

Report di Sostenibilità

2023



Indice

	Lettera agli stakeholder	4
5	Chi Siamo	
	La nostra Storia	6
	Organigramma	7
	Fatturazione e personale	8
9	Strategia di sostenibilità	
	Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)	10
12	Cultura Aziendale	
	Mission & Vision	13
	Valori	14
	Condivisione e coinvolgimento	15
	Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale	17
21	Formazione	
	La nostra formazione	22
	I corsi erogati	23
26	Talenti & Innovazione	
	Centralità delle persone	27
	Procedura di Onboarding	28

Indice

29	Comunità, Territorio e Comunicazione	
		Collaborazioni con il territorio 30
		Comunicazione interna / esterna 37
38	Salute & Benessere	
		Welfare Aziendale 39
40	Ambiente	
		Gestione dei rifiuti 41
		Spostamenti Casa Lavoro 42
		Consumi di energia elettrica 45
		Trasferte 46
50	GRI / EFRAG	
		Conclusioni 53

“

Pronti
per le grandi
sfide
del 2024.

”

Lettera agli Stakeholder

Il 2023 è stato l'anno del nostro decennale che ha segnato per noi un punto di partenza e non un punto di arrivo. In questi primi dieci anni di AESYS abbiamo sempre cercato di migliorarci, di crescere e di valorizzare tutto ciò che ci circonda e chiunque entrasse in contatto con la nostra realtà come collaboratore, cliente, fornitore. In quest'ottica, dopo aver affrontato un momento storico mondiale come quello della pandemia, la nostra sensibilità nei confronti di alcune tematiche si è ulteriormente accentuata.

Nel 2021 abbiamo così deciso di intraprendere un percorso volto alla sostenibilità iniziando a **definire gli SDGs** di riferimento scelti in base ai risultati ottenuti da sondaggi rivolti verso la proprietà, i collaboratori e i nostri stakeholder. Il piano implementato nel corso del 2022 è stato rivolto verso salute e benessere soprattutto con un'attenzione alla sfera psicologica andando a trattare temi legati al **work-life-balance**, gestione dello stress tramite dei **webinar** portati avanti da una professionista del settore.

In seconda battuta l'azienda si è occupata di **creare momenti di coinvolgimento** con diverse iniziative quali radio AESYS, attività di team building, tornei sportivi ed eventi aziendali sia online che a contatto con l'ambiente. Inoltre, il 2022 è stato l'anno che ci ha permesso di introdurre **piattaforme E-learning** per la formazione del nostro personale su soft skills e hard skills. Partendo da queste basi il 2023 è stato un anno di consolidamento volto a confermare gli obiettivi raggiunti con una **maggiore consapevolezza** grazie alla raccolta di feedback sul lavoro svolto: ad esempio per quanto riguarda i tool di formazione citati poco fa, sono stati fatti dei sondaggi di gradimento, di efficacia ed efficienza che ci hanno permesso di capire se le esigenze fossero cambiate (questo ci ha permesso di riconsiderare gli strumenti scelti). AESYS è sempre stata attenta alle richieste e agli stimoli sia interni che esterni all'azienda, per questo motivo nel 2023 è nata **AESYS Cyber**, società leader nella fornitura di servizi di **sicurezza informatica**.

Coltivando il talento dei nostri collaboratori, crediamo fortemente nella **costruzione di servizi di qualità** e nella creazione di un ambiente il più stimolante possibile. Pronti per le grandi sfide del 2024. Siamo certi che il valore di AESYS sarà sempre più riconosciuto, anche grazie ad importantissimi ed unici **accordi commerciali** che abbiamo stipulato e che abbiamo intenzione di continuare a stipulare. Il nostro sogno più grande è far sì che AESYS sia sempre più **al centro di un progetto** che porti i nostri ragazzi ad affiancare i clienti aiutandoli nella progettazione delle loro **strategia di crescita**.

Roberto Benigni & Carlo Castellano
Founders Aesys

UNA STORIA FATTA DI PASSIONE

La nostra Storia

2013

Nasce AESYS con l'obiettivo di creare un polo che permettesse ai talenti locali uno **sbocco occupazionale** restando nella regione di appartenenza. AESYS si è proposta da subito come realtà all'avanguardia, capace di fornire **servizi innovativi**, di incrementare le performance e di apportare valore proprio tramite il talento. La crescita dei primi anni ci ha spinti ad aggiungere due **sedi commerciali**, a **Torino** e **Forlì**, per fornire maggior supporto alla clientela.

2018

Nasce il **Delivery Center** presso la sede di **Pescara** e si passa da un approccio on-site ad uno remote iniziando ad erogare i servizi da remoto rispetto al cliente. I nostri clienti confermano la **fiducia** che ci porta a superare, per la prima volta i **5M di fatturato** e di raggiungere i 100 dipendenti.

2020

AESYS si **riorganizza internamente** per supportare al meglio i servizi core del proprio business e, tramite partnership sempre più importanti e strategiche, nasce il progetto "**Aesys Academy**": AESYS si propone come una delle aziende italiane leader nel settore della **consulenza IT**.

2021

2022

Il biennio è dedicato al consolidamento dell'organizzazione aziendale delineata in **Business Unit** (BU), inizialmente nel 2021 si contano **6 BU** fondate principalmente su **aree tecniche** di sviluppo web e applicativi. Al contempo l'azienda inizia a investire sulla formazione di **nuove professionalità** in ambito AI, CRM e Project Management che daranno vita nel corso del 2022 a **3 nuove Business Unit** dedicate. Oltre agli investimenti nell'operatività, l'azienda inizia a sensibilizzarsi verso tematiche legate alla **Sostenibilità** ed effettua per la prima volta la **mappatura degli SDGs** per dar via al proprio **progetto di sostenibilità** aziendale.

