HUMANA PEOPLE TO PEOPLE ITALIA



Bilancio di sostenibilità 2025

Bilancio di sostenibilità 2025

HUMANA
PEOPLE
TO PEOPLE
ITALIA

Con il supporto metodologico di:

ALTIS advisory
Spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore

Coordinamento:
Ufficio Certificazioni e processi di
Humana People to People Italia

Progetto a cura di:
SUBSENSE

Direzione Creativa:
Pietro Spagnolo

Progetto grafico e impaginazione:
Alessandro Micillo - Lorenzo Peparini

Composizione tipografica:
Google Sans Flex, Designed By Google
Young Serif, Designed by Bastien Sozeau

Famiglie di caratteri open source

Stampa:
Pozzoni SpA

Stampato su carte provenienti da
foreste certificate FSC con inchiostri a
base di acqua.

Lettera agli stakeholder

(GRI 2-22)

Cara Lettrice, caro Lettore,

il 2025 ci ha posto di fronte a cambiamenti significativi, a livello sia internazionale sia nazionale, nei due ambiti in cui operiamo: la cooperazione internazionale e la filiera del tessile post consumo.

I conflitti armati continuano ad accrescere la vulnerabilità delle persone e a sottrarre risorse alla cooperazione allo sviluppo. A questo si aggiunge la contrazione dei fondi destinati al settore umanitario, che ha aggravato il problema della fame globale. Al contempo in Europa prosegue l'impegno per ridurre l'impatto ambientale del settore tessile, con l'obiettivo di rallentare il cambiamento climatico e preservare le risorse naturali attraverso lo sviluppo dell'economia circolare. In questo percorso, l'introduzione della Responsabilità Estesa del Produttore (EPR) rappresenta un cambiamento importante per l'intero settore tessile.

La missione di Humana è legata a queste trasformazioni. La sostenibilità è fondamentale per il nostro futuro comune e resta il principio guida del nostro operato: siamo impegnati nel contribuire a ridurre le disuguaglianze sociali e affrontare la crisi climatica attraverso i progetti di cooperazione internazionale, la promozione di una moda responsabile e una gestione trasparente, professionale e innovativa della filiera del tessile post consumo, affinché possa diventare un modello replicabile e una fonte di ispirazione per l'intero settore.

Con il Bilancio di Sostenibilità 2025 desideriamo raccontare i risultati raggiunti, ma anche il contesto in cui sono stati costruiti. Nel 2025, 17 milioni di persone hanno beneficiato dei progetti della Federazione Humana People to People nel mondo, grazie a un approccio che mette le comunità nelle condizioni di guidare il proprio sviluppo e costruire cambiamenti duraturi.

Anche la gestione della filiera del tessile post consumo è cresciuta: collaboriamo con oltre mille stazioni appaltanti e abbiamo avviato nuove iniziative insieme ai produttori per affrontare insieme le sfide del settore, ponendo sempre al primo posto l'importanza di avere una filiera che sia trasparente, tracciabile ed efficiente.

Ma raccontare la sostenibilità significa anche essere trasparenti sulle sfide. La qualità dei capi che raccogliamo sta cambiando: la sovrapproduzione e la diffusione del fast fashion rendono la selezione più complessa e la valorizzazione dei materiali sempre più impegnativa. È una trasformazione che coinvolge l'intero settore e che richiede nuove competenze, investimenti e una sempre maggior capacità di innovazione. È proprio in questo contesto che si misura la nostra responsabilità: continuare a massimizzare il valore sociale e ambientale di ogni raccolta, trasformando anche le sfide più complesse in opportunità per le persone e per il pianeta.

Desideriamo ringraziare chi contribuisce ai risultati raggiunti: collaboratori, partner, istituzioni, aziende, clienti e cittadini. Perché, come crediamo da sempre, il cambiamento nasce dalle persone quando scelgono di collaborare. *People to People*.

Mentre sfoglierete queste pagine, vi invitiamo a guardare oltre i risultati raccontati.
La transizione verso una società più equa e responsabile richiede l'impegno di tutti: istituzioni, imprese, organizzazioni della società civile e cittadini. Ci auguriamo che questo Bilancio possa essere non solo uno strumento di rendicontazione, ma anche un punto di partenza per rafforzare collaborazioni, condividere responsabilità e costruire insieme soluzioni capaci di generare un impatto positivo e duraturo.

Buona lettura.

Ulla Carina Bolin
Presidentessa di Humana ETS

Linda Winklere
Presidentessa di Humana scarl

Nota metodologica

11 Perimetro e Scopo
12 Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità
22 Gli stakeholder e il processo di coinvolgimento
24 Piano di sostenibilità e il contributo agli SDGs
26 Gli SGDs prioritari

11

1. Humana People to People

32 1.1 Chi siamo
34 Highlights
36 La storia di Humana
38 Vision e Mission
40 Manifesto
42 Vision, Mission e Valori
42 Federazione Internazionale Humana People to People
44 La struttura organizzativa
50 Legalità e trasparenza nell'Organizzazione
56 1.2 Performance economiche

30

2. La nostra squadra

66 2.1 Le Persone di Humana Italia
72 2.2 Pari opportunità e multiculturalismo
73 2.3 Formazione e crescita professionale
76 2.4 Salute, sicurezza e benessere
78 2.5 Il personale esterno

64

3. La filiera del tessile post consumo

88

90 **3.1 Una filiera trasparente, sicura e consolidata**
92 La filiera di Humana Italia
94 **3.2 Tessile post consumo: gli anelli della filiera**
94 Affidamento del servizio di raccolta del tessile post consumo
94 Il servizio di raccolta
98 Partner di Humana Italia
100 Le destinazioni del tessile post consumo
106 La filiera del tessile post consumo
108 **3.3 Gli impatti positivi della filiera di Humana di valorizzazione del tessile post consumo**
110 **3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi**

4. Progetti sociali nel mondo

112

114 **4.1 L'approccio di Humana**
115 Enti finanziatori 2025
116 **4.2 Progetti di cooperazione internazionale**
118 Istruzione
130 Salute
138 Agricoltura sostenibile e ambiente
144 Sviluppo comunitario, aiuto all'infanzia ed empowerment femminile

5. Generiamo cambiamento insieme in Italia

148

150 **5.1 Attività socio-ambientali in Italia**
151 **5.2 Orti 3C – Coltiviamo il Clima e la Comunità**
152 **5.3 Piantumazione**
156 Enti finanziatori 2025
157 Partner aziendali e jstituzionali
158 **5.4 Partnership aziendali e collaborazioni**
162 **5.5 Awareness**
164 **5.6 Volontariato internazionale**
165 **5.7 Raccolta fondi**
166 **5.8 Scuole ed Educazione alla cittadinanza globale**
167 **5.9 Comunicazione**

Nota Metodologica

Perimetro e Scopo

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

Il **Bilancio di Sostenibilità** rappresenta lo strumento con **cui Humana People to People Italia onlus[1] e Humana People to People Italia Società Cooperativa a r.l.** (di seguito congiuntamente denominate Humana o Humana Italia, salvo ove diversamente specificato) scelgono di comunicare in modo trasparente e strutturato le attività, i progetti, le iniziative e i risultati conseguiti nel corso del 2025 nei tre ambiti economico, sociale e ambientale.

Il presente documento si inserisce in un percorso avviato nel 2015, con l'adozione delle linee guida della Global Reporting Initiative **(GRI)**, che ha portato Humana Italia a sviluppare progressivamente un sistema di rendicontazione sempre più accurato, completo e fondato su indicatori rilevanti. Il Bilancio 2025 è redatto "con riferimento" ai GRI Sustainability Reporting Standards 2021.

Nel 2024, pur non essendo ancora iscritta al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (RUNTS), Humana aveva scelto di integrare nel presente documento di rendicontazione un riferimento volontario e parziale alle Linee guida per la redazione del Bilancio Sociale degli Enti del Terzo Settore (DM 4 luglio 2019), adottate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in attuazione dell'articolo 14 del D. Lgs. 117/2017 (Codice del Terzo Settore).

Dal 2026, a seguito dell'iscrizione al RUNTS, Humana ETS ha predisposto anche un Bilancio Sociale separato, all'interno del quale è data piena evidenza agli elementi richiesti dalle suddette Linee guida.

L'Organizzazione ha ritenuto opportuno valorizzare le convergenze tra gli standard GRI e le indicazioni normative previste per gli ETS, anche attraverso una tabella di raccordo (si veda pag. 168).

Il presente documento e il Bilancio Sociale di Humana ETS sono disponibili nella sezione Trasparenza del sito istituzionale humanaitalia.org

[1] Divenuta ETS il 18/03/2026 – repertorio 168050 RUNTS Lombardia

Nella redazione del presente documento sono stati rispettati i seguenti principi guida:

Rilevanza: sono stati considerati tutti gli aspetti significativi per comprendere l'azione di Humana e il suo impatto sulle persone e sulle comunità.

Completezza: sono state incluse tutte le aree di attività, integrando dati qualitativi e quantitativi in modo coerente e rappresentativo.

Trasparenza: le informazioni sono state presentate in modo chiaro, accessibile e coerente, al fine di favorire la comprensione da parte di tutti gli stakeholder.

Comparabilità: i dati e i criteri di rendicontazione adottati consentono il confronto con le edizioni precedenti del Bilancio e con eventuali edizioni future.

Verificabilità: le informazioni riportate sono supportate da fonti documentali e riscontri interni, assicurando tracciabilità e affidabilità delle dichiarazioni fornite.

La redazione del presente documento è stata curata dall'Ufficio Certificazioni e Processi, con il coinvolgimento attivo dei reparti operativi e il supporto metodologico di ALTIS Advisory Srl SB, spin-off dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Per qualsiasi chiarimento in merito al presente Bilancio è possibile contattare:

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 del presente Bilancio di Sostenibilità sono stati definiti a partire dall'analisi di materialità, con l'obiettivo di identificare i temi rilevanti per Humana Italia e per i suoi stakeholder. In linea con quanto stabilito dai GRI Standards, si considerano materiali quegli aspetti che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali più significativi, sia dal punto di vista dell'Organizzazione sia da quello dei suoi stakeholder.

La **matrice di materialità** attualmente adottata è frutto di un aggiornamento realizzato nel 2020, sviluppato a partire da un elenco di aspetti potenzialmente rilevanti, elaborato sulla base dei **GRI Standards** (inclusi i **Sector Disclosures** per il settore NGO), dei principali trend emergenti in ambito sostenibilità e delle priorità strategiche di Humana Italia.

Il processo di selezione dei temi materiali ha previsto il **coinvolgimento strutturato 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 abiti, istituzioni pubbliche locali, mass media e volontari.

Le attività di ascolto sono state condotte attraverso **interviste individuali** e la somministrazione di un **questionario**, nel quale agli interlocutori è stato richiesto di attribuire a ciascun tema un livello di rilevanza su una scala da 1 a 5. La matrice risultante è stata successivamente esaminata e approvata dalla Direzione di Humana. Il processo ha portato all'individuazione di 11 temi materiali, caratterizzati da un punteggio medio di rilevanza pari o superiore alla soglia stabilita per Humana, per gli stakeholder, o per entrambi.

I temi materiali individuati si suddividono in tre ambiti principali:

1 **sostenibilità economica**:

riguarda l'intera catena del valore di Humana, dalla raccolta fondi all'allocazione delle risorse, fino alla distribuzione di valore agli stakeholder e agli impatti economici indiretti generati nelle comunità. Per questi ultimi, data la complessità e l'eterogeneità dei progetti sostenuti - distribuiti in diversi Paesi e contesti, con modalità differenti di trasferimento di competenze e strumenti - risulta difficile una quantificazione finanziaria standardizzata.

Una misurazione puntuale richiederebbe analisi di impatto ad hoc per ciascun progetto, con un dispendio di risorse e competenze attualmente non sostenibile per l'Organizzazione;

2 **sostenibilità sociale:**

comprende i temi relativi alla salute e sicurezza di collaboratori e volontari, alla promozione delle pari opportunità e alla prevenzione delle discriminazioni, nonché alla gestione e formazione delle risorse umane. In questo ambito rientrano anche i risultati generati dai progetti di cooperazione nel mondo e le attività di sensibilizzazione e inclusione sociale svolte in Italia;

3 **sostenibilità ambientale:**

gli impatti ambientali di Humana derivano principalmente dalla gestione e valorizzazione degli abiti usati in un'ottica di economia circolare, dai progetti internazionali legati all'adattamento climatico e all'agricoltura sostenibile, agli Orti 3C, alle attività di piantumazione e alle azioni adottate nei processi interni per ridurre le esternalità negative sull'ambiente.

Figura 1 Matrice di Materialità

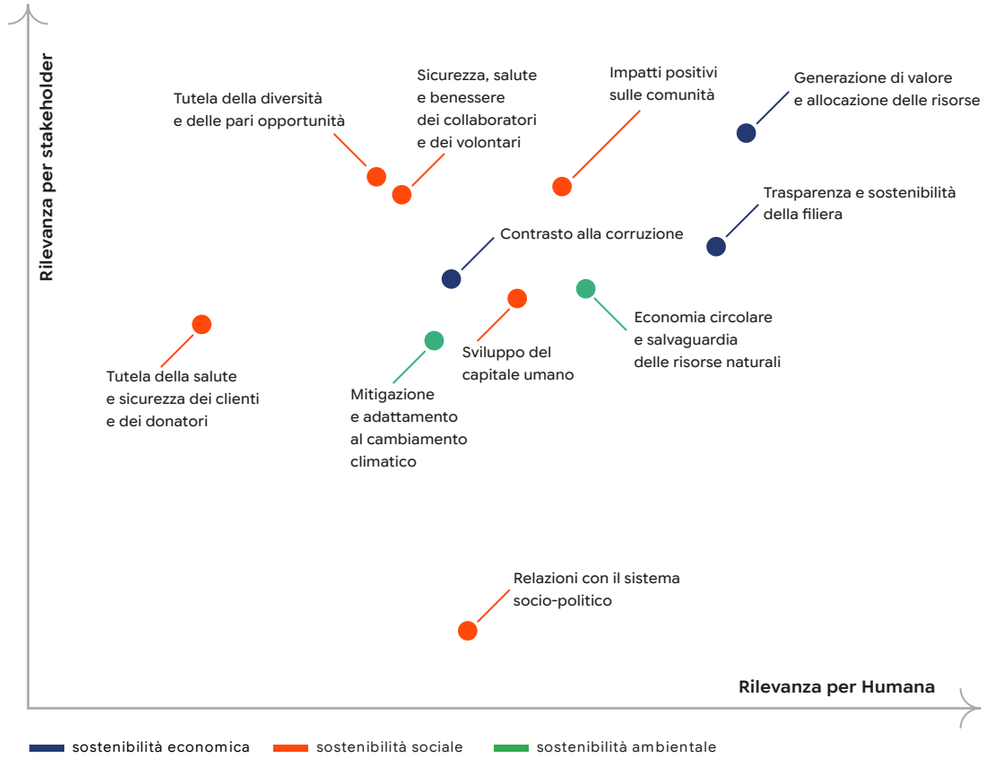


Tabella 1 Temi materiali e impatti rilevanti connessi

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 di tessile post consumo	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 di tessile post consumo. Iniziative in partnership con aziende (es. progetti di riciclo degli abiti)	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 tessile post consumo - 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 locale dei Paesi in cui operano le Organizzazioni consorelle	401 - Occupazione 413 - Comunità Locali	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
	Miglioramento delle condizioni di bambini, loro famiglie e comunità coinvolte negli interventi di Humana nel mondo, in ogni aspetto del vivere quotidiano	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale	Persone coinvolte nei 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)	Persone coinvolte nei 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

Bilancio di Sostenibilità 2025

Tabella 1 Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
Impatti positivi sulle comunità	Miglioramento dell'educazione e dell'istruzione in Africa, Asia e America Latina	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale che puntano ad assicurarne una formazione di qualità a tutti i livelli, dai pre-scuola all'università	Persone coinvolte nei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale (giovani e bambini)	203 - Impatti economici indiretti 404 - Educazione e formazione 413 - Comunità locali	4 - Istruzione di qualità 16 - Pace, giustizia e istituzioni solide
	Prevenzione e tutela della salute	Positivo Effettivo	Progetti di cooperazione internazionale (interventi di sensibilizzazione e prevenzione dell'HIV/AIDS e di contrasto alla malaria e alla tubercolosi)	Persone coinvolte nei progetti sociali e ambientali e di cooperazione internazionale	203 - Impatti economici indiretti 413 - Comunità Locali	3 - Salute e benessere
	Coinvolgimento della comunità locale e contributo all'inclusione sociale di soggetti in condizioni di vulnerabilità socioeconomica e di marginalità	Positivo Effettivo	Progetto Orti 3C	Volontari-attivisti e comunità di riferimento	203 - Impatti economici indiretti 404 - Educazione e formazione 413 - Comunità Locali	11 - Città e comunità sostenibili
Sviluppo del capitale umano	Garanzia di un'occupazione stabile (es. contratti a tempo indeterminato)	Positivo Effettivo	Gestione delle risorse umane	Dipendenti Comunità locale	401 - Occupazione	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
	Aggiornamento delle conoscenze e delle competenze dei dipendenti	Positivo Effettivo	Gestione delle risorse umane - piani di sviluppo e formazione aziendali	Dipendenti	404 - Educazione e formazione	4 - Istruzione di qualità 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
Sicurezza, salute e benessere dei collaboratori e dei volontari	Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei collaboratori e dei volontari derivante da potenziali episodi di incidenti sul lavoro	Negativo Potenziale	Gestione delle risorse umane – salute e sicurezza	Dipendenti e volontari	403 - Salute e sicurezza sul lavoro	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica
Tutela delle diversità e delle pari opportunità	Rischio di discriminazione 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	405 - Diversità e pari opportunità 406 - Non discriminazione	5 - Parità di genere 10 - Disuguaglianze

Tabella 1 Temi materiali e impatti rilevanti connessi

Tema	Descrizione dell'impatto	Tipologia di impatto	Attività connesse	Stakeholder principalmente impattati	GRI	SDGs
Tutela della salute e sicurezza dei donatori e dei clienti	Compromissione dello stato di salute e della sicurezza dei clienti e dei donatori	Negativo Potenziale	Gestione retail - salute e sicurezza; Gestione dei contenitori; Sanificazione abiti	Clienti retail Donatori di abiti	416 - Salute e sicurezza del cliente	3 - Salute e benessere
Relazioni con il sistema socio-politico	Partecipazione allo sviluppo di politiche pubbliche 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	415 - Politica pubblica	16 - Pace, giustizia e istituzioni solide 17 - Partnership per gli obiettivi
Contrasto alla corruzione	Casi di corruzione all'interno dell'Organizzazione	Negativo Potenziale	Ufficio legale Humana	Dipendenti	2-23 - Impegni assunti tramite policy 2-26 - Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità 205 - Anticorruzione	16 - Pace, giustizia e istituzioni solide
Generazione di valore e allocazione delle risorse	Valore generato e distribuito lungo tutta la catena del valore	Positivo Effettivo	Tutte le attività di Humana - modello di business autoalimentato, che prevede la sinergia tra ETS e scarl	Dipendenti Aziende partner Gestori/Stazioni appaltanti Clienti retail e clienti all'ingrosso Beneficiari dei progetti di cooperazione internazionale	201 - Performance economiche	1 - Sconfiggere la povertà 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
☺ **Trasparenza e sostenibilità della filiera**	Garanzia e sensibilizzazione sulla trasparenza della propria filiera, 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. Lgs. 231/2001 Ufficio 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	2-4 - Stakeholder engagement 2-28 - Adesione ad associazioni 417 - Marketing ed etichettatura	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica 12 - Consumo e produzione responsabili 17 - Partnership per gli obiettivi
	Promozione di criteri minimi di sostenibilità sulla catena del valore	Positivo Effettivo	Uffici Legale, Commerciale e Ambiente - 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	308 - Valutazione ambientale dei fornitori 414 - Valutazione sociale dei fornitori	8 - Lavoro dignitoso e crescita economica 12 - Consumo e produzione responsabili 13 - Lotta contro il cambiamento climatico

Gli stakeholder e il processo di coinvolgimento

(GRI 2-29)

Il dialogo con i portatori di interesse rappresenta da sempre un elemento centrale della strategia e dei valori di Humana. Anche nel corso del 2025, l'Organizzazione ha promosso, quando possibile, iniziative di ascolto e coinvolgimento dei propri stakeholder. Nella Tabella 2 sono riportati 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 di eventuali criticità
Dipendenti	↳ Formazione e iniziative di stakeholder engagement	↳ Incontri regolari per reparto ↳ Aggiornamenti tramite Quarterly Meeting ↳ Newsletter interne ↳ Bilancio di Sostenibilità ↳ Iniziative rivolte al pubblico, a cui i dipendenti possono prendere parte in qualità di volontari o di uditori (es. Milano Marathon, Impianti Aperti, ecc. - si veda pag. 162)
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 ↳ Customer satisfaction ↳ Sito web istituzionale: humanaitalia.org
Sostenitori - Fondazioni e Istituzioni	↳ Comunicazione e valorizzazione della mission di Humana	↳ Rendicontazione specifica ↳ Viaggio di missione in Brasile ↳ Bilancio di Sostenibilità ↳ Sito web istituzionale: humanaitalia.org
Cittadini	↳ Coinvolgimento nella mission di Humana e fidelizzazione	↳ Campagna 5x1000 ↳ Bilancio di Sostenibilità ↳ Sito web istituzionale: humanaitalia.org ↳ Swap party, campagne take back, raccolte straordinarie di abiti
Volontari	↳ Formazione ↳ Salute e sicurezza	↳ Programmi di formazione e sensibilizzazione ↳ Webinar ↳ Attività volontariato aziendale ↳ Orti 3C

Principali stakeholder di Humana Italia	Argomenti chiave ed eventuali criticità	Iniziative di dialogo e risoluzione di eventuali criticità
Aziende partner (cause related marketing, raccolta straordinaria di abiti)	↳ Coinvolgimento nella mission di Humana e fidelizzazione	↳ Campagne take back con aziende di abbigliamento ↳ Volontariato aziendale: 60 dipendenti di aziende diverse hanno svolto attività negli Orti 3C di Cornaredo e Settimo Milanese ↳ Raccolte di abiti e 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 (circa 6.000 donatori) devoluti a Humana ↳ Webinar informativi per i dipendenti delle aziende partner ↳ Newsletter ↳ Bilancio di Sostenibilità ↳ Sito istituzionale e blog: humanaitalia.org ↳ Pagina Linkedin ↳ Eventi BtoB
Clienti retail	↳ Fidelizzazione ↳ Comunicazione e sensibilizzazione sulla mission di Humana ↳ Salute e sicurezza	↳ Sito web humanavintage.it e social media dedicati (Facebook, Instagram e TikTok) ↳ Comunicazione tramite TV e Radio interne e schermi in vetrina presso i punti vendita ↳ Eventi per inaugurazioni o sensibilizzazione
Clienti all'ingrosso	↳ Criteri di selezione ↳ Migliore risposta alle esigenze dei clienti in termini di controllo qualità	↳ Momenti di confronto ↳ Negoziazione continua, frequente e aperta ↳ Monitoraggio procedure qualità
Gestori (utilities, comuni, consorzi)	↳ Criteri di affidamento del servizio di raccolta degli abiti usati	↳ Organizzazione dell'evento Impianto Aperto con Assoambiente con il convegno "Social impacts and circularity in the global post-consumer textile sector: the role of multistakeholder partnerships" ↳ Partecipazione ai convegni del salone della CSR "Economie circolari: dalle norme ai modelli di sviluppo sui territori" e "Volontariato d'impresa: un'azione, tanti vantaggi" ↳ Partecipazione a Ecomondo con uno stand condiviso con Assorecuperi e uno con UNIRAU. Organizzazione del convegno "Waste Shipment Regulation e il suo impatto sul mercato globale dei tessili post consumo" e partecipazione al convegno "Industria Tessile Made in Italy: sfide e opportunità in un'ottica di economia circolare – quali prospettive future?" ↳ Bilancio di Sostenibilità ↳ Sito web istituzionale: humanaitalia.org ↳ Customer satisfaction
Istituzioni locali e territoriali (regione, provincia)	↳ Criteri di affidamento del servizio di raccolta degli abiti usati	
Associazioni di categoria o di settore (es. Assorecuperi, Rete ONU)	↳ Trasparenza della filiera ↳ Sensibilizzazione sui temi dell'usato e del recupero	
Persone coinvolte nei progetti in Italia e nel mondo (comunità locali)	↳ Sensibilizzazione sulle tematiche di sviluppo sostenibile e del recupero ↳ Formazione e sensibilizzazione ↳ Attività di ricaduta locale, derivanti dal servizio di raccolta indumenti	↳ 28 progetti di sviluppo sostenuti ↳ Orti 3C ↳ Progetti di ricaduta locale sul territorio ↳ Educazione alla Cittadinanza Mondiale nelle scuole

Principali stakeholder di Humana Italia	Argomenti chiave ed eventuali criticità	Iniziative di dialogo e risoluzione di eventuali criticità
Media (stampa, web)	↪ Trasparenza della filiera ↪ Sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e dell'economia circolare	↪ Ufficio stampa ↪ Aggiornamento sito istituzionale: humanaitalia.org ↪ Eventi
Federazione Internazionale Humana People to People	↪ Condivisione della linea strategica di sostegno ai progetti di cooperazione internazionale ↪ Scambio di know-how e coordinamento per le attività di informazione e sensibilizzazione	↪ Progress report ↪ Report per ogni progetto ↪ Meeting periodici ↪ Incontri formativi
Consorelle di Humana	↪ Scambio di know-how e coordinamento per le attività di informazione e sensibilizzazione ↪ Collaborazione per aumentare la qualità dei capi smistati e spediti in Africa ↪ Collaborazione per la realizzazione dei progetti sociali e ambientali	↪ Visite in loco ↪ Meeting periodici in presenza e online

Piano di sostenibilità e il contributo agli SDGs

(GRI 2-23)

Nel 2022 Humana ha definito un Piano Strategico di Sostenibilità con l'obiettivo di valorizzare l'impatto ambientale positivo generato attraverso la filiera della raccolta degli abiti usati e l'implementazione, in Italia e nel mondo, di progetti orientati alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici.

Il Piano, oltre ad attuare la **strategia delle 5P (Persone, Pianeta, Prosperità, Pace, Partnership)**, si basa sul quadro degli Obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. Humana ha individuato cinque SDGs come prioritari, in quanto pienamente coerenti con la propria missione e con gli obiettivi di medio-lungo periodo perseguiti, e altri sei SDGs come significativamente impattati dalle attività operative svolte (si veda pag. 26).

Il filo conduttore del Piano è rappresentato dalla **lotta al riscaldamento globale e al cambiamento climatico** (SDG 13 – Agire per il clima), tema trasversale che orienta le attività e le iniziative delle diverse aree organizzative, con l'obiettivo di contribuire alla tutela della salute, del benessere, della sicurezza alimentare e della qualità dell'ambiente.

Tra le principali azioni riconducibili a quest'ambito rientrano:

↪ l'**installazione d'impianti per l'energia rinnovabile** presso la sede di Pregnana Milanese, con l'obiettivo di raggiungere il 100% di approvvigionamento da fonti rinnovabili entro il 2027. L'obiettivo ambientale rimane confermato, pur prevedendo un possibile slittamento delle tempistiche;

↪ la **piantumazione di alberi** per compensare parzialmente le emissioni di CO_2 generate dalle attività produttive entro il 2030. È prevista la piantumazione totale di circa 85.000 alberi. L'Organizzazione, per verificare l'effettiva raggiungibilità dell'obiettivo prefissato, prevede di elaborare nel 2026 un nuovo piano operativo al fine di individuare il numero annuo di alberi da piantare e, soprattutto, di garantire la sopravvivenza nel tempo di quelli messi a dimora (si veda pag. 152);

↪ la **promozione dell'agricoltura sostenibile**, per esempio attraverso gli Orti 3C - Coltiviamo il Clima e la Comunità;

↪ **implementazione di progetti** in Africa, Asia e America Latina volti a mitigare il **cambiamento climatico**, ad esempio attraverso l'uso di colture particolarmente adatte alla fissazione della CO_2 e l'integrazione di azioni di tutela ambientale all'interno dei programmi sociali attivi.

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. Il raggiungimento di tale obiettivo risulta a oggi incerto, a causa della limitata disponibilità sul mercato di automezzi dotati delle necessarie caratteristiche tecniche di autonomia e portata, necessari per garantire un'adeguata gestione logistica;

↪ **dimezzare la quota di materiale proveniente dallo smistamento del tessile post consumo destinato alla termovalorizzazione**, anche attraverso l'adozione di nuove tecnologie e soluzioni di riciclo. Il raggiungimento di questo obiettivo è compromesso da due fattori: da un lato la normativa europea e nazionale che obbligano a raccogliere quantitativi sempre maggiori d'indumenti, causando l'incremento della quota destinata alla termovalorizzazione. Dall'altro, il progressivo peggioramento della qualità degli abiti raccolti, spesso provenienti dalla fast e ultra-fast fashion e quindi non recuperabili.

↪ **agire in modo propositivo per promuovere cambiamenti strutturali** nel settore tessile globale, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione dell'impatto ambientale complessivo della filiera.

Al centro della visione strategica di Humana vi sono le persone (SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica). L'Organizzazione fonda la propria attività sull'impegno, la passione e la professionalità dei collaboratori, uniti da valori condivisi e dalla volontà di contribuire al miglioramento delle condizioni di vita delle persone più vulnerabili.

Tra i pilastri fondanti dell'Organizzazione vi sono **la correttezza e la trasparenza della filiera** (SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni forti), garantite attraverso il tracciamento continuo dei flussi di indumenti - dalla fase di affidamento del servizio fino alla destinazione finale dei capi raccolti - e delle risorse destinate ai progetti di cooperazione internazionale. Comunicare in modo chiaro e verificabile ogni passaggio rappresenta per Humana un elemento essenziale per rendere visibile e misurabile il valore sociale generato.

Gli SDGs 12 e 17 rappresentano infine le due anime complementari di Humana Italia. Da un lato, l'impegno quotidiano della Cooperativa nella valorizzazione del tessile post consumo e nella promozione dei principi dell'economia circolare riflette l'SDG 12 – Consumo e produzione responsabili. Dall'altro, le risorse generate da queste attività consentono la realizzazione di progetti ambientali e solidali, in Italia e nel mondo, sviluppati direttamente o in collaborazione con Humana ETS, in linea con l'SDG 17 – Partnership per gli obiettivi. Questa integrazione tra attività economica e impatto sociale consente a Humana di contribuire, in modo diretto e indiretto, anche ad altri SDGs, tra cui: 1 – Sconfiggere la povertà; 2 – Sconfiggere la fame; 3 – Salute e benessere; 4 – Istruzione di qualità; 5 – Parità di genere; 6 – Acqua pulita e servizi igienico-sanitari.

La grafica seguente illustra il collegamento tra gli SDGs e gli aspetti materiali identificati secondo il framework GRI, approfonditi nel corso del presente documento.

Gli SGDs prioritari

Fondamenta e pilastri della strategia di Humana Italia

Gli SDGs a cui Humana contribuisce

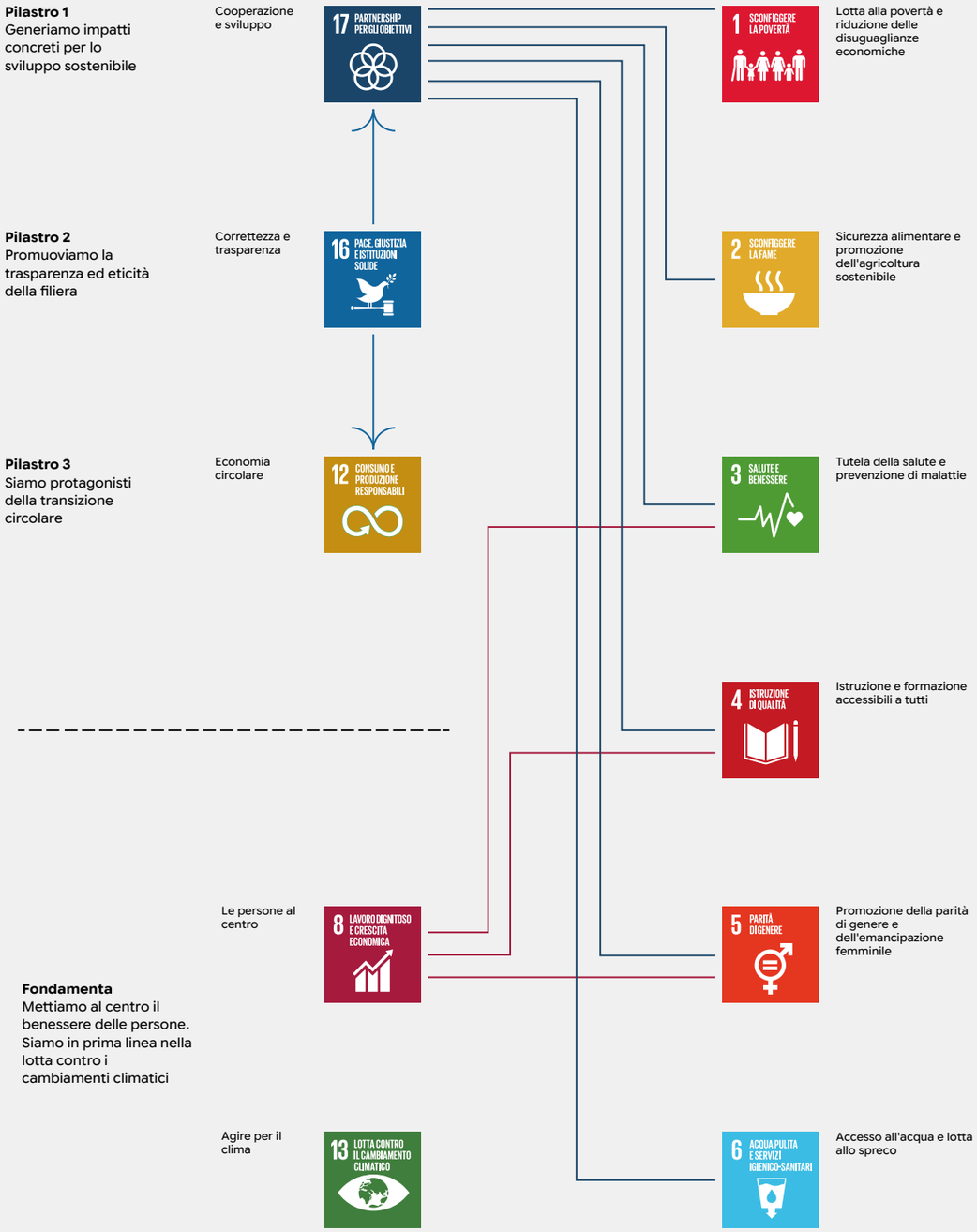


Tabella 3 Correlazione tra aspetti materiali e SDGs

SDGs	Target	Aspetti materiali
SDG 1 Sconfiggere la povertà	1.1 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.	→ Impatti positivi sulle comunità
	1.2 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.	
	1.5 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.	
SDG2 Sconfiggere la fame	2.1 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.	→ Impatti positivi sulle comunità
	2.2 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.	
	2.3 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.	
SDG3 Salute e benessere	3.2 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.	→ Impatti positivi sulle comunità (Salute e sicurezza dei beneficiari) → Salute, sicurezza e benessere dei collaboratori, dei volontari → Tutela della salute e sicurezza del cliente
	3.3 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.	
	3.7 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.	
	3.8 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.	

Tabella 3 Correlazione tra aspetti materiali e SDGs

SDGs	Target	Aspetti materiali
SDG 4 Istruzione di qualità	4.1 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.	→ Impatti positivi sulle comunità (Salute e sicurezza dei beneficiari) → Salute, sicurezza e benessere dei collaboratori, dei volontari → Tutela della salute e sicurezza del cliente
	4.3 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.	
	4.4 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.	
	4.7 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.	
	4c. Entro il 2030, aumentare notevolmente l'offerta di insegnanti qualificati, anche attraverso la cooperazione internazionale per la formazione degli insegnanti nei Paesi in via di sviluppo, in particolare nei Paesi meno sviluppati e nei piccoli Stati insulari in via di sviluppo.	
SDG 5 Parità di genere	5.1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze di ogni parte del mondo.	→ Impatti positivi sulle comunità (Salute e sicurezza dei beneficiari)
	5.3 Eliminare tutte le pratiche dannose, come il matrimonio delle bambine, forzato e combinato, e le mutilazioni genitali femminili.	→ Politiche per la gestione delle risorse umane
	5.5 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.	→ Tutela delle diversità e delle pari opportunità
SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica	8.4 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.	→ Sviluppo del capitale umano → Salute e sicurezza di collaboratori e volontari
	8.6 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.	

Tabella 3 Correlazione tra aspetti materiali e SDGs

SDGs	Target	Aspetti materiali
SDG 12 Consumo e produzione responsabili	12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'utilizzo efficiente delle risorse naturali.	→ Economia circolare e salvaguardia delle risorse naturali → Trasparenza e sostenibilità della filiera
	12.5 Entro il 2030, diminuire in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclo e il riutilizzo.	
	12.6 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.	
	12.7 Promuovere pratiche in materia di appalti pubblici che siano sostenibili, in accordo con le politiche e priorità nazionali.	
SDG 13 Agire per il clima	13.1 Rafforzare la resilienza e la capacità di adattamento ai rischi legati al clima e ai disastri naturali in tutti i Paesi.	→ Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico
	13.3 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.	
	13b. 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.	
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni forti	16.5 Ridurre sensibilmente la corruzione e gli abusi di potere in tutte le loro forme.	→ Contrasto alla corruzione → Trasparenza e sostenibilità della filiera
	16.6 Sviluppare a tutti i livelli istituzioni efficaci, responsabili e trasparenti.	
SDG 17 Partnerships per gli obiettivi	17.3 Mobilitare ulteriori risorse finanziarie per i Paesi in via di sviluppo da più fonti.	→ Generazione di valore e allocazione delle risorse → Impatti positivi sulle comunità → Relazioni con il sistema sociopolitico
	17.9 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.	
	17.16 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.	

Humana People to People Italia

Capitolo 1

Promotori di cooperazione e trasparenza





Da 27 anni generiamo cambiamento responsabile e consapevole insieme

1.1

Chi siamo

(GRI 2-6; 2-28)

Nata nel **1998** in Italia, Humana promuove la cultura della **solidarietà** e della **sostenibilità**, realizzando e sostenendo progetti di cooperazione internazionale di medio-lungo termine in Paesi svantaggiati e iniziative sociali e ambientali in Italia.

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

La fonte di finanziamento storica dei progetti di Humana è il tessile post consumo (abiti, scarpe, borse, biancheria da casa e accessori d'abbigliamento usati) raccolto e avviato al recupero. Questa, affiancata negli anni in misura sempre maggiore dalla raccolta fondi e dalle partnership, costituisce anche lo strumento principe di promozione di uno sviluppo sostenibile, in termini di impatto sociale e di diffusione dell'economia circolare.

I progetti di Humana sono realizzati nei Paesi più poveri del mondo e in Italia e afferiscono alle seguenti macroaree di intervento:

nel mondo

Salute: nutrizione e prevenzione di HIV/AIDS, malaria e tubercolosi.

