2000, è stato inserito nel piano d'intervento promosso e cofinanziato da Global Fund, che ha proposto l'integrazione delle attività di ADPP già previste e consolidate con il proprio progetto Viva. Questo prevede un rafforzamento delle azioni informative, intraprese di persona o attraverso trasmissioni radiofoniche, per intensificare il dialogo con le comunità a favore della parità di genere nell'accesso alle cure, della riduzione dello stigma e della discriminazione.

Nel 2023, sono stati raggiunti 92.306 studenti (tra i 10 e i 19 anni) in contesti scolastici e 9.942 ragazze e ragazzi non frequentanti la scuola, con un'età compresa tra i 15 e i 24 anni.

L'attività di prevenzione e assistenza condotta da ADPP Mozambico è stata attuata anche presso il Centro **Hope di Pemba** che serve i distretti di Pemba, Chiure e Ancuabe (nella provincia settentrionale di Cabo Delgado). Aperto nel 2016, il Centro offre diversi servizi: testing per l'individuazione dei casi di sieropositività; indirizzamento alle strutture sanitarie per l'avvio del trattamento farmacologico; affiancamento nella gestione delle cure; supporto nutrizionale alle donne gravide e ai neonati e organizzazione di gruppi di autoaiuto per il supporto psicologico. A questi sono stati aggiunti negli ultimi anni anche la rilevazione della tubercolosi e relativo avvio alle cure, azioni per contrastare la malnutrizione e la violenza di genere.

Nel 2023, sono state 13.255 le persone che hanno effettuato il test; di queste 2.383 sono risultate sieropositive e tutte hanno iniziato il trattamento terapeutico.

L'impegno di Humana Italia in Mozambico si è concretizzato anche con la **prevenzione della malaria**, in particolare nel nord del Paese, in 13 distretti della provincia di **Nampula** e 7 nella provincia di **Niassa.**

Il progetto, condotto in collaborazione con i due Distretti Sanitari Provinciali e le Autorità Provinciali

per l'Istruzione e promosso da Global Fund, è stato incentrato sul massimo raggiungimento della popolazione per informarla sulla malattia ed esortarla all'impiego dei metodi di prevenzione più semplici. A questo scopo, nel 2023, gli operatori di ADPP Mozambico hanno raggiunto 683.115 persone, ovvero il 99% della popolazione delle aree d'interesse e hanno distribuito 1.161.121 zanzariere a 501.686 famiglie. Per potenziare al massimo la diffusione delle informazioni sulla malattia e le cure, sono stati formati 2.390 volontari e 1.617 maestri elementari che hanno contribuito a raggiungere facilmente anche bambini e giovani.

Per la prima volta nel 2023, Humana Italia ha supportato l'implementazione del progetto **One Impact – CLM** (Community Lead Monitoring) in **Mozambico.** L'intervento, avviato da ADPP nel 2019 con un test di un anno nella provincia di Maputo, è stato affinato e arricchito grazie all'inserimento nel Programma Nazionale contro

la Tubercolosi. L'accresciuta efficacia delle attività condotte ha procurato fondi pubblici locali a cui Humana Italia ha aggiunto i propri per l'attuazione anche nella provincia di Zambezia. Durante l'anno di durata del progetto (marzo 2023-marzo 2024), è previsto l'impiego della piattaforma digitale One Impact da parte degli operatori di ADPP e di altre organizzazioni locali, in collaborazione con le Autorità Sanitarie dei cinque distretti coinvolti, per raccogliere dati sulle principali cause che impediscono alla popolazione di accedere alle informazioni, ai test e alle cure.

Da marzo a dicembre 2023, ADPP ha registrato nella piattaforma 4.503 persone intervistate e riportanti difficoltà nell'ingresso al percorso di individuazione e cura della tubercolosi.

Alla registrazione quotidiana di questi casi, sono seguiti incontri settimanali nei centri di salute con il personale sanitario e i loro responsabili per individuare le azioni necessarie all'abbattimento delle "barriere" riscontrate.





Sim,  
Eu posso controlar o HIV  
na minha Vida.  
"Pergunta-me como"

SEMANA NACIONAL DE SAÚDE

### Vaccinazioni anti Covid-19

→ In **Angola**, Humana Italia ha contribuito alla **campagna anti Covid-19**, finanziata anche da USAID.

L'azione condotta dall'Organizzazione consorella ADPP Angola, integrata in una campagna nazionale, ha avuto inizio il 1° luglio 2022 e sarebbe dovuta terminare il 30 giugno 2023, ma è stata prolungata al 31 dicembre. L'area interessata ha riguardato 12 municipalità nelle province di Luanda, Cuando Cubango, Bengo e Bié, dove sono stati coinvolti 500 tra operatori vaccinali, personale amministrativo, mobilitatori e coordinatori.

Sono state 278.505 le prime dosi somministrate, 453.622 le seconde e 849.419 le terze in zone a forte densità abitativa, dove il rischio di contagio rimaneva alto e l'accesso alle cure scarso. Il raggiungimento di oltre 1,5 milioni di persone è stato possibile grazie a una strategia di contatto a tappeto nelle comunità e nelle scuole.

Nonostante le difficoltà di connessione che in alcune zone hanno comportato difficoltà comunicative, il programma ha dimostrato un'ottima capacità di adattamento, permettendo la somministrazione del vaccino porta a porta o in occasione di eventi di massa.

### Nutrizione

L'impegno nell'ambito della nutrizione si è concretizzato attraverso il sostegno a due progetti, uno in **Mozambico** e uno in **Repubblica Democratica del Congo**.

→ Nella provincia di Nampula, in Mozambico, è proseguito il sostegno al progetto **Transform Nutrition**, attivato dall'Organizzazione consorella ADPP a settembre 2019 con il termine previsto




per settembre 2024. ADPP, anche grazie al supporto di Humana Italia, si è impegnata a offrire allo Stato mozambicano un modello olistico di trasformazione ed evoluzione delle condizioni nutrizionali delle donne.

Il progetto ha l'obiettivo di migliorare e rafforzare la nutrizione di 118.000 donne in gravidanza e in fase di allattamento, 260.000 ragazze adolescenti e 165.000 bambini con un'età inferiore ai due anni, nell'arco dei cinque anni.

Questi risultati saranno possibili grazie all'assistenza tecnica offerta al Ministero della Salute e al Segretariato Tecnico per la Sicurezza Alimentare e la Nutrizione, nonché al rafforzamento di strutture locali esistenti perché forniscano servizi di qualità in ambito sanitario.

Nel 2023, 40.576 ragazze di età compresa tra i 10 e i 19 anni sono state coinvolte in gruppi di formazione e informazione sulla corretta alimentazione e sulle possibilità di valorizzare il cibo presente in famiglia. Inoltre, 397.808 bambini di età inferiore ai 5 anni sono stati sottoposti a controlli sanitari e hanno ricevuto prodotti ad alto apporto nutrizionale.

→ Ad aprile 2023, grazie al supporto dell'**Otto per Mille della Chiesa Valdese** e a **Woolrich Outdoor Foundation**, Humana Italia e Humana Congo, hanno avviato l'intervento "Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'Altopiano di Batéké, RDC", mirato a rafforzare l'accesso a prodotti alimentari di qualità e diversificati per 1.500 bambini di 10 scuole primarie rurali e i loro genitori nell'area di Mbankana, sull'Altopiano Batéké, nella **Repubblica Democratica del Congo** (si veda scheda di approfondimento a pag. 126).

Progetti Prevenzione HIV/AIDS, malaria e TB Vaccinazioni Covid-19, Nutrizione	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
 <b>Angola</b>		
Community HIV/AIDS & TB	→ 541 operatori attivisti formati → 378 gestanti sieropositive coinvolte → 70.115 beneficiari raggiunti	1,94% → 10 operatori attivisti formati → 7 gestanti sieropositive coinvolte → 1.360 beneficiari raggiunti
Campagna anti Covid-19	→ 278.505 prime dosi somministrate → 453.622 seconde dosi somministrate → 849.419 terze dosi somministrate	16,70% → 46.510 prime dosi somministrate → 75.755 seconde dosi somministrate → 141.853 terze dosi somministrate
 <b>Mozambico</b>		
One Impact (TB)	→ 4.503 persone registrate	19,71% → 887 persone registrate
TCE	→ 92.306 studenti raggiunti → 9.942 ragazze e ragazzi (non studenti raggiunti)	5,32% → 4.911 studenti raggiunti → 529 ragazze e ragazzi (non studenti) raggiunti
Hope	→ 13.255 persone sottoposte a test	5,93% → 786 persone sottoposte a test
Prevenzione malaria	→ 683.115 persone raggiunte → 1.161.121 zanzariere distribuite	0,11% → 751 persone raggiunte → 1.277 zanzariere distribuite
Transform Nutrition	→ 40.576 ragazze adolescenti coinvolte → 397.808 bambini minori di 5 anni sottoposti a controlli sanitari	0,97% → 393 ragazze adolescenti coinvolte → 3.859 bambini minori di 5 anni sottoposti a controlli sanitari
 <b>Repubblica Democratica del Congo</b>		
Nutrition Batéké	→ 1.500 bambini e loro genitori coinvolti	100% → 1.500 bambini e loro genitori coinvolti

# Les fruits de demain

## Dove

Nell'area di Mbankana, sull'Altopiano Batéké, nella **Repubblica Democratica del Congo**.

## Quando

Ad aprile 2023, grazie al supporto dell'**Otto per Mille della Chiesa Valdese** e a **Woolrich Outdoor Foundation**, Humana Italia e Humana Congo, hanno avviato l'intervento "Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'Altopiano di Batéké, RDC".