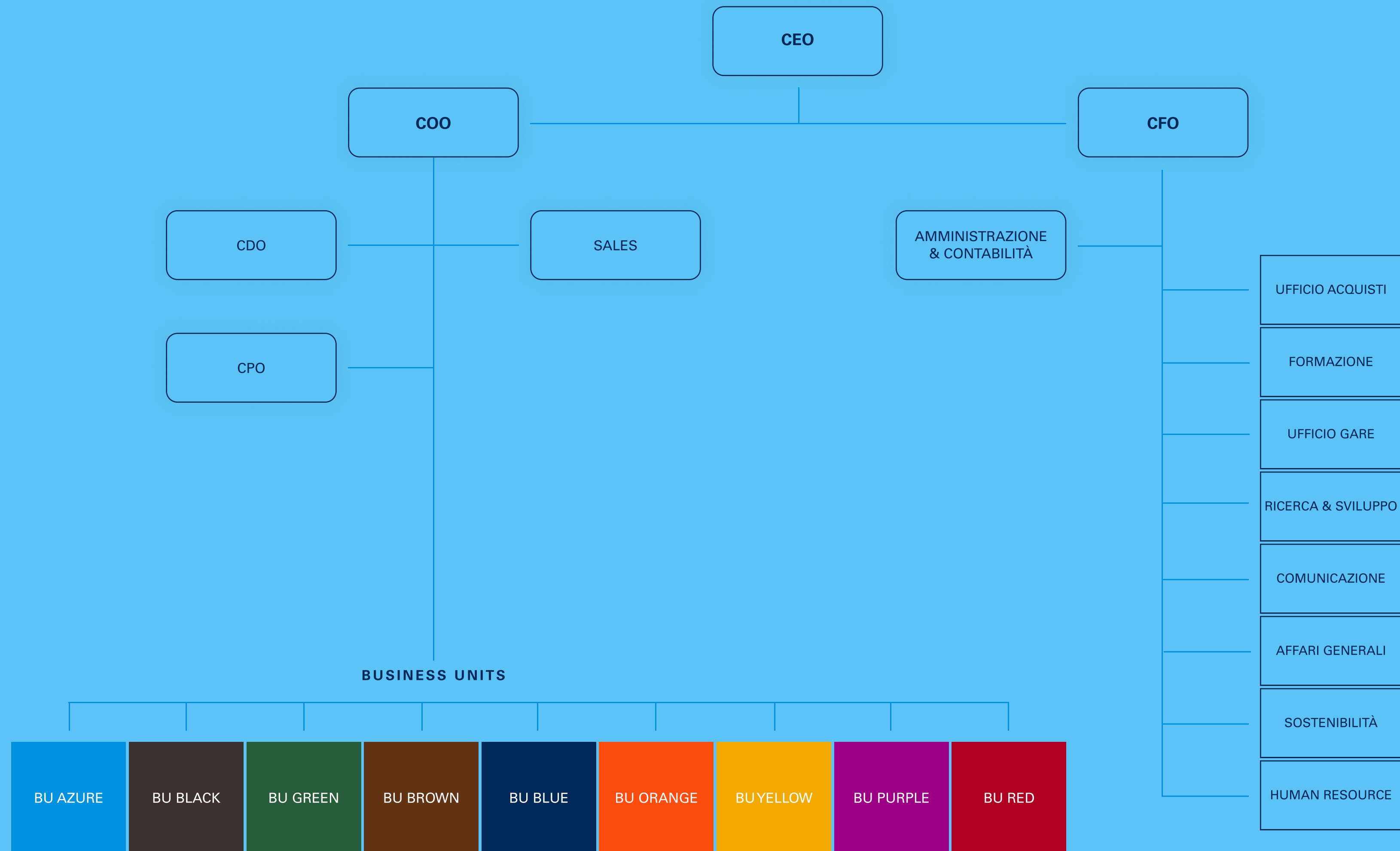
2023

Il **Gennaio 2023** segna una tacca importante sulla nostra Time-Line: il decennale. L'azienda si conferma come Leader di settore e dedica una serie di eventi istituzionali ed aziendali alla tematica. Tale data non è altro che un nuovo punto di partenza per l'azienda che lancerà nel corso dell'anno il **Gruppo Aesys**: Aesys Cyber, Futura, RedSocks, NexverseWorld.

Organigramma

Abbiamo scelto di adottare un organigramma funzionale al cui vertice si colloca un **Amministratore Unico** da cui dipendono direttamente il **COO** che coordina il **Chief Delivery Officer (CDO)**, i **Sales** e il **Chief People Officer (CPO)** per garantire il corretto svolgimento dell'operatività.

Questo tipo di organizzazione è inoltre essenziale per le **Business Unit** in quanto consente di suddividere i collaboratori dell'area tecnica a seconda delle proprie competenze informatiche che a noi piace considerare Talenti. Ad oggi le Business Unit sono 9, ciascuna ha la stessa rilevanza per l'azienda e la sua crescita. A pari livello gerarchico con il COO troviamo il **Chief Financial Officer (CFO)** dal quale dipendono tutti gli Uffici Amministrati di cui fanno parte la Sostenibilità, la Formazione, il reparto HR, Ufficio Gare, Ufficio Acquisti, Ricerca e Sviluppo, Affari generali.



Fatturazione e personale



DATI TURNOVER 2023

32 + NUOVI ASSUNTI 2023	46 - NUMERO DISMESSI 2023	17 + TIROCINANTI ASSUNTI 2023	6 - TIROCINANTI DISMESSI 2023
--------------------------------------	----------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------

LA NOSTRA STRATEGIA SOSTENIBILE



Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)



Caratteristiche

Assicurare salute e benessere

Contributo Aesys

3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere



Caratteristiche

Fornire educazione di qualità, equa ed inclusiva

Contributo Aesys

- 4.3** Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.
- 4.4** Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.
- 4.5** Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.



Caratteristiche

Incentivare la crescita economica e lavori dignitosi per tutti

Contributo Aesys

- 8.3** Promuovere policy orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.
- 8.6** Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.
- 8.8** Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti e quelli in lavoro precario.

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)



Caratteristiche

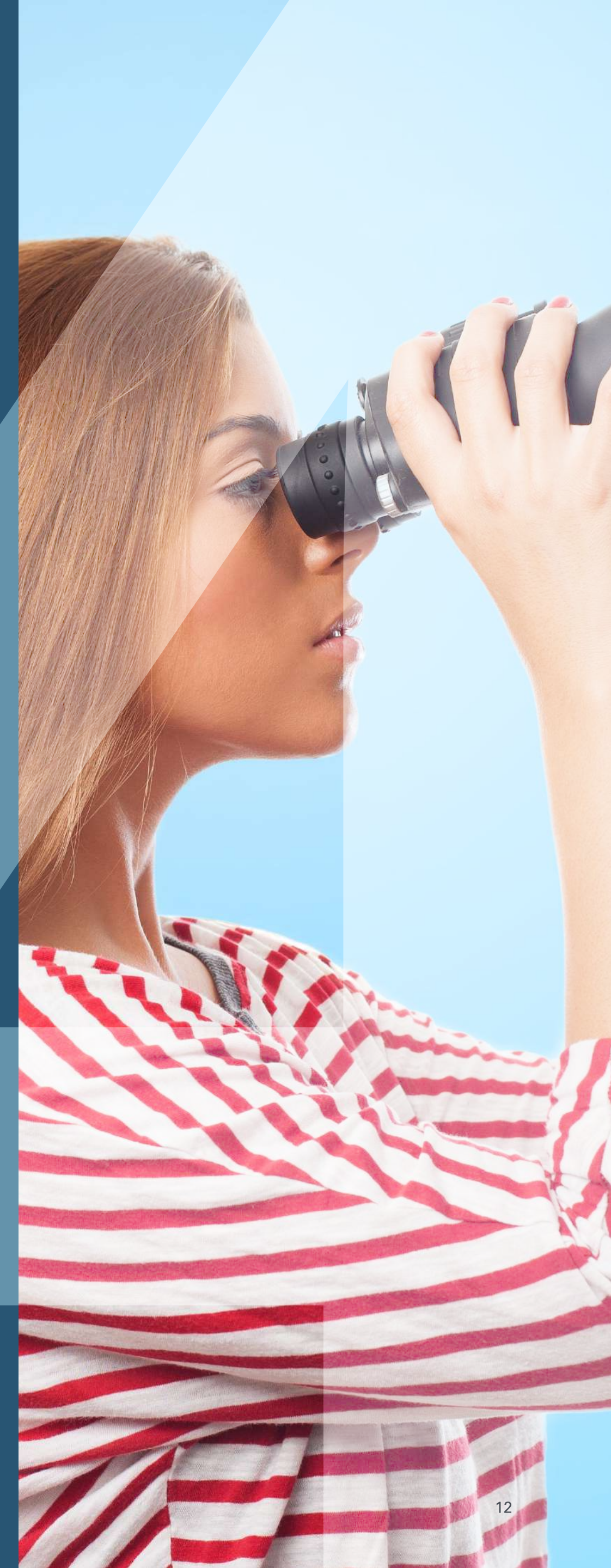
Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo, a tutela delle risorse

Contributo Aesys

12.8 Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.



LA NOSTRA CULTURA AZIENDALE



Mission e Vision

Nel **2022** sono stati ridefiniti **Mission e Vision** aziendali, il team di **sostenibilità** è stato incaricato dalla proprietà di questa **sfida**.



MISSION

Guidare l’Innovazione Digitale delle aziende offrendo un servizio affidabile e di qualità attraverso l’impegno e la competenza dei nostri collaboratori

VISION

Coltivare il talento dei nostri collaboratori promuovendo diversità ed eccellenza allo scopo di creare una Comunità Digitale sostenibile e valorizzare il territorio diventando punto di riferimento per i servizi IT.

Valori

I nostri **Valori** fondamentali che ci **contraddistinguono** come realtà e che ci **guidano** in ogni nostra **azione**.



TALENTO



Fornire uno spazio sicuro e gli strumenti necessari ai propri collaboratori per sviluppare il Talento.

AFFIDABILITÀ



Lavorare ogni giorno per saper rispondere sia alle esigenze dei nostri clienti che quelle dei nostri collaboratori ed essere Affidabili.

