

# bilancio sostenibilità 2023



# indice

## Lettera agli stakeholders

## Highlights

### Capitolo 1. Identità e valori di aizoOn

Introduzione

La storia

La vision e la mission

Il modello di Corporate Governance

Il Codice Etico, le politiche e le certificazioni del Gruppo

Le divisioni tecnologiche

Le aree di mercato

Le collaborazioni e la presenza globale

### Capitolo 2. La sostenibilità

#### Capitolo 3. Le persone

Il valore del capitale umano

Formazione e sviluppo del personale

Diversità, inclusione e pari opportunità

Politiche di inclusività e rispetto sul luogo di lavoro

Selezione, formazione e retribuzione

Benessere dei dipendenti

Salute e Sicurezza

#### Capitolo 4. Il nostro impatto ambientale

Consumi energetici ed emissioni GHG

La gestione dei rifiuti

#### Capitolo 5. La tecnologia

L'innovazione tecnologica

L'attenzione ai clienti

Il contributo allo sviluppo del territorio e delle comunità locali

## Nota metodologica

## GRI Content Index





Gentili Stakeholder,  
Siamo lieti di presentarvi il primo Bilancio di Sostenibilità di aizoOn. Il documento descrive il nostro impegno per contribuire ad un futuro più sostenibile e responsabile, segnando al contempo un importante traguardo per la nostra azienda e la continuazione di un percorso di trasparenza e responsabilità che intendiamo continuare a perseguire con determinazione.

In aizoOn, crediamo fermamente che la sostenibilità sia un fattore chiave per il successo a lungo termine. La nostra strategia di sviluppo si poggia sul progresso economico, con una forte enfasi sulla sostenibilità.

Questa visione integrata ha guidato, da sempre, le nostre decisioni e azioni, e riteniamo che sia una delle principali ragioni del costante e significativo sviluppo che il nostro Gruppo ha registrato negli anni. "Enabling Sustainable Innovation" è il messaggio riportato nella prima pagina del nostro company profile.

Il Bilancio di Sostenibilità che vi presentiamo è il frutto di un'analisi approfondita e di un dialogo costruttivo con tutti gli stakeholder. Non è soltanto predisposto in vista di un obbligo normativo, ma quale opportunità per condividere con tutti voi le iniziative intraprese, i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri che ci siamo prefissati.

È il riflesso del nostro impegno verso un modello di business che valorizza le persone, rispetta l'ambiente e contribuisce positivamente alla comunità in cui operiamo.

Tra i punti salienti di questo bilancio, vorremmo sottolineare i seguenti aspetti:

**Le persone:** Abbiamo lanciato iniziative a favore della diversità di genere e di generazione e l'inclusione all'interno della nostra popolazione aziendale, riconoscendo che un ambiente di lavoro variegato e inclusivo è fondamentale per stimolare l'innovazione e la crescita.

Abbiamo ottenuto: la certificazione sulla parità di genere e investito in programmi di formazione e sviluppo per i nostri collaboratori, assicurando che abbiano le competenze necessarie per affrontare le sfide del futuro; la SA8000 per sancire il rispetto dei principali requisiti etici in merito a: lavoro minorile, lavoro forzato o obbligato, salute e sicurezza.

**Il nostro impatto sull'ambiente e sul territorio:** Abbiamo intrapreso collaborazioni con strutture sanitarie e istituti di ricerca per supportare le eccellenze locali. Stiamo riducendo i consumi energetici e le emissioni di gas serra con l'obiettivo di raggiungere la neutralità carbonica nei prossimi i anni.

**La tecnologia:** Abbiamo investito nella protezione dei dati, nell'innovazione tecnologica e nella trasformazione digitale, ponendo sempre la massima attenzione alle organizzazioni nostre clienti.

Siamo consapevoli che questa è una tappa di un lungo percorso. Tuttavia, siamo fiduciosi che, con il vostro sostegno e la vostra collaborazione, continueremo a fare progressi significativi realizzando una strategia di sostenibilità efficace e di lungo termine.

Vi invitiamo a leggere il nostro Bilancio di Sostenibilità per conoscere nel dettaglio le nostre iniziative e i nostri obiettivi. Siamo aperti al dialogo e apprezziamo ogni feedback che possa aiutarci a migliorare ulteriormente. Insieme, possiamo costruire un futuro nel quale il successo aziendale e la responsabilità sociale e ambientale si rafforzano a vicenda.

Grazie per il continuo supporto e la fiducia riposta in noi. Insieme, possiamo continuare a costruire un futuro sostenibile e prospero per tutti.