Istruzione: formazione di qualità a tutti i livelli, dal 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.

Attivismo Climatico: Orti 3C (Coltiviamo il Clima e la Comunità), Educazione alla Cittadinanza Globale nelle scuole, iniziative di ricaduta locale a favore di persone più vulnerabili o di salvaguardia dell'ambiente, realizzate in collaborazione con partner ed enti territoriali.

Highlights

28 progetti

Sostenuti in Africa Sub-sahariana,
America Latina e India

366 collaboratori

di Humana Italia

29.908.184 Kg

di tessile post consumo ricevuti in Italia equivalenti al carico di 1.561 TIR

4.974.661 Kg

di tessile post consumo smistati in Italia

160.843 T*

di emissioni di CO_2 evitate, pari all'azione di 1,7 milioni di alberi (acero campestre)

I numeri di Humana
al **31.12.2025**

1.041.762,67 €**

di fondi destinati agli interventi di cooperazione internazionale



5.668 contenitori

per la raccolta del tessile post consumo

1.471 comuni

partner nell'attività di raccolta del tessile post consumo



17 + 4 + 1

Negozi vintage Second hand Negozio 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 4.260,15 euro di contributo riconosciuto alla Federazione Internazionale nel 2025 per il coordinamento dei suoi membri.

La storia di Humana

tra eventi
ed aperture
dal 1998

1998

Nascita di Humana People to People Italia onlus e Società Cooperativa con 4 sedi nelle province di Milano, Brescia, Pescara e Bologna

2004

Fusione delle sedi di Padova e Bologna nella nuova sede di Rovigo.
Avvio programma di Sostegno a Distanza per bimbi dello Zambia

2005

Trasferimento dell'impianto di Pescara in provincia di Teramo

2006



- **Milano, via Cappellari** — apertura Humana Vintage

Mostre di sculture in pietra in collaborazione con l'associazione Friends Forever dello Zimbawe

2008

Avvio programma Vacanze Solidali in Mozambico.

2011

Apre una nuova sede in provincia di Torino

2012

Humana ottiene la certificazione ISO 9001 per il processo di raccolta degli abiti

2014

- **Roma, via Cavour** — apertura Humana Vintage

2015



- **Torino, corso Vittorio Emanuele II**
  apertura Humana People

Adozione Modello 231 e introduzione Codice Etico

2016

Humana ottiene la certificazione ambientale ISO 14001

2017

- **Torino, via Mercanti** — Apertura Humana Vintage

2018

Avvio primo Orto di Comunità a Cornaredo (MI).
Celebrazione del ventesimo anniversario di Humana in Italia

- **Roma, via Vittorio Emanuele II**
  apertura Humana Vintage

2019

- **Milano, via Vigevano** — apertura Humana Vintage

2020

Adozione di un proprio codice Etico da parte di Humana ETS.

- **Milano, via De Amicis** — apertura Humana Vintage
- **Bologna, via Righi** — apertura Humana Vintage
- **Roma via, Leonina** — apertura Humana Vintage

2021



- **Verona, piazza Pasque Veronesi**
  apertura Humana Vintage
- **Apertura negozio vintage online**

Pubblicazione del libro *Il sogno nel cassetto*

2022

Creazione del reparto Attivismo Climatico. Avvio secondo Orto di Comunità a Settimo Milanese (MI)

- **Torino, via Po** — apertura Humana Vintage
- **Firenze, via Delle Belle Donne** — apertura Humana Vintage

2023

Celebrazione del venticinquesimo anniversario di Humana Italia. Apre una nuova sede a Genova. Installazione impianto semi-automatico Industriale nel Centro di smistamento

- **Milano, via De Amicis** — apertura Humana People
- **Firenze, via Faenza** — apertura Humana People
- **Genova, via San Vincenzo** — apertura Humana Vintage
- **Bologna, via San Felice** — apertura Humana Vintage

2024

- **Milano, viale Monza** — apertura Humana Vintage
- **Roma, via della Scala** — apertura Humana Vintage

2025

Avvio terzo Orto di Comunità a Bollate (MI)

- **Parma, strada Repubblica** — apertura Humana Vintage
- **Padova, via Roma** — apertura Humana Vintage
- **Bologna, via Marconi** — apertura Humana Vintage
- **Milano, via De Amicis 45 presso Humana People**
  apertura Humana Football Corner

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





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:

↳ apprendiamo nuove tecniche per produrre alimenti nel nostro villaggio;
↳ ci auto-organizziamo con la nostra comunità per sconfiggere un'epidemia;
↳ studiamo e ci formiamo con l'intenzione di creare sviluppo nel nostro paese;
↳ doniamo un vestito o altre risorse interrogandoci su come verranno utilizzati;
↳ lavoriamo con professionalità ed efficienza nell'economia sociale;
↳ 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 sé stesse e per le 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
Principio fondante di gestione, garantita anche da verifiche di enti terzi e indipendenti

Concretezza
Impegno costante perché le attività che realizziamo abbiano sempre un impatto tangibile sulla vita delle persone

Etica
Rispetto delle culture, opinioni e usanze delle comunità coinvolte

Capacity Building
Cooperazione basata sulla creazione delle condizioni di sviluppo, condivisione, inclusione e autonomia

Coinvolgimento Attivo
Promozione della partecipazione attiva e della responsabilizzazione diretta delle persone nei processi di sviluppo

Federazione Internazionale Humana People to People

Humana Italia è una delle 30 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 consente:

Trasparenza
Nella gestione dei fondi e del flusso degli abiti, siano questi 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 di rispondere alle specifiche esigenze locali

Figura 1 Paesi in cui i membri della Federazione Internazionale Humana People to People sono presenti

Persone impiegate nel mondo	Persone raggiunte dagli interventi di cooperazione internazionale	Paesi	Progetti di sviluppo
20.000	17,1 Milioni	46	1.856

La struttura organizzativa

(GRI 2-1; 2-1c; 2-9; 2-12; 2-28)

Humana in Italia opera con due enti che cooperano e condividono valori, mission e vision.

Questi sono Humana People to People Italia onlus (divenuta ETS il 18/03/2026) e Humana People to People Italia Società Cooperativa a Responsabilità Limitata (scarl).

Entrambi hanno sede a Pregnana Milanese (si veda pag. 174).

La sinergia con cui operano dal 1998, ha lo scopo di destinare sempre più risorse ai progetti realizzati nel mondo e in Italia. A tal fine i due enti si sono dotati di **una struttura efficace e sostenibile.**

La gestione operativa dell'intera Organizzazione è affidata alla **Direzione**, composta dalla Vicepresidente CEO di Humana scarl, dal CFO&Legal Director, dal COO&Development Director e dal Retail Director. Questa si riunisce settimanalmente per **discutere le scelte strategiche** (in linea con quanto indicato dai CdA), sui temi economici, ambientali e sociali, **nonché i risultati raggiunti** dall'intera Organizzazione.

Humana Italia adotta un **modello di gestione integrato** basato su solidi presidi di **controllo, prevenzione dei rischi, innovazione tecnologica e sviluppo organizzativo**.

Le attività corporate sono finalizzate ad assicurare trasparenza, affidabilità e sostenibilità nel tempo per supportare la missione sociale e ambientale dell'Organizzazione.

L'integrazione tra attività di audit, compliance, controllo di gestione, supervisione legale, pianificazione finanziaria e innovazione tecnologica costituisce il fondamento di una **governance solida e responsabile, orientata al miglioramento continuo e capace di generare valore e impatto duraturo**.

Tabella 1 Presidi del Corporate Services Department

Area di Presidio	Attività / Strumenti	Obiettivi
Audit interni e sistemi di gestione certificati: rappresentano un pilastro del sistema di governance dell'Organizzazione, grazie alle costanti verifiche che mirano a garantire il mantenimento dei requisiti	↪ Sicurezza sul lavoro ↪ Sistemi di gestione certificati ISO 9001 e ISO 14001 ↪ Aderenza alle procedure ISO e alle procedure operative aziendali ↪ Applicazione del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001	Garantire qualità, trasparenza, sicurezza, miglioramento continuo e massima conformità normativa
Compliance e valutazione dei rischi: presidiano la prevenzione dei rischi e la tutela dell'integrità aziendale	↪ Valutazione del rischio applicato anche a nuovi clienti e fornitori strategici, sotto il profilo finanziario, patrimoniale e reputazionale, tramite piattaforme dedicate ↪ Audit interni ed esterni sulle donazioni attraverso riconciliazioni con le consorelle della Federazione Humana People to People e con i revisori contabili ↪ Monitoraggio e analisi dell'andamento finanziario nel rispetto delle disposizioni sugli adeguati assetti organizzativi (D.Lgs. 82/2022) ↪ Approccio Risk-Based Thinking, requisito fondamentale nelle norme ISO, per valutare le opportunità e i rischi, inclusi quelli derivanti dai cambiamenti climatici, in tutti i processi aziendali, per prevenire in efficienze e cogliere opportunità di miglioramento	Valutare rischi e opportunità in tutti i processi aziendali, per cogliere opportunità di miglioramento con un approccio proattivo e strategico. Assicurare una gestione responsabile, trasparente e basata su criteri rigorosi di sostenibilità economica e reputazionale

Area di Presidio	Attività / Strumenti	Obiettivi
Supervisione Legale: garantisce un servizio legale interno volto a sostenere tutte le attività operative e societarie	↪ Supporto legale alla gestione delle vendite attraverso la rete retail, on-line e all'ingrosso ↪ Revisione accordi o contratti con enti territoriali e stazioni appaltanti del servizio di raccolta del tessile post consumo ↪ Presidio di attività di diritto societario per mantenere un costante aggiornamento della struttura organizzativa	Garantire rapporti commerciali e istituzionali fondati su legalità e correttezza e mantenere la struttura organizzativa adeguata alle attività svolte
Amministrazione, Finance e Controllo di gestione - pianificazione delle performance: Humana Italia adotta sistemi avanzati di controllo e monitoraggio delle attività aziendali	↪ Analisi gestionali per ciascuna area operativa ↪ Monitoraggio dell'andamento settimanale dei diversi reparti, tramite cruscotti consuntivi ↪ Utilizzo di indicatori di performance quantitativi e qualitativi ↪ Gestione amministrativa e finanziaria puntuale ↪ Analisi previsionali finanziarie ↪ Presidio della valutazione dei fabbisogni finanziari – gestione rapporti con le banche	Consentire decisioni rapide, basate su dati affidabili; migliorare l'efficienza operativa e garantire l'equilibrio finanziario e le capacità operative per sostenere investimenti strategici e attività sociali
Innovazione e sviluppo per processi di preparazione al riciclo tecnologicamente avanzati: Humana Italia prende parte alla definizione del futuro del settore tessile e dell'economia circolare attraverso un Ufficio Innovazione e Sviluppo	↪ Test scientifici condotti con partner strategici, università e centri di ricerca ↪ Sperimentazione di nuove tecniche e processi tecnologici per la preparazione al riciclo ↪ Sviluppo di soluzioni innovative orientate a massimizzare il recupero dei materiali e la riduzione dell'impatto ambientale ↪ Monitoraggio dell'evoluzione tecnologica del settore per anticipare tendenze e opportunità	Rafforzare la capacità dell'Organizzazione di contribuire attivamente all'innovazione del sistema di gestione dei rifiuti tessili e di favorire la transizione verso modelli di economia circolare più efficienti e sostenibili

Humana onlus/ETS

Attività statutarie

Le attività statutarie dell'Associazione rientrano tra quelle previste dall'art. 5 del D.lgs. 117/2017, in particolare: **lett. d)** educazione, istruzione e formazione professionale; **lett. e)** interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento dell'ambiente; **lett. i)** organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui all'articolo citato; **lett. n)**: cooperazione allo sviluppo.

Tali attività costituiscono l'oggetto sociale prevalente dell'Organizzazione e sono coerenti con le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale definite dallo statuto. Risulta invece attività secondaria l'intervento in caso di emergenze o catastrofi. Ad esclusione di questo aspetto, le attività previste dallo statuto sono state tutte attivate e la loro realizzazione è stata possibile anche grazie ai proventi derivanti dalla raccolta del tessile post consumo condotta in collaborazione con Humana scarl e dalle partnership con enti e istituzioni.

Sistema di governo

Gli organi di governo dell'Associazione sono:

a **l'Assemblea dei Soci:**

gli 8 membri esprimono le proprie volontà, secondo il principio maggioritario o quorum costitutivi e deliberativi, con apposite delibere, in sede ordinaria o straordinaria. Nel 2025 tutti i soci si sono riuniti una volta per l'approvazione del bilancio di esercizio e della Relazione di Mission;

b il Consiglio di Amministrazione:

dà attuazione alle decisioni assunte dall'Assemblea nel corso delle sue deliberazioni, gestisce l'Associazione perseguendo lo scopo sociale. Al 31/12/25 era composto da 3 membri (si veda tabella qui sotto). Gli argomenti trattati dal CdA nelle 7 riunioni nel 2025 (tenutesi all'unanimità) hanno riguardato la valutazione degli aspetti economico-finanziari, l'approvazione della bozza del bilancio di esercizio da sottoporre all'Assemblea dei Soci, l'approvazione delle proposte di donazione a sostegno dei progetti di sviluppo in accordo con le esigenze manifestate dalle Organizzazioni consorelle. Le riunioni sono state inoltre occasione per discutere della collaborazione con Humana scarl, della valutazione, pianificazione e gestione dell'attività degli Uffici Cooperazione Internazionale, Attivismo Climatico, CSR, Comunicazione e Marketing e della destinazione dei fondi derivati dal 5 per Mille. Sono stati inoltre valutati gli sviluppi delle disposizioni del Codice del Terzo Settore, con specifico riferimento alle disposizioni sulla fiscalità e relativo parere da parte della Commissione Europea. In ciascuna occasione, il CdA ha effettuato una verifica dei risultati dei reparti operativi;

c il Revisore dei Conti:

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. Per Humana ETS, l'incarico è attualmente svolto dal Revisore Unico Ria Grant Thornton SpA;

d l'Organo di Controllo ai sensi dell'art. 30 D. Lgs. 117/2017:

in un'ottica di progressivo avvicinamento alle disposizioni contenute nel Decreto e ritenendo altresì che il sistema di amministrazione e controllo degli ETS sia un elemento cruciale di trasparenza e garanzia per tutti gli stakeholder coinvolti, Humana ETS ha nominato già dal 2023 un Organo di Controllo individuato nella figura del dott. Angelo Passeri.

Si segnala che nel corso del 2025 non si sono verificati contenziosi giuslavoristici o controversie significative tali da incidere sulla stabilità economico-finanziaria e gestionale dell'Organizzazione e, pertanto, rilevanti ai fini della presente rendicontazione.

Consiglio di Amministrazione al 31/12/2025

Membro	Carica	Inizio mandato	Fine mandato
Ulla Carina Bolin	Presidentessa	Dicembre 2001	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2027
Elisabeth Molnar	Vice presidentessa	Dicembre 2001	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2027
Benedetta Cella	Consigliera	Maggio 2019	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2027

Nell'ambito dello svolgimento della propria carica, solo la presidentessa del CdA riceve un compenso, pari a 7.000 euro lordi annui. Nel 2025, i rimborsi spese complessivamente riconosciuti ai membri del CdA ammontavano a 88,88 euro totali per viaggi, trasporti, utenze e missioni.

Operatività

L'Associazione svolge le proprie attività attraverso:

↪ **l'Ufficio Cooperazione Internazionale** impegnato nella progettazione e ricerca di fondi;

↪ **l'Ufficio Attivismo Climatico** a cui è affidata la gestione degli Orti 3C (si veda pag 151), i percorsi di Educazione alla Cittadinanza Globale (si veda pag 166), la piantumazione e la promozione dei temi della tutela ambientale.

Le attività di Comunicazione, Marketing e CSR sono condotte in collaborazione con Humana scarl.

Network

L'Associazione, oltre a essere membro della Federazione Internazionale, aderisce ad altre Organizzazioni attive in ambiti coerenti con la propria mission. In particolare, Humana ETS:

↪ dal 2020 è accreditata presso **AICS** (Agenzia Italiana per la Cooperazione allo Sviluppo);

↪ è membro di **AISEC** (Associazione Italiana 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);

↪ è socia di **Colomba** (Cooperazione Internazionale Lombardia);

↪ aderisce ad **ASviS** (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile).



Humana scarl

Attività statutarie

Le attività statutarie della Cooperativa prevedono la raccolta, l'avvio al recupero (con particolare attenzione al riutilizzo e riciclo) e vendita di tessile post consumo al fine di sostenere interventi socio-ambientali nel mondo e in Italia; l'apertura di punti vendita temporanei o permanenti anche al dettaglio dei beni oggetto del recupero; l'autotrasporto di cose per conto terzi; il sostegno anche economico a programmi umanitari; l'attività di promozione e sensibilizzazione sulla tutela dell'ambiente e l'educazione alla cittadinanza globale.

Tali attività, condotte in collaborazione con Humana ETS e altre Organizzazioni, costituiscono l'oggetto sociale prevalente, sono coerenti con le finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale definite dallo statuto e sono state tutte svolte.

Sistema di governo

Humana coop adotta il tradizionale sistema di governance italiano che prevede:

a l'Assemblea dei Soci:

con le sue deliberazioni, esprime la volontà dei soci. Al 31/12/2025 era composta da 9 membri, riunitisi 1 volta per l'approvazione del bilancio d'esercizio;

b il Consiglio di Amministrazione:

gestisce il perseguimento dello scopo sociale e supervisiona l'attuazione delle linee strategiche da parte del management. Al 31/12/2025 era composto da 5 membri (si veda tabella a pag. 49). La composizione del Consiglio di Amministrazione ha subito un mutamento: il Presidente Kare Sven Dahne ha rassegnato le dimissioni dal proprio incarico in data 08/05/2025 ed è stato sostituito dalla Consigliera Karin Margareta Wallin, divenuta Presidentessa. È stata confermata Ulla Carina Bolin, quale Vice Presidentessa e Amministratrice Delegata, ed è stata approvata la candidatura di Linda Vinklere come nuova consigliera del CdA. Nel 2025, le riunioni del CdA sono state 6 a cui hanno partecipato tutti i membri, ad eccezione della seduta di ottobre in cui è stato assente un consigliere. I principali temi trattati hanno riguardato la parte economico-finanziaria l'approvazione della bozza del bilancio di esercizio da sottoporre all'Assemblea dei Soci, dei budget e degli investimenti necessari all'operatività della cooperativa; l'aggiornamento sull'andamento delle attività rispetto a quanto pianificato, al fine di mantenere fede all'impegno per le donazioni stabilite per l'anno a sostegno dei progetti di sviluppo nel mondo e in Italia, in collaborazione con Humana ETS. Sono stati trattati, inoltre, il piano strategico di comunicazione, le attività nelle scuole, i progetti del reparto Attivismo Climatico, le iniziative di CSR e partnership, l'organizzazione di eventi, l'apertura di punti vendita e il sostegno al programma di volontariato internazionale avviato nel 2024 (si veda pag. 164). Particolare attenzione è infine stata posta alla situazione del mercato tessile in Europa e in Italia, anche alla luce degli attesi sviluppi della normativa sull'EPR - Responsabilità Estesa del Produttore (si veda pag. 106);

c Revisore dei Conti:

vigila sul rispetto della legge e dello statuto e controllo la gestione economica. Per Humana scarl nel 2025 l'incarico è stato svolto dal Revisore Unico Ria Grant Thornton SpA.

Si segnala che nel 2025 si sono verificati alcuni contenziosi che, per la loro natura e la loro rilevanza economica, non sono ritenuti sostanziali ai fini legali e finanziari.



Consiglio di Amministrazione al 31/12/2025

Membro	Carica	Inizio mandato	Fine mandato
Karin Margareta Wallin	Presidentessa	Maggio 2025	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025
Ulla Carina Bolin	Vice presidentessa e AD	Novembre 1998	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025
Steen Langdal Conradsen	Consigliere	Maggio 2023	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025
Francisco Manuel Aranda Conejo	Consigliere	Maggio 2023	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025
Linda Vinklere	Consigliera	Maggio 2025	Fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31.12.2025

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie cariche, la Presidentessa del CdA ha percepito un compenso complessivo di 750 euro lordi mensili mentre la Vice presidentessa, in funzione del suo ruolo operativo, ha ricevuto un compenso lordo di 5.800 euro mensili fino ad aprile 2025 e di 6.300 euro mensili da maggio a dicembre 2025. A loro e ai consiglieri è stato riconosciuto un rimborso spese complessivo per i viaggi, trasferte, spese telefoniche, supportato da specifica documentazione, che nel 2025 ammontava a 9.323,05 euro.

Operatività

Humana scarl al 31/12/2025 era attiva sul territorio italiano con:

↪ **6 filiali operative** nelle province di Milano, Brescia, Genova, Rovigo, Torino, Teramo deputate alla raccolta e avvio a recupero del tessile post consumo;

↪ **1 Centro di smistamento degli abiti** ubicato a Pregnana Milanese (MI);

↪ **21 negozi** nelle città di Bologna, Firenze, Genova, Milano, Padova, Parma, Roma, Torino e Verona e **1 negozio online**;

↪ presso la sede legale sono presenti la Direzione e gli uffici amministrazione, commerciale, comunicazione e marketing, CSR, risorse umane, legale, vendite, ambiente, Attivismo Climatico e scuole, certificazioni e IT.

Network

Anche Humana cooperativa 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 e alle sue finalità 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);

↪ partecipa alle iniziative di **EURIC** (European Recycling Industries' Confederation) l'Organizzazione ombrello per le industrie europee del riciclo, grazie alla delega con cui la Vicepresidentessa di Humana Italia, Ulla Carina Bolin, rappresenta Rete ONU e Assorecuperi;

↪ aderisce a **Rete ONU** (Rete Nazionale degli Operatori dell'Usato), insieme a Humana ETS;

↪ 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)

La centralità attribuita da Humana Italia ai principi di legalità e trasparenza rappresenta un elemento fondante del proprio modello di gestione e va oltre il mero rispetto degli obblighi normativi in ambito socio-ambientale ed economico. Tale impegno si traduce nell'adozione volontaria di politiche, strumenti e presìdi organizzativi finalizzati a garantire correttezza, tracciabilità e responsabilità lungo l'intera catena del valore. Tra questi si annoverano:

↪ **il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo,** comprensivo di **Codice Etico** (si veda box a pag. 52);

↪ la rendicontazione puntuale delle performance e delle attività all'interno del **Bilancio di Sostenibilità**;

↪ la **Politica per la Qualità e l'Ambiente;**

↪ le certificazioni di sistema **ISO 9001** (Qualità) e **ISO 14001** (Gestione Ambientale).

Il comparto della raccolta e dell'avvio a recupero del tessile post consumo è stato, nel tempo, interessato da episodi critici legati al mancato rispetto delle normative di settore, per contrastare questo fenomeno Humana Italia rafforza costantemente il proprio impegno nella **promozione della legalità, della trasparenza e della prevenzione della corruzione**, favorendo il dialogo con stakeholder pubblici e privati e assicurando la massima chiarezza in merito al funzionamento e alla tracciabilità dell'intera filiera.

A conferma dell'efficacia del proprio sistema di controllo e gestione, nel corso del 2025 Humana Italia non ha ricevuto sanzioni pecuniarie né provvedimenti per violazioni di leggi o regolamenti in ambito socio-economico e ambientale, né è stata coinvolta in procedimenti riconducibili a fenomeni corruttivi.

L'Organizzazione, considerando la riservatezza e la protezione dei dati personali di dipendenti, collaboratori, fornitori, clienti, stakeholders temi cruciali nella gestione della responsabilità sociale, ha adottato, in qualità di Titolare del Trattamento dei dati personali, un sistema di gestione privacy conforme al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) di cui al REG. 2016/679 e ai successivi provvedimenti di attuazione quali il D.lgs. 101/2018, di modifica del D.lgs. 196/2003 (c.d. Codice Privacy). Impiega inoltre misure tecniche e organizzative necessarie a garantire la sicurezza delle informazioni.



Organo di Vigilanza al 31/12/2025

Membro	Carica
Benedetta Cella	Presidente/Membro esterno
Antonella Licata	Membro esterno
Enrico Ribet	Membro interno

Codice Etico scarl

Codice Etico ETS

Modello organizzativo

Modello Organizzativo e Codice Etico

(GRI 2-23; 2-26; 205-1)

Nel 2015 Humana Italia ha adottato un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/2001, comprensivo del Codice Etico e di Condotta (Humana ETS nel 2020 ha adottato un Codice Etico proprio), che definisce diritti, doveri e responsabilità per dipendenti e stakeholder. Il Modello è oggetto di monitoraggio e aggiornamento continuo, con ultima modifica approvata dal CdA di Humana scarl il 14/12/2023.

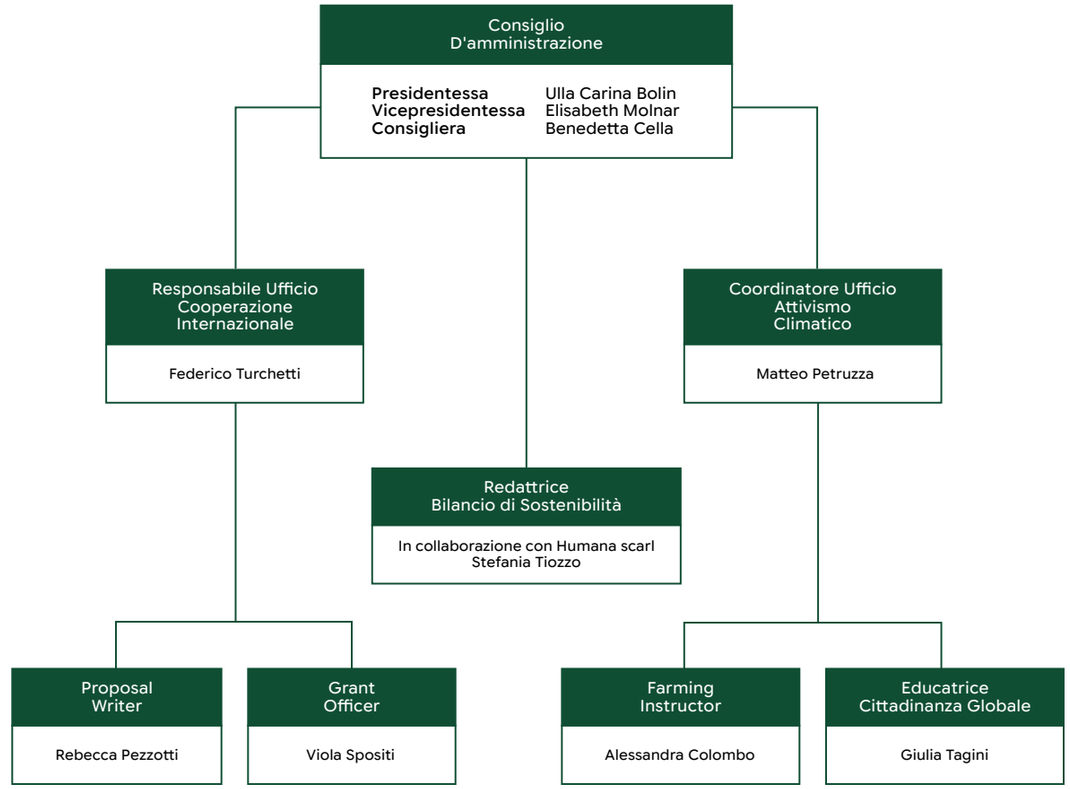
Il MOG, condiviso anche da Humana ETS, mira a prevenire comportamenti illeciti o scorretti e a promuovere principi di efficienza, trasparenza e liceità. Esso comprende protocolli e procedure che regolano i principali processi "sensibili", in particolare:

- **gestione dell'impatto ambientale della filiera del tessile post consumo;**
- **gestione delle risorse finanziarie;**
- **partecipazione a gare e bandi pubblici;**
- **tutela della salute e dell'igiene sul lavoro.**

La corretta applicazione del Modello è vigilata dall'Organismo di Vigilanza (OdV), composto da membri con competenze qualificate in materia ambientale, societaria, amministrativa, legale e finanziaria.

Humana ha inoltre attivato un canale di whistleblowing che consente a dipendenti, collaboratori e altri soggetti coinvolti di segnalare, anche in forma anonima, reati rilevanti ai sensi del Modello 231, violazioni del MOG o comportamenti contrari al Codice Etico.

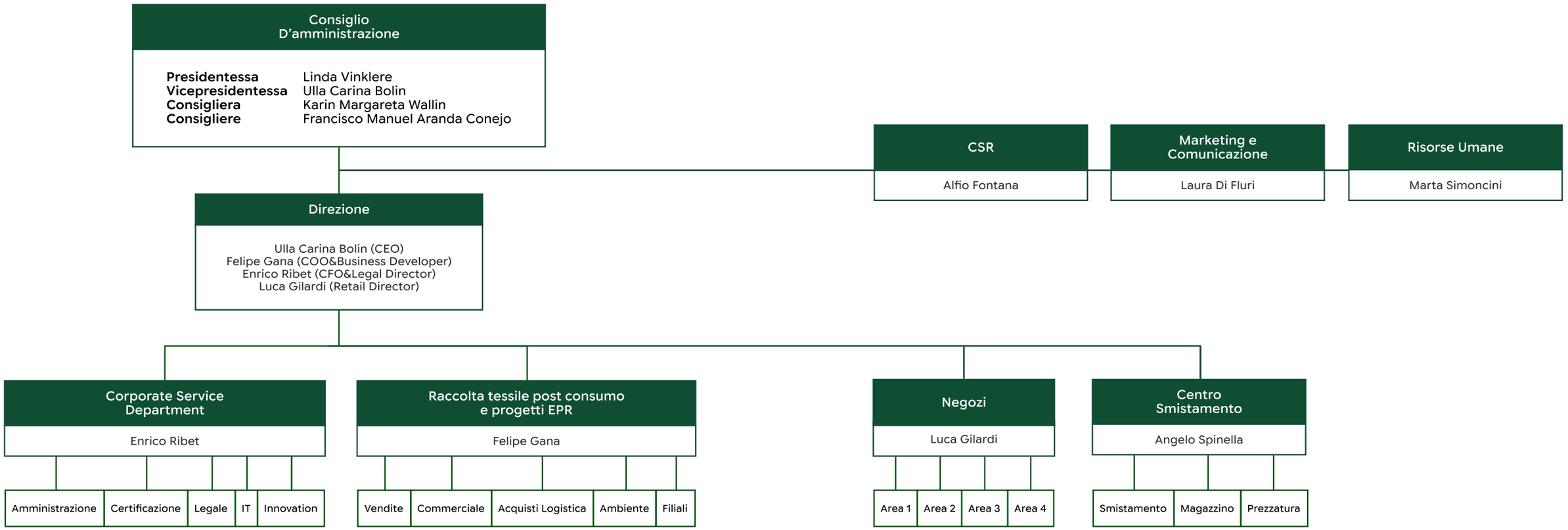
Figura 2 Organigramma Humana People to People Italia ETS aggiornato al momento della redazione del presente documento



La forza di ciascun individuo, se unita a quella degli altri, ha un potenziale unico per raggiungere obiettivi comuni

Bilancio di Sostenibilità 2025 55

Figura 3 Organigramma Humana People to People Italia scarl aggiornato al momento della redazione del presente documento





1.2

Performance economiche

(GRI 2-6; 201-1)

Per attuare con efficacia la propria mission e garantire continuità ai progetti sociali e ambientali promossi in Italia e nel mondo, Humana People to People Italia ETS poggia la propria attività su fondamenta economiche solide e costanti.

Questo obiettivo è raggiunto grazie a un modello di economia circolare che integra la raccolta del tessile post consumo e la sua selezione, condotte con un processo professionale da Humana People to People Italia scarl, in accordo con Humana ETS. Tali attività sono necessarie innanzitutto all'individuazione dell'abbigliamento idoneo alle aree tropicali del mondo, donato da Humana ETS alle Organizzazioni consorelle africane, che lo valorizzano localmente al fine di ottenere fondi da impiegare per i progetti di sviluppo. Gli altri prodotti derivanti dalla selezione degli indumenti effettuata in Italia consentono invece di ricavare risorse economiche da devolvere ai progetti, grazie alla valorizzazione commerciale, operata in Europa, quando possibile da Humana scarl sia attraverso canali all'ingrosso sia tramite la propria rete di negozi.

Al cuore di questa stabilità vi è anche il contributo essenziale delle **partnership strategiche** sviluppate nel tempo, unite al sostegno fondamentale di **istituzioni pubbliche, fondazioni e aziende** e della generosità di **donatori e donatrici**. Nel corso dei decenni, l'Organizzazione ha saputo costruire una **struttura resiliente e coerente** che, a quasi cinquant'anni dall'avvio delle prime attività internazionali, continua a dimostrare la propria efficacia nel trasformare le risorse in impatto sociale duraturo e trasparente.

Il 2025 ha rappresentato per Humana un anno di adattamento, in un contesto di mercato ancora caratterizzato da elementi di incertezza per l'intera filiera dell'abbigliamento usato. Le tensioni geopolitiche legate ai conflitti in Ucraina e Asia Occidentale, il rallentamento della domanda nei mercati africani causato dall'immissione di abbigliamento nuovo a bassissimo costo, in particolare proveniente dalla Cina, hanno continuato a influenzare il contesto commerciale internazionale. A questi fattori si è aggiunta una contrazione generalizzata dei prezzi di vendita all'ingrosso, dovuta anche all'aumento dell'offerta di materiale tessile usato in Europa, all'abbassamento della qualità del tessile raccolto e alla persistente instabilità di alcuni sbocchi di mercato.

In questo scenario, Humana People to People Italia ETS ha continuato comunque a trasformare le risorse raccolte in interventi concreti a favore di comunità svantaggiate.

Nel 2025 **il valore economico generato dall'ETS è stato pari a 1.624.769,90 euro**, mentre **il valore economico distribuito** si è attestato a **1.596.094 euro**, corrispondente al 98,2% della ricchezza prodotta. Il valore economico trattenuto è stato pari a 28.675,90 euro. Le risorse complessivamente destinate ai progetti nel mondo sono state pari a 1.041.762,67 euro e hanno permesso di implementare 28 interventi realizzati in collaborazione con le organizzazioni della Federazione Humana People to People e altri partner locali.



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 e alle collaboratrici, alle Amministrazioni Pubbliche, alla collettività e all'ambiente: la rendicontazione di tale valore è dunque un elemento fondamentale di trasparenza.

Nota metodologica

A partire dall'esercizio 2025, Humana ETS adotta esclusivamente il Rendiconto Gestionale ETS (schema DM 5/3/2020). La riclassificazione secondo i GRI Standards è stata adeguata alle voci disponibili nel nuovo schema e applicata retroattivamente al 2024 per garantire la comparabilità. I dati 2024 qui riportati differiscono quindi da quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2024, che utilizzava il precedente schema onlus.

Tabella 2 Valore economico generato e distribuito da Humana ETS

	2024	2025	Var. 2025 - 2024
Valore economico generato	**1.713.215**	**1.624.769,90**	**–5,16%**
Valore economico distribuito	**1.681.071**	**1.596.094**	**–5,05%**
Costi operativi*	812.747	789.519	–2,85%
Remunerazione del personale*	107.188	129.958	+21,24%
Oneri finanziari	2.897	2.908	+0,38%
Comunità e progetti sociali nel Mondo (costi per servizi)	758.239	673.709	–11,14%
Valore economico trattenuto	**32.144**	**28.675,90**	**–10,78%**

*Le due voci includono i costi sostenuti per i progetti realizzati in Italia, descritti nel capitolo 5, per i quali hanno contribuito i partner elencati a pag. 156

Nel 2025 il valore economico totale di **1.041.762,67 euro** destinato ai progetti nel mondo è derivato:

↳ per il **52,1%** dalla **valorizzazione economica dei vestiti donati** alle associazioni consorelle di Humana attive in Africa (Malawi, Mozambico e Angola), membri della Federazione Internazionale;

↳ per il **47,9%** dalle attività sviluppate con istituzioni, aziende, cittadini e cittadine.

Tale somma è stata ripartita tra 28 progetti afferenti ai seguenti ambiti:

↳ **Istruzione**: 442.502,68 euro;

↳ **Salute**: 324.141,76 euro;

↳ **Agricoltura sostenibile e ambiente**: 162.761,45 euro;

↳ **Sviluppo comunitario, aiuto all'infanzia ed empowerment femminile**: 112.356,78 euro.

(G-4 DMA Resource Allocation, Former NGO-7)

Tabella 3 Il contributo di Humana ETS ai progetti nel mondo, suddiviso per provenienza (valori in euro)

	2024	%	2025	%
Contributi in denaro derivanti dalla raccolta fondi*	693.643	56,6%	499.032	47,9%
Valorizzazione in Africa dei vestiti donati	532.834	43,4%	542.731	52,1%
Totale	**1.226.477**	**100%**	**1.041.763**	**100%**

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

Tabella 4 Fonti di entrata per tipologia (valori in euro)

	2024 (€)	%	2025 (€)	%
Erogazioni liberali (donazione Humana scarl)	165.000,0	9,6%	-	0,0%
Proventi del 5 per mille	6.560,0	0,4%	6.420,0	0,4%
Contributi da soggetti privati	1.339.673,0	78,2%	1.257.310,0	77,4%
Contributi da enti pubblici	-	0,0%	103.990,9	6,4%
Altri ricavi, rendite e proventi	503,0	0,0%	14.248,0	0,9%
Rimanenze finali merci (abiti usati)	20.878,0	1,2%	61.157,0	3,8%
Proventi da raccolta fondi abituali	180.601,0	10,5%	181.644,0	11,2%
Totale proventi e ricavi	**1.713.215,0**	**100%**	**1.624.769,9**	**100%**



Per gli ulteriori valori di dettaglio relativi agli elementi economici, agli indicatori finanziari e ai parametri previsti per legge, si rimanda ai documenti che compongono la rendicontazione economica di Humana People to People Italia ETS: il Rendiconto Gestionale, lo Stato Patrimoniale e la Relazione di Missione, redatti in conformità allo schema DM 5/3/2020 e approvati dall'Assemblea dei Soci, disponibili alla sezione Trasparenza di **humanaitalia.org**

In un'ottica di trasparenza e legalità, l'ETS ha istituito già dal 2023 un **Organo di Controllo monocratico** affidato a un professionista esterno, che vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, nonché sulla correttezza della gestione amministrativa. Inoltre, l'attività economica dell'ETS, quella delle Organizzazioni consorelle, nonché i singoli progetti finanziati nel mondo sono regolarmente **sottoposti ad audit indipendenti.**



La **capacità di generare e redistribuire valore è stata sostenuta anche dalle attività della Cooperativa**, che ha proseguito nella gestione della raccolta, selezione e valorizzazione degli abiti usati attraverso un modello operativo fondato sull'economia circolare. **Nel 2025 Humana scarl ha generato valore economico per 22.422.948 euro**, in crescita dell'1,6% rispetto al 2024. **Il valore economico distribuito** si è attestato a **22.172.668 euro**, pari al 98,9% della ricchezza generata, confermando la funzione redistributiva della Cooperativa verso fornitori, personale, Pubblica Amministrazione e comunità.

