



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Bilancio di Sostenibilità: impatto e trasparenza

HUMANA People to People Italia

Organizzazione umanitaria:

- no profit
- laica
- indipendente
- membro dell'omonima Federazione Internazionale

Mission

- progetti di sviluppo nel Sud del mondo
- interventi sociali in Italia



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

HUMANA nel mondo

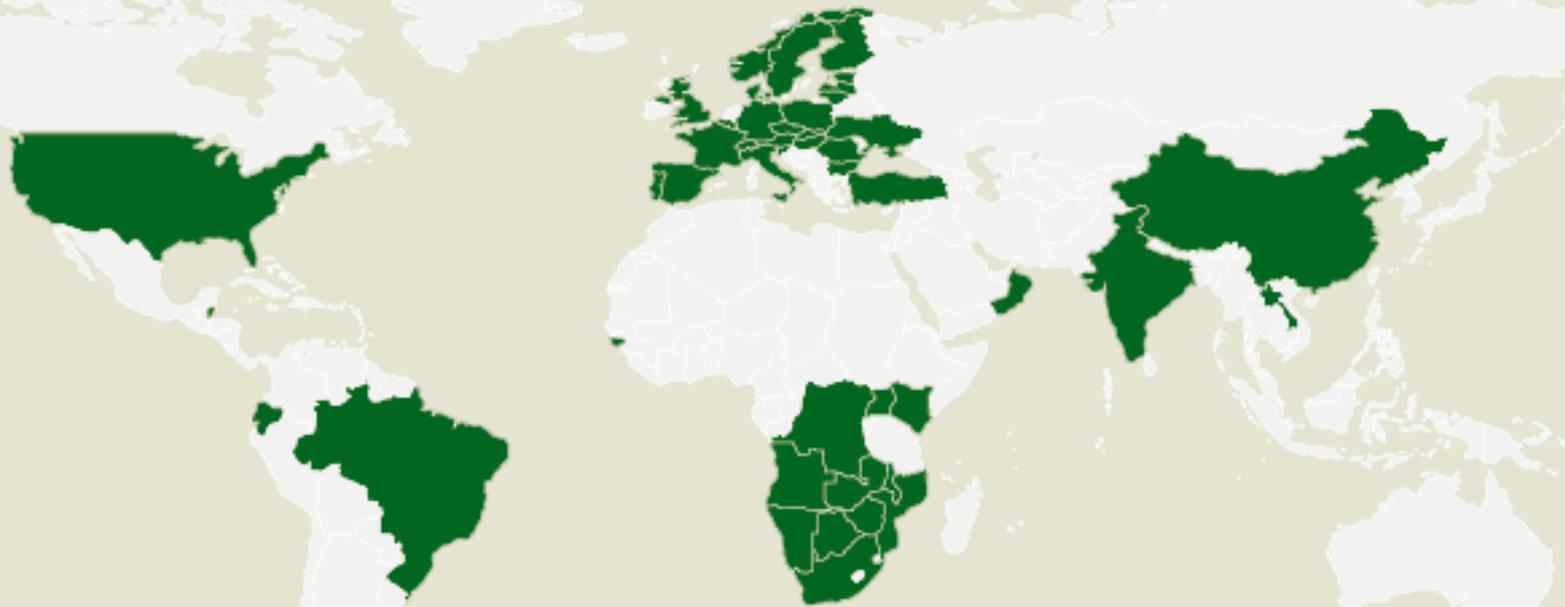


Figura 1. LA FEDERAZIONE INTERNAZIONALE HUMANA PEOPLE TO PEOPLE

10.000
PERSONE IMPIEGATE
NEL MONDO

13 MILIONI
DI BENEFICIARI

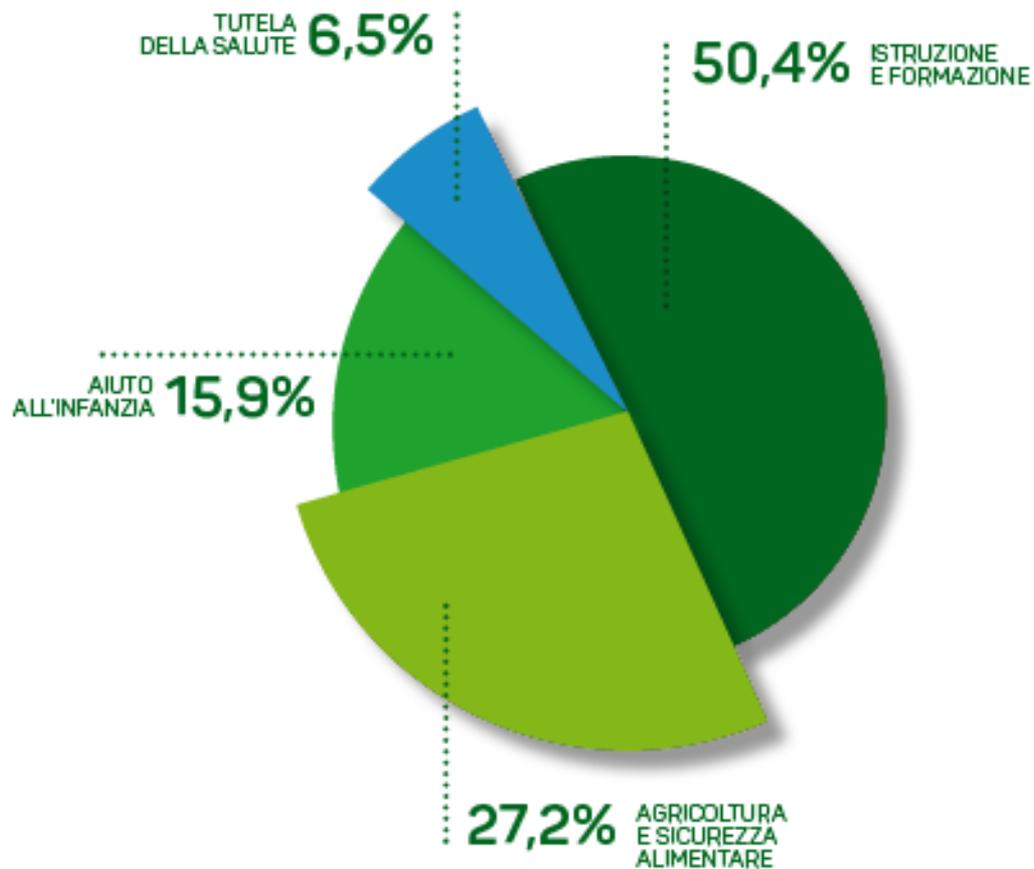
45
PAESI

860
PROGRAMMI
DI SVILUPPO



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Cooperazione internazionale



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Istruzione e Formazione



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Istruzione e Formazione



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Agricoltura Sostenibile e Sicurezza Alimentare



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Agricoltura Sostenibile e Sicurezza Alimentare



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Tutela della salute e prevenzione sanitaria



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Aiuto all'Infanzia e Sviluppo Comunitario



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Aiuto all'Infanzia e Sviluppo Comunitario



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

HUMANA in Italia

- Raccolta abiti:
 - 6 sedi
 - 5000 cnt
 - 48 provv
 - 20,3 mila tonnellate di abiti nel 2016
- 5 negozi:
 - 2 vintage (Milano e Roma)
 - 3 second hand (Roma, Torino)



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

HUMANA in Italia

- Raccolta fondi:
 - Sostegno a distanza
 - Vacanze Solidali
 - 5x1000
- Attività sociali :
 - Distribuzione kit
 - Scuole



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Raccolta degli abiti usati



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Bilancio di Sostenibilità

- Misurare e raccontare l'impatto economico, sociale e ambientale
- Standard internazionali GRI (Global Reporting Initiative) – versione 4



