



report di sostenibilità

SINTESI 2025

REPORT DI SOSTENIBILITÀ SINTESI 2025

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	
PROFILO AZIENDALE	6
SOSTENIBILITÀ	12
CULTURA AZIENDALE	16
FORMAZIONE	30
TALENTI ED INNOVAZIONE	36
COMUNITÀ TERRITORIO E COMUNICAZIONE	40
SALUTE & BENESSERE	46
AMBIENTE	48
GRI/EFRAG	58
CONCLUSIONI	62

Lettera agli Stakeholders

Crescita certificata, impegno concreto e una visione sostenibile per il futuro.

Il 2025 ha segnato un punto di svolta cruciale nel consolidamento dell'identità di Aesys. È stato l'anno in cui abbiamo tradotto in azioni concrete la nostra promessa di affidabilità, conseguendo le certificazioni ISO 14001 per la gestione ambientale e ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. A questi traguardi si è aggiunta con orgoglio la UNI/PdR 125, un riconoscimento fondamentale che attesta il nostro impegno verso la parità di genere e l'inclusione.

Questi standard non rappresentano per noi semplici titoli, ma strumenti vivi atti a perfezionare costantemente i processi con cui garantiamo ai nostri partner un'affidabilità d'eccellenza. Il nostro cammino, tuttavia, non si ferma qui: siamo determinati a proseguire lungo questa direttrice, puntando a nuovi traguardi che certifichino la solidità della nostra struttura. Proprio in quest'ottica, nel primo semestre del 2026, completeremo l'iter per il conseguimento delle certificazioni ISO 37001 (Anticorruzione) e PAS 24000 (Social Accountability).

La nostra visione è chiara: vogliamo che Aesys sia protagonista di un ecosistema capace di affiancare i clienti con la massima efficienza e sartorialità. Per questo, dedichiamo ogni giorno energia e risorse allo sviluppo di nuove sinergie e al consolidamento degli accordi commerciali, accrescendo costantemente la nostra competitività sul mercato globale.

Tra le numerose sfide che hanno caratterizzato il 2025, meritano una menzione speciale due pietre miliari: l'acquisto della nuova sede a Minervino di Lecce, simbolo del nostro legame con il territorio, e la presentazione del progetto SecureSynth, cuore della nostra spinta innovativa.

Nelle pagine che seguono, troverete il dettaglio degli SDGs (Obiettivi di Sviluppo Sostenibile) che orientano le nostre scelte strategiche e ispirano, quotidianamente, il nostro modo di fare impresa.

Buona lettura.

Roberto Benigni & Carlo Castellano
Partner Associated



Profilo aziendale

2.0

**La passione
che ci guida.**



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 un 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 permettendoci 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 tre nuove BU 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 personale.

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.

Profilo aziendale

2024

Il 2024 è cominciato con obiettivi di successo: le certificazioni UNI ISO 14001, 45001 e 9001 sono il riconoscimento del nostro valore, un orgoglio che ci spinge a crescere. Non traguardi, ma promesse di eccellenza verso i nostri clienti e verso il nostro personale, per superare le aspettative e guadagnare la loro fiducia.

2025

Il 2025 si è confermato un anno di traguardi strategici, segnato dal conseguimento della certificazione UNI PDR 125/2022 sulla parità di genere e dal percorso intrapreso verso le certificazioni ISO 37001 e PAS 24000.

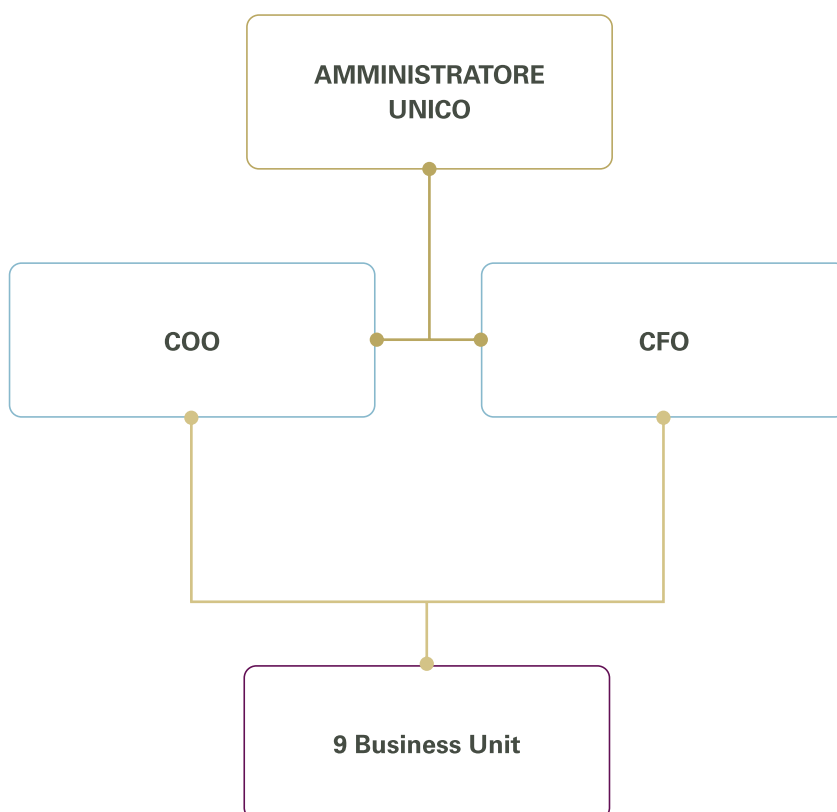
Questo percorso di crescita ha trovato espressione concreta nell'apertura della nuova sede a Minervino di Lecce, un polo nato per valorizzare i talenti locali e consolidare il nostro legame con il territorio. L'anno si è concluso con il lancio di SECURESYNTH, un'iniziativa d'avanguardia che punta a ridefinire la cyber security attraverso l'intelligenza artificiale e architetture cloud-native.

Organigramma

AESYS ha scelto di adottare un organigramma funzionale al cui vertice si colloca una Direzione Aziendale con un Amministratore Unico da cui dipendono direttamente COO e CFO.

Queste due figure coordinano tutti i vari reparti al fine di garantire il corretto svolgimento dell'operatività e far sì che il personale venga suddiviso a seconda delle proprie competenze informatiche.

Ad oggi le Business Unit sono 9 e ciascuna ha la stessa rilevanza per l'azienda e la sua crescita.



Fatturazione e personale

HIGHLIGHTS

9.816.194,81

Milioni di euro

Fatturato 2025

70

Migliaia di euro

Formazione del personale 2025

6

Migliaia di euro

Sostegno del Terzo Settore

36

Anni

Età media dipendenti 2025

4

Anni dal 2013 al 2025

Durata media (in anni) attiva dei contratti

82%

Uomini

Risorse maschili

18%

Donne

Risorse femminili

134

Dipendenti

Numero dipendenti 2025

5

Partita Iva

Numero collaboratori 2025

Cultura aziendale



3.0

La nostra strategia di sostenibilità.

