

Report di Sostenibilità

2024



Indice

<u>Lettera agli stakeholder</u>	<u>1</u>
---------------------------------	----------

2 UNA STORIA FATTA DI PASSIONE

<u>La nostra storia con timeline</u>	<u>4</u>
<u>Organigramma</u>	<u>6</u>
<u>Ruoli operativi</u>	<u>8</u>
<u>Fatturazione e personale</u>	<u>9</u>

3 STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

<u>Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)</u>	<u>13</u>
-------------------------------------------------------------------------	-----------

4 CULTURA AZIENDALE

<u>Mission e Vision</u>	<u>19</u>
<u>Valori</u>	<u>20</u>
<u>Condivisione e coinvolgimento</u>	<u>21</u>
<u>Le nostre iniziative di coinvolgimento</u>	<u>23</u>

5 FORMAZIONE AZIENDALE

<u>Formazione</u>	<u>29</u>
<u>Dati formazione</u>	<u>31</u>

6 TALENTI E INNOVAZIONE

<u>Talenti e Innovazione</u>	<u>35</u>
------------------------------	-----------

7 COMUNITÀ TERRITORIO E COMUNICAZIONE

<u>Collaborazioni con territorio</u>	<u>39</u>
<u>Comunicazione interna/esterna</u>	<u>43</u>

8 AMBIENTE

<u>Ambiente</u>	<u>47</u>
<u>Dati acquisiti</u>	<u>49</u>
<u>Trasferte</u>	<u>50</u>
<u>Dati raccolti</u>	<u>51</u>
<u>Consumi di energia elettrica</u>	<u>53</u>

<u>GRI / EFRAG</u>	<u>55</u>
<u>Conclusioni</u>	<u>1</u>



Lettera agli Stakeholder

Il 2024 è stato un anno fondamentale per iniziare ad affermare i valori di Aesys anche tramite percorsi di certificazione come la ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 volte a definire e migliorare sempre più processi e procedure adottate per garantire ai propri clienti una sempre maggiore affidabilità.

Oltre a queste l'obiettivo prefissato è quello di continuare questa strada per conseguire altre certificazioni che riteniamo fondamentali per affermare la nostra professionalità e ad affidabilità.

Il nostro sogno è vedere AESYS sempre più protagonista di un progetto che ci consenta di affiancare i nostri clienti con la massima efficienza. Per questo ci impegniamo ogni giorno a sviluppare nuove collaborazioni e a rafforzare i nostri accordi commerciali per essere competitivi sul mercato.

Nel corso del 2024 tra i molti progetti su cui i nostri Team hanno lavorato merita una menzione speciale quello seguito da un gruppo di 6 sviluppatori specializzati in Digital Workplace volta allo sviluppo della nuova intranet con piattaforma Microsoft Sharepoint di un importante cliente del settore automotive.

Nel Report che segue vi raccontiamo gli SDGs che ci guidano nelle nostre scelte.

Roberto Benigni & Carlo Castellano

Founders Aesys

Una Storia fatta di passione



La nostra storia con timeline

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. 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.

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 traggiamo, ma promesse di eccellenza verso i nostri clienti e verso il nostro personale, per superare le aspettative e guadagnare la loro fiducia.

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.





Ruoli operativi





Fatturazione e personale



FATTURATO 2024
11.399.314,21 €



FORMAZIONE DEL PERSONALE
70,000 €

BAMBINI DELLE FATE
6,000 €

Contributo continuativo ai progetti sostenuti da "i Bambini delle Fate"



in donazione



ETÀ MEDIA DEI DIPENDENTI
2024



DURATA MEDIA CONTRATTI
DAL 2013 AL 2024



NUMERO DIPENDENTI
2024



PERSONALE MASCHILE
2024

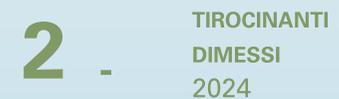


PERSONALE FEMMINILE
2024



PERSONALE FEMMINILE
2024

DATI TURNOVER 2024





Strategia di sostenibilità



Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)



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
- 5.5** Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica

Gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs)



Caratteristiche

Incentivare la crescita economica e lavori dignitosi per tutti

Contributo Aesys

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



Caratteristiche

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

Contributo Aesys

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





Cultura aziendale



Mission e Vision

mission

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

vision

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



Valori

Mission & Vision aziendali si fondano su alcuni Valori che ci contraddistinguono come realtà e che ri respirano 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 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, sondaggi su diverse tematiche ed eventi aziendali.

