



1

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE



Officine Humus
OfficineHumus.it -info@officinehumus.it
+39 331 3053984 | +39 340 0535391
Via Salasco 1 - 20136 Milano, Italy



Table of **CONTENTS**

03 **OFFICINE HUMUS**

04 **VALORI**

05 **ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE**

06 **COMUNICAZIONE INCLUSIVA**

07 **EQUITÀ (OLTRE L'UGUAGLIANZA)**

08 **IDENTITÀ ESG AUTENTICA**

09 **INTELLIGENZA EMOTIVA & SICUREZZA
PSICOLOGICA**

10 **FORMAZIONE FINANZIATA**

11 **CONTATTI**



OFFICINE HUMUS

FUTURI UMANI E NUOVE PROFESSIONI

Officine Humus è un collettivo di menti indipendenti, unite da una poliedrica esperienza nelle dinamiche delle professioni digitali, nella scultura della comunicazione autentica e nell'ingegneria strategica del business. Mescoliamo competenze in 4 territori: coltivare sostenibilità aziendale autentica e saperla raccontare, sviluppare intelligenza artificiale al servizio delle persone, creare comunicazione digitale che nutre relazioni vere, e seminare autoimprenditorialità consapevole.

HUMAN FIRST

Partiamo dall'autenticità: creiamo percorsi di personalizzazione unici mescolando i giusti "ingredienti" che rappresentano la tua più autentica architettura di pensiero. Il nostro metodo è un'alchimia tra rigore analitico, creatività strategica, innovazione human-first. Si tratta di ricalibrare il DNA competitivo del brand attraverso un'intelligenza che coniuga visione umanistica e precisione tattica. Amiamo i progetti sostenibili e responsabili.

UMANI. STRATEGICI. IMPETUOSI.

Da 30 anni facciamo della cresciuta professionale un'esperienza umana tra le più importanti. Siamo un team multidisciplinare di professionisti che mette il cuore nelle relazioni, la mente nelle strategie e la responsabilità nell'innovazione. Sulla carta, il nostro obiettivo è aiutare imprese e professionisti a coltivare il proprio futuro in linea con l'evoluzione tecnologica. Nella realtà, ci piace pensarci come una spinta impetuosa verso il cambiamento sostenibile e responsabile.



VALORI

30 ANNI DI RELAZIONI AUTENTICHE

01

AUTENTICITÀ

Crediamo nell'essere umano. Abbiamo fatto tanta strada e continuiamo a fidarci del percorso, a seguire i nostri sogni professionali senza dimenticare il viaggio. Il nostro primo "indumento" è la sostanza. Più che apparire, ci interessa restare, senza perdere di vista chi siamo e chi vogliamo diventare.

02

MULTIDISCIPLINE

Proprio come un terreno sano richiede un sottosuolo fertile e un equilibrio chimico preciso, ogni progetto per crescere ha bisogno di un mix di competenze e visioni diverse. Officine Humus è un network di discipline complementari in grado di creare il giusto humus per aiutarti a raccogliere i frutti.

03

INNOVAZIONE

Siamo esploratori del futuro. Usiamo l'intelligenza artificiale per amplificare il potenziale umano. Non per sostituirlo. Per semplificare il lavoro di routine e restituire tempo a ciò che conta. Relazioni. Creatività. Strategia. È "Innovazione" se riduce la complessità operativa, se ridà valore alle persone, al pensiero, alle decisioni.

04

SOSTENIBILITÀ

La crescita sostenibile mette al centro le persone, e il pianeta. Non seguiamo le mode della sostenibilità, ma integriamo ESG, inclusività e responsabilità sociale nel DNA delle aziende, costruendo reputazioni solide basate su azioni concrete e coerenti. Coltiviamo intelligenza emotiva per le leadership consapevoli e le relazioni profonde.

05

ASCOLTO

Ascoltare. Un verbo in via di estinzione. Ogni mente, ogni impresa, ogni persona ha il suo carattere, la sua storia, e la sua sensibilità. Ricette preconfezionate non ne abbiamo. Utilizziamo la chimica delle competenze, mescoliamo i giusti "ingredienti". Ti diamo una mano a creare il sottosuolo adatto e unico per far crescere il tuo lavoro.