Strategia di sostenibilità

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)



Caratteristiche

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età

Contributo Aesys

- Aver introdotto sistemi di sicurezza per contrastare incidenti e infortuni sul lavoro.
- Fornire, periodicamente, formazione sui temi della salute e sicurezza sul posto di lavoro a tutto il personale dipendente e nell'ambito della catena di fornitura.
- Welfare aziendale.



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

Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze

Contributo Aesys

- 5.1 Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze.
- 5.2 Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo.
- 5.3 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica.
- Certificazione UNI PDR 125:2022.



Caratteristiche

Promuovere la crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, l'occupazione piena e produttiva e il lavoro dignitoso 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 persone disoccupate 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 e tutte le lavoratrici, compresi migranti e chi in lavoro precario



Caratteristiche

Promuovere una crescita economica duratura e sostenibile

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.

Cultura aziendale



4.0

Una cultura orientata alla crescita.



Vision e Mission

Vision e Mission aziendali si fondano su alcuni valori che ci contraddistinguono come realtà e che si respirano in ogni nostra azione.

vision

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

mission

Guidare l'Innovazione Digitale delle aziende offrendo un servizio affidabile e di qualità attraverso l'impegno e la competenza del nostro personale.

I nostri valori

I Valori fondamentali
che ci guidano in ogni nostra azione.

Talento

Fornire uno spazio sicuro e gli strumenti necessari per esplorare il proprio **Talento**.

Diversità

C'è sempre stata ricchezza nella **Diversità**.

Inclusione

In una comunità in cui ognuno si prende cura dell'altro e non c'è esclusione si vive l'**Inclusione**.

Affidabilità

Lavorare ogni giorno per saper rispondere sia alle esigenze dei nostri clienti che a quelle del team ed essere **Affidabili**.

Eccellenza

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

Sostenibilità

Stiamo imparando ad essere **Sostenibili** nei confronti del pianeta e del benessere del personale.

Condivisione e coinvolgimento

Per garantire il coinvolgimento del personale utilizziamo diversi strumenti, tra cui Live Event su piattaforma Teams, meeting in presenza, sondaggi su diverse tematiche ed eventi aziendali.

Sondaggi

Live Event il 31/03/2025

Webinar UNI PDR 125:2022.

- 1** Durante il live event sono state illustrate le Linee Guida UNI PDR 125:2022, analizzando le aree strategiche per la Parità di Genere e presentando la struttura e i requisiti del sistema di gestione richiesto per ottenere la certificazione.

Sondaggio del 03/04/2025

2 Indagine esigenze di flessibilità al lavoro

Il questionario ha permesso di valutare le esigenze di flessibilità sul posto di lavoro.

Sondaggio del 04/04/2025

3 Raccolta dati numero figli e figlie

Il sondaggio è servito per raccogliere il numero di figli con fascia di età 0-3 anni e 4-10 anni, per consegnare le uova di Pasqua.

Sondaggio del 16/05/2025

4 #OLYMPIAESYS

Il sondaggio è servito a raccogliere le adesioni per l'evento estivo di Team building.

Sondaggio del 16/06/2025

- 5 PSCL**
Il team Sostenibilità si è impegnato nella raccolta e nell'analisi dei dati emersi dal sondaggio, non anonimo, per trovare strategie di incentivazione della mobilità sostenibile.

Sondaggio del 03/11/2025

- 6 Questionario per la partecipazione e il benessere organizzativo (ISO 45001 e PAS 24000).**
Il sondaggio è servito a raccogliere opinioni e suggerimenti per migliorare la sicurezza, la responsabilità sociale, il benessere e la partecipazione in AESYS.

Live event del 21/11/2025

- 7 Webinar PAS 24000**
Durante il live event è stato presentato il nuovo percorso di certificazione che si concluderà nel 2026.

Live event del 27/11/2025

- 8 SecureSynth**
Durante l'evento è stato presentato SecureSYnth, un progetto di Ricerca Industriale e Sviluppo Sperimentale di AESYS finanziato dalla Regione Abruzzo nell'ambito del PR FESR Abruzzo 2021–2027.

Sondaggio del 02/12/2025

- 9 PSCL**
Il team Sostenibilità si è impegnato nella raccolta e nell'analisi dei dati emersi dal sondaggio, non anonimo, per trovare strategie di incentivazione della mobilità sostenibile.

Sondaggio del 05/12/2025

- 10 Sondaggio sulla Soddisfazione Personale AESYS**
Il team Qualità e Sostenibilità ha elaborato questo sondaggio al fine di comprendere il livello di gradimento aziendale da parte di tutto il personale così da proporre un continuo miglioramento delle attività e garantire un alto indice di gradimento da parte di tutti lì dove possibile.

Le nostre iniziative di coinvolgimento di cultura aziendale

Il nostro Sistema di Gestione Integrato.

Il 6 marzo 2024 abbiamo conseguito la certificazione ISO 9001 a confermare il nostro impegno verso la qualità e l'eccellenza in tutto ciò che facciamo, con l'obiettivo di superare le aspettative e conquistare la fiducia di chi la sceglie.

I 5 valori cardine della ISO 9001:

- 1 Soddisfare il Cliente**
- 2 Miglioramento continuo**
- 3 Conformità alle Normative**
- 4 Coinvolgimento del Personale**
- 5 Credibilità**

A settembre 2024 è stato intrapreso un ulteriore percorso di miglioramento che si è concluso con l'acquisizione di altre due certificazioni:

UNI ISO 45001 La UNI ISO 45001 che riguarda lo standard internazionale per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro fornendo una guida per il suo utilizzo, al fine di consentire alle organizzazioni di predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorando proattivamente le proprie prestazioni relative alla SSL.

UNI ISO 14001 La UNI ISO 14001 che riguarda il sistema di gestione ambientale (SGA) ed è progettata per aiutare le organizzazioni a ridurre l'impatto delle loro operazioni sull'ambiente.

I vantaggi della UNI ISO 45001 e della UNI ISO 14001.

Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre mediante:

- 1** La valutazione continua dei rischi per la salute e la sicurezza del personale dipendente e delle parti interessate, con l'adozione di misure preventive;
- 2** La promozione della cultura della sicurezza attraverso la formazione e la sensibilizzazione del personale dipendente;
- 3** La gestione delle emergenze attraverso piani di risposta ben definiti e testati;
- 4** La Prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali collegate alle attività del personale che opera per e per conto dell'Azienda, attraverso una maggiore sensibilizzazione anche tramite la segnalazione dei near miss e controllo del personale stesso.

Minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività attraverso:

- a** L'uso efficiente delle risorse e l'adozione di tecnologie che riducono l'impronta ecologica;
- b** La gestione responsabile dei rifiuti e il riciclaggio di materiali, con particolare attenzione ai rifiuti elettronici e informatici;
- c** La promozione di pratiche ecologiche tra i dipendenti e nelle relazioni con i fornitori e partner.

L'obiettivo resta quello di consolidare una leadership responsabile e sostenibile, creando valore per tutte le parti interessate. Siamo convinti che queste certificazioni contribuiranno a rafforzare la nostra capacità di affrontare le sfide future con resilienza e innovazione.

