

IN PARTNERSHIP CON

PRO
SPE
RAH

Bilancio di sostenibilità



20
22

AESYS

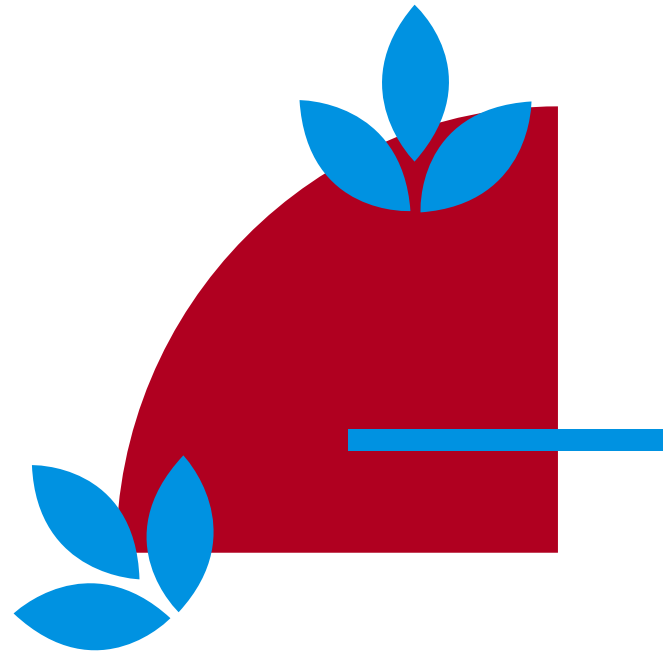
Coloriamo il tuo business

Scegliendo il percorso
migliore

Indice

Lettera agli stakeholders	02
Chi siamo	03
La nostra strategia di sostenibilità	08
Cultura Aziendale	16
Formazione	24
Talenti e Innovazione	28
Comunita, Territorio e Comunicazione	32
Salute e Benessere	38
Ambiente	42
Conclusione	48
Appendix	50

Lettera agli stakeholder



Per noi sostenibilità vuole dire cercare di creare benessere all'interno dell'azienda tra i collaboratori, attraverso momenti comunitari che vadano al di là dell'aspetto puramente lavorativo. La sfida per il nostro futuro è il tentativo di "stare bene" per poi "fare bene" ed è con questa coscienza che le cose possono essere realizzate. Gli stakeholder possono essere la provocazione, all'interno di un'azienda, la possibilità di aiutare a perseguire questo scopo.

Roberto Benigni
Carlo Castellano



Chi siamo

L'AZIENDA

Nati a Pescara nel 2013 con lo scopo di fornire servizi software e incrementare le performance in ambienti mobile e sul web, la nostra è stata una crescita continua sotto ogni punto di vista.

Oggi possiamo vantare i numeri di una grande azienda, con oltre più di 240 dipendenti, giovani e dinamici professionisti suddivisi in più team che lavorano nello sviluppo software e nella consulenza.

Nel corso degli anni abbiamo allargato il nostro ventaglio di competenze e di servizi, proponendoci come eccellenze in mercati sempre più vasti e diversificati relativi a servizi, industrie e tecnologie.

Disponiamo di una squadra di developer, architect, project manager, di figure specializzate nell'User Experience design, nella comunicazione e nella strategia di marketing.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI

In Aesys la qualità è parte integrante del nostro modo di pensare e agire. A dimostrazione di ciò, l'azienda si distingue per una gestione virtuosa. Nel corso degli anni abbiamo conseguito le seguenti certificazioni:



LE TECNOLOGIE

Utilizziamo l'innovazione e la creatività per valorizzare risorse, competenze, professionalità e per fornire servizi di sviluppo software di alto livello qualitativo.



MOBILE

Per noi uno smartphone non è solo un dispositivo.



WEB

Il web come strumento di evoluzione e innovazione



RPA

Robotic Process Automation



DEVOPS

Il Devops come nuovo paradigma



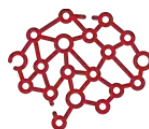
CLOUD

Per una nuova elaborazione e archiviazione dei dati



UX/UI

Per condividere, testare e animare le esperienze che progettiamo



MACHINE LEARNING

Automatizziamo processi e sviluppiamo nuovi modelli previsionali



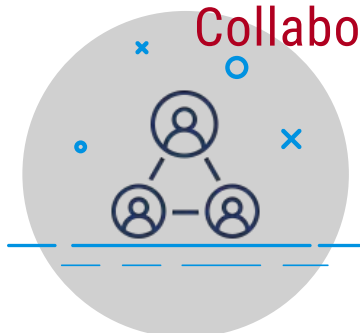
BIG DATA & BI

I dati al centro di tutto

€11.558.379
di fatturato*



207
Collaboratori



€213.500

Investiti sulla
formazione del
personale



66

nuove risorse inserite
nel 2022



Il Purpose di Aesys



Vision

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

Mission

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

Highlights

CULTURA AZIENDALE

Radio Aesys

Numero Puntate: 15 (le puntate 3 e 7 sono state esplose in due uscite)
Numero Ospiti: 15
Numero visualizzazioni: 698

FORMAZIONE

Il valore della formazione

11.800 le ore di formazione per i nostri collaboratori su soft e hard skill

TALENTI & INNOVAZIONE

Energia rinnovabile ed efficiente

Fare selezione continua è il segreto per generare valore condiviso. Nel 2023 contiamo di inserire 50 risorse tra profili junior, middle e senior (Sviluppatori web/mobile, Big Data, Project Manager in ambito IT, Consulenti su CRM)

COMUNITÀ, TERRITORIO & COMUNICAZIONE

Progetti in collaborazione: OSM Edu

21 ragazzi di 2 classi Sistemi Informativi Aziendali (SIA) dell'Istituto Tecnico Tito Acerbo di Pescara hanno compilato l'OSM Talent

SALUTE & BENESSERE

Piano di welfare

Abbiamo stilato un piano che coinvolge tutta la popolazione aziendale, appoggiandoci alla piattaforma Welfare Hub

AMBIENTE

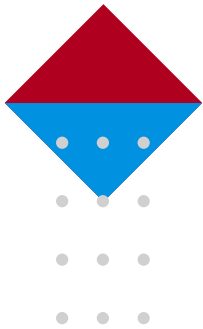
Carbon Footprint e spostamenti casa-lavoro

Oltre ad aver effettuato il nostro primo calcolo di Carbon Footprint, abbiamo ridotto gli spostamenti casa-lavoro effettuati in auto dal 61,22% (dato 2021) al 50%.



La nostra strategia di sostenibilità

Purpose Mapping e Purpose Book



Cos'è il Purpose Mapping?

In inglese "purpose" significa scopo. Il purpose aziendale è lo scopo, il perché dell'azienda, ciò in cui l'azienda crede e a cui dà valore. Con il supporto del nostro partner Prosperah, abbiamo dunque mappato i valori e la vision aziendale ai temi della sostenibilità, adottando come riferimento una framework riconosciuta a livello internazionale: gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (UN SDGs).

Chi abbiamo coinvolto in Aesys?

Abbiamo attuato un esercizio di consultazione degli stakeholder, selezionando un totale di 119 portatori di interesse di riferimento per Aesys. Abbiamo riscontrato un'ottima percentuale di partecipazione, con 4 gruppi di stakeholder che hanno preso parte al sondaggio e condiviso con noi la propria opinione.

Una volta individuate le priorità di sostenibilità dei nostri stakeholder, le abbiamo incrociate con quelle aziendali e sviluppato la nostra matrice in chiave Agenda 2030.