DIVERSITÀ



C'è sempre stata ricchezza nella Diversità

INCLUSIONE



In una comunità in cui ognuno si prende cura dell'altro e nessuno viene escluso si vive l'Inclusione

ECCELLENZA



Tutto quello che facciamo, lo facciamo con costante impegno e determinazione puntando all'Ecceellenza.

SOSTENIBILITÀ



Stiamo imparando ad essere Sostenibili nei confronti del pianeta e del benessere dei nostri collaboratori.

Condivisione e coinvolgimento

Per garantire il **coinvolgimento** dei **collaboratori** utilizziamo diversi strumenti, tra cui **Live Event** su piattaforma Teams, **sondaggi** su diverse tematiche ed **eventi aziendali**.

Sondaggio del **30/12/2022** relativo al **gradimento dell'azienda** anno 2022.

Guidare l'Innovazione Digitale delle aziende offrendo un servizio affidabile e di qualità attraverso l'impegno e la competenza dei nostri collaboratori

Sondaggio del **27/03/2023** relativo alla **partecipazione all'evento** per il decennale.

Questo sondaggio è stato ideato con il fine di ottenere un'ampia partecipazione all'evento celebrativo dei 10 anni di Aesys. Le risposte raccolte sono state 165.

Sondaggio del **23/10/2023** relativo alla **partecipazione** dell'iniziativa al **banco alimentare**.

Questo sondaggio è stato svolto con l'obiettivo di raccogliere adesioni per la giornata del 18 novembre a sostegno della Colletta Alimentare, che ha lo scopo di recuperare eccedenze alimentari da distribuire a strutture caritative che offrono pasti a persone che vivono in difficoltà.

Sondaggio del **21/11/2023** relativo alla **partecipazione dell'evento** aziendale di fine anno.

Questo sondaggio è stato realizzato per raccogliere le adesioni per l'aperitivo di fine anno del 20 dicembre. Le risposte raccolte sono state 189.

Sondaggio del **19/12/2023** relativo agli **spostamenti Casa – Lavoro**

I risultati dell'indagine sono stati utilizzati nella redazione del PSCL dell'azienda con i vantaggi per i lavoratori attraverso l'incentivazione di modalità di spostamento più sostenibili.

Condivisione e coinvolgimento

Live Event

23.03.2023



Durante il live event si è parlato della diversificazione del mercato e di come la crescita del settore digitale richiedesse versatilità e forte capacità di adattamento.

In quell'occasione è stato presentato il nuovo modello organizzativo individuato dalla Proprietà insieme alla leadership aziendale analizzando le opportunità e la valutazione della trasformazione necessaria per assicurare ad AESYS il titolo di Top Player di settore.



Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale

Gestione Qualità

**Garantire la qualità in
ogni aspetto delle
nostre operazioni.**

Il 1° settembre 2023 Aesys ha iniziato il processo di qualità adeguandosi per documenti e processi secondo la ISO 9001. Il primo stage si è concluso il 12 dicembre 2023.

Le norme ISO 9001 e il nostro sistema Gestione Qualità hanno richiesto di prestare maggiore attenzione alla Qualità:

- prendersi cura dei clienti;
- valutare rischi e opportunità;
- fornire le risorse necessarie;
- misurare e monitorare le performance dell'azienda;
- promuovere il miglioramento continuo.

Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale

I nostri primi 10 anni

Un evento speciale e prestigioso presso Tenuta Querce Grosse.



Aesys ha sempre avuto uno schema tradizionale per i suoi eventi, con punti saldi e fermi e fino al 9 anno ci sono stati due eventi annuali ricorrenti: uno estivo rigorosamente al Ristoro Mucciante a Campo Imperatore al quale si dedicava una giornata intera e un evento di Fine Anno serale in formato cena/aperitivo.

Per i dieci anni l'azienda ha scelto di concentrarsi per creare un evento serale, non troppo formale, che potesse facilitare la socializzazione tra le varie aree aziendali. La ricerca della location e la definizione della serata sono stati affidati al Team di Sostenibilità con il supporto di alcuni colleghi.

Dopo un'accurata ricerca e diversi sopralluoghi, il team ha individuato la location Tenuta Querce Grosse che ci ha permesso di realizzare, insieme ad una società di animazione, un evento che rispecchiasse l'ambiente giovane, fresco e non troppo formale che più rappresenta Aesys.

Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale

Expo Cyber Security Forum



In occasione del lancio di Aesys Cyber, il gruppo Aesys ha partecipato come Silver Sponsor alla settima edizione dell'Expo Cyber Security Forum, uno dei principali eventi italiani sulla Sicurezza Informatica.

È stato allestito un banchetto per promuovere lo spin-off e fare networking.

Uno dei partner e CTO di Aesys Cyber ha partecipato come speaker. Durante l'evento sono state affrontate diverse tematiche come le politiche italiane per la cybersecurity; la sicurezza delle reti; health Care Security; Urban Security e High Tech Security.



Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale

Aperitivo di fine anno

Un brindisi collettivo
per celebrare il
successo appena
trascorso.



Aesys ha scelto di concludere l'anno 2023 con un brindisi collettivo per celebrare il successo appena trascorso ed aprire le porte al futuro pieno di opportunità, rivolgendo lo sguardo all'anno entrante con rinnovato entusiasmo e motivazione.

Come è giusto che sia, in Aesys, festeggiamo insieme a tutti i nostri collaboratori la fine e l'inizio di un nuovo anno, augurandoci di poter continuare a crescere e valorizzare il talento di ognuno di noi.

DIAMO VALORE AI NOSTRI COLLABORATORI



La nostra formazione

Nel **2023** le ore totali di **formazione erogate**, tra competenze trasversali e hard skills, sono state pari a **37500** ore. Tali attività formative sono state **destinate a tutti i reparti** dell'azienda.

37500 ore

Formazione erogata

Nello specifico sono stati attivati **12 corsi di formazione** per la **gestione delle competenze trasversali** e **soft skills**. I corsi, organizzati in collaborazione con Mylia, hanno affrontato temi come il **Change Management**, il **Problem Solving** e **Raggiungere gli Obiettivi**. Obiettivo dei corsi è stato quello di **fornire gli strumenti** necessari per affrontare le sfide del settore e di fornire efficacemente soluzioni a difficoltà e aspetti positivi della propria attività lavorativa. In aggiunta, abbiamo attivato **corsi obbligatori** previsti dalla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (entro i 60 giorni) e la **formazione professionalizzante** "on the job" per gli apprendisti (120 ore/anno) nell'arco dei 30/36 mesi.

Nel 2023, per le hard skills, Aesys ha utilizzato due piattaforme per la formazione E-learning, nello specifico, sono: LinkedIn Learning e GoFluent.

Questo ha permesso di rendere il collaboratore stesso più **competitivo** sul mercato, di mantenere sempre fresco il **bagaglio culturale personale** e lavorativo.

Riferendoci ai **Team Leader**, i responsabili tecnici delle varie BU, come garanzia costante di supporto alle singole risorse Junior e non, viene chiesto loro di individuarne i **punti di forza** e i **punti di miglioramento**:

Tra i punti di forza emergono:

- Le competenze tecniche;
- La Collaborazione, la sinergia nel lavorare in team;
- Il Grande orientamento verso il cliente;
- Il Problem Solving;
- La Gestione del tempo.

I punti da migliorare:

- La Comunicazione;
- Lo Sviluppo delle Soft-Skill;
- La Diversificazione delle competenze tecniche;
- L' Aggiornamento tecnologico;
- La Gestione dei feedback oggettivi.



I corsi erogati

Queste indagini vengono fatte attraverso incontri one to one e con dei report mensili condivisi con la CPO.