Il 17 giugno del 2025 abbiamo conseguito la certificazione UNI PDR 125:2022 che promuove e sostiene la Parità di Genere in azienda.

Le aree di lavoro che ci hanno permesso di conseguire questo traguardo sono state:

- 1** **Aver promosso una strategia aziendale fondata sull'ottimizzazione costante delle procedure, integrando l'efficienza operativa con i valori della responsabilità sociale;**
- 2** **Aver adottato un presidio di Governance dedicato al monitoraggio e alla gestione proattiva delle tematiche di inclusione, integrazione e parità di genere, assicurando che l'etica sia al centro di ogni decisione direzionale;**
- 3** **Aver introdotto specifiche politiche di selezione, assunzione, gestione delle carriere, equità retributiva, mobilità interna e successione guidando i processi via via in maniera più innovativa;**
- 4** **L'impegno a rimuovere ogni barriera alla carriera femminile attraverso programmi formativi;
Garantire un'equità retributiva di genere per superare le diseguaglianze;**
- 5** **L'impegno per favorire tutti gli elementi della genitorialità.**

Nel corso del 2025 sono stati organizzati due eventi aziendali e un momento di raccolta:



17 aprile 2025

Consegna uova di Pasqua

Tra il ticchettio delle tastiere e l'aroma del caffè, l'ufficio ha improvvisamente cambiato voce.

Le telefonate di routine hanno lasciato il posto a risate cristalline, passi leggeri nei corridoi e sguardi pieni di meraviglia. È stata una giornata diversa, in cui i bambini sono diventati i protagonisti assoluti.

Il momento più emozionante è coinciso con l'arrivo delle Uova della Croce Rossa. La scelta di finanziare questa iniziativa è nata dal desiderio di unire la gioia dei più piccoli a un gesto concreto di solidarietà, sostenendo chi si dedica ogni giorno ad aiutare il prossimo.

Vedere le loro piccole mani stringere quelle uova rosse è stato il promemoria più potente di quanto sia prezioso educare alla condivisione fin da piccoli: un tesoro di dolcezza che si trasforma in un aiuto reale.

Un ringraziamento speciale va alla Croce Rossa per il suo immenso lavoro, ai piccoli "stagisti" che hanno portato una luce nuova tra le pareti dell'ufficio e a tutte le famiglie che hanno reso possibile questo momento di festa.

28 giugno 2025

#OLYMPIAESYS

L'evento estivo nasce come una scelta che, negli anni, è diventata una vera e propria caratteristica distintiva della nostra azienda.

A differenza delle solite cene o pranzi formali aziendali, abbiamo deciso di creare un momento più profondo: favorire l'inclusione di tutto il personale dipendente e creare occasioni concrete di collaborazione e conoscenza tra le diverse Business Unit.

Proprio per questo motivo l'evento è stato organizzato nei dintorni della sede di Pescara e organizzato in collaborazione con le Pro Loco locali, valorizzando le realtà della zona Pescara.



Come suggerisce anche il titolo dell'evento, #OLYMPIAESYS, abbiamo costruito un tema narrativo, filo conduttore dell'intera giornata. Nel 2025 il tema scelto è stato l'Antica Grecia e le Olimpiadi, trasformando le attività in veri e propri "giochi olimpici aziendali".

A differenza degli anni precedenti abbiamo deciso di aprire l'evento anche alle famiglie offrendo la possibilità di condividere questo momento con le persone più vicine.

La giornata è stata strutturata come una vera e propria esperienza di team building, con attività a punti che hanno coinvolto tutto le persone presenti. Tra le prove proposte c'erano giochi come tiro alla corda, quiz di squadra, karaoke e palla avvelenata, pensati per stimolare collaborazione, spirito di squadra e anche un po' di sana competizione. Il tutto è stato accompagnato da un grande pranzo in stile casereccio.

Dai feedback raccolti al termine dell'evento emerge un quadro molto positivo: la grande maggioranza di chi ha partecipato ha apprezzato l'organizzazione, il clima di collaborazione e la possibilità di vivere un momento informale insieme ai colleghi e alle colleghe, al di fuori del contesto lavorativo quotidiano.

Cultura aziendale





19 dicembre 2025

Saluti Natalizi



Accanto all'evento estivo, è stato organizzato anche l'appuntamento invernale dedicato ai saluti natalizi, che rappresenta un momento più raccolto ma altrettanto significativo per la vita aziendale.

A differenza dell'evento estivo, questo incontro ha un carattere più intimo e aziendale, pensato per ritrovarsi, scambiarsi gli auguri e chiudere insieme l'anno lavorativo.



I saluti natalizi si sono svolti con un momento di accoglienza accompagnato da un brindisi aziendale di buon augurio. Durante l'evento è stata organizzata anche la tradizionale pesca del pacco natalizio, un'attività semplice ma molto apprezzata, che ha contribuito a creare un clima di sorpresa e divertimento tra i partecipanti.



A completare il pomeriggio è stato allestito un piccolo buffet, pensato come ulteriore occasione di condivisione, e una stanza selfie con decorazioni natalizie, dove i dipendenti hanno potuto scattare fotografie e immortalare il momento in modo spontaneo e divertente.

Call Bimestrali con i Remote per annullare la distanza. Ci siamo chiesti come evitare che la distanza diventasse monotonia.

La risposta? **Le nostre call bimestrali.**
Non sono semplici riunioni, ma il nostro spazio per:



Ricaricare le pile:

Tra una risata e un aneddoto, riscopriamo il piacere di stare insieme.



Contaminare le idee:

Impariamo reciprocamente, trasformando il confronto in crescita.



Fare squadra:

Perché sentirsi parte di un team non dipende dai metri quadri, ma dalla connessione.

Cultura aziendale



Formazione

5.0

Insieme partendo dalla formazione.



La crescita parte dalla formazione

Nel 2025 le ore totali di formazione erogate, tra competenze trasversali e competenze tecniche, sono state pari a 4000 ore.

4000

Ore

Formazione erogata

50

Ore

Workshop interattivi

Le ore di formazione sono state erogate sulla piattaforma E-learning Udemy che ha permesso il continuo upskilling del personale dipendente, garantendo flessibilità e aggiornamento continuo..

L'anno è iniziato con una mappatura delle competenze supervisionata dalla nostra CPO. Se da un lato sono emersi solidi punti di forza — come la capacità di fare team, il problem solving, la gestione del tempo e la centralità del cliente — dall'altro abbiamo individuato la necessità di lavorare sulla comunicazione, sulla diversificazione tecnologica e sulla gestione dei feedback oggettivi.