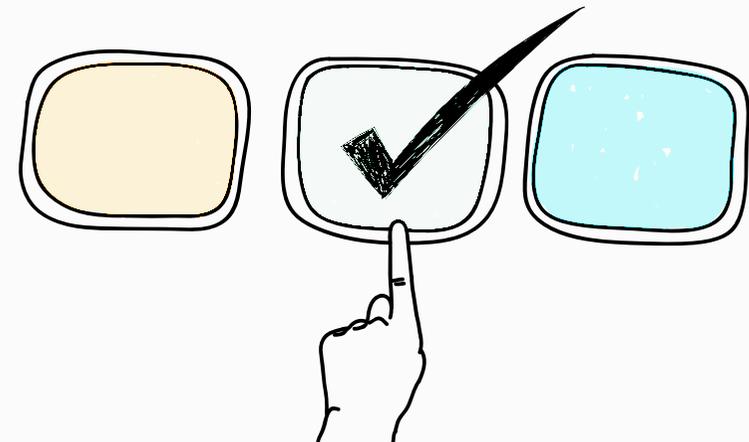
Nel corso del 2024 sono stati effettuati diversi sondaggi e un momento di condivisione live.

Sondaggi

- 1 Sondaggio del 18/06/2024 relativo alla redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro.** 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.
- 2 Sondaggio del 08/10/2024 relativo alla partecipazione al Car pooling;** La partecipazione al sondaggio ha avuto lo scopo di raccogliere informazioni relative alle zone d'interesse e ai percorsi maggiormente battuti con i mezzi proprio. Il fine della raccolta di queste informazioni è servito per creare dei canali dedicati per mettere in contatto chi offre e chi cerca un passaggio.
- 3 Sondaggio del 05/11/2024 relativo alla raccolta adesioni alla colletta Alimentare.**
- 4 Sondaggio del 14/11/2024 relativo alla soddisfazione del Personale.** 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.

- 5 Sondaggio del 28/11/2024 relativo alla partecipazione dell'evento aziendale di fine anno.**
- 6 Sondaggio del 08/12/2024 relativo alla redazione del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro.**
- 7 Live Event il 30/09/2024.**

Durante il live event si è parlato del conseguimento della certificazione ISO 9001 a marzo 2024, a conferma dell'impegno verso l'eccellenza e, a dimostrazione della volontà di AESYS di investire in un futuro più sostenibile e sicuro, ed è stato comunicato il cammino per le nuove certificazioni ISO 14001 e 45001.





Le nostre iniziative di coinvolgimento

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

- Soddisfare il Cliente
- Miglioramento continuo
- Conformità alle Normative
- Coinvolgimento del Personale
- Credibilità

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

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.

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:

- La valutazione continua dei rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti e delle parti interessate, con l'adozione di misure preventive;
- La promozione della cultura della sicurezza attraverso la formazione e la sensibilizzazione dei dipendenti;
- La gestione delle emergenze attraverso piani di risposta ben definiti e testati;
- 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:

- L'uso efficiente delle risorse e l'adozione di tecnologie che riducono l'impronta ecologica
- La gestione responsabile dei rifiuti e il riciclaggio di materiali, con particolare attenzione ai rifiuti elettronici e informatici
- 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.





CAMPO IMPERATORE 2.0

CAMPO IMPERATORE 2.0



Da anni, abbiamo vissuto la tradizione di Campo Imperatore: una giornata all'insegna del relax e dell'amicizia al Ristoro Mucciante. Per il 2024 abbiamo deciso di trasformare questa tradizione in un'esperienza unica, all'insegna del team building. Un indimenticabile **Campo Imperatore 2.0**, dove abbiamo vissuto un'avventura epica, divisi in squadre ispirate alla saga del "Signore degli Anelli".

Tra sfide, risate e momenti di condivisione, abbiamo scoperto nuovi talenti e rafforzato i legami tra colleghi e colleghe. Dalla staffetta al torneo di quiz, dalla partita di calcetto alla preparazione della grigliata, ogni attività è stata l'occasione per metterci alla prova e dimostrare il nostro spirito di squadra.

Il vero successo è stato il clima di collaborazione che si è creato.

Ogni persona ha contribuito a **rendere questa giornata speciale**, dedicandosi e offrendo le proprie qualità: dall'allestimento dei gazebo alla preparazione del pranzo e alla realizzazione della tela con tutte le firme di chi fosse presente.

Il Campo Imperatore 2.0 è stato molto più di un semplice evento aziendale: **è stata un'esperienza che ci ha arricchiti, avvicinati e ci ha dimostrato quanto sia importante lavorare insieme per raggiungere obiettivi comuni.**



CALL BIMESTRALI CON I REMOTE PER ANNULLARE LA DISTANZA

Ci siamo chiesti se il lavoro a distanza, a lungo andare, potesse diventare noioso e isolato. Ci siamo chiesti se potesse esserci una soluzione costante.