Tema del corso	Edizioni	Modalità
<p>COMUNICAZIONE EFFICACE E BUSINESS WRITING</p> <p>Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: i principi e i codici della comunicazione; la comunicazione empatica e le tecniche di comunicazione; le caratteristiche e gli stili di comunicazione assertiva; le tecniche di comunicazione efficace; le 7C della comunicazione applicate alla scrittura efficace; le e-mail e le regole di scrittura.</p>	<p>1 edizione – 20 partecipanti</p> <p>2 edizione – 16 partecipanti</p> <p>3 edizione – 17 partecipanti</p> <p>4 edizione – 21 partecipanti</p> <p>5 edizione – 23 partecipanti</p>	<p>In Aula</p> <p>In Aula</p> <p>In Aula</p> <p>In Aula</p> <p>On line</p>
<p>INTELLIGENZA EMOTIVA</p> <p>Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: i modelli e le caratteristiche di intelligenza emotiva; le emozioni, i comportamenti e le prestazioni; l'intelligenza emotiva nella comunicazione; l'intelligenza emotiva applicata alla leadership; l'intelligenza emotiva e la gestione efficace di un team; l'intelligenza emotiva e la gestione dello stress.</p>	<p>1 edizione – 14 partecipanti</p>	<p>In Aula</p>
<p>LEADERSHIP</p> <p>Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: la Leadership; gli stili di leadership; il coaching; la leadership e la comunicazione.</p>	<p>1 edizione – 24 partecipanti</p>	<p>In Aula</p>
<p>TIME MANAGEMENT</p>	<p>1 edizione – 23 partecipanti</p>	<p>In Aula</p>
<p>ENTERPRISE DESIGN PATTERNS</p>	<p>1 edizione – 9 partecipanti</p>	<p>On line</p>

I corsi erogati

Queste indagini vengono fatte attraverso incontri one to one e con dei report mensili condivisi con la CPO.

Tema del corso	Edizioni	Modalità
GOF DESIGN PATTERN 1	1 edizione – 21 partecipanti 2 edizione – 12 partecipanti	In Aula On line
KANBAN	1 edizione – 10 partecipanti	In Aula
REFACTORING TECHNIQUES	1 edizione – 8 partecipanti	On line
BABOOK	1 edizione – 15 partecipanti	In Aula
Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: l'Analisi sommaria; Analisi degli stakeholder; Creatività nelle soluzioni; Selezione e miglioramento delle soluzioni; Miglioramento continuo del processo di analisi.		
CHANGE MANAGEMENT	1 edizione – 24 partecipanti	On line
Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: Potenziamento delle capacità di adattamento per agire efficacemente il ruolo di Change Agent all'interno di contesti complessi e in evoluzione; Acquisizione di consapevolezza circa il ruolo della comunicazione e della relazione nel facilitare e accompagnare i processi di cambiamento, sperimentando strumenti e metodi finalizzati a sostenere momenti di transizione.		

I corsi erogati

Queste indagini vengono fatte attraverso incontri one to one e con dei report mensili condivisi con la CPO.

Tema del corso	Edizioni	Modalità
PROBLEM SOLVING Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: Apprendere teoria, metodi e approcci nei processi di risoluzione dei problemi, imparando a gestirne con efficacia tutte le fasi; Potenziare la competenza relativa al pensiero creativo e innovativo; Migliorare la capacità di analizzare e fronteggiare i rischi che si manifestano nei processi lavorativi.	1 edizione – 25 partecipanti	On line
RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI Durante il corso sono stati affrontati i seguenti temi: Migliorare la gestione del tempo e incrementare la qualità nella gestione delle priorità; Migliorare l'organizzazione e imparare a delegare e a controllare gli output; Migliorare l'efficienza personale e autovalutare le proprie performance.	1 edizione – 24 partecipanti	On line

CI PRENDIAMO A CUORE LE PERSONE



Centralità delle persone

Crediamo che fare **selezione continua** sia il segreto per **generare valore condiviso** per l'azienda e per i collaboratori.

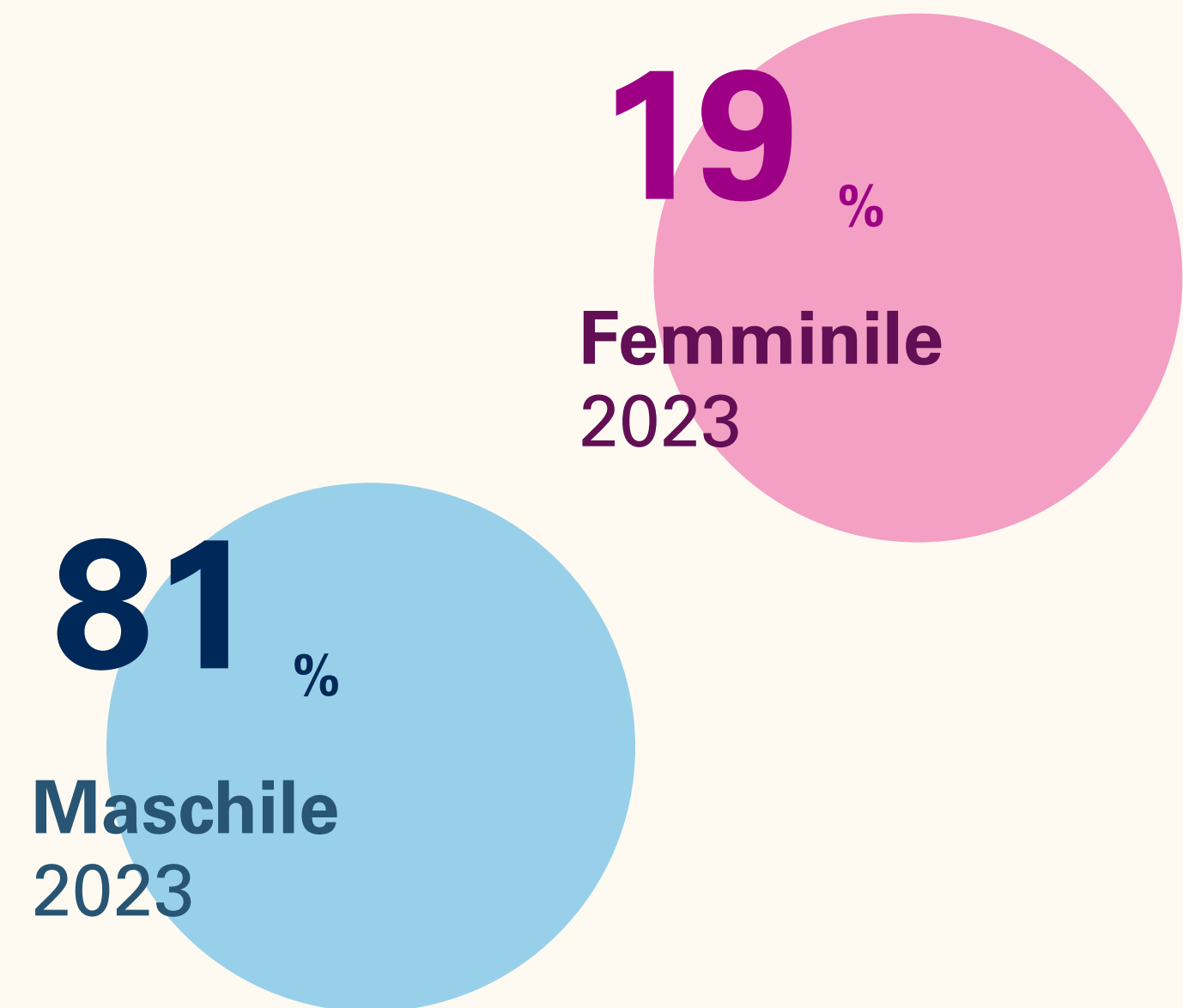


Alla fine del 2023, Aesys contava **202 collaboratori** attivi e **12 Partite Iva**, con **52 risorse** in uscita (tra assunti e tirocinanti) e **49 risorse** in entrata (tra assunti e tirocinanti) con una durata media di **contratti attivi** al 31.12.2023 di **4 anni**.

81% dei collaboratori appartiene al **genere maschile** mentre il **19%** al **genere femminile** con un'età media di **33 anni**.

I nostri collaboratori sono la risorsa più importante che abbiamo. Siamo una realtà sempre in crescita che crede nella ricchezza data dall'unicità delle persone e nelle potenzialità di ciascuno.