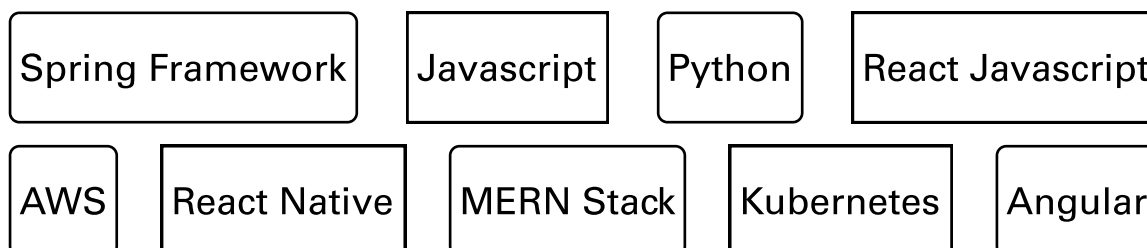
A tal proposito, abbiamo strutturato 50 ore di workshop interattivi focalizzati su 3 temi:

- **Stress Management**
- **Negoziazione e Gestione dei conflitti**
- **Leadership**

In aggiunta ci sono stati i 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.

Dati formazione

Con la formazione E-learning i principali corsi seguiti sono stati:



Temi dei corsi svolti:

14 partecipanti | 12 ore di corso

Gestione dello stress

Abbiamo promosso questo percorso sulla gestione dello stress partendo dalla consapevolezza che lo Stress è una risposta fisiologica naturale a sfide e cambiamenti. L'obiettivo del corso è stato quello di fornire non solo una solida base teorica sulle origini dello stress, ma soprattutto strumenti pratici per mitigarne l'impatto. Durante le lezioni, sono state analizzate le manifestazioni psicofisiche della tensione, apprendendo come prevenirne l'accumulo e come potenziare la resilienza per affrontare la quotidianità con maggiore equilibrio

Obiettivi del corso

- 🎯 Comprendere le cause e gli effetti dello stress nella vita quotidiana e al lavoro
- 🎯 Imparare tecniche efficaci per ridurre lo stress migliorando il benessere psicofisico
- 🎯 Applicare strategie di gestione dello stress in modo pratico e consapevole

Contenuti del corso

Riconoscere i segnali dello stress

- Definizione di stress: stress positivo e stress negativo
- La risposta fisiologica e psicologica del nostro organismo allo stress
- Le cause dello stress

La gestione dello stress

- Le conseguenze dello stress nelle relazioni e nella produttività
- Come prevenire lo stress
- Strumenti per gestire lo stress

Formazione

13 partecipanti | 12 ore di corso

Gestione dei conflitti e negoziazione

Il corso sulla gestione del conflitto e sulla negoziazione è stato progettato per analizzare le dinamiche relazionali complesse, trasformando le divergenze in opportunità di confronto costruttivo. Il percorso ha fornito le competenze strategiche per condurre trattative efficaci, puntando al modello win-win: il raggiungimento di soluzioni vantaggiose per tutti gli attori coinvolti. Attraverso questo modulo formativo, si sviluppano abilità negoziali trasversali, applicabili con successo sia nel contesto professionale che nella sfera privata.

Obiettivi del corso

-  Acquisire strumenti efficaci per superare le situazioni di conflitto
-  Individuare i punti di forza e le aree di miglioramento delle proprie strategie di risoluzione dei conflitti sperimentando nuove modalità d'intervento in relazione alle diverse tipologie di conflitto
-  Migliorare la capacità di affrontare i conflitti al lavoro attraverso una gestione costruttiva in grado di apportare valore aggiunto al raggiungimento degli obiettivi aziendali

Contenuti del corso

La dinamica conflittuale

- Definizione di conflitto
- Le cause d'insacco dei conflitti
- L'escalation conflittuale

Dal conflitto alla valorizzazione delle differenze

- Strategie di risoluzione dei conflitti
- La negoziazione collaborativa
- Le fasi della negoziazione collaborativa

Tutti | 2 ore di corso

UNI PDR 125:2022

Obiettivi della Live Event

-  Formare e informare tutto il personale Aesys sul percorso intrapreso verso la certificazione UNI PDR 125:2022.

Contenuto della Live Event

I punti cardine della UNI PDR 125:2022:

1. Cultura e strategia per il miglioramento continuo delle procedure aziendali;
2. Adottare un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche connesse a inclusione parità di genere e integrazione;
3. Impegnarsi per garantire la parità di genere attraverso l'attuazione di specifiche politiche di selezione, assunzione, gestione delle carriere, equità retributiva, mobilità interna e successione guidando i processi via via in maniera più innovativa;
4. Promuovere l'inclusività attraverso programmi di sviluppo della carriera, valorizzazione dei talenti e piani di formazione specifici. La sensibilizzazione alla diversità e all'inclusione viene promossa dall'azienda attraverso programmi di formazione, rivolti a tutti i dipendenti, e integrati nel processo di inserimento;
5. Condurre un'analisi globale dell'equità retributiva di genere dei suoi dipendenti e si proporrà di eliminare i gap attuando una politica retributiva intesa al superamento delle disuguaglianze con periodiche revisioni e analisi.
6. Impegnarsi fortemente su questo fronte con una progettualità spiccata per favorire tutti gli elementi della genitorialità.

Formazione

Tutti | 2 ore di corso

PAS 24000

Obiettivi della Live Event



Formare e informare tutto il personale Aesys sul percorso intrapreso verso la certificazione PAS 24000

Contenuto della Live Event

I punti cardine della PAS 24000

1. Rispetto dei Diritti Umani e del Lavoro
 2. Salute, Sicurezza e Benessere
 3. Trattamento Equo e Remunerazione
 4. Governance e Accountability
 5. Gestione della Supply Chain (Catena di Fornitura)
-

Formazione



6.0

Il talento che accende il futuro.



Idee che fanno la differenza

Noi di Aesys crediamo che fare selezione continua sia il segreto per generare valore condiviso per l'azienda e per tutto il personale dipendente.

Alla fine del 2025 Aesys contava 135 attivi.

L'82% del personale appartiene al genere maschile mentre il 18% al genere femminile con un'età media di 35 anni per i maschi e 37 per le femmine.