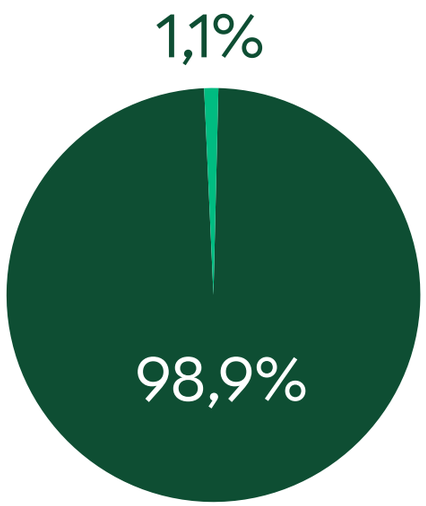
La gestione della Cooperativa ha prodotto un risultato operativo positivo prima di ammortamenti, interessi e imposte, pari a 424.734 euro; tuttavia, la crescita del costo del lavoro, salito del 12,7% (da 10.540.426 a 11.881.103 euro, pari a +1.340.677 euro), a fronte di un valore della produzione sostanzialmente stabile (+1,6%, da 22.075.947 a 22.422.939 euro), ha portato a una perdita d'esercizio di 416.332 euro. Il risultato riflette un anno di pressione sui margini, in cui Humana ha comunque mantenuto continuità operativa lungo la filiera, registrando 29.908.184 chili di tessile post consumo in Italia e proseguendo il rafforzamento delle attività di selezione, preparazione al riutilizzo e valorizzazione commerciale per un ritorno atteso negli esercizi successivi. Il 2025 conferma la capacità del sistema Humana di continuare a generare impatto economico, sociale e ambientale anche in un contesto meno favorevole rispetto agli anni precedenti. Da un lato, l'ETS ha garantito il sostegno a programmi di sviluppo e cooperazione internazionale e alle attività di promozione socio-ambientale in Italia; dall'altro, la Cooperativa ha assicurato la continuità delle attività industriali e commerciali legate alla gestione del tessile post consumo, contribuendo alla riduzione degli sprechi, alla promozione dell'economia circolare e alla creazione di valore condiviso per i diversi stakeholder.

Tabella 5 Valore economico generato e distribuito da Humana scarl e costi di produzione (valori in euro)

	2024	2025	Var. 2025 / 2024
Valore economico generato	**22.075.967**	**22.422.948**	**2%**
Valore economico distribuito	**21.428.463**	**22.172.668**	**3%**
Costi operativi	10.340.532	10.015.369	-3%
Remunerazione del personale	10.540.426	11.881.103	13%
Oneri finanziari	95.795	85.356	-11%
Imposte	283.310	190.840	-33%
Donazioni in denaro a favore di Humana ETS per il sostegno ai Progetti nel mondo	165.000	0	-100%
Donazioni in denaro a favore di Humana ETS per il sostegno ai progetti nel mondo	3.400	0	-100%
Valore economico trattenuto	**647.504**	**250.280**	**-61%**
Ammortamenti e svalutazioni	633.296	666.612	5%
Utile/perdita d'esercizio	14.208	-416.332	-3030%

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 ed ETS) **sono certificati con controlli di coerenza esterna dalla Società di revisione Ria Grant Thornton SpA** e resi disponibili sul sito istituzionale (**humanaitalia.org**). Dal 2018, a seguito del superamento dei limiti previsti dal Codice Civile, Humana cooperativa è soggetta a revisione legale dei conti, operata da Ria Grant Thornton SpA, società nominata revisore unico e incaricavvta dello svolgimento delle verifiche periodiche previste dalla normativa.

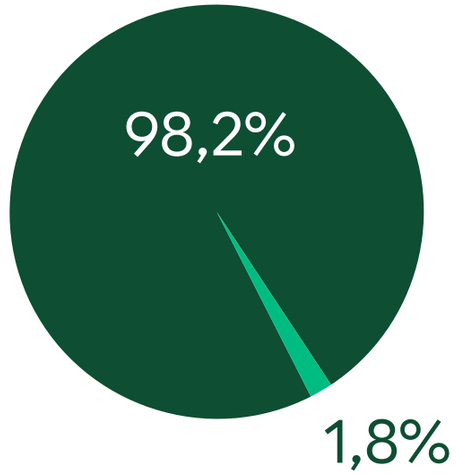


22,422 M

Figura 4 Valore economico generato da Humana scarl nel 2025

Valore economico distribuito

Valore economico trattenuto



1,624 M

Figura 5 Valore economico generato da Humana ETS nel 2025

Valore economico distribuito

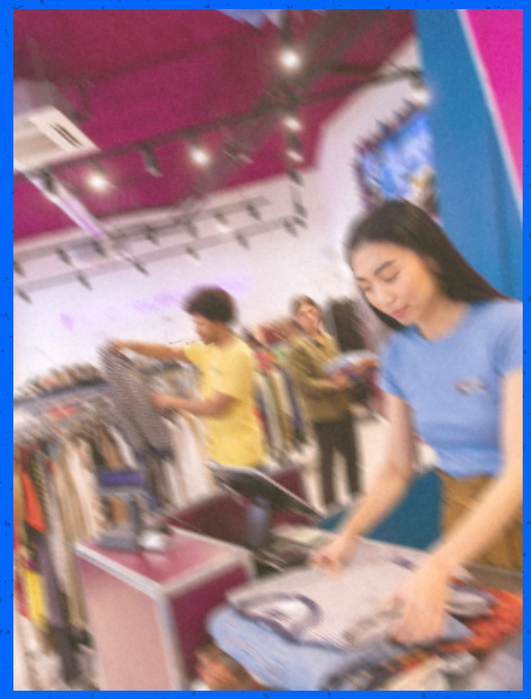
Valore economico trattenuto



La nostra squadra

Capitolo 2

Crescita e valorizzazione delle persone



2.1

Le Persone di Humana Italia

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

Per Humana Italia, lo spirito "people to people" significa mettere al centro le persone e il valore che nasce dalla collaborazione. Le competenze, le conoscenze e le capacità dei singoli confluiscono e si arricchiscono in una squadra affiatata, che agisce come fattore moltiplicativo. Per questo il benessere e la crescita dello staff sono aspetti essenziali per realizzare la missione sociale e ambientale dell'Organizzazione. In coerenza con questa visione, Humana si impegna a valorizzare le proprie risorse umane attraverso formazione, sicurezza e ascolto.

Lo staff e le sedi al 31.12.2025

↪ **51 collaboratori e collaboratrici** nella sede centrale con i servizi generali di Pregnana Milanese;

↪ **108 collaboratori e collaboratrici** per la gestione centrale del servizio di raccolta del tessile post consumo erogato dalle sedi logistiche di Pregnana M.se (MI), Nichelino (TO), Genova, Torbole Casaglia (BS) Rovigo, Pineto (TE);

↪ **53 collaboratori e collaboratrici** nel Centro di smistamento del tessile post consumo di Pregnana Milanese;

↪ **124 collaboratori e collaboratrici** in **21 negozi** Humana Vintage e Humana People (Bologna, Firenze, Genova, Milano, Roma, Padova, Parma, Torino, Verona).

Figura 1 Dipendenti al 31.12 per genere

♀

Donne 58%

♂

Uomini 42%

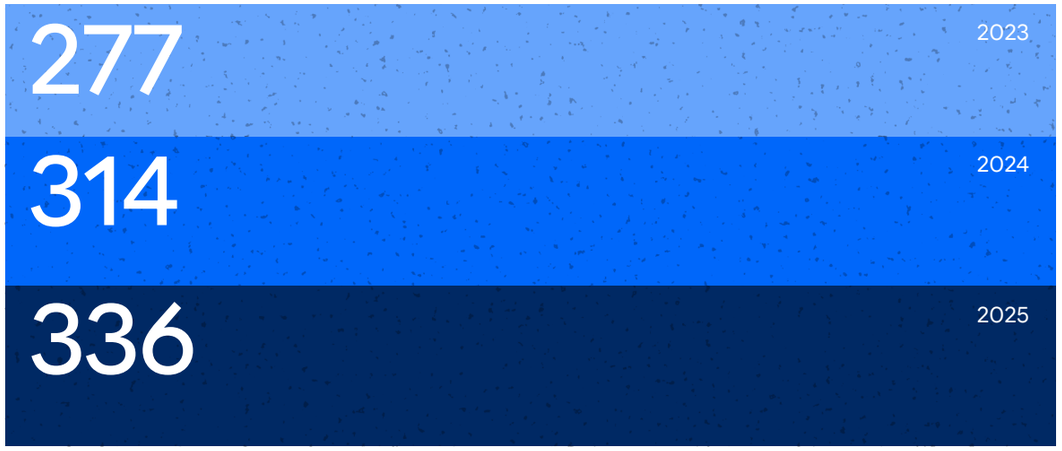


Figura 2

Collaboratori e collaboratrici di Humana.

328 erano assunti da Humana scarl,
mentre 8 lavoravano per Humana ETS.

Collaboratori e collaboratrici di Humana scarl

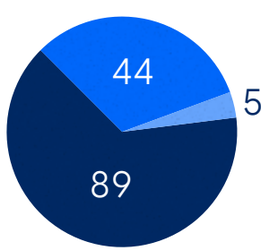
328

Collaboratori e collaboratrici di Humana ETS

8

Nazionalità diverse

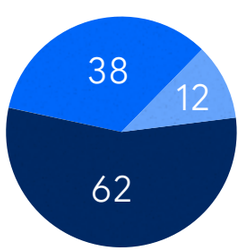
33



138

Assunzioni

Tasso turnover entrata
44,8% (63,6% nel 2024)



112

Cessazioni

Tasso turnover uscita 36,4%
(50,4% nel 2024)

Figura 3 Assunzioni e cessazioni nel 2025 per fascia d'età

Sotto i 30 anni | Tra i 30 e i 50 anni | Oltre i 50 anni

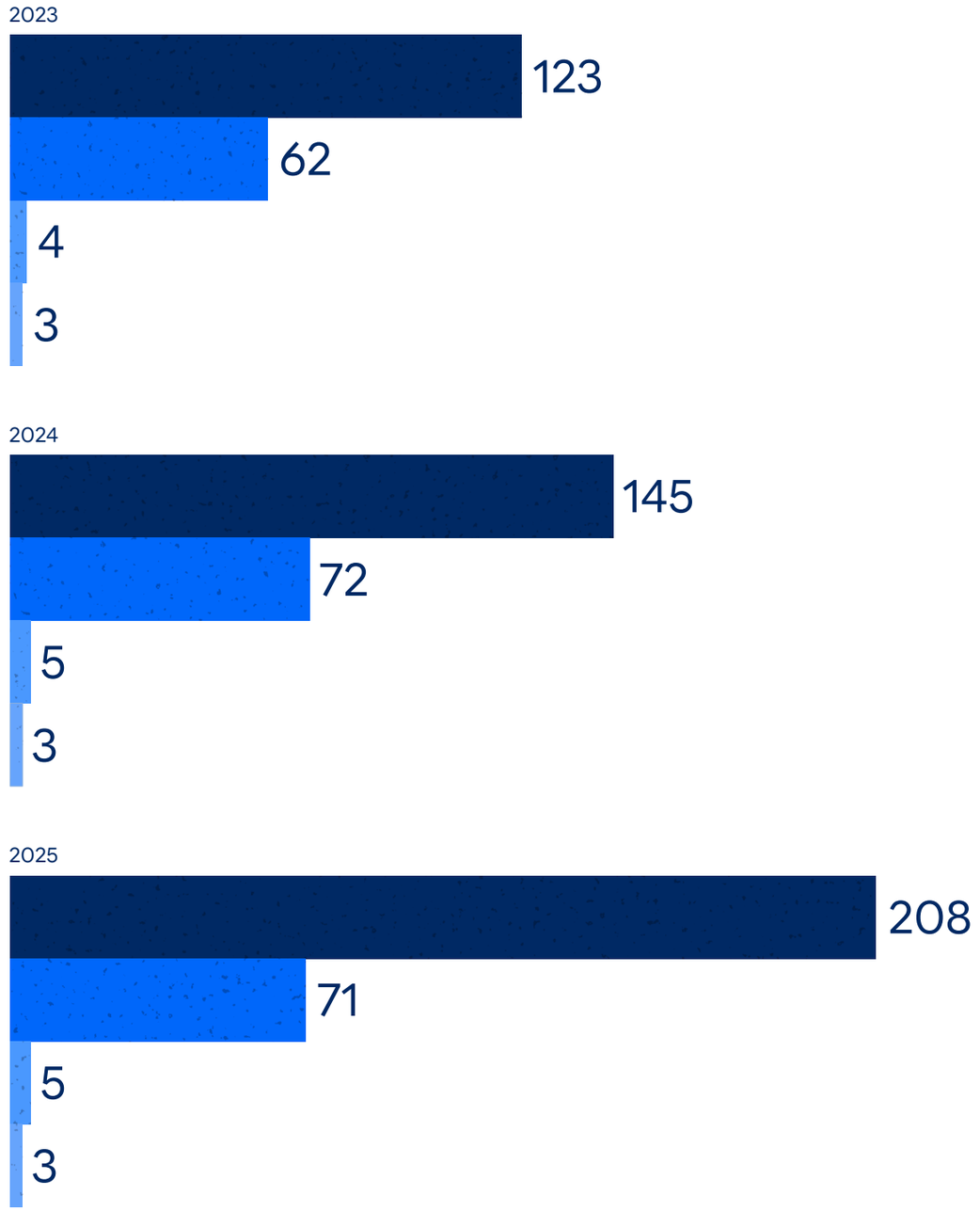
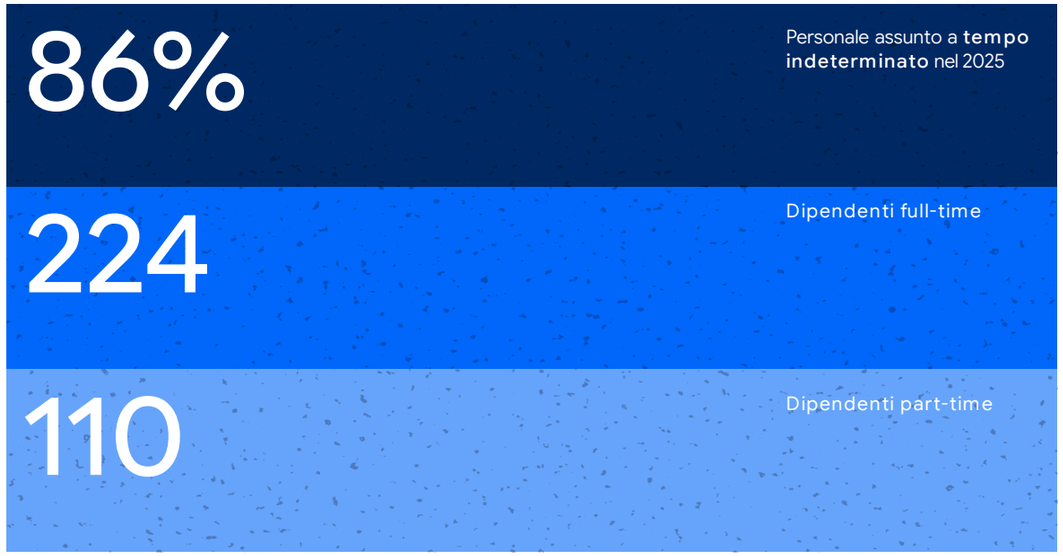


Figura 4 Dipendenti a tempo indeterminato per qualifica

Operai | Impiegati | Quadri | Dirigenti



Al 31 dicembre 2025, l'organico complessivo di Humana contava **336 collaboratori e collaboratrici**, in aumento del **7% rispetto al 2024**, confermando un andamento positivo. Tutte le persone impiegate sono inquadrate secondo il CCNL del Terziario e del Commercio.

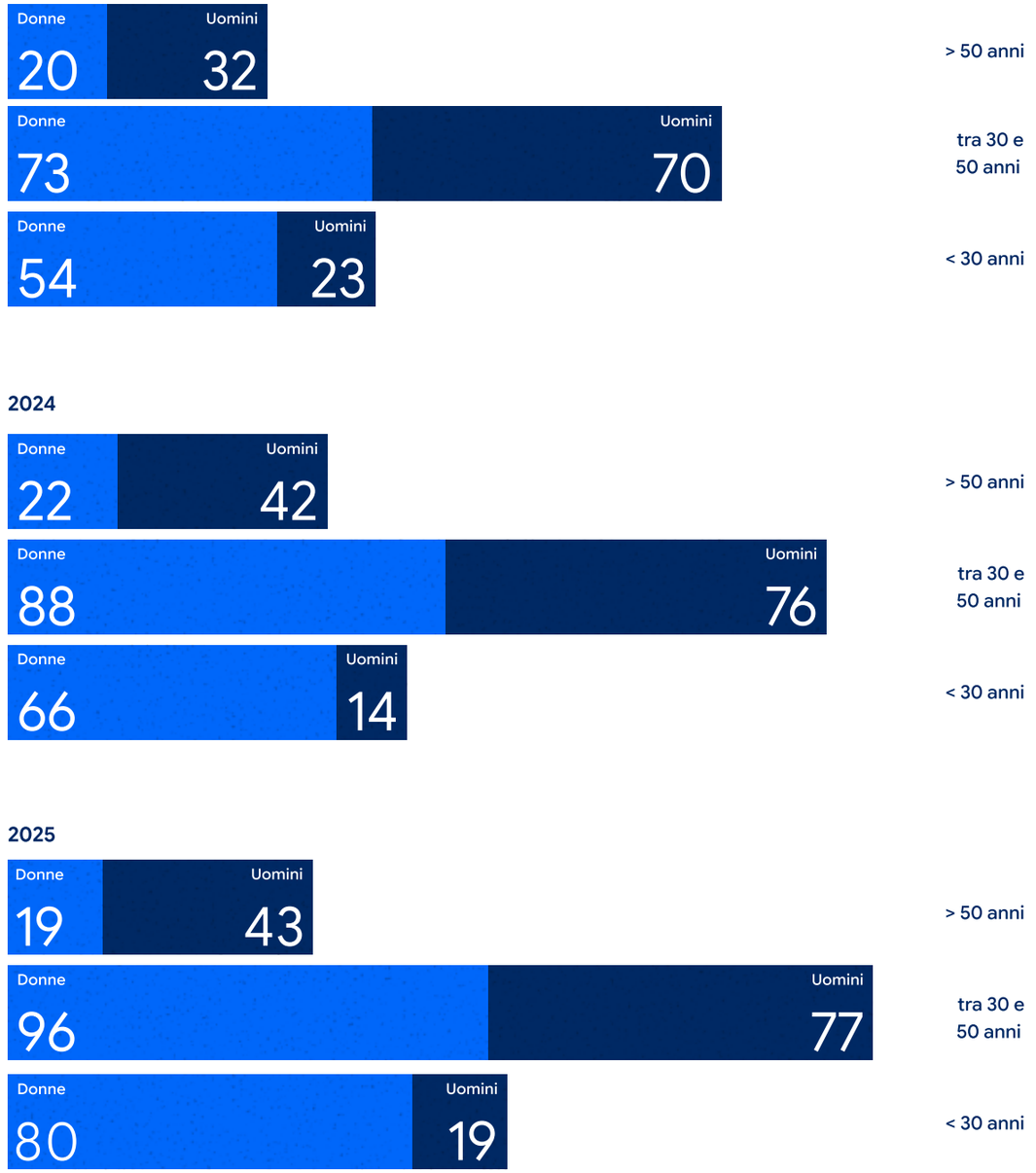
Nel 2025 Humana ha effettuato **138 nuove assunzioni**, a fronte delle 173 del 2024, destinate soprattutto ai reparti della **raccolta abiti** e dei **negozi**. Parallelamente, le **cessazioni** dei rapporti di lavoro sono diminuite da **137 a 112**. Nel loro insieme, questi dati indicano un rafforzamento dell'organico, favorito anche dalla riduzione del turnover in uscita, che riflette una maggiore **stabilità organizzativa**.

Il 99% del personale risultava impiegato con contratto di lavoro subordinato: 287 persone con contratto a tempo indeterminato e 47 con contratto a tempo determinato. La quota restante era composta da una persona in stage e una persona con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.Co.Co.).

Tra il personale con contratto a tempo indeterminato, la componente prevalente è costituita dalla categoria operaia, impiegata principalmente nelle attività di guida per il servizio di raccolta abiti, nelle vendite presso i negozi e nel reparto di smistamento dei vestiti. Seguono impiegati e impiegate, presenti sia negli uffici centrali, nelle funzioni di amministrazione, risorse umane, legale e commerciale ed altre, sia nelle attività di gestione della raccolta indumenti, dei negozi, della progettazione e del fundraising.

Con riferimento alla tipologia di impiego, sulle 334 persone dipendenti, **224** risultavano assunte con contratto **full-time** e **110** con contratto **part-time**. All'interno di quest'ultima categoria prevaleva la componente femminile, pari a 86 persone, rispetto a 24 uomini. Si tratta di un andamento coerente con una tendenza ancora diffusa nel mercato del lavoro, in cui il part-time coinvolge più frequentemente le donne, anche per ragioni legate alla conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Figura 5 Dipendenti nel triennio per genere e fasce d'età



2.2

Pari opportunità e multiculturalismo

(GRI 405-1; 406-1)

Humana riconosce nella diversità un valore e promuove un ambiente di lavoro fondato sull'**inclusione** e sulle **pari opportunità**. Al 31 dicembre 2025, l'organico era composto da persone provenienti da 33 nazionalità diverse, a testimonianza di un **contesto multiculturale** che arricchisce la vita organizzativa e favorisce il confronto tra background, esperienze e sensibilità differenti. In questo quadro, il rispetto reciproco, la collaborazione e l'assenza di discriminazioni rappresentano principi essenziali, riconosciuti come rilevanti anche dagli stakeholder.

Nel 2025 Humana ha continuato a promuovere integrazione e qualità della comunicazione interna attraverso i principi e gli strumenti definiti nel Codice Etico, nelle policy HR e nelle procedure disciplinari. **Tali documenti stabiliscono il divieto di comportamenti discriminatori e disciplinano i canali di segnalazione a disposizione del personale**. Le responsabilità operative sono affidate all'area Risorse Umane e alle persone responsabili di funzione, che presidiano le dinamiche interne e intervengono in presenza di eventuali criticità. L'obiettivo è garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire la collaborazione tra persone con background differenti, prevenire conflitti e assicurare pari opportunità e trattamenti equi. Pur in assenza di target numerici specifici, Humana è impegnata a mantenere e rafforzare condizioni organizzative fondate su rispetto, convivenza e integrazione.

Oltre che per la pluralità di provenienze, lo staff di Humana si distingue per una **composizione di genere equilibrata**, che contribuisce a sostenere un contesto organizzativo inclusivo e rispettoso.

Anche gli organi di governance mostrano un'attenzione a questo aspetto, pur con assetti differenti:

↪ Consiglio d'Amministrazione scarl: 3 donne e 2 uomini

↪ Consiglio d'Amministrazione ETS: 3 donne

↪ Direzione: 2 donne e 3 uomini.

Dal punto di vista anagrafico, i Consigli di Amministrazione della Cooperativa e dell'Associazione presentano una prevalenza di componenti over 50, anche se nel CdA della Cooperativa siedono anche due persone appartenenti alla fascia 30-50 anni. Diversa la distribuzione anagrafica dello staff, in cui prevale la fascia 30-50 anni (52%), seguita dalle persone under 30, pari al 30% del totale e in costante aumento rispetto agli anni precedenti.



2.3

Formazione e crescita professionale

(GRI 403-5; 404-1)

La filosofia "people to people" si traduce anche nell'attenzione costante alla formazione e alla crescita professionale e individuale delle persone che lavorano in Humana, riconosciute come una risorsa centrale per l'Organizzazione. La formazione risponde a un duplice obiettivo: da un lato sostenere lo sviluppo delle competenze, dall'altro alimentare un coinvolgimento continuo rispetto ai temi e ai valori che orientano la missione di Humana. Ogni anno, le persone responsabili di reparto rilevano i fabbisogni formativi delle proprie squadre e li condividono con l'Ufficio Risorse Umane, che coordina la pianificazione degli interventi.

Nel 2025 sono state erogate complessivamente 4.027 ore di formazione, con un incremento del 18% rispetto all'anno precedente. Il 55% della formazione (**2.221 ore**) è stato dedicato alla **formazione obbligatoria** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro**, comprensiva dei percorsi per le persone neoassunte, dell'aggiornamento del personale già in forza, della formazione per la conduzione del carrello elevatore, per l'utilizzo della piattaforma elevabile, per i lavori in quota e di quella rivolta a Rappresentanti dei Lavoratori, preposti e addetti e addette al primo soccorso e all'antincendio. Le restanti **1.806 ore** sono state dedicate alla **formazione volontaria**, finalizzata allo sviluppo di competenze trasversali e tecnico-professionali coerenti con i diversi ruoli e ambiti di attività.

Nel 2025 la formazione ha coinvolto tutte le aree dell'Organizzazione, dagli uffici al personale di smistamento, dalla raccolta del tessile post consumo ai negozi, affiancando ai contenuti più tradizionali, di carattere tecnico e linguistico, anche approfondimenti legati all'attualità e all'impegno sociale di Humana.

Un elemento qualificante del modello formativo adottato da Humana è la **valorizzazione delle competenze interne**. È infatti prassi consolidata che, al termine di percorsi di formazione non obbligatoria, alcune persone assumano un ruolo attivo nella trasmissione delle conoscenze acquisite a colleghe e colleghi. Questo approccio favorisce la condivisione del know-how, rafforza la collaborazione all'interno dei reparti e contribuisce a diffondere in modo più capillare competenze e strumenti operativi.

Nel corso del 2025 Humana si è posta inoltre l'obiettivo di individuare **figure operative con funzione formativa a supporto dell'inserimento delle persone neoassunte**, in particolare nei reparti dello smistamento e della raccolta del tessile post consumo. L'obiettivo è stato raggiunto nello smistamento, dove sono state individuate 6 persone incaricate, ed è stato avviato nella raccolta del tessile post consumo, con una figura di riferimento per gli autisti della sede di Pregnana; l'estensione del modello alle altre sedi è prevista per il 2026. Il coinvolgimento di persone esperte ha permesso di strutturare in modo più efficace il percorso di inserimento, garantendo un supporto più continuativo alle nuove persone e un monitoraggio più chiaro delle attività formative, sotto la supervisione costante delle figure di riferimento del reparto.

4.027
Ore totali di formazione erogata

1.806
Ore di formazione volontaria per lo sviluppo di competenze trasversali

Per quanto riguarda i negozi, nel 2025 era previsto lo sviluppo di un piano formativo da condividere nella fase di inserimento dei neoassunti e da monitorare con il supporto delle persone responsabili di negozio. Il piano è stato elaborato, ma non completato né implementato nel corso dell'anno; la sua finalizzazione rappresenta quindi un ambito di lavoro da presidiare nel 2026.

Se si considerano le ore medie di formazione erogate, sia obbligatorie che facoltative, per **categoria contrattuale**, nel 2025 i dirigenti risultano essere i principali destinatari della formazione, mentre nei due anni precedenti il numero più elevato di ore aveva riguardato i quadri. **Il numero medio di ore di formazione per dipendente è cresciuto dell'9,1%** rispetto all'anno precedente, passando da 11 ore nel 2024 a 12 ore nel 2025.

In linea con la filosofia "people to people", Humana Italia ha intensificato nel 2025 gli investimenti mirati nello sviluppo del capitale umano attraverso **percorsi formativi d'eccellenza**. Gli interventi hanno abbracciato sia le cosiddette "soft skills", tra cui la comunicazione efficace, il problem solving e la gestione consapevole delle responsabilità, sia competenze tecniche e specialistiche di alto profilo. Un elemento distintivo dell'anno è stata la promozione di percorsi su tematiche sociali e tecnologiche emergenti, con sessioni dedicate alla capacità di lavoratori e lavoratrici di riconoscere e accogliere persone in situazioni di vulnerabilità, ponendo un'attenzione prioritaria alla tutela delle donne. Parallelamente, l'Organizzazione ha introdotto moduli formativi sull'impatto dell'intelligenza artificiale, per favorirne un utilizzo consapevole, etico e responsabile all'interno dei processi aziendali.

Di seguito, una lista dei corsi erogati nel 2025, gratuiti per i dipendenti e le dipendenti, grazie a finanziamenti dell'Ente Bilaterale Ebiter e Fondimpresa.

Corso	Obiettivi
AI per HR, sicurezza digitale e il marketing	Conoscenza dei diversi strumenti disponibili per individuare i più idonei per la gestione dei processi HR, per prevenire, rilevare e gestire le minacce alla sicurezza digitale dell'Organizzazione e per l'ottimizzazione delle attività di marketing
Inglese intermedio e plus e one to one	Consolidamento delle basi linguistiche e acquisizione di maggiore fluidità e appropriatezza
Informatica	Power point per elaborare presentazioni efficaci a supporto del public speaking; Excel intermedio per una gestione evoluta dei dati; Power Query per organizzare i dati in modo efficiente, preciso e strutturato; Canva per la creazione di contenuti visivi professionali; piattaforma Zucchetti per la rilevazione delle presenze dei dipendenti
Soft skills	Coaching; gestione del gruppo di lavoro e delle relazioni; problem solving e gestione delle priorità; il valore del lavoro di squadra per rafforzare la collaborazione e la fiducia, migliorare le performance in un clima equilibrato e rendere la leadership più efficace
Formazione Punti Viola	Corso per riconoscere e supportare in modo adeguato persone in situazioni di vulnerabilità, disagio o potenziale pericolo
Redazione Bilancio Sociale	Percorso formativo sulla redazione del Bilancio Sociale secondo le Linee Guida del Codice del Terzo Settore
Corsi specifici per la compliance normativa in ambito raccolta indumenti	Corsi necessari a garantire la corretta applicazione normativa nella gestione della raccolta degli abiti
Vendita assistita e accessori retail	Corsi dedicati alle tecniche di accoglienza e gestione della vendita nei negozi dell'Organizzazione e di valorizzazione dei prodotti vintage

Nel 2025 Humana ha consolidato il percorso, avviato nel 2023, per strutturare un processo annuale di Performance Review. **La valutazione è stata estesa a tutta la popolazione aziendale**, includendo anche l'ambito produttivo dei negozi e dello smistamento, ed è stata introdotta la Calibration Review tra responsabili e HR. Sebbene per molte risorse il processo fosse del tutto nuovo, è stato accolto positivamente e ha favorito partecipazione attiva, maggiore consapevolezza del proprio ruolo e un dialogo più strutturato tra collaboratori e collaboratrici, responsabili e HR. Nel 2026 il percorso proseguirà con un'ulteriore semplificazione degli strumenti e con l'introduzione di sezioni dedicate alla definizione di obiettivi individuali, focalizzati su punti di forza e aree di miglioramento. I development plan per le risorse chiave, non completati nel 2025, saranno realizzati nel 2026.



Le iniziative più significative del 2025

↪ L'impegno per l'equità e la parità di genere
Nel corso del 2025, Humana Italia ha ulteriormente consolidato il proprio impegno verso la parità di genere, applicando criteri e parametri rigorosamente uniformi in ogni fase della gestione delle risorse umane, dalla selezione e assunzione fino al trattamento economico e ai percorsi di sviluppo professionale.

↪ Attivismo Climatico e sensibilizzazione sul territorio
Sul fronte della tutela ambientale, il reparto Attivismo Climatico ha promosso e coordinato 5 eventi di piantumazione, che hanno visto la partecipazione attiva di 40 persone tra lavoratori, lavoratrici e membri della comunità.

↪ Scambio e missione: l'incontro con il volontariato internazionale
Un momento di profondo valore umano e professionale è stato rappresentato dagli incontri con i volontari e le volontarie internazionali (si veda pag. 164) giunti presso le sedi di Humana Italia per svolgere le proprie giornate di approfondimento ("investigation"), tappa fondamentale del percorso formativo che precede le esperienze sul campo in Africa e in India. Durante queste sessioni, circa 130 collaboratori e collaboratrici della sede centrale di Pregnana Milanese hanno avuto l'opportunità di affiancare e incontrare questi giovani, condividendo con loro la quotidianità operativa e i valori che guidano l'Organizzazione. La partecipazione attiva di tutti i dipendenti e di tutte le dipendenti a queste giornate ha generato uno straordinario scambio di energie e significati: il contatto diretto con l'entusiasmo e il sincero interesse dei volontari e delle volontarie verso la missione dell'Organizzazione ha permesso ai colleghi e alle colleghe di riscoprire il senso più autentico del proprio operato.

2.4

Salute, sicurezza e benessere

(GRI 401-2; 403-1; 403-2/4; 403-4; 403-6; 403-9)

Per Humana Italia, la **salvaguardia della salute e della sicurezza** dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici rappresenta un pilastro fondamentale, da applicare rigorosamente in ogni ambito operativo. Tale impegno non si limita al personale interno, ma coinvolge ogni persona che accede alle sedi o partecipa ai progetti, inclusi: **stakeholder esterni**, **volontari e volontarie, attivisti e attiviste** degli Orti 3C, **nonché i visitatori e le visitatrici del Centro di smistamento**. Al fine di incentivare comportamenti responsabili e garantire la piena conformità normativa, l'Organizzazione promuove regolarmente percorsi di **formazione e aggiornamento** mirati, rivolti a tutta la forza lavoro.

Sebbene il profilo di rischio delle attività non risulti elevato, Humana investe costantemente in soluzioni che migliorino la qualità del lavoro. In quest'ottica, ad esempio, l'impianto semiautomatico di Pregnana Milanese per la selezione del tessile post consumo è stato progettato per ridurre lo sforzo fisico da parte degli operatori e delle operatrici.

I dipendenti e le dipendenti beneficiano della **copertura sanitaria** integrativa del Fondo Est, prevista dal CCNL Terziario e Commercio, e dell'accesso a tutti gli istituti contrattuali, quali i congedi parentali, i contributi pensionistici e le assicurazioni specifiche per invalidità, disabilità e vita. Inoltre, ai lavoratori e alle lavoratrici con almeno 12 mesi di anzianità aziendale è concessa la possibilità di richiedere anticipi sulla tredicesima e quattordicesima mensilità. La protezione di ogni dipendente è ulteriormente rafforzata dalla **sorveglianza sanitaria** (ai sensi del D.Lgs. 81/2008), dall'iscrizione all'Ente Bilaterale Ebiter e dalle coperture assicurative previste dagli Accordi Nazionali vigenti.

Per favorire il benessere organizzativo e una migliore conciliazione tra vita professionale e privata (work-life balance), lo **smart working** è uno strumento strutturale a disposizione di tutti i dipendenti e di tutte le dipendenti, senza limitazioni. Il pacchetto di welfare include inoltre i **ticket restaurant** e la possibilità di usufruire di scontistiche, bonus energetici o contributi per la genitorialità e i centri estivi, resi disponibili attraverso le convenzioni con vari enti bilaterali provinciali.

L'attenzione ai dipendenti e alle dipendenti si collega anche all'impegno di Humana per l'ambiente: nella sede di Pregnana Milanese sono stati installati distributori di acqua filtrata gratuita a disposizione di tutti e tutte; in più, i catering organizzati per le grandi riunioni e per i momenti di condivisione aziendale, come i pranzi e le cene di Natale, sono tendenzialmente vegetariani.

Humana, pur non avendo una certificazione sulla gestione della Salute e della Sicurezza sul lavoro, oltre a rispettare gli obblighi normativi previsti dal D. Lgs 81/2008, si pone costantemente degli obiettivi che superano gli obblighi di legge e che puntano soprattutto al coinvolgimento dei lavoratori per la diffusione di una vera cultura della sicurezza, anche attraverso un sistema di procedure che si applica a tutti i dipendenti. Humana continua a integrare questi temi nel proprio Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente, attraverso procedure, buone prassi e formazione specifica. Un team interno è dedicato al monitoraggio e al supporto continuo delle politiche di tutela della salute e sicurezza.

La squadra di Humana Italia dedicata alla salute e sicurezza sul posto di lavoro al 31/12/2025 includeva **4 Dirigenti per la Sicurezza**, 1 Responsabile Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il medico competente. Erano attivi inoltre **4** Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza **(RLS)** per la **Coop** di cui 3 nella sede di Pregnana Milanese e 1 in quella di Torbole Casaglia (BS) operativi nella filiale di Pregnana Milanese e 1 in quella di Torbole Casaglia (BS) e **1** per la **ETS**. Si aggiungono inoltre **53 preposti, 82** addetti **Antincendio** e **66** 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, nel rispetto della normativa vigente e sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale.

Nel corso del 2025 si sono verificati complessivamente **10 infortuni sul lavoro**, di cui 4 occorsi nel tragitto casa-lavoro (in itinere); è importante sottolineare che nessuno di questi eventi ha comportato conseguenze gravi per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti. Sebbene il numero assoluto di infortuni sia rimasto invariato rispetto al 2024, nell'esercizio 2025 si è registrato un miglioramento dell'indice di frequenza, con il tasso di infortunio sceso a 20,45 rispetto al 22,45 dell'anno precedente[1]. Inoltre, nessun collaboratore e nessuna collaboratrice di Humana Italia ha contratto malattie collegate allo svolgimento dell'attività professionale[2]. Il **tasso di assenteismo** del 2025, calcolato come il rapporto tra le ore perse per motivi quali infortuni, malattie, scioperi, permessi sindacali o assenze ingiustificate e le ore complessivamente lavorate nel corso dell'anno, si è attestato al **4,1%**, risultando in lieve miglioramento rispetto al 4,9% del 2024.

[1] Il tasso di infortunio è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni e le ore complessivamente lavorate nell'anno, moltiplicato per un milione. Pertanto, a parità di numero di infortuni, l'incremento delle ore totali lavorate da collaboratori e collaboratrici — passate da 445.464 nel 2024 a 488.974 nel 2025 — ha determinato una minore incidenza statistica degli infortuni.

[2] 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.



Humana riconosce nella diversità un valore e promuove un ambiente di lavoro fondato sull'inclusione e sulle pari opportunità

2.5

Il personale esterno

(GRI 2-8; 403-7; 403-9b)

Per far fronte ai periodi di picco nella raccolta del tessile post comsumo e garantire la continuità delle attività operative, Humana Italia si avvale del supporto di **collaboratori esterni e collaboratrici esterne**. Nel corso del 2025, Humana ha coinvolto **12** collaboratori e collaboratrici esterne[3], equivalenti a 11,6 persone in FTE, impiegandole presso le filiali di Pregnana Milanese (MI), Torbole Casaglia (BS) e Rovigo, dedicate principalmente alle operazioni di carico, scarico e gestione dei balloni di vestiti.

L'impegno di Humana verso la salute e la sicurezza si estende con rigore anche a questo personale, sebbene la formazione primaria sia di competenza delle cooperative o delle agenzie di provenienza. Per garantire la massima tutela, i responsabili e le responsabili di reparto di Humana operano in costante coordinamento con i referenti delle realtà esterne, fornendo istruzioni operative dettagliate prima dell'inizio di ogni attività. Tale vigilanza assicura inoltre che ogni collaboratore e collaboratrice utilizzi correttamente i **dispositivi di protezione individuale** necessari, come le calzature antinfortunistiche, per prevenire potenziali rischi fisici.