Nel 2024 contiamo di inserire **50 risorse** tra profili junior, middle e senior principalmente come **Sviluppatori web/mobile, Big Data, Project Manager** in ambito IT, **Consulenti su CRM** perché crediamo fortemente che le nuove risorse siano una **preziosa opportunità** per introdurre nuove prospettive, per **potenziare il morale**, per crescere come azienda e per **diversificare** le competenze.



Procedura di Onboarding

Il **primo contatto** che una risorsa ha quando entra in azienda è con il **team HR** a cui segue una procedura di **Onboarding**.



COMUNITÀ, TERRITORIO E COMUNICAZIONE



Collaborazioni con il territorio

Nel mese di dicembre Aesys ha ospitato Rete8 per la registrazione di 2 speciali andati in onda il 13 e il 15 dicembre e visibili anche sulla piattaforma Youtube di Rete8 e di Aesys.

L'obiettivo è stato quello di presentare l'azienda nella sua totalità e sottolineare il bisogno di **trovare talenti** e di offrire **opportunità di lavoro** nella propria regione senza doverla lasciare per affermarsi. Durante la giornata di ripresa sono stati coinvolti diversi collaboratori, ad alcuni dei quali è stato chiesto di rilasciare testimonianze e di raccontare la **propria esperienza** in Aesys.

La partecipazione dei ragazzi che hanno scelto di mettersi in gioco in prima linea è stata fondamentale e ha contribuito a rendere piacevole e spiritoso un momento rappresentativo. L'esperienza è stata una conferma dell'eccellente lavoro che Aesys sta facendo per **valorizzare** il territorio e i talenti locali.



Collaborazioni con il territorio

Nel corso del 2023 Aesys ha partecipato a 2 bandi pubblici:

Bando Gestione Politiche, Ricerca e Innovazione

Legato alla ricerca per applicare l'**innovazione tecnologica** alla sicurezza utilizzando **algoritmi di AI** al mondo prevenzione per il tracciamento delle minacce.

Bando Competitività e Internazionalizzazione

Legato alla ridefinizione di tutto il **sistema gestionale interno** in ottica remote/smart working in particolare applicando queste suddivisioni:

- **Urano** come gestionale amministrativo;
- **Atlas** come sistema documentale;
- **Cronos** come gestionale dipendenti.

Bando Blockchain

Avviato nel Settembre del 2022, questo progetto è incentrato sulla realizzazione di un **prodotto innovativo** che integra la **tecnologia blockchain** su **flussi supply chain** e **manufacturing** e permette di certificare il processo.



Bandi 2023

partecipazione

Collaborazioni con il territorio

Aesys ha ospitato il Road Map to Google Cloud Certification organizzato dalla GDG Pescara.

50 sono stati i partecipanti medi di cui **25 appartenenti ad Aesys e 25 esterni** per un totale di **6 incontri**. Grazie al numero di iscritti sono stati devoluti alla platea **15 voucher** con il 50% di scontistica sul costo finale della certificazione.



GDG PESCARA

google cloud certification

Collaborazioni con il territorio

Nei giorni 18 e 19 novembre 2023, presso l'Università d'Annunzio di Pescara, si è tenuta la DevFest organizzata dalla GDG Pescara.

Aesys ha partecipato come **Platinum Sponsor** allestendo un banchetto con attività di promozione e recruiting raccogliendo **37 contatti** effettivi. Durante questo evento si è parlato delle ultime tendenze tecnologiche e sono stati ospitati dei workshop tecnici e interattivi. È stato uno dei luoghi ideali per confrontarsi con talenti, imparare e crescere.

Del gruppo Aesys hanno partecipato 3 persone come speaker sulla **Tokenizzazione nel mondo della blockchain** per arrivare a capire insieme che cos'è un token e come viene creato e in ambito della **Cybersecurity** abbiamo scoperto le attività di attacco della **Red Team** e come vanno svolte sul campo. Inoltre, diversi nostri colleghi hanno dato il loro contributo nel **Workshop Scrum Lego City** volto a sperimentare i concetti fondamentali della metodologia **AGILE**.

DevFest

platinum sponsor



Collaborazioni con il territorio

Nell'ambito del Percorso per le Conoscenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) sono stati coinvolti 84 ragazzi del 4 superiore durante il periodo estivo.

Sono stati previsti **6 incontri di orientamento** (4 per l'I.I.S. Volta e 2 per il Savoia) a cui hanno partecipato le classi quinte.

Nello specifico i ragazzi del **Volta** hanno svolto **60 ore** mentre quelli del **Savoia** da un **minimo di 20 ad un massimo di 40 ore** a seconda della scelta effettuata dallo studente. Da questi incontri 2 ragazzi sono entrati come stagisti in Aesys.

Le tematiche trattate sono state:

- Test Automation & Quality Assurance;
- Java Technologies & Frameworks;
- CRM/ERP & Industria 4.0;
- Web Technologies;
- Mobile Technologies & IoT;
- BigData & Machine Learning;
- Cybersecurity.

**Alternanza
scuola lavoro**
**Istituto di Istruzione
Superiore**

Collaborazioni con il territorio

La corda trainante per noi di Aesys è sempre stata la valorizzazione dei talenti e del territorio che ci ha portato, nel tempo, a creare collaborazioni con altre realtà.

Nel **gennaio 2022** abbiamo incontrato l'associazione **i Bambini delle Fate**, un'impresa sociale che dal 2005 si prende carico di dare futuro a **percorsi di inclusione** e progetti sociali gestiti da associazioni del territorio a favore di famiglie con componenti con autismo e altre disabilità. Per perseguire questo scopo, l'impegno esclusivo dell'associazione è quello di **raccogliere i fondi** con regolarità grazie ad una rete di sostenitori in tutta Italia con focus sul territorio di appartenenza del sostenitore. Questo significa che il referente dell'associazione propone di sostenere progetti vicini e tangibili all'azienda sostenitrice grazie ad una vicinanza logistica.



Grazie alla collaborazione con i Bambini delle Fate, nei primi mesi del 2023 siamo entrati in contatto con la fondazione **“Oltre le parole”**, una ONLUS del territorio abruzzese che abbraccia le esigenze provenienti dalle persone autistiche e dalle loro famiglie per cui abbiamo scelto di realizzare in forma Pro Bono un **sistema informativo aziendale** di gestione.

Inoltre, come da tradizione il **13 dicembre 2023** abbiamo partecipato al Brindisi Natalizio presso la **Casa Dei Sogni** dove abbiamo ascoltato con interesse gli obiettivi raggiunti e le tante sfide che l'associazione si pone di raggiungere grazie al contributo di aziende sostenitrici di cui siamo fieri di fare parte.



Bambini delle Fate
percorsi di inclusione

Collaborazioni con il territorio

Il progetto “Discover your talent, live your dream” sponsorizzato interamente da Aesys e in partnership con OSM Edu ha rappresentato un investimento sul futuro dei giovani.