82 %

Personale maschile
2025

18 %

Personale femminile
2025

35

Anni
Media maschile

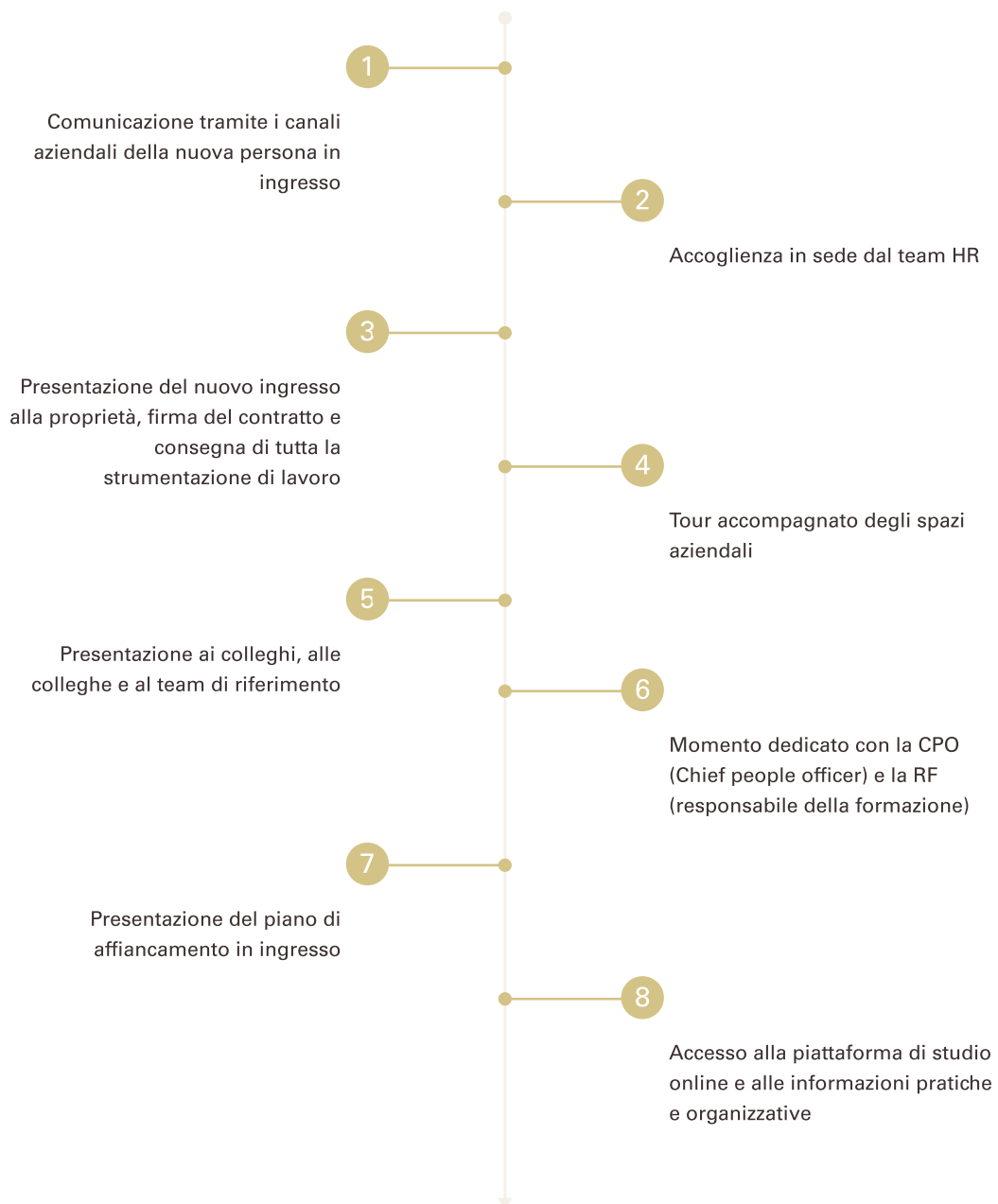
37

Anni
Media femminile



Onboarding

Il primo contatto che una risorsa ha quando entra in azienda è con il team HR a cui segue una procedura di Onboarding, così strutturata:



7.0

**Un legame che unisce
persone e territorio.**



Collaborazioni con il territorio

Bambini delle Fate



Il 2025 ha segnato il nostro quarto anno consecutivo al fianco de **I Bambini delle Fate**. Per noi di Aesys, questa collaborazione riflette profondamente il nostro Core Business: investire nel futuro del territorio attraverso l'innovazione e le persone.

In questo progetto, investire significa favorire l'inclusione e sostenere concretamente le famiglie con percorsi educativi dedicati a bambini, ragazzi e ragazze. Esserci davvero, per noi, vuol dire trasformare la solidarietà in azioni quotidiane, costruendo una rete che valorizzi l'unicità di ognuno.

Perché la Consapevolezza dovrebbe tradursi in azione?

- **Per superare le barriere, costruire ponti** agendo per superare attivamente stereotipi e pregiudizi, costruendo ponti di comprensione e inclusione.
- **Per garantire un supporto concreto e accessibile** a servizi e risorse adeguati, per supportarle le persone autistiche e le loro famiglie nel loro percorso di vita.

4.500,00 €

2022

a sostegno delle attività

6.000,00 €

2023

a sostegno delle attività

6.000,00 €

2024

a sostegno delle attività

6.000,00 €

2025

a sostegno delle attività

Grazie alla collaborazione con i Bambini delle Fate, dai 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 stiamo realizzando in forma Pro Bono un sistema informativo aziendale di gestione.

Comunicazione interna/esterna

Attraverso una strategia integrata di comunicazione interna ed esterna, promuoviamo il coinvolgimento attivo del personale dipendente, stakeholder e fornitori.

Grazie a canali dedicati quali newsletter e social media (LinkedIn, Facebook, Instagram), garantiamo un flusso costante di aggiornamenti e una solida interazione con tutta la nostra rete.



L'importanza delle Soft Skills nel mondo del lavoro

scopriamo insieme quali sono

WorkTalk.



Prometeo

Siamo fermamente convinti che una comunicazione interna fluida e trasparente sia il cuore pulsante di un'organizzazione sana e coesa.

Per noi, comunicare non significa solo trasmettere dati, ma creare un senso di appartenenza, valorizzare il talento e abbattere le distanze fisiche. Ci teniamo a far sì che ogni persona, ovunque si trovi, si senta parte integrante di un unico grande progetto.

È proprio da questa visione che, nel 2025, è nata la nostra Intranet aziendale "Prometeo". Questo strumento non è una semplice piattaforma tecnologica, ma il motore che ci ha permesso di potenziare radicalmente la nostra rete di comunicazione interna.

In un contesto come il nostro, caratterizzato da una distribuzione capillare dei team su tutto il territorio nazionale, Prometeo è diventato il punto di riferimento imprescindibile per:

- Garantire un flusso informativo costante eliminando i silos comunicativi e assicurando che le notizie viaggino in tempo reale;
- Uniformare le procedure aziendali permettendo ad ogni persona di accedere facilmente a linee guida e strumenti operativi aggiornati;
- Favorire il dialogo trasformando la distanza geografica in una vicinanza digitale che alimenta la collaborazione e lo scambio di conoscenze.

Grazie a Prometeo, l'informazione non è più un processo verticale, ma un patrimonio condiviso che abilita la nostra natura dinamica e sostiene la crescita di ogni singolo professionista.

Newsletter stakeholder

Per coltivare una relazione dinamica con i nostri stakeholder e attrarre i migliori talenti del mercato, abbiamo implementato una strategia di comunicazione esterna multicanale su LinkedIn, Facebook e Instagram.

Ogni piattaforma vanta un linguaggio visivo e un tono di voce personalizzati, studiati per risuonare con il pubblico di riferimento.

A questo ecosistema si è aggiunta quest'anno la nostra Newsletter, uno strumento prezioso per condividere approfondimenti e traguardi aziendali.

Il nostro obiettivo?

Raccontare l'anima tecnologica dell'azienda attraverso un'immagine autentica: un ambiente di lavoro frizzante, giovane e inclusivo, dove l'eccellenza professionale si sposa con un clima stimolante e coinvolgente.



8.0

**Verso un benessere
sempre maggiore.**

Welfare

Nel corso del 2025 è stato confermato ed erogato il 2° piano welfare.