Buona lettura

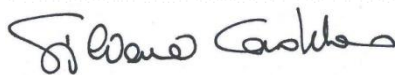
**Massimo Getto**

Group Chief Financial Officer  
Chief Sustainability Officer



**Silvana Candeloro**

Chief Executive Officer



# Highlights

## 3

### I continenti

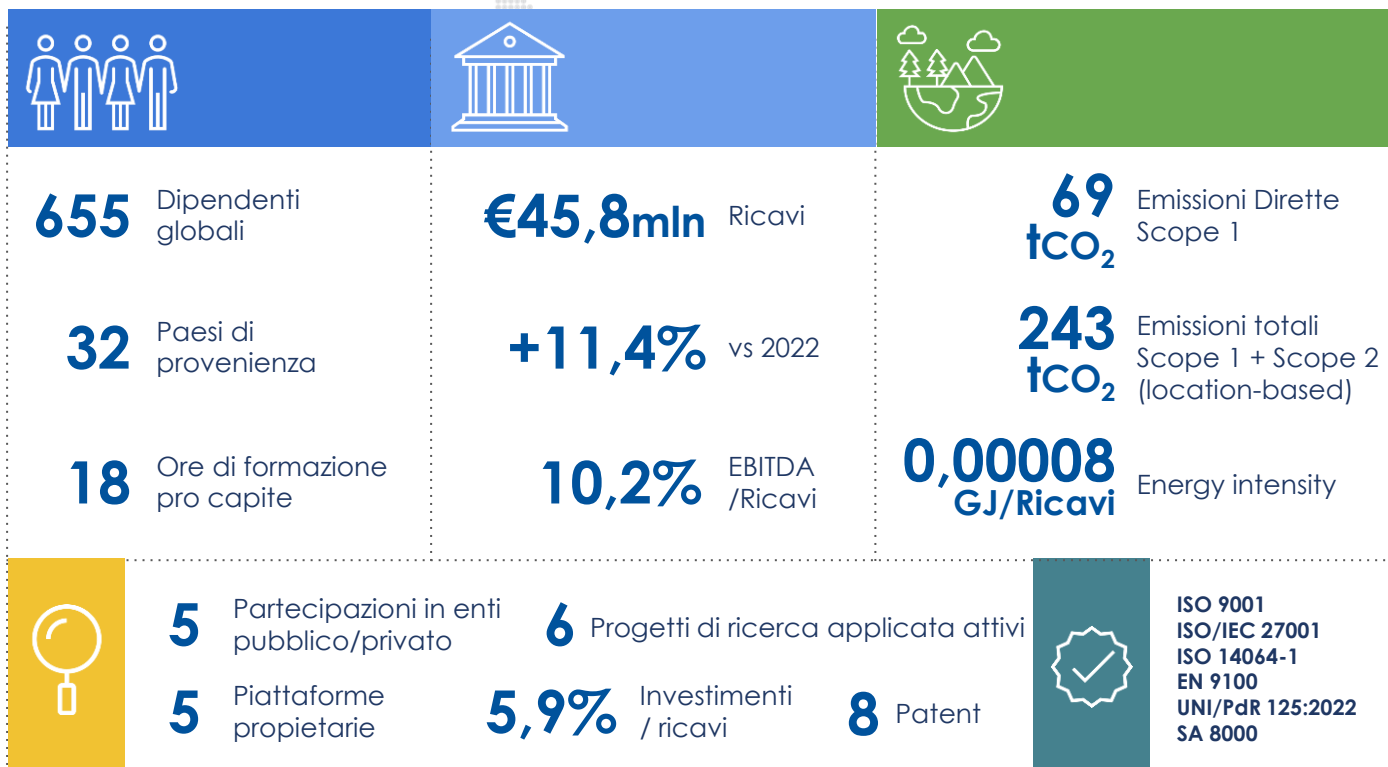
Dove siamo presenti con sedi aizoOn

Supportiamo I nostri clienti in tutti I continenti:  
**Africa, America, Asia, Europa, Oceania**

## 12

### I paesi

nei quali operiamo



Descrizione	Dato	Commento
<b>Ricavi netti</b>	<b>45,8 mln</b>	Il valore dei ricavi netti pari a 45,8 milioni di euro differisce dal valore economico generato, pari a 49 milioni di euro. I ricavi netti corrispondono alla voce A1 di conto economico, mentre il valore economico generato comprende la produzione complessiva, includendo variazioni delle rimanenze, altri ricavi e proventi e incrementi di immobilizzazioni per lavori interni.
<b>Investimenti/ricavi</b>	<b>5,9%</b>	Gli investimenti principali sono relativi agli sviluppi di prodotti della divisione Cyber Security, ovvero i prodotti proprietari Aramis, Esra, Mithril, Cosmo, CyberRange per un ammontare complessivo pari a 2,7 mln di euro.
<b>Partecipazione a enti pubblico/privato (competence center nazionali, fondazioni)</b>	<b>5</b>	CC: CIM 4,0, Cyber 4.0, MADE, Start 4,0 Fondazioni D34H
<b>Progetti di ricerca applicata in corso</b>  COBALT CTE D34H EASTERN HEHS SUSPLANTC4.5	<b>6</b>	<p>Nel corso dell'anno l'azienda ha portato avanti le attività di ricerca applicata avviate nel 2022 relative a due progetti in ambito PNRR denominati HEHS, legato al tema idrogeno, e D34Health sul tema digital health. Ha inoltre partecipato con successo nel 2022 a un importante call, sempre in ambito PNRR legata al tema cyber security, ovvero il progetto denominato CTE, Casa delle Tecnologie il cui principale obiettivo è quello di accelerare e catalizzare nuove opportunità di mercato per le imprese (in particolare start-up e (m)-PMI) che possano sviluppare e fornire soluzioni innovative Made In Italy per lo sviluppo della filiera culturale e creativa, tramite l'applicazione di tecnologie emergenti (IoT, AI, Realtà Aumentata, Virtuale ed Immersiva, Blockchain) abilitate da infrastrutture 5G/6G.</p> <p>Nel 2023 sono stati presentati e acquisiti i seguenti progetti di ricerca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• COBALT - COmprendere le BAriere biologiche umane per la medicina di precisione attraverso i digital e i biological Twins, progetto R&amp;D in ambito life sciences/medicina di precisione che vede coinvolto anche il Politecnico di Torino.</li> <li>• SusPlantIC4.5: Plant-Based, High-Quality and Functional Italian-style Ice Cream by synergizing Seasonality, Circular Economy, and Artificial Intelligence, progetto R&amp;D in ambito agro/alimentare che vede coinvolta l'Università Politecnica delle Marche, l'Università Gastronomica di Pollenzo, L'università di Foggia.</li> <li>• EASTERN - EArth obServation models for weather eveNt mitigation, Progetto R&amp;D co-finanziato da bando PNRR nel campo dell'imaging satellitare con applicazioni ambiente e salute che vede coinvolto anche il Politecnico di Torino.</li> </ul>
<b>Brevetti</b>	<b>8 ( 6+2)</b>	IT102021000011267 – IT102021000015782 – IT102021000033203 – P. IT102023000019872 – IT102022000001817 – IT02022000005861 – IT102022000015624 – P. IT102024000010975
<b>Piattaforme/Soluzioni</b>	<b>5</b>	Piattaforme/Soluzioni proprietarie relative all'area Cyber Security: Aramis, Mithril, Esra, Cosmo e Cyber Range.

Capitolo 1.

# Identità e valori di aizoOn





# Introduzione

aizoOn è una società di tecnologia e consulenza tecnologica in innovazione, indipendente, che opera a livello globale, con headquarter a Torino-Italia. Con una presenza consolidata in Europa, negli Stati Uniti e in Australia, aizoOn si pone quale partner globale capace di accompagnare il cambiamento e la trasformazione digitale, anche, attraverso un ampio ecosistema di collaborazione.

Il Gruppo è entusiasta di presentare il primo Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2023, un'iniziativa intrapresa per comunicare agli stakeholder le innovazioni, i progetti e i traguardi raggiunti nell'anno in termini di prestazioni economiche, sociali e ambientali. Questo documento, che include dati non finanziari, è stato compilato seguendo gli standard del "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standard), secondo l'opzione "with reference the GRI Standards".