114
COLLABORATORI

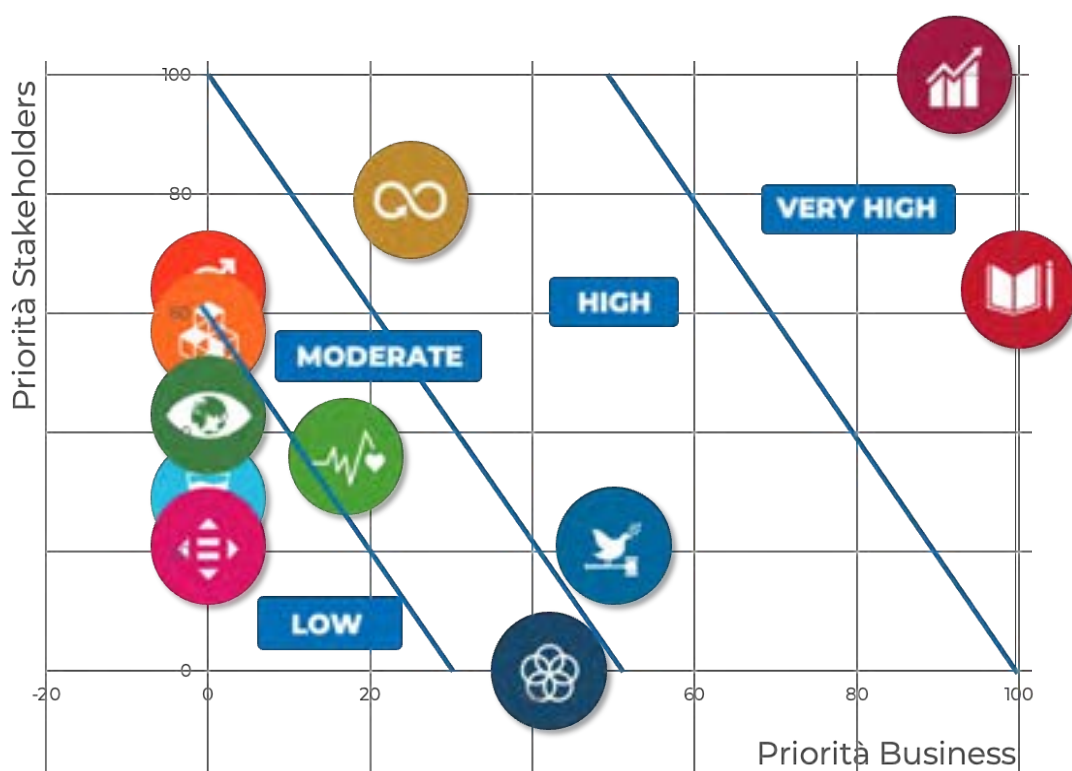


5
CLIENTI



STAKEHOLDER

Gli Obiettivi di Aesys dell'Agenda 2030



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



4 QUALITY EDUCATION



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

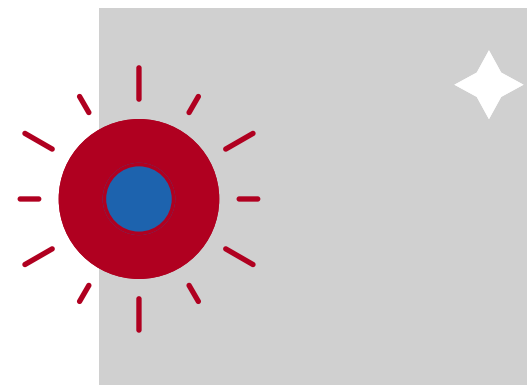


MOLTO ALTA

ALTA

MODERATA

I target di Aesys dell'Agenda 2030



MOLTO ALTA



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.

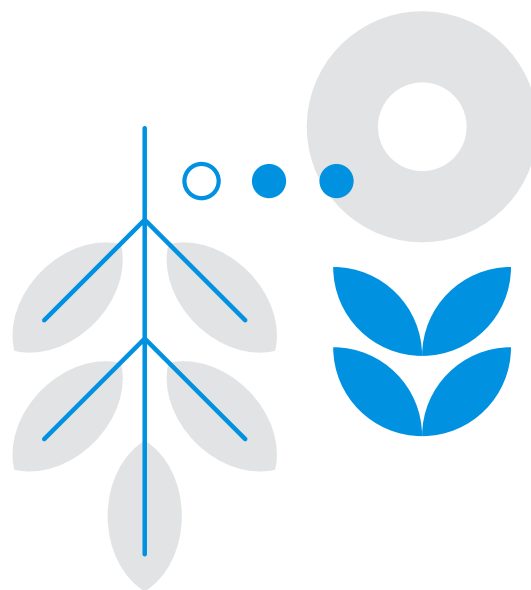
MOLTO ALTA



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.



ALTA

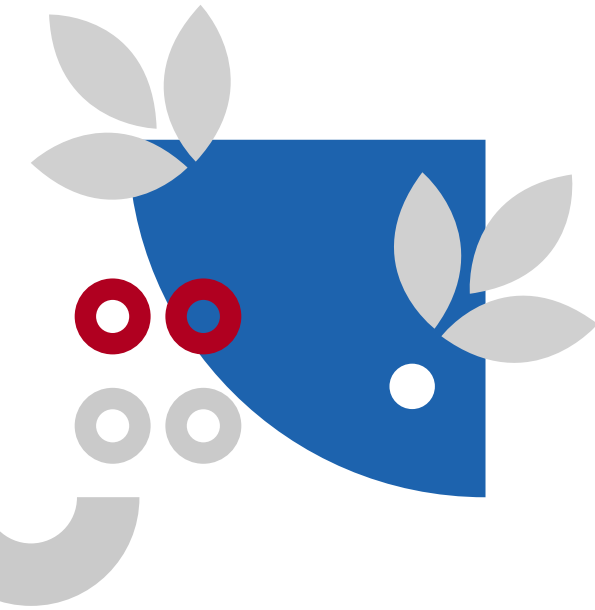


◆ **12.8** Fare in modo che le persone abbiano in tutto il mondo le informazioni rilevanti e la consapevolezza in tema di sviluppo sostenibile e stili di vita in armonia con la natura.

MODERATA



◆ **3.4** [...]promuovere la salute mentale e il benessere



Lo sviluppo sostenibile in Aesys

Cos'è il Purpose Book?

Grazie ai risultati del Purpose Mapping, Aesys ha sviluppato un vero e proprio vademecum della sostenibilità in azienda: il Purpose Book. Il Purpose Book rappresenta la strategia aziendale per lo sviluppo sostenibile, che è stata interamente guidata dai collaboratori Aesys.

Noi crediamo che la sostenibilità sia prima di tutto un modo di pensare, e poi di agire, ed è nostro dovere rendere questo mindset parte integrante della cultura d'impresa.

E chi meglio dei collaboratori stessi per rendere tutto questo possibile? Per realizzare il nostro action plan di sostenibilità abbiamo infatti creato dei gruppi di lavoro interni che si sono riuniti per sviluppare, pianificare ed implementare la strategia di sostenibilità Aesys per il 2022.

Questo bilancio di sostenibilità per noi non è un semplice documento, ma il frutto del lavoro di squadra fatto dai nostri collaboratori nel corso dell'anno, per rendere l'azienda sempre più virtuosa e a prova di futuro.

Nei capitoli di seguito, riportiamo quindi i risultati che abbiamo raggiunto sulla sostenibilità nel 2022 e gli impegni che ci prendiamo come azienda per gli anni a venire, per fare la nostra parte e contribuire a costruire un futuro di cui andare fieri.

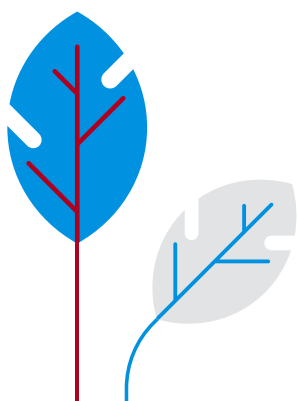
Lo sviluppo sostenibile in Aesys

PERSONE



PROSPERITA'

PIANETA

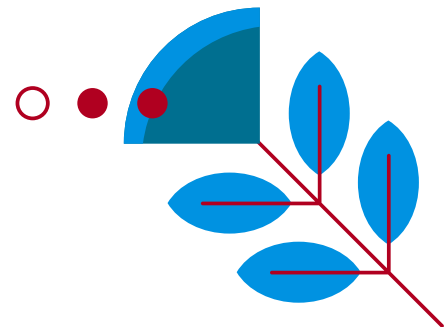


“Essendo un’azienda composta da parecchi giovani, si riesce a capire che c’è voglia di crescere, di fare e di portare nuove idee per migliorare giorno per giorno. D’altronde come ricordano i nostri Amministratori, Roberto e Carlo, ci vogliono due cose fondamentali per andare avanti, sia nel lavoro che nella vita: Autenticità e Ricchezza di gruppo. Quindi siamo autentici e portiamo ricchezza, ovunque andremo, per migliorare la nostra vita e il nostro lavoro, così come facciamo qui in Aesys ogni giorno”