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

COSTRUIAMO INSIEME IL FUTURO RESPONSABILE DELLA TUA IMPRESA

Parliamo di scelte concrete che nascono dall'ascolto e si trasformano in azioni autentiche. L'**E.S.G.** non è una moda, ma un modo di fare impresa che mette al centro le **persone**, l'**ambiente** e la **trasparenza** nelle relazioni.

Il nostro approccio parte dalla convinzione che la parola sia un gesto: scegliere come raccontarsi significa riconoscere chi c'è e chi resta invisibile. Accompagniamo le aziende nel **valorizzare le differenze** attraverso comunicazioni autentiche. Non servono quote per costruire **equità**: serve dare valore alle competenze ignorate, progettando ambienti dove ogni persona può esprimersi liberamente.

L'**etica** va vissuta ogni giorno, non dichiarata una volta sola. Costruiamo pratiche coerenti dove ogni azione riflette il **rispetto** per ambiente e persone. Tutto questo si realizza attraverso l'**intelligenza emotiva**: sosteniamo leadership fondate su **empatia** e **consapevolezza**, perché relazioni solide generano **innovazione** duratura.

Officine Humus non offre soluzioni preconfezionate. **Ascoltiamo** chi sei veramente e dove vuoi arrivare. Da qui nasce ogni percorso, costruito su misura per integrare **sostenibilità**, **inclusione** e **identità** in ogni momento del lavoro. Questa è la vera crescita: fatta di **coerenza**, **rispetto** e **cura**, senza mode o formule magiche, ma **autentica** e radicata.

**LA STRADA GIUSTA NON È MAI STANDARD.
È PERSONALE, RADICATA, FATTA INSIEME.**

*Come un terreno fertile si nutre di elementi diversi,
ogni trasformazione prende forza dall'incontro di
competenze e punti di vista complementari. Da qui
nascono le nostre aree di intervento*

COMUNICAZIONE INCLUSIVA

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

Comunicare in modo inclusivo non è un esercizio di stile né un vezzo ideologico. È un atto di responsabilità verso chi legge, ascolta, lavora e collabora con noi. Le parole e le immagini che scegliamo creano realtà: includono o escludono, rendono visibili o invisibili. L'obiettivo non è forzare la lingua o appesantire i testi, ma **scegliere la chiarezza, la precisione e l'accessibilità** come forma di rispetto. Questo implica uscire dal maschile sovraesteso quando possibile, evitare simboli non accessibili, ripensare la rappresentazione visiva del potere e dei ruoli, progettare contenuti che i lettori e gli screen reader possano decodificare. Sono necessari **consapevolezza, metodo e coerenza**; ogni messaggio diventi un gesto concreto di equità, senza retorica, senza rappresentazioni di facciata,

OBIETTIVI

Mappare bias linguistici e visivi nei canali interni ed esterni. Redigere linee guida inclusive e accessibili. Superare il maschile generico con strategie lessicali e sintattiche sostenibili. Evitare diversità apparente nelle immagini, lavorando su ruoli, potere, prossimità. Collegare comunicazione inclusiva, employer branding e talent acquisition.

ARGOMENTI

Verifica testi, visual, annunci di lavoro, career site, policy interne. Strategie linguistiche: nomi collettivi, forme impersonali, accordo di prossimità. Visibilità del genere senza artifici poco accessibili. Semiotica visiva: ruoli, potere, posture, palette fuori dagli stereotipi. Accessibilità digitale: alt-text, sottotitoli, contrasto, leggibilità. Strumenti di analisi (anche IA) per individuare bias. Governance editoriale: chi revisiona cosa, con quale cadenza.

RISULTATI

Manuale di comunicazione inclusiva (linguaggio + visual + accessibilità). Template per annunci di lavoro. Checklist per campagne e materiali. Processo di revisione periodica dei contenuti.