Di seguito i temi rilevanti trattati nei capitoli del bilancio:

- Il capitolo 1, "Identità e valori di aizoOn" tratta la storia, la vision e la mission del Gruppo, le politiche, il modello di governance e il modello di business;
- Il capitolo 2, "La sostenibilità", presenta l'analisi di materialità, la catena del valore e la mappatura degli stakeholder di aizoOn;
- Il capitolo 3, "Le persone", si concentra sulle iniziative volte a sostenere i dipendenti di aizoOn in termini di benessere, formazione, salute e sicurezza, e promozione dell'uguaglianza di opportunità;
- Il capitolo 4, "Il nostro impatto ambientale", espone gli impatti ambientali del Gruppo;
- Il capitolo 5, "La tecnologia", include le soluzioni tecnologiche offerte ai clienti.

Con il presente Bilancio di Sostenibilità 2023, approvato dal CdA di Excursus e di aizoOn, il gruppo si impegna a rendicontare il proprio contributo verso il raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare quelli a cui sono ancorati i 5 Innovation Stream di aizoOn:

## DIGITAL FOOD



## DIGITAL HEALTH



## ENVIRONMENT



## SMART COMMUNITIES



## SPACE4HUMANS



Gli Innovation Stream rappresentano aree di interesse multi-settoriale, nei quali diversi attori si uniscono per perseguire obiettivi condivisi attraverso l'impiego di ecosistemi digitali, al fine di promuovere uno sviluppo sostenibile coerente con gli SDGs.

Questo documento segna anche il primo passo di aizoOn che condurrà verso una rendicontazione non finanziaria in linea con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

# La storia

## Il nome

Far nascere una nuova impresa nel terzo millennio, voleva dire portare un vento di modernità e guardare ad un orizzonte lontano. Silvana Candeloro e Franco Cornagliotto, seppero cogliere un'occasione unica, facendo forza sulle importanti esperienze umane e professionali di successo che avevano acquisito negli anni e ripartendo da zero!

Così, nasceva aizoOn.

Etica nel lavoro, centralità delle persone, competenze accertate, dinamismo ed entusiasmo, passione per l'innovazione, sono solo alcune delle caratteristiche che hanno ricercato e trovato nelle persone di aizoOn che ogni giorno contribuiscono alla crescita della Comunità, apportando competenze di innovazione alle imprese e alla società.

Silvana e Franco hanno anche voluto dare un nome alla Società che esprimesse questi principi ed ancorarlo alla cultura greco-latina, che fa parte del nostro DNA italiano ed europeo. Una società del terzo millennio con radici profonde nella nostra cultura.

**Άϊζῶν [ἀείζωος]** termine greco antico, che arriva ai nostri giorni tramite alcune scritture attribuite a Plinio il vecchio.

*“aizoOn lo abbiamo scelto per il suo significato: “sempre viva”, da zoo che vuol dire “vita”.*

*Pensare alla nostra impresa in questi termini ci piaceva molto.*

*Le due “O” intersecate in aizoOn rappresentavano l'infinito, l'intersezione dei cerchi, richiamando quindi la geometria e le scienze matematiche, discipline di riferimento per chi si occupa di innovazione tecnologica.*

*Quindi aizoOn faceva proprio al nostro caso!*

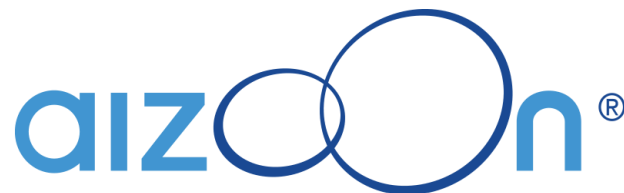
*Insomma, non c'era un termine migliore per “battezzare” la nostra nuova impresa!”*

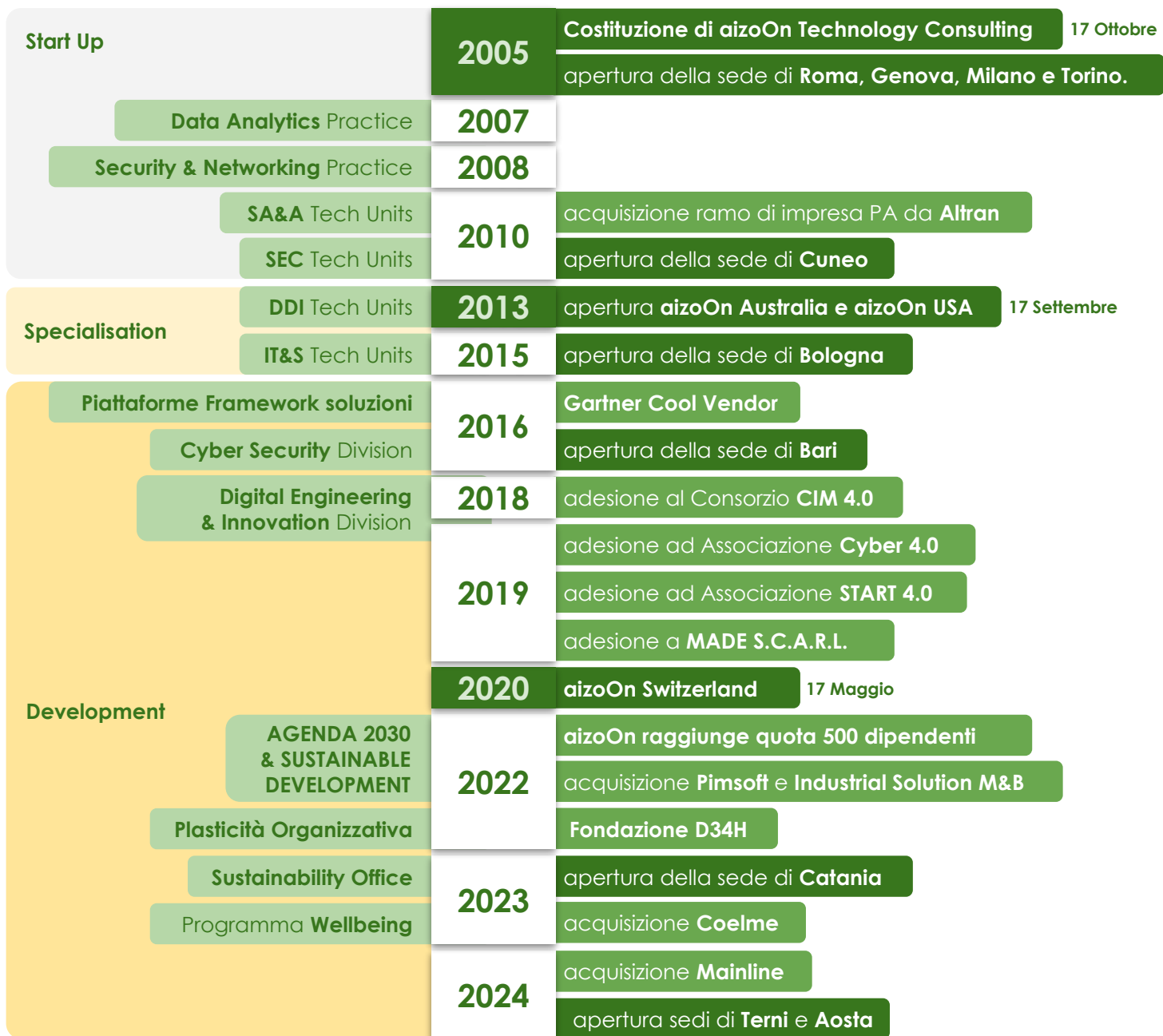
*Oggi a distanza di quasi 20 anni, possiamo dire che anche l'iniziale “AlzoOn” sia stata premonitrice dell' “Artificial Intelligence”,*