In piena conformità con le disposizioni del D. Lgs. 81/08, Humana verifica sistematicamente che il personale esterno abbia ricevuto un addestramento adeguato e sia dotato dei DPI necessari per le mansioni svolte. Inoltre, quando le attività prevedono rischi da interferenza, viene redatto il **Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI)**, uno strumento essenziale per adottare misure di prevenzione efficaci e mirate. Grazie a questo sistema di gestione e monitoraggio, nel **2025** non si è verificato **alcun infortunio né incidente** che abbia coinvolto i collaboratori e le collaboratrici esterni impiegati nelle sedi.

[3] Risultando scarsamente significativo il loro numero al 31/12 di ciascun anno, il numero di tali collaboratori e collaboratrici 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).

Informativa generale

Tabella 1 Collaboratori complessivi, per contratto di lavoro e genere[4] (GRI 2-7; 2-8)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Tempo indeterminato	**192**	**225**	**287**	**27,6%**
Donne	96	116	170	46,6%
Uomini	96	109	117	7,3%
Tempo determinato	**80**	**83**	**47**	**-43,4%**
Donne	51	60	25	-58,3%
Uomini	29	23	22	-4,3%
Stage	**3**	**4**	**1**	**-75,0%**
Donne	2	3	0	-100,0%
Uomini	1	1	1	0,0%
Contratto collaborazione coordinata e continuativa	**2**	**2**	**1**	**-50,0%**
Donne	1	1	1	0,0%
Uomini	1	1	0	-100,0%
Apprendistato	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Totale	**277**	**314**	**336**	**7,0%**
Donne	**150**	**180**	**196**	**8,9%**
Uomini	**127**	**134**	**140**	**4,5%**

[4] Collaboratori complessivi stabilmente impiegati da Humana Italia e presenti al 31/12 di ciascun anno.



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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Abruzzo (Pineto)	**4**	**6**	**6**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	4	6	6	0,0%
Emilia-Romagna (Bologna, Parma)	**14**	**12**	**23**	**91,7%**
Donne	12	9	19	111,1%
Uomini	2	3	4	33,3%
Lazio (Roma)	**15**	**22**	**22**	**0,0%**
Donne	13	20	21	5,0%
Uomini	2	2	1	-50,0%
Ligura (Genova)	**15**	**15**	**18**	**20,0%**
Donne	4	5	5	0,0%
Uomini	11	10	13	30,0%
Lombardia (Milano, Pregnana M.se, Torbole C.)	**166**	**191**	**191**	**0,0%**
Donne	93	111	112	0,9%
Uomini	73	80	79	-1,3%
Piemonte (Nichelino, Torino)	**29**	**29**	**33**	**13,8%**
Donne	14	15	19	26,7%
Uomini	15	14	14	0,0%
Toscana (Firenze)	**12**	**15**	**13**	**-13,3%**
Donne	8	14	10	-28,6%
Uomini	4	1	3	200%
Veneto (Padova, Rovigo, Verona)	**22**	**24**	**30**	**25,0%**
Donne	6	6	10	66,7%
Uomini	16	18	20	11,1%
Totale	**277**	**314**	**336**	**7,0%**
Donne	**150**	**180**	**196**	**8,9%**
Uomini	**127**	**134**	**140**	**4,5%**

Tabella 3 Dipendenti per tipologia d'impiego e genere (GRI 2-7; 2-8)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Full-time	**185**	**211**	**224**	**6,2%**
Donne	81	98	109	11,2%
Uomini	104	113	115	1,8%
Part-time	**87**	**97**	**110**	**13,4%**
Donne	66	78	86	10,3%
Uomini	21	19	24	26,3%
Totale	**272**	**308**	**334**	**8,4%**

Tabella 4 Collaboratori esterni per area geografica e genere (GRI 2-8)[5]

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Abruzzo (Pineto)	**0**	**0**	**1**	**(da 0 a 1)**
Donne	0	0	1	(da 0 a 1)
Uomini	0	0	0	0,0%
Lombardia (Pregnana M.se, Torbole C.)	**19**	**11**	**10**	**-9,1%**
Donne	1	1	0	-100%
Uomini	18	10	10	0,0%
Veneto (Rovigo)	**2**	**1**	**1**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	2	1	1	0,0%
Totale	**21**	**12**	**12**	**-8,3%**
Donne	**1**	**1**	**0**	**-100%**
Uomini	**20**	**11**	**12**	**9,2%**

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

Occupazione

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Under 30	**71**	**97**	**89**	**-8,2%**
Donne	45	78	63	-19,2%
Uomini	26	19	26	36,8%
Tra i 30 e i 50 anni	**56**	**66**	**44**	**-33,3%**
Donne	25	32	25	-21,9%
Uomini	31	34	19	-44,1%
Over 50	**11**	**10**	**5**	**-50,0%**
Donne	4	4	0	-100,0%
Uomini	7	6	5	-16,7%
Totale	**138**	**173**	**138**	**-20,2%**
Donne	**74**	**114**	**88**	**-22,8%**
Uomini	**64**	**59**	**50**	**-15,3%**

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)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Under 30	**42**	**76**	**62**	**-18,4%**
Donne	22	54	42	-22,2%
Uomini	20	22	20	-9,1%
Tra i 30 e i 50 anni	**30**	**50**	**38**	**-24,0%**
Donne	13	24	22	-8,3%
Uomini	17	26	16	-38,5%
Over 50	**8**	**11**	**12**	**9,1%**
Donne	4	7	5	-28,6%
Uomini	4	4	7	75,0%
Totale	**80**	**137**	**112**	**-18,2%**
Donne	**39**	**85**	**69**	**-18,8%**
Uomini	**41**	**52**	**43**	**-17,3%**

Tabella 7 Tasso di turnover per fascia d'età e genere (GRI 401-1)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Tasso turnover complessivo	**101,9%**	**114,0%**	**81,2%**	**-28,8%**
Tasso turnover in entrata	**64,5%**	**63,6%**	**44,8%**	**-29,6%**
Donne	34,6%	41,9%	28,6%	-31,7%
Uomini	29,9%	21,7%	16,2%	-25,3%
Under 30	33,2%	35,7%	28,9%	-19,0%
Tra i 30 e i 50 anni	26,2%	24,3%	14,3%	-41,1%
Over 50	5,1%	3,7%	1,6%	-56,8%
Tasso turnover in uscita	**37,4%**	**50,4%**	**36,4%**	**-27,8%**
Donne	18,2%	31,3%	22,4%	-28,4%
Uomini	19,2%	19,1%	14,0%	-26,7%
Under 30	19,6%	27,9%	20,1%	-28,0%
Tra i 30 e i 50 anni	14,0%	18,4%	12,3%	-33,1%
Over 50	3,7%	4,0%	3,9%	-3,7%

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 uscita è calcolato come numero usciti durante l'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.
I dati relativi al tasso di turnover in uscita per genere (donne e uomini) sono stati aggiornati anche per gli anni precedenti per garantire coerenza metodologica e allineamento con i criteri attuali di calcolo.



Salute e sicurezza sul lavoro

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Numero di infortuni Emilia Romagna (Bologna)	**0**	**1**	**0**	**-100,0%**
Donne	0	1	0	-100,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Numero di infortuni Lombardia (Pregnana M.se, Torbole C.)	**6**	**7**	**7**	**0,0%**
Donne	1	1	2	100,0%
Uomini	5	6	5	-16,7%
Numero di infortuni Piemonte (Nichelino, Torino)	**1**	**2**	**2**	**0,0%**
Donne	1	0	1	-
Uomini	0	2	1	-50,0%
Numero di infortuni Toscana (Firenze)	**0**	**0**	**1**	**-**
Donne	0	0	1	-
Uomini	0	0	0	0,0%
Totale numero infortuni	**7**	**10**	**10**	**0,0%**
Donne	**2**	**2**	**4**	**100,0%**
Uomini	**5**	**8**	**6**	**-25,0%**

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Numero di infortuni registrabili	**7**	**10**	**10**	**0,0%**
di cui occorsi ai dipendenti	7	10	10	0,0%
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	0,0%
di cui in itinere	0	0	4	(da 0 a 4)
Numero di infortuni con conseguenze gravi	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
di cui occorsi ai dipendenti	0	0	0	0,0%
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	0,0%

Sono stati considerati tutti gli infortuni registrati da Humana Italia (scarl e ETS) nel corso dei rispettivi anni.
Per infortuni con conseguenze gravi, secondo lo standard GRI si intendono gli infortuni che comportano un periodo di tempo superiore ai 6 mesi affinché il lavoratore recuperi le condizioni di salute precedenti all'infortunio.

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Tasso di infortunio sul lavoro	**19,39**	**22,45**	**20,45**	**-8,9%**
di cui occorsi ai dipendenti	19,39	22,45	20,45	-8,9%
di cui occorsi ai contrattisti	0	0	0	-
Tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze	**0**	**0**	**0**	**-**
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* 1.000.000.
Il Tasso di infortunio con gravi conseguenze viene calcolato come: giornate di assenza (da calendario) per infortunio/totale ore lavorate in un anno*10.000.

Formazione e istruzione

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Dirigenti	**4,7**	**16,7**	**26,7**	**60,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	4,7	16,7	26,7	60,0%
Quadri	**8,5**	**28,5**	**7,6**	**-73,3%**
Donne	1,0	16,0	8,0	-50,0%
Uomini	11,0	31,6	7,5	-76,3%
Impiegati	**7,2**	**21,2**	**19,4**	**-8,5%**
Donne	7,3	18,3	21,1	15,3%
Uomini	6,8	31,9	15,3	-52,0%
Operai	**7,9**	**6,8**	**9,7**	**42,7%**
Donne	4,8	5,7	10,1	77,2%
Uomini	10,7	7,9	9,3	17,7%
Media complessiva	**7,7**	**11,1**	**12,1**	**9,1%**
Donne	**5,8**	**10,3**	**13,1**	**27,2%**
Uomini	**10,0**	**12,1**	**10,5**	**-13,2%**

Diversità e pari opportunità

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

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Dirigenti	**3**	**3**	**3**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	3	3	3	0,0%
Quadri	**4**	**5**	**5**	**0,0%**
Donne	1	1	1	0,0%
Uomini	3	4	4	0,0%
Impiegati	**76**	**82**	**76**	**-7,3%**
Donne	58	64	54	-15,6%
Uomini	18	18	22	22,2%
Operai	**189**	**218**	**250**	**14,7%**
Donne	88	111	140	26,1%
Uomini	101	107	110	2,8%
Totale	**272**	**308**	**334**	**8,4%**
Donne	**147**	**176**	**195**	**10,8%**
Uomini	**125**	**132**	**139**	**5,3%**

Tabella 13 Popolazione aziendale per fascia d'età e genere (GRI 405-1)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Under 30	**77**	**80**	**99**	**23,8%**
Donne	54	66	80	21,2%
Uomini	23	14	19	35,7%
Compreso tra i 30 e i 50 anni	**143**	**164**	**173**	**5,5%**
Donne	73	88	96	9,1%
Uomini	70	76	77	1,3%
Over 50	**52**	**64**	**62**	**-3,1%**
Donne	20	22	19	-13,6%
Uomini	32	42	43	2,4%
Totale	**272**	**308**	**334**	**8,4%**
Donne	**147**	**176**	**195**	**10,8%**
Uomini	**125**	**132**	**139**	**5,3%**

Tabella 14 Composizione CdA Humana scarl per fascia d'età e genere (GRI 405-1)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Under 30	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Compreso tra i 30 e i 50 anni	**0**	**1**	**2**	**100,0%**
Donne	0	0	1	(da 0 a 1)
Uomini	0	1	1	0,0%
Over 50	**3**	**4**	**3**	**-25,0%**
Donne	2	2	2	0,0%
Uomini	1	2	1	-50,0%
Totale	**3**	**5**	**5**	**0,0%**
Donne	**2**	**2**	**3**	**50,0%**
Uomini	**1**	**3**	**2**	**-33,3%**

Tabella 15 Composizione CdA Humana ETS per fascia d'età e genere (GRI 405-1)

	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Under 30	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Compreso tra i 30 e i 50 anni	**0**	**0**	**0**	**0,0%**
Donne	0	0	0	0,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Over 50	**3**	**3**	**3**	**0,0%**
Donne	3	3	3	0,0%
Uomini	0	0	0	0,0%
Totale	**3**	**3**	**3**	**0,0%**
Donne	**3**	**3**	**3**	**0,0%**
Uomini	**0**	**0**	**0**	**0,0%**

La filiera del tessile post consumo

Capitolo 3

Protagonisti della transizione circolare



3.1

Una filiera trasparente, sicura e consolidata

(GRI 3-3)

Dal 1998, Humana gestisce la propria filiera del tessile post consumo forte dell'esperienza pluridecennale maturata in Italia e a livello internazionale. **Gli assi portanti dei diversi processi sono l'efficienza, l'efficacia, la sostenibilità, la trasparenza e la tracciabilità**. Questi, combinati con gli obiettivi sociali e ambientali, motivano costantemente l'Organizzazione a consolidare la fiducia acquista nel tempo dai cittadini, dalle istituzioni e dagli stakeholder interessati al servizio di raccolta degli indumenti e al loro impiego.
Operando in un settore coinvolto da significativi cambiamenti normativi e tecnico-organizzativi, Humana mantiene costantemente alta l'attenzione sull'evoluzione della filiera post consumo tessile, consapevole che la propria struttura già organizzata, industriale e solida rappresenti un'opportunità per eventuali partner e operatori.
Le informazioni e i dati riportati nelle pagine che seguono, oltre a essere il risultato di un'attenta gestione e di un costante processo di verifica, intendono raccontare l'impegno che l'Organizzazione profonde per offrire un servizio di qualità e garantire il migliore impiego delle risorse ottenute.

Dipendenti Reparto raccolta tessile post consumo

112

Dipendenti Centro smistamento

67

Dipendenti Negozi

129

Strumenti di trasparenza e legalità

↪ Iscrizione Albo Nazionale Gestori Rifiuti (categoria 1 classe A)

↪ Modello Organizzativo 231

↪ Iscrizione alla White List[1] della Prefettura di Milano

↪ Certificazioni UNI EN ISO 9001 per la Qualità e 14001 per l'Ambiente[2].

↪ Audit interni da parte della Federazione Internazionale Humana People to People per verificare la compliance di nuovi e abituali fornitori e clienti per rilevare eventuali rischi in materia finanziaria e in generale per conoscere la salute societaria delle aziende con cui Humana Italia intrattiene rapporti commerciali.

CERTIFIED
ISO 14001
ISO 9001

Humana opera secondo principi di trasparenza e sostenibilità, garantendo il controllo dell'intera filiera della raccolta e valorizzazione del tessile post consumo e destinando i proventi a progetti sociali in Italia e all'estero. L'Organizzazione promuove l'economia circolare attraverso il riutilizzo dei materiali tessili e favorisce l'inclusione sociale mediante una rete di negozi accessibili e una politica di prezzi inclusiva.

Nel 2025 l'Organizzazione ha confermato le certificazioni ISO 9001 e ISO 14001 a seguito degli audit dell'ente certificatore Bureau Veritas, preceduti da sei audit interni. Nello stesso anno ha inoltre completato l'armonizzazione delle procedure dell'area retail e la revisione di quelle degli altri reparti, rafforzando il proprio sistema di gestione, in coerenza con il proprio Modello Organizzativo e di Gestione.

[1]Registro gestito dalla Prefettura di Milano con l'elenco dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo d'infiltrazione mafiosa, operanti nei settori maggiormente a rischio

[2]È la Cooperativa (Humana scarl), per l'attività di gestione della filiera del tessile post consumo, a essere certificata UNI EN ISO 9001 e 14001. Le due certificazioni sono emesse da Bureau Veritas che annualmente effettua le necessarie verifiche attraverso specifici audit per il mantenimento dei requisiti

La filiera di Humana Italia

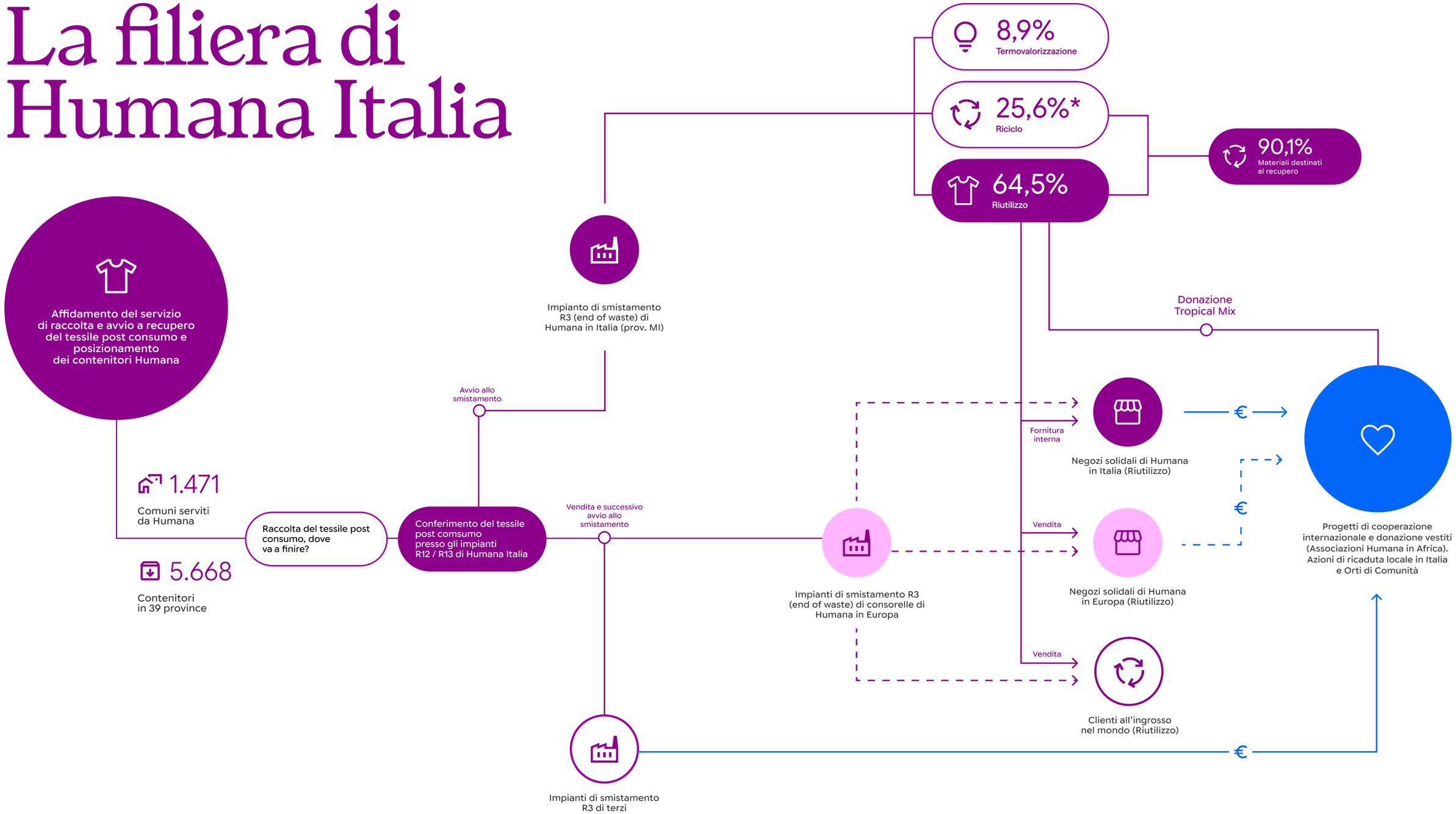


Figura 1 I principali anelli della filiera di Humana Italia - dati riferiti al 31.12.2025

* La percentuale del riciclo non include l'1% di materiale plastico riciclabile costituito dai sacchetti con cui le persone inseriscono i capi nei contenitori

3.2

Tessile post consumo: gli anelli della filiera

(GRI 2-6; 3-3; 306-2; 306-4; 306-5; 416-1)

Affidamento del servizio di raccolta del tessile post consumo

Humana ottiene abiti usati attraverso appositi contenitori, il cui impiego è vincolato all'affidamento del servizio di raccolta e avvio al recupero degli indumenti concesso da comuni o gestori (consorzi e utilities) in base al **Testo Unico Ambientale** (D. Lgs. 152/2006) e modifiche successive e al **Codice dei Contratti Pubblici** (D. Lgs. 36/2023).

Humana cura le relazioni con gli enti citati grazie a uno **staff dedicato**, composto da 2 Key Account incaricati di gestire i contatti nelle macroaree di nord-ovest e centro-nord-est Italia e da 4 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 alle gare e la coordinatrice dell'ufficio.

Nel 2025 si è registrato un lieve calo del numero di **comuni serviti**, passati da 1.492 a **1.471**, con una diminuzione dell'1,4% rispetto al 2024. Il servizio di Humana era presente in **39 province** (38 nel 2024) distribuite nelle regioni Lombardia, Veneto, Piemonte, Friuli Venezia Giulia, Emila Romagna, Marche, Abruzzo e Liguria. Anche il numero di **contenitori impiegati**, che al 31 dicembre 2025 erano **5.668**, ha subito un lieve decremento, pari al 3,8% rispetto al 2024. L'Organizzazione ha infatti razionalizzato la presenza dei contenitori sul territorio, con l'obiettivo di ottimizzare i quantitativi raccolti e rendere più efficienti le rotte degli automezzi, generando così benefici anche sotto il profilo ambientale.

Il servizio di raccolta

Humana raccoglie tessile post consumo dai propri **contenitori stradali, realizzati nel rispetto delle norme sulla sicurezza e 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 del tessile post consumo ed è iscritta all'Albo Nazionale Gestori Rifiuti in categoria 1 classe A. Tale attività è condotta in collaborazione con Humana ETS, comproprietaria di alcuni contenitori, a favore dei progetti sociali e ambientali attivati in Italia e nel mondo.

Humana Cooperativa si avvale parzialmente (per circa il 14% degli indumenti raccolti) del supporto logistico di società partner per lo svuotamento dei contenitori, tra cui la Cooperativa Sociale di tipo B Occhio del Riciclone, con cui ha avviato **un'alleanza operativa e strategica**; tale collaborazione si basa su una visione comune per lo sviluppo del settore del riutilizzo.
Il servizio di raccolta del tessile post consumo è svolto da personale debitamente formato a trattare con la massima attenzione il materiale raccolto e ad averne cura, preservandone la qualità in modo da facilitarne il suo successivo riuso e riciclo.

Nel 2025, il **parco veicoli** utilizzato per la raccolta contava complessivamente **78 mezzi**, con un incremento del 5,4% rispetto all'anno precedente. Questi sono gestiti in modo da contenere le emissioni di CO_2, grazie a sistemi informatici che consentono la massima razionalizzazione delle rotte di svuotamento dei contenitori. Tali strumenti non solo ottimizzano la logistica, ma consentono anche la **tracciabilità e la condivisione delle informazioni sul servizio**, il monitoraggio delle richieste d'intervento e delle segnalazioni da parte dei partner.

I vestiti, le calzature, la biancheria per la casa e gli accessori d'abbigliamento raccolti vengono conferiti presso gli impianti gestiti da Humana nelle province di Brescia, Genova, Milano, Rovigo, Teramo e Torino, tutti dotati di **autorizzazioni R13/R12** e sviluppati su una superficie complessiva di 7.566 metri quadrati. Presso l'unità di Pregnana Milanese, grazie all'**autorizzazione R3**, Humana gestisce il processo di end of waste volto alla selezione e igienizzazione del tessile post consumo, con l'obiettivo di massimizzarne il riutilizzo e il riciclo.

Nel 2025, Humana ha ricevuto e valorizzato un totale di **29.908.184 chili di tessile post consumo** (+9,3% rispetto al 2024); di questi, 29.475.685 chili sono stati raccolti attraverso i contenitori stradali, mentre la restante parte è derivata dalle attività di take back e da altre iniziative, descritte nel capitolo 5 a pag. 158.
Nel 2025, oltre 4,3[3] milioni di cittadini hanno contribuito a questo risultato consegnando i propri capi a Humana.

[3]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.

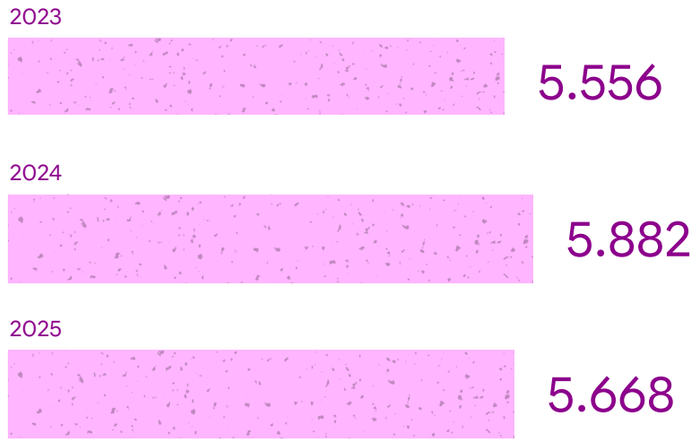


Figura 2 Variazione del numero di contenitori nel tempo

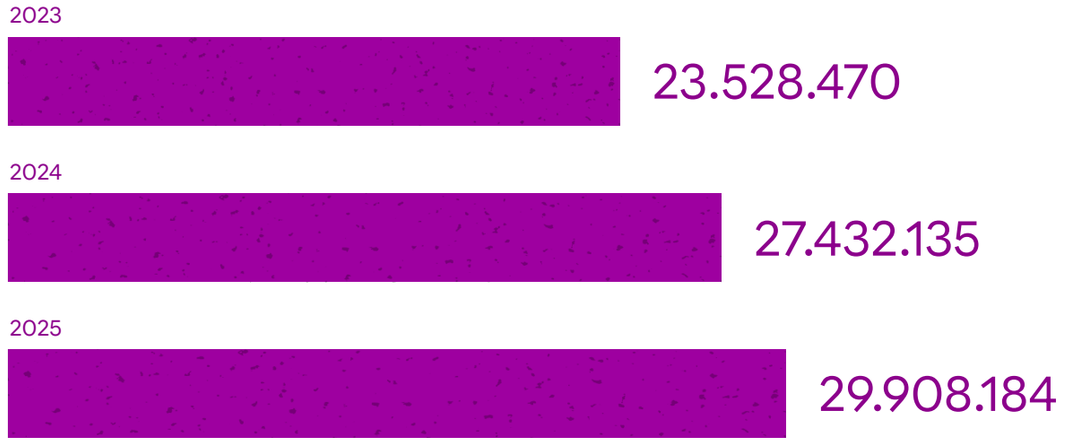
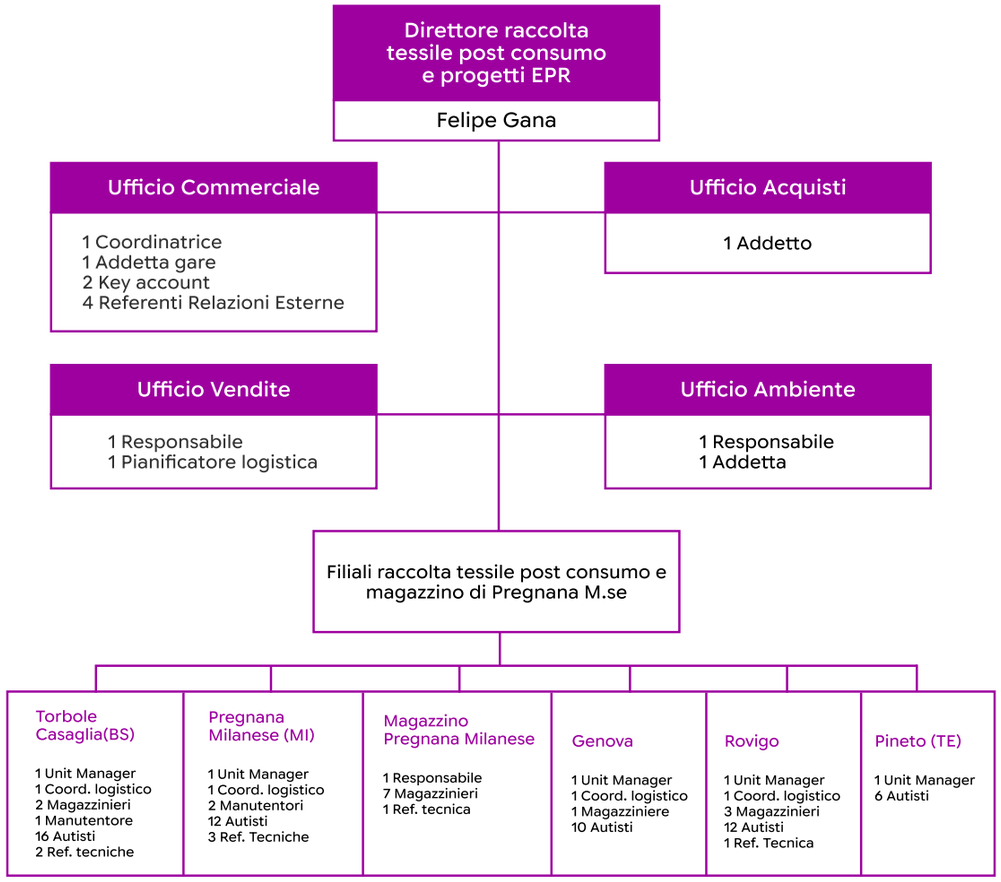


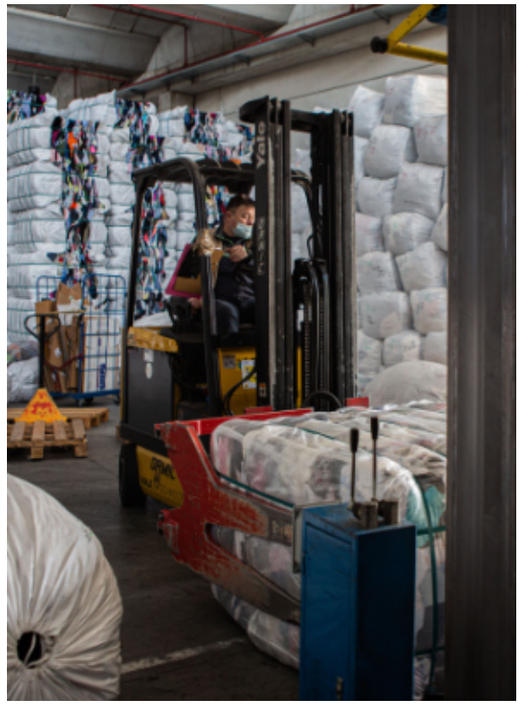
Figura 3 Quantitativi di tessile post consumo raccolti (kg) nel tempo

Figura 4 Organigramma raccolta tessile post consumo al 31.12.2025



Totale automezzi utilizzati per
il servizio di raccolta del tessile post consumo **78**

Camion / Furgoni classe Euro 6 o superiore	Camion / Furgoni classe Euro 5	Camion elettrico	Automobili
67	5	1	5





Partner di Humana Italia

- 1.471 Comuni
- A&T 2000
- Amiat Gruppo Iren
- AMIU Genova
- Aprica SpA (Gruppo A2A)
- ASM Voghera
- Associazione Oltre i Perimetri
- Assorecuperi
- Asti Servizi Pubblici
- Broni Stradella Pubblica
- Carrefour
- Casalasca Servizi
- CBRA - Consorzio di Bacino dei Rifiuti dell'Astigiano
- CCS - Consorzio Chierese per i Servizi
- CEC - Consorzio Ecologico Cuneese
- Cem Ambiente
- Cidiu Servizi
- CLARA
- COSRAB Consorzio Smaltimento Rifiuti Area Biellese
- COGESA
- Consorzio Comprensoriale per lo Smaltimento dei Rifiuti Urbani “Area Piomba Fino”
- Consorzio Covar 14
- Consorzio di Bacino Basso Novarese
- Consorzio di Bacino Verona Due del Quadrilatero
- Consorzio Obbligatorio di Bacino Unico del VCO
- Diodoro Ecologia
- Ecoambiente
- Ecoelpidiense
- Ecoinnova
- ESA-Com
- Etra
- Filatura Astro
- Gruppo IREN
- Il Gigante
- Recycling Europe
- Rete Nazionale Operatori dell’Usato
- SABAR Servizi
- SAVNO Servizi
- Service 24 Ambiente
- SIVE - Servizi Intercomunali Veronapianura
- Solidarietà Provagliese Cooperativa Sociale ETS
- Unes - U2 Supermercati
- UNIRAU
- UTILYA
- Valle Camonica Servizi
- Viridea
- SAT SAVONA
- SPAZIO 37

Figura 5 Cosa puoi inserire nei contenitori di Humana



Tracciabilità e trasparenza: i contenitori non sono tutti uguali!

Le persone che consegnano i propri capi a Humana trovano sul contenitore le informazioni che permettono la riconoscibilità dell’Organizzazione e il tracciamento della sua filiera:

↳ mission
↳ recapiti (numero di telefono fisso, indirizzo fisico, riferimenti internet).

Humana Italia mette a disposizione degli stakeholder le informazioni relative alla propria filiera anche sul sito istituzionale humanaitalia.org.

In caso di richieste specifiche è possibile mettersi in contatto con Humana tramite i canali Social, oppure via e-mail: commercialeraccolta@humanaitalia.org



Le destinazioni del tessile post consumo

Nel 2025, il 54,3% del totale del tessile post consumo raccolto da Humana Italia è stato selezionato e valorizzato **all'interno del circuito dell'Organizzazione in Europa e Africa**, mentre la restante parte è stata indirizzata a grossisti esterni, tutti dotati di impianti autorizzati, nel rispetto della normativa vigente nel Paese in cui operano.

La vendita dei prodotti selezionati e del cosiddetto "originale", materiale proveniente direttamente dai contenitori senza alcun processo di cernita, genera le risorse economiche necessarie a coprire i costi di gestione e a garantire stabilità finanziaria ai progetti di cooperazione internazionale e alle attività sociali e ambientali svolte da Humana in Italia.

L'"originale" è indirizzato a tre destinazioni principali:

a Impianti smistamento delle Organizzazioni Humana in Europa

Nel 2025, Humana Italia ha venduto **10.408.066 chili** (-1,3% rispetto al 2024) di vestiti alle Organizzazioni consorelle di **Bulgaria, Slovacchia e Lituania**.
Questo quantitativo rappresenta il 37,5% dell'"originale" venduto da Humana Italia nell'anno.

b Clienti esterni al circuito Humana

Una parte dei capi è stata venduta a **clienti esterni alla rete di Humana, per un totale di 12.345.481 chili** (+11,5% rispetto al 2024) nel 2025, pari al 44,5% dell'"originale" venduto nel corso dell'anno.
Humana con la maggior parte dei clienti esterni intrattiene una collaborazione continuativa da diversi anni, con il vantaggio di avere stabilità e regolarità dei flussi commerciali e la conoscenza dei loro processi di lavorazione e degli standard qualitativi applicati.

Dei clienti di nuova acquisizione, Humana verifica preliminarmente il possesso dei requisiti autorizzativi inerenti i trattamenti da eseguire sul tessile post consumo acquistato e sui quantitativi in deposito. Questi sono sottoposti anche a verifiche economiche e reputazionali a tutela dell'Organizzazione.

c Centro di smistamento di Humana Italia

Humana nel 2025 ha destinato al **Centro di smistamento di Pregnana Milanese 4.974.661 chili** di tessile post consumo, che, una volta selezionato, ha prodotto i seguenti risultati:

- ↪ 3.207.452 chili destinati al riutilizzo
- ↪ 1.274.716 chili destinati al riciclo tessile e 50.022 chili di plastica riciclabile
- ↪ 442.471 chili destinati alla termovalorizzazione.

Il **64,5%** del materiale smistato è stato **riutilizzato** come abbigliamento, mentre il **25,6%** dei capi, a causa dell'eccessivo deterioramento, è stato destinato al **riciclo**. La restante parte del tessile post consumo selezionato, pari all'**8,9%**, non riutilizzabile e non riciclabile, è stata destinata alla **termovalorizzazione**.
L'attività di selezione e igienizzazione degli indumenti ricevuti si articola in due fasi principali: una prima fase di presorting e una successiva di smistamento e suddivisione per categorie.
Nel 2025, il team dedicato a questa parte della filiera di Humana è stato parzialmente riorganizzato con l'obiettivo di ottimizzare le performance operative. A tale intervento si sono affiancati l'introduzione di un nuovo software per la registrazione della produzione dell'impianto industriale semi-automatico e la revisione del layout delle postazioni di selezione, finalizzata a ridurre la movimentazione dei materiali e a rendere più efficiente il lavoro dell'intero staff.

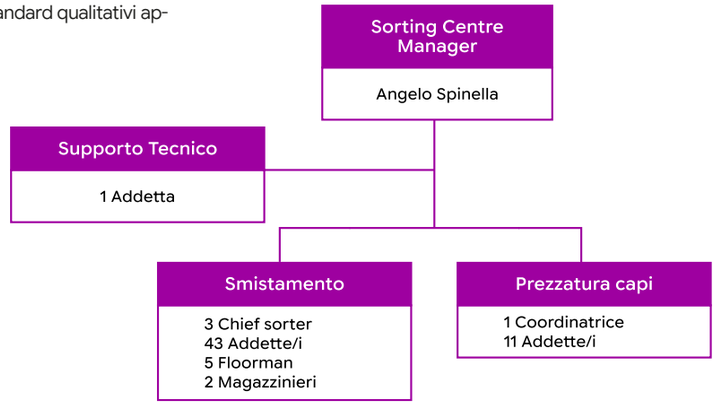


Figura 4 Organigramma Centro smistamento tessile post consumo al 31.12.2025

c.1 Destinazione riutilizzo: i negozi Humana Vintage e Second Hand in Italia e all'estero

Nel 2025, **859.140 chili** (+16,4% rispetto al 2024) di indumenti, scarpe, borse e tessuti selezionati da Humana a Pregnana Milanese, e destinati al riutilizzo, sono stati inviati come donazione alle associazioni consorelle in **Malawi**, **Mozambico** e **Angola**, costituendo la categoria Tropical Mix[4]. Di questi, 836.340 chili sono stati valorizzati economicamente in loco nel 2025 a vantaggio dei progetti descritti nel capitolo 4; mentre 22.800 chili inviati nella parte finale dell'anno sono stati valorizzati nel 2026.
La **quantità destinata ai negozi di Humana in Italia e in Europa**, dedicati alla moda vintage (anni '60-2000) e second hand (capi attuali per uomo, donna e bambino, venduti nei negozi Humana People) ammontava a **1.464.215 chili**.

Alla fine del 2025, Humana contava in Italia un totale di 21 negozi, suddivisi tra:

- ↪ **17 negozi Humana Vintage** a Bologna, Firenze, Genova, Milano, Padova, Parma, Roma, Torino e Verona;
- ↪ **4 negozi Humana People** a Bologna, Firenze, Milano e Torino.