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Rendere conto e rendersi conto

Strumento di rendicontazione ma anche di gestione

Rendicontazione voluta per:

- trasparenza
- tracciabilità
- coinvolgimento stakeholder esterni ed interni

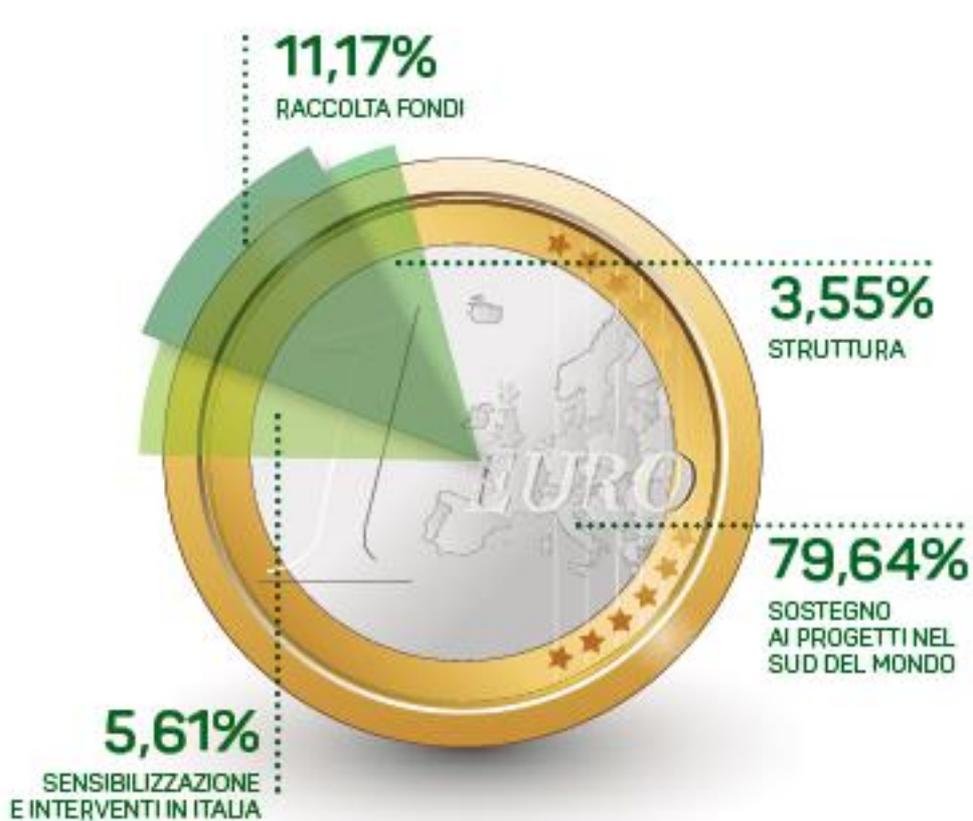
Gestione:

- raccolta dati
- analisi
- indicazione strategie
- obiettivi (KPI) passati e futuri con grado di raggiungimento



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Rendere conto e rendersi conto



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Coinvolgimento interno

Risorse interne coinvolte per:

- creazione della matrice di materialità (survey)
- compilazione schede raccolta dati
- interviste
- schede di feed back
- coinvolgimento degli stakeholder esterni: risorse di reparti e sedi diversi realizzano le interviste con i propri contatti prescelti, arricchendo, tra l'altro, il rapporto
- condivisione finale: in occasione di un evento indirizzato allo staff di HUMANA



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Ruolo HR

Raccolta dati su risorse umane

- dati anagrafici:
 - età media dello staff: aiuta dare evidenza alla gioventù dell'organizzazione
 - nazionalità: 17 diverse; segno di integrazione
 - assenze: produttività
- tipologia contrattuale: evidenza sicurezza del rapporto lavorativo
- formazione (anticorruzione, sicurezza, specifica per reparto)
- assenze: per dimostrare la presenza