## Obiettivi

L'intervento mira a rafforzare l'accesso a prodotti alimentari diversificati e di qualità per 1.500 bambini di 10 scuole primarie rurali e i loro genitori. Il Paese africano sta vivendo quella che secondo molti osservatori è la più grande crisi alimentare a livello mondiale, dovuta a un mix tossico di conflitti, sfollamenti, malattie, declino economico, disastri naturali e COVID-19. La produttività agricola è tra le più basse della regione poiché gli agricoltori non hanno accesso alle strumentazioni e alle tecniche moderne di coltivazione. Tutto questo ha un impatto devastante soprattutto sui più giovani: il 41,8% dei bambini è affetto da arresto della crescita (bassa altezza rispetto all'età) e il 6,5% da deperimento



(basso peso rispetto all'altezza). Una delle strategie più efficaci per migliorare la situazione è sensibilizzare la popolazione locale e favorire un cambiamento nella dieta quotidiana di bambini e adulti, la maggior parte dei quali si nutre principalmente di porridge di manioca con un apporto insufficiente di frutta, verdura e proteine.

Il progetto ha quindi promosso una dieta diversificata basata su ingredienti locali ad alto contenuto nutritivo e sensibilizzato le famiglie riguardo alle cause e ai segni della malnutrizione, così che queste potessero migliorare notevolmente la salute dei loro figli.

A supporto di tale obiettivo, da aprile a dicembre 2023, 5.327 alberi da frutto di sei diverse varietà sono stati piantati nelle comunità coinvolte nel progetto, dove sono stati creati anche 6 orti comunitari e 10 orti scolastici in scuole primarie per favorire l'accesso a cibo nutriente e di qualità nell'area. Ciò è stato accompagnato anche dall'erogazione di corsi di formazione su un'alimentazione sana e corretta, che hanno visto il coinvolgimento di 1.918 membri delle comunità e 1.700 studenti delle scuole coinvolte nell'intervento, e da dimostrazioni culinarie. Inoltre, 3.261 persone hanno partecipato a queste dimostrazioni mirate alla preparazione di pasti bilanciati.







**Sviluppo comunitario**

Paesi: **India**  
 Contributo economico complessivo:  
**157.932,71 euro**

I due interventi supportati da Humana Italia nel 2023 in questo ambito sono stati realizzati in India.

→ Si è confermato nel 2023 il sostegno di Humana Italia al progetto **Tejaswini**, attivo in 11 distretti dello stato di Jharkhand e totalmente improntato all'empowerment femminile. Esso è infatti rivolto ad adolescenti e donne con un'età compresa tra i 14 e i 24 anni.

Iniziativa del Governo dello stato di Jharkhand, Tejaswini è stato realizzato grazie alla collaborazione di 9 organizzazioni, inclusa Humana India.

Nel periodo gennaio-agosto (mese in cui il progetto è terminato), sono state 396.775 le beneficiarie raggiunte. Suddivise nei "Tejaswini Clubs" (Tejaswini significa radioso, brillante), gruppi con appuntamenti regolari, hanno svolto attività insieme e ricevuto informazioni e tutoraggio da parte

degli operatori di Humana India. Si tratta di ragazze e donne vulnerabili, provenienti da contesti poveri e spesso degradati, vittime di abusi ed escluse da istruzione e assistenza sanitaria.

L'interazione all'interno dei gruppi e il supporto dei tutor di Humana rappresentano un'importante risorsa per loro. All'interno dei club, le partecipanti vengono informate sull'igiene personale e sulla prevenzione delle principali malattie; sulle disuguaglianze di genere, sul diritto a sottrarsi a matrimoni imposti e prematuri, sui servizi pubblici ai quali potrebbero accedere. Sono inserite in classi di formazione primarie per permettere loro di colmare le lacune educative e magari riavviare il percorso scolastico abbandonato.

Molte di loro ricevono anche una formazione professionalizzante che le possa aiutare a inserirsi nel mondo del lavoro o ad avviare piccole attività imprenditoriali.

Progetto	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>India</b>		
Community development project	→ 7.144 donne nei gruppi d'informazione sanitaria → 564.120 beneficiari dei servizi sanitari generali e di oculistica → 9.707 destinatarie di formazione professionale → 904 ragazze e donne alfabetizzate → 175 orti scolastici → 80 impianti di biogas → 8.153.666 alberi piantumati	8,17% → 584 donne nei gruppi d'informazione sanitaria → 46.089 beneficiari dei servizi sanitari generali e di oculistica → 793 destinatarie di formazione professionale → 74 ragazze e donne alfabetizzate → 14 orti scolastici → 6 impianti di biogas → 666.154 alberi piantumati
Tejaswini project	→396.775 ragazze coinvolte	3,61% →14.323 ragazze coinvolte

→ Inoltre, nel 2023, Humana Italia ha supportato Humana India nell'implementazione di progetti di **Sviluppo Comunitario** (si veda scheda di approfondimento a pag. 132).

Lo scorso anno, 7.144 donne hanno partecipato a gruppi stabili d'informazione sanitaria; 56.420 persone hanno usufruito dei servizi sanitari generali e di oculistica in ambulatori o postazioni mobili; 9.707 giovani e adulti hanno ricevuto formazione professionalizzante per l'inserimento lavorativo

o per l'avvio di attività generatrici di reddito; 904 ragazze e donne hanno ricevuto lezioni di alfabetizzazione ed istruzione di base. Inoltre, sono stati creati 175 orti scolastici, in cui le persone hanno imparato a coltivare frutta e ortaggi per migliorare la qualità dell'alimentazione della propria famiglia.

Sono stati inoltre installati 80 impianti a biogas per la produzione di energia rinnovabile per altrettante famiglie e sono stati piantumati 8.153 alberi.



*La formazione professionale rappresenta un'ottima opportunità di riscatto.*

# Sviluppo comunitario in India

## Dove

In **40 distretti e città indiane** negli stati di Haryana, Himachal Pradesh, Jharkhand, Karnataka, Maharashtra, Rajasthan, Telangana, Uttar Pradesh, West Bengal e Assam.

## Quando

Humana People to People India ha implementato il primo progetto di Sviluppo Comunitario nella città di Alwar in Rajasthan nel 1998, subito dopo la propria nascita. Da allora il numero di questi interventi è cresciuto costantemente, tanto che nel 2023 Humana ne gestiva 30.

La durata dell'intervento è di 3-5 anni; la variabilità dipende dalle necessità locali, dagli accordi con le autorità governative e dalle specifiche attività realizzate.

## Obiettivi

Humana India, dal 1998, implementa progetti di Sviluppo Comunitario, ovvero interventi ad ampio spettro, coerenti con il Programma Nazionale di Sviluppo Comunitario, il cui fine ultimo è il miglioramento delle condizioni di vita delle comunità più povere, marginalizzate ed escluse dalla crescita economica che ha interessato l'India negli ultimi 20 anni.

Gli assi d'intervento sono l'istruzione, la salute, l'empowerment femminile, il capacity building, la tutela ambientale e l'agricoltura sostenibile. Per ciascuno di questi ambiti, Humana interviene in collaborazione con le autorità locali e centrali di settore, applicando un approccio inclusivo: i beneficiari delle singole azioni sono sempre coinvolti e stimolati alla proattività. Che si tratti di servizi sanitari, di corsi di formazione per ragazze e donne, di creazione di orti-scuola o di interventi ambientali, le persone coinvolte sono sempre stimolate a essere partecipative, senza limitarsi a ricevere passivamente supporto e affiancamento.

La chiave di ogni azione è la formazione: le persone devono diventare consapevoli dei propri diritti e delle proprie capacità, devono conoscere i sistemi sociali in cui sono inserite e ricevere le conoscenze necessarie per gestire la propria vita personale e comunitaria, in modo responsabile, capace e persino con intraprendenza.

Le attività standard poste in essere sono le seguenti:

**Gruppi d'azione femminili** per coinvolgere donne e ragazze in incontri mensili tenuti da operatori di Humana e da esperti sulla parità di genere, le malattie sessualmente trasmissibili e quelle inerenti all'apparato riproduttivo e in generale sugli atteggiamenti igienico-sanitari più opportuni. Le informazioni acquisite vengono poi condivise con la famiglia e la comunità.



**Formazione professionalizzante** erogata a persone intenzionate ad avviare una propria attività imprenditoriale o a ricercare un impiego qualificato. Humana propone corsi di sartoria, informatica e cosmesi/estetica. La formazione prevede teoria e pratica per la gestione economica, l'elaborazione di un budget, la richiesta di prestiti, la comunicazione e la capacità di gestire collaboratori.

**Alfabetizzazione** destinata in particolar modo alle donne che possono così imparare o reimparare a scrivere, leggere e far di conto. L'intento è quello di dare loro maggiori strumenti per la gestione familiare e per affiancare i figli nel loro percorso scolastico. L'attività prevede anche una formazione finanziaria di base per chi già gestisce un'attività commerciale.

**Accesso ai servizi governativi** per affiancare le persone ad ottenere i documenti d'identità, il certificato di nascita, il codice fiscale e altri documenti necessari per ottenere l'assistenza sanitaria e un'occupazione.

Humana India ha integrato queste attività standard con alcuni programmi specifici per rispondere a necessità quali ad esempio l'assistenza e l'integrazione di bambini con bisogni speciali, lo sviluppo integrato delle comunità residenti negli slum, la sostenibilità ambientale nelle zone più inquinate, la gestione idrica, la costruzione di impianti per la produzione di biogas o la formazione igienico-sanitaria e alimentare per le donne e le adolescenti in stato di gravidanza e i neonati.





### 🌱 Agricoltura sostenibile e ambiente

Paesi: **Angola, Mozambico**

Contributo economico complessivo:  
**103.266,03 euro**

→ Nel 2023, Humana Italia ha contribuito alle attività del **Centro di Sviluppo Rurale e Coltivazione dell'Anacardio**, gestito da ADPP Mozambico a Itoculo, nel distretto di Monapo (provincia di Nampula).

Il Centro ha avviato la produzione di anacardi su 130 ettari di terreno nel 1995 e, negli anni successivi, ha integrato la propria attività con corsi di formazione rivolti a piccoli agricoltori locali, interessati ad avviare la medesima coltivazione.

Le attività comprendono supporto ai produttori per la piantumazione, la lavorazione e la creazione di una rete di vendita del frutto, oltre all'avvio della lavorazione all'interno del Centro, che comprende la produzione del succo di anacardio.