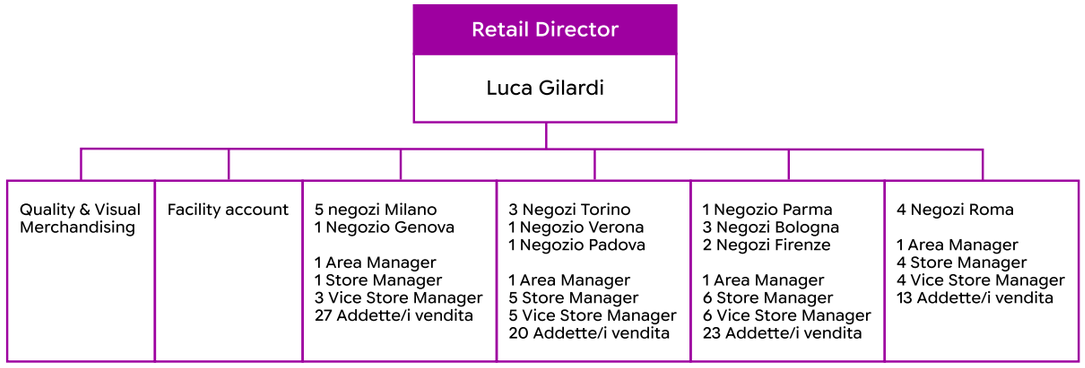
Anche grazie alle nuove aperture dei punti vendita di Parma e Padova, **i negozi dell'area Vintage hanno registrato un aumento delle vendite**, con un incremento dei capi commercializzati che sono passati da 1.059.943 pezzi nel 2024 a 1.105.172 nel 2025.

Gli store Humana People, saliti a quattro grazie all'inaugurazione del nuovo negozio di Bologna, **hanno invece registrato una crescita delle vendite dell'11,6%** rispetto al 2024, raggiungendo 328.953 capi venduti, contro i 294.859 dell'anno precedente.

Lo **Shop Vintage online** nell'arco del 2025 è stato **convertito alla vendita di maglie da calcio storiche**, esposte nell'Humana Football Corner inaugurato all'interno del negozio Humana People di Milano, per valorizzare ancora di più i capi selezionati.Nel 2025, gli abiti venduti negli store di Humana Italia provenivano dal Centri di smistamento di Pregnana Milanese e di Humana Bulgaria e da aziende esterne al circuito dell'Organizzazione. Queste, così come la consorella bulgara, selezionano l'"originale" ricevuto da Humana Italia.
La prezzatura dei capi viene effettuata centralmente, al fine di garantire uniformità nei diversi punti vendita e la velocizzazione dei processi operativi all'interno dei negozi.
L'Organizzazione adotta rigorosi processi interni che garantiscono la cura, la selezione e l'igienizzazione prevista dalla legge di tutti i capi presso il Centro di smistamento Humana di Pregnana M.se e adotta tutte le misure richieste dalla norma in materia di salute e sicurezza all'interno dei propri negozi.**Gli store Humana Vintage e Humana People** sono progettati per offrire al cliente un'esperienza di acquisto sostenibile e solidale, anche grazie agli **arredi e all'allestimento realizzati con plastica riciclata**.
Gli store **Humana Vintage di Milano** e **Humana People di Bologna** hanno aderito al **progetto Punti Viola di DonneXStrada**: il personale dei punti vendita ha ricevuto una formazione specifica per accogliere e supportare persone vittime di violenza o in situazioni di pericolo, rafforzando l'impegno dell'Organizzazione a sostegno delle donne.

I restanti **884.097 chili** della categoria "riutilizzo" sono stati destinati **alle consorelle di Humana per i negozi in Europa e a clienti esterni** al circuito dell'Organizzazione.

Figura 5 Organigramma Negozi al 31.12.2025



[4]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 nei propri negozi o attraverso canali locali (piccoli commercianti o grossisti che li rivendono anche in zone rurali), generando un circuito virtuoso che permette la creazione di fondi per i progetti di sviluppo attivi localmente e un importante contributo ambientale e occupazionale.

C.2 Destinazione riciclo

Nel 2025, sono stati **selezionati 1.274.716 chili** (920.623 chili nel 2024) **di materiali non riutilizzabili ma recuperabili** nel Centro di Humana, destinati ad aziende specializzate nella produzione di pezzami a uso industriale o in processi di riciclo degli scarti tessili (settore in crescita proprio per il raggiungimento degli obiettivi di circolarità), che ne consentono il recupero. A questi si aggiunge una quota di materiale riciclabile non tessile (ad esempio carta o plastica) recuperato, che nel 2025 ha raggiunto i 50.022 chili (50.762 chili nel 2024).

Pur riconoscendo il riutilizzo come prioritario, in linea con le direttive europee e in particolare con il principio della Responsabilità Estesa del Produttore (EPR), Humana considera con grande interesse anche i processi di riciclo, che consentono di recuperare le fibre tessili riducendo al minimo l'impatto ambientale. Per questo motivo, **tutte le attività di selezione svolte dall'Organizzazione comprendono sia la preparazione per il riutilizzo sia quella per il riciclo**. Quest'ultimo, pur essendo un ambito ancora in fase di sviluppo, rappresenta una delle principali sfide per il settore tessile nei prossimi anni. Con l'obiettivo di favorirne l'evoluzione, **Humana partecipa da tempo attivamente a diversi progetti pilota**.

L'Organizzazione ha aderito già nel 2024 al **protocollo d'intesa della Regione Piemonte** per la costituzione del primo recycilng Hub italiano nel settore tessile e ha preso parte a un progetto di analisi del materiale che ha raccolto nella provincia di Biella, dove sta per essere avviato un centro di preparazione al riciclo gestito da società del settore multiutility.

È proseguita la **partnership con Haiki+ e Igers**, aziende specializzate nel recupero di rifiuti, per creare soluzioni innovative che valorizzino i rifiuti tessili post consumo e gli scarti industriali del settore moda.

Anche nel 2025, la **collaborazione con Filatura Astro e Candiani Denim** ha permesso a quest'ultima di produrre tessuti derivanti dal denim rigenerato a partire da vecchi jeans. Humana raccoglie, pretratta e prepara i jeans che vengono inviati a Filatura Astro che, attraverso un processo ecosostenibile, ottiene un filato rigenerato, miscelato poi con fibre organiche da Candiani Denim per produrre capi nuovi.

C.3 Destinazione termovalorizzazione

Dopo un'attenta selezione, nel 2025, il 8,9% (10% nel 2024) del totale smistato è stato destinato alla termovalorizzazione. Questa quota comprende materiali non tessili e capi le cui condizioni di deterioramento rendevano impossibile sia il riutilizzo sia il riciclo.

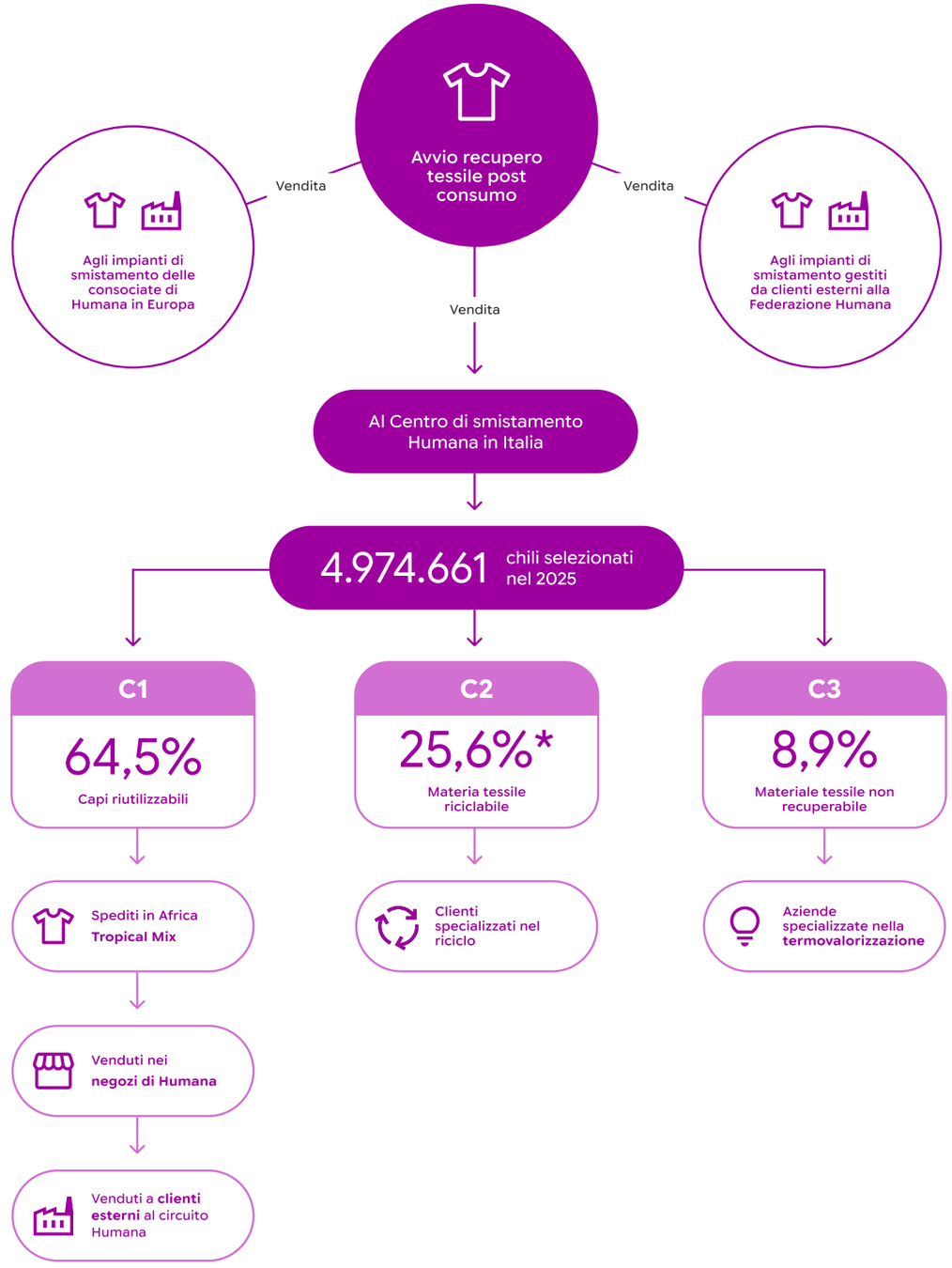
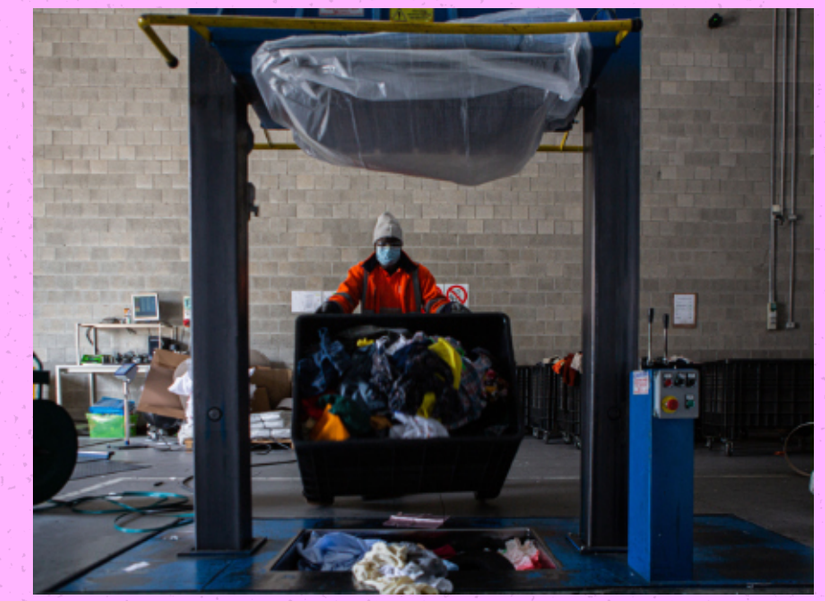


Figura 6 La destinazione dell'"originale" 2025

* La percentuale del riciclo non include l'1% di materiale plastico riciclabile costituito dai sacchetti con cui le persone inseriscono i capi nei contenitori



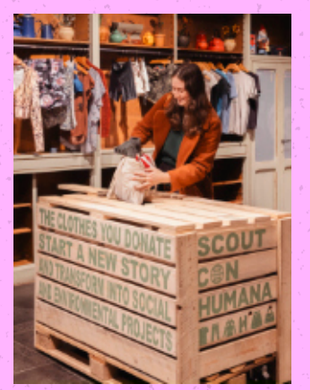






La filiera del tessile post consumo

La sostenibilità nell'industria della moda non ha mai suscitato un interesse così elevato come negli ultimi anni, in particolare dal 2019 con il lancio del Green Deal[1] europeo.
Il percorso normativo, dopo il rallentamento imposto dalla pandemia, ha ritrovato impulso nel 2023 con la proposta di revisione della Waste Framework Directive[2], la cui versione modificata è stata adottata nel 2025, dando concreta attuazione alle nuove misure in materia di Responsabilità Estesa del Produttore (in inglese Extended Producer Responsibility – EPR – ovvero la responsabilità finanziaria e organizzativa della fase di fine vita assegnata ai produttori) per il settore tessile. A tali provvedimenti si sta aggiungendo il Circular Act[3] a completare il quadro normativo sull'economia circolare.
Il crescente interesse delle istituzioni è dovuto al rilevante impatto ambientale e sociale dell'industria della moda, caratterizzata da elevate emissioni di CO_2, un significativo consumo di risorse idriche, l'impiego di sostanze chimiche e, in molti casi, condizioni lavorative critiche lungo le sue filiere. A questi risvolti negativi si aggiungono gli obiettivi della Commissione Europea in merito al rafforzamento dell'autonomia nell'approvvigionamento delle risorse all'interno dell'Unione attraverso la promozione dei principi dell'economia circolare.





In questo contesto, l'Italia ha prodotto dal 2024 varie bozze di testi normativi di recepimento dello schema EPR per il tessile, modificati o integrati sulla base degli emendamenti proposti dalle associazioni di categoria del settore tessile.
Ad oggi però, **la mancata adozione del decreto definitivo a livello nazionale ha generato una fase di attesa e incertezza per gli operatori**, che incontrano difficoltà nel definire strategie e investimenti necessari all'adeguamento dei propri processi produttivi.
Tale indeterminatezza normativa ha causato una condizione commerciale talmente negativa per la filiera dei tessuti post consumo, che nel 2025 questa ha quasi collassato. L'origine di questa crisi è riconducibile anche all'introduzione dell'obbligo europeo di raccolta separata dei tessili, avvenuta senza una piena conoscenza delle dinamiche della filiera del post consumo di questi prodotti e delle relative capacità di gestione. L'incremento dei quantitativi raccolti ha generato una crescente pressione sugli operatori e sul mercato, ulteriormente aggravata dall'aumento della quota di materiali non riutilizzabili né riciclabili (spesso derivanti dalla fast e ultra fast fashion). Questa situazione, unita ai conflitti in Ucraina e Medio Oriente, ha contribuito a compromettere l'equilibrio economico della filiera, rendendo più complessa la gestione e la valorizzazione dei materiali raccolti.



Humana nel mondo, da quasi 50 anni promuove e attua il riuso degli indumenti, considerandolo fondamentale per la transizione verso un modello tessile più circolare, poiché consente di prolungare la vita dei prodotti e ridurre il consumo di nuove risorse. Alla valorizzazione dei capi ancora idonei all'utilizzo contribuiscono anche i flussi internazionali di abiti usati, specie nei paesi in via di sviluppo dove la fast fashion sta immettendo sul mercato vestiti di bassa qualità. È quindi importante che questi siano gestiti attraverso filiere trasparenti e responsabili, capaci di garantire benefici ambientali e sociali evitando possibili effetti negativi sui mercati locali dei Paesi destinatari.

A questo proposito, **Humana ha rafforzato i controlli su clienti e fornitori per verificarne la compliance economica, patrimoniale e reputazionale**. Questo processo di controllo rientra nei provvedimenti che l'Organizzazione sta adottando per prepararsi ad affrontare gli sviluppi che il "sistema" EPR porterà.
Nel presente capitolo sono descritti i processi e i risultati della filiera di Humana Italia, da sempre guidata dai principi di trasparenza, legalità e tracciabilità.



[1]Il Green Deal europeo, presentato dalla Commissione europea l'11 dicembre 2019, è la strategia di crescita dell'Unione Europea volta a trasformare l'economia del continente in un modello più sostenibile e competitivo. Il suo obiettivo principale è raggiungere la neutralità climatica entro il 2050, riducendo le emissioni di gas a effetto serra, promuovendo l'uso efficiente delle risorse, favorendo l'economia circolare e tutelando la biodiversità, senza compromettere la crescita economica e il benessere dei cittadini

[2]La Waste Framework Directive è la direttiva quadro dell'Unione Europea che definisce i principi e gli obiettivi generali della gestione dei rifiuti, promuovendo la prevenzione della produzione di rifiuti, il riutilizzo, il riciclo e il recupero delle risorse secondo la gerarchia europea dei rifiuti

[3]Il Circular Economy Act è la proposta normativa con cui l'Unione Europea intende consolidare il quadro legislativo sull'economia circolare, incentivando il riutilizzo delle risorse e lo sviluppo di un mercato europeo dei materiali riciclati

3.3

Gli impatti positivi della filiera di Humana di valorizzazione del tessile post consumo

(GRI 2-4; 3-3; 203-2)

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 (64,5% riutilizzo e 25,6% riciclo nel 2025).
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_2 equivalente** e alla **riduzione del consumo di acqua**. La stima **dell'impatto positivo del riutilizzo** di un abito rispetto alla creazione di un indumento nuovo in termini di Carbon Footprint deriva da uno studio effettuato dalla Federazione Internazionale Humana People to People[5].

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[6].

Grazie ai 29.908.184 chili di indumenti raccolti nel 2025, Humana Italia ha contribuito ad **evitare le emissioni di 161,7 mila tonnellate di CO_2 equivalenti**, pari all'azione di **1,7 milioni di alberi** (si fa riferimento alla capacità di assorbimento media annua di CO_2 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), di cui:

↪ **156,8 mila tonnellate di CO_2** connesse alla quota di abiti destinati al riutilizzo;
↪ **3,6 mila tonnellate di CO_2** connesse agli abiti inviati al riciclo;
↪ **1,3 mila tonnellate di CO_2** connesse alla termovalorizzazione degli abiti né riutilizzabili, né riciclabili.

Se l'attività di raccolta abiti di Humana comporta un risparmio di emissioni di CO_2, essa richiede comunque una **logistica su gomma**, che nel 2025 **ha generato un'emissione di 874.819 chili di CO_2**.
L'**impatto positivo netto sulle emissioni** di anidride carbonica, considerando il risparmio derivante dall'attività di raccolta, risulta quindi **pari a 160,8 mila tonnellate** (156,2 mila nel 2024). Il riutilizzo e il riciclo di prodotti tessili usati contribuiscono anche al risparmio di acqua. Quest'ultima è necessaria non solo per la coltivazione delle fibre (ad esempio, il cotone) ma anche per la loro produzione e lavorazione. Il quantitativo di acqua impiegata può variare significativamente in base al tipo di filato, alla sua provenienza geografica, nonché ai metodi di coltivazione e lavorazione: risulta pertanto difficile fornire un dato preciso del risparmio di acqua.

[5]Il dato risulta da un criterio di calcolo utilizzato dai membri della Federazione Humana People to People per rilevare l'impatto ambientale positivo, in termini di CO_2 equivalente, derivante dalla raccolta del tessile post consumo.
Gli elementi che compongono la formula finale derivano da quanto segue:
↪ si considera solo la fase di produzione dei tessili in quanto, secondo lo studio del 2014 "Environmental Improvement Potential of textiles (IMPRO Textiles)" pubblicato da JRC, l'Organo tecnico della Commissione Europea, questa impatta sull'ambiente per il 51% dell'intero ciclo di vita del prodotto. Le fasi successive di utilizzo, trasporto e scarto finale sono simili per i prodotti nuovi e quelli usati;
↪ considerata la produzione mondiale di tessile, secondo lo studio "A new textiles economy: redesigning fashion's future" (Ellen MacArthur Foundation, 2017) la produzione di CO_2 equivalente per ogni chilo di fibra tessile prodotta è di 16,9 chili;
↪ il Replacement Rate, ovvero la capacità di un capo usato di sostituirsi a uno nuovo, evitandone quindi la produzione, è calcolato in modo differenziato tra Europa e Africa/Asia. Il dato finale di 48,1% è ottenuto dalla media ponderata dei parametri individuati in alcuni studi menzionati nel documento "CO_2 conversion factor" e considera che gli abiti raccolti da Humana in Europa sono riutilizzati per 1/3 in Europa e 2/3 in Africa e Asia.
Il risparmio totale di emissioni di CO_2 equivalenti a cui Humana Italia ha contribuito deriva quindi dalla seguente moltiplicazione:
tessile post consumo raccolto * la percentuale di riutilizzo * replacement rate * il fattore di emissione di CO_2, pari a 29.908.184 chili * 70,6% * 48,1% * 16,9.
[6]Conversion factors 2025 - Foglio "material use", DEFRA.

Il tessile post consumo diventa risorsa per i progetti sociali nel mondo e in Italia

Nel 2025, il 52,1% (66% nel 2024) dei proventi utilizzati per i progetti di cooperazione internazionale (si veda capitolo 4) è derivato dalla valorizzazione di vestiti, scarpe e accessori inviati in Africa. La raccolta del tessile post consumo ha avuto impatti anche sul territorio italiano dove Humana gestisce gli Orti 3C, l'Educazione alla Cittadinanza Globale e attività di sensibilizzazione sui temi della circolarità e sostenibilità (si veda il capitolo 5).

Creazione di nuovi posto di lavoro

La filiera di Humana consente di creare **nuovi posti di lavoro**. Il costo complessivo dei salari e stipendi dei **collaboratori e delle collaboratrici** di Humana Italia (Humana scarl e Humana ETS) corrispondeva a **12.011.061 euro** nel 2025.
La **ricaduta occupazionale si è estesa anche ad Angola, Malawi e Mozambico**, grazie alla spedizione di capi come Tropical Mix (si veda nota 4, pag. 101) 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 le aziende esterne al circuito di Humana.



3.4

L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi

(GRI 3-3; 301-1; 301-2; 305-1; 305-2)

Nel caso di Humana, l'impegno per la tutela dell'ambiente si sviluppa attraverso diverse attività tra loro complementari e integrate. Tra queste rientrano la raccolta del tessile post consumo, la gestione di orti comunitari finalizzati alla promozione dell'agricoltura biologica e numerose iniziative di sensibilizzazione ambientale.
Queste ultime si rivolgono principalmente ai giovani, ma coinvolgono anche aziende e partecipanti a convegni. Tali iniziative sono affiancate da un'attività di comunicazione volta a informare il pubblico e a promuovere comportamenti più consapevoli e responsabili.
L'insieme di queste azioni è sviluppato in piena coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs) delle Nazioni Unite, con particolare riferimento all'Obiettivo 12, dedicato al consumo e alla produzione responsabili, e all'Obiettivo 13, relativo alla lotta contro il cambiamento climatico.

Emissioni e consumi

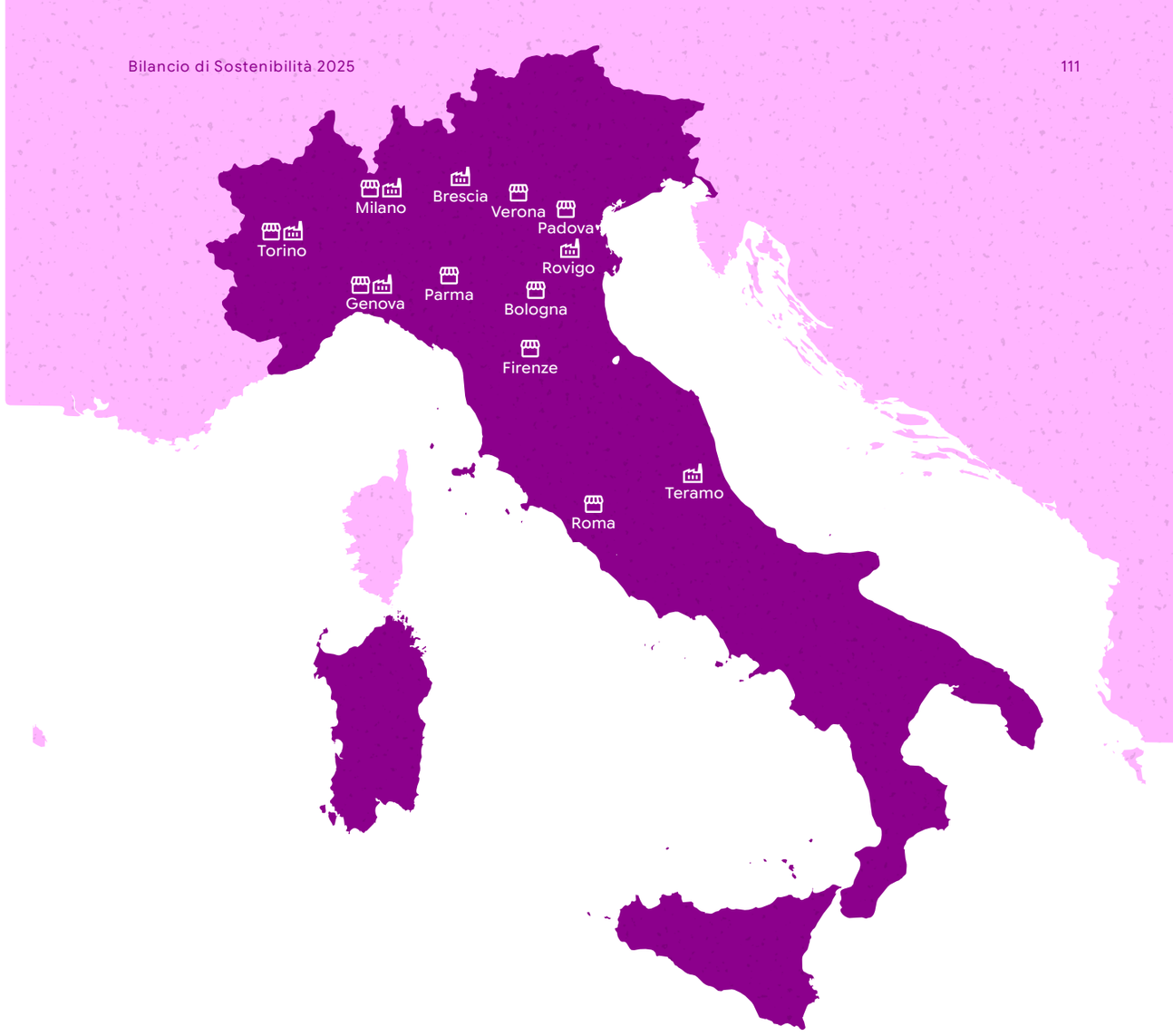
Le molteplici attività dell'Organizzazione comportano emissioni di CO_2 e consumi energetici. Per contenere le prime, Humana rinnova costantemente la flotta di automezzi impiegati per la raccolta del tessile post consumo (si veda pag. 96) e gestisce con la massima razionalità i tragitti che questi compiono quotidianamente.
Nel 2025, le **emissioni di Humana Italia** sono state pari a circa **874.820 chili di CO_2** (836.954 nel 2024). I consumi, invece, afferiscono all'impiego di plastica e alle utenze di metano, acqua ed elettricità.
L'impegno di Humana nella riduzione del consumo di plastica ha riguardato soprattutto l'utilizzo dei balloni per l'insaccamento.

Pur avendo aumentato il consumo del 19,6% rispetto al 2024 (arrivando a 86.480 chili di balloni, dai 72.284 del 2024), l'incidenza rispetto ai chili di abbigliamento raccolti si è mantenuta costante (0,002 chili di balloni per chilo di capi).
Il mantenimento del livello di efficienza, pur a fronte dell'aumento del consumo, non è l'unico dato positivo: è cresciuta, infatti, la quota di polipropilene riciclato contenuta nei balloni: 23.840 chili erano composti al 25% da materiale riciclato e 41.040 chili al 30%. Ciò ha permesso di **evitare l'utilizzo di 18.272 chili di plastica vergine** (-9,1% rispetto al 2024).
Già dalla fine del 2024, è stato inoltre introdotto, nella sede di Pregnana Milanese, un nuovo metodo di trasporto degli indumenti raccolti dai contenitori stradali, impiegando carrelli che non necessitano di balloni.

In merito ai consumi derivanti dalle utenze delle sei sedi, dei 21 negozi e dei 3 Orti 3C, segnaliamo che risulta parziale, e quindi non rendicontabile nel suo complesso, il dato relativo all'utilizzo di **gas metano**, in quanto i consumi dei punti vendita Humana Vintage e Humana People sono inclusi in quelli condominiali degli stabili di appartenenza e non disponibili in termini di metri cubi utilizzati.
Il **consumo di acqua** risulta limitato ai soli servizi igienici sia nei negozi sia nelle sei sedi operative. Il maggior consumo è riconducibile alle attività degli Orti 3C: sono stati 1.965 i metri cubi utilizzati nel 2025 dall'Orto di Cornaredo e possiamo approssimativamente considerare simili quelli di Vighignolo e Bollate. In questi due casi i consumi effettivi non sono noti all'Organizzazione in quanto fatturati ai Comuni di Settimo Milanese e Bollate, proprietari dei terreni.
Il **consumo complessivo di energia elettrica** e stato di 674.473 kwh nel 2025 (631.664 kwh nel 2024[7]); l'incremento del 6,8% è riconducibile all'apertura di tre nuovi negozi a Bologna, Parma e Padova.

Per l'impianto di raffrescamento di Pregnana Milanese non sono state rilevate perdite di gas fluorurati a effetto serra (F-Gas); le relative emissioni risultano pertanto non significative.

[7]Il dato relativo al 2024 è stato aggiornato da 541.485 kWh a 631.664 kWh rispetto a quanto pubblicato sul Bilancio di Sostenibilità 2024, a seguito dell'inclusione di un'utenza precedentemente non considerata



Negozi al 31.12.2025

Milano
4 Negozi Humana Vintage
1 Negozio Humana People

Torino
2 Negozi Humana Vintage
1 Negozio Humana People

Verona
1 Negozio Humana Vintage

Roma
4 Negozio Humana Vintage

Genova
1 Negozio Humana Vintage

Bologna
2 Negozi Humana Vintage
1 Negozio Humana People

Firenze
1 Negozio Humana Vintage
1 Negozio Humana People

Parma
1 Negozio Humana Vintage

Padova
1 Negozio Humana Vintage

Sedi operative al 31.12.2025

Provincia di Milano
1 Sede operativa a Pregnana Milanese

Torino
1 Filiale

Brescia
1 Filiale

Rovigo
1 Filiale

Teramo
1 Filiale

Genova
1 Filiale

Progetti Sociali nel mondo

Capitolo 4

Impatti concreti per un futuro sostenibile





4.1

L'approccio di Humana

(GRI 413-1)

I progetti sociali promossi da Humana Italia si articolano in due principali filoni: la cooperazione internazionale, illustrata in questo capitolo, e le iniziative di promozione ambientale e sociale svolte nel territorio nazionale, approfondite nel capitolo 5.

In entrambi i contesti, gli interventi seguono una metodologia ben definita, caratterizzata da elementi comuni:

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

↪ **creazione di modelli declinabili**: Humana sviluppa modelli d'intervento basati sull'esperienza diretta sul campo, successivamente formalizzati, che possono essere adattati a diversi contesti e rispondere in modo efficace alle esigenze specifiche di ciascuna realtà;

↪ **approccio olistico**: gli interventi sono progettati per favorire uno sviluppo integrato e ampio delle comunità e delle persone destinatarie coinvolte, grazie anche alla multidisciplinarità del metodo di progettazione;

↪ **orizzonte temporale**: progetti sono pensati per operare su medio e lungo periodo, talvolta anche pluridecennale, con la possibilità di trasformarsi in operations permanenti, come accade per la maggior parte delle scuole professionali e magistrali, avviate all'inizio degli anni '90. Questo approccio favorisce un reale radicamento delle attività, l'acquisizione di strumenti da parte delle persone coinvolte e il conseguente consolidamento dei cambiamenti generati;

↪ **sostenibilità**: grazie alla diversificazione dei finanziamenti e alla sinergia tra contributi di stakeholder esterni e risorse generate internamente dalla raccolta e vendita degli abiti usati, Humana garantisce la continuità e solidità dei progetti strutturati nel tempo, raggiungendo così gli obiettivi strategici prefissati e gestendo in maniera più flessibile le attività collaterali;

↪ **trasparenza**: tutti i progetti sono rendicontati e i bilanci di Humana Italia e delle Organizzazioni consorelle sono certificati da società di revisione indipendenti. Humana Italia effettua monitoraggi annuali, la cui notizia è data attraverso tre strumenti complementari: il **Bilancio di Sostenibilità**, che consolida le informazioni relative alla sinergia operativa tra **Humana ETS** e **Humana scarl**; il **Bilancio Sociale**, che a partire da quest'anno rendiconta in modo autonomo e strutturato le attività e i risultati dell'ETS e la **Relazione di Missione**. I report sono disponibili nella sezione "Trasparenza" di humanaitalia.org.

Enti finanziatori 2025

Enti finanziatori 2025	Progetti sostenuti
5x1000	Formigas do futuro in Mozambico (si veda pag. 128)
8x1000 A DIRETTA GESTIONE STATALE	Programma comunitario per la promozione della nutrizione a Kimpese in Repubblica Democratica del Congo (si veda pag. 136)
OTTO PER MILLE DELLA CHIESA VALDESE	Les fruits de demain: Migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'altopiano di Batèkè in Repubblica Democratica del Congo (si veda pag. 136)
OTTO PER MILLE DELLA CHIESA VALDESE e QUELLOGIUSTO	Empowerment per i giovani in Malawi: crescita economica tramite lo sviluppo delle competenze (si veda pag. 121)
CITYMODA	Emancipazione economica femminile in contrasto a sfruttamento e abuso di sostanze in Zimbabwe (si veda pag. 144)
FONDAZIONE SAN ZENO	Empower Itapagipe: percorsi per accrescere l'occupabilità in Brasile (si veda pag. 121) NeTT: A lezione di futuro: Intervento di supporto al sistema educativo indiano (gen-apr 25 - ultima fase) (si veda pag. 118) NeTT+ Intervento per il miglioramento dell'educazione primaria in Bihar (mag-dic 2025 - prima fase) (si veda pag. 118)
FONDO DI BENEFICIENZA ED OPERE DI CARATTERE SOCIALE E CULTURALE DI INTESA SANPAOLO	Empower Itapagipe: percorsi per accrescere l'occupabilità in Brasile (si veda pag. 121)
INTIMISSIMI	Water for Change: Enhancing Water Security and Resilience for Coastal Women nel distretto di Mossuril in Mozambico (si veda pag. 144)
LG COREA	Corso di Cosmetology in Malawi (si veda pag. 121)
MINICONF	Supporto olistico al benessere infantile per bambini vulnerabili in Zimbabwe (si veda pag. 144)
MIOMOJO	Sustainable utilization of Marula Fruits for Income Generation Activities in Matsheng Villages in Zimbabwe (si veda pag. 138)
TIMBERLAND	Crafts for empowerment in Ecuador (si veda pag. 122)

4.2

Progetti di cooperazione internazionale

(GRI 203-1; 203-2)

A supporto delle attività di cooperazione internazionale, nel 2025 Humana Italia ha erogato donazioni per un importo complessivo di **1.046.022,82 euro** (-9,8% rispetto al 2024), di cui:

↪ 4.260,15 euro riconosciuti alla Federazione Internazionale Humana People to People per il coordinamento e la gestione delle attività condotte dalle associazioni membri, tra cui Humana Italia;

↪ 1.041.762,67 euro assegnati a 28[1] progetti di sviluppo. Tale somma è stata ripartita come mostrato in tabella 1.

I progetti destinatari delle donazioni sono stati realizzati in 10 Paesi: **Angola, Botswana, Brasile, Ecuador, India, Malawi, Mozambico, Repubblica Democratica del Congo, Zambia e Zimbabwe**. I contributi economici riconosciuti ai progetti sono provenuti da due fonti: l'invio e la valorizzazione economica di abiti usati in Africa (542.731,01 euro) e i finanziamenti ricevuti da enti, partner e cittadini (499.031,66 euro).

Tabella 1 Contributi utilizzati per i progetti di sviluppo, per ambiti d'intervento (valori in euro)

Ambiti d'intervento	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Istruzione	1.008.533,51	711.578,06	442.502,68	-37,81%
Salute	568.751,99	298.502,97	324.141,76	8,59%
Sviluppo comunitario, aiuto all'infanzia ed empowerment femminile	157.932,71	-	112.356,78	-
Agricoltura sostenibile e ambiente	103.266,03	74.909,93	162.761,45	117,28%
Aiuti umanitari	51.736,88	-	-	-
Progetto pilota raccolta abiti India	-	63.761,73	-	-
Totale per ambiti di intervento	1.890.221,12	1.148.752,69	1.041.762,67	-9,31%

[1] I progetti rendicontati di seguito sono 29, in quanto s'include l'intervento realizzato in Zimbabwe "Sicurezza alimentare e agro-ecologia in Zimbabwe" realizzato nel 2025, ma finanziato a fine 2024.



Gli acronimi di Humana

I progetti descritti di seguito sono stati realizzati in collaborazione con le Organizzazioni consorelle di Humana Italia e membri della Federazione Internazionale Humana People to People attive nei paesi d'interesse.

Queste sono: ADPP Angola, DAPP Botswana, Humana Brasile, Humana Ecuador, Humana India, DAPP Malawi, ADPP Mozambico, Humana Congo, DAPP Zambia e DAPP Zimbabwe.

Le Organizzazioni membri della Federazione Internazionale Humana People to People possono avere nomi differenti: ADPP (Ajuda Desenvolvimento da Povo para Povo), DAPP (Development Aid from People to People) o Humana, tutti riferiti allo stesso concetto di aiuto dalle persone alle persone.



Istruzione

Contributo economico complessivo: **442.502,68 euro**

Nel 2025, Humana Italia ha sostenuto interventi di formazione magistrale, formazione professionale e istruzione primaria in Brasile, Ecuador, India, Malawi, Mozambico e Zambia. Nelle pagine seguenti è presentata la descrizione narrativa dei progetti realizzati, integrata da tabelle che riportano output e outcome.

Formazione magistrale

In **Mozambico**, anche nel 2025, Humana Italia ha sostenuto la Scuola Magistrale Manje nella provincia di Tete, gestita da ADPP. L'istituto offre un programma triennale per insegnanti di scuola primaria, caratterizzato da una formazione intensiva che alterna teoria e pratica, con tirocini nelle scuole primarie e numerose attività formative, culturali e comunitarie. Queste risultano particolarmente efficaci per lo sviluppo dei territori in cui gli studenti e le studentesse vanno a insegnare. Infatti, il percorso formativo include anche materie specifiche, come la produzione di materiali didattici e il coinvolgimento delle famiglie, per preparare gli studenti e le studentesse a operare in contesti rurali con risorse limitate e scarsa considerazione per l'istruzione. Ad integrazione del programma di studi, vi sono le attività sportive (calcio, basket e football) che coinvolgono ragazze e ragazzi.

In **India**, si è conclusa il 30 aprile 2025 la terza annualità del progetto **NeTT - A lezione di futuro: intervento di supporto al sistema educativo indiano**, avviato a maggio 2022, grazie al contributo di **Fondazione San Zeno**.

Il progetto è stato realizzato in 12 scuole DIET (District Institute of Education and Training - scuole magistrali statali) di altrettanti distretti dello stato di Bihar.