Ed eccole lì, le nostre call bimestrali diventano l'occasione perfetta per:

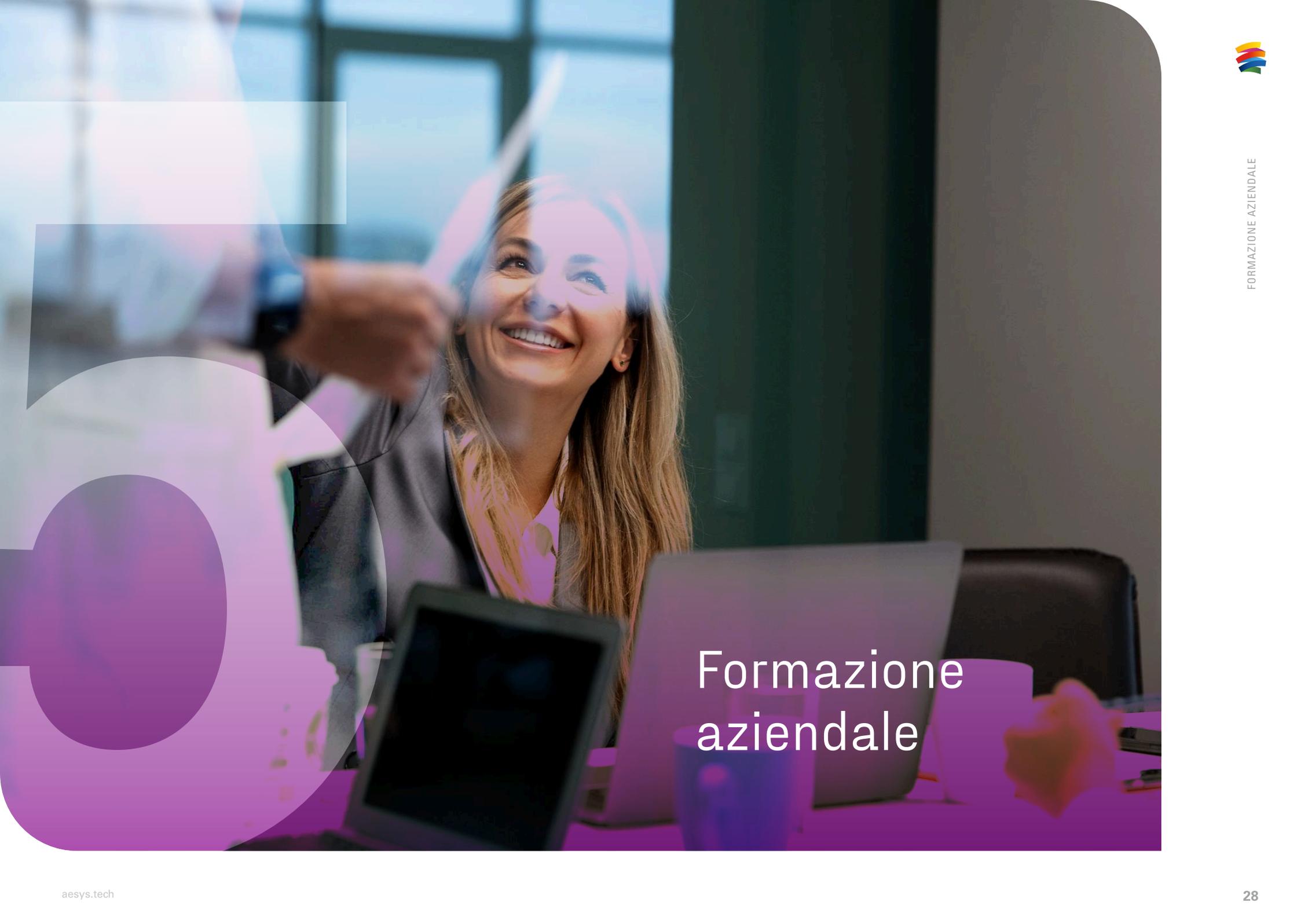
- Staccare la spina e socializzare: Condividiamo risate, passioni e aneddoti per rafforzare il legame.
- Crescere professionalmente: Impariamo gli uni dagli altri, condividiamo conoscenze e ci confrontiamo su nuovi progetti.
- Sentirci parte di una squadra: Costruiamo relazioni e un senso di appartenenza.
- Mantenere i legami, anche a chilometri di distanza è possibile.

CONSEGNA DEI REGALI DI NATALE

Quest'anno abbiamo scelto di concludere il 2024 ricreando la sensazione di quando si era piccoli e si aspettava trepidanti la mattina di Natale, scegliendo un modo diverso per dire: **grazie, ti vedo, ci sei, sei importante.**

È stata allestita la sala formazione con un banchetto e per un brindisi collettivo, posizionando 200 regali sotto l'albero, **scrivendo 200 lettere personalizzate** che ci hanno permesso di **esprimere la nostra riconoscenza in un modo creativo**, perché crediamo che un gesto valga più di mille parole.





Formazione aziendale



Formazione

Nel 2024, le ore totali di formazione erogate da Aesys, tra competenze trasversali che competenze tecniche sono state pari a 21000 ore. Nel 2024 Aesys ha optato per un programma di formazione E-learning incentrato sulle hard skills adottando una nuova piattaforma: Udemy.

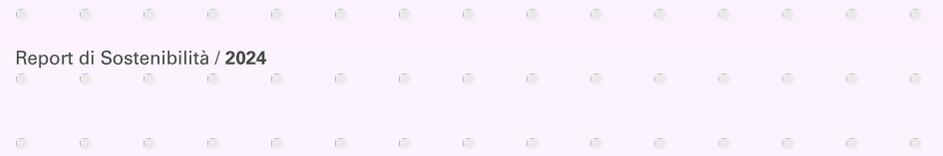


Questa scelta strategica ha potenziato la competitività del nostro personale, mantenendo aggiornate le competenze individuali e professionali ed elevando la qualità dei contenuti tecnici.