Attualmente l'area operativa del progetto copre 525 ettari; di questi, 195 sono occupati da 15.400 alberi di anacardi, la restante parte è occupata dalla produzione di mais, fagioli e sesamo e dall'allevamento di pollame. Inoltre, il centro ospita un impianto per la lavorazione del frutto e per la produzione del succo.

Lo scorso anno, sono stati formati 300 coltivatori presso il Centro e sono state raccolte 55 tonnellate di anacardi. La vendita ha subito un rallentamento nella prima parte dell'anno, fortunatamente ripresasi nel periodo da aprile a dicembre.

→ Sempre in Mozambico, Humana Italia ha sostenuto il progetto **Supporting Greater Socio-Economic Development and Recovery**, un intervento quadriennale avviato da ADPP Mozambico ad agosto del 2021 con il supporto economico di USAID, a cui si è aggiunto a marzo 2023 un finanziamento triennale di Eni.

Il progetto è nato per aiutare sfollati presenti nella città di Pemba e nel distretto di Metuge, che a causa di disastri ambientali (es. il Ciclone Idai) e i contrasti sociali e politici presenti nel nord del Mozambico, hanno perso ogni loro fonte di sostentamento (si veda scheda di approfondimento a pag. 138).

→ Il tema dei cambiamenti climatici e degli effetti disastrosi che possono avere su comunità già povere e vulnerabili, è stato affrontato anche in Angola con il progetto **Communities for Climate Adaptation Angola-Namibia**. Humana Italia nel 2023 ha sostenuto l'intervento sviluppato da ADPP Angola sul fiume Okavango: sono stati creati 4 Centri di Azione per i Cambiamenti Climatici nella provincia di Cuando Cubango in Angola e 2 in quella di Kavango Est e Ovest in Namibia.

Le popolazioni coinvolte risiedono sulle due rive del fiume e sono accomunate dalle difficoltà di gestire la produzione agricola in condizioni climaticamente sempre più difficili e rischiose.

La collaborazione creata mira all'impiego di una strategia comune per ottenere un impatto uniforme sulla produzione agricola delle comunità coinvolte e più in generale sul miglioramento delle loro condizioni economiche. Oltre a formare i contadini all'impiego di colture e tecniche resilienti, il progetto, avviato a marzo 2022 per una durata di 5 anni, ha affrontato il tema della gestione responsabile dell'acqua ma ha anche proposto attività alternative per ridurre la totale dipendenza dalla produzione agricola. I coltivatori coinvolti lo scorso anno sono stati 214.

*Una gestione avveduta dell'acqua consente di prevenire in parte le alluvioni.*

Progetti Agricoltura sostenibile e ambiente	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>Angola</b>		
Communities for Climate Adaption	→ 214 coltivatori formati	0,64% → 1 coltivatore formato
<b>Mozambico</b>		
Centro di Sviluppo Rurale e Coltivazione dell'Anacardio	→ 300 coltivatori formati	56,42% → 169 coltivatori formati
Supporting Greater Socio-Economic Development and Recovery	→ 25.000 persone coinvolte	12,18% → 3.045 persone coinvolte





## Supporting Greater Socio-Economic Development and Recovery

### Dove

Il progetto è nato per aiutare gli sfollati presenti nella città di Pemba e in altre località del distretto di Metuge, nel nord del Mozambico, che a causa di disastri ambientali (es. il Ciclone Idai) e i contrasti sociali e politici presenti nella zona, hanno perso ogni loro fonte di sostentamento.

### Quando

Il progetto quadriennale è stato avviato ad agosto 2021.

### Obiettivi

Il progetto, avviato da ADPP Mozambico con il supporto economico di USAID, a cui si è aggiunto a marzo 2023 un finanziamento triennale di Eni, **coinvolge 5.000 famiglie**, per un totale di 25.000 persone, a cui ADPP sta offrendo formazione e affiancamento per metterle in condizione di intraprendere un'attività lavorativa.

Gli assi d'intervento sono tre: **formazione e avvio all'impiego** principalmente in ambito **agricolo** per garantire autosostentamento (le persone coinvolte dipendevano totalmente dagli aiuti umanitari), **formazione e capacity building per donne e giovani** e **coinvolgimento di aziende private locali per l'inserimento lavorativo**.



ADPP ha avuto a disposizione terreni da assegnare alle famiglie per la coltivazione del mais e altre colture. Ogni appezzamento è utilizzato dai beneficiari per ottenere cibo per le proprie famiglie ma soprattutto per apprendere l'impiego di coltivazioni resistenti agli effetti dei cambiamenti climatici e l'uso di tecniche e strumenti adeguati ed efficaci. Quest'ultimo rappresenta un elemento cruciale dell'intervento che prende in considerazione le nuove sfide climatiche di cui spesso i piccoli coltivatori non riescono a tener conto. Sono inoltre stati costruiti sistemi d'irrigazione e strutture di conservazione dei raccolti e avviati piccoli allevamenti di pollame. Oltre alle attività agricole sono state avviate la costruzione di semplici impianti di purificazione dell'acqua e di latrine. Sono stati creati gruppi, soprattutto di donne, dedicati all'informazione e alla sensibilizzazione su tematiche di igiene e alimentazione, alla promozione della creazione di piccole attività generatrici di reddito e alla prevenzione di malattie.





## Aiuti umanitari

Paesi: **Malawi**

Contributo economico complessivo:

**51.736,88 euro**

Dopo aver affiancato nel 2022 l'Organizzazione consorella DAPP Malawi con il progetto Ricostruzione e Resilienza post Ciclone Idai, nel 2023, Humana Italia ha sostenuto il progetto **Post-Disaster Recovery and Disaster Risk Reduction** (P-DRDRR) attuato da DAPP Malawi, nel distretto di Nsanje, nell'estremo sud del Paese. DAPP negli ultimi anni ha sviluppato competenze specifiche per il contenimento e la prevenzione dei rischi derivanti da disastri climatici. Il Malawi dal 2019 al 2023 è stato colpito dai Cicloni Idai, Freddy, Ana e Gombe che hanno causato vittime e lo sfollamento di decine di migliaia di persone rimaste senza casa e produzione agricola.

L'intervento P-DRDRR ha interessato le comunità rurali di Tizola e Mnembe, particolarmente vulnerabili a fenomeni di siccità, alluvioni, forti venti e tempeste.

A marzo del 2022, quando i cicloni Ana e Gombe si sono abbattuti sulla zona, sono state colpite 30.000 persone e distrutte più di 3.000 case.

Gli obiettivi del progetto sono la prevenzione e la mitigazione degli effetti negativi degli eventi climatici estremi, nonché la preparazione delle comunità ad affrontare situazioni d'emergenza.

Per raggiungere questi obiettivi sono state coinvolte 800 persone (484 donne e 316 uomini) tra piccoli coltivatori e capi famiglia, suddivise in 32 Farmers' Clubs, gruppi di formazione per un'agricoltura sostenibile e generatrice di reddito.

Durante queste sessioni, sono stati insegnati metodi di coltivazione di colture resilienti, sistemi d'irrigazione a risparmio idrico e l'utilizzo di tecniche agrarie e di conservazione dei raccolti utili a garantire riserve alimentari alle famiglie. Sono state distribuite anche piante e fasci di vetiver per contrastare l'azione erosiva dei forti venti.

Le comunità beneficiarie hanno partecipato attivamente alla piantumazione di queste piante e allo scavo di fossati per limitare l'afflusso dell'acqua sui campi coltivati in caso di forti piogge.

Sono stati inoltre creati 32 Gruppi di Risparmio e Prestito, composti da 150 persone, per insegnare a loro e alle comunità di appartenenza a conservare parte dei propri guadagni, proprio per affrontare eventuali situazioni d'emergenza.

DAPP Malawi ha svolto un ruolo significativo nella formazione di gruppi di protezione civile, preparando le persone a riconoscere l'aggravarsi di situazioni rischiose e ad allertare per tempo la comunità. Un particolare focus è stato dedicato all'assistenza alle persone disabili e agli anziani.

Nel 2023, in parallelo all'attuazione del progetto, otto membri dello staff di DAPP hanno seguito un corso presso la Midlands State University of Zimbabwe, mirato a sviluppare le competenze dell'Organizzazione in ambito di analisi dei rischi ambientali, prevenzione e mitigazione degli effetti devastanti di eventi estremi, oltre a trattare interventi post-emergenziali.



Progetto	Principali risultati dell'intero intervento 2023 (GRI 203-2)	Percentuale e valori assoluti dei beneficiari sostenuti da Humana Italia in rapporto ai costi complessivi (GRI 203-1)
<b>Malawi</b>		
Post-Disaster Recovery and Disaster Risk Reduction	→ 800 persone coinvolte	17,58% →145 persone coinvolte



5

GENERIAMO  
CAMBIAMENTO  
INSIEME  
IN ITALIA

PROMUOVIAMO  
LA CULTURA DELLA  
SOSTENIBILITÀ E  
DELLA SOLIDARIETÀ



## 5.1 Attività socio-ambientali in Italia

Anche nel 2023, Humana ha condotto in Italia **attività nell'ambito socio-ambientale**, quali il recupero e valorizzazione di abiti usati (si veda cap. 3), il progetto "3C – Coltiviamo il Clima e la Comunità", la formazione offerta alle scuole, l'organizzazione di eventi e la partecipazione a momenti di sensibilizzazione sui temi della solidarietà, tutela ambientale e sostenibilità intesa nella sua più ampia accezione. Di particolare rilevanza sono state anche le partnership aziendali, occasioni preziose per **fare rete**.



### 5.2 ORTO 3C – COLTIVIAMO IL CLIMA E LA COMUNITÀ

Nel 2023, sotto la gestione del reparto Attivismo Climatico, l'associazione ha proseguito l'attività dedicata ai progetti di agricoltura sociale urbana "Orto 3C – Coltiviamo il Clima e la Comunità", avviati nel 2018 a Cornaredo (MI) e dal 2022 estesi anche al territorio di Settimo Milanese (MI), nella frazione di Vighignolo. Nel primo Orto sono stati coinvolti 17 attivisti, mentre nel secondo 19.