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Dati sui dipendenti

Figura 1. DIPENDENTI E COLLABORATORI AL 31.12

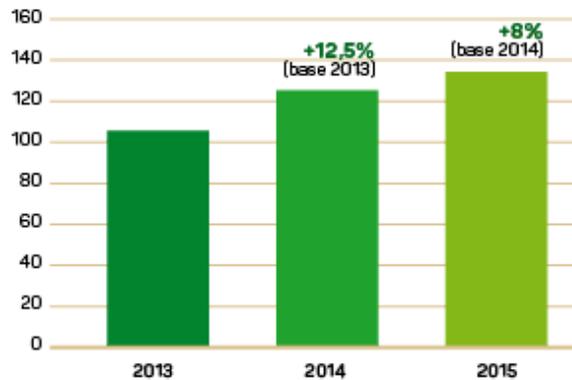
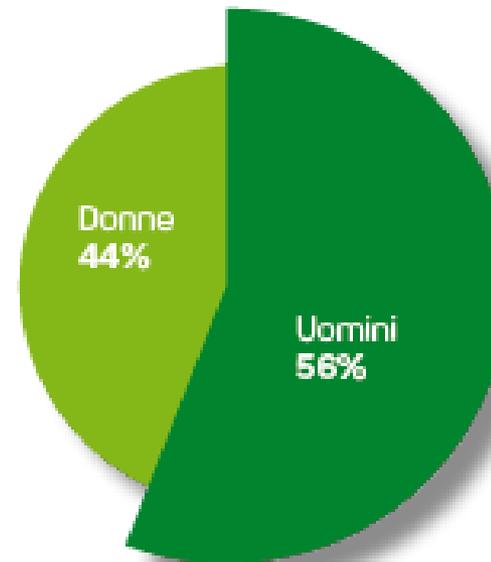


Figura 3. NUMERO DI DIPENDENTI/COLLABORATORI DEL CENTRO DI SMISTAMENTO



Figura 3. POPOLAZIONE AZIENDALE PER GENERE



4.1 I DIPENDENTI E I VOLONTARI

Il cuore della nostra organizzazione è rappresentato dai nostri **collaboratori e volontari**: le persone che tutti i giorni dedicano le proprie energie per contribuire al raggiungimento della nostra mission.

I DIPENDENTI

Grazie ai nostri dipendenti, alla loro professionalità e alle loro competenze siamo in grado di garantire **continuità** nell'erogazione dei servizi e nella realizzazione dei progetti sociali nel Sud del mondo e in Italia.

Al 31 dicembre 2015, i collaboratori di **HUMANA** (Società Cooperativa a r.l. e Associazione ONLUS), dislocati nelle nostre sedi in Abruzzo, Lazio, Lombardia, Piemonte e Veneto, sono **136** (Tabella 1) di **16 nazionalità diverse**.

Di questi, **5** sono dipendenti di **HUMANA People to People Italia ONLUS** mentre i restanti **131** dipendono dalla nostra Cooperativa.

Anche nel 2015 si è confermato il **trend positivo di crescita** del nostro team, registrando un **+8%** rispetto al 2014 (Figura 1). L'incremento è determinato dall'ampliamento dei reparti di raccolta e smistamento degli abiti usati. Guardando la **Tabella 2** e la **Figura 2** vediamo infatti che gli operai (smistatrici, autisti, magazzinieri e manutentori) sono aumentati del **16,7%** rispetto al 2014, mentre il numero di quadri e impiegati è rimasto invariato.