Dall'analisi delle competenze tecniche, condotta tramite questionari, emergono i seguenti risultati:

TRA I PUNTI DI FORZA CHE ABBIAMO CI SONO:

- Le competenze tecniche
- La Collaborazione quindi la sinergia nel lavorare in team
- Il Grande orientamento verso il cliente
- Il Problem solving
- La Gestione del tempo



I PUNTI CHE DOBBIAMO MIGLIORARE SONO:

- La Comunicazione
- Lo Sviluppo delle soft-skill
- La Diversificazione delle competenze tecniche
- L'Aggiornamento tecnologico
- La Gestione dei feedback oggettivi

Queste valutazioni vengono effettuate attraverso incontri individuali e report mensili condivisi con il Chief People Officer (CPO).

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:

[Introduction to Kafka with Spring Boot](#)

[Playwright](#)

[Docket e Kubernetes](#)

[Pragmatic clean architecture](#)

[Databricks](#)

[iOS & Swift](#)

Temi dei corsi svolti:

12 partecipanti | 40 ore di corso

Gli strumenti del responsabile e del team leader per la gestione dei collaboratori

Obiettivi del corso

- Saper individuare lo stile di leadership e di comunicazione più appropriato in base alle situazioni per potenziare il raggiungimento dei risultati desiderati
- Accrescere la capacità di coinvolgere e motivare i collaboratori
- Acquisire gli strumenti necessari per assegnare gli obiettivi e valutare la performance

Contenuti del corso

- Il ruolo del Leader nella gestione delle risorse
- Come motivare e coinvolgere i collaboratori
- Accrescere l'autonomia dei collaboratori attraverso il processo di delega
- La gestione delle situazioni critiche
- Come dare il feedback in modo costruttivo
- L'uso del feedback come azione di valorizzazione e miglioramento della performance
- L'assegnazione degli obiettivi
- Il monitoraggio della performance
- Osservazione e valutazione dei comportamenti
- Le distorsioni nella valutazione della performance
- Le fasi di un colloquio di feedback
- Le azioni di miglioramento

5 partecipanti | 40 ore di corso

Preparazione alla certificazione PMP

Obiettivi del corso

- Formare il personale addetto per conseguire la certificazione in PMP

Contenuti del corso

- Orientamento al nuovo Esame PMP
- Creare un Team molto performante
- Avvio del progetto
- Esecuzione del lavoro
- Mantenere il Team aggiornato
- Tenere in mente il Business
- Raccomandazioni per l'Esame
- Fondamentali metodologie Agile
- Estratto dal PMBOK

Tutto il personale Aesys | 4 ore di corso

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001

Obiettivi del corso

- Formare e informare tutti il personale Aesys sul percorso intrapreso verso le certificazioni ISO

Contenuto della Live Event

- I punti cardine della **ISO 9001**:
 - a Soddisfare il Cliente b Miglioramento continuo c Conformità alle Normative
 - c Coinvolgimento del Personale d Credibilità
- I punti cardine della **ISO 14001**:
 - a Identificazione e Valutazione degli Aspetti Ambientali b Conformità Legale e Normativa
 - c Efficienza delle Risorse e Riduzione dei Rifiuti d Identificazione degli aspetti ambientali
- I punti cardine della **ISO 45001**:
 - a Valutazione dei Rischi e delle Opportunità per la salute e la sicurezza sul lavoro
 - b Approccio basato sul rischio c a) Risposta alle Emergenze





Talenti e innovazione



Talenti e Innovazione

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

Alla fine del 2024 Aesys contava 178 attivi, con 38 risorse in uscita e 24 risorse in entrata con una durata media di contratti attivi al 31/12/2024 di 4 anni.

L'82% del personale appartiene al genere maschile mentre il 17% al genere femminile con un'età media di 35 anni per i maschi e 37 per le donne.



PERSONALE MASCHILE
2024



PERSONALE FEMMINILE
2024

179

NUMERO DIPENDENTI 2024



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:





Comunità territorio e comunicazione

Collaborazioni con territorio

Contributo Aesys

I BAMBINI DELLE FATE



I BAMBINI DELLE FATE
per l'inclusione sociale

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

Sosteniamo attivamente **I Bambini delle Fate** nel supporto ai loro progetti. Questo esempio tangibile di come la consapevolezza possa tradursi in azioni concrete ci permette di fare la differenza.

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.

Scuola

SCRUM LEGO



Il 12 aprile 2024 abbiamo ospitato le classi 4C e 4D dell'IIS Adone Zoli di Atri per una mattinata alla scoperta della metodologia Agile in particolare il framework Kanban con Lego Farm Day.