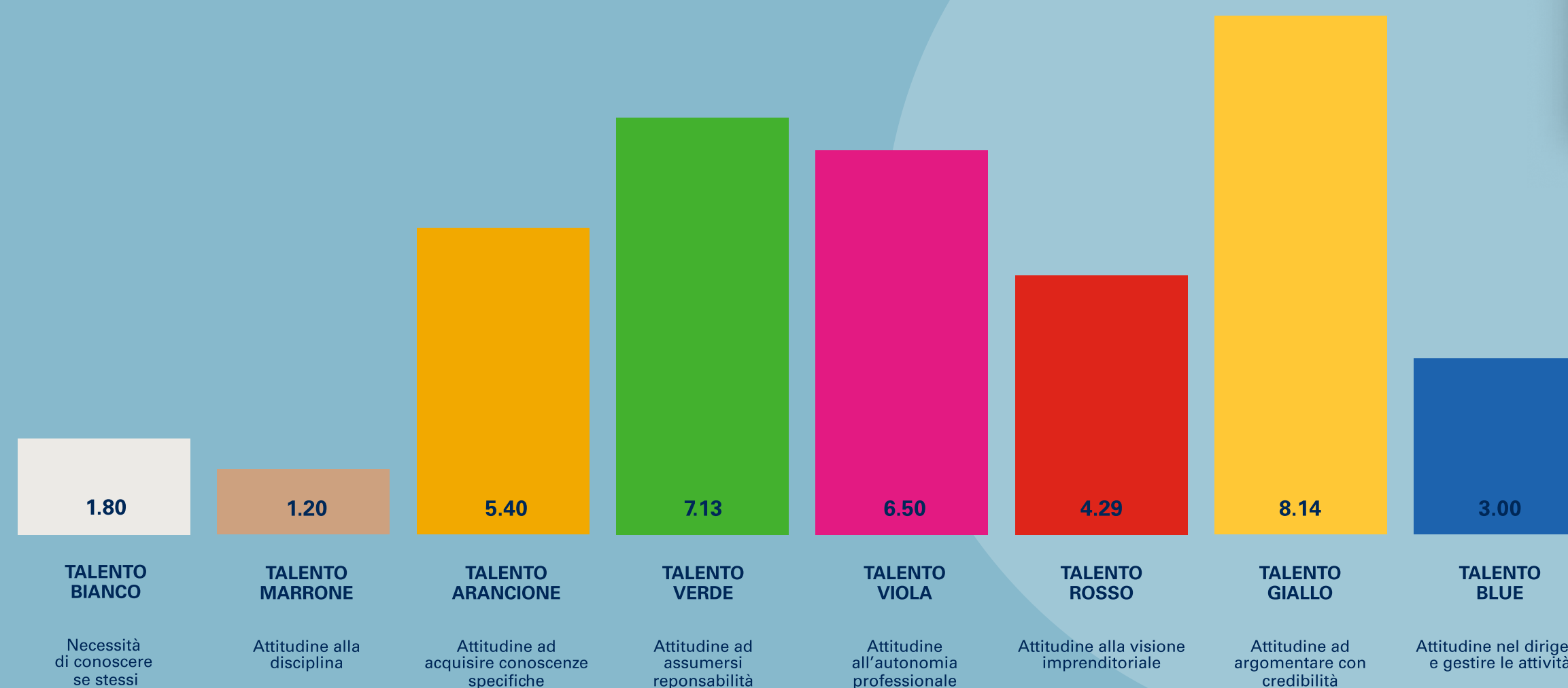
Sono stati coinvolti 21 ragazzi di 2 classi Sistemi Informativi Aziendali (SIA) dell’Istituto Tecnico Tito Acerbo di Pescara i quali, una volta in azienda, hanno compilato l’OSMTalent.

L’obiettivo del progetto è stato quello di:

- rendere ogni studente consapevole delle proprie attitudini e dei propri talenti;
- sensibilizzare ad una riflessione personale sul futuro di studi e professionale partendo dai propri sogni e dalle proprie passioni;
- mantenere un dialogo aperto rispetto al tema dell’Orientamento, per la scelta del futuro di studi e professionale in famiglia e con la scuola offrendo dati, informazioni e supporto.

OSM Edu ha poi spiegato ai ragazzi come interpretare i risultati del questionario con l'obiettivo di capire in cosa risiede il loro talento, capire che ogni ragazzo è unico e ha potenzialità e aree di miglioramento: solo così si diventa protagonisti della propria vita.

OSM Edu futuro dei giovani



Comunicazione interna / esterna

L'interazione e il coinvolgimento delle persone è assicurato dalle attività di comunicazione interna ed esterna.

Aesys utilizza canali interni ed esterni per tenere aggiornate le proprie risorse, i propri stakeholder e fornitori su quanto accade in azienda. Aesys è una realtà giovane, dinamica, fresca con professionisti di eccellenza e competenze applicabili ai settori tecnologici che fanno parte del nostro business che si prefigge per questo motivo alcuni obiettivi per ciascuna area di comunicazione:

Comunicazione Interna

Prevede tutta una serie di attività finalizzate a creare una rete interna di **flussi informativi** e mirate a diffondere informazioni, saperi, conoscenze e a rendere chiari e condivisi gli obiettivi dell'azienda a tutti i nostri collaboratori.

La **comunicazione interna** avviene attraverso la piattaforma **Outlook** e **"live event"** sulla piattaforma **Teams** per le comunicazioni ufficiali. La nostra è una realtà in cui i collaboratori sono diffusi su tutto il territorio nazionale e ci impegniamo personalmente come team ad assicurarci che nessuno venga lasciato fuori dalle comunicazioni che facciamo.

Comunicazione Esterna

Rappresenta lo strumento per creare un **rapporto attivo** tra azienda, stakeholder e futuri talenti da acquisire. Con questo obiettivo ben chiaro Aesys ha strutturato un piano comunicativo che preveda l'utilizzo delle piattaforme digitali note: **LinkedIn**, **Facebook**, **Instagram** e **Youtube** adattando il tono di voce, il visual e il contenuto al tipo di canale di riferimento. Il nostro obiettivo è quello di mostrare e rappresentare Aesys per quello che è, un ambiente frizzante, giovanile, coinvolgente in cui lavorare.



LA CURA DEL BENESSERE E LA TUTELA DELLA SALUTE



Welfare Aziendale



Il **piano di welfare** è diventato per noi uno strumento essenziale per rispondere alle esigenze di **benessere dei nostri collaboratori** e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale.

Abbiamo stilato un piano che coinvolge tutta la popolazione aziendale ed è suddiviso in 3 categorie a seconda degli anni trascorsi in azienda:

CATEGORIA A	Tutte le persone che lavorano in Aesys da meno di 3 anni	250 €
CATEGORIA B	Tutte le persone che lavorano in Aesys da almeno 3 anni ma meno di 5 anni	350 €
CATEGORIA C	Tutte le persone che lavorano in Aesys da almeno 5 anni	500 €

Ci appoggiamo alla piattaforma digitale multicanale **Welfare Hub** messa a disposizione da **Intesa Sanpaolo**, che permette ai collaboratori di scegliere tra numerosi prodotti e servizi, previsti dalla normativa fiscale vigente.

LA NOSTRA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



Gestione dei rifiuti



Raccolta Plastica

Obiettivo futuro quello di implementare la raccolta della carta.



Nel corso del 2023 è proseguito il bisogno di migliorare la gestione dei rifiuti con l'installazione in diversi punti dell'ufficio di bidoni della raccolta differenziata della plastica, smaltita settimanalmente dal personale addetto alle pulizie; oltre al posizionamento di infografiche contenenti informazioni utili per una corretta differenziazione.

In abbinamento alla raccolta precedentemente descritta, è proseguita la raccolta dei **tappi di plastica** che verrà devoluta alla **Misericordia di Pescara**. Sulla base di un primo monitoraggio visivo, da parte della front-office Chiara Della Ventura e dell'impresa di pulizie, l'andamento è soddisfacente infatti al 2023 sono stati raccolti e riempiti 9 boccioni di tappi di plastica.

La sensibilizzazione è stata fatta con mail informative, brochure sul corretto smaltimento dei rifiuti nella plastica.

Spostamenti Casa Lavoro



Monitorare Spostamenti

I risultati raggiunti in base agli obiettivi prefissati.



Nel corso del 2023 l'azienda ha visto crescere notevolmente il tasso di turnover, che ha comportato una consistente variazione della popolazione aziendale, sotto diversi punti di vista, sia anagrafici che comportamentali riguardo agli spostamenti.

Per questo motivo è apparso poco significativo procedere con attività di monitoraggio in itinere delle **abitudini di mobilità**, ma si è ritenuto opportuno effettuare una verifica a 12 mesi.

Ai fini della verifica è stato sottoposto alla popolazione aziendale il medesimo **questionario** del 2022, in modo da poter confrontare direttamente i risultati senza eccessive manipolazioni e/o interpretazioni.