Complessivamente, hanno partecipato 36 persone (-2,7% rispetto al 2022), di cui 21 donne e 15 uomini; alcune hanno proseguito il loro percorso nell'orticoltura, mentre altre l'hanno intrapreso per la prima volta.

L'avvio dell'Orto di Vighignolo è stato possibile anche grazie ai contributi riconosciuti a Humana da **Fondazione Comunitaria Nord Milano** e **Fondazione Banco del Monte di Lombardia**.

In questo Orto, 15 famiglie hanno avuto la possibilità di coltivare un lotto di circa 30 metri quadrati ciascuna, utilizzando tecniche e pratiche di agricoltura biologica, apprese durante le **14 ore di formazione** condotte da un'agronoma esperta.

Ciò ha permesso la produzione di un totale di **480 chili di ortaggi** destinati all'autoconsumo nel periodo gennaio-agosto 2023.

Il progetto ha inoltre previsto anche l'organizzazione di un totale di sette giornate comunitarie che hanno favorito la creazione di legami interpersonali all'interno del gruppo e, contemporaneamente, promosso un senso di responsabilità condivisa della cura di spazi e zone comuni nell'Orto.

I due Orti, nell'anno passato, hanno beneficiato anche di un contributo riconosciuto da **Fondazione Carrefour** che ha permesso, nel periodo tra settembre e dicembre la produzione di **385 chili di ortaggi a Cornaredo e di 205 chili a Vighignolo**. Nel 2023 è stato realizzato il progetto "**Acclimatiamoci nell'orto, coltiviamo nuovi sguardi sull'ambiente che cambia**", co-finanziato da **Fondazione Cariplo** nel 2022. Questo intervento ha coinvolto 260 alunni di 12 classi

e 15 docenti di due istituti di scuola primaria e secondaria di primo grado, situati a Milano e a Cornaredo (MI).

Il tema che ha coinvolto bambini e ragazzi ha riguardato i cambiamenti climatici, il ciclo del carbonio e le buone pratiche ambientali ed è stato trattato con un percorso di 6 laboratori per ciascuna classe.

Il 28 ottobre, in occasione del 25esimo anniversario di Humana People to People Italia, è stata organizzata, in collaborazione con l'Oasi del WWF di Vanzago (MI), una piantumazione di circa 250 alberi, corrispondenti al numero di dipendenti dell'Organizzazione.

Tale azione rientra nel piano pluriennale di sostenibilità avviato dall'Organizzazione nel 2022 (si veda pag. 24) che prevede il progetto "**Vestiamo il futuro di verde**" per la **piantumazione di alberi**. Le attività realizzate sono state possibili anche grazie ai fondi riconosciuti da Fondazioni e Aziende. Tale risultato è frutto della collaborazione tra Attivismo Climatico, l'Ufficio Cooperazione Internazionale e l'Ufficio CSR, uniti nella raccolta fondi e nella progettazione.

*La collaborazione con Humana favorisce il posizionamento ESG dei partner.*

# Partner del progetto 3C

FONDAZIONE  
COMUNITARIA  
NORD MILANO

FONDAZIONE  
BANCO DEL MONTE  
DI LOMBARDIA

A settembre 2023 si è concluso il progetto “**Ort-up! Ripartiamo dalla comunità!**”, realizzato attraverso il supporto di Fondazione Comunitaria Nord Milano e Fondazione Banco del Monte di Lombardia. Nel corso di 12 mesi, l'intervento ha contribuito ad **attivare sul piano sociale 15 famiglie** residenti nel Comune di Settimo Milanese (frazione Vighignolo) attraverso l'avvio di un Orto comunitario (Orto 3C – Coltiviamo il Clima e la Comunità).



FONDAZIONE  
CARIPLO

Nel 2023 si è concluso il progetto “Acclimatiamoci nell’orto! Coltiviamo nuovi sguardi sull’ambiente che cambia”, co-finanziato da Fondazione Cariplo. Il progetto ha promosso la **creazione di una “cittadinanza climatica” consapevole** degli aspetti sociali, culturali ed emotivi legati ai cambiamenti climatici e della complessità delle relazioni che li creano tra docenti ed alunni di scuola primaria e secondaria a Milano (Istituto Comprensivo Rinnovata Pizzigoni) e Cornaredo (Istituto Comprensivo Leonardo Da Vinci).



FONDAZIONE  
CARREFOUR

Nel 2023, Fondazione Carrefour ha supportato le attività degli Orti 3C di Cornaredo e Vighignolo (frazione di Settimo Milanese).



# Partner aziendali

# e istituzionali

ACCADEMIA  
DEL LUSOACCADEMIA UNIDEE  
(FONDAZIONE  
PISTOLETTO)AISEC (ASSOCIAZIONE  
ITALIANA PER LO  
SVILUPPO  
DELL'ECONOMIA  
CIRCOLARE)

ALSCO ITALIA SRL

ALTIS ADVISORY,  
SPIN-OFF  
DELL'UNIVERSITÀ  
CATTOLICA DEL SACRO  
CUORE DI MILANO

AMAZON

ANIMA SGR

CANDIANI DENIM

CARREFOUR  
ITALIA

CONDÉ NAST

DHL EXPRESS

DOMUS ACADEMY

GRUPPO CALZEDONIA

GRUPPO JAKALA

ICESP  
(ITALIAN CIRCULAR  
ECONOMY  
STAKEHOLDER PLATFORM)

IED

KPMG SPA

LAMPOO

NICO

OVS

PATAGONIA

PEPCO

SALONE DELLA CSR  
E DELL'INNOVAZIONE  
SOCIALESUSTAINABILITY  
MAKERS

THE STYLE OUTLETS

WOOLRICH

### 5.3 PARTNERSHIP AZIENDALI

Anche nel 2023 sono proseguite le attività di ricerca e consolidamento di partnership aziendali. Le collaborazioni si sono concretizzate con campagne “take back”, volontariato aziendale e altri progetti strategici, volti alla massimizzazione degli impatti positivi nei confronti della comunità.

#### Take back

Una delle possibili collaborazioni è rappresentata dalle campagne “take back” (si veda box qui accanto) a cui si aggiungono le raccolte abiti continuative che le aziende possono organizzare al proprio interno. Nel 2023, le iniziative intraprese hanno procurato a Humana **visibilità e nuove relazioni**, ma soprattutto **fondi da devolvere ai propri progetti** di solidarietà e quasi **195 mila chili di abiti da inserire nella propria filiera**.

Le principali campagne “take back” sono state organizzate con OVS, The Style Outlets, Timberland, Nico, mentre le raccolte di abiti continuative si sono svolte presso KPMG, Anima, DHL Express, Pepco e Leroy Merlin.

#### OVS

Dopo la campagna del 2022, l'azienda d'abbigliamento ha confermato una nuova iniziativa svoltasi in oltre 650 negozi in tutta Italia. Come sempre, i clienti hanno ricevuto buoni sconto a fronte di una donazione di abiti, poi devoluti a Humana.

#### Timberland

È stata attivata una raccolta straordinaria di calzature e abbigliamento in 75 negozi in Europa del noto marchio d'abbigliamento. Gli articoli raccolti sono stati inseriti nella filiera di Humana Italia per ottenere fondi che, uniti al contributo economico previsto dall'azienda, sono stati utilizzati nel 2024 per un progetto di empowerment femminile, imperniato sull'artigianato e implementato da Humana People to People Ecuador.

#### The Style Outlets

La partnership con la società di gestione degli outlet di Vicolungo (NO) e Castelguelfo (BO), già in corso dal 2022, è stata rinnovata. La collaborazione ha previsto la raccolta degli abiti a favore della mission di Humana, la realizzazione di workshop di upcycling organizzati

dall'Associazione negli outlet per sensibilizzare le persone ai temi della sostenibilità e della solidarietà e il riconoscimento di un contributo economico a favore delle attività istituzionali di Humana.

#### Nico

L'azienda vicentina di abbigliamento e calzature ha organizzato un'operazione di take back nei propri store, raccogliendo jeans usati dai clienti a fronte di un buono sconto per l'acquisto del nuovo. I pantaloni raccolti sono stati poi donati a Humana.

### Campagne Take Back: sinergia virtuosa tra Humana, aziende e cittadini

Un progetto “take back” nasce dalla **collaborazione tra Humana e un'azienda** che vende al dettaglio abbigliamento o altri prodotti. Tale iniziativa invita i clienti a donare abiti presso i negozi partner attraverso appositi ecobox, forniti da Humana. In cambio della donazione, ai clienti viene offerto un buono sconto sull'acquisto di nuovi prodotti. Gli **abiti raccolti vengono integrati nella filiera di Humana** contribuendo così alla mission dell'Organizzazione. Queste iniziative instaurano un meccanismo virtuoso che coinvolge sia l'azienda partner, che spesso sostiene anche attraverso una donazione economica un progetto sociale specifico di Humana, sia i cittadini che agiscono in prima persona portando i propri vestiti nei negozi.

A fine campagna il partner riceve una **rendicontazione dei quantitativi** di indumenti raccolti e dell'impatto ambientale positivo della campagna. Naturalmente l'operazione è supportata da azioni di comunicazione congiunte. Collaborazioni di questo tipo danno concretezza alla sinergia che Humana ricerca nell'attuare azioni di tutela ambientale e di sviluppo sociale e aiutano il **posizionamento dell'azienda partner rispetto alle tematiche ESG**.

#### Volontariato Aziendale

Nel 2023, Humana ha coinvolto 80 volontari aziendali, di cui 43 uomini e 37 donne (+800% rispetto al 2022) che hanno svolto attività di supporto a fianco degli attivisti nei due Orti di Comunità (si veda pag. 145) come la piantumazione di vegetazione di varie specie e la costruzione di “arredi” messi poi a disposizione degli Orti stessi.

Quanto realizzato è stato possibile anche grazie alle donazioni economiche delle aziende coinvolte.