È stata un'occasione per far sperimentare il lavoro di squadra in una modalità diversa da quella scolastica, scoprendo divertendosi, come poter ridurre gli sprechi di tempo, di risorse e come poter organizzare il lavoro in modo efficace secondo i principi Lean e Agile.

PERCHÉ USARE I LEGO PER INSEGNARE SCRUM?

Lavorare insieme con i LEGO stimola la comunicazione e il lavoro di squadra.

Costruire fisicamente qualcosa aiuta a visualizzare e comprendere meglio i flussi di lavoro, la pianificazione e la collaborazione tipici di Scrum.

L'uso dei LEGO rende l'apprendimento più interattivo e meno teorico, aumentando l'engagement dei partecipanti.

I partecipanti possono commettere errori e imparare da essi senza le implicazioni di un progetto reale.

Lavorare insieme con i LEGO stimola la comunicazione e il lavoro di squadra.



Scuola

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO (LUGLIO/DICEMBRE)

Aesys ha accolto giovani talenti desiderosi di intraprendere un percorso formativo stimolante attraverso il progetto di **Alternanza Scuola - Lavoro** nei mesi estivi:

da un lato, i ragazzi hanno potuto mettere alla prova le loro conoscenze e muovere i primi passi nel mondo professionale, acquisendo competenze pratiche e sviluppando un senso di responsabilità e autonomia, dall'altro, noi abbiamo avuto la possibilità di trasmettere loro la passione che anima la Aesys.

Riteniamo che investire nelle nuove generazioni rappresenti un elemento cruciale per la prosperità futura della nostra organizzazione e del tessuto sociale nel suo complesso

SONO STATI COINVOLTI 10 RAGAZZI DEL IV° SUPERIORE
E LE AREE DI MAGGIORE INTERESSE SONO STATE:

- Area dati
- Area testing
- Area Java
- Area HTML/CSS

Scuola

CONCLUSIONE PERCORSO I.T.S. MO.ST

L'I.T.S. MO.ST di Ortona è un **istituto tecnico superiore**, una **Scuola di Specializzazione Tecnica** deputata a svolgere corsi biennali post diploma per la formazione di Tecnici Superiori.

Nel corso del **2022** siamo diventati soci e abbiamo seguito la maggior parte delle docenze grazie al personale interno.

Ad ottobre 2023 è stata inaugurata la seconda edizione e alcuni dei moduli del corso sono stati seguiti direttamente dal personale interno di Aesys al fine di **preparare al meglio i ragazzi** per affrontare le sfide del mondo del lavoro.

Nel 2024 si è concluso il percorso accademico con l'inserimento in organico di due risorse.

Comunicazione interna/esterna

Grazie alle iniziative di comunicazione interna ed esterna, garantiamo l'interazione e il **coinvolgimento del personale**, stakeholder e fornitori utilizzando **canali interni** (come Outlook e live event su Teams per comunicazioni ufficiali, e presto una nuova Intranet nel 2025) ed **esterni** (LinkedIn, Facebook, Instagram e Newsletter) per tenerli aggiornati.

Siamo una realtà giovane e dinamica con professionisti competenti nel settore tecnologico, ci impegniamo a diffondere informazioni, conoscenze internamente, assicurandoci che tutto il personale sia incluso.

Esternamente, miriamo a **costruire relazioni attive** con stakeholder e potenziali talenti, presentandoci come un ambiente di lavoro stimolante e dinamico.

COMUNICAZIONE INTERNA

Ci impegniamo a garantire un **flusso informativo efficace** e la condivisione delle procedure aziendali tra tutto il personale, distribuito sul territorio nazionale.

A tal fine, utilizziamo principalmente la **piattaforma Outlook** e organizziamo **"live event"** sulla **piattaforma Teams** per le comunicazioni ufficiali.

Siamo consapevoli della nostra natura dinamica e della presenza di professionisti di eccellenza, per cui miriamo a diffondere informazioni e conoscenze in modo chiaro e condiviso.

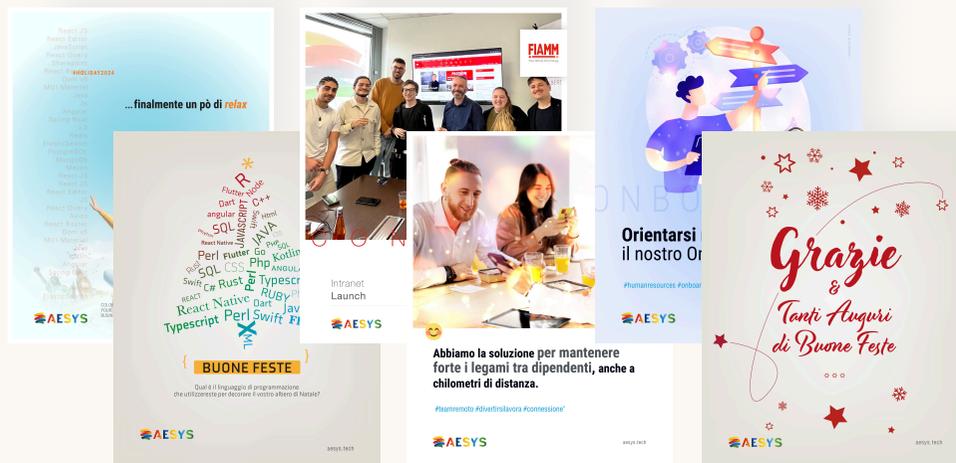
Un importante passo avanti sarà l'implementazione della nostra nuova **Intranet aziendale**, prevista per il 2025, che potenzierà ulteriormente la rete interna di comunicazione. L'obiettivo primario è che nessun membro del team si senta escluso dalle comunicazioni aziendali.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Per costruire un rapporto attivo con stakeholder e attrarre futuri talenti, abbiamo strutturato un piano di **comunicazione esterna che sfrutta diverse piattaforme digitali**: LinkedIn, Facebook, Instagram.