EQUITÀ (OLTRE L'UGUAGLIANZA)

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

“Uguale per tutti” può sembrare giusto, ma spesso non lo è. Le persone non partono dalle stesse condizioni, non incontrano gli stessi ostacoli, non dispongono delle stesse reti. **L'equità** è la scelta di guardare con onestà alle differenze reali e di agire per rimuovere le barriere che le amplificano. Non è un tema “morale” o “ideologico”: è un modo pragmatico per valorizzare il talento, evitare sprechi di potenziale e costruire organizzazioni più solide. Significa rivedere processi (selezione, valutazione, promozioni), formare chi decide, dare accesso al **capitale sociale** (mentoring, sponsorship), leggere i dati con umiltà e ascoltare le persone con serietà. Non ci sono scorciatoie: c'è un lavoro paziente, trasparente e misurabile, costruito **con** le persone, non **per** le persone.

OBIETTIVI

Passare dall'uguaglianza formale all'equità sostanziale. Identificare bias individuali, culturali e sistemici lungo tutto l'employee journey. Ripensare recruiting, valutazioni e promozioni con procedure tracciabili. Implementare blind recruiting (selezione anonima), interviste strutturate, panel e gruppi diversificati. Attivare mentoring e sponsorship per gruppi sottorappresentati.

ARGOMENTI

Uguaglianza vs equità: perché lo stesso input non genera lo stesso output. Bias inconsci: conferma, alone, affinità, genere/età, bias del pensiero unico. Diagnosi quantitativa e qualitativa: dati disaggregati + spazi di ascolto sicuri. Blind recruiting: quando serve e dove si ferma. Interviste strutturate e griglie di valutazione. Mentoring & sponsorship: trasferire capitale sociale, non solo competenze. Succession planning trasparente e criteri oggettivi. Reporting periodico sull'equità interna.

RISULTATI

Policy di equità retributiva e audit periodici. Processi HR standardizzati e tracciabili. Programma di mentoring strutturato. Mappa delle barriere sistemiche + piano di rimozione

IDENTITÀ ESG AUTENTICA

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

ESG non è il capitolo finale di un report, è l'inizio di ogni decisione che conta. **Essere ESG** significa legare il perché si esiste (purpose) a come ci si governa (governance), a come si progettano prodotti e servizi, a come ci si relaziona con persone e territori. Non si tratta di “mettere a posto i documenti”, ma di **rendere coerenti valori, processi e comportamenti**, ogni giorno. La trasparenza — anche sugli errori — non è un rischio, è la base della fiducia: investitori, clienti e talenti cercano imprese che sanno dire cosa stanno facendo, cosa non funziona ancora e come intendono migliorare. L'obiettivo è costruire **credibilità duratura**, non punteggi brillanti e vuoti. L'ESG è un lavoro collettivo: richiede multidisciplinarietà, governance chiara, responsabilità diffuse e un linguaggio che unisca numeri e storie senza manipolarli.

OBIETTIVI

Definire finalità e matrice di materialità con gli stakeholder. Integrare i criteri ESG nei processi strategici (procurement, prodotto, risk management). Istituire una governance chiara (comitato ESG, ruoli, incentivi). Rendicontare secondo standard riconosciuti (ESRS/GRI/SASB). Comunicare con storytelling, dati comprensibili e onestà.

ARGOMENTI

Materialità: cosa conta davvero per business e stakeholder. **E**: carbon footprint, energia rinnovabile, economia circolare, supply chain. **S**: DEI, equità salariale, benessere e salute mentale, sicurezza psicologica. **G**: board diversificato, anticorruzione, risk management integrato (ISO 31000). Reporting e compliance: CSRD, ESRS, GRI, assurance esterna. Remunerazione variabile legata a obiettivi ESG. Trasparenza radicale: successi, limiti, piani di miglioramento. Dashboard unica per la governance interna.

RISULTATI

Matrice di materialità. Piano ESG triennale. Bilancio di sostenibilità conforme. Framework di risk management con rischi ESG integrati. Codice etico e politica anticorruzione.