Nel corso del 2023 è aumentata la popolazione aziendale che risiede ad una distanza compresa tra 10 e 50 km, mentre è diminuita la popolazione nella fascia oltre i 50 km.

Questo ha comportato un aumento dell'utilizzo del trasporto pubblico a discapito dello spostamento a piedi e/o in bicicletta, ma purtroppo ha anche aumentato considerevolmente il numero di persone che utilizzano l'auto per recarsi al lavoro, seppur con una frequenza minore in quanto è aumentata la percentuale di popolazione aziendale che lavora prevalentemente in smartworking.

Spostamenti Casa Lavoro

I dati acquisiti



● Obiettivo 1

Diffusione di mezzi ecosostenibili.

La percentuale delle persone che si reca in ufficio a piedi o in bicicletta è leggermente diminuita, mentre è aumentata di oltre 10 punti la percentuale di chi utilizza l'auto, passando dal 46,08% al 57,38%.

● Obiettivo 3

Aumento del 8% dei car pooler aziendali

La percentuale di persone che utilizzano il car pooling è leggermente aumentata rispetto allo scorso anno portandosi al 4,67%, mentre è aumentato il numero di dipendenti interessato a valutare questa modalità di spostamento.

● Obiettivo 2

Aumento del 2% degli utilizzatori del trasporto pubblico

Da questo punto di vista, la percentuale delle persone che utilizza il trasporto pubblico è leggermente aumentata, passando dal 16.67% al 18.03%. Tuttavia, c'è una grande parte della popolazione aziendale ad utilizzare il trasporto pubblico a determinate condizioni, legate soprattutto ad orari e collegamenti.

● Obiettivo 4

Incremento dei dipendenti che lavorano in smart (remote) working del 10%

I dipendenti che lavorano in modalità smart (remote) working è salita complessivamente del 4%, tra ibrido e full remote. Fase progettuale per rispondere in modo adeguato alle problematiche emerse dall'analisi della domanda (questionari) e considerata l'accessibilità della sede AESYS (offerta) occorre compiere alcuni interventi, mirati a:

- migliorare l'accessibilità aziendale;
- gestire in maniera più adeguata la mobilità dei dipendenti;
- ridurre l'uso individuale dell'autovettura.

Spostamenti Casa Lavoro

Come raggiungere gli obiettivi

Considerando sia le risposte fornite dai dipendenti sia il contesto territoriale e l'accessibilità attuale, le **misure di mobility management** che possono rivelarsi più efficaci al raggiungimento degli obiettivi suddetti, sono descritte di seguito:



A | **Smart Working**

L'azienda nel corso del 2024 si impegnerà a promuovere lo smart working (remote working) in maniera ancora più strutturale.

B | **Mobilità Sostenibile**

Al fine agevolare uno spostamento sostenibile dei dipendenti, l'azienda promuoverà l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblico, vista l'apertura emersa dai risultati del sondaggio.

C | **Flessibilità orario di lavoro**

Nel corso del 2024 l'azienda continuerà a promuovere la possibilità di usufruire di un orario flessibile in ingresso e/o in uscita, al fine di consentire un maggior utilizzo del trasporto pubblico. Inoltre, per tutto il 2024 l'azienda ha ridotto di un'ora l'orario di lavoro della giornata di venerdì; questo permetterà una migliore organizzazione degli spostamenti con i mezzi di trasporto pubblici.

D | **Car Pooling**

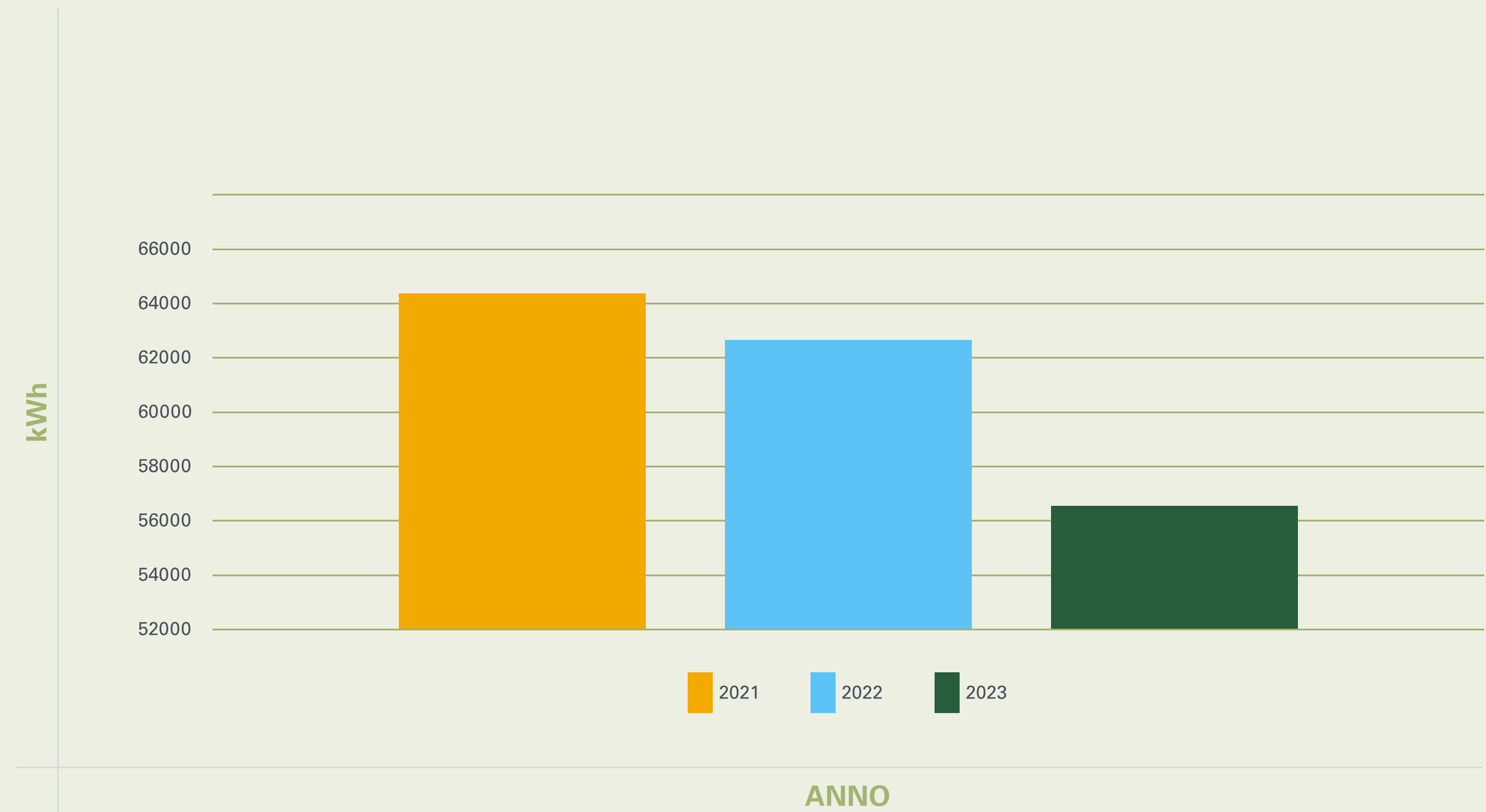
L'azienda promuoverà l'adozione e l'utilizzo di uno strumento per la creazione degli equipaggi, al fine di aumentare il numero di car pooler aziendali.



Consumi di energia elettrica

I consumi di energia elettrica hanno evidenziato una **minima riduzione** tra il **2021**, il **2022** e il **2023** pari a **64516 kWh/anno**, **63349 kWh/anno** e **57394 kWh/anno**, rispettivamente.

Se consideriamo un fattore emissivo unitario del mix energetico nazionale (0,245 kg CO₂/kWh), possiamo stimare un contributo pari a **14,00 tonnellate di CO₂** da imputare all'approvvigionamento di energia elettrica.



Trasferte



Aesys ha rendicontato le **trasferte nazionali ed internazionali** effettuate dai collaboratori.