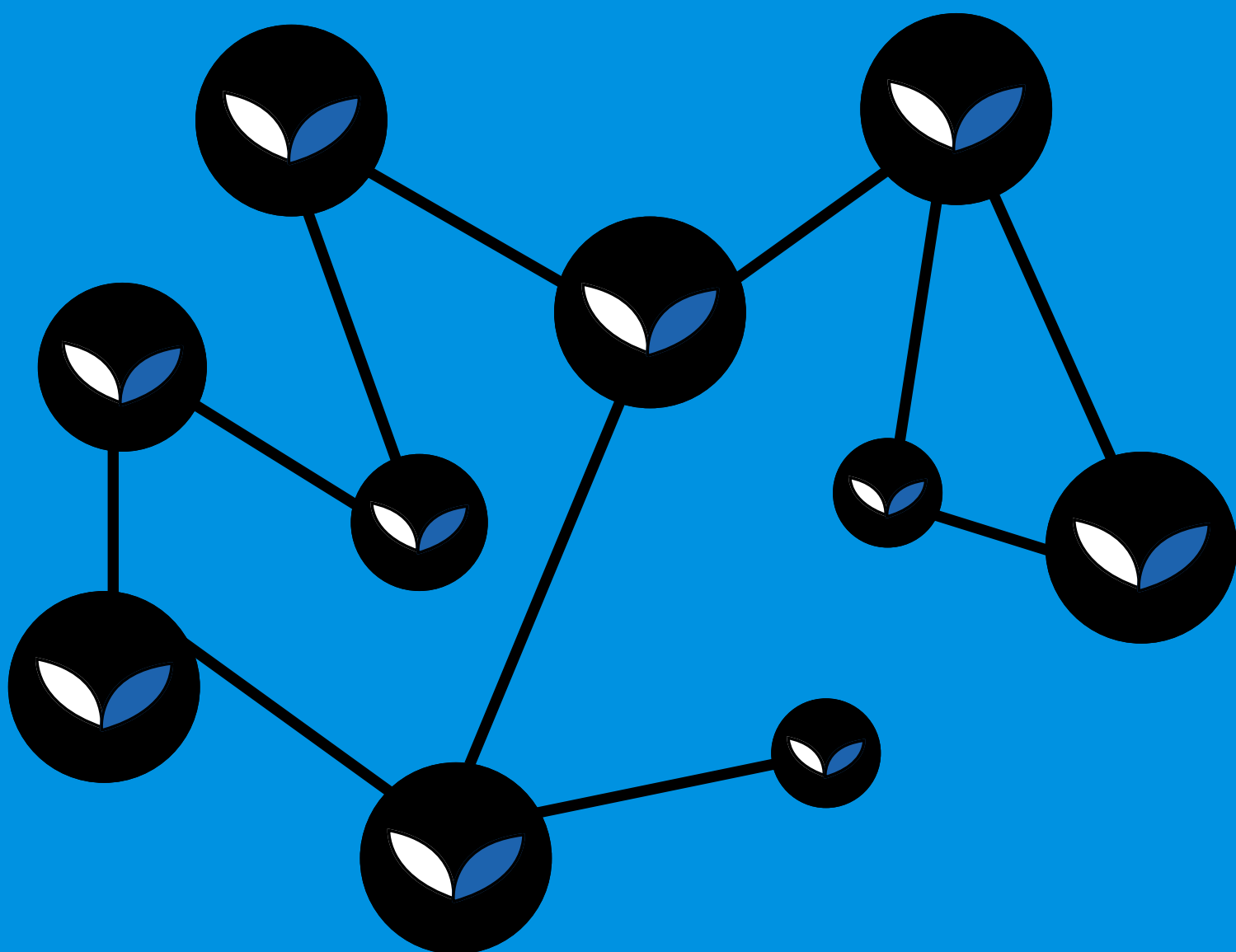
| **Alessandro B.** |

“La mia fortuna e mi sento di dire anche quella dell’azienda tutta, sono state le persone che ho trovato una volta dentro Aesys, dal CEO al tirocinante del primo giorno. Le persone qui fanno la differenza e il clima di famiglia da maestra. Mi sento di dire che è anche grazie a loro se ho trovato la mia strada”

| **Federica B.** |



Cultura Aziendale



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Purpose aziendale (Mission, Vision, Values)

La nostra identità aziendale è per noi profondamente importante in quanto da un lato ci ricorda chi siamo, da dove veniamo e dove stiamo andando e dall'altro ci permette di mostrarci al mondo.

Il nostro purpose aziendale è integrato in tutti i nostri processi di decision-making e ci ha guidato nel percorso di riorganizzazione aziendale per l'anno 2023, così come nella redazione del piano di formazione per l'anno 2023 fino a marzo 2024.

Mission, Vision e Values sono stati presentati all'azienda in occasione di un live event a gennaio 2022 in quanto è per noi fondamentale la condivisione degli stessi con tutti i nostri collaboratori.

Per saperne di più su come nascono Mission e Vision dell'azienda leggi il nostro [articolo qui](#).



3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



4 QUALITY
EDUCATION



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



Condivisione e coinvolgimento

Il coinvolgimento di tutti i nostri collaboratori nella vita aziendale, così come nella condivisione dei successi, è per noi un aspetto fondamentale per assicurarci che ogni collaboratore possa vedere come il suo lavoro, unito a quello degli altri, ci porti a raggiungere grandi obiettivi.

13/01/2022 Live Event Teams: Purpose aziendale, leadership e risultati

Tramite un'email inviata dalla front-office, la proprietà ha invitato tutti i collaboratori a prendere parte al live event in occasione del 9° anniversario di Aesys durante il quale sono stati presentati Mission e Vision dell'azienda, discussi i dati relativi al 2021 e presentata la Direzione che guiderà il 2022. Per chi non avesse avuto modo di prendere parte all'evento live e per chiunque avesse voluto rivederlo anche solo parzialmente, l'evento è stato registrato e abbiamo poi condiviso il link allo streaming.

20/04/2022 Live Event Teams: Piani di carriera

In questa occasione, l'azienda ha deciso di presentare i piani di carriera. La crescita delle nostre risorse è per noi un aspetto fondamentale del far parte dell'azienda. Anche in questo caso, l'evento è stato registrato e abbiamo messo a disposizione un link allo streaming.



13/10/2022 Call di follow-up: Piani di carriera

Costruire piani di carriera richiede tempo, ascolto e lungimiranza. Abbiamo perciò deciso di tenere una call con lo scopo di rendere tutti i collaboratori partecipi dello stato di avanzamento dei lavori relativo proprio ai piani di carriera. Nel guardare al futuro dei nostri collaboratori, il tema del benessere diventa centrale. Abbiamo perciò annunciato in questa occasione il welfare benefit ed alcuni dettagli relativi la piattaforma di welfare/campagna di welfare 2022.

21/11/2022 Webinar: Banco alimentare

La sostenibilità sociale rappresenta per noi un'area del vivere irrinunciabile. Crediamo fortemente che prendersi cura di altre persone semplicemente per il fatto di farlo senza secondi fini, senza pretese di scambio o ritorni economici o affettivi ci possa donare un senso di pienezza. Abbiamo quindi organizzato questo evento di sensibilizzazione e raccolta adesioni per la giornata del 26 novembre a sostegno della Colletta Alimentare, con lo scopo di recuperare eccedenze alimentari per distribuirle a strutture caritative che offrono pasti a persone che vivono in difficoltà.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



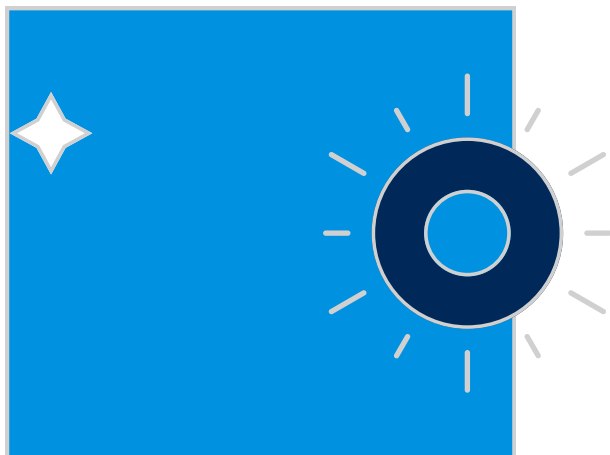
Condivisione e coinvolgimento



La partecipazione dei nostri collaboratori nelle attività di condivisione non è sempre un aspetto semplice da gestire, soprattutto quando la distanza geografica dalla sede entra in gioco.

Raccontare anche le difficoltà ci rende più veri e può stimolare conversazioni interessanti sulla condivisione di best practice. Essendo la nostra azienda una realtà con più di 200 collaboratori, siamo consapevoli del fatto che il coinvolgimento non è sempre una questione semplice da gestire.

È per questo che mettiamo in campo tutta una serie di azioni e iniziative per rendere ciascun collaboratore parte integrante e attiva di Aesys. Per definire queste azioni e iniziative utilizziamo diversi sondaggi, uniti allo strumento eNPS (employee Net Promoter Score), grazie ai quali possiamo raccogliere feedback e input da parte delle nostre persone.



Alcuni dei nostri sondaggi nel 2022:

23/03/2022 Sondaggio per attivazione di convenzioni con strutture sportive/palestre/welfare.

07/06/2022 Sondaggio per la raccolta di adesioni all'evento aziendale Campo Imperatore del 15 luglio 2022.

02/08/2022 Sondaggio per raccogliere feedback dell'evento di Campo Imperatore.

27/10/2022 Sondaggio per la raccolta adesioni alla cena di fine anno (con data evento 16 dicembre 2022).

14/12/2022 Sondaggio Piano Spostamenti Casa-Lavoro: effettuato per raccogliere il maggior numero possibile di informazioni in merito agli spostamenti Casa-Lavoro. I risultati dell'indagine saranno utilizzati nella redazione del PSCL dell'azienda, con vantaggi per i lavoratori attraverso l'incentivazione di modalità di spostamento più sostenibili.

19/12/2022 Sondaggio eNPS con l'obiettivo di misurare il benessere e il livello di gradimento dei nostri collaboratori: il Gruppo Sostenibilità ha proposto questo breve sondaggio anonimo nel quale i collaboratori hanno la possibilità di esprimere liberamente un parere sull'esperienza vissuta in azienda fino ad oggi.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Le nostre iniziative di rafforzamento della cultura aziendale

Avere una cultura aziendale forte per noi significa anche dare vita a diverse esperienze che vedano la diversità e l'inclusione come tematiche centrali.



- ● ● ●
- ● ● ●
- ● ● ●

Aesys League

Aesys League è un campionato di calcetto proposto, strutturato ed organizzato interamente dai collaboratori Aesys con il benessere dell'azienda che ha messo a disposizione gli strumenti come liste di distribuzione, account aziendali e il premio finale. Il torneo ha visto all'azione 54 collaboratori dell'azienda che hanno manifestato il loro interesse a partecipare. L'idea nasce dal desiderio di fare squadra ed esplorare nuovi modi di promuovere il benessere dei collaboratori.

10 anni di attività di Aesys

Il 13 gennaio 2013 iniziava con pochi intimi questa avventura chiamata Aesys. Abbiamo scelto di partire da Pescara per valorizzare il talento e la genialità di tanti ragazzi che, appassionati di informatica, sarebbero dovuti emigrare presso grandi città per seguire i propri desideri. Aesys è una realtà ricca di opportunità, un luogo per sperimentarsi, per confrontarsi, per arricchirsi e contaminarsi. Un luogo dove crescere e consolidare le proprie conoscenze, dove poter instaurare profondi legami che si proiettano al di là della sfera lavorativa. A gennaio 2023, presso la Sala Consiliare del Comune di Pescara, si è tenuta una conferenza stampa di apertura del programma celebrativo in occasione dei nostri 10 anni di attività.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



Le nostre iniziative di rafforzamento della cultura aziendale

Giornata a Campo Imperatore (AQ)

L'evento a Campo Imperatore, località conosciuta anche col nome di "Piccolo Tibet", si è tenuto il 15 giugno 2022; è una tradizione aziendale che portiamo avanti da anni nel cuore del massiccio del Gran Sasso, in questo altopiano che si estende per circa 18 km ed è di una bellezza mozzafiato.