INTELLIGENZA EMOTIVA & SICUREZZA PSICOLOGICA

ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

Non chiediamo alle persone di “essere gentili”. Chiediamo ai leader (a tutti i livelli) di **leggere, regolare e mettere a servizio le proprie emozioni** per creare spazi dove si possa parlare chiaro, sbagliare, imparare. L'intelligenza emotiva non è una soft skill ornamentale: è la competenza che permette di affrontare conflitti senza devastare relazioni, di riconoscere i limiti, di dire “non lo so” e chiedere aiuto. La **sicurezza psicologica** non nasce da una policy: cresce in ogni riunione, in ogni feedback, in ogni decisione presa o rimandata. Non promettiamo un clima “positivo” a tutti i costi; promettiamo **verità, ascolto, rigore nelle conversazioni difficili** e piccoli rituali quotidiani che rendono l'organizzazione più intelligente e più umana.

OBIETTIVI

Sviluppare autoconsapevolezza, autoregolazione, motivazione, empatia, abilità sociali. Creare sicurezza psicologica come condizione per collaborazione e innovazione. Introdurre rituali di feedback, retrospettive, gestione costruttiva dei conflitti. Integrare l'IE nei processi manageriali (performance, decisioni, conflitti).

ARGOMENTI

Modello Goleman: le 5 competenze e come allenarle. Assessment “light”: questionario breve e anonimo + feedback 180° (il 360° solo se serve davvero). Leadership vulnerabile: ammettere errori, chiedere feedback, ascolto attivo. Rituali di team: retrospettive, post-mortem senza colpevoli, feedback continuo. Gestione dei conflitti: dal confronto al pensiero di qualità. Prevenzione burnout: autoregolazione, confini, carico emotivo. Connessione con l'ESG (S): benessere, inclusione, qualità delle relazioni.

RISULTATI

Toolkit pratico per leader (domande, rituali, check-in, feedback). Sintesi di clima e sicurezza percepita (non un indice proprietario, ma insight azionabili). Programma di coaching/mentoring per ruoli chiave. Policy di feedback continuo

FORMAZIONE FINANZIATA

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

Migliora le competenze del tuo team. I fondi interprofessionali possono rendere la formazione accessibile e conveniente per te e la tua impresa. Ecco perché dovresti considerare questa opportunità.

RIDUZIONE COSTI

Grazie ai fondi interprofessionali, puoi beneficiare di finanziamenti che riducono significativamente i costi della formazione per i tuoi dipendenti.

ACCESSO GRATUITO

In molti casi, l'adesione ai fondi interprofessionali consente alle aziende di partecipare gratuitamente a corsi di formazione di alta qualità.

SVILUPPO COMPETENZE

Investire nella formazione del tuo team contribuirà a migliorare le competenze e le capacità, aumentando così la produttività e la competitività dell'azienda.

PIÙ FACILE DI QUANTO PENSI

Per semplificare il processo di adesione ai fondi interprofessionali e garantire la massima efficienza, collaboriamo con alcune delle istituzioni di formazione accreditate più riconosciute dalla Regione Lombardia. I nostri partner si occuperanno di tutte le questioni burocratiche, consentendoti di concentrarti sulla crescita del tuo business.

1

CONTATTO

Invia una richiesta a Officine Humus per discutere delle tue esigenze e del finanziamento disponibile.

2

VALUTAZIONE

Lavoreremo con te per identificare i temi più adatti alle tue esigenze aziendali.

3

BUROCRAZIA

Ci occuperemo di tutta la parte burocratica, compresa l'elaborazione della documentazione necessaria.

4

FORMAZIONE

il tuo team potrà partecipare ad un percorso di alta qualità in linea con le tue esigenze.



OFFICINE HUMUS

FUTURI UMANI & NUOVE PROFESSIONI



Via Salasco 1 - 20136 Milano, Italy



Officinehumus.it



+39 331 3053984 | +39 340 0535391



info@officinehumus.it



[Linkedin.com/company/officine-humus](https://www.linkedin.com/company/officine-humus)