Tabella 1. POPOLAZIONE AZIENDALE PER AREA GEOGRAFICA E PER GENERE AL 31.12

	2014	2015	VARIAZIONE
Abruzzo	5	5	-
Donne	1	1	-
Uomini	4	4	-
Lazio	9	9	-
Donne	5	3	-40,0%
Uomini	4	6	50,0%
Lombardia	91	96	5,5%
Donne	47	50	6,4%
Uomini	44	46	4,5%
Piemonte	5	9	80,0%
Donne	1	4	300,0%
Uomini	4	5	25,0%
Veneto	16	17	6,3%
Donne	1	2	100,0%
Uomini	15	15	-
Totale	126	136	8,0%
Donne	55	60	9,0%
Uomini	71	76	7,0%

Figura 1. DIPENDENTI E COLLABORATORI AL 31.12

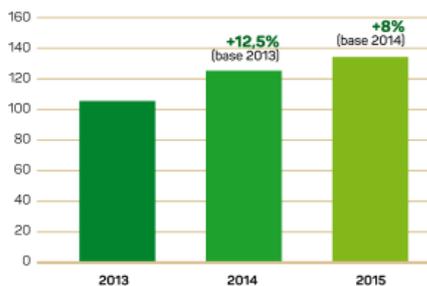
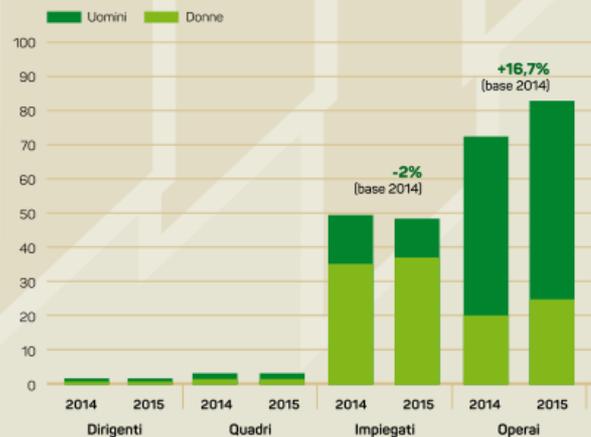


Tabella 2. POPOLAZIONE AZIENDALE PER QUALIFICA E GENERE AL 31.12

	2014	2015	VARIAZIONE
Dirigenti	2	2	-
Donne	1	1	-
Uomini	1	1	-
Quadri	3	3	-
Donne	1	1	-
Uomini	2	2	-
Impiegati	49	47	-4,0%
Donne	33	33	-
Uomini	16	14	-12,5%
Operai	72	84	16,7%
Donne	20	25	25,0%
Uomini	52	59	13,5%
Totale dipendenti	126	136	8,0%
Donne	55	60	9,0%
Uomini	71	76	7,0%

Figura 2. COMPOSIZIONE DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE PER QUALIFICA E GENERE



La **tutela della salute e sicurezza dei collaboratori** è per noi un valore centrale. Un ambiente salubre e condizioni di lavoro sicure sono una prerogativa essenziale che ci impegniamo a garantire quotidianamente.

A partire da quanto previsto per legge, abbiamo adottato e implementato tutte le misure di sicurezza necessarie per la tutela dei nostri dipendenti e collaboratori. Lo staff è stato dapprima informato sui rischi specifici a cui è esposto ed è poi stato formato sulle norme fondamentali di prevenzione e sul corretto utilizzo dei mezzi e degli strumenti di protezione di cui è dotato.

Nella nostra organizzazione sono presenti i **Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**, il cui compito è gestire i rapporti con i lavoratori per temi riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro.