Il nostro evento prevede l'organizzazione degli spazi con montaggio di tende/gazebo e del servizio del pranzo. Gruppi di fuochisti addetti alla cottura degli arrosticini abruzzesi e gruppi che si occupano di servire il cucinato, si alternano nell'arco della giornata. Per chi non è coinvolto in modo attivo nella cottura o nel servizio, nell'anno 2022, abbiamo proposto di organizzarsi in gruppi omogenei e portare qualcosa per i momenti di aperitivo e dolce.

Questo evento rappresenta per noi un momento di scambio, condivisione e confronto al di fuori delle mura lavorative (virtuali e non).

Crea una connessione emotiva tra le persone e tra le persone e la natura che genera appartenenza e riconoscimento ed è un momento per conoscerci meglio anche a livello personale e rafforzare quindi i nostri rapporti.



Radio Aesys

L'esperienza di Aesys Radio è nata dall'esigenza di rendere l'ambiente di lavoro meno distante, di conoscersi al di fuori della scrivania; un momento per andare oltre, per scoprire e per incuriosirsi dell'altro che diventa più vicino. Per questa ragione è stato creato un format preliminare dove veniva chiesto di rispondere a delle domande: interessi, canzone per descrivere Aesys, hobbies.

Numero Puntate: 15 (le puntate 3 e 7 sono state esplose in due uscite)

Numero Ospiti: 15

Numero visualizzazioni: 698



“L’esperienza di Radio Aesys è stata interessante quanto sfidante; ha rappresentato uno strumento per collaborare a 360° e toccare nel vivo il talento in Aesys. Il nostro CEO ha scritto il testo, io medesima l’ho cantato e Antonio di Marino ha creato il beat. Mi sono sentita parte attiva di questa iniziativa”

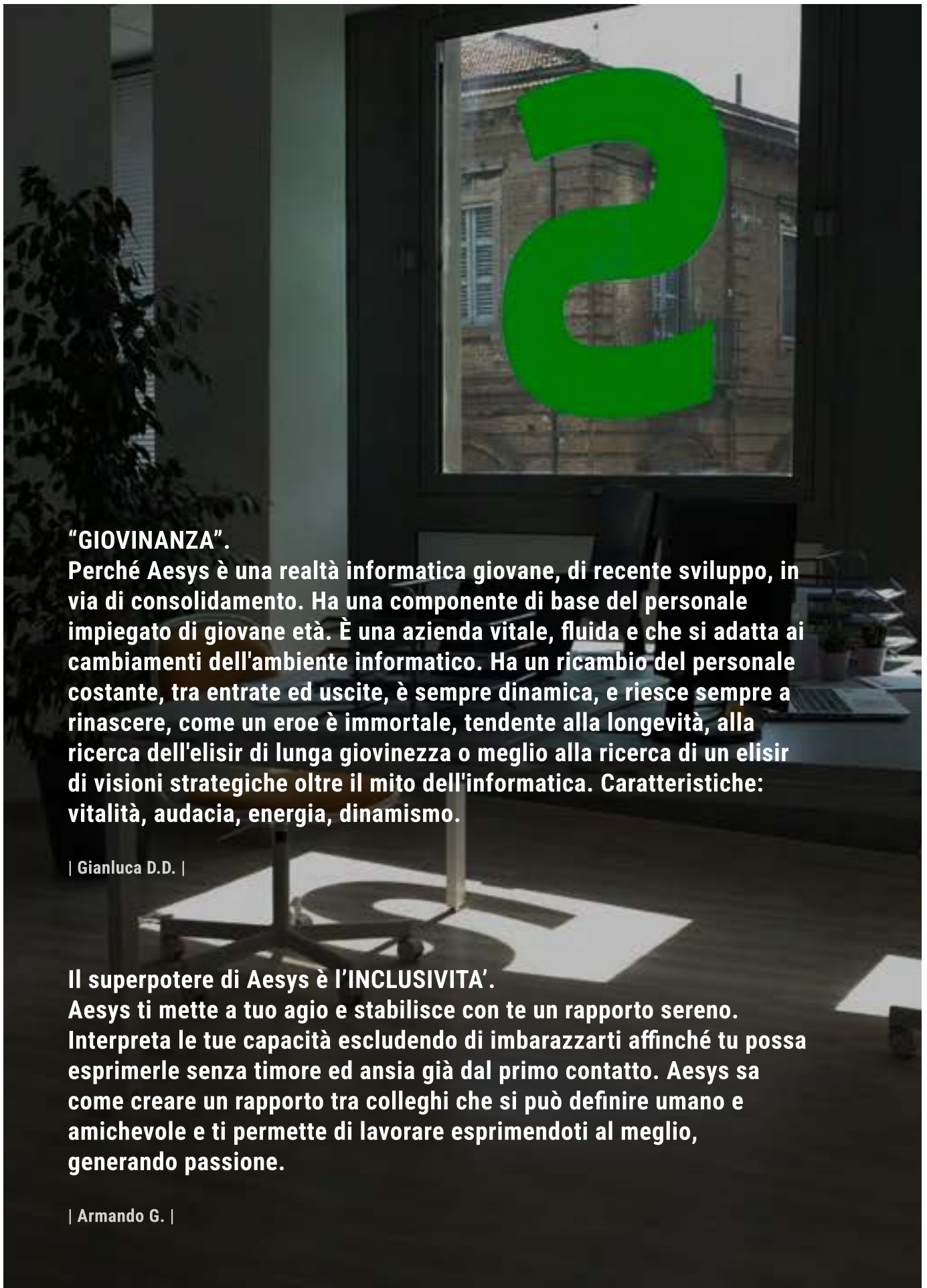
| Sofia B. |

“Ho trovato l’esperienza di Radio Aesys un’iniziativa molto divertente e interessante. È stata un’occasione per conoscere meglio i miei colleghi andando oltre gli aspetti professionali. Per me è stato un momento di leggerezza in quanto i ragazzi che conducevano la radio erano dei professionisti, sono riusciti a mettermi a mio agio e a guidarmi durante tutta la puntata. Avendo poche formazioni iniziali in tutte le puntate che ho ascoltato hanno creato spunti interessanti”

| Luca D.M. |

“Dopo aver ascoltato le prime puntate di Radio Aesys, sono stato incuriosito dall’idea ed ho voluto partecipare anch’io. L’intervista è stata piacevolissima, mi sono divertito molto a parlare di me, del mio lavoro e delle mie passioni. Luca e Marco sono due ragazzi simpatici, disponibili, molto professionali e pazienti, ma al tempo stesso sanno relazionarsi in maniera diretta e tranquilla, mettendoti a tuo agio. Inoltre, il fatto di aver registrato la puntata a casa loro, e che abitando vicino a me a Roma abbiamo del vissuto comune nel quartiere, ha reso tutto molto più familiare e “vero”. Il risultato è stato una bella chiacchierata fra tre amici intorno ad un tavolo, sorseggiando il caffè, come potremmo fare a casa nostra. Personalmente, ritengo sia stata un’esperienza divertente, interessante e spero che lo stesso lo pensino loro e, naturalmente, chi l’ascolterà”

| Enrico F. |



“GIOVINANZA”.

Perché Aesys è una realtà informatica giovane, di recente sviluppo, in via di consolidamento. Ha una componente di base del personale impiegato di giovane età. È una azienda vitale, fluida e che si adatta ai cambiamenti dell'ambiente informatico. Ha un ricambio del personale costante, tra entrate ed uscite, è sempre dinamica, e riesce sempre a rinascere, come un eroe è immortale, tendente alla longevità, alla ricerca dell'elisir di lunga giovinezza o meglio alla ricerca di un elisir di visioni strategiche oltre il mito dell'informatica. Caratteristiche: vitalità, audacia, energia, dinamismo.

| Gianluca D.D. |

Il superpotere di Aesys è l'INCLUSIVITA'.

Aesys ti mette a tuo agio e stabilisce con te un rapporto sereno. Interpreta le tue capacità escludendo di imbarazzarti affinché tu possa esprimerle senza timore ed ansia già dal primo contatto. Aesys sa come creare un rapporto tra colleghi che si può definire umano e amichevole e ti permette di lavorare esprimendoti al meglio, generando passione.

| Armando G. |

Formazione





Il valore della formazione

Formare i propri collaboratori rappresenta una grande opportunità di crescita personale e aziendale. L'educazione libera l'intelletto, sblocca l'immaginazione ed è fondamentale per il rispetto di sé. È la chiave della prosperità e dell'innovazione e apre un mondo di opportunità, consentendo a ciascuno di noi di contribuire a una società sana e progressista.

Il desiderio di formare le risorse nasce dal voler essere competitivi sul mercato e dalla ricerca di un posizionamento come azienda leader del settore. Oggi più che mai risulta essenziale essere sempre al passo con nuove tecnologie e metodi di lavoro. Dal punto di vista dei collaboratori, questo desiderio diventa un importante momento di crescita professionale e personale. Nel 2021 abbiamo inviato un'email con l'elenco dei corsi offerti dove ogni collaboratore ha avuto la possibilità di esprimere le proprie preferenze.

Nel 2022 sono state erogate 11.800 ore per corsi e contenuti tecnici per 70 collaboratori. La maggior parte della formazione viene fatta internamente a fronte della peculiarità dei temi tecnici formativi.