Assumendo i valori medi ricavati dai materiali predisposti nell'ambito dell'iniziativa del **Patto Europeo per il Clima** (https://climate-pact.europa.eu/peer-parliaments-documents_en), riportati nella colonna **"Fattore emissivo"**, si possono stimare le relative emissioni climalteranti: **8,342 tonnellate CO2** per l'anno 2023.

8,342

**Tonnellate CO2
2023**



Trasferte

Dati raccolti

parte 1



Novembre	Destinazione	Mezzo	Km	N° viaggi compiuti	t CO2 trasferta
Gennaio	Roma / Spokane	Aereo	17800	2	3.5
Gennaio	Pescara / Torino	Treno	1200	2	0.04
Gennaio	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Gennaio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Febbraio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Febbraio	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Febbraio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Febbraio	Pescara / Bologna	Treno	740	2	0.03
Marzo	Pescara / Torino	Aereo + Treno	1200	2	0.405
Marzo	Pescara / Bologna	Treno	740	2	0.03
Marzo	Pescara / Torino	Treno	1200	2	0.04
Aprile	Pescara / Vicenza	Treno	1024	2	0.04
Aprile	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Aprile	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Aprile	Pescara / Bologna	Treno	740	2	0.03
Maggio	Pescara / Bergamo	Aereo	1200	2	0.372
Maggio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Maggio	Pescara / Roma	Autobus	400	2	0.08
Maggio	Pescara / Bologna	Treno	740	2	0.03
Giugno	Pescara / Torino	Treno	1200	2	0.04
Giugno	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Giugno	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Giugno	Pescara / Torino	Aereo + Treno	1200	2	0.405
Giugno	Pescara / Bologna	Treno	740	2	0.03

Trasferte

Dati raccolti

parte 2



Novembre	Destinazione	Mezzo	Km	N° viaggi compiuti	t CO2 trasferta
Giugno	Pescara / Treviso	Automobile	560	2	0.06
Luglio	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Luglio	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Luglio	Chieti / Mosciano Sant'Angelo	Treno	120	2	0
Luglio	Monza / Treviso	Automobile	560	2	0.02
Luglio	Prato / Milano	Treno	580	2	0.02
Luglio	Pescara / Bari	Treno	530	2	0.02
Luglio	Venezia / Bari	Aereo	1240	2	0.410
Luglio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Luglio	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Luglio	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Agosto	Pescara / Roma	Automobile	415	2	0.04
Settembre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Settembre	Pescara / L'Aquila	Automobile	210	2	0.02
Settembre	Pescara / Milano	Treno	1045	2	0.04
Settembre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Ottobre	Venezia / Bari	Aereo	1240	2	0.410
Ottobre	Pescara / Novara	Treno	1112	2	0.04
Ottobre	Pescara / Biella	Treno	1200	2	0.04
Ottobre	Pescara / Vicenza	Treno	806	2	0.03
Ottobre	Pescara / Roma	Autobus	400	2	0.04
Ottobre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Novembre	Pescara / Milano Milano / Torino Torino / Pescara	Aereo / Treno / Aereo	1323	2	0.189 0 0.203

Trasferte

Dati raccolti

parte 3



Novembre	Destinazione	Mezzo	Km	N° viaggi compiuti	t CO2 trasferta
Novembre	Pescara / Bologna	Treno	1112	2	0.04
Novembre	Pescara / Roma	Treno	1200	2	0.04
Novembre	Torino / Milano	Treno	806	2	0.03
Novembre	Pescara / Milano	Autobus	400	2	0.04
Novembre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Novembre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
Dicembre	Torino / Milano	Treno	252	2	0.01
Dicembre	Pescara / Biella	Treno	1200	2	0.04
Dicembre	Pescara / Roma	Autobus	400	2	0.04
Dicembre	Catania / Pescara	Aereo	1110	2	0.388
Dicembre	Pescara / R. Emilia	Treno	760	2	0.03
TOTALE					8,342

TABELLA GRI / EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
8.3 Promuovere policy orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche attraverso l'accesso ai servizi finanziari.	Lettera agli Stakeholder	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	G1-1 Cultura aziendale e politiche di condotta aziendale
	Ragione sociale e sede legale	2-1 Dettagli organizzativi	ERSR 1 Requisiti generali
	Periodo di rendicontazione e contatti	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	ERSR 1 Requisiti generali
	Fatturazione	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	ERSR 1 Requisiti generali
	L'azienda e i prodotti	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	ERSR 1 Requisiti generali
	Numero Collaboratori	2-7 Dipendenti	S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
	Strategia di Sostenibilità	3-1 Processo di determinazione degli argomenti materiali	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità di tipo batteriologico e loro interazione con la strategia e il modello di business
		3-2 Elenco degli argomenti materiali	
	Condivisione e coinvolgimento	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi	S1-2 Processi di coinvolgimento dei propri lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori sugli impatti
2-26 Meccanismi per chiedere consigli e sollevare dubbi		S1-3 Processi per rimediare agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare preoccupazioni	

TABELLA GRI / EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
8.6	Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.	404-1 404-2	S1-13
		Ore medie di formazione annua per dipendente.	Indicatori di formazione e sviluppo delle competenze
		Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	
4.3	Garantire la parità di accesso per tutte le donne e gli uomini ad una istruzione a costi accessibili e di qualità tecnica, ad una istruzione professionale e di terzo livello, compresa l'Università.	401-1	S1-6
		Nuove assunzioni e turnover (indicare il numero totale e tasso di turnover del personale e dei nuovi dipendenti, suddiviso per età, genere e area geografica)	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa generali
4.4	Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessarie, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.	413-1	S3-2
		Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo (indicare la percentuale).	Processi di coinvolgimento delle comunità interessate dagli impatti
4.5	Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e garantire la parità di accesso a tutti i livelli di istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.		

TABELLA GRI / EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
<p>3.4 Promuovere la salute mentale e il benessere</p> <p>8.8 Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori, compresi i lavoratori migranti e quelli in lavoro precario.</p>	<p>Welfare aziendale</p>	<p>403-1 Percentuale dei lavoratori rappresentati in commissioni formali per la salute e la sicurezza, composti da rappresentanti della direzione e dei lavoratori, istituiti a fini di monitoraggio e consultivi sui programmi per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore</p> <p>403-4 Accordi formali con i sindacati relativi alla salute e alla sicurezza</p> <p>403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro direttamente collegati alle relazioni commerciali</p>	<p>S1-14 Indicatori di salute e sicurezza</p>
<p>12.8 Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.</p>	<p>Gestione dei rifiuti</p>	<p>306-4 Trasporto di rifiuti pericolosi</p>	<p>E1-5 Consumo e mix di energia</p>
	<p>Carbon Footprint (Enel +tCO2)</p>	<p>302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione</p> <p>302-4 Riduzione del consumo di energia</p>	<p>E5-5 Flussi di risorse in uscita</p>

Conclusioni

Aesys si è impegnata a portare avanti gli **obiettivi di Sostenibilità** prescelti all'inizio del percorso cominciato nel 2021.

Nel 2024 verranno rianalizzati gli **SDGs** di riferimento per **definire un nuovo progetto** con obiettivi a 2/3 anni. Inoltre, l'impegno maggiore sarà volto a **monitorare i nostri Stakeholder** e introdurre dei **sondaggi finalizzati** a mappare la nostra rete di contatti in termini di Sostenibilità.

Crediamo che la **consapevolezza** sia alla base delle nostre azioni volte a migliorare l'esperienza all'interno e all'esterno dell'azienda. **Le idee non mancano così come lo spirito.**

Vi aspettiamo per la lettura del nostro prossimo report per scoprire la nostra evoluzione.

Ringraziamo i colleghi che hanno collaborato a questo **Report di Sostenibilità**, realizzato dalla **Funzione ESG Strategy**.

Coordinatrici:
Sofia Benigni
Bianka Nemeth

Progetto Grafico:
Gianluca Di Domenica



PESCARA
Via Conte di Ruvo, 74 (PE) 65127

Tel. +39 085 812 3761
info@aesys.tech
www.aesys.tech