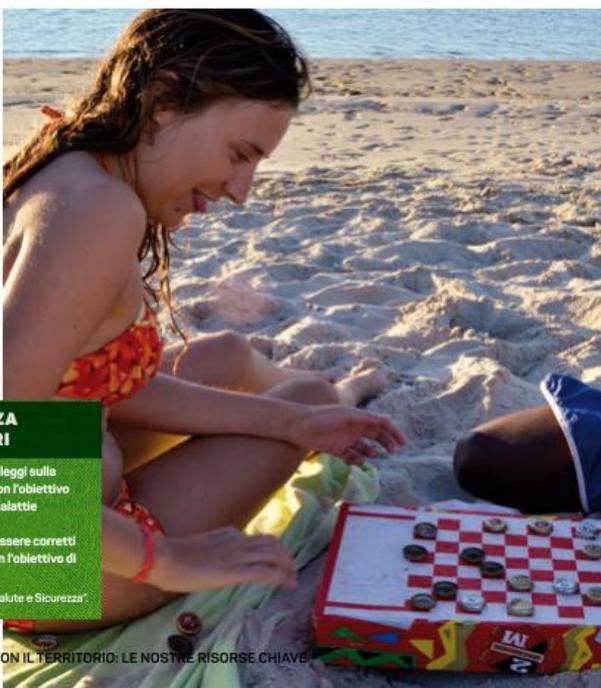
Per la tipologia di mansioni svolte, non sono presenti lavoratori coinvolti in attività professionali che presentano un'alta incidenza di rischio di malattie specifiche.

Nel 2015, il numero d'infurtuni ogni milione di ore lavorate ammonta a **24,3**.

Complessivamente abbiamo registrato **5 infurtuni**, ripartiti tra le nostre sedi così come riportato nella **Tabella 5**.

La durata media dell'assenza in seguito a infortunio è aumentata di 2 giorni, per un totale di 6,2

	2014	2015
Numero di infurtuni Abruzzo	-	-
Donne	-	-
Uomini	-	-
Numero di infurtuni Lazio	1	-
Donne	-	-
Uomini	1	-
Numero di infurtuni Lombardia	-	4
Donne	-	1
Uomini	-	3
Numero di infurtuni Piemonte	-	1
Donne	-	-
Uomini	-	1
Numero di infurtuni Veneto	2	-
Donne	-	-
Uomini	2	-
Totale	3	5
Donne	-	1
Uomini	3	4



SALUTE E SICUREZZA DEI COLLABORATORI

Devono essere attuate tutte le leggi sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con l'obiettivo di prevenire rischi, infurtuni e malattie professionali.

Gli eventuali problemi devono essere corretti e prevenuti nel loro ripetersi con l'obiettivo di migliorare i livelli di rischio.

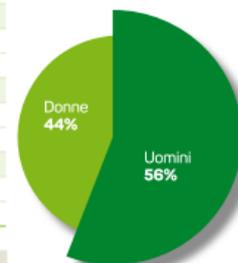
Codice etico di HUMANA, Art. 14: "Salute e Sicurezza"

	2014	2015
Tempo determinato	35	17
Donne	21	6
Uomini	14	11
Tempo indeterminato	87	115
Donne	31	52
Uomini	56	63
Interinali	-	-
Donne	-	-
Uomini	-	-
Collaboratori a progetto	4	-
Donne	3	-
Uomini	1	-
Stage	-	2
Donne	-	1
Uomini	-	1
Collaborazione continuativa	-	2
Donne	-	1
Uomini	-	1
Totale	126	136
Donne	55	60
Uomini	71	76

	2014	2015
Dirigenti*	-	-
Donne	-	-
Uomini	-	-
Quadri	3	3
Donne	1	1
Uomini	2	2
Impiegati	29	42
Donne	16	29
Uomini	13	13
Operai	55	70
Donne	14	22
Uomini	41	48
Totale	87	115
Donne	31	52
Uomini	56	63

Guardando alla composizione della popolazione aziendale per **fascia di età**, al 31 dicembre 2015, **182,6%** è di età compresa tra i **30 e 50 anni**. Non ci sono state significative variazioni rispetto al 2014, quando l'**81,9%** dei nostri collaboratori rientrava in questa stessa fascia di età.

Figura 3. POPOLAZIONE AZIENDALE PER GENERE



* I Dirigenti, non conteggiati in questa tabella, sono compresi nella Tabella 3 alla voce Collaborazione continuativa.