In 4 casi invece ci siamo rivolti a risorse esterne:

- Business Analysis (Stefano Berti): 20 ore per 16 collaboratori + 2 uditori
- Corso di Comunicazione e People Management (Manuela Del Gusto): 60 ore per 20 dipendenti
- Corso gestione e innovazione d'impresa (Corso Luiss): 198 ore per 2 dipendenti
- Formazione sulla sicurezza: 20 collaboratori

**11.800 ore di
formazione in totale**





Academy Aesys

Le campagne di Academy sono un'iniziativa che Aesys propone ogni anno con l'obiettivo di formare classi di giovani talenti con predisposizione, attitudine e passione verso il mondo dell'informatica.

I corsi delle nostre Academy vengono erogati principalmente in presenza attraverso formazione intensiva in aula e prevedono formazione teorico-pratica sugli argomenti oggetto del corso.

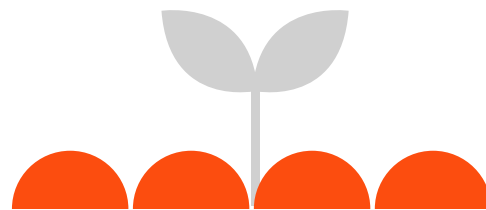
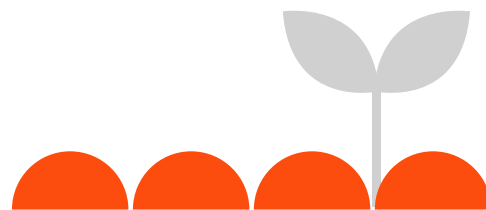
A conclusione dei lavori, a tutte le risorse che si sono distinte per capacità e competenze acquisite, viene offerta la possibilità di essere inserite in azienda e lavorare collaborando con prestigiosi clienti in un percorso continuo di crescita professionale.

Numero ore di formazione nelle Academy nel 2022: 1.232 ore

Totale partecipanti: 56, per un totale assunti (tra somministrazione, stage, apprendistato, ecc.) di 39 risorse.

Sono state 6 le edizioni organizzate nel 2022 e, nello specifico, sui seguenti stack tecnologici:

- 2 Academy Java
- 1 Academy Dynamics AX
- 1 Academy .NET
- 1 Academy React
- 1 Academy Azure



Piani di carriera

Il futuro dei nostri collaboratori è una nostra responsabilità. I percorsi di carriera sono lo strumento che ci permette di guardare al futuro, per allineare i sogni dei nostri collaboratori con le mete aziendali.

Nel 2022 sono stati fatti dei colloqui individuali per conoscere più a fondo ciascuna risorsa e le loro aspettative, in ottica di individuare i fabbisogni formativi aziendali e i percorsi da impostare dal 2023 in poi. Al colloquio era presente un CTO e il Business manager di riferimento.

“La prima volta che sono entrato in Aesys ho notato subito quanto fosse un’azienda dinamica, intraprendente e inclusiva”

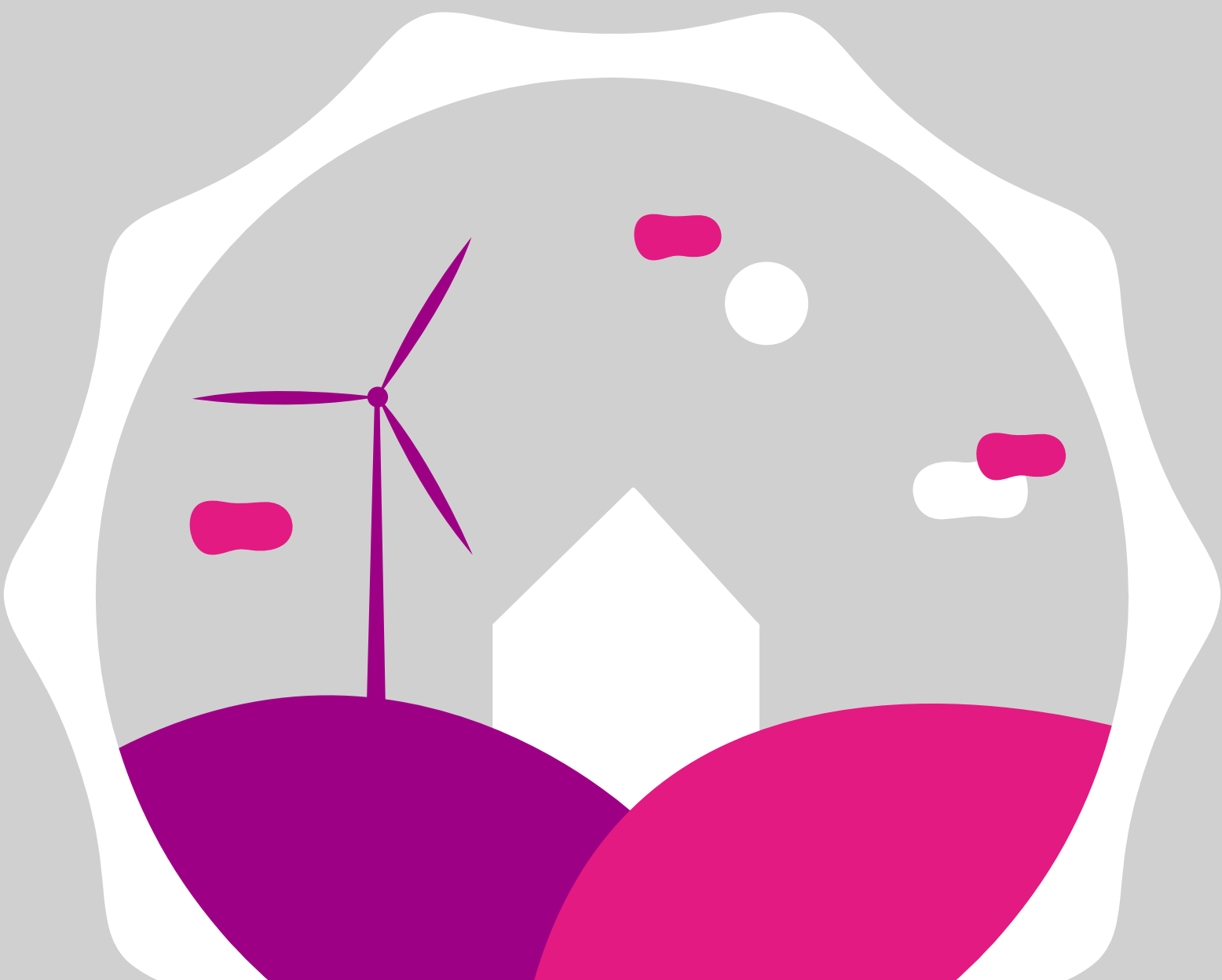
| Denis B. |

“La maturazione di Aesys sta portando a una struttura articolata e più completa, figlia di un’identità che si fa via via più definita e originale”

| Paolo A. |



Talenti e Innovazione





Collaboratori interni

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.

Alla fine del 2022 Aesys contava 207 collaboratori attivi, con 84 risorse in uscita e 66 in entrata. L'età media dei nostri collaboratori è di 33 anni e sono presenti 172 uomini e 35 donne. La durata media dei contratti attivi al 31/12 era di 2 anni.

Onboarding e nuove risorse

Noi di Aesys crediamo che fare selezione continua sia il segreto per generare valore condiviso per l'azienda e per i collaboratori già presenti in azienda.

Le nuove risorse rappresentano una preziosa opportunità di introdurre nuove prospettive, potenziare il morale, crescere come azienda e diversificare le competenze. Nel 2023 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.



Le nostre attività di onboarding sono strutturate come segue:

- Comunicazione via mail del nuovo ingresso (tramite strumenti Outlook – Calendar) a tutte le persone coinvolte nel processo
- Accoglienza in sede della nuova risorsa
- Presentazione della risorsa alla proprietà e contestuale firma del contratto con l'Amministratore Unico
- Tour degli uffici
- Presentazione ai colleghi e al Manager di riferimento
- Informazioni pratiche ed organizzative
- Monitoraggio di tutte le fasi dell'onboarding

La formazione prevista per chi entra in azienda è:

- Formazione obbligatoria Salute e Sicurezza entro 60 gg (tutti i collaboratori)
- Formazione professionalizzante "on the job" 120 ore/anno per apprendisti (30/36 mesi)

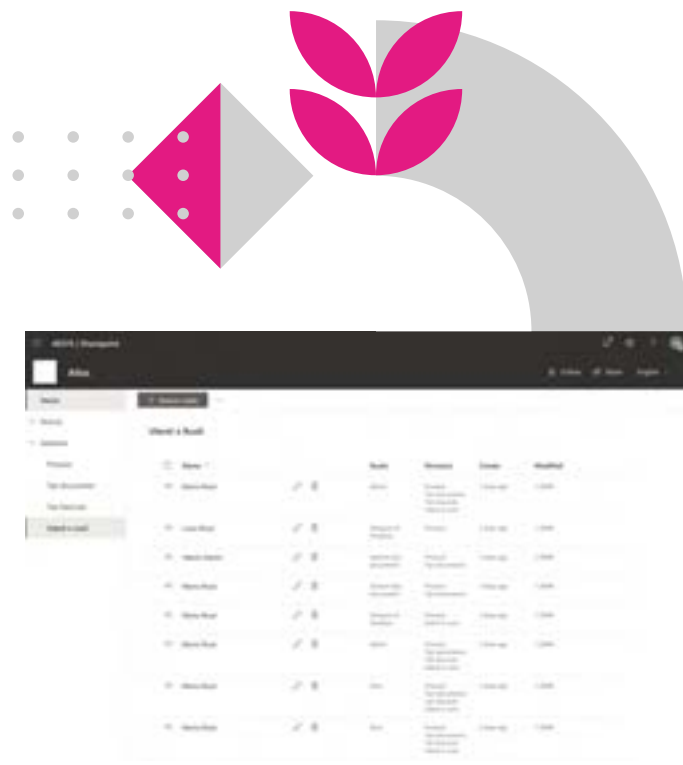




Innovazione


Progetto Atlas

L'obiettivo di Atlas è quello di essere una piattaforma di archiviazione di tutta la documentazione aziendale, basata su SharePoint Online e usufruendo dei processi di Power Platform per la gestione degli stessi. È stato pensato di introdurlo al gestionale aziendale per permettere un unico punto di accesso per la reperibilità dei documenti, rendendolo sicuro e anche accessibile da un dispositivo mobile. È stata fatta un'analisi con interviste a referenti delle varie aree in Aesys; da qui sono stati definiti i requisiti ed estrapolate le funzionalità.