Su ciascun canale, il tono di voce, il visual e il contenuto vengono adattati al pubblico specifico. Inoltre, quest'anno è stato introdotto il canale delle Newsletter per mantenere aggiornati gli stakeholder sulle novità aziendali.

L'obiettivo principale della comunicazione esterna è di presentare quello che siamo realmente: un ambiente di lavoro frizzante, giovanile e coinvolgente, in linea con la sua identità e le competenze dei suoi professionisti nel settore tecnologico.





Ambiente



Ambiente

GESTIONE DEI RIFIUTI



A luglio 2024 è stata introdotta presso il comune di Pescara nella zona dove è sita la sede aziendale la raccolta porta porta.

Tale avvenimento ha portato ad una sempre maggiore responsabilizzazione di chi frequenta l'ufficio nel suddividere correttamente i rifiuti per facilitare le operazioni di smaltimento, novità assoluta è stata l'introduzione della differenziazione dell'organico dai rifiuti misti. Sono state confermate inoltre le raccolte di plastica, carta e batterie esauste.

In abbinamento alla raccolta precedentemente descritte, è proseguita la raccolta dei tappi di plastica che verrà devoluta alla Misericordia di Pescara.

Sulla base di un primo monitoraggio visivo della front-office Chiara Della Ventura e dell'impresa di pulizie, l'andamento è soddisfacente (al 2023 sono stati riempiti 9 boccioni).

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



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 dei loro collaboratori** 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 sondaggio di **giugno** abbiamo chiesto ai nostri collaboratori **“saresti disposto ad utilizzare il carpooling”** il **26%** degli intervistati ha risposto di sì mentre il **2%** ha indicato di utilizzare già questa modalità.

A **settembre 2024** visti i risultati abbiamo lanciato una pagina web aziendale con alcune informazioni sul **carpooling** e sui benefici dando la possibilità di esprimere la propria disponibilità/interesse verso una piattaforma di comunicazione aziendale dedicata alla propria area geografica/tratta di percorrenza. Ad oggi solo 4 collaboratori hanno compilato il Form.

Visto lo scarso riscontro a dicembre abbiamo chiesto ai rispondenti se avessero visto la comunicazione e la relativa pagina, il **71%** degli intervistati ha visto la comunicazione e pagina dedicata e il **39%** no. Possiamo supporre che in tale percentuale siano coinvolti parte degli interessati a questo tipo di mobilità, a gennaio '25 provvederemo a rilanciare l'iniziativa.

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.



Dati acquisiti



OBIETTIVO 1: DIFFUSIONE DI MEZZI ECOSOSTENIBILI

La percentuale delle persone che si reca in ufficio a piedi o in bicicletta è complessivamente del 21%, mentre è stato superato l'obiettivo del 50% di conducenti auto come premesso la percentuale di chi utilizza l'auto 46% +3% di passeggeri.

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 leggermente diminuita passando dal 18,03% al 17%.

OBIETTIVO 3: AUMENTO DEL 5% DEI CAR POOLER AZIENDALI

L'obiettivo non è stato raggiunto, nonostante la sensibilizzazione avvenuta in merito l'adesione all'iniziativa è stata bassa, solo 4 collaboratori hanno aderito. Nel complesso i dipendenti che rispondono di muoversi in auto come passeggeri nel 2024 rappresentano il 3% dei rispondenti, in calo rispetto al 4,67% del 2023.

OBIETTIVO 4: INCREMENTO DEI DIPENDENTI IN LAVORO AGILE DEL 10%

L'obiettivo è stato ampiamente superato, nel 2023 abbiamo registrato un aumento del 4% con il 56% dei dipendenti rispondenti coinvolti in forme di lavoro agile, a fine dicembre 2024 il sondaggio ha registrato un +24% (80% degli intervistati).



Trasferte



EMISSIONI CO2 TRASFERTE

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

Assumendo i valori medi ricavati dai materiali predisposti nell'ambito dell'iniziativa del Patto Europeo per il Clima (https://climate-pact.europa.eu/peer-parliaments-documents_en), riportati nella colonna "Fattore emissivo", si possono stimare le relative emissioni climalteranti; 1,376 tonnellate CO2 per l'anno 2024.