Quella del volontariato aziendale è un'iniziativa che le aziende possono prevedere per coinvolgere i propri dipendenti. Affidandosi a Humana, possono coinvolgerli sui temi della solidarietà, dell'economia circolare e del contrasto alla crisi climatica oltre che a favorire l'interazione e il team-building.

Le possibili attività sono tre:

#### → Raccolta abiti interna

L'attività prevede l'organizzazione di una campagna di **raccolta abiti interna all'azienda**. Humana organizza un webinar della durata di 30 minuti riservato al personale, durante il quale fornisce elementi di riflessione su come ognuno possa avere un impatto positivo sul pianeta. Humana fornisce i contenitori (ecobox) in cartone per la raccolta degli abiti donati dal personale. Inoltre, l'attività può essere ampliata con l'organizzazione di uno swap party, un evento di scambio di abiti tra i dipendenti.

Al termine della campagna, l'azienda riceve una rendicontazione sui quantitativi raccolti e gli impatti ambientali dell'iniziativa.

#### → Selezione abiti

La selezione degli abiti, raccolti da Humana tramite i propri contenitori stradali, avviene a Pregnana Milanese presso il Centro di Smistamento dell'organizzazione.

Dopo la presentazione iniziale dell'attività dell'impianto, i volontari ovvero i **dipendenti dell'azienda partner operano in affiancamento al personale specializzato di Humana** e si cimentano nella cernita degli indumenti: dall'analisi della tipologia e condizione del singolo capo sino alla scelta della destinazione finale all'interno della filiera di valorizzazione.

#### → 3C Coltiviamo il Clima e la Comunità

Humana gestisce questo progetto di **agricoltura urbana ecologica** per favorire l'autoproduzione e allo stesso tempo incoraggiare l'inclusione sociale di soggetti in condizioni di vulnerabilità socio-economica

Le attività di **volontariato aziendale si svolgono in provincia di Milano**, negli Orti di Cornaredo e Settimo Milanese (dal 2025 anche a Bollate) e possono riguardare ad esempio la costruzione di sistemi di raccolta dell'acqua, la piantumazione, l'organizzazione della compostiera o la produzione di arredi per le aree comuni.

Per gli attivisti degli orti collaborare con dipendenti di importanti realtà aziendali e raccontare loro la propria esperienza è motivo di orgoglio e stimola la creazione di un ambiente inclusivo.

#### Attivazione e consapevolezza

Nel 2023, Humana ha aderito ad ASviS, la principale associazione italiana riconosciuta a livello internazionale nella diffusione della cultura dello sviluppo sostenibile nel nostro Paese.

L'adesione permette all'Associazione di partecipare ai gruppi di lavoro dell'Organizzazione, tutti incentrati sugli SDGs dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Humana Italia, nello specifico, è inserita in due gruppi: il 17 riferito al SDG “Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile” e il 4 riferito al SDG “Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti”.

L'adesione consente a Humana un'ulteriore opportunità di contribuire fattivamente alla concretizzazione degli obiettivi posti dall'ONU e intrinsecamente legati alla propria mission.

Inoltre, in occasione della Green Week 2023 (si veda pag. 156), Humana ha organizzato due eventi: il primo, in collaborazione con Carrefour Italia, si è svolto presso il loro negozio a CityLife (Milano). Durante l'evento, Humana ha potuto presentare la propria mission alla cittadinanza a cui ha offerto il workshop “Re-shirt” per la trasformazione di vecchie magliette in pratiche shopper, condotto dalla Cooperativa Sociale Occhio del Riciclone. Il secondo evento è stato un laboratorio di riuso creativo, realizzato in collaborazione con l'azienda produttrice di macchine da cucire Del Vecchia presso il negozio Humana People di Milano.



## Denim riciclato: una partnership virtuosa per una produzione sostenibile

Se i dati relativi agli elevatissimi consumi di denim nel mondo variano in base alle fonti, risulta invece unanime la preoccupazione ambientale che questa produzione genera. Tale consapevolezza ha convinto molti dei marchi più noti a proporre collezioni eco-friendly.

Humana dal 2020 prende parte al processo di riduzione dell'impatto ambientale del denim grazie a una collaborazione virtuosa avviata con il **programma PCR (post-consumer recycled)** di **Candiani Denim**.

Il progetto mira a ridurre il consumo di risorse naturali e i danni ambientali, attraverso il trattamento di jeans dismessi per trasformarli in nuovi filati e nuovo abbigliamento.

Humana raccoglie i jeans con i propri contenitori stradali, li pretratta rimuovendo bottoni, cerniere e applicazioni. Il materiale ottenuto viene poi inviato a **Filatura Astro**, specializzata nella **produzione di filati rigenerati dal cotone non tinto e dagli scarti del legno**. L'azienda biellese procede con la sminuzzatura e filatura del denim impiegando

minori quantità di acqua, energia e sostanze chimiche rispetto alla produzione del tessile tradizionale. I filati sono quindi utilizzati da Candiani per produrre tessuti che contengono il 21-26% di cotone riciclato e poi venduti alle aziende per il confezionamento di jeans e abbigliamento in denim.

Questo modello di business virtuoso permette a Humana non solo di ottenere fondi per i propri progetti sociali, ma anche di agire concretamente, attraverso una partnership, a favore della tutela ambientale.

Se il riutilizzo è la via prioritaria per ridurre rifiuti, spreco di risorse e inquinamento, il riciclo è altrettanto utile per il recupero dei capi eccessivamente usurati.

Nel 2023, Humana ha inviato a Filatura Astro 9.800 chili di jeans. La flessione del quantitativo rispetto al biennio 2021-2022 (62.000 chili) è da ricondursi alla generale contrazione della produzione tessile.

### 5.4 AWARENESS

Nel 2023, Humana ha organizzato e partecipato a numerosi eventi riguardanti i temi della sostenibilità economica, ambientale e sociale.

Elenchiamo di seguito i principali:

**Better Day Exhibition:** l'1 e 2 dicembre 2023, Humana People to People Italia insieme a LG Italia e Domus Academy, nell'ambito della campagna globale "Better Choices make a better world", hanno presentato la **triplice partnership** al pubblico con la mostra "Better Day Exhibition". Durante l'evento gli studenti di Domus Academy hanno presentato i loro outfit creati a partire dalla selezione di abiti non più riutilizzabili raccolti attraverso le Ecobox di Humana. **LG ha inoltre sostenuto**, attraverso una donazione economica, un progetto della nostra consociata DAPP Malawi, che ha permesso di avviare il primo **corso di cosmetologia dedicato a 20 studenti della scuola professionale di Humana a Mikolongwe**.

**Festival Orientamenti:** dal 15 al 17 novembre, in collaborazione con Istituto Ligure del Consumo e AMIU Genova, Humana ha organizzato uno swap party all'interno del **Festival Orientamenti 2023**. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare gli studenti sull'importanza di prolungare la vita dei capi e far conoscere ai cittadini del capoluogo ligure Humana e il servizio di raccolta abiti che l'Organizzazione svolge a Genova da settembre 2023. Al termine del Festival i vestiti non scambiati sono entrati nella filiera di Humana che li ha selezionati e valorizzati per sostenere progetti sociali e ambientali in Italia e nel mondo.

**Ecomondo:** dal 7 al 10 novembre 2023 Humana ha preso parte alla 26° edizione di Ecomondo, la più importante manifestazione in Italia sulla transizione ecologica e l'economia circolare. Obiettivo dell'iniziativa è **far conoscere a istituzioni, stakeholder, media e opinione pubblica, una filiera industriale nazionale che opera con successo nella raccolta, selezione, preparazione al riuso e al riciclo di abbigliamento e materiale tessile**. La partecipazione di Humana si è concretizzata con la presenza in due stand, in quello di Assorecuperi e nel Distretto Tessile, e con l'intervento della Presidente di Humana Ulla Carina Bolin nel convegno "Il ruolo dei sistemi EPR nella valorizzazione della frazione tessile dei rifiuti urbani".

**Monitor for Circular Fashion:** l'11 ottobre, per il terzo anno consecutivo, si è tenuto con successo l'evento annuale del Monitor for Circular Fashion, l'osservatorio di ricerca affiliato al Sustainability Lab di SDA Bocconi School of Management e powered by Enel X, presso il campus SDA Bocconi. L'evento multi-stakeholder ha visto **la partecipazione dei principali attori del settore, tra cui la Commissione Europea, EURATEX e le 26 aziende partner del Monitor**. Humana è intervenuta con uno speech della Presidente Ulla Carina Bolin; mentre Belt Bag (marchio di Upcycling della Cooperativa Sociale Occhio del Riciclone con cui Humana conduce una stretta e permanente collaborazione) è stata selezionata tra le 10 startup finaliste del programma C-Factor del Monitor for Circular Fashion di SDA Bocconi.

**Il Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale:** dal 4 al 6 ottobre 2023 si è tenuta l'undicesima edizione del Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale, l'evento per eccellenza sulla responsabilità sociale d'impresa organizzato a Milano dall'Università Bocconi. Humana, che fin dal 2013 partecipa attivamente al Salone, è intervenuta in due dibattiti: Alfio Fontana, Corporate Partnership & CSR Manager era nel panel di "Essere circolari conviene: dalle persone alle città" e Federico Turchetti, Coordinatore Ufficio Cooperazione Internazionale, in quello di "Empowerment femminile, una strada ancora in salita".

**Genova Jeans:** nel mese di ottobre Humana ha preso parte all'iniziativa dedicata alla cultura e allo stile di vita del Jeans declinata attraverso eventi dedicati a bellezza, innovazione, rispetto per le persone e per l'ambiente. In collaborazione con il Comune di Genova grazie alla vincita da parte di Humana della gara per l'assegnazione del servizio di raccolta e avvio a recupero degli abiti usati e all'apertura del negozio Humana Vintage, l'Associazione ha messo a disposizione capi in denim per la realizzazione di una campagna di comunicazione. Inoltre, ha attivato una raccolta straordinaria di abiti in occasione di un Jeans Party e ha allestito un punto informativo per raccontare alla cittadinanza la filiera dell'abito usato e gli impatti socio-ambientali connessi.