Bando ML/blockchain

Nel corso del 2022 AESYS ha partecipato a 2 bandi pubblici legati all'innovazione digitale. Nel mese di maggio in collaborazione con altre società del territorio abbiamo redatto una proposta progettuale per un progetto con focus sull'AI e il Machine Learning. Abbiamo passato la prima fase di selezione, siamo stati sottoposti ad una fase di interrogazione/approfondimenti di cui stiamo aspettando l'esito per la conferma della nostra posizione in graduatoria. Nel mese di settembre abbiamo partecipato ad un secondo bando con focus sulla blockchain per la realizzazione di un prodotto innovativo che possa integrare la blockchain su flussi supply chain e manufacturing andando a certificare il processo.



Oltre che dei colleghi di lavoro, in Aesys ho trovato degli amici, con i quali poter condividere i momenti di soddisfazione personale e momenti più difficili della quotidianità, lavorativa e non.

| Andrea D.O. |

“Sono orgogliosa del percorso e della crescita che mi ha consentito Aesys”

| Silvia C.P. |

Comunità, Territorio e Comunicazione





Progetti in collaborazione

Attribuiamo un grandissimo valore alle collaborazioni e alle sinergie create sul territorio. Crediamo fortemente nel potenziale del tessuto sociale ed economico in cui siamo inseriti e ancora di più nel nostro ruolo che, come azienda, abbiamo nella creazione di valore e sviluppo della comunità locale e nazionale.



ISTITUTO TECNICO SUPERIORE MO.ST
ACADEMY per la Mobilità Sostenibile nel Trasporto delle Persone e delle Merci

Istituto Tecnico Superiore per la Mobilità Sostenibile di Ortona

Stiamo partecipando in qualità di soci (con l'aggiunta di alcune docenze tecniche) ad un percorso di formazione della durata di 2 anni per 25 ragazzi diplomati all'I.T.S. MO.ST di Ortona con lo scopo di formare sviluppatori in ambito Logistica.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI TERAMO**

Università degli Studi di Teramo

In collaborazione con la Facoltà di Comunicazione dell'Università degli Studi di Teramo, abbiamo passato una giornata all'insegna dell'orientamento di più o meno 100 ragazzi con attività sul Kanban.



Europasottocasa

L'iniziativa denominata Europasottocasa è un'iniziativa voluta dall'assessorato al lavoro della Regione Abruzzo sull'orientamento, la formazione professionale ed il matching lavorativo per favorire l'incontro con i giovani lavoratori e non. Nell'autunno 2022 Aesys è stata coinvolta in due giornate dedicate al recruiting in piazza, rispettivamente il 21 e il 28 di ottobre. In queste due giornate sono stati raccolti i contatti di 80 candidati.



I.I.S. Volta Pescara

Nell'ambito del PCTO (Percorso per le Conoscenze Trasversali e l'Orientamento) abbiamo previsto 2 giornate di formazione alle classi quarte e quinte del dipartimento di Informatica e Telecomunicazioni del I.I.S. Volta di Pescara (4 classi in totale). Le tematiche trattate sono state: sperimentazione Kanban (project management) e tematica Lean (Cloud). Da questa esperienza abbiamo offerto 2 stage (uno in estate e uno in inverno): uno sullo sviluppo di un sito web più la gestione di un CRM; l'altro su sviluppo Mobile (flutter e firebase). Abbiamo poi, sempre all'I.I.S. Volta, svolto 2 incontri puramente orientativi.



Progetti in collaborazione



OSM Edu

L'iniziativa (sponsorizzata interamente dall'azienda e in partnership con OSM Edu) ha visto coinvolti 21 ragazzi di 2 classi Sistemi Informativi Aziendali (SIA) dell'Istituto Tecnico Tito Acerbo di Pescara. I ragazzi sono venuti in azienda, in sala formazione, e sono stati chiamati a compilare un questionario sul talento, l'OSM Talent. OSM Edu ha poi spiegato ai ragazzi come interpretare i risultati del questionario con l'obiettivo di capire in cosa risiede il loro talento. A valle di ciò, è stato previsto un successivo incontro con le famiglie dei ragazzi.



Rete8

La partecipazione a Rete8 aveva l'obiettivo di presentare l'azienda per sottolineare il bisogno di trovare risorse per Aesys. Il programma era rivolto alla ricerca di opportunità di lavoro in Abruzzo. L'esperienza è stata una conferma della bontà del lavoro che Aesys sta facendo per valorizzare il territorio e i talenti locali che, in questo modo, non sono costretti a lasciare la propria regione per affermarsi.

Torneo delle Professioni

È un torneo iniziato nel 2023 ed ha come target gli over40, per cui dell'azienda partecipano solamente Roberto Benigni, Carlo Castellano, Carlo Provenzano, Felice Di Domenico, Alessandro Baroni e Davide Rico. Questo semplicemente per via del limite di età del torneo poiché la media in azienda è di 33 anni.



DevFest

Nei giorni 19 e 20 novembre 2022, presso gli spazi dell'Aurum, si è tenuto il DevFest. Aesys ha partecipato con una sponsorizzazione e con la presenza di un banchetto sponsor con attività di promozione e recruiting. Durante questo evento si è parlato di tecnologia e sono stati ospitati workshop tecnici per imparare le basi della programmazione software e non solo. Un'ottima occasione per sperimentare nuove tecnologie, creare sinergie tra esperti, talenti e giovani appassionati e conoscere alcune delle aziende del settore.





Comunicazione interna ed esterna

La comunicazione interna prevede tutta una serie di attività finalizzate a creare una rete interna di flussi informativi e mirate a diffondere informazioni, saperi e 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 videoCall per le comunicazioni ufficiali. Promuovendo lo smartworking ed essendo i nostri collaboratori dislocati sul territorio, siamo consapevoli dell'importanza che la comunicazione interna abbia per ogni tipo di condivisione. Per questo, ogni risorsa è impegnata personalmente nell'assicurarsi che nessuno venga lasciato fuori dalle comunicazioni che facciamo.

La comunicazione esterna rappresenta lo strumento che ci permette di creare un rapporto attivo tra azienda, stakeholder e società.

Per questo Aesys si è impegnata in un'attività di restyling dell'identità aziendale, partendo dalla stesura di Mission e Vision fino al logo. Gradualmente tutti gli asset della comunicazione sono stati aggiornati prendendo ispirazione dalla nuova Vision. La necessità di creare un nuovo sito web si è concretizzata attraverso il lavoro di strategia e rinnovamento della corporate e governance aziendale. Il sito web esprime un cambio di rotta, una migliore definizione dell'identità, dei valori e della Vision della nostra attività, comunicando a chi lo vede chi siamo, come lavoriamo, il nostro stile e la presentazione del nostro modello di business.



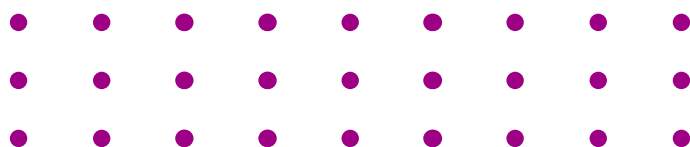


Aesys e I Bambini delle Fate

I Bambini delle Fate

I Bambini delle Fate si caratterizza come 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 in primo luogo il referente dell'associazione propone di sostenere progetti vicini e tangibili all'azienda sostenitrice grazie ad una vicinanza logistica, anche se questo non esclude che si possano sostenere anche progetti al di fuori del proprio territorio di appartenenza.

Nel gennaio 2022 un nostro fornitore ci ha presentato Cosimo Annarumma, portavoce e rappresentante dell'associazione I Bambini delle Fate per la regione Abruzzo. Da subito il Team di Cultura Aziendale ha sentito una sinergia di valori e visione con l'associazione e, con l'appoggio del nostro CEO Roberto Benigni, nel febbraio 2022 abbiamo immediatamente iniziato a sostenere l'associazione tramite un contributo economico volto a sostenere un nuovo progetto nascente su Pescara come primo finanziatore.



Il 29 novembre 2022 AESYS ha preso parte all'evento presso "La Casa dei Sogni" in Via Cetto Ciglia a Pescara, per "toccare con mano" quanto sia concreto quello che ogni giorno contribuiamo a realizzare, oltre a passare un momento colmo di passioni.

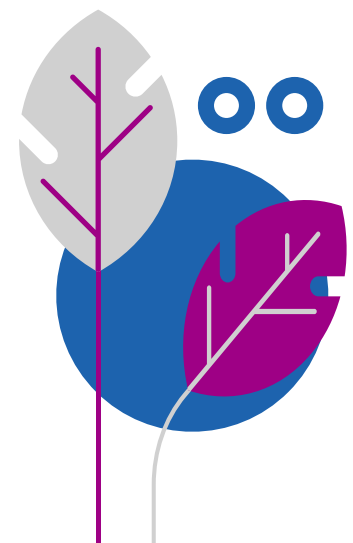
**Nell'anno 2022 Aesys ha devoluto
€4.500,00 all'associazione
I Bambini delle Fate.**

“Il progetto [con OSM Edu] mi ha colpito perché risponde ad un nostro bisogno, trovare talenti che possano lavorare con AESYS permettendoci di crescere.