Dati raccolti



Mese	Destinazione	Mezzo	KM	N. Viaggi	t CO2
Gennaio	Milano/Pescara	Treno	1044	2	0.028
Gennaio	Roma/Pescara	Autobus	422	2	0,172
Gennaio	Roma/Bologna	Treno	606	2	0.006
Febbraio	Pescara /Milano	Treno	1044	2	0.028
Febbraio	Pescara/Torino	Treno	1196	2	0.032
Febbraio	Pescara /Venezia	Treno	1016	2	0.03
Marzo	Pescara/Bergamo	Aereo	1020	2	0.364
Marzo	Giulianova/Torino	Treno	1128	2	0.03
Marzo	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Marzo	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Marzo	Pescara/Milano/Bergamo	Aereo	510	1	0.178
Marzo	Pescara/Milano/Bergamo	Autobus	50	1	0.018
Marzo	Pescara/Milano/Bergamo	Treno	522	1	0.028
Marzo	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Marzo	Torino/Venezia	Treno	828	2	0.04
Aprile	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0,028
Aprile	Pescara/Roma	Automobile	422	2	0.083
Aprile	Pescara/Roma	Automobile	422	2	0.083
Aprile	Milano/Bologna	Treno	402	2	0.011
Aprile	Verona/Bologna	Treno	286	2	0.008
Aprile	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Maggio	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Giugno	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Giugno	Chieti/Mosciano Sant' Angelo	Treno	120	2	0.003
Giugno	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Giugno	Milano/Pescara	Treno	1044	2	0.028
Giugno	Verona/Pescara	Treno	930	2	0.025
Luglio	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028

Mese	Destinazione	Mezzo	KM	N. Viaggi	t CO2
Luglio	Foggia/Milano	Treno	1358	2	0.036
Luglio	Catania/Roma	Aereo	1060	2	0.378
Luglio	Chieti/Mosciano Sant' Angelo	Treno	120	2	0.003
Luglio	Milano/Genova	Treno	239	2	0.006
Agosto	Milano/Genova	Treno	239	2	0.006
Settembre	Milano/Genova	Treno	239	2	0.006
Settembre	Pescara/Bergamo	Aereo	1020	2	0.364
Settembre	Bergamo/Milano	Autobus	50	2	0.018
Settembre	Milano/Torino	Treno	126	2	0.003
Settembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Ottobre	Pescara/Bologna	Automobile	746	2	0.147
Ottobre	Chieti/Mosciano Sant' Angelo	Treno	120	2	0.003
Ottobre	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Ottobre	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Novembre	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Novembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Dicembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Dicembre	Pescara/Milano	Treno	1044	2	0.028
Dicembre	Pescara/Venezia	Treno	1016	2	0.03
Dicembre	Pescara/Venezia	Treno	1016	2	0.03
Dicembre	Torino/Pescara	Automobile	1392	2	0.274
Dicembre	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Dicembre	Pescara/Roma	Autobus	422	2	0,172
Dicembre	Roma/Pescara	Autobus	422	2	0,172
Totale tCO2					0.028