**Green Week:** dal 26 settembre all'1 ottobre 2023 si è tenuta la quarta edizione della Milano Green Week, una settimana di eventi per raccontare, vivere e scoprire una città attenta alla **cura del bene comune, alla sostenibilità ambientale e alla partecipazione**. L'iniziativa del Comune di Milano, ha visto protagonista Humana con due workshop di upcycling per promuovere il riutilizzo creativo degli abiti, in ottica di sostenibilità, organizzati con Carrefour, Del Vecchia e Belt Bag.

**Civil Week:** dal 4 al 7 maggio si è tenuta la Civil Week, la più grande manifestazione, organizzata dal Comune di Milano, dedicata alla cittadinanza attiva. L'evento che ha coinvolto cittadini, organizzazioni del terzo settore e scuole per promuovere l'**impegno civico** attraverso iniziative diffuse su tutto il territorio. Nel ricco calendario di appuntamenti, **Humana ha organizzato delle attività insieme a Patagonia** nel negozio in corso Garibaldi 127, come il talk "Coltivare insieme il futuro partendo dalla comunità", durante il quale sono stati presentati i risultati raggiunti sino a ora dal programma di granting di Patagonia, che sostiene le attività di associazioni e ONG in tutto il mondo. Tra queste anche Humana Italia, che grazie a un contributo ricevuto dalla sede italiana dell'azienda statunitense ha realizzato, all'interno del suo primo orto di comunità a pochi passi da Milano, alcune strutture per consentire di praticare l'agricoltura urbana ecologica anche a persone con ridotta mobilità. Sono stati inoltre organizzati due workshop "Old jeans, new actions", durante i quali una sarta esperta ha guidato i partecipanti nella realizzazione di un grembiule a partire da un paio di vecchi jeans.

**Fashion Revolution Week:** in occasione della Fashion Revolution Week (22-29 aprile) Humana ha rinnovato il proprio sostegno al movimento Fashion Revolution supportando la campagna "Good Clothes, Fair Pay" per sensibilizzare sull'importanza di garantire salari dignitosi alle lavoratrici e ai lavoratori del settore moda. Humana, parte dell'evento dal 2014, ha messo a disposizione delle volontarie di Fashion Revolution Italia i propri store di Milano e Roma per dare informazioni sull'iniziativa e raccogliere firme per la petizione connessa alla campagna.

**Milano Design Week:** dal 17 al 23 aprile Humana ha preso parte a diversi appuntamenti del Fuori Salone per sensibilizzare i visitatori sui temi dell'economia circolare. Presso Opificio 31, in uno spazio espositivo di quasi 3.000 metri quadrati, sono stati ospitati modelli virtuosi di trasformazione nell'ambito del progetto pilota di upcycling "Waste-Less", realizzato in collaborazione con AMSA. Tra gli espositori anche Belt Bag, il brand di accessori in upcycling della cooperativa sociale Occhio del Riciclone ONLUS, parte del network di Humana. Le borse di Belt Bag sono state anche al centro di una vendita straordinaria nello store Humana Vintage di via Vigevano. Humana ha inoltre preso parte al workshop organizzato da Cosmopolitan "Moda vintage. Tips di styling per look senza tempo" tenuto da Cecilia Cottafavi, fondatrice di Maertens, stylist e content creator del mondo vintage e second hand. Un'occasione per creare outfit con capi preloved e vestirsi così in maniera più sostenibile, partendo dai capi Humana Vintage. Infine, nella cornice del Vanity Fair Social Garden, Humana e Belt Bag hanno organizzato un workshop in cui i partecipanti hanno dato nuova vita a una vecchia t-shirt, trasformandola in una pratica shopper.

**Earth Day:** il 22 aprile ai Musei Reali e alla Cavallerizza Reale di Torino si è tenuta la prima edizione torinese dell'Earth Day, la giornata mondiale della Terra. Un evento gratuito e aperto a tutti per **vivere la sostenibilità in prima persona**, in un'intera giornata tra consapevolezza e divertimento. Anche Humana ha partecipato attivamente all'evento con un intervento durante il talk "Diritti Umani nel mondo a che punto siamo?" e dando la possibilità a tutti i partecipanti di portare i propri abiti usati e affidarli all'Organizzazione, generando così un impatto ambientale e sociale positivo.

**Next Vintage Belgioioso:** dal 14 al 17 aprile si è tenuta "Les Liaisons dangereuses", mostra unica nel suo genere di **outfit ottenuti dall'upcycling creativo su lingerie, nightwear, leisurewear e tessile casa, promossa da IED con Humana**. Sono 150 i pezzi vintage e second hand non più riutilizzabili che Humana ha messo a disposizione dei designer per un progetto che ha permesso di **tradurre in arte importanti valori di sostenibilità**. La mostra è stata allestita nella cornice del Next Vintage 2023 presso lo splendido Castello di Belgioioso (PV), appuntamento

primaverile dedicato alla moda e agli accessori d'epoca, che porta avanti (dopo il successo dell'edizione autunnale 2022) la partnership tra IED e Humana.

**Presentazione del libro "L'alfabeto della sostenibilità":** il 23 marzo a Valdarno (VI) è stato presentato il saggio "26 modi per essere sostenibili", raccontato dagli stessi autori, Francesco Morace e Marzia Tomasin, che hanno saputo tracciare o reinventare **una strada capace di "reggere" il futuro del nostro Pianeta**. Tra i casi raccontati, accanto a nomi come quello di Patagonia, Alce Nero e molti altri, compare Humana e il suo contributo alle sfide della sostenibilità. Il libro è stato presentato da Humana anche al **Salone del Libro di Torino**, in occasione di una tavola rotonda dal titolo "Eccellenze aziendali sostenibili". Alfio Fontana, CSR manager dell'Organizzazione, è intervenuto a fianco di Mario Cerutti (Lavazza), Domenico Guzzini (Guzzini) e Giovanna Usvardi (Chiesi).

L'ultimo evento di presentazione del volume si è tenuto a luglio presso lo store Humana People di Milano, per sensibilizzare i clienti sull'importanza di compiere scelte consapevoli.

**Milano Circolare:** il 10 e 11 febbraio Humana ha partecipato a Milano Circolare, evento dedicato alla **moda e al design circolare** che ha coinvolto oltre 80 realtà attive sul territorio e tenutosi nel centro culturale BASE. L'iniziativa è organizzata dal Comune di Milano in collaborazione con NEMA – Rete Nuove Manifatture – ed è stato il punto di partenza per elaborare un Piano d'azione sull'economia circolare per la città. Humana ha partecipato attraverso l'esposizione di prodotti in upcycling del brand Belt Bag, con un laboratorio interattivo durante il quale i partecipanti hanno imparato come trasformare una vecchia t-shirt in una shopper e con un intervento nel talk "Circolari a fin di bene: esperienze di riuso e riciclo a impatto sociale".

Numerosi, inoltre, gli **eventi** ai quali i referenti di Humana hanno preso parte con speech dedicati alle attività dell'Organizzazione e dei relativi impatti positivi generati, come ad esempio: Sustainable Procurement Summit, Digital Innovation Days, Future Lab, Forum Retail e Terra Tour. Sono stati inoltre organizzati degli **swap party** a sostegno di Humana, come quelli organizzati dal FAI Giovani e dal Consolato dei Paesi Bassi. Durante questi eventi, Humana ha preso parte con una presentazione sulla propria mission e le attività che conduce. Inoltre, ha raccolto i capi non scambiati durante gli eventi per valorizzarli con la propria filiera a supporto dei propri progetti sociali.



## 25° anniversario di Humana Italia

Le celebrazioni dei primi 25 anni di attività di Humana People to People Italia si sono svolte attraverso diversi appuntamenti nel corso del 2023. Hanno preso avvio durante l'inaugurazione dello store Humana People di Milano alla presenza di numerosi partner e ospiti tra cui Elena Grandi, Assessore all'Ambiente del Comune di Milano. Sono proseguite con l'inaugurazione dell'impianto semi-automatico di selezione degli indumenti che Humana ha ammodernato per rendere più efficiente e professionale la fase dello smistamento degli indumenti raccolti.

L'evento, rivolto ad un target B2B e caratterizzato da talk, esibizioni artistiche, tour dell'impianto e momenti di networking, ha visto la presenza di oltre 100 partecipanti tra partner, fornitori, stakeholder e istituzioni, oltre a tutti i dipendenti della sede centrale di Humana.

Il 27 settembre si è tenuta infine una giornata dedicata unicamente allo staff nazionale di Humana. Si è trattato di una vera e propria occasione di ricostruzione della storia dell'Organizzazione in Italia, a cui non sono mancati momenti di festa, di team building e di testimonianza.



### 5.5 CAMPAGNE DI RACCOLTA FONDI

Il programma di **Sostegno a Distanza** che Humana Italia implementa da circa 20 anni, ha come beneficiari i bambini accolti nei Centri Children's Town di Maputo in Mozambico e Malambanyama in Zambia e gli studenti dell'Istituto Politecnico di Nacala in Mozambico (si vedano gli approfondimenti di pag. 116 nella sezione "Istruzione primaria" e a pag. 115 nella sezione "Scuole Professionali").

Nel 2023, l'Organizzazione ha ricevuto 11.460 euro. Di questi, 10.400 euro sono stati devoluti ai 3 progetti sopra menzionati. La restante somma di 1.060 euro è stata utilizzata da Humana Italia per le attività istituzionali.

Inoltre, sono state organizzate e implementate **campagne di raccolta fondi** che hanno permesso di ottenere donazioni pari a 17.563,47 euro per il sostegno alla mission di Humana.

A tale somma va aggiunto quanto ottenuto grazie al **5x1000**. A dicembre 2022 Humana Italia

ha ricevuto 8.330 euro ottenuti con la campagna del 5x1000 del 2021 a valere sui redditi 2020, condotta a favore del progetto "Formigas do Futuro" gestito in Mozambico con l'Organizzazione consorella locale.