*che nel frattempo è approdata tra le tecnologie che utilizziamo abitualmente nei nostri progetti di innovazione.*

*Ed infine “aizoOn”, “On” che dà un senso di acceso, di attivo. Come lo sono tutte le persone in aizoOn.*

**Non c'era termine migliore per dare vita alla nostra nuova impresa!”**





# La vision e la mission

**aizoOn è una società specializzata nell'offerta di consulenza, soluzioni e piattaforme innovative per ottimizzare i processi aziendali e promuovere la trasformazione digitale.**

Con un approccio orientato al futuro, aizoOn si impegna a fornire consulenza, soluzioni e piattaforme all'avanguardia per aiutare le imprese a navigare con successo nell'era digitale, sfruttando le ultime tecnologie in ambiti quali l'artificial intelligence, la cybersecurity ed advanced connectivity.

Ambizione di aizoOn è di essere un partner strategico per le imprese che devono migliorare la loro competitività ed efficienza attraverso l'adozione di soluzioni tecnologiche avanzate. Con un team di esperti altamente qualificati e una profonda conoscenza dei settori di mercato, aizoOn è in grado di offrire servizi personalizzati che rispondono alle specifiche esigenze di ogni cliente.

Che si tratti di sviluppare software su misura, implementare sistemi di sicurezza informatica o integrare piattaforme di analisi dati, aizoOn si dedica a fornire risultati concreti e misurabili, garantendo ai propri clienti di rimanere competitivi in un mondo sempre più guidato dalla tecnologia.

## La vision

**Applicare diffusamente l'approccio scientifico e quantitativo, per una società più responsabile e sostenibile.**

La vision di aizoOn è profondamente radicata nella convinzione che adottare un approccio scientifico e quantitativo possa rappresentare la chiave verso un futuro più responsabile e sostenibile. aizoOn sostiene che, attraverso un'analisi rigorosa dei dati e l'impiego di metodologie scientifiche e quantitative, sia possibile non solo acquisire una comprensione più profonda del mondo che ci circonda, ma anche esercitare un'influenza positiva su di esso. L'obiettivo dell'azienda è diffondere questa mentalità in ogni ambito della società, promuovendo decisioni basate su evidenze concrete e strategie a lungo termine.

## La mission

**Sostenere il futuro dei nostri clienti nell'era digitale, apportando competenza di tecnologia e di innovazione.**

La mission di aizoOn è quella di fungere da catalizzatore di successo per i propri clienti nell'ambito dell'era digitale, mettendo a loro disposizione la competenza tecnologica e l'innovazione necessarie per eccellere in un contesto in costante mutamento. aizoOn è profondamente impegnata a comprendere le sfide specifiche che ciascun cliente deve affrontare ed a elaborare soluzioni su misura che capitalizzino le opportunità offerte dalla digitalizzazione.

# Il modello di Corporate Governance

Il modello di governance adottato da aizoOn si fonda sui valori fondanti di trasparenza e integrità con la duplice finalità di sviluppare e implementare un insieme di regole e pratiche che al contempo delineino la struttura e il funzionamento dell'organizzazione, e ne definiscano l'identità e la cultura organizzativa.

Questo insieme di regole comprende la definizione chiara dei ruoli e delle responsabilità degli organi sociali, la gestione dei rapporti interni, l'adozione di codici di condotta, principi etici, linee guida operative, procedure standardizzate e soluzioni organizzative innovative.

La visione del Gruppo è quella di un modello di governance in costante evoluzione, un organismo che si adatta e si trasforma in risposta alle mutevoli esigenze del mercato e alle aspettative degli stakeholder. In questo spirito, i documenti che delineano il modello organizzativo non sono statici, ma sono sottoposti ad un continuo processo di verifica e revisione.

## Il Consiglio di Amministrazione

aizoOn è una società di capitale solida e dinamica, la cui struttura organizzativa è governata da un Consiglio di Amministrazione che rappresenta l'esperienza e la visione strategica necessarie per competere con successo nel mercato. L'organo amministrativo non si limita ad un insieme di figure di spicco, ma rappresenta il cuore pulsante di una governance che si fa portavoce di un sistema di valori profondamente radicati nella cultura aziendale. Il CdA ha un mandato di 3 anni e durante il processo di nomina viene condotta una verifica per assicurarsi che non sussistano conflitti di interesse.

## CdA Capogruppo

Nome e cognome	Ruolo	Genere	Età
<b>Silvana Candeloro</b>	Presidente e Amministratore Delegato	Donna	>50 anni
<b>Franco Maria Cornagliotto</b>	Amministratore Delegato	Uomo	>50 anni
<b>Federico Maria Cornagliotto</b>	Amministratore Delegato	Uomo	30-50 anni

### CdA aizoOn Technology Consulting

Nome e cognome	Ruolo	Genere	Età
<b>Franco Maria Cornagliotto</b>	Presidente	Uomo	>50 anni
<b>Silvana Candeloro</b>	Amministratore Delegato e CEO	Donna	>50 anni
<b>Nazzareno Lasagno</b>	Consigliere	Uomo	>50 anni
<b>Danilo Ciravegna</b>	Consigliere Delegato	Uomo	>50 anni
<b>Federico Maria Cornagliotto</b>	Consigliere Delegato	Uomo	30-50 anni
<b>Massimo Centofanti</b>	Consigliere Delegato	Uomo	>50 anni

### Board of Director aizoOn USA

Nome e cognome	Ruolo	Genere	Età
<b>Roberto Dolci</b>	President and Treasurer	Uomo	>50 anni
<b>Silvana Candeloro</b>	Director	Donna	>50 anni

Fino al 31/12/2023 Filippo Cinotti ha coperto il ruolo di Secretary. Dal 1/1/2024 Daniela Morrison assume il ruolo di Secretary. Dal 1/1/2024 Filippo Amoroso assume il ruolo di Treasurer.