3.1 IL NOSTRO IMPEGNO PER RISPETTARE IL MANDATO DEGLI STAKEHOLDER

La trasparenza è per noi un principio fondante, alla base di tutte le attività che realizziamo. Un principio che ispira l'intera gestione della nostra organizzazione, sin dagli esordi. Il nostro compito è quello di custodire il valore di ciò che ci è donato (vestiti, denaro, tempo), destinando, in modo tangibile, il frutto di questi gesti concreti a chi vive in condizioni di difficoltà. Essere trasparenti per noi significa assicurare alle persone che scelgono di sostenersi, attraverso le donazioni di vestiti

e di denaro o, ancora, facendo volontariato con noi, il rispetto di ciò che è scritto nella nostra mission. Il settore della raccolta degli indumenti è peraltro molto complesso: si tratta, infatti, di un ambito in cui sono attivi operatori che agiscono con modalità e obiettivi diversi e nel quale la comunicazione al cittadino/donatore non arriva sempre in modo chiaro e completo. In questo contesto, ancor di più, lavoriamo ogni giorno per tenere alto il livello di attenzione sul tema

della trasparenza.

L'obiettivo è diventare, anche grazie al coinvolgimento di tutti i nostri stakeholder, un attore di riferimento nelle buone pratiche di supply chain responsabile. Concretamente, affrontate il tema della trasparenza significa agire su tre fronti:

- » la corretta gestione dell'attività della nostra organizzazione;
- » il controllo della filiera;
- » la comunicazione ai nostri stakeholder delle attività realizzate e dei risultati ottenuti.

3.2 UNA GESTIONE TRASPARENTE

In tutti gli ambiti di attività della nostra organizzazione facciamo della trasparenza un valore cardine.

I risultati conseguiti sono rendicontati con precisione e comunicati al pubblico attraverso appositi strumenti (si veda pag. 3.4). Alla comunicazione esterna si affianca inoltre la disponibilità di dati e informazioni per chi, all'interno dell'organizzazione, deve elaborare analisi, avere contatti con stakeholder esterni o pianificare e gestire le attività.

Le informazioni sono condivise costantemente, anche grazie a incontri trimestrali dei responsabili di reparto. Periodicamente, inoltre, si tengono meeting internazionali che favoriscono la condivisione

di iniziative, risultati e prassi tra colleghi dei diversi paesi in cui HUMANA è presente (membri della Federazione Internazionale HUMANA People to People).

Internamente, la trasparenza è assicurata anche dall'esistenza di regole e procedure precise, condivise con tutto lo staff. Proprio per rafforzare questo

aspetto della nostra struttura interna, abbiamo scelto di adottare un Codice Etico e di Condotta e il Modello Organizzativo 231 (si veda pag. successiva).



BILANCI E RENDICONTAZIONE DEI PROGETTI SOSTENUTI

Tutti i dati e le informazioni economico-finanziarie, con particolare riguardo a quelle inerenti le donazioni di denaro e dai nostri dipendenti. Anche per i progetti di sviluppo, è sempre prevista la verifica da parte di revisori esterni che accertano l'effettiva conciliazione tra i contributi indicati da HUMANA Onlus e quelli rendicontati da ciascuna organizzazione consociata attiva nel Sud del mondo (ADPP Mozambico, HUMANA People to People India, DAPP Zambia ecc.).

I Bilanci (con i documenti a questi allegati) sono messi a disposizione di chiunque voglia consultarli sul nostro sito istituzionale (www.humanaitalia.org) e sul nuovo sito dedicato alla raccolta dei vestiti usati (<http://raccolta.vestiti.humanaitalia.org> - si veda pag. 36).

La rendicontazione non riguarda solo la parte economica, ma anche i progetti realizzati in Italia e quelli di cooperazione internazionale sostenuti. Per questi, l'Associazione riceve report semestrali e annuali dalle organizzazioni membri della Federazione Internazionale attive in Africa e in India. Questi report sintetizzano i risultati ottenuti per ciascun progetto finanziato grazie all'attività

di HUMANA in Italia. È previsto inoltre il monitoraggio diretto dei progetti, grazie a viaggi di missione effettuati, regolamentati, dai nostri dipendenti. Anche per i progetti di sviluppo, è sempre prevista la verifica da parte di revisori esterni che accertano l'effettiva conciliazione tra i contributi indicati da HUMANA Onlus e quelli rendicontati da ciascuna organizzazione consociata attiva nel Sud del mondo (ADPP Mozambico, HUMANA People to People India, DAPP Zambia ecc.).