Dell'importo complessivo, 7.497,09 euro sono stati inviati all'inizio del 2023 in Mozambico e utilizzati per l'acquisto di libri e arredi per la biblioteca, attrezzature per la cucina e per le attività culturali della scuola (si veda l'approfondimento a pag. 116 nella sezione "Istruzione primaria"). I restanti 832,91 euro sono stati utilizzati da Humana Italia a scopi istituzionali.

A dicembre 2023, Humana Italia ha ricevuto la donazione del 5x1000 del 2022 a valere sui redditi del 2021, pari a 7.483 euro. La donazione è stata suddivisa permettendo l'invio nel 2024 di 6.735 euro al progetto "Formigas do Futuro" in Mozambico e l'utilizzo di 748 euro a copertura di costi istituzionali e amministrativi di Humana Italia, così come deliberato in data 15/12/2023 dal Consiglio di Amministrazione dell'Associazione.

### 5.6 EDUCAZIONE ALLA CITTADINANZA GLOBALE

Bambini e ragazzi rappresentano un target privilegiato per la diffusione dei messaggi cari a Humana. Grazie alla loro curiosità naturale e alla loro empatia, sono spesso i più attenti alle ingiustizie sociali e ai problemi ambientali. Attraverso l'educazione e le esperienze quotidiane, sviluppano una consapevolezza che li porta a impegnarsi attivamente per un futuro migliore.

In questo modo, possono diventare i veri agenti del cambiamento, ispirando anche gli adulti a prendere decisioni più responsabili e a promuovere un mondo più giusto e sostenibile.

Nel 2023 Humana, attraverso il proprio programma di Educazione alla Cittadinanza Globale, ha incontrato **studenti delle scuole primarie e secondarie di primo grado**: 568 in 5 comuni della provincia di Verona e 1.151 in 22 comuni della provincia di Treviso. Bambini e ragazzi hanno potuto esplorare il mondo dei temi ambientali

grazie a informazioni teoriche e opportunità pratiche. Queste sono state offerte con i laboratori "Abracastoffa", "La via del jeans", "Le 5 R" e "Olimpiadi della differenziata" che li hanno guidati nella creazione di oggetti attraverso il riutilizzo di diversi materiali, in particolare stoffe e abiti non più indossabili.

Nel corso dell'anno, il programma rivolto alle scuole è stato rielaborato in un'ottica pedagogica meno frontale e più interattiva. La realizzazione degli incontri con la nuova modalità è stata avviata a gennaio 2024.



## 5.7 COMUNICAZIONE

Le azioni comunicative dell'Organizzazione sono gestite dall'Ufficio Comunicazione e Marketing, i cui obiettivi trovano origine nella mission istituzionale. Solidarietà, cooperazione, capacity building, tutela ambientale, economia circolare, moda sostenibile, sensibilizzazione, mobilitazione e attivismo comunitari sono le tematiche veicolate attraverso tutti i canali di comunicazione attivi.

Gli spunti informativi inseriscono le attività tipiche quali la realizzazione dei progetti sociali e di sviluppo, la raccolta degli abiti, la responsabilità sociale d'impresa, le iniziative di raccolta fondi e partnership e la catena retail. Sia la comunicazione istituzionale che quella specifica dei negozi solidali, per quanto concerne i canali social, sono curate con il supporto di un'agenzia esterna.

**Le uscite stampa** nel 2023 sono state **484**, incrementate del 17% rispetto al 2022.

Il **Notiziario associativo**, redatto 1 volta l'anno, ha raggiunto complessivamente circa **3.451 stakeholder** interni ed esterni.

Nel corso dell'anno sono state inviate **21 e-newsletter** con lo scopo di fornire informazioni e aggiornamenti on line a circa **14.000 persone**.

### Siti

Nel corso del 2023 il **sito istituzionale** [↪humanaitalia.org](https://humanaitalia.org) e quello dedicato alla filiera degli abiti usati [↪raccoltavestiti.humanaitalia.org](https://raccoltavestiti.humanaitalia.org) sono stati aggiornati con news specifiche.

Il sito istituzionale ha ricevuto 63.557 visualizzazioni da parte di 26.940 utenti (+118% rispetto al 2022), mentre quello dedicato alla raccolta abiti ha ricevuto 283.174 visualizzazioni da parte di 101.771 utenti (+ 137% rispetto al 2022).

Il **blog** di Humana [↪humanaitalia.org/blog/](https://humanaitalia.org/blog/) è stato aggiornato nel corso dell'anno nei contenuti con post dedicati ai temi della cooperazione internazionale, della sostenibilità e dell'economia circolare.

### Social Network

La comunicazione sui Social Network è proseguita sempre in collaborazione con Humana People to People Italia scarl. A fine 2023 **Facebook** contava 18.211 follower, in incremento rispetto all'anno precedente (+142 followers).

Attenzione è stata data anche ad altre piattaforme social, in particolare a **Instagram** che a fine 2023 aveva 6.076 followers, registrando un incremento del 44% rispetto al 2022 e **LinkedIn**, che a fine 2023 aveva 5.090 followers, registrando un incremento del 25% rispetto al 2022. La comunicazione sui social è avvenuta anche effettuando campagne sponsorizzate dedicate a contenuti ed eventi specifici, in aggiunta alla comunicazione organica.



## GRI Content Index

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Humana Italia ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard Global Reporting Initiative per il periodo 1 gennaio-31 dicembre 2023
<b>GRI 1 utilizzato</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
<b>GRI 2 Informativa generale 2021</b>	2-1 Dettagli sull'Organizzazione	Nota metodologica - Perimetro e scopo	11	
		1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa	40	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Organizzazione	Nota metodologica - Perimetro e scopo	11	
		Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del bilancio di sostenibilità	12	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica - Perimetro e scopo	11	
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota metodologica - Perimetro e scopo	11	
		3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana	98	
	2-5 Assurance esterna			Il documento non è stato oggetto di assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1 Chi siamo	32	
		Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia SCARL	48	
	3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera	82		
2-7 Dipendenti	2.1 I collaboratori di Humana Italia	56		
	Informativa generale	67; 68		
2-8 Lavoratori non dipendenti	2.5 Il personale esterno	66		
	Informativa generale - Tabella 4	69		
2-9 Struttura e composizione della governance	"1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa"	40		
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa	40		

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	5	
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Nota metodologica - Piano di sostenibilità e il contributo agli SDGs	24	
		1.1 Chi siamo - Vision, Mission e Valori	40	
		1.1 Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione	42	
		1.1 Chi Siamo - Modello Organizzativo e Codice Etico	44	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	1.1 Chi Siamo - Modello Organizzativo e Codice Etico	44	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	1.1 Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione	42	
	2-28 Adesione ad associazioni	1.1 Chi Siamo	32	
		1.1 Chi Siamo - La struttura organizzativa	40	
	2-29 Coinvolgimento degli stakeholder	Nota metodologica - Gli stakeholder e il processo di coinvolgimento	22	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	2.1 I collaboratori di Humana	56	
<b>GRI 3</b>	'3-1 - Processo per determinare i temi materiali	Nota Metodologica - Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità	12	
	'3-2 - Elenco dei temi materiali	Nota Metodologica - Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del bilancio di sostenibilità	12	
<b>Tema: Impatti positivi sulle comunità</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	4.1 L'approccio di Humana	104	
<b>GRI 203 Impatti economici indiretti 2016</b>	203-1 Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	4.2 Cooperazione internazionale	106	
		4.3 Progetti di sviluppo	110	
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana	98	
		4.2 Cooperazione internazionale	106	
		4.3 Progetti di sviluppo	110	

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
<b>GRI 413 Comunità locali</b>	413-1 Operazioni che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	4.1 L'approccio di Humana	104	Tutti i progetti sociali portati avanti da Humana prevedono l'ascolto e l'osservazione dei bisogni dei propri stakeholder con il coinvolgimento diretto dei beneficiari.
<b>Tema: Sviluppo del capitale umano</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	2.1 I collaboratori di Humana Italia	56	
		2.3 Formazione e crescita professionale	62	
<b>GRI 401 Occupazione 2016</b>	401-1 Nuove assunzioni e turnover	2.1 I collaboratori di Humana Italia	56	
		Occupazione - Tabelle 5, 6 e 7	69; 70	
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
<b>GRI 404 Formazione e istruzione 2016</b>	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	2.3 Formazione e crescita professionale	62	
		Formazione e istruzione - Tabella 11	72	
<b>Tema: Sicurezza, salute e benessere dei collaboratori e dei volontari</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
<b>GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro</b>	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
	403-2/4 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e di sicurezza	2.3 Formazione e crescita professionale	62	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	2.5 Il personale esterno	66	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro			Il Sistema di gestione si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di Humana Italia

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
	403-9 Infortuni sul lavoro	2.4 Salute, sicurezza e benessere	65	
		2.5 Il personale esterno	66	
		Salute e sicurezza sul lavoro - Tabelle 8, 9, 10	71; 72	
		Formazione e istruzione - Tabella 11	72	
<b>Tema: Sicurezza, salute e benessere dei collaboratori e dei volontari</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	2.2 Pari opportunità e multiculturalismo	60	
<b>GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016</b>	405-1 Diversità negli organi di governo e tra dipendenti	2.2 Pari opportunità e multiculturalismo	60	
		Diversità e pari opportunità - Tabelle 12, 13, 14 e 15	73; 74	
<b>GRI 406 Non discriminazione 2016</b>	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2.2 Pari opportunità e multiculturalismo	60	
<b>Tema: Relazioni con il sistema socio-politico</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	4.2 Cooperazione internazionale	106	
		4.3 Progetti di sviluppo	110	
		5.1 Attività socio-ambientali in Italia	144	
<b>GRI 415 Politica pubblica</b>	415-1 Contributi Politici			Nel 2023 non sono stati erogati contributi politici finanziari e in natura, direttamente o indirettamente
<b>Tema: Tutela della salute e sicurezza dei donatori e dei clienti</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera - Il servizio di raccolta indumenti	86	
		3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera - La destinazione degli abiti - Destinazione riutilizzo. I negozi Humana Vintage e Second Hand in Italia e all'estero	90	
<b>GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti 2016</b>	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera	82	