### Board of Director aizoOn Australia

Nome e cognome	Ruolo	Genere	Età
<b>Federico Cornagliotto</b>	Director	Uomo	30-50 anni
<b>Marcus Harvey</b>	Director	Uomo	>50 anni

## L'Organo di Vigilanza

A seguito dell'approvazione del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è stato istituito l'Organo di Vigilanza, ente incaricato di assicurare il rispetto delle normative e dello statuto, la corretta gestione amministrativa e, in particolare, la validità e l'efficacia dell'organizzazione, della gestione e dei sistemi contabili adottati dall'azienda, nonché il loro effettivo funzionamento. L'OdV è composto da membri esterni all'azienda, con invitati permanenti Adriana Ferrari responsabile dei rapporti con il personale, Massimo Getto CFO, garantendo così un equilibrio tra conoscenza interna delle operazioni aziendali e un'oggettività esterna.

**I componenti dell'Organo di Vigilanza sono:**

Nome e cognome	Ruolo	Genere
<b>Valentina Corino</b>	Presidente – Membro esterno	Donna
<b>Danilo Massa</b>	Membro esterno	Uomo
<b>Vittoria Deregibus</b>	Membro esterno	Donna

L'efficacia dell'Organo di Vigilanza dipende dalla competenza e dall'integrità dei suoi membri, dalla loro capacità di operare in modo indipendente e dalla loro autorità nell'indurre l'azienda a prendere misure preventive o correttive. L'OdV deve inoltre assicurarsi che il Modello Organizzativo sia sempre aggiornato rispetto alle evoluzioni normative e alle modifiche nella struttura e nelle attività dell'azienda.

All'interno del Modello Organizzativo 231 ([aizoOn\\_M\\_Org\\_Parte\\_Generale\\_vers\\_1.0.docx \(aizoongroup.com\)](#)), è stata introdotta la procedura di protezione delle segnalazioni (whistleblowing). Il sistema di protezione delle segnalazioni di violazione delle disposizioni di legge, del Codice etico e del Modello Organizzativo è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.



## Operational Board

In Italia, la gestione operativa dell'azienda è delegata a un organo specifico, denominato Operational Board, che è composto dai Market Manager delle 8 aree di mercato, dai direttori delle Divisioni Tecnologiche, DigEI e Cyber security, dal CEO e dal CFO con il compito di supervisionare e coordinare le attività quotidiane e strategiche dell'organizzazione.

Questo organo si incontra con cadenza settimanale, fornendo un'occasione regolare per i suoi membri di confrontarsi e discutere una varietà di argomenti cruciali per il successo dell'azienda. Tra questi temi vi sono l'analisi dei mercati, che implica un esame delle condizioni attuali e delle tendenze di mercato, nonché la valutazione delle opportunità e delle minacce che possono influenzare le operazioni aziendali.

L'Operational Board agisce come un collegamento tra la gestione operativa e il CdA, assicurando che le decisioni strategiche siano informate da una comprensione approfondita delle operazioni quotidiane e che le operazioni siano allineate con la visione e gli obiettivi complessivi dell'azienda.

Nome e cognome	Ruolo	Genere
<b>Silvana Candeloro</b>	CEO & Direttore mercato Finance (interim)	Donna
<b>Andrea Bascheri</b>	Direttore mercato Industrial Goods & Communications	Uomo
<b>Laura Bizzarri</b>	Direttore mercato Energy e Health & Life Science	Donna
<b>Danilo Ciravegna</b>	Direttore mercato Government	Uomo
<b>Giorgio Dabbene</b>	Direttore mercato Consumer Good & Services	Uomo
<b>Stefano Marangoni</b>	Direttore mercato Aerospace, Defence & Naval (ADEN)	Uomo
<b>Luigi Pignatelli</b>	Direttore mercato Transportation	Uomo
<b>Luca Bolognini</b>	Direttore divisione DigEI	Uomo
<b>Massimo Centofanti</b>	Co-direttore divisione Cyber Security	Uomo
<b>Federico Cornagliotto</b>	Co-direttore divisione Cyber Security	Uomo
<b>Massimo Getto</b>	Group CFO & Chief Sustainability Officer	Uomo

### **Chief Sustainability Officer**

Riconoscendo l'importanza crescente della sostenibilità e l'esigenza di impegnarsi nel perseguire gli obiettivi di sostenibilità, nel 2023 aizoOn ha introdotto la posizione chiave incaricata di supervisionare e indirizzare le iniziative e le politiche ESG. Il Chief Sustainability Officer operando in stretta collaborazione con i vari dipartimenti, si impegna a integrare le pratiche di sostenibilità nella strategia d'impresa e riporta settimanalmente all'Operational Board, di cui è parte integrante, eventuali questioni critiche da esaminare.

# Il Codice Etico, le politiche e le certificazioni del Gruppo

Il gruppo aizoOn si impegna a garantire che il Codice Etico e le procedure interne siano ampiamente conosciuti dai destinatari attraverso l'uso di strumenti di comunicazione efficaci.

Il Codice Etico è reso disponibile pubblicamente sul sito internet di aizoOn ([aizoOn Cod Etico vers 1.0.doc](#) [aizoongroup.com](#)) e all'interno della rete intranet aziendale, assicurando così un facile accesso a tutti.

Inoltre, aizoOn si impegna a rendere operativo il Codice Etico attraverso una serie di iniziative mirate, quali campagne di comunicazione costanti, attività informative, rivolte a tutti i destinatari.

Gli aggiornamenti, modifiche e integrazioni al Codice Etico sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione di aizoOn e prontamente comunicato a tutti i destinatari tramite i canali più appropriati.

Gli obiettivi di aizoOn sono generare valore per i suoi azionisti, contribuire allo sviluppo professionale e personale dei suoi dipendenti e collaboratori, e promuovere l'innovazione tecnologica, il tutto nel pieno rispetto dei principi delineati dal proprio Codice Etico.

aizoOn supporta i propri clienti nella realizzazione dei loro piani di sviluppo, fornendo la competenza e l'esperienza di specialisti altamente qualificati nel campo tecnologico, puntando costantemente all'eccellenza nei settori di competenza.