Questa scelta si configura come l'evoluzione naturale di una strategia volta a migliorare il clima organizzativo e il benessere del personale dipendente.

L'erogazione è stata disciplinata da un apposito Regolamento Aziendale e ha definito con precisione le modalità di fruizione dei servizi e le scadenze temporali, garantendo la massima trasparenza e l'equità di trattamento per tutta la popolazione aziendale.

Il piano è stato articolato su diverse fasce di attribuzione. La segmentazione del budget welfare è stata calcolata sulla base dell'anzianità in azienda.

Il credito welfare, erogato tramite una piattaforma digitale, è stato utilizzato nelle seguenti modalità:

- **Area Famiglia:** rimborso rette scolastiche, libri di testo e centri estivi e altre attività correlate.
- **Area Tempo Libero:** abbonamenti in palestra, voucher viaggi, cinema e attività culturali e altre attività correlate.
- **Fringe Benefit.**

L'ampio ventaglio di opzioni disponibili ha garantito la possibilità di personalizzare il proprio pacchetto benefit in base alle reali priorità personali e familiari.

9.0

Dove la cura diventa azione.



Gestione dei rifiuti

Il 2025 ha segnato una tappa fondamentale nel nostro percorso di responsabilità ecologica.

Abbiamo consolidato ed esteso il sistema di raccolta porta a porta, introdotto inizialmente nel luglio 2024. Questo modello ci ha permesso di gestire in modo più efficiente il ciclo dei materiali, con particolare attenzione a:

- **Plastica e organico;**
- **Reintroduzione della carta.**

Il conseguimento della certificazione ISO 14001 ha rappresentato un traguardo fondamentale, validando ufficialmente il nostro Sistema di Gestione Ambientale.

In conformità con gli standard internazionali e nell'ottica di un miglioramento continuo, abbiamo implementato una soluzione avanzata:

Area di stoccaggio RAEE

- È stata allestita un'area specifica e attrezzata per il corretto stoccaggio dei Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche prima della dismissione controllata presso strutture autorizzate.



Lasciamo spazio alla natura.

Ogni scelta conta.

Un semplice foglio può nascondere molto di più. Ridurre l'uso della carta significa lasciare spazio a paesaggi incontaminati, foreste vive e un futuro più verde.

Spostamenti Casa Lavoro (PSCL)

Nel corso del 2024 l'azienda ha introdotto il questionario di monitoraggio a 6 mesi per quanto riguarda le abitudini di spostamento del proprio personale per la sede di Pescara.

Il primo sondaggio ha avuto lo scopo di capire l'interesse verso il carpooling per strutturare un piano di sensibilizzazione in merito a questa forma di mobilità. Nel corso del 2025 è stata riproposta la stessa modalità di monitoraggio.

Nel sondaggio di giugno abbiamo chiesto al personale se avesse mai fatto carpooling, ed il 16% ha risposto di sì mentre l'83% ha indicato no; la parte restante ha indicato di vivere fuori regione.

Nel dicembre 2025 è stata riproposta la stessa domanda ed il 48% del personale dichiara di non utilizzare l'auto e di non aver aderito mentre la parte restante, il 52% dichiara di averlo visto e di aver visto il form di partecipazione e di organizzarsi già in autonomia con i colleghi e colleghe.

Nel 2021 l'azienda si era prefissato l'obiettivo di portare gli spostamenti in auto dal 61,22% al 50%, tale obiettivo è stato raggiunto nel 2022 raggiungendo il 46%, nel 2023 abbiamo assistito ad una risalita al 57,38% e nel sondaggio a fine 2024 la percentuale è scesa a nuovamente al 46% riconfermando il risultato del 2022.

Dal monitoraggio si può evincere che nel corso della bella stagione tale percentuale è scesa addirittura al 42%.

Di seguito riportiamo la tabella con i risultati del monitoraggio e del sondaggio finale 2024 e 2025.

42 % Giugno 2024 Auto come conducente	46 % Dicembre 2024 Auto come conducente	44 % Giugno 2025 Auto come conducente	44 % Dicembre 2025 Auto come conducente
3 % Giugno 2024 Auto come passeggero	3 % Dicembre 2024 Auto come passeggero	5 % Giugno 2025 Auto come passeggero	5 % Dicembre 2025 Auto come passeggero
4 % Giugno 2024 Bicicletta	4 % Dicembre 2024 Bicicletta	3 % Giugno 2025 Bicicletta	3 % Dicembre 2025 Bicicletta
13 % Giugno 2024 Auto e mezzi	10 % Dicembre 2024 Auto e mezzi	11 % Giugno 2025 Auto e mezzi	11 % Dicembre 2025 Auto e mezzi
17 % Giugno 2024 Piedi	17 % Dicembre 2024 Piedi	12 % Giugno 2025 Piedi	11 % Dicembre 2025 Piedi
4 % Giugno 2024 Scooter, Moto, Microcar	2 % Dicembre 2024 Scooter, Moto, Microcar	4 % Giugno 2025 Scooter, Moto, Microcar	3 % Dicembre 2025 Scooter, Moto, Microcar
15 % Giugno 2024 Trasporto Pubblico	17 % Dicembre 2024 Trasporto Pubblico	14 % Giugno 2025 Trasporto Pubblico	13 % Dicembre 2025 Trasporto Pubblico
3 % Giugno 2024 Altro	1 % Dicembre 2024 Altro	8 % Giugno 2025 Altro	6 % Dicembre 2025 Altro
100 % totale	100 % totale	100 % totale	100 % totale

Dati acquisiti

Sondaggi

Obiettivo 1

Diffusione di mezzi ecosostenibili

- 1 La percentuale delle persone che si reca in ufficio a piedi o in bicicletta è complessivamente del 15%, mentre è stato superato l'obiettivo del 50% di conducenti auto come premesso la percentuale di chi utilizza l'auto 44% +5% di passeggeri.

Obiettivo 2

Aumento di circa il 3% degli utilizzatori del trasporto pubblico

- 2 Da questo punto di vista, la percentuale delle persone che utilizza il trasporto pubblico è leggermente diminuita passando dal 17% a fine 2024 al 13% a fine 2025.

Obiettivo 3

Aumento del 5% dei car pooler aziendali

- 3 L'obiettivo non è stato pienamente raggiunto. Nel complesso il personale dipendente che risponde di muoversi in auto come passeggeri nel 2025 rappresenta il 5% dei rispondenti, in leggere aumento rispetto al 4,67% del 2023.