Il sistema NeTT (Necessary Elementary Teacher Training) è un pacchetto formativo biennale, teorico e pratico, implementato anche attraverso una piattaforma digitale, che Humana propone alle scuole magistrali statali perché lo integrino nei propri strumenti educativi. L'obiettivo è quello di formare futuri maestri e maestre di scuola elementare con metodi pedagogici innovativi e inclusivi, a favore di una migliore qualità dell'insegnamento, e quindi delle performance dei bambini e delle bambine, e di una riduzione della dispersione scolastica. L'intervento concluso lo scorso anno ha formato all'uso del metodo NeTT 193[2] docenti (103 uomini e 90 donne) dei 12 DIET, ancora legati a modalità didattiche tradizionali, a favore di 4.174 studenti e studentesse magistrali.

Grazie a un nuovo finanziamento riconosciuto da Fondazione San Zeno, Humana India, in collaborazione con Humana Italia, a maggio 2025 ha potuto proseguire l'implementazione del progetto sopra descritto, denominato in questa nuova fase **NeTT+: intervento per il miglioramento dell'educazione primaria in Bihar**.

Questo secondo intervento ha previsto un numero maggiore di personale coinvolto nella formazione all'uso di NeTT e nelle funzioni di coordinamento. Le modalità formative sono state affinate attraverso la mappatura delle migliori pratiche pedagogiche e l'attivazione di workshop e sessioni speciali incentrati ad esempio sull'importanza del linguaggio, l'origine del mondo, l'educazione inclusiva, i diritti dei minori o l'integrazione dell'arte e dell'artigianato nei percorsi educativi.

[2] Segnaliamo che nel Bilancio di Sostenibilità del 2024 erano indicati 192 insegnanti (102 uomini e 90 donne). Il dato è variato a seguito di una ulteriore verifica.

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Mozambico				
Scuola magistrale Tete	Nuovi studenti e studentesse iscritti/e	157	4 (2,81%)	Aumento della frequenza e dell'apprendimento nelle scuole primarie in cui i nuovi maestri e maestre operano
	Studenti e studentesse diplomati/e	52	1 (2,81%)	Aumento della frequenza da parte delle bambine
India				
NeTT A lezione di futuro: intervento di supporto al sistema educativo indiano (gen-apr 25 - ultima fase)	Docenti delle 12 DIET formati all'uso di NeTT	193	193 (100%)	Nei tre anni di intervento, l'introduzione di NeTT ha favorito l'ownership del metodo da parte dei docenti dei DIET e un significativo miglioramento della formazione dei futuri insegnanti, rilevato da test e testimonianze. Il progetto si propone di raccogliere dati sui risultati scolastici dei bambini e delle bambine raggiunti dagli insegnanti formati con il metodo NeTT
	Studenti e studentesse magistrali del primo e secondo anno formati con il metodo NeTT	4.174	4.174 (100%)	
	Docenti formati in 103 scuole primarie dello Stato di Bihar all'uso della metodologia Kadam+ per affiancare bambini e bambine con difficoltà scolastiche	776	776 (100%)	
NeTT+: intervento per il miglioramento dell'educazione primaria in Bihar (mag-dic 2025 - prima fase)	Docenti e presidi delle 12 DIET formati all'uso di NeTT	193	193 (100%)	Nei primi 7 mesi, l'intervento, beneficiando di quanto realizzato con il progetto precedente, ha ottenuto risultati formativi in tempi più brevi. Ciò ha permesso una visibile ricaduta sui bambini e sulle bambine i cui insegnanti hanno ricevuto direttamente o indirettamente la formazione con il metodo NeTT
	Studenti magistrali del primo e secondo anno formati con il metodo NeTT	4.087	4.087 (100%)	
	Docenti formati in 77 scuole primarie dello Stato di Bihar all'uso della metodologia Kadam+ per affiancare bambini con difficoltà scolastiche	432	432 (100%)	



Edielson Santos – partecipante al corso di formazione in meccanica automobilistica

Il progetto di Humana mi ha cambiato la vita, fornendomi capacità che ho potuto sfruttare nella mia vita personale. Ho imparato a eseguire la manutenzione generale delle automobili, quella dei sistemi frenanti e di raffreddamento e a montare e smontare motori diesel o a benzina. Ora posso pensare a un futuro migliore lavorando nel settore o aprendo la mia officina.

Formazione professionale

In **Malawi**, Humana Italia ha sostenuto la **Scuola Professionale di Mikolongwe** (Distretto di Chiradzulu, Regione Meridionale), che dal 1997, sotto la gestione di ADPP, ha formato oltre 15.000 studenti e studentesse. L'offerta formativa comprende corsi professionali formali, inclusivi di tirocinio in azienda, la cui durata varia da 1 a 3 anni, con diversi indirizzi: agricoltura, falegnameria, cucito, contabilità, design, moda, edilizia, management ed estetica. Parallelamente, per le stesse specializzazioni, la scuola offre anche corsi informali della durata di 6 mesi, che permettono a ragazze e ragazzi in condizioni di particolare vulnerabilità di apprendere un mestiere e avviare piccole attività generatrici di reddito.

La scuola ha inoltre offerto servizi di supporto formativo a 31 tra ragazze e ragazzi ammessi agli Incubation Centre finanziati dall'Unione Europea e gestiti da istituzioni locali in collaborazione con UNDP e British Council con l'obiettivo principale di creare nuove opportunità di lavoro e promuovere l'imprenditorialità giovanile in Malawi, con un'attenzione particolare alle donne e ai giovani vulnerabili.

Il sostegno di Humana Italia alla scuola è stato reso possibile grazie alla valorizzazione degli abiti inviati in Malawi e da un contributo riconosciuto nel 2024 dall'**azienda coreana LG**. Quest'ultimo ha permesso la formazione di 20 ragazze nel 2024 e 3 nel 2025 iscritte al **corso di Cosmetology** (estetistica e parrucchieria) che hanno potuto beneficiare di attrezzature professionali come sedie per massaggi, caschi per l'asciugatura dei capelli e prodotti di cosmesi.

Sempre in **Malawi**, Humana ha avviato il progetto **Empowerment per i giovani in Malawi: crescita economica tramite lo sviluppo delle competenze**, grazie al supporto economico dell'**Otto per Mille della Chiesa Valdese** e il cofinanziamento dell'azienda calzaturiera **Quellogiusto**.

L'intervento è stato elaborato per migliorare, attraverso la formazione professionale in sartoria, la condizione socio-economica di 60 ragazze, tra i 15 e i 29 anni, in condizioni di vulnerabilità nel distretto di Mzimba. Tra agosto e settembre 2025 si sono svolte le fasi preliminari: TEVETA, l'ente regolatore responsabile del monitoraggio e della certificazione della formazione tecnica e professionale in Malawi, ha approvato il programma formativo, fornendo indicazioni utili per garantire l'allineamento del corso agli standard nazionali. L'ente è stato coinvolto anche per la formazione specifica in design e taglio e cucito di 3 docenti da assegnare al corso, negli incontri di orientamento per le ragazze e nei due controlli di verifica delle competenze acquisite, rilasciando parere positivo.

Nello stesso periodo sono stati incontrati enti e leader locali per facilitare la promozione del corso e il reclutamento delle partecipanti.

Le lezioni sono iniziate a ottobre e sono terminate a fine gennaio 2026, con la consegna dei diplomi a 55 partecipanti (5 hanno dovuto abbandonare il corso per motivi personali). Nelle 720 ore di formazione, teorica e pratica, le studentesse hanno imparato tecniche di taglio e cucito, di manutenzione e riparazione delle macchine e di gestione finanziaria. Le ragazze hanno inoltre preso parte a 8 incontri su competenze trasversali, in particolare risoluzione dei problemi, negoziazione e gestione dei conflitti e 8 incontri di formazione su educazione sessuale e diritti delle donne, malattie sessualmente trasmissibili, salute riproduttiva e violenza di genere. Il progetto ha quindi integrato la preparazione d'indirizzo, utile a facilitare l'inserimento lavorativo, con l'acquisizione di skills personali, necessari nei contesti di degrado, abusi e scarsa scolarità da cui le ragazze provenivano.

In **Mozambico**, Humana anche nel 2025 ha sostenuto l'**Istituto Politecnico** di **Nacala** attraverso il programma di sostegno a distanza.

Fondata nel 1994, la scuola offre corsi professionali triennali per ragazzi di età compresa tra i 15 e i 25 anni con specializzazioni in agricoltura e allevamento, edilizia, business e amministrazione, turismo e accoglienza alberghiera. Tutti gli indirizzi di studio prevedono anche tirocini presso aziende e istituzioni, dove gli studenti e le studentesse acquisiscono le competenze pratiche. Nel corso degli anni, l'Istituto Politecnico ha permesso a 1.594 studenti e studentesse di diplomarsi, favorendo il loro inserimento nel mercato del lavoro grazie a una solida formazione costantemente migliorata negli anni. L'istituto collabora attivamente con partner locali e internazionali, oltre che con il Ministero della Scienza e della Tecnologia mozambicano. Nel 2025, gli studenti iscritti e le studentesse iscritte alle tre annualità erano 152, la maggior parte dei quali ha risieduto nel convitto della scuola, assumendosi qualche responsabilità nella gestione delle strutture. Gli studenti e le studentesse hanno svolto anche alcune attività extracurriculari, tra cui la produzione orticola e l'allevamento di animali, l'organizzazione di giornate aperte per le comunità circostanti e di eventi sportivi e culturali.

In **Brasile**, Humana Italia, sempre in collaborazione con l'Organizzazione consorella locale e grazie al contributo di **Fondazione San Zeno**, ha sostenuto il progetto **Empower Itapagipe: percorsi per accrescere l'occupabilità in Brasile**, avviato a gennaio 2024 e terminato a dicembre 2025. Il progetto ha visto anche la collaborazione con il SENAI, uno degli enti privati per la formazione professionale più riconosciuti in Brasile (si veda scheda di approfondimento di pag. 126).

Sempre in **Brasile**, Humana Italia, in collaborazione con l'Organizzazione consorella locale e con il supporto del **Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale di Intesa Sanpaolo**, l'1 gennaio 2024 ha dato inizio al progetto **Marajò intraprendente: sviluppo professionale per giovani e donne brasiliane** nella città di Santa Cruz do Arari nello Stato di Parà.

Terminato questo primo intervento durato un anno, il Fondo di Beneficenza ha approvato il finanziamento per offrire la medesima formazione professionale ad altri giovani, a partire dal 1 settembre 2025 con conclusione prevista per agosto 2026. In questo caso il corso è stato presentato anche nel villaggio rurale di Jenipapo, oltre che nella città di Santa Cruz.
Da quest'area provengono quindi gli iscritti ai diversi percorsi formativi, 212 (168 donne e 44 uomini) in totale: 36 al corso di sartoria; 38 al corso per parrucchiere; 29 al corso di estetica; 128 al corso di inclusione digitale, preparazione al mondo del lavoro e all'imprenditorialità; 14 al corso di sartoria avanzato a Jenipapo. La somma degli iscritti ai singoli corsi risulta di 245 persone e non 212, poichè alcune di loro, in particolare tra i partecipanti al corso d'inclusione digitale, risultano iscritte anche in altre classi tra quelle proposte da Humana. dei partecipanti al corso d'inclusione digitale sono iscritti anche ad altri corsi.
I primi mesi sono quindi stati necessari per le attività preparatorie e la raccolta delle iscrizioni, seguite dall'avvio dei corsi a gennaio 2026, i cui risultati e impatti saranno rendicontati sul Bilancio di Sostenibilità del prossimo anno.
L'obiettivo primario prevede il miglioramento dell'inclusione sociale ed economica di madri single e giovani a rischio di abbandono scolastico, lavoro minorile e traffico di droga, attraverso l'erogazione di una formazione che favorisca l'accesso a opportunità di lavoro dignitose.

Nel 2025 è proseguita l'attività del progetto **Crafts for empowerment** in **Ecuador**, grazie al rinnovato supporto economico di **Timberland**, già partner dello stesso intervento nel 2024.

Le donne coinvolte sono state le stesse 50 artigiane indigene della prima annualità prevenienti dai barrios di San Antonio (17 donne) e 18 de Noviembre (33 donne) nel Cantone di Yacuambi, situato nella provincia meridionale di Zamora-Chinchipe. Tutte hanno seguito un percorso di formazione professionale finalizzato a rafforzare le loro competenze, non solo nella produzione dei monili artigianali, ma anche nella gestione e nello sviluppo dell'attività. Il programma mirava a fornire strumenti pratici e conoscenze utili per migliorare la qualità della produzione, l'organizzazione del lavoro e le capacità imprenditoriali. In particolare, nel 2025, è stato offerto alle partecipanti un workshop sulla gestione economica e amministrativa, con particolare focus su identificazione di entrate e spese, pianificazione delle uscite, calcolo dei costi di produzione e proiezione dei profitti.



Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Mozambico				
Scuola professionale Nacala	Studenti e studentesse iscritti/e alle tre annualità	152	0,37%	Inserimento degli studenti e delle studentesse nei diversi settori lavorativi. Arricchimento dello staff delle aziende presso cui sono svolti i tirocini: gli studenti e studentesse in questa fase apprendono ma riescono
	Studenti e studentesse diplomati/e	61	0,37%	anche a condividere le tecniche più moderne apprese a lezione
Malawi				
Empowerment per i giovani in Malawi: crescita economica tramite lo sviluppo delle competenze	ragazze diplomate	55	55 (100%)	Migliorate le condizioni economiche delle partecipanti, grazie all'avvio di microimprese di gruppo
	Kit, comprensivi di macchine da cucire e materiale tecnico, distribuiti a fine corso	20	20 (100%)	
Scuola professionale Mikolongwe	Studenti e studentesse iscritti ai corsi formali (triennali)	340	39 (11,49%)	La maggior parte dei neodiplomati ha ottenuto un posto di lavoro in aziende locali e 20 hanno registrato e avviato piccole attività imprenditoriali grazie al supporto della scuola.
	Studenti e studentesse iscritti/e ai corsi informali (6 mesi)	200	23 (11,49%)	Miglioramento della situazione economica degli studenti e delle studentesse e delle loro famiglie
Brasile				
Marajó intraprendente	Persone iscritte ai corsi	212	212 (100%)	Accresciuta permanenza degli iscritti nei corsi formativi grazie ad accompagnamento costante e metodologie partecipative
Empower Itapagipe	Persone iscritte ai corsi	210	210 (100%)	97 persone hanno avuto accesso a opportunità di lavoro, migliorando la propria condizione economica
	Persone diplomate	168	168 (100%)	

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Ecuador				
Crafts for empowerment	Artigiane partecipanti	50	50 (100%)	Rilevato accrescimento dell'autostima e della soddisfazione per il contributo dato all'economia famigliare e alla preservazione delle tradizioni locali
	Kit completi per la produzione dei monili consegnati	50	50 (100%)	
				Accresciute entrate economiche
	Kit consegnati per la partecipazione a fiere	50	50 (100%)	





Empower Itapagipe: percorsi per accrescere l'occupabilità in Brasile

Formazione professionale

Dove

Penisola di Itapagipe, un'area geografica situata all'interno della città di Salvador, capitale dello Stato brasiliano di Bahia.

Quando

Avviato a gennaio 2024 e terminato a dicembre 2025

Enti coinvolti

↪ **Humana People to People Italia ETS**: soggetto proponente
↪ **Humana People to People Brasile**: soggetto esecutore
↪ **Fondazione San Zeno**: ente finanziatore
↪ **SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial)**: partner erogatore della formazione professionale

Enti collaboratori

↪ **Social Park**: Organizzazione che ha offerto tutoraggio per l'imprenditorialità
↪ **SIMM (Servizio Municipale di Intermediazione del lavoro)**: ente di collocamento lavorativo
↪ **Sicoob (Cooperativa di Credito)**: ente che ha organizzato workshop sulla gestione finanziaria
↪ **Santa Casa College**: associazione locale impegnata nel supporto alle attività comunitarie e assistenza psicologica

Figura 1 Posizione della penisola di Itagipe all'interno del Brasile





Contesto

La Penisola di Itapagipe è un'area storicamente legata allo sviluppo industriale della città di Salvador. A causa della progressiva chiusura e delocalizzazione di molte realtà produttive, da qualche **decennio la popolazione locale soffre di un'importante riduzione delle possibilità d'impiego**. Le fasce più vulnerabili sono le donne e i giovani di origine afrobrasiliana di frequente impegnati in occupazioni informali e a basso reddito o del tutto esclusi da opportunità di lavoro dignitoso.

Obiettivo

L'intervento di Humana è stato motivato dall'intento di **migliorare le condizioni di vita di persone in condizioni di vulnerabilità, facilitandone l'inclusione socioeconomica** nelle comunità di riferimento, attraverso una strategia basata su tre assi portanti. Il primo prevedeva l'erogazione di corsi tecnici professionali, in linea con le richieste del mercato del lavoro locale, al fine di migliorare la formazione e quindi le possibilità di inserimento lavorativo delle persone coinvolte. Il secondo era incentrato sul rafforzamento delle competenze socio-emotive e di vita, riconoscendo che l'inclusione produttiva va oltre le qualifiche tecniche. Il terzo asse è stato basato sull'arricchimento dei servizi di supporto all'occupabilità.

Azioni

Nelle due annualità d'intervento, il progetto ha offerto **sei corsi di formazione professionale** di 160 ore ciascuno, tutti erogati dal SENAI: Tecnica fotovoltaica, Meccanica automobilistica, Sartoria specializzata nell'abbigliamento da spiaggia, Panetteria e Pasticceria, Cucina Industriale e Meccanica della refrigerazione e climatizzazione residenziale.

Questi sono stati **integrati con corsi** di comunicazione efficace, empatia e relazioni interpersonali, consapevolezza, pensiero creativo e pensiero critico, processi decisionali, risoluzione di problemi e gestione delle emozioni e dello stress. Sono stati inoltre organizzati incontri di riflessione sulla violenza di genere, la salute preventiva, l'abuso d'alcol e altre droghe e su ambiente e sostenibilità. Tali attività educative miravano allo **sviluppo personale e al rafforzamento delle soft skills** necessarie per l'integrazione sociale ed economica nelle comunità. Humana ha inoltre creato uno **sportello (Help Desk) di orientamento sociale e professionale**, gestito da un operatore specializzato nel mercato del lavoro locale. Questo ha erogato servizi di supporto, orientamento professionale, segnalazione di opportunità lavorative, promozione dell'imprenditorialità e coordinamento con aziende e istituzioni partner.

Risultati

↪ **115 diplomati** nella prima annualità
↪ **168 diplomati** nella seconda annualità
↪ **284** persone **partecipanti agli incontri relativi alle life skills e capacità trasversali**
↪ **26** dei 30 diplomati del corso di Tecnica fotovoltaica **hanno frequentato due ulteriori corsi sulla sicurezza elettrica e i lavori in quota**, essenziali per chi lavora con rischi elettrici e in altezza.

L'incremento dei diplomati registrato nella seconda annualità rispetto alla prima è frutto di un'attenta analisi eseguita alla fine del primo anno formativo. Sono state infatti considerate le difficoltà che scoraggiavano alcune persone dal frequentare le lezioni e che le escludevano dal completamento del percorso formativo. Instabilità familiare, problemi di salute e carenza di supporto emotivo potevano allontanare alcuni degli iscritti dai corsi. Humana ha quindi rafforzato il supporto motivazionale e l'affiancamento nella gestione degli aspetti più pratici, per consentire ai partecipanti di completare la propria formazione.

Outcome

L'approccio integrato e sistemico tra qualificazione professionale e sviluppo umano, protezione sociale e inclusione produttiva, è risultato **efficace per affrontare le disuguaglianze sociali ed economiche** nel territorio della penisola di Itapagipe.

↪ **Tutti i partecipanti hanno acquisito competenze trasversali**, tra cui educazione finanziaria, imprenditorialità, gestione dei clienti e vendite online
↪ **269 persone**, il 67% degli iscritti, **hanno espresso soddisfazione** per la qualità dei corsi offerti, definendoli "un'esperienza di apprendimento positiva che ha rafforzato la loro fiducia in sé stessi e nelle loro capacità professionali"
↪ **130 partecipanti** (33 il primo anno e 97 il secondo) hanno avuto **accesso ad almeno 1 colloquio di lavoro** nei 3 mesi successivi al completamento del corso
↪ **26 partecipanti** al primo anno di formazione e **34 partecipanti** al secondo **hanno ottenuto un impiego adeguato e dignitoso** nel mercato del lavoro formale entro sei mesi dal completamento dei corsi di formazione
↪ **211 partecipanti** al secondo anno hanno dichiarato di aver acquisito grazie all'Help Desk le **informazioni necessarie per avviare un'attività autonoma**
↪ di questi, 160 hanno dichiarato di volerne avviare una e **41 l'hanno effettivamente avviata e formalizzata**
↪ **47 persone** (18 nel primo anno e 29 nel secondo) hanno trovato impieghi informali



Istruzione primaria

Avviato nel 2012 da Humana, **400 Primary Schools** nel 2025 ha offerto una rete di supporto agli insegnanti in 198 scuole (194 primarie e 4 secondarie) delle aree rurali di 26 distretti del **Malawi**.

I maestri coinvolti e le maestre coinvolte sono ex studenti ed ex studentesse delle scuole magistrali di Humana, che attraverso una piattaforma online hanno l'opportunità di rimanere in contatto, sostenersi reciprocamente e continuare ad arricchire la propria formazione. Ciascuno di loro è tenuto a condividere le conoscenze acquisite con almeno due colleghi non direttamente coinvolti dal progetto, così da diffondere sempre più una pedagogia avanzata, a vantaggio degli studenti e delle loro famiglie. La principale sfida che devono fronteggiare è l'elevato rapporto alunni-insegnante; per gestirla, organizzano gli studenti e le studentesse in gruppi di tre, favorendo l'apprendimento collaborativo. In questo modo, i bambini e le bambine si supportano reciprocamente, riducendo la necessità di intervento da parte dell'insegnante.

In **Mozambico**, grazie ai fondi raccolti con il 5x1000, trasferiti all'Organizzazione consorella ADPP, Humana Italia ha sostenuto la scuola primaria di Chimoio, **Formigas do Futuro**, che accoglie bambini, bambine e giovani provenienti da diversi contesti sociali, bambini e bambine con disabilità, orfani e minori vulnerabili, contribuendo alla riduzione delle disuguaglianze. Nel 2025, oltre ad aver contribuito all'istruzione formale, Humana ha reso possibili laboratori e attività culturali ma soprattutto ha permesso il completamento di una sala polivalente, utilizzata per le attività della scuola ma anche affittata ad esterni per eventi, celebrazioni, performance. Tale spazio contribuisce così all'economia dell'istituto.

Grazie al programma di Sostegno a Distanza, Humana Italia anche nel 2025 ha supportato le attività dei Children's Town di Maputo, in **Mozambico**, e di Malambanyama in **Zambia**. Entrambi nati nel 1990, accolgono bambini e bambine provenienti da contesti difficili, spesso di estrema povertà, in alcuni casi vittime di abusi.

Il **Children's Town di Maputo** nel 2025 ha offerto istruzione primaria a 390 bambini e bambine dei villaggi circostanti e ha accolto 30 bambini e bambine residenti, che oltre a frequentare la scuola primaria vivono presso il Centro perché provenienti da vita di strada o situazioni di abbandono. Oltre a offrire un'istruzione in linea con i programmi ministeriali, il Centro prevede un ricco programma di attività extracurriculari e un ambiente sicuro e di supporto in cui crescere e imparare, con l'obiettivo di migliorare le opportunità di vita di tutti gli studenti.

L'istruzione offerta dal **Centro di Malambanyama** copre invece un percorso più ampio che va dai pre-scuola fino alla scuola secondaria ed è rivolta ai bambini, bambine, ragazzi e ragazze delle aree circostanti. Il Centro, inoltre, accoglie ex bambini e bambine di strada che qui trovano una casa e la possibilità di frequentare i corsi professionali in sartoria, agricoltura e lavorazione dei metalli della Youth Accademy. I ragazzi sono organizzati in "gruppi familiari" che favoriscono relazioni significative e di affetto tra loro, i caregiver e i coetanei, generando senso di appartenenza, responsabilità e sostegno reciproco. Con questo programma, Humana aderisce alla Campagna Blue Ribbon promossa dal Ministero dello Sviluppo Comunitario e dei Servizi Sociali per eradicare il fenomeno dei bambini e delle bambine di strada.



Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Malawi				
400 primary	Docenti partecipanti al progetto	224	107 (47,62%)	Accresciuta capacità pedagogica confermata dai risultati degli studenti
	Docenti coinvolti indirettamente dai partecipanti	448	213 (47,62%)	Riduzione dell'assenteismo dei docenti e maggiore partecipazione alle attività extrascolastiche
	Bambine e bambini coinvolti direttamente e indirettamente	81.320	38.725 (47,62%)	Riduzione dell'abbandono scolastico
Mozambico				
Formigas do Futuro	Completata sala polivalente utilizzata per attività didattiche e affitti	-	100%	Ampliata la proposta formativa per i bambini/e e rafforzata l'economia della scuola
Children's Town Maputo	Bambini e bambine dei villaggi circostanti iscritti/e	390	4 (0,97%)	Bambini e bambine, privi/e d'istruzione, inseriti in un percorso educativo
	Bambini e bambine residenti iscritti/e	30	(0,97%)	Bambini e bambine sottratti/e alla vita di strada e inseriti/e in un percorso formativo
Zambia				
Children's Town Malambanyama	Bambini/e e ragazzi/e complessivamente iscritti/e	580	16 (2,84%)	Bambini e bambine, privi/e d'istruzione, inseriti in un percorso educativo
	Ex bambini/e di strada residenti nel Centro e iscritti/e alla scuola	76	2 (2,84%)	Ragazzi/e sottratti/e alla vita di strada e inseriti in un percorso formativo



Salute

Contributo economico complessivo: **324.141,76 euro**

Nel 2025, Humana Italia ha sostenuto interventi relativi alla salute in Malawi, Mozambico e Repubblica Democratica del Congo. Nelle pagine seguenti è possibile leggere la descrizione narrativa dei progetti realizzati, integrata da tabelle che riportano output e outcome. Gli interventi di quest'ambito si articolano in due principali aree di azione: la prevenzione di HIV/AIDS e le iniziative a favore della nutrizione.

Prevenzione HIV / AIDS

Nel 2025, Humana Italia ha sostenuto il **Centro Hope** gestito da ADPP **Mozambico** nei distretti di Pemba, Chiure e Ancuabe, nella provincia di Cabo Delgado, in accordo con il Ministero della Salute mozambicano, con l'obiettivo di contribuire alla riduzione del tasso di infezione da HIV nell'area d'interesse.

I servizi offerti dal Centro partono con la consulenza e l'eventuale test per verificare lo stato sierologico di quella parte di popolazione che ancora non conosce il proprio stato di salute. Una volta rilevata l'eventuale sieropositività, queste persone sono indirizzate alle strutture sanitarie per l'avvio del trattamento farmacologico. Gli operatori e le operatrici del Centro iniziano quindi l'affiancamento, offrendo percorsi psicologici, di corretta nutrizione, di monitoraggio sull'assunzione dei medicinali. Particolare attenzione è dedicata a chi interrompe il trattamento per stimolarne la ripresa.

Al fine di ridurre i contagi, ADPP utilizza l'approccio "Index Case Based Family" che prevede una forte collaborazione con gli operatori sanitari che prendono in carico la persona affetta da HIV. Questi richiedono sempre un incontro con i membri della famiglia per proporre anche a loro di eseguire il test e informarli sulle precauzioni da assumere.

In **Mozambico**, Humana Italia ha sostenuto anche il progetto pilota **Health without barrieres**, implementato da ADPP a Matola, nell'area urbana della capitale Maputo. Si tratta di una zona con un alto tasso di persone sieropositive, molte delle quali appartengono a categorie spesso discriminate dagli stessi servizi sanitari. L'intervento ha previsto un percorso formativo per medici, operatori e operatrici della salute per ristabilire un trattamento rispettoso dei diritti di tutti i pazienti (si veda scheda di approfondimento a pag. 134).

In **Malawi**, Humana Italia ha sostenuto due interventi di prevenzione dell'HIV e AIDS. Il primo progetto è **CDC DREAMS LOLA**, gestito da DAPP nei distretti di Blantyre and Chiradzulu. Il nome del progetto racchiude i suoi elementi chiave: CDC (Centers for Disease Control and Prevention) richiama l'impegno nella prevenzione e nel controllo di tubercolosi e HIV; l'acronimo DREAMS (Determined, Resilient, AIDS-Free Mentored and Safe) riassume l'intento d'informare in spazi sicuri ragazze con un'età compresa tra i 10 e i 24 anni affinché assumano atteggiamenti consapevoli e responsabili rispetto alla salute e alla prevenzione delle malattie. Infine, Lola, che in lingua locale significa "accettare", sottolinea l'importanza del lavoro culturale messo in atto con le famiglie e le comunità a cui le ragazze appartengono affinché sia riconosciuto loro rispetto e considerazione. Il progetto interviene dunque non solo sul piano sanitario, ma anche su quello sociale e relazionale, contrastando fenomeni come **la violenza sessuale, l'esclusione dall'accesso alle cure e ai percorsi di crescita**, spesso negati alle giovani donne.

Il secondo progetto realizzato è **TCE (Total Control of the Epidemic)**, implementato da DAPP nei distretti di Balaka e Chikwawa. Questo modello di prevenzione è incentrato sulla presenza capillare nei territori interessati di operatori e operatrici di Humana altamente qualificati per informare e sensibilizzare su HIV e AIDS. Un target di particolare interesse è rappresentato da giovani donne con un'età compresa tra i 15 e i 29 anni ad alto rischio di sieropositività.

TCE offre loro diversi servizi, quali il counseling specifico sul virus e la malattia, sulle cause della trasmissibilità e sui comportamenti da assumere. Le ragazze, una volta informate, richiedono la possibilità di eseguire i test e qualora risultino positive sono indirizzate ai centri di salute per l'avvio delle cure.

Che siano positive o meno, alle donne coinvolte viene sempre proposto il coinvolgimento dei partner per sensibilizzare anche loro sulle buone pratiche e sui diritti delle donne.

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Malawi				
TCE	Ragazze e donne raggiunte	12.938	2.104 (16,26%)	Aumentata partecipazione delle persone protagoniste anche grazie all'educazione tra pari
	Partner coinvolti	5.891	972 (16,26%)	Maggiore comprensione e accettazione da parte dei partner e riduzione delle violenze sulle donne che comunicano la propria sieropositività
CDC DREAMS Lola project	Ragazze raggiunte con azioni informative, test di rilevazione di HIV e tubercolosi e supporto educativo	43.300	190 (0,44%)	Incrementato, rispetto al 2024, il numero di ragazze che hanno usufruito degli spazi sicuri e che hanno richiesto i test. Ridotti gli abusi e le gravidanze indesiderate
Mozambico				
Centro Hope	Persone raggiunte da consulenza e test	12.737	453 (3,56%)	Aumentato il numero di test eseguiti e avvio alle cure. Ridotti gli episodi di violenza sulle donne che comunicano la propria sieropositività
	Persone sieropositive che hanno iniziato il trattamento farmacologico	457	16 (3,56%)	
	Pazienti che hanno ripreso le cure, dopo averle interrotte	445	16 (3,56%)	
Health without barrieres	Operatori e operatrici sanitari/e formati/e	18	4 (24,78%)	Accresciuta consapevolezza delle operatrici e degli operatori sanitari formati e divenuti collaborativi nell'individuazione dei casi di discriminazione
	Casi di discriminazione risolti	116	29 (24,87%)	

Tania Carlos
34 anni

Vivo a Matola, ho 34 anni ed essendo una lavoratrice del sesso ho contratto l'HIV. Grazie a un'operatrice di ADPP Mozambico, che veniva a casa mia, ho iniziato a ricevere tante informazioni sulla necessità di usare i profilattici, sui miei diritti sanitari e sul significato di stigma e discriminazione. In questo modo mi ha aiutata a sconfiggere le mie paure. Prima non avevo mai voluto fare il test perché temevo di scoprire la mia malattia e di essere quindi allontanata da tutti. Ora frequento regolarmente il centro di salute e prendo le medicine. Ho anche capito che ho delle responsabilità verso gli altri e quindi ho iniziato anch'io a informare le persone sensibilizzandole a seguire il mio esempio.



Health without barriers

Prevenzione sanitaria e integrazione sociale

Dove

Matola, tra le città più popolose del Mozambico, situata a ridosso della capitale Maputo

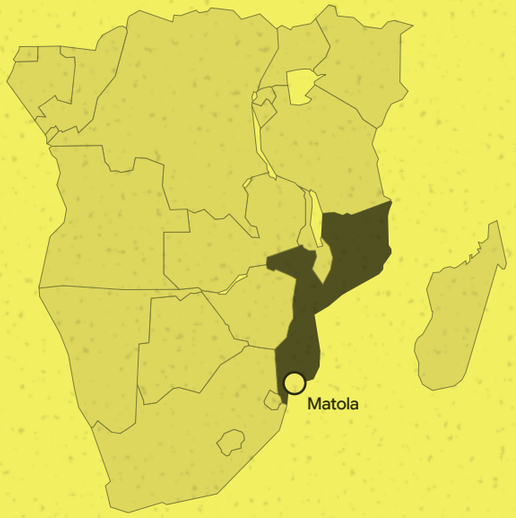
Quando

Febbraio-dicembre 2025

Enti coinvolti

↪ **Humana People to People Italia ETS**: partner e finanziatore
↪ **ADPP** (Ajuda de desenvolvimento da Povo para Povo) Mozambico: soggetto esecutore
↪ **ViiV Healthcare** (azienda farmaceutica britannica dedicata totalmente alla ricerca di trattamenti contro l'HIV e focalizzata sulle persone che vivono con HIV e AIDS): partner e finanziatore
↪ **Ungagodoli** (organizzazione comunitaria mozambicana impegnata nella promozione dei diritti umani, nella prevenzione della violenza di genere e nel sostegno alle donne vulnerabili, incluse le lavoratrici del sesso): partner per il contatto comunitario
↪ **Direzioni sanitarie** della provincia e del distretto.

Figura 2 Posizione di Matola in Mozambico





Contesto

Matola è uno dei maggiori poli industriali e commerciali del Mozambico e una delle zone del Paese particolarmente interessate dalla diffusione di HIV e AIDS, con una prevalenza stimata del 16%. Tra le cause vi sono l'alta mobilità della popolazione e la migrazione lavorativa, le disuguaglianze di genere e le relazioni sessuali precoci. Nonostante i progressi nelle cure, in Mozambico molte persone sieropositive sono ancora vittime di stigma, pregiudizi e isolamento. **Prostitute, omossessuali e disabili sono tra le persone più discriminate, tanto da essere in alcuni casi esclusi persino dai servizi sanitari**. Tale violazione al diritto di cura dissuade le persone dal fare i test e dal sottoporsi ai necessari trattamenti farmacologici, contribuendo così alla continua diffusione del virus e all'aggravio del proprio stato di salute.

Obiettivo

Humana Italia ha sostenuto ADPP Mozambico nell'implementazione di un progetto pilota incentrato sul **contrasto allo stigma e alla discriminazione legate all'HIV**, oltre che sul sostegno alle persone colpite da virus e malattia. Il target di riferimento sono stati 18 operatori di tre unità sanitarie (Machava II, Matola II e Ndlavela) e 9 professori dell'Istituto di Scienze della Salute di Infulene, coinvolti in un percorso formativo mirato a modificare il loro approccio verso le categorie di persone sieropositive normalmente escluse dai servizi di cura.

Azioni

Grazie alla collaborazione con Ungagodoli, ADPP, in fase preliminare, ha raggiunto 372 persone omossessuali, lavoratrici del sesso e disabili, tutte sieropositive, per conoscerne lo status sanitario, riscontrando l'effettiva discriminazione.

Contestualmente ha effettuato cicli di interviste agli operatori sanitari e operatrici sanitarie per comprendere quali fossero le loro difficoltà nell'offrire cure e assistenza.

ADPP ha quindi elaborato un percorso di formazione, erogato in e-learning a operatori sanitari e operatrici sanitarie e personale non clinico, incontrati in sessioni preliminari di presentazione. I contenuti, incentrati sulla necessità di **adottare un approccio rispettoso della persona e dei suoi diritti**, hanno sollecitato le persone coinvolte a garantire umanità, empatia, disponibilità all'ascolto e correttezza nell'assegnazione delle cure e nell'assistenza, così come previsto tra l'altro anche dal Manuale del Ministero della Salute sui Diritti Umani, lo Stigma e la Discriminazione nel settore sanitario. Sono stati realizzati tre monitoraggi trimestrali per verificare l'applicazione delle competenze acquisite nell'assistenza e nelle consultazioni rivolte alle persone sieropositive.

Risultati

Grazie ai monitoraggi svolti durante la formazione, si sono rilevati i seguenti risultati:

↪ **18 operatori** sanitari e operatrici sanitarie **formati/e**
↪ effettivo utilizzo del "Manuale sui diritti umani, stigma e discriminazione" nelle attività quotidiane degli operatori e delle operatrici
↪ **207 casi di discriminazione individuati** dagli stessi operatori sanitari e operatrici sanitarie che hanno preso consapevolezza della discrepanza dei protocolli applicati rispetto a quelli dettati dal Manuale del Ministero della Salute
↪ **50 persone sieropositive**, divise in 15 gruppi comunitari, **coinvolte in incontri** sulla discriminazione e sulla trasmissibilità e curabilità di HIV e AIDS, condotti da peer educator debitamente formati

Outcome

↪ Dei 207 casi di discriminazione nell'accesso ai servizi sanitari individuati, **129 sono stati risolti** con l'applicazione di procedure corrette e di un approccio etico e umano. I 78 restanti al termine di dicembre erano ancora in fase di analisi e monitoraggio
↪ Accresciuta consapevolezza, professionalità e deontologia del personale sanitario formato
↪ **Incremento dei test erogati e delle cure assegnate** a chi era stato precedentemente escluso



Nutrizione

Sono stati tre gli interventi incentrati sulla nutrizione sostenuti da Humana Italia nel 2025:
Transform Nutrition in **Mozambico**; **Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'altopiano di Batéké; Programma comunitario per la promozione della nutrizione** in **Repubblica Democratica del Congo**.

Transform Nutrition, avviato nel settembre 2019 da ADPP in 12 distretti della provincia di Nampula, in **Mozambico** è terminato a giugno 2025.

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 in stato di gravidanza o nella fase di allattamento, delle ragazze adolescenti e dei bambini al di sotto dei due anni. L'obiettivo è stato perseguito attraverso l'attuazione di due assi d'intervento: da un lato, l'assistenza tecnica fornita al Ministero della Salute e al Segretariato Tecnico per la Sicurezza Alimentare e la Nutrizione; dall'altro, il rafforzamento delle strutture locali già esistenti, affinché forniscano servizi di qualità in ambito sanitario. All'interazione con le istituzioni si sono affiancate attività rivolte ai diversi target di beneficiari. La formazione, l'informazione e la sensibilizzazione hanno permesso a donne in gravidanza o in fase di allattamento, levatrici, operatori sanitari e alle autorità di acquisire la capacità di rilevare i problemi nutrizionali e identificare soluzioni e canali di supporto. Bambini, bambine e neonati hanno ricevuto pasti adeguati, visite e vaccini. Intere comunità hanno apportato miglioramenti alle condizioni igieniche dei villaggi, ad esempio con la costruzione di latrine. Donne e uomini hanno partecipato a sessioni formative sull'allevamento di piccoli animali e sulla produzione di frutta e ortaggi da inserire nella dieta famigliare.