Per raggiungere questi obiettivi, aizoOn si impegna a:

- Rispettare e far rispettare le leggi vigenti nei paesi in cui opera e i principi etici universalmente riconosciuti, seguendo standard di trasparenza, integrità e lealtà;
- Evitare comportamenti illegittimi o inappropriati per il conseguimento di obiettivi economici, perseguendo il successo esclusivamente attraverso l'eccellenza delle proprie prestazioni e delle competenze dei dipendenti, la validità dei servizi offerti, i risultati ottenuti grazie a competenza, esperienza, attenzione alle esigenze dei clienti e dei mercati, e l'innovazione;
- Adottare tutte le misure e precauzioni necessarie per prevenire violazioni legali, basandosi sui principi di trasparenza, integrità e lealtà dei propri dipendenti e collaboratori, e vigilare sull'adesione e l'effettiva attuazione di tali principi;
- Garantire agli stakeholder completa trasparenza riguardo le attività svolte.

Il Codice Etico assicura l'adesione a questi principi fondamentali e definisce con precisione e trasparenza i principi e i valori che guidano l'impresa nel raggiungimento dei suoi scopi sociali, sottolineando gli strumenti e i metodi appropriati per garantire il loro rispetto. È richiesto a tutti coloro che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali di attenersi al Codice Etico nelle loro attività e nelle pratiche commerciali. Il documento si estende, per le parti pertinenti, anche ai collaboratori e ai consulenti esterni che collaborano con aizoOn.

aizoOn ha adottato un approccio olistico alla responsabilità aziendale e all'eccellenza operativa, che va ben oltre l'applicazione del proprio Codice Etico. L'azienda ha istituito una serie di politiche e procedure, pubblicate sul sito dell'azienda, che riflettono il suo impegno verso standard elevati in vari ambiti critici tra i quali: una [Politica per la Responsabilità Sociale \(aizoongroup.com\)](#), che pone al centro delle attività il cliente interno ed esterno; una [Politica per le pari opportunità e l'inclusione \(aizoongroup.com\)](#), che promuove un ambiente di lavoro equo e accogliente per tutti i dipendenti; una [Procedura per la gestione di segnalazioni e/o reclami \(aizoongroup.com\)](#), che ha lo scopo di fornire alle parti interessate le modalità con cui effettuare segnalazioni e/o reclami di eventuali non conformità da parte di aizoOn; e [Procedura lavoro infantile e piano di rimedio \(aizoongroup.com\)](#), che definisce le modalità operative adottate da aizoOn per il rimedio al lavoro infantile e per la tutela dei/delle giovani lavoratori/lavoratrici.

Nel suo percorso verso un continuo miglioramento, aizoOn ha ottenuto riconoscimenti significativi sotto forma di certificazioni internazionali nelle sedi italiane. Tra queste, la ISO 14064 attesta l'impegno dell'azienda nella gestione e riduzione delle emissioni di gas serra; la ISO 9001 valida la qualità dei sistemi di gestione; la ISO 27001 è una testimonianza della robustezza delle politiche di sicurezza delle informazioni; e la ISO 9100, specifica per il settore aerospazio e difesa, conferma l'aderenza a standard rigorosi in questo campo; la UNI/PDR 125 standard per le pari opportunità e l'inclusione; la SA8000 uno standard internazionale che attesta l'impegno costante sui temi della responsabilità sociale e sulle condizioni di lavoro etiche.

Certificazione	Sedi italiane
ISO 9001	Torino, Milano, Genova, Bologna, Cuneo
ISO/IEC 27001	Torino, Milano, Roma
ISO 14064-1	Roma
AS/EN 9100	Torino, Roma
UNI/PDR 125:2022	Tutte le sedi
SA8000	Tutte le sedi

Guardando al futuro, aizoOn ha delineato obiettivi ambiziosi per il 2024: l'azienda intende estendere il raggio d'azione di alcune delle certificazioni già ottenute, in modo da includere tutte le sedi aziendali, assicurando così un livello uniforme di qualità e responsabilità in ogni ramo dell'organizzazione. Inoltre, intende aggiungere al suo portfolio la ISO 14001, che riguarda la gestione ambientale. Questi passi rappresentano l'impegno dell'azienda a perseguire l'eccellenza, la sostenibilità e la responsabilità sociale in ogni aspetto della sua attività, consolidando la sua posizione come leader responsabile e innovativo nel panorama aziendale globale.

# Le divisioni tecnologiche

Per garantire un approccio olistico e integrato all'uso del dato digitale, aizoOn è strutturata in due divisioni tecnologiche specializzate che si occupano di coprire l'intera filiera di acquisizione e trasformazione del dato digitale, la sua messa in sicurezza e la gestione strategica e operativa del rischio:

**Cyber Security**

**DigEI | Digital Engineering and Innovation.**



## DigEI

La divisione **DigEI | Digital Engineering and Innovation** di aizoOn si distingue quale punto di riferimento nel panorama dell'innovazione tecnologica, grazie alla sua capacità di trasformare i dati grezzi in informazioni preziose e azioni efficaci. Questa trasformazione è il cuore della creazione di valore, poiché consente alle organizzazioni di comprendere meglio la realtà in cui operano e di intervenire con efficacia.

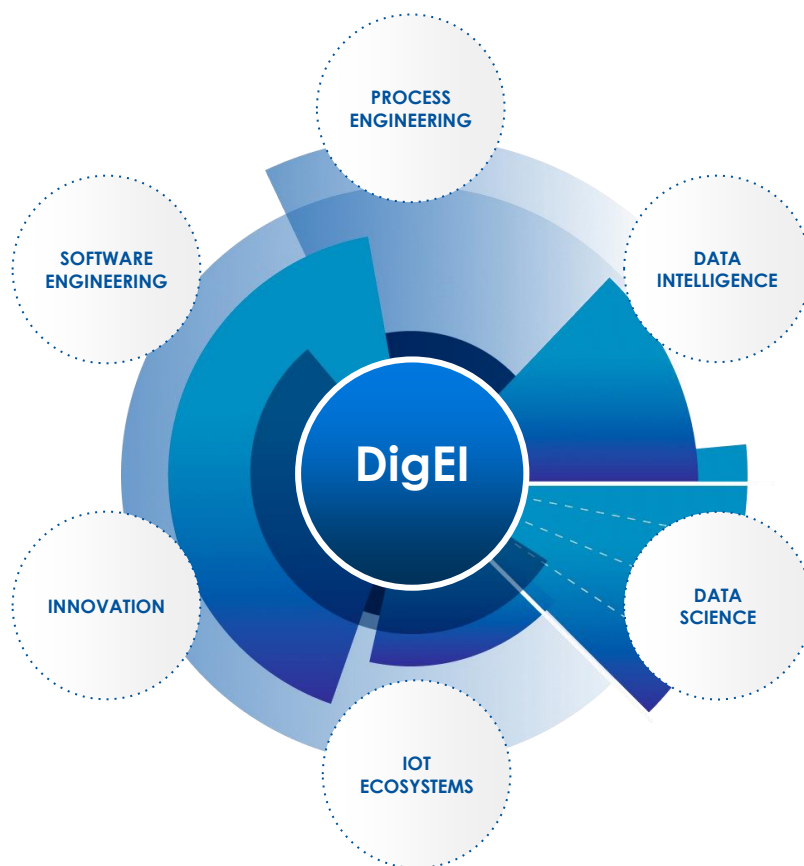
Attraverso metodologie di delivery specializzate, DigEI è in grado di gestire l'intero ciclo di vita dello sviluppo di soluzioni digitali, dalle fasi iniziali di ideazione e progettazione fino all'implementazione e al supporto post-lancio. Questo approccio end-to-end assicura che ogni soluzione sia perfettamente allineata con le esigenze specifiche del cliente e che sia in grado di generare un impatto misurabile e significativo.