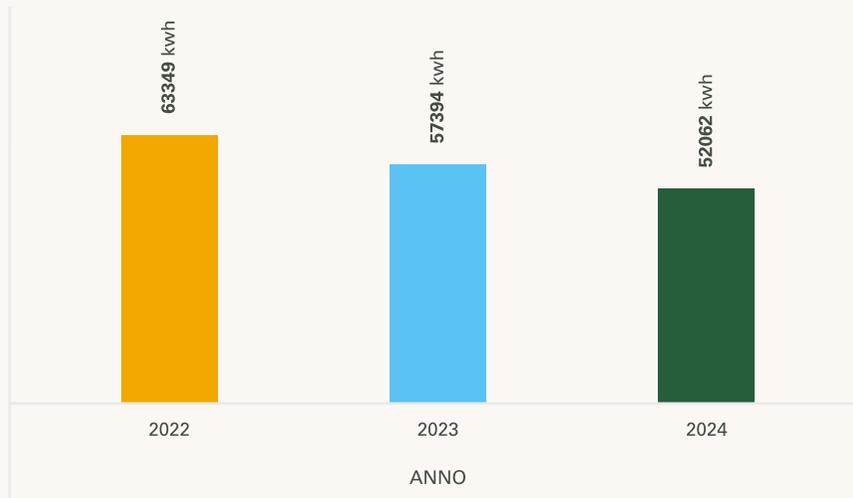


Consumi di energia elettrica



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

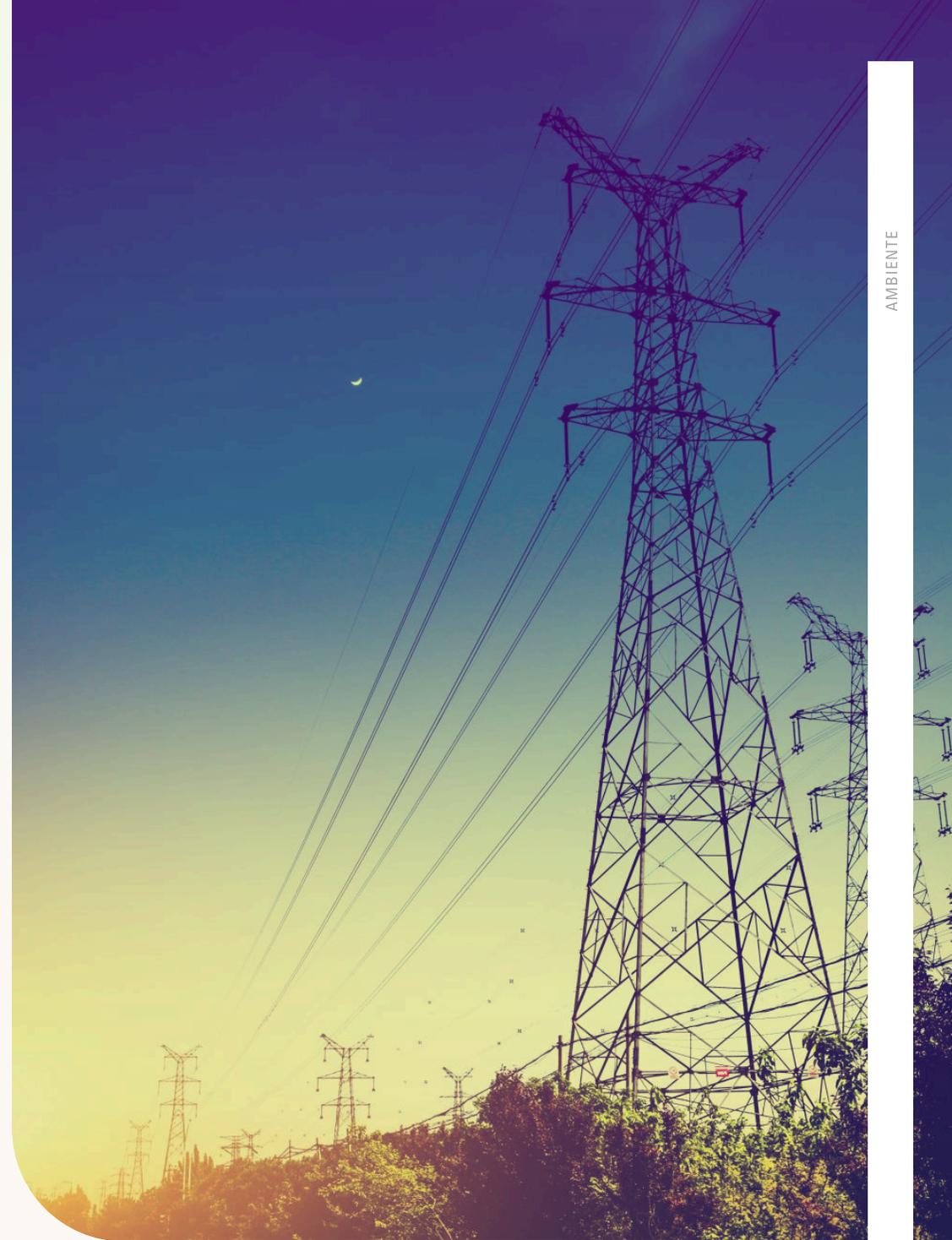
Se consideriamo un fattore emissivo unitario del mix energetico nazionale (0,245 kg CO₂/kWh), possiamo stimare un contributo pari a 13,02 tonnellate di CO₂ da imputare all'approvvigionamento di energia elettrica.



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

$$52.062 \text{ kWh} \times 0.25 \text{ kg CO}_2 / \text{kWh} = 13.015,5 \text{ kg CO}_2$$

$$13.015,5 \text{ kg CO}_2 \div 1.000 = \mathbf{13,02 \text{ tonnellate di CO}_2}$$





GRI/EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG	
	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	
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.	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



GRI/EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
8.6	Ridurre sostanzialmente la percentuale di giovani disoccupati che non seguano un corso di studi o che non seguano corsi di formazione.		
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	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
4.4	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.	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
4.5	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.	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



GRI/EFRAG

	Obiettivo Report di Sostenibilità	GRI	EFRAG
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	306-4 Trasporto di rifiuti pericolosi
		Nuove risorse	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
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



Conclusioni

FIN DAL 2021, AESYS HA DEDICATO IMPEGNO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ PREFISSATI

Guardando al futuro, nel corso del 2024 sono stati rivalutati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Un'attenzione particolare è stata rivolta al coinvolgimento degli stakeholder, attraverso l'introduzione di sondaggi mirati a comprendere il loro approccio alla Sostenibilità.

In Aesys crediamo fermamente che la consapevolezza sia il motore delle nostre iniziative per migliorare l'esperienza di tutti, sia internamente che esternamente.

Idee ed entusiasmo non ci mancano, e vi invitiamo a scoprire i nostri progressi nel prossimo report.

Team Sostenibilità

AESYS S.R.L.

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

t. +39 085 812 3761

info@aesys.tech | www.aesys.tech