Un modo per orientare i ragazzi a scegliere per il loro futuro, senza sentirsi influenzati dall'esterno ma anzi per assecondare la loro predisposizione, la loro capacità e il loro talento, così da abbracciare le loro innate capacità.

AESYS è un'azienda di informatica nata 10 anni fa che è mutata nel tempo e continua a farlo per rispondere sempre di più alla realtà lavorativa che incontra. Noi abbiamo bisogno di talenti e, considerando che l'informatica si muove al pari della velocità della luce, il progetto OSM Talent ci aiuta a capire come rapportarci con i ragazzi per far sì che i soggetti coinvolti tocchino con mano quello che potrebbe essere il loro futuro”.

| Roberto Benigni - CEO |



Salute e Benessere





Cosa significa per noi benessere

Il concetto di *benessere* per noi riguarda una condizione di prosperità garantita da un equilibrio tra lo stare bene con se stessi e lo stare bene con gli altri.

Benessere sul posto di lavoro può significare sentirsi accolti, sereni e al sicuro relativamente al dove si lavora e con chi si collabora. Sintomi di benessere possono essere partecipare attivamente ad iniziative organizzate dall'azienda, avere voglia di andare sul posto di lavoro, essere proattivi.

Benessere in azienda vuol dire garantire a ciascuna persona la capacità e la possibilità di condurre una vita che hanno motivo di apprezzare.

Ed è per questo che a valle di un sondaggio circa la direzione del gruppo di sostenibilità "Salute e Benessere", sono stati organizzati dei webinar con la nostra collaboratrice Serena Zulli ai quali ogni risorsa interna aveva la possibilità di partecipare.

Le tematiche coperte sono state le seguenti:

- 1) *Work-life balance*
- 2) *Consapevolezza di sé e del confronto sociale*
- 3) *Importanza della pausa e capire e gestire lo stress*





Piano di 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.

Welfare
Hub

Abbiamo stilato un piano che coinvolge tutta la popolazione aziendale ed è suddiviso in 6 categorie a seconda degli anni trascorsi in azienda e dell'ERR (Employee Retention Rate) in una BU (Business Unit). Queste diverse categorie equivalgono a diversi valori del credito che spettano a ciascun collaboratore (da €250 a €550 per collaboratore).

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.

Ascolto e confronto

Attraverso l'ascolto e il confronto ci prendiamo la responsabilità di tutti i nostri collaboratori.

Nel 2022, con la precedente organizzazione aziendale, i manager e i team leader si sono occupati dei collaboratori a tutto tondo, creando confronto sugli aspetti lavorativi così come su quelli personali. Ed è per questo che ciascuno, adottando anche strategie differenti, si è preso la responsabilità di ascoltare i propri colleghi.

L'abbiamo fatto grazie a sondaggi, riunioni meno formali e 1:1 che ci hanno permesso di confrontarci con i collaboratori circa le loro aspettative, i loro desideri, eventuali problematiche e considerazioni più generali.

Dal 2023, con la ri-organizzazione interna, le colonne portanti di disponibilità e apertura al confronto rimangono ben salde. Il nostro impegno sarà quello di mettere ancora di più il focus sulla richiesta di feedback, sull'organizzazione di più 1:1 e quindi sull'ascolto attivo dei nostri colleghi.



Vivo Aesys come un luogo in cui ogni giorno posso arricchirmi di relazioni e condivisioni, acquisire nuove consapevolezze ed ampliare il mio bagaglio culturale.

| Elena D.A. |

Tra 10 anni immagino Aesys sempre più forte, dinamica e leader nel settore.

| Giada C. |

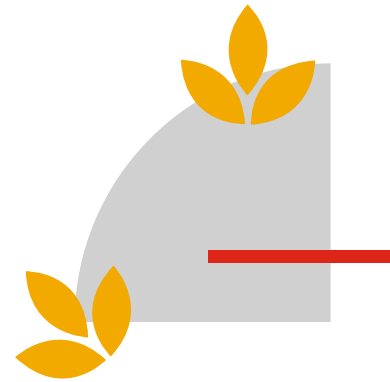


Ambiente



Gestione dei rifiuti

Verso la fine del 2022, Aesys ha deciso di provare a migliorare la gestione dei rifiuti prodotti presso la sede di Pescara, introducendo in fase di test la raccolta differenziata di carta e cartone e plastica.



Le modalità operative hanno previsto:

- il posizionamento di bidoni identificati in alcuni uffici, lungo i corridoi e nell'area amministrativa,
- la sensibilizzazione tramite e-mail,
- il posizionamento di infografiche contenenti informazioni utili per una corretta differenziazione.

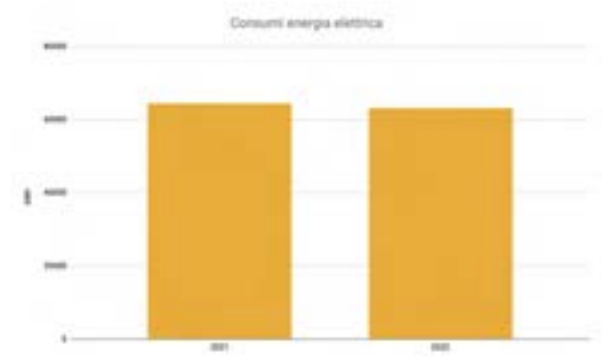


La prima fase della raccolta di carta e cartone non ha sortito gli effetti desiderati, probabilmente a causa di una confusione generalizzata sulla corretta gestione. L'esperienza maturata farà sì che in caso di nuove iniziative, Aesys saprà consapevolizzare meglio i collaboratori e le collaboratrici.

In abbinamento alla raccolta delle frazioni secche precedentemente descritte, il suggerimento di alcuni dipendenti è stato accolto dall'azienda che ha introdotto a novembre 2022 anche la raccolta dei tappi di plastica a favore della Protezione Civile di Pescara. Sulla base di un primo monitoraggio visivo della front-office Chiara Della Ventura e dell'impresa di pulizie, l'andamento è soddisfacente. I quantitativi saranno più definiti e precisi quando anche questa iniziativa entrerà a regime durante il 2023.

Consumi di energia elettrica (SCOPE 2)

I consumi di energia elettrica hanno evidenziato una minima riduzione tra il 2021 e il 2022 pari a 64.461 e 63.079 kWh/anno, rispettivamente.



Se consideriamo un fattore emissivo unitario del mix energetico nazionale (0,245 kg CO₂/kWh), possiamo stimare un contributo pari a 15,5 tonnellate di CO₂ da imputare all'approvvigionamento di energia elettrica.



Trasferte (SCOPE 3)

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; 5,22 tonnellate CO₂ per l'anno 2022.

[Dettagli nella tabella in Appendix]

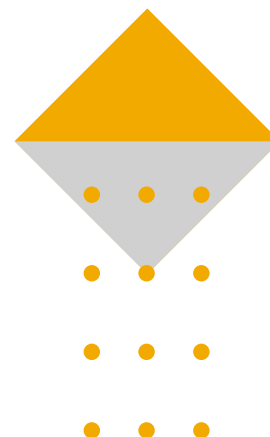


Nota per il lettore:
Nonostante non sia stata eseguita una stima completa dell'impronta di Carbonio di Aesys si è cercato di sostanziare in termini quantitativi alcuni processi mappati in cui i dati lo hanno permesso. Seguendo le indicazioni degli standard internazionali alcuni paragrafi quindi riportano la dicitura dell'ambito a cui essi contribuiscono in termini emissivi (e.g. scope 1, scope 2, scope 3).



Spostamenti casa-lavoro (SCOPE 3)

L'obiettivo principale alla fine del 2021 era di ridurre gli spostamenti casa-lavoro effettuati in auto dal 61,22% (dato 2021) al 50%. Il 31 dicembre 2022 è stato riproposto ai collaboratori il medesimo sondaggio del 2021. Dalla lettura dei risultati emersi possiamo affermare che tale obiettivo è stato raggiunto.



Obiettivo 1: Diffusione di mezzi ecosostenibili

La percentuale delle persone che si reca in ufficio a piedi o in bicicletta è aumentata del 12,47%, mentre è diminuita del 15% la percentuale di chi utilizza l'auto, passando dal 61,22% al 46,08%.

Obiettivo 2: Aumento di circa il 3% degli utilizzatori del trasporto pubblico

Da questo punto di vista, la percentuale delle persone che utilizza il trasporto pubblico è pressoché invariata. Tuttavia, la percentuale di popolazione aziendale che sarebbe disposta ad utilizzare il trasporto pubblico è salita di circa il 20%, probabilmente anche per un discorso legato all'aumento dei costi.

Obiettivo 3: Aumento del 5% dei carpooler aziendali

La percentuale di persone che utilizzano il carpooling è scesa del 6,48%, mentre è aumentato del 4,46% il numero di dipendenti interessati a valutare questa modalità di spostamento. Probabilmente questa apparente incoerenza potrebbe essere dovuta al turnover aziendale.

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 10,84%, tra ibrido e full remote.

Oltre all'analisi dei risultati rispetto al precedente questionario, i dati raccolti hanno permesso ad Aesys di definire delle possibili nuove misure e degli obiettivi.

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 (SCOPE 3)

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 dei nuovi obiettivi potrebbero essere:

A. SMART WORKING

L'azienda nel corso del 2023 si impegnerà a promuovere lo smart working (remote working) in maniera ancora più strutturale.