Come partner strategico nel viaggio verso l'innovazione digitale, DigEI si impegna a lavorare a stretto contatto con i clienti per identificare le opportunità di miglioramento e per sfruttare le tecnologie emergenti che possano fornire un vantaggio competitivo. Che si tratti di intelligenza artificiale, big data, cloud computing o Internet of Things (IoT), la divisione integra e armonizza queste tecnologie per rispondere in modo efficace e tempestivo alle sfide del mercato.

L'obiettivo di DigEI è quello di non solo rispondere alle esigenze attuali dei clienti, ma anche di anticipare le tendenze future, garantendo che le soluzioni proposte siano sostenibili e scalabili nel tempo. In questo modo, la divisione non solo risolve problemi immediati, ma facilita anche la crescita a lungo termine e la trasformazione digitale, rendendo le organizzazioni più agili, innovative e pronte ad affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione.

Per garantire che l'innovazione digitale sia efficace e sostenibile, aizoOn basa la sua azione su quattro principi fondanti:

- Creare valore attraverso un approccio data-driven
- Adottare un processo di sviluppo su diversi TRL
- Valorizzare l'ecosistema
- Ribadire la centralità del business nella sua totalità



## Cyber security

La Technology Division **Cyber Security** opera su quattro macroaree:

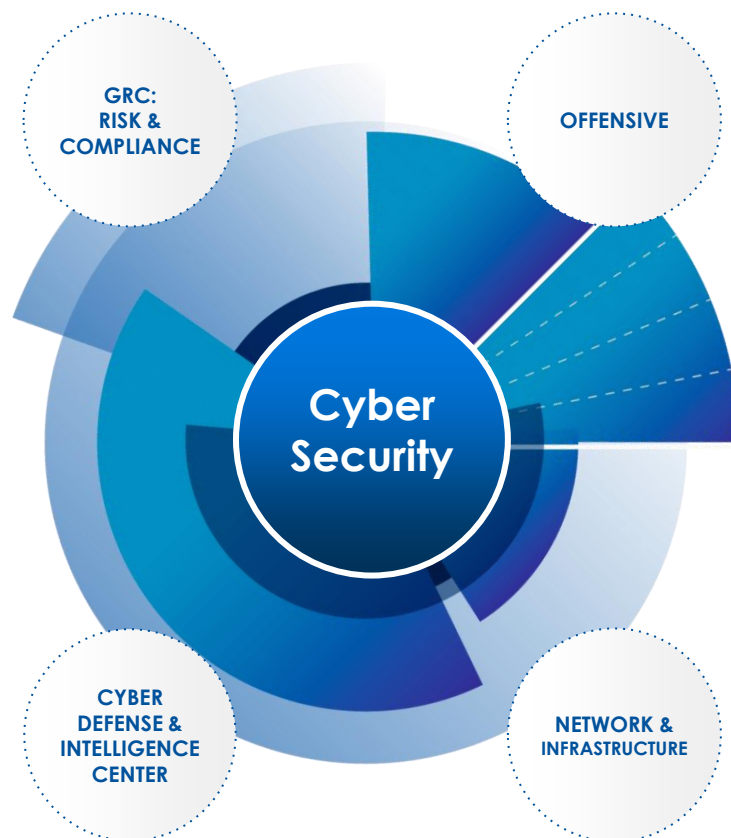
- **Offensive**
- **Cyber defense & intelligence center**
- **GRC, risk and compliance**
- **Network & Infrastructure**

Questa divisione rappresenta un baluardo fondamentale per la protezione delle organizzazioni in un panorama digitale sempre più insidioso, dove le minacce informatiche si evolvono costantemente e possono compromettere l'integrità, la disponibilità e la riservatezza delle informazioni aziendali. Attraverso lo sviluppo e l'implementazione di soluzioni proprietarie di cyber security, questa divisione si dedica a costruire un ambiente digitale sicuro, personalizzando le difese in base alle peculiarità e alle vulnerabilità specifiche di ogni azienda.

L'approccio adottato è proattivo e mirato, con strategie di difesa che sono adattate ai diversi settori di mercato. Ciò consente di prevenire e contrastare i tentativi di intrusione prima che possano arrecare danni, offrendo ai clienti la sicurezza di operare in un ambiente digitale sicuro e protetto.

Elemento di distinzione della divisione è la progettazione e realizzazione di piattaforme tecnologiche proprietarie.