IL CODICE ETICO E DI CONDOTTA E IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231

Con lo scopo di migliorare la gestione in seno alla nostra organizzazione, abbiamo adottato volontariamente il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo e il Codice Etico e di Condotta previsti dal decreto legislativo 231/2001.

Il Codice Etico e di Condotta (in breve, Codice Etico) è stato pensato e predisposto per trasmettere, in modo chiaro e preciso, a tutti i dipendenti e i collaboratori i nostri valori e le regole, oltre ai doveri e alle responsabilità che tutto lo staff di HUMANA deve tenere nei confronti dei soggetti con i quali entra in contatto nel perseguire la mission.

Il Codice esprime inoltre le responsabilità etiche che amministratori, lavoratori e collaboratori devono osservare nello svolgimento del proprio lavoro ed è strutturato in tre sezioni principali: gli obiettivi e i criteri di redazione del Codice, i valori

dell'organizzazione e le regole di comportamento e le modalità di segnalazione delle violazioni al Codice.

Sempre in modo volontario, abbiamo scelto di adottare un Modello Organizzativo conforme al decreto legislativo 231/2001, sinteticamente definito "Modello 231" (si veda BOX di approfondimento sottostante). Questo Modello si traduce in un sistema strutturato e organico di procedure, rivolto agli organi associativi, ai soggetti posti in posizione di vertice e a quelli sottoposti alla direzione di altri con l'obiettivo di garantire la corretta gestione interna, nonché di prevenire e minimizzare la possibilità di commettere i reati previsti dal decreto.

Il Modello 231 richiama le procedure seguite quotidianamente da ciascun dipendente, nell'esercizio delle proprie mansioni. L'adozione di questo Modello consente di migliorare la

IL MODELLO 231: RESPONSABILI VERSO LA LEGGE, MA NON SOLO

Cosa si intende per "Modello 231"?

Con questa definizione abbreviata si indica un Modello di organizzazione e gestione adottato secondo le prescrizioni del Decreto Legge n. 231/2001, che ha introdotto nell'ordinamento italiano il concetto di responsabilità amministrativa per le persone giuridiche, le società e le associazioni nel caso un loro esponente che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione commetta determinati reati previsti dal Decreto Legge e dalle successive integrazioni.

In concreto il Modello, ratificando le procedure che subalterni e apicali devono seguire nello svolgimento delle proprie mansioni, tutela l'ente che lo adotta dalle conseguenze dei reati commessi dai dipendenti qualora non rispettino o eludano i processi vigenti. In tal modo la responsabilità del singolo non pregiudicherà l'intera organizzazione. Nelle organizzazioni e nelle aziende più analitabili ai termini della responsabilità sociale d'impresa, l'adozione del Modello 231 ha rappresentato spesso l'opportunità di andare oltre il semplice adempimento per ripensare aspetti più ampi, in un'ottica di sempre maggiore diffusione e applicazione dei valori aziendali all'interno dell'organizzazione e nei rapporti con gli stakeholder.

Uno sforzo di gruppo...

Il Bilancio di Sostenibilità risulta quindi uno strumento di forte accreditamento, ad uso dell'intera organizzazione.

Gli stakeholder interni ed esterni giocano un ruolo fondamentale sia in termini di richiesta di rendicontazione e coinvolgimento sia in termini di costruzione del documento.



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA

Grazie

Stefania Tiozzo

Tel. 02-93.96.40.05

s.tiozzo@humanaitalia.org



HUMANA
PEOPLE TO PEOPLE ITALIA