Obiettivo 4

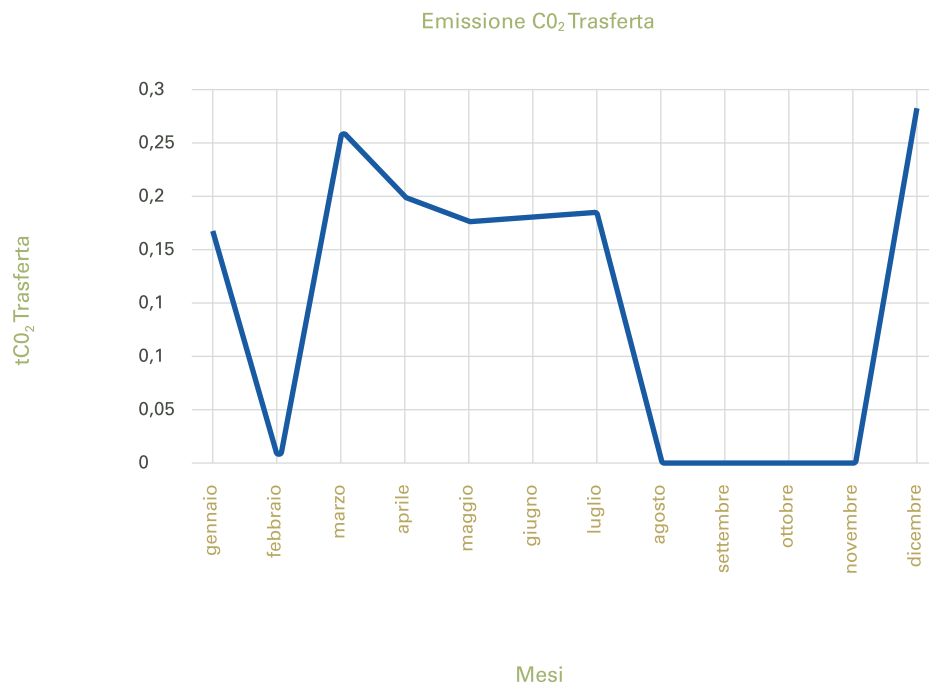
Incremento del personale dipendente in Lavoro Agile del 10%

- 4 L'obiettivo è stato raggiunto, nonostante si verifichi un calo rispetto al 2024 dovuto al turn over di settore. Nel 2023 è stato registrato un aumento del 4% con il 56% del personale dipendente rispondente coinvolto in forme di lavoro agile, a fine dicembre 2024 il sondaggio ha registrato un +24%. A fine dicembre il valore si aggira intorno al 52%.

Trasferte

Aesys ha rendicontato le trasferte effettuate dal personale dipendente.

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; 1,429 tonnellate CO2 per l'anno 2025.



Dati raccolti

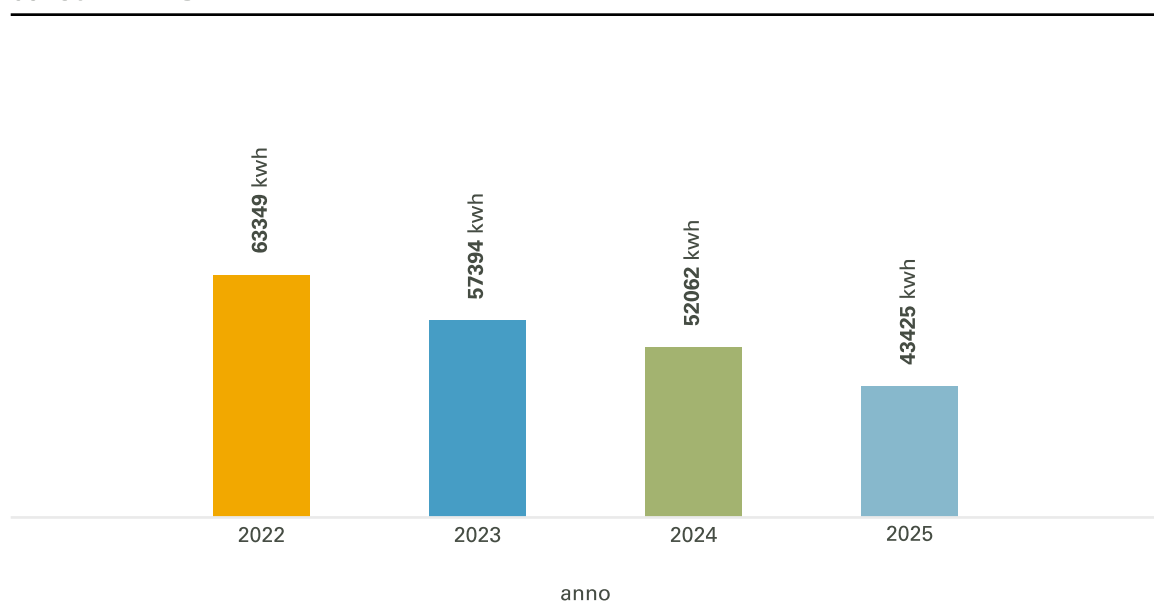
Mese	Destinazione	Mezzo	KM	N. Viaggi	t CO2
Gennaio	Milano/Pescara	Treno	1044	2	0.028
Gennaio	Milano/Pescara	Treno	1044	2	0.028
Gennaio	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Marzo	Milano/Venezia	Treno	488	2	0,088
Marzo	Pescara/Verona	Treno	930	2	0,17
Marzo	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Marzo	Milano/Torino	Treno	126	2	0.003
Aprile	Prato Centrale/Modena	Treno	174	2	0,031
Aprile	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Maggio	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Maggio	Pescara/Milano	Treno + Aereo	1044	2	0.028
Maggio	Catania/Roma	Aereo	1080	2	0.382
Giugno	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Giugno	Torino/Pescara	Macchina	1392	2	0.274
Luglio	Pescara/Milano	Aereo	1044	2	0.028
Luglio	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Settembre	Chieti/Mosciano San'Angelo	Treno	120	2	0.003
Settembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Ottobre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Ottobre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Novembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Dicembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Dicembre	Potenza/Milano	Treno	1522	2	0,28
Totale					1,429

Consumi di Energia elettrica

I consumi di energia elettrica hanno evidenziato una costante riduzione tra il 2022, il 2023, il 2024 e il 2025 pari a, 63349 kWh/anno, 57394 kWh/anno, 52062 kWh/anno e 43425 kWh/anno rispettivamente.

Se consideriamo un fattore emissivo unitario del mix energetico nazionale (0,245 kg CO₂/kWh), possiamo stimare un contributo pari a 10,85 tonnellate di CO₂ da imputare all'approvvigionamento di energia elettrica.

CONSUMI ENERGIA KWH



CALCOLO PER IL MIX MEDIO ITALIANO (ES. 0,25 KG CO₂ / KWH):

$43425 \text{ kWh} \times 0,25 \text{ kg CO}_2 / \text{kWh} = 10856,25 \text{ kg CO}_2$

$10856,25 \text{ kg CO}_2 \div 1.000 = 10,85 \text{ tonnellate di CO}_2$

Carpooling

Insieme,
proviamo a cambiare strada.



Immagine Progettata da Freepik

10

I numeri del nostro impegno.