B. MOBILITÀ SOSTENIBILE

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

C. FLESSIBILITÀ ORARIO DI LAVORO

Nel corso del 2023 l'azienda promuoverà la possibilità di usufruire di un orario flessibile in ingresso e/o in uscita, al fine di consentire un maggior utilizzo del trasporto pubblico.

D. CARPOOLING

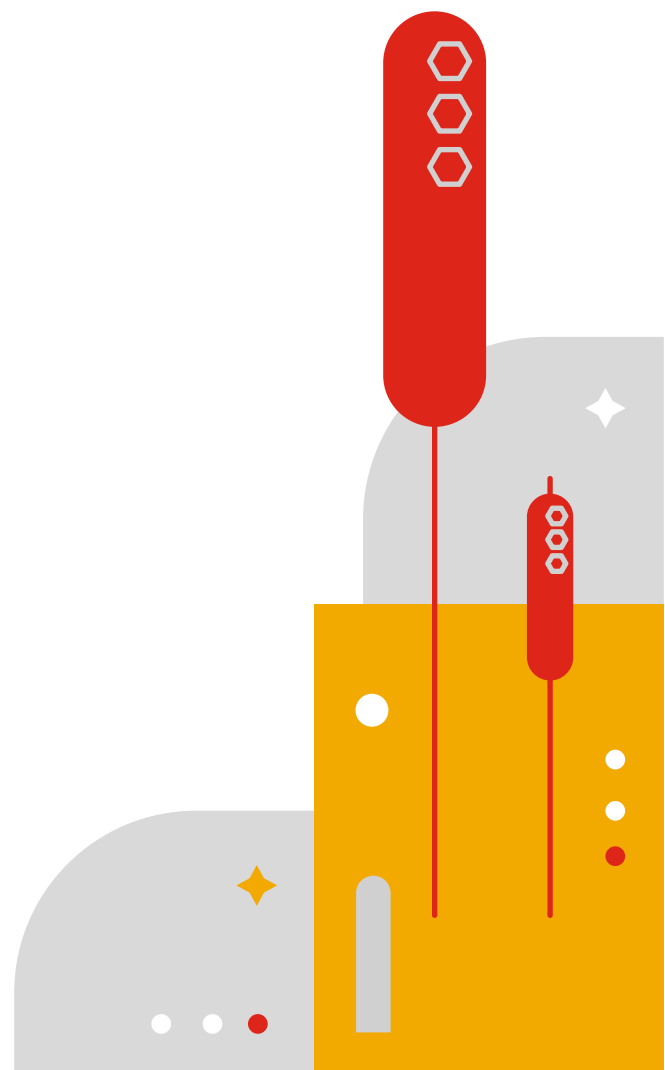
L'azienda promuoverà l'adozione e l'utilizzo di uno strumento per la creazione degli equipaggi, al fine di aumentare il numero di carpooler aziendali.

Nuovi obiettivi da raggiungere nei prossimi due anni (rispetto ai dati 2022):

- Riduzione degli spostamenti in auto dal 46,08% al 45%
- Aumento di circa 2% degli utilizzatori del trasporto pubblico
- Aumento di circa 8% dei carpooler aziendali
- Incremento dei dipendenti che lavorano in smart (remote) working del 6%

Azioni previste:

- Incentivi economici e non per l'utilizzo del trasporto pubblico
- Implementazione di un sistema di carpooling aziendale
- Attività di comunicazioni ricorrenti e dirette ai colleghi tramite DEM (Direct Email Marketing), al fine di incrementare:
 - carpooling aziendale
 - la flessibilità in ingresso e/o in uscita
 - la diffusione dello smart (remote) working

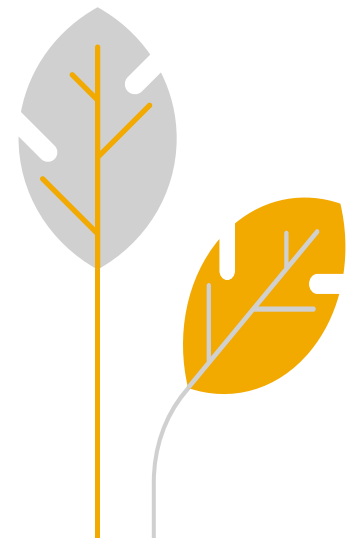


Durante questi tre anni, il mio rapporto con Aesys si è trasformato da un'opportunità in una concreta realtà ed una prospettiva per il futuro... ho la consapevolezza che quanto abbiamo realizzato finora non rappresenti un punto di arrivo, bensì un punto di partenza.

| **Collaboratore interno** |

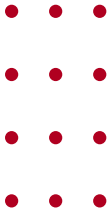
La sostenibilità deve essere una mission aziendale ma parte da ognuno di noi in piccolo, con i giusti atteggiamenti in ambito di ecosostenibilità, politica sociale del lavoro fino al diritto di avere un lavoro che garantisca una vita dignitosa per tutti.

| **Alessandro V.** |





Conclusione



Per concludere dunque, con la stesura di questo Bilancio di Sostenibilità, Aesys si impegna in modo tangibile a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder e lo fa nel rispetto del nostro pianeta. Per il nostro gruppo, infatti...

Sostenibilità vuole dire cercare di creare benessere all'interno dell'azienda tra i collaboratori, attraverso momenti comunitari che vadano al di là dell'aspetto puramente lavorativo.

“Stare bene” per poi “fare bene”.



GRAZIE



2

Appendix

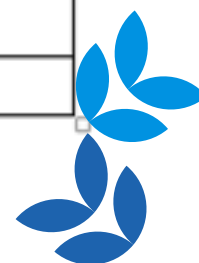
TABELLA GRI/EFRAG

La tabella a matrice seguente vuole suggerire a quale tra i capitoli dei due principali standard internazionali, la specifica attività implementata si riferisce. L'azione rendicontata non sempre rappresenta una esaustiva sovrapposizione con quanto richiesto dallo standard, ma è uno sforzo di allineamento che permette a Aesys di affrontare il percorso di sostenibilità con una direzione chiaramente delineata.

Obiettivo Bilancio 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.		
Fatturato 2022	201-1 Direct economic value generated and distributed	ESRS 1 General requirements
Ragione sociale e sede legale	2-1 Organizational details	ESRS 1 General requirements
Periodo di rendicontazione e contatti	2-3 Reporting period, frequency and contact point	ESRS 1 General requirements
L'azienda/i prodotti	2-6 Activities, value chain and other business relationships	ESRS 1 General requirements
Numero collaboratori	2-7 Employees	S1-6 – Characteristics of the undertaking's employees
Lettera agli stakeholder	2-22 Statement on sustainable development strategy	G1-1– Corporate culture and business conduct policies
Purpose Mapping	2-29 Approach to stakeholder engagement	SBM-2 Interests and expectations of stakeholders
Aesys Sustainable Development Goals priority matrix	3-1 Process to determine material topics 3-2 List of material topics	SBM-3 Material impacts, risks and opportunities and their interaction with strategy and business model
Purpose aziendale	2-22 Statement on sustainable development strategy	G1-1– Corporate culture and business conduct policies
Condivisione e coinvolgimento	2-25 Processes to remediate negative impacts 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts S1-3 – Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns
8.6 Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione. 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.		



Formazione dei collaboratori	404-1 Average hours of training per year per employee 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	S1-13 – Training and skills development indicators
Academy Aesys/nuove risorse	401-1 New employee hires and employee turnover	S1-6 – Characteristics of the undertaking's employees
Progetti in collaborazione	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	Disclosure Requirement S3-2 – Processes for engaging with affected communities about impacts
3,4 [...]promuovere la salute mentale e il benessere 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.		
Benessere e welfare aziendale	403-1 Occupational health and safety management system 403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety 403-5 Worker training on occupational health and safety 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	Disclosure Requirement S1-14 – Health and safety indicators
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.		
Carbon footprint	302-1 Energy consumption within the organization 302-4 Reduction of energy consumption	Disclosure Requirement E1-5 – Energy consumption and mix
Gestione dei rifiuti	306-4 Waste diverted from disposal	E5-5 – Resource outflows



Trasferte (SCOPE 3)

Destinazione	Mezzo	Km a tratta	N° viaggi compiuti	Fattore emissivo (Grammi CO2 per Km passeggero)	t CO2 trasferita
• Torino - Pescara A/R	Treno	692	2	14	0,02
• Pescara - Milano A/R	Treno	576	2	14	0,02
• Lanciano - Roma A/R	Autobus	250	2	68	0,03
• Pescara - Torino A/R	Treno	692	2	14	0,02
• Torino - Roma A/R in giornata	treno	689	2	14	0,02
• Roma - New York A/R (con fermata a Boston)	Aereo	6890	2	285	3,93
• Pescara - Torino A/R	Aereo	692	2	285	0,39
• Pescara - Milano ANDATA in giornata	Aereo	576	1	285	0,16
• Pescara - Milano RITORNO in giornata	Treno	576	1	14	0,01
• Torino - Pescara solo Andata	Automobile	692	1	158	0,11
• Pescara - Milano A/R	Aereo	576	2	285	0,33
• Da Pescara a Reggio Emilia A/R	treno	426	10	14	0,06
• Da Pescara a Rimini A/R	treno	257	6	14	0,02
• Pescara - L'Aquila A/R	Automobile	106	6	158	0,10
TOTALE					5,22





Bilancio di Sostenibilità 2022

Periodo di rendicontazione:
1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022

Aesys srl

Via Conte di Ruvo, 74
65127 Pescara (PE), Italy

T. +39 085 812 3761

info@aesys.tech

P.IVA. 02034900684

IN PARTNERSHIP CON

PRO
SPE
RAH