Grazie al supporto dell'**Otto per Mille della Chiesa Valdese**, a fine maggio 2025 si è conclusa la fase 2 del progetto **Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'altopiano di Batéké**, avviato nell'aprile 2024 da Humana Italia e Humana Congo. Nel 2024, l'intervento ha beneficiato anche di un contributo riconosciuto dall'azienda di moda Scout.

Come nella prima fase, l'intervento mirava a migliorare l'accesso a prodotti alimentari di qualità e diversificati per circa 1.200 persone, tra cui 600 bambini e bambine di 8 scuole primarie e i loro genitori nei villaggi di Bwantaba, Impuru, Dumi, Mutiene, Mokonzo, Bwangamusu, Para e Mongata nell'Altopiano Batéké.

Il progetto è nato dall'intento di porre rimedio a una grave crisi alimentare che ha colpito la zona, attraverso la sensibilizzazione della popolazione locale ad apportare un cambiamento nella dieta quotidiana di bambini, bambine e adulti. La popolazione si nutre principalmente di porridge di manioca con un apporto insufficiente di frutta, verdura e proteine animali. Il progetto ha quindi promosso, in tutte le comunità coinvolte, una dieta diversificata basata su ingredienti locali ad alto contenuto nutritivo e reso consapevoli 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 sono stati piantati alberi di avocado, mango, arance e limoni e formate le comunità sulla loro manutenzione. Le famiglie hanno partecipato a incontri incentrati su allattamento, alimentazione ricca di vitamina A, sverminazione, controllo del peso. Studenti e docenti di 8 scuole sono stati informati sui principi della nutrizione, successivamente alla creazione di un orto scolastico in ciascun istituto. Gli ortaggi qui prodotti sono stati impiegati per l'alimentazione di studenti, studentesse, docenti e membri delle comunità.

Sempre in RDC, Humana Italia e la consorella locale hanno avviato ad aprile 2025 il **Programma comunitario per la promozione della nutrizione** che avrà una durata di due anni. Il progetto, possibile grazie ai contributi dell'**8x1000 a diretta gestione statale**, mira a migliorare gli apporti dietetici di 600 famiglie di piccoli coltivatori e coltivatrici della provincia del Congo Centrale, nella località di Kimpese. Il 70% delle persone raggiunte sarà composto da donne.

In una fase preliminare, è stata eseguita un'indagine mirata a conoscere le pratiche agricole utilizzate, il livello di malnutrizione (un totale di 895 bambini, bambine ragazzi e ragazze di età compresa tra gli 0 e i 17 anni si trovava in questa condizione), le possibilità di accesso all'acqua e le pratiche igienico-sanitarie nelle comunità coinvolte. Successivamente, le 600 famiglie di agricoltori coinvolte nel progetto sono state divise in 20 Gruppi di Azione comunitaria (GAC) e formati sulla produzione orticola e sensibilizzate su malnutrizione e migliori pratiche igienico-sanitarie a livello domestico e comunitario. Le informazioni apprese durante le sessioni di sensibilizzazione hanno portato le famiglie coinvolte ad attivarsi per l'installazione di 255 postazioni per il lavaggio delle mani, 92 latrine e 26 fosse biologiche. Queste installazioni sono avvenute utilizzando materiale disponibile localmente con un costo contenuto o nullo per i partecipanti.

In parallelo, 25 operatori sanitari e operatrici sanitarie locali hanno ricevuto una formazione sui sintomi e sul trattamento della malnutrizione, per rafforzare le capacità delle cliniche locali coinvolte nel trattamento di questi casi.

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Mozambico				
Transform Nutrition	Bambine e bambini sotto i 5 anni raggiunti da interventi nutrizionali specifici	38.455	942 (2,45%)	Rilevata un'accresciuta competenza degli operatori sanitari. Ridotti i parti in casa. Migliorate le condizioni di salute dei bambini e delle bambine da 0 a 2 anni
	Ragazze (10-19 anni) coinvolte in gruppi di formazione e informazione sulla corretta alimentazione e sulle possibilità di valorizzare il cibo presente in famiglia	1.156	28 (2,45%)	
Repubblica Democratica del Congo				
Les fruits de demain: migliorare la nutrizione nella popolazione dei villaggi dell'altopiano di Batéké (Fase 2)	Alberi da frutto piantati	6.157	6.157 (100%)	Maggiore disponibilità di frutti e ortaggi nelle comunità e nelle scuole. Incremento delle visite nei centri sanitari. Accresciuta capacità degli adulti di riconoscere i segni della malnutrizione
	Persone partecipanti ai gruppi informativi	1.751	1.751 (100%)	
	Studenti e insegnanti formati sui principi della nutrizione	600 e 12	600 e 12 (100%)	
	Chili di ortaggi prodotti in 8 orti scolastici	1.793	1.793 (100%)	
Programma comunitario per la promozione della nutrizione	Famiglie coinvolte	600	600 (100%)	Rafforzato accesso al cibo, grazie all'incremento della resa media dei campi coltivati. Migliorate le procedure di monitoraggio dei bambini e delle bambine malnutriti/e
	Orti dimostrativi creati	20	20 (100%)	

Capo villaggio

Il mio villaggio non era conosciuto per il consumo di verdure, ma oggi la situazione è completamente diversa. Le persone preparano il cibo in un nuovo modo, seguono un'alimentazione più sana e adottano migliori pratiche di igiene e di sanificazione. La presenza del progetto sta cambiando la mentalità della popolazione.



Agricoltura sostenibile e ambiente

Contributo economico complessivo: **162.761,45 euro**

Gli interventi afferenti all'ambito Agricoltura sostenibile e ambiente sostenuti da Humana Italia nel 2025 sono stati realizzati in Angola, Botswana, Mozambico e Zimbabwe. Nelle pagine seguenti è possibile leggere la descrizione narrativa dei progetti realizzati, integrata da tabelle che riportano output e outcome.

In **Angola**, Humana Italia nel 2025 ha sostenuto l'intervento **Communities for Climate Adaptation Angola-Namibia** sviluppato dall'Organizzazione consorella ADPP, per rafforzare la capacità di adattamento delle comunità della regione transfrontaliera tra Angola e Namibia rispetto agli impatti e alla variabilità dei cambiamenti climatici. Le comunità su entrambi i lati del confine utilizzano il fiume per la propria sussistenza e sono accomunate dalle difficoltà di gestire la produzione agricola in condizioni climaticamente sempre più difficili e rischiose. Humana le affianca con azioni mirate a fronteggiare tale nuova condizione (si veda scheda di approfondimento a pag. 142).

In **Botswana**, Humana Italia nel 2025 ha sostenuto l'intervento **Sustainable utilization of Marula Fruits for Income Generation Activities** nei villaggi di Sojwe, Leologane, Boatlaname, Shadishadi, Lephepe nell'area di Matsheng (distretto di Kweneneng).

L'intervento ha risposto alla necessità di rendere consapevoli le comunità locali sugli effetti negativi su ambiente e persone dello sfruttamento eccessivo delle risorse forestali e pastorali. Il problema riguardava principalmente la foresta Thotayamarula, da cui le persone hanno sempre attinto legna e frutti di marula. Humana è intervenuta, in collaborazione con organizzazioni territoriali, per stimolare una gestione responsabile delle risorse naturali, informando sulle alternative possibili quali, ad esempio, la costruzione e l'utilizzo di stufe a risparmio di legna e la diversificazione delle fonti di reddito per ridurre il sovra-pascolo. A questo proposito sono state consegnate arnie nei villaggi coinvolti e formate persone all'apicultura, per favorire la produzione e vendita di miele. L'elemento chiave dell'efficacia delle azioni intraprese è stata la strategia di coinvolgimento comunitario, il cui effetto moltiplicatore ha velocizzato il mutamento della consapevolezza rispetto alla problematica affrontata.

Anche nel 2025, Humana Italia ha contribuito alle attività del **Centro di Sviluppo Rurale e Coltivazione dell'Anacardio**, gestito dall'Organizzazione consorella ADPP **Mozambico** a Itoculo, nel distretto di Monapo (provincia di Nampula). Il Centro è dotato di strutture dedicate alla formazione agricola, un'unità per la lavorazione dei frutti e una per la produzione e imbottigliamento del succo. Dei 525 ettari che costituiscono il Centro, 190 sono occupati da 15.400 alberi di anacardi; la restante parte è utilizzata per la produzione di mais, fagioli e sesamo e per l'allevamento di pollame. Nel 2024, sono stati piantumati nuovi anacardi su una superficie di 15 ettari. La produzione agricola viene commercializzata, permettendo la parziale copertura dei costi del Centro stesso. Le coltrivatrici e i coltivatori formati ogni anno hanno la possibilità di seguire l'intero ciclo di produzione degli anacardi, nonché di altre colture: dalla selezione dei semi, alla gestione dei vivai per la produzione delle nuove piantine, dalla messa a dimora alla manutenzione degli alberi, fino all'impiego di concimi e pesticidi naturali, al raccolto, alla lavorazione, alla corretta conservazione dei frutti e del succo e alla loro commercializzazione. Il Centro ha sviluppato un modello integrato di gestione agricola, replicato con successo in più località della provincia di Nampula.

Anche in **Zimbabwe** Humana Italia, grazie al supporto economico riconosciuto a fine 2024 dall'azienda **Alsco**, è potuta intervenire a fianco dei piccoli coltivatori. In collaborazione con l'Organizzazione consorella DAPP Zimbabwe ha realizzato il progetto **Sicurezza alimentare e agro-ecologia** nel villaggio di Cheziya, nel distretto di Gutu, per migliorare la sicurezza alimentare e lo sviluppo socio-economico di 50 famiglie di piccoli agricoltori attraverso l'agro-ecologia.

Presso un orto scuola, gestito collettivamente, i coltivatori e le coltivatrici hanno ricevuto una formazione su allevamento di piccoli animali, cresciuti di numero nel corso del progetto, e orticoltura agro-ecologica per la produzione di ortaggi, fagioli, angurie, zucche ed altre varietà vegetali, alcune delle quali essiccate per i periodi di basso raccolto. Hanno installato un sistema di pompaggio ad energia solare con stoccaggio notturno dell'acqua, migliorando l'accesso e la gestione sostenibile delle risorse idriche; hanno inoltre avviato un vivaio agroforestale e un laghetto per l'itticoltura. La formazione specifica è stata integrata con informazioni utili a orientare la produzione in base alla domanda del mercato, migliorando così le opportunità di vendita e di reddito. Humana ha incentrato l'intervento sulla formazione e sulla partecipazione cooperativa, così da promuove lo scambio di conoscenza e prodotti e ridurre il carico di lavoro delle singole coltivatrici e dei singoli coltivatori.

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Angola				
Communities for climat adaptation	Coltivatori e coltivatrici coinvolti/e (50% donne)	4.674	555 (11,87%)	Accresciuta competenza tecnica delle coltivatrici e dei coltivatori con conseguente miglioramento delle loro produzioni; accresciuta tutela ambientale
	Appezzamenti dimostrativi creati	119	14 (11,87%)	
Botswana				
Sustainable utilization of Marula Fruits for Income Generation Activities	Persone protagoniste	2.500	2.500 (100%)	Mutati i comportamenti nella gestione delle risorse naturali, a vantaggio di una riduzione dello sfruttamento
	Persone formate in apicultura	75	75 (100%)	
Mozambico				
Cashew Training Centre	500 coltivatori e coltivatrici formati/e	500	54 (10,83%)	Incremento delle condizioni di vita dei coltivatori e coltivatrici formati/e
	86 tonnellate di anacardi raccolte	76.925	8.331 (10,83%)	Installazione della corrente elettrica nei villaggi circostanti grazie all'incremento delle attività agricole e del conseguente livello economico delle comunità locali
Zimbabwe				
Sicurezza alimentare e agro-ecologia	Membri delle famiglie dei 50 coltivatori e coltivatrici coinvolti/e	210	210 (100%)	Alleggerito il carico di lavoro dei coltivatori e delle coltivatrici grazie all'uso di tecniche più efficaci; ampliato di un ettaro l'orto scuola con conseguente aumento della quantità e qualità della produzione
	Famiglie con accesso all'acqua dell'orto	138	138 (100%)	Miglioramento di igiene e nutrizione
	Arnie distribuite	10	10 (100%)	Incremento del reddito dei coltivatori e delle coltivatrici e miglioramento della nutrizione delle loro famiglie e indirettamente delle comunità circostanti, grazie alla disponibilità di una più ampia varietà di alimenti
	Chili di ortaggi prodotti	380	380 (100%)	

Viola Mabhunu
29 anni

La coltivazione dei cereali iniziata con Humana ha prodotto un raccolto importante che non ci farà soffrire di fame nel prossimo futuro.
Mio figlio, quando ha visto che sua sorella ha iniziato ad andare a scuola, ha pensato che avessi venduto la nostra unica mucca per ottenere i soldi per la retta scolastica e io sono stata felice di dirgli che ero riuscita a pagarla grazie ai guadagni ottenuti con la vendita del surplus del raccolto della stagione precedente.



Communities for climate adaptation

Agricoltura sostenibile e ambiente

Dove

Province di Cuando e Cubango in Angola e province di Kavango est e Kavango ovest in Namibia.

Quando

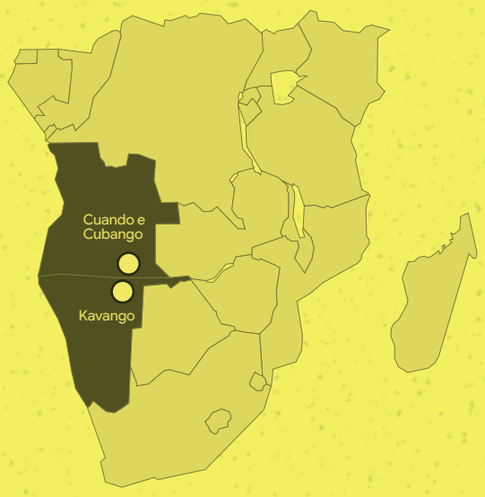
Il progetto è stato avviato a marzo 2022 con la durata di 5 anni.

Enti coinvolti

↪ **Humana People to People Italia ETS**: partner e finanziatore della parte angolana del progetto
↪ **ADPP (Ajuda de Desenvolvimento da Povo para Povo) Angola**: soggetto esecutore in Angola
↪ **DAPP (Development Aid from People to People) Namibia**: soggetto esecutore in Namibia
↪ **Sahara and Sahel Observatory (OSS)**: soggetto implementatore incaricato dai governi di Angola e Namibia



Figura 3 Posizione di Cuando e Cubango in Angola e Kavango in Namibia



Contesto

L'area di intervento del progetto si colloca nel bacino del fiume Okavango, una regione transfrontaliera tra Angola e Namibia caratterizzata da elevata biodiversità e da una forte dipendenza delle comunità locali dalle risorse naturali. Negli ultimi anni il territorio è stato sempre più esposto agli **effetti dei cambiamenti climatici, tra cui l'aumento delle temperature, l'irregolarità delle precipitazioni, periodi di siccità prolungata ed eventi meteorologici estremi. Questi fenomeni contribuiscono al degrado del suolo, alla riduzione della disponibilità idrica e alla crescente pressione sugli ecosistemi**. In un contesto in cui agricoltura e allevamento rappresentano le principali fonti di sostentamento, la capacità delle comunità di adattarsi alle nuove condizioni climatiche è diventata una priorità fondamentale per garantire la sicurezza alimentare e la sostenibilità dei mezzi di sussistenza.

Obiettivo

L'idea del progetto è **rafforzarne la resilienza ai cambiamenti climatici delle comunità dell'area d'interesse,** contribuendo al contempo alla tutela del bacino del fiume Okavango. La collaborazione transfrontaliera rappresenta un elemento fondamentale, poiché le comunità di entrambi i Paesi affrontano sfide simili.

L'intervento si articola su tre assi: accrescere le conoscenze sui cambiamenti climatici di comunità locali e istituzioni regionali e nazionali; offrire formazione organizzativa e tecnica per una produzione agricola resiliente al clima e una gestione sostenibile delle risorse idriche; rafforzare la capacità di adattamento degli ecosistemi e delle comunità, con particolare attenzione al miglioramento della sicurezza alimentare.

Azioni

In Angola, il progetto opera in quattro municipalità situate lungo il fiume: Dirico, Cuangar, Savate e Calai. In ciascuna è stato istituito un Centro per l'Azione Climatica; quello di Calai svolge la funzione di Centro Regionale, coordinando le attività progettuali sia in Angola sia in Namibia. È stato creato un team composto da 60 persone tra cui responsabili di coordinamento, agronomi, tecnici idrici, educatori scolastici e di comunità.

Per rafforzare la qualità degli interventi, sono state condotte missioni tecniche e attività di monitoraggio sul campo, oltre a sessioni di formazione per il personale e i partner locali. Sono stati inoltre sviluppati piani di adattamento comunitari ed è stata rafforzata la pianificazione partecipativa a livello municipale. Le coltivatrici e i coltivatori sono stati formati in campi dimostrativi sull'uso di colture resilienti al clima, sulla gestione comunitaria delle risorse idriche, sulla creazione di gruppi di risparmio. Nelle scuole, ragazze e ragazzi sono stati coinvolti nel programma "Scuola Verde" grazie al quale hanno appreso le stesse informazioni trasmesse agli adulti sulla tutela del fiume e sulle attività compatibili con i cambiamenti climatici.

Risultati

↪**120 Organizzazioni di produttori agricoli coinvolte**, per un totale di 4.674 agricoltori, in prevalenza donne, e loro famiglie
↪ **80.000 persone** circa che beneficiano indirettamente dell'intervento
↪ **119 appezzamenti dimostrativi realizzati** per la produzione orticola
↪ **54 piccoli apparati creati** per l'approvvigionamento e la gestione dell'acqua
↪ **19 scuole coinvolte** nel programma educativo "Scuola Verde"
↪ **2.725 persone mobilitate** nell'ambito di campagne di sensibilizzazione sui cambiamenti climatici

Outcome

Sebbene l'intervento preveda effetti sul medio e lungo periodo, alcuni cambiamenti sono già visibili:
↪ **migliorato il coordinamento tra le istituzioni locali**, in particolare quelle dedicate ad agricoltura, ambiente, istruzione e politiche femminili, e tra queste e le comunità coinvolte
↪ **rafforzate le competenze tecniche** nella gestione delle risorse idriche
↪ **aumentata la disponibilità di acqua** a scopi civili e irrigui nelle comunità interessate dall'intervento
↪ **incrementato il numero di persone occupate** grazie all'impiego nella creazione degli impianti idrici e in attività agricole meglio organizzate
↪ **accresciuta disponibilità di alimenti** grazie all'impiego di colture resistenti agli effetti dei cambiamenti climatici





Sviluppo comunitario, aiuto all'infanzia ed empowerment femminile

Contributo economico complessivo: **112.356,78**

Humana Italia, nel 2025 ha cofinanziato il progetto di **MozNorte Sviluppo Comunitario e Resilienza Rurale**, attuato dall'Organizzazione consorella ADPP presso 79 comunità nei distretti di Moma, Larde, Mossuril e Angoche, nella provincia settentrionale di Nampula in **Mozambico**, per il periodo febbraio 2024 - marzo 2026 (si veda scheda di approfondimento a pag. 146).

Sempre nel nord del Mozambico, Humana Italia, grazie al sostegno economico dell'azienda **Intimissimi**, ha supportato il progetto **Water for Change: Enhancing Water Security and Resilience for Coastal Women**, implementato da ADPP Mozambico nel distretto costiero di Mossuril nella provincia di Nampula. L'intervento s'inserisce nel più ampio progetto di conservazione marina Futuro Azul, guidato dalla Wildlife Conservation Society, con l'obiettivo di proteggere ecosistemi costieri come mangrovie e barriere coralline e promuovere la pesca sostenibile a beneficio delle comunità locali.

L'iniziativa di Humana, avviata a giugno 2025, terminata nel maggio 2026, si è incentrata sull'approvvigionamento idrico per uso domestico e agricolo per le comunità dell'area di Matibane, al fine di migliorare le condizioni di vita delle donne e delle loro famiglie, rafforzare la resilienza locale e ridurre i rischi sanitari collegati all'utilizzo di acqua malsana.

Al momento della redazione del presente documento (maggio 2026) sono attivi in prossimità delle abitazioni 2 piccoli pozzi a corda e 1 pozzo con funzionamento ad aria, che hanno eliminato la necessità di percorrere lunghe distanze per l'approvvigionamento dell'acqua. A fruire degli impianti sono 250 donne, e le loro famiglie, debitamente formate sulla sicurezza idrica, l'igiene e l'utilizzo dei 3 impianti. A loro è assegnato quindi un ruolo attivo anche nella diffusione delle informazioni apprese e nella sensibilizzazione dei membri delle proprie comunità su questi temi. È stata infine creata e formata una Commissione per la gestione e manutenzione dei pozzi.

Nel distretto di Shamva in **Zimbabwe**, Humana Italia, affiancata dall'azienda **Citymoda**, ha sostenuto il progetto **Emancipazione economica femminile in contrasto a sfruttamento e abuso di sostanze**, realizzato con DAPP Zimbabwe. Avviato a dicembre 2025 per la durata di un anno, s'inserisce in un contesto con alti livelli di povertà, matrimoni precoci, sfruttamento sessuale e abuso di sostanze, condizione aggravata dalla mancanza di istruzione e di servizi sanitari. Humana intende quindi ridurre la vulnerabilità di giovani ragazze attraverso il loro impiego in ambito agricolo con conseguente rafforzamento economico e la promozione di comportamenti sani.

Alle 20 ragazze coinvolte sono stati distribuiti semi e fertilizzanti per produrre a rotazione mais verde, fagioli zuccherini e cipolle. Ciascuna di loro sarà formata nel 2026 per la coltivazione e la conservazione dei prodotti in eccesso, possibile grazie all'impiego di essiccatori di cui disporranno. Le ragazze riceveranno inoltre informazioni sulla gestione di eventuali rapporti commerciali con negozi e supermercati a cui vendere i prodotti non necessari alle loro famiglie.

Grazie all'azienda partner **Miniconf**, Humana ha inviato a fine 2025 un contributo al progetto **Supporto olistico al benessere infantile per bambini e bambine vulnerabili**, avviato a gennaio 2026 da DAPP Zimbabwe nei distretti di Bindura e Shamva. L'intervento, le cui attività saranno rendicontabili il prossimo anno, si propone di **migliorare la qualità di vita di bambini e bambine vulnerabili sotto i 13 anni**, garantendo loro accesso a cibo nutriente, istruzione di qualità, attrezzature sportive e servizi essenziali per la salute.Humana lavorerà direttamente con i bambini e le bambine, senza però trascurare il coinvolgimento delle loro famiglie, la cui adesione sarà essenziale per il raggiungimento dei risultati prefissati. Circa 850 bambini e bambine riceveranno materiale sportivo per partecipare a tornei; 200 di loro potranno godere di pasti gratuiti a scuola e riceveranno cibo sano e informazioni sulle buone pratiche igieniche. Per scoraggiare l'abbandono scolastico, a 20 bambini e bambine saranno fornite uniformi e pagate le rette scolastiche. Saranno inoltre distribuiti assorbenti a circa 75 ragazze per ridurre l'assenteismo scolastico e migliorarne igiene e dignità.

Paese / Progetto	Output	Intero progetto	Quota Italia	Outcome
Mozambico				
Sviluppo Comunitario MozNorte	Famiglie coinvolte	19.750	267 (1,35%)	Migliorato accesso ai servizi di base, in particolare all'approvvigionamento idrico, con riduzione del carico di lavoro in particolare per le donne. Aumentate le opportunità economiche grazie alle iniziative generatrici di reddito. Rafforzate le organizzazioni comunitarie di base
	Persone coinvolte direttamente e indirettamente	16.521	223 (1,35%)	
Water for Change: Enhancing Water Security and Resilience for Coastal Women in Mossuril	Pozzi costruiti	3	3 (100%)	Accresciuta resilienza climatica; migliorata condizione economica, grazie alla maggiore disponibilità di tempo per le donne da dedicare ad attività lavorative, piuttosto che al reperimento dell'acqua; ridotta diffusione di malattie a trasmissione idrica
	Donne fruitrici e relative famiglie	250	250 (100%)	
Zimbabwe				
Emancipazione economica femminile in contrasto a sfruttamento e abuso di sostanze	Ragazze coinvolte e loro famiglie	20	20 (100%)	Distribuiti i kit di semi e iniziata la formazione, le ragazze hanno iniziato a essere impegnate e quindi meno soggette a comportamenti a rischio
	Familiari coinvolti	84	84 (100%)	
Supporto olistico al benessere infantile per bambini e bambine vulnerabili	Bambini e bambine coinvolti/e	1.040	1.040 (100%)	Progetto avviato a gennaio 2026, da rendicontare nel 2027

MozNorte sviluppo comunitario e resilienza rurale

Sviluppo comunitario, aiuto all'infanzia ed empowerment femminile

Dove

In 79 comunità nei distretti di Moma, Larde, Mossuril e Angoche, nella provincia di Nampula nel **Mozambico** settentrionale.

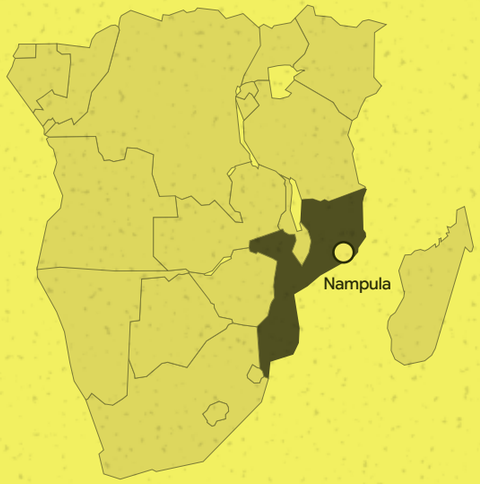
Quando

L'intervento nel suo complesso ha avuto inizio nel luglio 2021 con termine previsto per maggio 2026; l'apporto di Humana è partito nel febbraio 2024 ad è stato condotto fine alla fine prevista dal macro-progetto governativo.

Enti coinvolti

↪ **Humana People to People Italia ETS**: partner e finanziatore;
↪ **ADPP (Ajuda de Desenvolvimento da Povo para Povo) Mozambico**: soggetto esecutore;
↪ **Humana People to People Baltic, Estonia, Portogallo e Planet Aid USA**: partner e finanziatori, membri della Federazione Internazionale
↪ **Banca Mondiale**: finanziatore

Figura 4 Posizione di Nampula in Mozambico



Contesto

Il nord del Mozambico, in particolare le province di Cabo Delgado e Nampula, è caratterizzato da elevati livelli di povertà, limitato accesso ai servizi di base e una forte dipendenza dall'agricoltura di sussistenza. La regione è inoltre particolarmente esposta agli effetti del cambiamento climatico, tra cui cicloni, alluvioni e periodi di siccità ricorrenti. Inoltre, dal 2017, il conflitto armato che interessa Cabo Delgado ha provocato massicci sfollamenti interni verso aree più sicure della stessa provincia e delle vicine Nampula e Niassa. Una parte significativa degli sfollati non vive in campi formali ma presso famiglie e comunità ospitanti. **Questa crisi multidimensionale, in cui povertà, conflitto, sfollamento e shock climatici si rafforzano reciprocamente e continua ad aumentare la pressione sulle risorse locali già limitate e sui servizi essenziali**, aggravando le condizioni di vulnerabilità delle comunità ospitanti

Obiettivo

Il Progetto di Resilienza Rurale del Mozambico Settentrionale (MozNorte) è stato avviato dal Governo di Maputo nelle province di Cabo Delgado, Nampula e Niassa, grazie al supporto della Banca Mondiale e ha l'obiettivo di **migliorare i mezzi di sussistenza e rafforzare la gestione sostenibile delle risorse naturali nelle comunità rurali vulnerabili**. L'intervento è coordinato dal Ministero dell'Agricoltura e dello Sviluppo Rurale attraverso il Fondo Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile (FNDS). L'esecuzione dell'intervento è stata affidata a diversi organismi locali; tra questi vi è ADPP Mozambico che con il supporto di Humana Italia ha messo in campo azioni per rafforzare la governance locale, aumentare la fiducia tra cittadini e istituzioni e favorire la coesione sociale. Lo **strumento centrale è stato l'approccio "community-driven"**, cioè basato sulla partecipazione diretta delle comunità nell'individuazione dei bisogni, definizione delle priorità, selezione degli interventi da realizzare e nell'impiego degli investimenti locali.

Un ulteriore obiettivo strategico del progetto era la **promozione di una gestione sostenibile delle risorse naturali**, come foreste, mari, fiumi, suolo e biodiversità, riconoscendo che molte comunità rurali dipendono direttamente da queste risorse per il proprio sostentamento. Il progetto integrava quindi resilienza climatica, sviluppo economico locale e conservazione ambientale.

Azioni

Sono state create 79 Organizzazioni Comunitarie di Base (OCB), una in ogni comunità coinvolta. Queste, composte da abitanti delle diverse località, hanno effettuato le consultazioni comunitarie con il supporto tecnico di ADPP.

Il 49% dei partecipanti alle OCB erano donne, spesso colonne portanti delle famiglie. Molte di loro hanno assunto ruoli di leadership e decisionali, rafforzando la propria influenza nelle strutture di governance comunitaria e rendendo concreto l'obiettivo dell'inclusione di genere.

Tutti i membri delle OCB sono stati formati su governance, pianificazione partecipativa, gestione finanziaria, salvaguardia ambientale e sociale e competenze tecniche specifiche legate ai rispettivi progetti. Quello della formazione è stato uno degli elementi cardine per l'efficacia del progetto.

Tra gli interventi realizzati e a maggior impatto sul miglioramento della qualità di vita vi sono negozi di prodotti agricoli e kit per la pesca e negozi comunitari con un'ampia varietà di merci. Sono state inoltre create piccole infrastrutture di approvvigionamento idrico e impianti di macinazione.





Risultati

↪ **179 proposte progettuali approvate**
↪ **3.904 membri delle OCB formati** (quasi quattro volte il target iniziale, a dimostrazione dell'elevato coinvolgimento comunitario)
↪ **16.521 persone coinvolte** nella fase di consultazione. Di queste 8.088 erano donne

Outcome

↪ **Rese più semplici le lavorazioni agricole e alimentari**, grazie agli impianti idrici e di macinazione
↪ **migliorato l'accesso delle persone ai servizi essenziali**, quali l'approvvigionamento idrico e la lavorazione degli alimenti, con riduzione del carico di lavoro domestico, soprattutto delle donne
↪ **aumentate le opportunità di reddito per le famiglie**, grazie all'impiego con contratto di persone che hanno partecipato alla costruzione dei negozi e degli impianti e all'inserimento di altre persone nella gestione degli stessi
↪ rafforzata la capacità delle comunità di i**ndividuare i propri bisogni prioritari** e di attivare strumenti e processi per rispondervi efficacemente.

Generiamo cambiamento insieme in Italia

Capitolo 5

Promuoviamo la cultura della sostenibilità e della solidarietà





5.1

Attività socio-ambientali in Italia

Solidarietà, sostenibilità, tutela dell'ambiente e cooperazione costituiscono i principi fondamentali dell'azione di Humana, orientando sia i programmi di sviluppo internazionale sia le diverse iniziative socio-ambientali promosse in Italia.

L'impegno di Humana si traduce in un insieme di iniziative: gli Orti 3C, i progetti nelle scuole con studenti e studentesse, le attività di comunicazione e sensibilizzazione, le partnership, la responsabilità sociale d'impresa e il volontariato. Grazie ad esse Humana incoraggia la riflessione, la partecipazione attiva e la collaborazione, con l'obiettivo di favorire un cambiamento positivo, nel rispetto e nella salvaguardia delle comunità e dell'ambiente che ci circonda.

5.2

Orti 3C – Coltiviamo il Clima e la Comunità

Gli orti di comunità di Humana sono interventi socio-comunitari capaci di coniugare l'agricoltura urbana ecologica con solidi percorsi di inclusione sociale. L'iniziativa è nata con lo scopo di **favorire e mantenere un legame sano e consapevole tra la produzione e il consumo di cibo, promuovendo la tutela dell'ambiente in stretta armonia con le comunità dei territori di riferimento**. Le persone coinvolte, talvolta in condizione di difficoltà, imparano a coltivare ortaggi biologici nel lotto che viene loro assegnato e partecipano ad attività e momenti di aggregazione. La loro partecipazione è articolata in cicli biennali comprensivi di una preparazione completa: **24 lezioni teoriche** della durata di 2 ore ciascuna e una **costante pratica sul campo**, gestita da un'esperta agronoma di Humana.

Durante e al termine del percorso, le persone coinvolte sono definite "attivisti" e "attiviste", poiché gestiscono in prima persona l'orto e dispongono delle competenze necessarie per produrre ortaggi e verdura autonomamente o in modo cooperativo. Inoltre, acquisiscono le capacità di comprendere i cambiamenti climatici a livello globale.

Oltre a occuparsi della terra, ogni attivista si assume responsabilità concrete e, grazie a momenti organizzati e facilitati da Humana, diventano protagonisti e protagoniste nella comunicazione e nella diffusione dei valori del progetto, coinvolgendo la cittadinanza con azioni di sensibilizzazione.

Accanto alle competenze tecniche, l'esperienza permette di far fiorire relazioni umane significative tra i compagni e le compagne di avventura, costruendo una **preziosa rete di supporto reciproco**. I 3 orti di comunità rappresentano anche dei poli educativi per il territorio: nel corso del 2025, Humana li ha utilizzati per attività formative rivolte a studenti, studentesse, cittadini, cittadine, volontarie e volontari aziendali.

Orto di Cornaredo (MI)

↪ **Avvio**: giugno 2018
↪ **Partecipanti diretti con relative famiglie**:
Primo ciclo (giugno 2018 – dicembre 2022): 24
Secondo ciclo (gennaio 2023 – dicembre 2024): 15
Terzo ciclo (gennaio 2025 – dicembre 2026): 15
↪ **Persone coinvolte in attività varie da giugno 2018**: 732 (di cui 173 nel 2025) tra studenti, studentesse, docenti, cittadini, cittadine, volontarie e volontari aziendali, ecc.
↪ **Ortaggi prodotti nel 2025**: 1.843 chili (+47,4% rispetto al 2024)
↪ **Volontarie e volontari aziendali** (si veda pag. 159): 25 persone (dipendenti di Story Factory)
↪ **Ragazzi/e coinvolti/e**: 49 studenti e studentesse di due istituti.

Orto di Vighignolo (Settimo Milanese – MI)

↪ **Avvio**: novembre 2022
↪ **Partecipanti diretti con relative famiglie**:
primo ciclo (gennaio 2023 - dicembre 2024): 15
secondo ciclo (gennaio 2025 – dicembre 2026): 14
↪ **Persone coinvolte in attività varie da novembre 2022**: 277 persone (di cui 50 nel 2025), familiari degli attivisti, volontari e studenti
↪ **Ortaggi prodotti nel 2025**: 1.758 chili (+92,1% rispetto al 2024)
↪ **Volontari aziendali** (si veda pag. 159): 35 persone (dipendenti di Microsoft)
↪ **Progetti attuati**:
1. "Coltivazione sostenibile, comunità attive" finanziato da Microsoft Change X (si veda pag. 156) mirato a promuovere tecniche di coltivazione sostenibile, a favorire l'autoproduzione e a incentivare l'azione sociale collettiva tramite il rafforzamento della comunità locale e dei legami tra partecipanti. I risultati ottenuti nel 2025 sono riportati ai punti precedenti;

2. "Inserimento in orto di ragazzi e ragazze disabili" realizzato a favore di 15 ragazzi e ragazze che frequentano il Centro Socio-Educativo "Casa Famiglia Geriko" di Baggio (MI). I partecipanti, affiancati dagli attivisti dell'orto, hanno svolto le tipiche attività di coltivazione. Per il 2026 è previsto l'avvio di lezioni di cucina sostenibile, gruppi di lettura e allestimento di orti sopraelevati per favorire le persone con difficoltà motorie.

Orto di Bollate (MI)

↪**Avvio**: luglio 2024
↪ **Partecipanti diretti con relative famiglie**:
primo ciclo (gennaio 2025 - dicembre 2026): 15
↪ **Persone coinvolte in attività varie**: 15
↪ **Ortaggi prodotti nel 2025**: 1.567 chili

L'impatto degli orti 3C

Nel 2025 sono stati intervistati 37 attivisti e attiviste degli orti di Cornaredo, Settimo Milanese e Bollate. Di seguito vengono riportate le loro valutazioni riguardo a quanto hanno acquisito rispetto all'inizio del loro percorso nell'orto.

Quanto sono aumentate le tue conoscenze su pratiche agricole sostenibili, biologiche e organiche?
Moltissimo: 24,4%
Molto: 48,6%
Abbastanza: 21,6%
Non molto: 5,4%

Quanto è aumentata la tua consapevolezza sui principi di una sana alimentazione, della produzione alimentare e dell'uso sostenibile delle risorse naturali?
Moltissimo: 10,8%
Molto: 45,9%
Abbastanza: 29,7%
Non molto: 13,6%

Quanto è cresciuto il tuo legame con la comunità?
Moltissimo: 8,1%
Molto: 29,7%
Abbastanza: 54,1%
Non molto: 8,1%

5.3
Piantumazione

È proseguita nel 2025 l'attività di piantumazione: grazie alla preziosa collaborazione con il WWF, con cui è stato avviato il progetto "Vestiamo le Oasi di Verde", sono stati **messi a dimora 3.953 alberi di circa 40 specie diverse** in nove località delle province di Como, Monza e Brianza, Savona, Livorno, Pescara, Napoli e Rovigo.

Tale quantitativo risulta per ora inferiore a quanto necessario per il raggiungimento dell'obiettivo di piantumare 85.000 alberi entro il 2030, previsto dal Piano di Sostenibilità dell'Organizzazione (si veda pag. 24). Il rallentamento è dovuto alla necessità di monitorate in tutte le fasi, in collaborazione con partner tecnici, gli arbusti per garantirne l'attecchimento nel tempo. Per questo motivo, Humana, pur mantenendo attivo il progetto, sta valutando il posticipo della sua conclusione.

L'intervento, volto **a promuovere la riforestazione, tutelare la biodiversità e compensare le emissioni di CO_2**, intende favorire anche la partecipazione attiva della cittadinanza: nel 2025, sono state **130 le persone coinvolte da Humana** nelle attività di preparazione del terreno e di piantumazione dei giovani arbusti. L'iniziativa si inserisce nel quadro delle politiche locali e nazionali dedicate alla transizione ecologica e all'inclusione sociale.



Facevo il pizzaiolo ma ora sono diventato ufficialmente “manutentore del verde” qualificato e abilitato a operare in tutta Italia. Grazie all’Orto 3C e a Humana per aver innescato in me questo cambiamento radicale.

Michele
(ex ortista di Cornaredo)





Mi sono deciso a iscrivermi all’Orto 3C attratto dalla presenza di un’agronoma che potesse insegnarmi a coltivare biologico. Poi ho scoperto che mettere le mani nella terra è rilassante, quasi una forma di meditazione. Mi è piaciuta anche l’esperienza con i volontari aziendali.