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
<b>Tema: Generazione di valore e allocazione delle risorse</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	<i>1.2 Le performance economiche - Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia SCARL</i>	48	
<b>GRI 201 Performance economiche 2016</b>	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	<i>1.2 Le performance economiche - Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia SCARL</i>	48	
<b>G4 NGO Sector Disclosures</b>	DMA Resource Allocation, Former NGO-7	<i>Il contributo di Humana ONLUS ai progetti nel mondo, suddiviso per provenienza - Tabella 3</i>	49	
<b>Tema: Contrasto alla corruzione</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	<i>1.1 Chi Siamo - Modello Organizzativo e Codice Etico</i>	44	
<b>GRI 205 Anticorruzione 2016</b>	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	<i>1.1 Chi Siamo - Modello Organizzativo e Codice Etico</i>	44	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	<i>1.1 Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione</i>	42	
<b>Tema: Trasparenza e sostenibilità della filiera</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	<i>1.1 Chi Siamo - Vision, mission e valori</i>	40	
		<i>1.1 Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione</i>	42	
		<i>3.1 Una filiera trasparente e sicura</i>	78	
<b>GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori 2016</b>	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali			Nel 2023 non sono stati inseriti nuovi fornitori
<b>GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori 2016</b>	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali			Nel 2023 non sono stati inseriti nuovi fornitori
<b>GRI 417 Marketing ed etichettatura</b>	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing			Nel 2023 non sono stati registrati casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing

GRI Standard	Disclosure	Ubicazione		Commenti
		Paragrafo	Pagina	
<b>Tema: Economia circolare e salvaguardia delle risorse naturali</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	<i>3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera</i>	82	
		<i>3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana</i>	98	
<b>GRI 301 Materiali 2016</b>	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	<i>3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi</i>	100	
<b>GRI 306 Rifiuti 2020</b>	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	<i>3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera</i>	82	
		<i>3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera</i>	82	
		<i>3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera</i>	82	
<b>Tema: Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico</b>				
<b>GRI 3 Temi materiali</b>	3-3 Gestione del tema	<i>3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi</i>	100	
		<i>4.2 Cooperazione internazionale</i>	106	
		<i>4.3 Progetti di sviluppo</i>	110	
		<i>5.1 Attività socio-ambientali in Italia</i>	144	
<b>GRI 305 Emissioni 2016</b>	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	<i>3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi</i>	100	L'Organizzazione si impegna a migliorare la trasparenza nella divulgazione degli indicatori, inserendo le emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) nei futuri esercizi di rendicontazione

## Sede legale e operativa

Via Bergamo 9B  
20006 Pregnana Milanese (MI)  
Tel. 02 9396401  
info@humanaitalia.org



**HUMANA**  
PICCOLI GESTI CHE TRASFORMANO IL MONDO

## Sedi operative

Via Vespucci, 1  
25030 Torbole Casaglia (BS)  
Tel. 030 2150293  
brescia@humanaitalia.org

Via dei Pastai  
64025 Pineto (TE)  
Tel. 085 9462201  
teramo@humanaitalia.org

Via Rivarolo 57/59 rossi  
16161 Genova  
Tel. 010 2790309  
genova@humanaitalia.org

Via dell'Artigianato, 28  
45100 Rovigo  
Tel. 0425 471049  
rovigo@humanaitalia.org

Via Mentana 7  
10042 Nichelino (TO)  
Tel. 011 2071580  
torino@humanaitalia.org

## I nostri negozi

### **HUMANA VINTAGE ONLINE**

www.humanavintage.it

### **HUMANA VINTAGE**

#### **BOLOGNA**

Via Righi 16/18  
Tel. 051 3169948  
humanavintagebologna@humanaitalia.org

Via San Felice 37  
Tel. 051 0560798  
humanavintagebologna2@humanaitalia.org

#### **FIRENZE**

Via Delle Belle Donne 4R  
Tel. 055 9867715  
humanavintagefirenze@humanaitalia.org

#### **GENOVA**

Via San Vincenzo 112/114/116  
Tel. 010 8607578  
humanavintagegenova@humanaitalia.org

#### **MILANO**

Via Cappellari 3  
Tel. 02 72080606  
humanavintagemilano@humanaitalia.org

Via De Amicis 43  
Tel. 02 30067457  
humanavintagemilano2@humanaitalia.org

Via Vigevano 32  
Tel. 02 40026259  
humanavintagemilano3@humanaitalia.org

Viale Monza 19 (aperto nel 2024)  
Tel. 02 35943039  
humanavintagemilano4@humanaitalia.org

#### **ROMA**

Via Cavour 102  
Tel. 06 48906187  
humanavintageroma@humanaitalia.org

Corso Vittorio Emanuele II 199  
Tel. 06 37896956  
humanavintageroma2@humanaitalia.org

Via Leonina 38/41 Rione Monti  
Tel. 06 483831  
humanavintageroma3@humanaitalia.org

Via Della Scala 13 (aperto nel 2024)  
Tel. 06 69369988  
humanavintageroma4@humanaitalia.org

#### **TORINO**

Via dei Mercanti 18  
Tel. 011 5612918  
humanavintagetorino@humanaitalia.org

Via Po 39  
Tel. 011 8017042  
humanavintagetorino2@humanaitalia.org

#### **VERONA**

Piazza Pasque Veronesi 5  
Tel. 045 6118138  
humanavintageverona@humanaitalia.org

### **HUMANA PEOPLE**

#### **FIRENZE**

Via Faenza 63R  
Tel. 055 5324420  
humanashfirenze@humanaitalia.org

#### **MILANO**

Via De Amicis 45  
Tel. 02 87066366  
humanashmilano@humanaitalia.org

#### **TORINO**

Corso Vittorio Emanuele II 41  
Tel. 011 655592  
humanashtorino@humanaitalia.org

## Indirizzi siti web

### **ISTITUZIONALE**

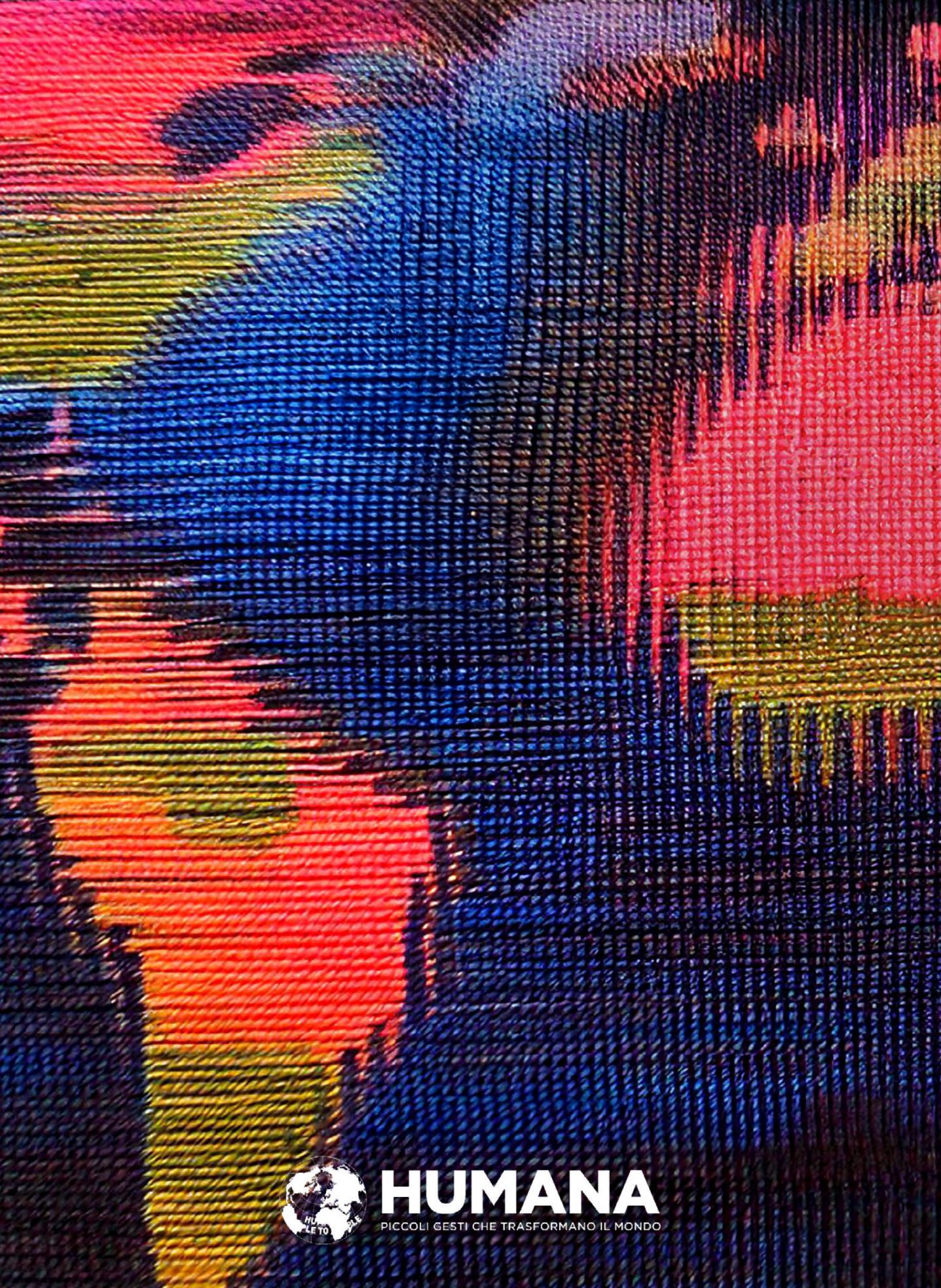
www.humanaitalia.org

### **RACCOLTA INDUMENTI**

http://raccoltavestiti.humanaitalia.org

### **NEGOZI**

www.humanavintage.it



**HUMANA**

PICCOLI GESTI CHE TRASFORMANO IL MONDO