Tabelle

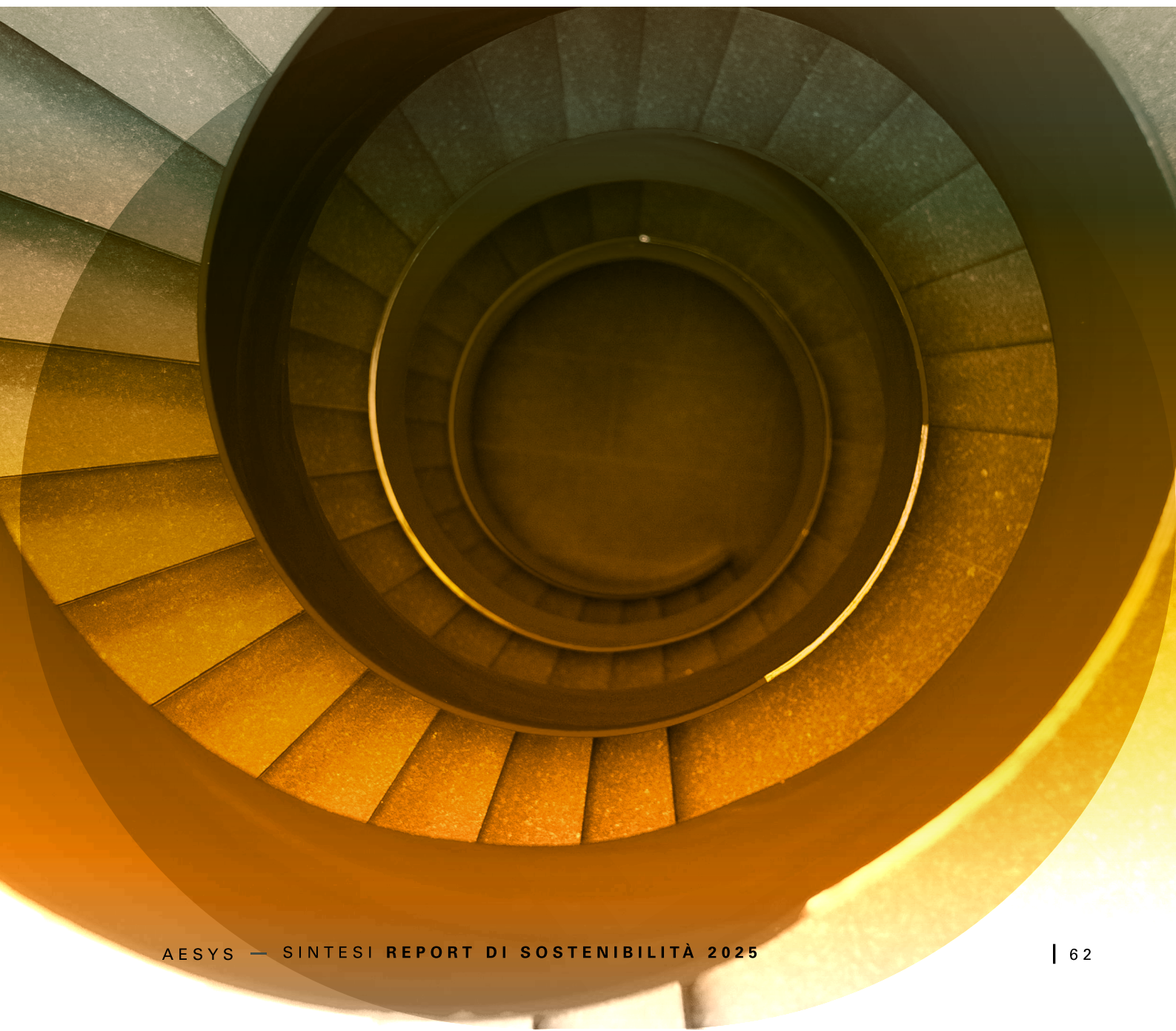
	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG	
8.3	Promuovere policy orientate allo sviluppo che supportino le attività produttive, la creazione di lavoro dignitoso, l'imprenditorialità, la creatività e l'innovazione, e favorire la formalizzazione e la crescita delle micro, piccole e medie imprese, anche 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- Processo di determinazione degli argomenti materiali; 3-2 Elenco degli argomenti materiali.	SBM-3 Impatti, rischi e opportunità di tipo batteriologico e loro interazione con la strategia e il modello di Business.
		Condivisione e coinvolgimento	2-25 Processi per rimediare agli impatti negativi; 2-26 Meccanismi per chiedere consigli e sollevare dubbi.	S1-2 Processi di coinvolgimento dei propri lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori sugli impatti. S1-3 Processi per rimediare agli impatti negativi e canali per i propri lavoratori per sollevare preoccupazioni.

	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.	Formazione	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente. 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione.	S1-13 Indicatori di formazione e sviluppo delle competenze.
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.	Nuove risorse	401-1 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).	S1-6 caratteristiche dei dipendenti dell'impresa.
4.4	Aumentare sostanzialmente il numero di giovani e adulti che abbiano le competenze necessari, incluse le competenze tecniche e professionali, per l'occupazione, per lavori dignitosi e per la capacità imprenditoriale.	Collaborazioni con territorio	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo (indicare la percentuale).	S3-2 Processi di coinvolgimento delle comunità interessate dagli impatti.
4.5	Eliminare le disparità di genere nell'istruzione e formazione professionale per i più vulnerabili, comprese le persone con disabilità, le popolazioni indigene e i bambini in situazioni vulnerabili.			

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
5.5	Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica	Diversità ed eque opportunità	405 - Rendicontare la composizione degli organi di governo e dei dipendenti sul rapporto tra retribuzione base di uomini e donne per categorie di dipendenti e sulle misure per promuovere la diversità. ESRS G1
12.8	Fare in modo che le persone abbiamo in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.	Gestione del rifiuto Nuove risorse	306-4Traporto di rifiuti pericolosi. 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione. 302-4 Riduzione del consumo di energia. E1-5 Consumo e mix di energia. E5-5 Flussi di risorse in uscita.

11

**Una visione che
unisce tutto.**



Conclusioni

Il percorso intrapreso da Aesys quattro anni fa si è evoluto in una strategia di crescita responsabile sempre più strutturata.

Durante l'ultimo anno, abbiamo ricalibrato le nostre priorità in linea con l'Agenda ONU, trasformando il dialogo con i nostri partner in un pilastro decisionale.

Abbiamo raggiunto importanti traguardi con le certificazioni:

- ISO 14001
- ISO 45001
- UNI PDR 125:2022.

Siamo guidati dalla convinzione che solo una cultura d'impresa consapevole possa elevare la qualità del lavoro e delle relazioni.

Siamo pronti a tradurre questa visione in azioni concrete, che troverete dettagliate nella prossima pubblicazione.

HEADQUARTERS & DELIVERY CENTER

PESCARA

Via Conte di Ruvo, 74
(PE) 65127 Italia

SEDI DI RAPPRESENTANZA

CASTEL DEL MONTE

Via della Pineta, 7
(AQ) 67023 Italia

MINERVINO DI LECCE

via Procuratore Bandello, 35
(LE) 3027 Italia

TORINO

Corso Telesio, 103A
(TO) 10146 Italia

T. +39 085 812 3761

M. +39 348 671 7669

info@aesys.tech

aesys@pecimpres.it

aesys.tech