Mario
(ortista di Vighignolo)

Ci meraviglia ancora la trasformazione di un seme che diventa pianta e poi frutto e ci piace fare un’attività che i nostri antenati hanno svolto in modo esclusivo per secoli.

Matteo e Madalina
(ortisti di Cornaredo)





Per me l’orto è condivisione e questo è un valore che vorrei trasmettere ai miei figli.

Alessadro
(ortista di Bollate)

Enti finanziatori 2025

Partner	Progetti sostenuti
FONDAZIONE CARIPLO	Let's go! Giovani Creativi per un futuro più sostenibile (settembre 2024 - giugno 2026). Si veda pag. 167
MICROSOFT CHANGE X	Coltivazione sostenibile, comunità attive - Orto 3C Settimo Milanese (ottobre 2024 - dicembre 2025). Si veda pag. 151
FLEX FOUNDATION	Rafforzamento della coesione sociale e promozione di un'alimentazione sana e della tutela dell'ambiente urbano: Orti 3C Cornaredo, Settimo Milanese e Bollate (gennaio - dicembre 2024). Una parte del finanziamento è stata trasferita al 2025 e impiegata nello specifico per l'impianto d'irrigazione a goccia, ad alta efficienza e basso spreco. Attività istituzionali dell'Organizzazione.

Partner aziendali e istituzionali

- Amazon Logistics
- ANIMA Holding
- Apple
- Arval
- Candiani Denim
- Centro Commerciale Centro Piave
- Centro Commerciale Collestrada
- Centro Commerciale Cremona Po
- CityModa
- Cloudrobe
- Condè Nast
- DHL Express
- DKNY
- Doppel
- Elma Academy
- Ephoto
- Eurojersey
- Filatura Astro
- Haiki+
- Harley & Dikkinson
- Heineken
- Iberdrola
- Igers
- IHG Crowne Plaza
- Intimissimi
- Iper La Grande i
- Italian Image Institute
- Jet's Group
- Kigili
- KPMG Advisory SpA
- Le spose di Daniela
- McArthur Glen
- Max Moda_Ritmo Shoes
- Microsoft
- Miniconf
- Miomojo
- Mipharm
- Nico Jeans
- OVS
- Patagonia
- Personal Bra Ladies
- Piccolo Teatro di Milano
- Quellogiusto
- Richemont Italia SpA
- Roelmi HPC
- Salone della CSR e dell'innovazione Sociale
- Save The Duck
- Scout
- StoryFactory
- Sustainability Makers
- Timberland
- Triumph
- The Style Outlets
- Unes
- Università Cattolica del Sacro Cuore
- UnoG Events
- Yves Rocher

5.4
Partnership aziendali e collaborazioni

Nel corso degli anni, Humana ha potuto portare avanti i propri interventi sociali e ambientali anche grazie a preziose sinergie stabilite con enti e aziende che condividono la medesima sensibilità e affinità valoriale. Anche nel 2025, **la collaborazione con partner storici e nuove realtà** ha generato iniziative di valore, in piena sintonia con gli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030**: dalle campagne "take back" e le raccolte straordinarie di abiti, fino all'organizzazione di eventi pubblici, attività di volontariato aziendale e iniziative d'informazione e sensibilizzazione.

L'insieme di queste collaborazioni ha permesso a Humana di ottenere **importanti contributi economici e 393.798 chili di indumenti,** utilizzati per i progetti sociali e ambientali e delle attività istituzionali.

Tabella 1 Abiti ricevuti grazie a collaborazioni

Tipologia di collaborazione	Chili
Take back	326.846
Eventi pubblici	48.279
Raccolte abiti aziendali	9.415
Donazioni	9.258

Take back

Le campagne realizzate nel 2025 con aziende di abbigliamento hanno permesso a Humana di **ricevere 326.846 chili di abiti e scarpe**, con un incremento del 56,1% rispetto al 2024. Il dato conferma il crescente legame che Humana ha stabilito e continua a mantenere con aziende e comunità dei diversi territori in cui opera. Le imprese coinvolte hanno raccolto questi capi in **oltre 700 punti vendita in tutta Italia**, offrendo talvolta alla clientela uno sconto sull'acquisto del nuovo. Ogni campagna ha previsto un webinar informativo e di sensibilizzazione destinato ai dipendenti e alle dipendenti delle aziende partner. Segue una breve sintesi delle principali campagne realizzate.

OVS
Nei propri punti vendita in tutta Italia, l'azienda ha installato raccoglitori (in osservanza di quanto previsto dalla legge antisprechi) permettendo alla propria clientela di donare abiti ancora in buono stato a Humana. Grazie agli oltre 500 negozi coinvolti, è stata questa la partnership con maggiore capillarità sul territorio nazionale.

Quellogiusto
Nei negozi di Veneto, Friuli ed Emilia Romagna l'azienda ha raccolto abiti e scarpe dalla clientela in favore delle attività di Humana, includendo nell'operazione anche una donazione economica per il progetto di "Empowerment per i giovani in Malawi: crescita economica tramite lo sviluppo delle competenze" (si veda pag. 121).

Scout
Nel 2025, il brand ha coinvolto la propria clientela nella campagna take back, raccogliendo abiti per Humana.

Nico Jeans
Attraverso la campagna take back "Rottama il tuo jeans" sono stati raccolti capi in denim da donare a Humana e la clientela del brand ha acquisito una maggiore sensibilità e consapevolezza dell'impatto ambientale delle proprie scelte.

Salute e sicurezza dei nostri volontari e delle nostre volontarie

(GRI NGO LA6 – LA7)
Per Humana il tema della salute e della sicurezza è imprescindibile. Nei confronti dei **volontari e delle volontarie**, l'Organizzazione, infatti, oltre a stipulare un'assicurazione, adotta tutte le misure necessarie alla loro tutela nello svolgimento delle varie attività, effettuando un'analisi dei rischi e implementando tutte le azioni possibili per prevenirli. Alle persone volontarie vengono fornite informazioni a proposito della loro sicurezza e salute, coerentemente con quanto prescritto dalla normativa nazionale.

Per gli attivisti e le attiviste del progetto 3C è prevista una formazione ad hoc, erogata dai responsabili del progetto, sugli aspetti inerenti la tutela della sicurezza all'interno dell'orto, la fornitura di DPI specifici e la richiesta di adesione al regolamento interno e alla procedura di prevenzione infortuni. Coloro che si attivano con il **volontariato aziendale** beneficiano di un'assicurazione dedicata stipulata da Humana Italia. Tutti i volontari, le volontarie e i visitatori e le visitatrici delle nostre sedi, in particolare negli Orti 3C, ricevono i necessari DPI.

Volontariato aziendale

Le aziende possono offrire ai propri collaboratori e alle proprie collaboratrici un'opportunità di volontariato con Humana, che può concretizzarsi in una raccolta di indumenti interna all'azienda o in attività da svolgere all'interno degli Orti 3C (si veda pag. 151) di Humana. Queste esperienze favoriscono il team building e l'aumento della consapevolezza sui temi socio-ambientali promossi dall'Organizzazione.

Nel 2025, Humana ha accolto negli Orti 3C in provincia di Milano **60 volontari e volontarie** di Microsoft e Story Factory e coinvolto **circa 6.000 dipendenti delle aziende** che hanno organizzato raccolte di abiti presso le proprie sedi e si sono impegnati nella gestione dei ritiri e delle consegne a Humana.

Le possibili forme di volontariato aziendale con Humana sono due:

↪ Raccolta abiti aziendale
L'azienda può promuovere, tra i collaboratori e le collaboratrici, una raccolta di indumenti usati, avvalendosi degli ecobox (contenitori in cartone) messi a disposizione da Humana. L'iniziativa può inoltre essere arricchita con uno swap party, per creare un momento di condivisione e scambio tra colleghi e colleghe. In un webinar della durata di circa 30 minuti, le persone volontarie vengono a conoscenza delle finalità sociali e ambientali del progetto, offrendo al contempo spunti di riflessione su come ciascuno possa contribuire a generare un impatto positivo sul pianeta. Al termine della campagna, l'azienda riceve una rendicontazione dettagliata relativa ai quantitativi di indumenti raccolti e agli impatti ambientali e sociali generati dall'iniziativa. Nel 2025, Humana ha potuto contare sulla collaborazione di **26 aziende appartenenti a settori molto diversi**, quali ad esempio il mondo farmaceutico e della cosmesi, della finanza e della consulenza, dell'informatica e della produzione.

↪ 3C Coltiviamo il Clima e la Comunità
L'attività è svolta in provincia di Milano, presso gli Orti di Comunità che Humana gestisce a Cornaredo, Settimo Milanese e Bollate e può riguardare ad esempio la costruzione di sistemi di raccolta dell'acqua, la piantumazione, l'organizzazione della compostiera o la produzione di strutture per le aree comuni. Per gli attivisti e le attiviste degli orti collaborare con persone di realtà aziendali e raccontare loro la propria esperienza è motivo di orgoglio e stimola la creazione di un ambiente inclusivo.

Attivazione e consapevolezza

Humana partecipa a tavoli di lavoro e piattaforme dedicate ai temi della sostenibilità. In particolare, è parte attiva di:

ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile), la principale associazione italiana riconosciuta a livello internazionale, impegnata nella diffusione della **cultura dello sviluppo sostenibile** nel nostro Paese. In questo contesto, Humana partecipa ai gruppi di lavoro focalizzati sugli SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU, con particolare attenzione agli obiettivi 4 e 17 (si veda pag. 26).

ICESP (Piattaforma Italiana degli attori per l'Economia Circolare), promossa da ENEA come iniziativa speculare e integrata alla piattaforma europea ECESP, con l'obiettivo di diffondere la conoscenza dell'economia circolare, mappare le buone pratiche in quest'ambito e favorire il dialogo multistakeholder.

AISEC (Associazione Italiana per lo Sviluppo dell'Economia Circolare) , costituita nel 2014, ha l'obiettivo di promuovere, diffondere e applicare il concetto di economia circolare sia a livello nazionale che internazionale. Per il raggiungimento dei propri fini sociali, l'Associazione svolge attività legate all'economia circolare nel contesto più ampio dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale d'impresa.



5.5
Awareness

In linea con la propria mission, in Italia Humana dedica un impegno costante alla diffusione di messaggi legati alla solidarietà, sostenibilità e tutela ambientale, facendosi promotrice attiva di una cultura fondata sul rispetto, sulla responsabilità e sull'impegno collettivo. L'Organizzazione, attraverso iniziative, collaborazioni, progetti ed eventi contribuisce alla costruzione di una società più consapevole e inclusiva.

Di seguito sono elencate le principali iniziative a cui Humana ha preso parte nel 2025, **coinvolgendo oltre 5.500 persone**.

Milano Marathon by RCS Sports & Events e RCS Active Team
Ad aprile, dopo alcuni anni di assenza, Humana ha di nuovo preso parte alla Wizz Air Milano Marathon, coinvolgendo otto staffette composte da cittadini, cittadine e personale di aziende partner. L'evento ha offerto visibilità, occasioni d'incontro durante la maratona e il Running Festival, oltre alla possibilità di raccogliere abiti a sostegno dei progetti di sviluppo di Humana e fondi a favore del progetto "Orti per tutti: coltiviamo l'inclusione" per rendere gli Orti 3C (si veda pag. 151) ancora più accessibili a chi ha difficoltà motorie. Significativa è stata anche la partecipazione dei dipendenti e delle dipendenti di Humana, presenti nei diversi punti di presidio informativo e raccolta indumenti.

Il Salone della CSR e dell'innovazione sociale by Università Bocconi
Il tema proposto dalla 13esima edizione del Salone della CSR e dell'Innovazione Sociale è stato "Creare futuri di valore". Humana vi ha preso parte intervenendo nei due panel "Economie circolari: dalle norme ai modelli di sviluppo sui territori" e "Volontariato d'impresa: un'azione, tanti vantaggi" per raccontare come la co-progettazione di iniziative ad alto impatto ambientale e sociale possa contribuire all'**integrazione tra responsabilità sociale e strategie aziendali**.

Impianto aperto by Humana
L'Organizzazione ha aperto le porte della sede di Pregnana Milanese e dell'impianto di smistamento semiautomatizzato a enti pubblici, aziende, giornalisti, giornaliste e partner, invitandoli a conoscere l'impatto sociale e ambientale della filiera degli abiti usati che gestisce. All'evento ha presenziato Snorre Westgaard, Presidente della Federazione Internazionale Humana People to People, per illustrare i progetti di sviluppo realizzati in Asia, Sud America e Africa grazie agli indumenti. Karin Bolin, amministratrice delegata di Humana Italia, ha approfondito il contesto europeo e nazionale **del settore tessile post consumo** anche alla luce delle novità normative degli ultimi anni (si veda pag. 106).

Ecomondo
Humana era presente insieme a UNIRAU (Unione imprese raccolta riuso e riciclo abbigliamento usato) nel Textile District e in uno stand condiviso con Assorecuperi (l'Associazione nazionale delle imprese operanti nel settore del recupero di rifiuti). L'Organizzazione ha inoltre proposto il convegno: "Waste Shipment Regulation e il suo impatto sul mercato globale dei tessili post consumo" e preso parte al panel "Industria Tessile Made in Italy: sfide e opportunità in un'ottica di economia circolare – quali prospettive future?" dando evidenza alla **centralità del riuso, all'importanza delle filiere post consumo globali**, al ruolo chiave delle partnership e alla necessità di ristabilire una sostenibilità economica nel settore della raccolta e avvio a recupero degli indumenti.

Fà la cosa giusta by Terre di Mezzo editore
La ventunesima edizione della fiera del consumo critico e degli stili di vita sostenibili di Milano ha coinvolto Humana su due fronti: la presentazione del **programma di Volontariato Internazionale** (si veda pag. 164) e un approfondimento sull'economia circolare urbana nei settori moda e tessile insieme al Comune di Milano, nello stand "MILANO CIRCOLARE – la città che riduce, riusa, recupera".

M'illumino di meno by Cartepillar (Rai Radio2)
Humana ha aderito alla giornata nazionale del risparmio energetico e degli stili di vita sostenibili promossa dalla nota trasmissione Caterpillar di Radio2, organizzando alcune iniziative con cui ha coinvolto i propri stakeholder.
Nei negozi Humana Vintage e People uno speciale allestimento delle vetrine e un decalogo trasmesso sugli schermi interni invitavano a "Spogliarsi delle cattive abitudini" e a compiere scelte più sostenibili. È stata poi organizzata una raccolta straordinaria di abiti nelle sedi di Roma e Milano di Italotreno **(330 persone coinvolte)** e una nella sede di Pardgroup, azienda di consulenza per il settore retail, dove Humana ha tenuto un incontro sull'iniziativa agli **80 collaboratori e collaboratrici**.
All'Università Sapienza di Roma è stato organizzato uno swap party e gli abiti non scambiati sono stati donati a Humana, che li ha valorizzati nella propria filiera.

All you need is pop By Radio Popolare
A seguito di numerose partecipazioni nelle dirette radio del programma "Vieni con me" su Radio Popolare, con l'obiettivo di generare maggior consapevolezza tra gli ascoltatori e le ascoltatrici sulla filiera del tessile post consumo e i suoi impatti, Humana ha preso parte all'annuale festa dell'emittente "All you need is Pop". L'Organizzazione era infatti tra gli ospiti del talk "Moda INsostenibile: prodotto, filiere, persone" e ha attivato una raccolta straordinaria di abiti usati dedicata ai partecipanti dell'evento.

Convegni

Nel 2025, Humana Italia ha preso parte a numerosi convegni, di cui elenchiamo i principali, con l'obiettivo di contribuire alla creazione di una cultura della sostenibilità e dell'economia circolare.

In occasione del **Green Med Expo & Symposium** di Napoli, Karin Bolin, Amministratrice Delegata di Humana, ha presentato i temi più attuali riguardanti la filiera post consumo degli abiti: l'urgenza di risolvere la crisi del settore attraverso il riconoscimento di un contributo agli operatori e l'importanza di valorizzare le realtà solide e professionali.

In occasione del **SAMAB** di Milano, fiera internazionale dedicata all'innovazione per la filiera del tessile e dell'abbigliamento, il Corporate Partnership & CSR Manager di Humana, Alfio Fontana è intervenuto nel convegno "Il sistema del Tessile/Moda è pronto per l'Economia Circolare? EPR, consorzi, nuovi impegni per le imprese della moda e nuovi modelli di business".

Anche la partecipazione a Milano al lancio dell'**Italian Repairing and Upcycling Centre**, il primo polo nazionale di riparazione e upcycling che coinvolge brand, istituzioni e consumatori, ha permesso all'Organizzazione di sottolineare come la partita per il futuro del settore tessile si giochi anche sulla collaborazione multistakeholder.

In considerazione dello scenario che si sta definendo, in relazione ai futuri sistemi EPR (Responsabilità Estesa del Produttore) al settore tessile e moda, il **Circular Value Forum** di Genova ha proposto tra gli altri il talk "Le soluzioni possibili dell'economia circolare della moda" a cui Humana ha partecipato, presentando le proprie consolidate competenze nell'ambito dei processi di valorizzazione del riutilizzo e preparazione per il riciclo.

Collaborazioni

Con l'obiettivo di generare crescente consapevolezza tra le persone, Humana ha unito le forze con numerose realtà con cui condivide valori. L'Organizzazione ha partecipato al **laboratorio organizzato da FAO e Wrad** nell'ambito della **Milano Design Week** rivolto ai bambini per stimolarli a scoprire le connessioni tra moda, sostenibilità e agricoltura.

Insieme a **MUSA, Save The Duck, Erion e PRISM**, Humana ha preso parte alla seconda edizione di **Ideathon #RefashioningMilan**, l'iniziativa che coinvolge studenti e studentesse delle università di moda e design per ripensare Milano come capitale della moda sostenibile e circolare. L'evento, sostenuto da Comune di Milano, Università Bocconi e Gruppo Armani, ha promosso soluzioni innovative di upcycling e gestione dei rifiuti tessili.

Shaping Purposeful Futures 2025, una sfida in cui gli studenti del Politecnico di Milano hanno trasformato le loro idee in progetti reali e scalabili per creare un cambiamento positivo, ispirati dall'impegno quotidiano di importanti realtà del terzo settore come Humana People to People Italia, BAM Biblioteca degli Alberi Milano, bee.4 altre menti, Fondazione AIRC per la Ricerca sul Cancro.

Swap Party e inaugurazioni

Per lanciare la **collaborazione con Scout**, sono stati organizzati due swap party negli store di Milano e Bologna, coinvolgendo **oltre 130 persone**.

A Milano, con **Altroconsumo e Cascina Cuccagna** (**500 persone** partecipanti) e in occasione del **Riverberi Festival (80 persone** partecipanti), curato da TerraLab, Humana ha preso parte a due swap party ed è intervenuta nel talk "Ripensare l'economia per il pianeta" sottolineando l'importanza di allungare il ciclo di vita degli abiti per ridurre spreco e inquinamento.

Nel 2025, Humana ha inaugurato con eventi dedicati alla moda sostenibile i nuovi punti vendita Humana Vintage di Parma e Padova, Humana People di Bologna (**4.200 persone coinvolte**) e l'Humana Football Corner di Milano.

Sono state inoltre lanciate le collaborazioni con Save the Duck e Miomojo che hanno dato visibilità all'Organizzazione come partner per progetti innovativi nel settore tessile.

5.6 Volontariato internazionale

Grazie all'attività di promozione, Humana Italia nel 2025 ha **iscritto 36 persone al programma di volontariato internazionale** gestito dalla Federazione Humana People to People. L'obiettivo del programma è promuovere la solidarietà internazionale e lo sviluppo sostenibile, offrendo un'opportunità concreta per contribuire al cambiamento e per crescere sia personalmente che professionalmente.

I volontari e le volontarie hanno partecipato alla fase di formazione di tre mesi in Danimarca e alle attività sul campo per sei mesi. Queste si sono svolte in Guinea Bissau, India, Malawi, Repubblica Democratica del Congo e Zambia. I progetti, gestiti dalle associazioni consorelle di Humana, operano in ambiti eterogenei, quali ad esempio le scuole magistrali e professionali, la nutrizione infantile, la prevenzione di HIV/AIDS.

I volontari e le volontarie, persone di età e background diversi, hanno supportato gli staff dei progetti, entrando a stretto contatto con le comunità locali.

Le informazioni sul programma sono disponibili sui canali social e sul sito istituzionale dell'Organizzazione.

5.7 Raccolta fondi

Nel 2025, l'Organizzazione ha condotto attività di raccolta fondi, rivolgendosi a categorie eterogenee di donatori, presentate nella tabella che segue.

Tabella 2 Donazioni per categoria di donatori (valori in euro)

Categorie di donatori	2023	2024	2025	Variazione % (2024 - 2025)
Individui	36.507,00	35.403,00	33.091,50	-6,5%
Istituzioni e Fondazioni	216.777,00	542.811,00	1.784.575,44	228,8%
Aziende	96.742,00	151.758,00	113.184,28[2]	-25,4%
TOTALE	350.026,00 €	729.972,00 €	1.930.851,22 €	164,5%

Testimonianza volontaria
Silvia Orri — Scuola magistrale di Chilangoma (Malawi)

Secoli di colonialismo continuano a plasmare la nostra mentalità. Dobbiamo liberare le nostre idee dal paternalismo, dalla compassione e dall'etnocentrismo. È così che i tre mesi di formazione mi hanno preparata a capire il modo migliore per creare una visione condivisa del futuro e una comprensione comune di valori come l'educazione, il rispetto e la cooperazione con la popolazione del Malawi. Costruire un senso di comunità richiede ascolto attivo, pazienza e umiltà.

[2] L'importo non include un corrispettivo economico di 50.000 euro ottenuto da Humana ETS a seguito della cessione a Humana scarl di beni nuovi invenduti ricevuti in donazione dall'azienda Miomojo. Sebbene tale importo derivi da una transazione commerciale e non possa essere qualificato come contributo proveniente da attività tipicamente considerate di raccolta fondi, rappresenta una risorsa assimilabile, in quanto destinata alla realizzazione dei progetti sociali di Humana.
Di quanto ricavato, 27.600 euro sono stati destinati nel 2025 al progetto "Sustainable utilization of Marula Fruits for Income Generation Activities in Matsheng Villages" (si veda pag. 138).
La restante parte è stata accantonata per l'invio ai progetti nel 2026.

Il totale dei fondi ottenuti, pari a 1.930.851,22 euro, è stato utilizzato per la realizzazione di **progetti di cooperazione internazionale** (si veda capitolo 4) e **attività sociali e ambientali in Italia**, in particolar modo gli Orti 3C (si veda paragrafo 5.2 del presente capitolo). Le somme destinate agli interventi realizzati all'estero sono impiegate per l'implementazione in loco e per il supporto alla gestione operato da Humana Italia.

Le attività messe in campo per il raggiungimento del risultato descritto sono state le seguenti:

↪ **partecipazione a bandi di Istituzioni e Fondazioni**: gli uffici Cooperazione Internazionale e Attivismo Climatico hanno presentato dei progetti da realizzare in Italia, come gli Orti 3C, e in alcuni paesi di Africa, Asia e America Latina, a enti di erogazione, interessati a finanziare interventi di sviluppo delle comunità, di scolarizzazione, tutela della salute e protezione dell'ambiente. Alle pagine 115 e 156 sono elencati gli enti che, nel 2025, hanno riconosciuto fondi all'Organizzazione.

↪ **attivazione di partnership e partecipazione a eventi**: le collaborazioni sono state realizzate principalmente con aziende (si veda paragrafo 5.4 – pag. 158) e in misura minore con enti di varia natura. I fondi sono stati riconosciuti a Humana in virtù delle campagne take back organizzate, di eventi destinati a dipendenti aziendali, a un pubblico più generico o a sportivi e sportive, come nel caso della Wizzair Milano Marathon;

↪ **azioni rivolte a individui**: queste rappresentano la parte meno consistente delle attività di raccolte fondi. Grazie al programma di **Sostegno a Distanza** (SAD) che Humana Italia implementa da oltre 20 anni, nel 2025 l'Organizzazione ha ricevuto 9.670 euro. Di questi, 967 euro sono stati trattenuti per le attività istituzionali e 8.703 euro sono stati inviati a tre progetti: i due Centri Children's Town di Maputo in Mozambico e Malambanyama in Zambia e l'Istituto Politecnico di Nacala in Mozambico (si vedano pagg. 121 e 128). Infine, vanno menzionati i fondi ottenuti tramite il 5x1000. A dicembre 2024, Humana Italia ha ricevuto 6.560,15 euro dalla campagna del **5x1000** del 2023, relativa ai redditi 2022, condotta a favore del progetto "Formigas do Futuro" in Mozambico (si veda pag. 128).
Dell'importo totale, 5.904,14 euro sono stati inviati all'inizio del 2025 in Mozambico per il completamento di una sala polivalente. I restanti 656,01 euro sono stati utilizzati da Humana Italia per attività istituzionali. Infine, ad agosto 2025, Humana Italia ha ricevuto la donazione del 5x1000 del 2024, relativa ai redditi del 2023, pari a 6.419,50 euro. A inizio 2026, sono stati inviati 5.778 euro al progetto "Formigas do Futuro" in Mozambico. I restanti 641,50 euro sono stati impiegati a copertura di costi istituzionali e amministrativi dell'Organizzazione. Nelle donazioni da individui rientrano inoltre 17.002 euro di **liberalità spontanee**, impiegati a sostegno delle attività di promozione sociale e ambientale.

5.8
Scuole ed Educazione alla cittadinanza globale

Nel corso del 2025, Humana ha incontrato **3.798 alunni e alunne di scuole primarie e secondarie**, nelle province di Milano, Treviso, Verona, Ferrara e Mantova. Grazie al programma di Educazione alla cittadinanza globale, l'Organizzazione ha dedicato **334 ore** (un incremento del 17,6% rispetto al 2024) agli incontri con gli studenti e le studentesse, stimolando bambini e bambine, ragazzi e ragazze, e insegnanti a diventare consapevoli delle dinamiche legate alla solidarietà e alla tutela ambientale. Consapevole che il coinvolgimento diretto sia essenziale per favorire l'attivazione dei più giovani e delle più giovani, Humana pone **ogni studente e ogni studentessa al cuore dell'esperienza formativa**. Attraverso questa metodologia, i ragazzi e le ragazze diventano protagonisti e co-creatori della lezione, una dinamica che permette di stimolare con maggiore efficacia la loro attenzione.
L'offerta formativa, differenziata per fascia d'età, esplora la distinzione tra economia lineare e circolare, l'applicazione della "regola" delle 3R (Riduci, Riusa, Ricicla) e le possibilità di recupero di quanto solitamente destinato a diventare rifiuto. Le tematiche ambientali, sempre connesse a quelle della giustizia sociale e della solidarietà, in un intreccio di causa-effetto, valorizzazione-spreco e risorsa-opportunità, sono presentate con lezioni frontali e alcuni laboratori:

↪ Da T-shirt a Shopper – upcycling creativo;
↪ Il Viaggio di maglietta;
↪ Acchiappa il calzino;
↪ Piccolo smistamento;
↪ Lettura delle etichette.

A questi si aggiunge l'impiego del **gioco da tavolo Humana 2099**, che educa gli studenti e le studentesse a diventare cittadini e cittadine globali consapevoli, sottolineando l'importanza dei piccoli gesti e della condivisione dei saperi e delle azioni.



Nel 2025, 250 degli studenti e delle studentesse coinvolte, erano dell'Istituto Caterina da Siena di Milano, in particolare degli indirizzi moda/tessile e grafico/comunicazione; rientravano, inoltre, nel progetto **Let's go! Giovani Creativi per un futuro più sostenibile** finanziato da Fondazione Cariplo e realizzato da Humana in collaborazione con ilVespaio ETS e i Ludosofici. Il progetto, incentrato sul rafforzamento del **protagonismo giovanile e il miglioramento dell'offerta formativa scolastica** sui temi della sostenibilità ambientale, si è articolato in due fasi: una formazione teorica su economia circolare, cibo e ambiente, seguita da laboratori pratici e uscite didattiche. Gli studenti e le studentesse hanno co-progettato e realizzato prodotti artistici e creativi (collezioni di moda sostenibile, installazioni o podcast) utilizzando materiali riciclati. Le attività hanno previsto anche eventi pubblici e uno swap party per sensibilizzare la comunità di riferimento dell'istituto.

5.9
Comunicazione

Gli obiettivi della mission vengono comunicati costantemente attraverso i canali istituzionali e promozionali dell'Organizzazione, quali:

↪ il sito **humanaitalia.org**;
↪ i canali social;
↪ eventi all'interno dei negozi dell'Organizzazione.

Grazie a questi strumenti, le tematiche che costituiscono il cuore di Humana vengono promosse: solidarietà, cooperazione, capacity building, tutela ambientale, economia circolare, moda sostenibile, sensibilizzazione, mobilitazione e attivismo comunitario. Gli spunti informativi trattano attività tipiche come la realizzazione dei progetti sociali e di sviluppo, la filiera tessile post consumo, la responsabilità sociale d'impresa, le iniziative di raccolta fondi e le partnership. Sia la comunicazione istituzionale sia quella specifica dei negozi sono gestite con il supporto di un'agenzia esterna, in particolare per quanto riguarda i canali social.

Tabella 3 Risultati dei principali canali di comunicazione al 31.12.2025, con raffronto all'anno precedente

Canale	Overview
E-newsletter	23 che hanno raggiunto 12.600 persone (-43%)
Uscite stampa	520 (+15%)
humanaitalia.org	49.392 visualizzazioni (-16%) da parte di 17.004 utenti (-35%)
raccoltavestiti.humanaitalia.org	147.906 visualizzazioni (-50%) da parte di 64.789 utenti (+43%)
Facebook	18.261 follower (stabile)
Instagram	8.238 follower (+18%)
Linkedin	7.136 follower (+18%)

GRI Context Index

Dichiarazione d'uso	Humana Italia ha presentato una rendicontazione con riferimento agli Standard Global Reporting Initiative per il periodo 1 gennaio-31 dicembre 2025 e alle Linee Guida per la rendicontazione del Terzo Settore
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI Standard	Disclosure	Linee Guida del Terzo Settore	Ubicazione / paragrafo	Commenti
GRI 2 Informativa generale 2021	2-1 Dettagli sull'Organizzazione	Informazioni generali sull'ente Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale Informazioni generali sull'ente Struttura, governo e amministrazione Persone che operano per l'ente	Sede legale; Sedi operative Nota metodologica - Perimetro e scopo; 1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa.	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Organizzazione	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale Altre informazioni	Nota metodologica - Perimetro e scopo; Nota metodologica - Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del bilancio di sostenibilità	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Nota metodologica - Perimetro e scopo	
	2-4 Restatement delle informazioni	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Nota metodologica - Perimetro e scopo; 3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana	
	2-5 Assurance esterna			Il documento non è stato oggetto di assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Informazioni generali sull'ente Struttura, governo e amministrazione Persone che operano per l'ente	1.1 Chi siamo; 1.2 Le performance economiche; 3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera	
	2-7 Dipendenti	Persone che operano per l'ente	2.1 Le persone di Humana Italia Informativa generale - Tabelle 1, 2, 3	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Persone che operano per l'ente	2.5 Il personale esterno Informativa generale - Tabelle 1, 2, 3, 4	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Informazioni generali sull'ente Persone che operano per l'ente Struttura, governo e amministrazione	1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa	

GRI Standard	Disclosure	Linee Guida del Terzo Settore	Ubicazione / paragrafo	Commenti
GRI 2 Informativa generale 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	Struttura, governo e amministrazione Persone che operano per l'ente Informazioni generali sull'ente	1.1 Chi siamo - La struttura organizzativa	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	/	Lettera agli stakeholder	
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Struttura, governo e amministrazione Obiettivi e attività	Nota metodologica - Piano di sostenibilità e il contributo agli SDGs; 1.1 Chi siamo – Vision, Mission e Valori; 1.1 Chi Siamo – Legalità e trasparenza nell'Organizzazione; 1.1 Chi Siamo – Modello Organizzativo e Codice Etico	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Struttura, governo e amministrazione	1.1 Chi Siamo – Modello Organizzativo e Codice Etico	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Obiettivi e attività Struttura, governo e amministrazione	1.1 Chi Siamo – Legalità e trasparenza nell'Organizzazione	
	2-28 Adesione ad associazioni	Informazioni generali sull'ente Struttura, governo e amministrazione Persone che operano per l'ente	1.1 Chi Siamo - La struttura organizzativa	
	2-29 Coinvolgimento degli stakeholder	Struttura, governo e amministrazione	Nota metodologica - Gli stakeholder e il processo di coinvolgimento	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Persone che operano per l'ente	2.1 Le persone di Humana Italia	
GRI 3	3-1 - Processo per determinare i temi materiali	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Nota Metodologica - Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del Bilancio di Sostenibilità	
	3-2 - Elenco dei temi materiali	Metodologia adottata per la redazione del Bilancio Sociale	Nota Metodologica - Gli ambiti di intervento prioritari e i contenuti del bilancio di sostenibilità	
Tema: Impatti positivi sulle comunità				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema		4.1 L'approccio di Humana	
GRI 203 Impatti economici indiretti 2016	203-1 investimenti infrastrutturali e servizi finanziati		4.2 Progetti di cooperazione internazionale	
	203-2 Impatti economici indiretti significativi		3.3 Gli impatti positivi generati dalla filiera di valorizzazione degli abiti di Humana 4.2 Progetti di cooperazione internazionale	

GRI Standard	Disclosure	Linee Guida del Terzo Settore	Ubicazione / paragrafo	Commenti
GRI 413 Comunità locali	413-1 operazioni che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo		4.1 L'approccio di Humana	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
Tema: Sviluppo del capitale umano				
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Persone che operano per l'ente	2.1 Le persone di Humana Italia; Cap. 2 Occupazione - Tabelle 5, 6, 7	
	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	
GRI 404 Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente		2.3 Formazione e crescita professionale Cap. 2 Formazione e istruzione - Tabella 11	
Tema: Sicurezza, salute e benessere dei collaboratori e dei volontari				
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Persone che operano per l'ente	2.4 Salute, sicurezza e benessere	
	403-2/4 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti		2.4 Salute, sicurezza e benessere	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro		2.4 Salute, sicurezza e benessere	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e di sicurezza		2.3 Formazione e crescita professionale	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori		2.4 Salute, sicurezza e benessere	
	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	
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro		2.4 Salute, sicurezza e benessere	Il Sistema di gestione si applica a tutti i dipendenti e collaboratori di Humana Italia
	403-9 Infortuni sul lavoro		2.4 Salute, sicurezza e benessere 2.5 Il personale esterno Cap. 2 Salute e sicurezza sul lavoro - Tabelle 8, 9, 10	

GRI Standard	Disclosure	Linee Guida del Terzo Settore	Ubicazione / paragrafo	Commenti
Tema: Tutela delle diversità e delle pari opportunità				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Persone che operano per l'ente	2.2 Pari opportunità e multiculturalismo	
GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra dipendenti	Persone che operano per l'ente	2.2 Pari opportunità e multiculturalismo Diversità e pari opportunità - Tabelle 12, 13, 14, 15	
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		2.2 Pari opportunità e multiculturalismo	
Tema: Relazioni con il sistema socio-politico				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema		4.2 Progetti di cooperazione internazionale 5.1 Attività socio-ambientali in Italia	
GRI 415 Politica pubblica	415-1 Contributi Politici			Nel 2024 non sono stati erogati contributi politici finanziari e in natura, direttamente o indirettamente
Tema: Tutela della salute e sicurezza dei donatori e dei clienti				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Obiettivi e attività	3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera - Il servizio di raccolta indumenti	
			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	
GRI 416 Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi		3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera	
Tema: Generazione di valore e allocazione delle risorse				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Situazione economico-finanziaria	1.2 Le performance economiche - Il valore economico generato e distribuito da Humana Italia scarl	
GRI 201 Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito		1.2 Le performance economiche	
G4 NGO Sector Disclosures	DMA Resource Allocation, Former NGO-7		Cap. 1 Il contributo di Humana ETS ai progetti nel mondo, suddiviso per provenienza - Tabella 3	
Tema: Contrasto alla corruzione				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Struttura, governo e amministrazione; Obiettivi e attività.	1.1 Chi Siamo – Modello Organizzativo e Codice Etico	
GRI 205 Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione		1.1 Chi Siamo – Modello Organizzativo e Codice Etico	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		1.1.Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione	

GRI Standard	Disclosure	Linee Guida del Terzo Settore	Ubicazione / paragrafo	Commenti
Tema: Tema: Trasparenza e sostenibilità della filiera				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Struttura, governo e amministrazione	1.1.Chi Siamo - Vision, mission e valori 1.1.Chi Siamo - Legalità e trasparenza nell'Organizzazione 3.1 Una filiera trasparente e sicura	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali		/	Nel 2025 non sono stati inseriti nuovi fornitori
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali		/	Nel 2025 non sono stati inseriti nuovi fornitori
GRI 417: Marketing ed etichettatura	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing		/	Nel 2025 non sono stati registrati casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing
Tema: Economia circolare e salvaguardia delle risorse naturali				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Obiettivi e attività	3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera 3.3 Gli impatti positivi della filiera di valorizzazione degli abiti di Humana	
GRI 301 Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume 301-2 - Materiali utilizzati che provengono da riuso o riciclo		3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi	
GRI 306 Rifiuti 2020	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti 306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento		3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera 3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera 3.2 Vestiti usati: gli anelli della filiera	
Tema: Mitigazione e adattamento al cambiamento climatico				
GRI 3 - Temi materiali	3-3 Gestione del tema	Obiettivi e attività	3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi 4.2 Progetti di cooperazione internazionale 5.1 Attività socio-ambientali in italia	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2 Emissioni indirette di GHG (Scope 2)		3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi 3.4 L'impegno per l'ambiente nella gestione dei processi	

GRI Context Index

Non tutti i temi previsti dagli Standard GRI trovano una corrispondenza nelle Linee guida per la rendicontazione degli enti del Terzo settore, in quanto i due riferimenti adottano strutture e criteri di classificazione differenti.

Sedi legali

Humana People to People Italia societa cooperativa
a responsabilità limitata (scarl)

Via Bergamo 9B 20006 Pregnana Milanese (MI)
Tel. 02 9396401
info@humanaitalia.org
PI/CF 12624380155

Humana People to People Italia ETS

Via Bergamo 9B 20006 Pregnana Milanese (MI)
Tel. 02 9396401
info@humanaitalia.org
PI 03146260967 / CF 93524700155

Sedi operative

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

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

Via Bergamo 9B
20006 Pregnana M. (MI)
Tel. 02 93964030
milano@humanaitalia.org

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

Negozi Humana

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
Tel. 02 35943039
humanavintagemilano4@humanaitalia.org

Padova
Via Roma 104
Tel. 049 8965309
humanavintagepadova@humanaitalia.org

Parma
Strada della Repubblica 38
Tel. 0521 1401858
humanavintageparma@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
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

Bologna
Via Marconi 51
Tel. 051 0035918
humanashbologna@humanaitalia.org

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

Negozi Humana: www.humanavintage.it



HUMANA
PEOPLE
TO PEOPLE
ITALIA