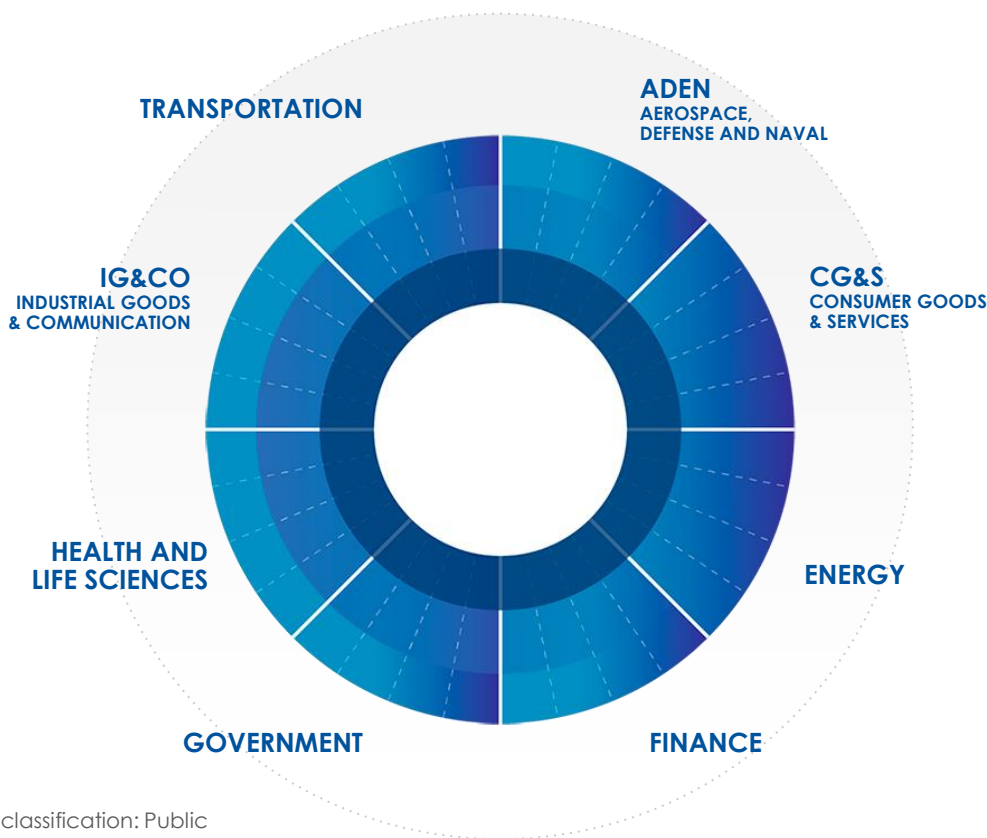
La divisione Cyber Security è un motore di innovazione tecnologica, impegnata nella ricerca e nell'adozione di nuove tecnologie e metodologie che possano rafforzare ulteriormente le difese contro le minacce informatiche. Questo impegno nell'innovazione non solo migliora la sicurezza, ma crea anche le condizioni ottimali per la crescita e lo sviluppo del business nell'economia digitale. In un mondo dove la fiducia dei clienti e la reputazione aziendale sono intimamente legate alla sicurezza dei dati, la divisione Cyber Security è un partner strategico per le organizzazioni che devono prosperare e espandere la loro presenza nel mercato digitale.



# Le aree di mercato

aizoOn è strutturata in **8 aree di mercato**, articolate in oltre **50 industries**, con a capo di ogni area di mercato la figura del Market Manager, un ruolo chiave che si assume la responsabilità di guidare e coordinare le attività del proprio settore. Il Market Manager opera con Business Managers di solida esperienza e profonda conoscenza dei processi di business e delle applicazioni tecnologiche pertinenti al settore di riferimento. Ogni divisione vede la presenza di consulenti di diverse seniority, selezionati per la loro competenza e per la loro capacità di fornire soluzioni su misura che rispondano alle esigenze specifiche di ogni industria e cliente.

Il numero elevato di industrie testimonia l'impegno di aizoOn nel coprire un'ampia gamma di settori assicurando che l'azienda possa offrire un servizio altamente specializzato e aggiornato, con una conoscenza approfondita dei bisogni e delle trasformazioni in atto nelle diverse aree di mercato. In questo modo, aizoOn si impegna a fornire consulenza e soluzioni tecnologiche che non solo rispondano alle richieste attuali dei clienti ma che siano anche proattive rispetto alle tendenze e agli sviluppi futuri del mercato.





# Le collaborazioni e la presenza globale

In un'era caratterizzata da un contesto digitale in continua evoluzione, aizoOn ha adottato un approccio eco-sistemico per essere un attore dell'innovazione. Le nuove visioni, le tecnologie emergenti e i nuovi modelli organizzativi sono i pilastri per un progresso sostenibile e di un significativo impatto positivo. Per questo, aizoOn si impegna in un processo di co-creazione che vede la partecipazione attiva di istituzioni, cittadini e organizzazioni sia pubbliche che private. Questo metodo collaborativo permette di tessere una rete di conoscenze e competenze che alimenta l'innovazione e la trasforma in soluzioni concrete e vantaggiose per tutti gli attori coinvolti.

aizoOn non si limita a relazioni di scambio con il mondo accademico, ma si impegna attivamente nella creazione di una rete di relazioni e collaborazioni con istituzioni universitarie che sono al centro dell'ecosistema dell'innovazione.

Questa rete è inoltre focalizzata sul talento emergente: aizoOn organizza e partecipa a workshop, incontri e progetti con l'obiettivo di identificare, attrarre e coltivare le menti più brillanti.

Questi eventi sono progettati non solo per offrire agli studenti e ai ricercatori opportunità di apprendimento e crescita professionale ma anche per permettere ad aizoOn di beneficiare delle nuove prospettive e delle idee che i talenti possono apportare. Inoltre, questi momenti di incontro e scambio rappresentano un'occasione per i giovani talenti di immergersi nel mondo reale dell'industria tecnologica, permettendo loro di sviluppare appieno il loro potenziale e di applicare le loro conoscenze in contesti pratici e sfidanti.

Di significativa impronta è la collaborazione con gli atenei per lo svolgimento in azienda di dottorati di ricerca industriali ed executive.

Attraverso queste iniziative, aizoOn dimostra il suo impegno non solo verso l'innovazione tecnologica ma anche nell'investimento nel capitale umano, riconoscendo questo quale il vero motore del progresso e della crescita aziendale.

L'azienda si dedica a creare un ambiente stimolante dove le persone possano esprimere i loro talenti e contribuire significativamente al successo dell'azienda e all'evoluzione del settore tecnologico nel suo complesso.

A decorative graphic consisting of several parallel white wavy lines that curve from the top left towards the bottom center of the page. The lines are set against a solid green background.

Capitolo 2.

# La sostenibilità

# Il metodo per definire le nostre priorità: l'analisi di materialità e il coinvolgimento dei nostri stakeholder

In linea con le disposizioni dei GRI Standards 2021, aizoOn ha svolto la propria analisi di materialità per determinare i temi rilevanti ai fini della stesura del Bilancio di Sostenibilità.

L'analisi di materialità consente di individuare gli aspetti legati al modello di business sostenibile più rilevanti per l'azienda e per i suoi stakeholder, ovvero i temi materiali. Essi rappresentano gli impatti più significativi che il Gruppo genera, tramite le sue attività e le sue relazioni commerciali, sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani.

L'analisi di materialità è articolata in quattro fasi: le prime tre consistono nell'esaminare le influenze esterne che incidono sul settore di operatività di aizoOn, nell'individuare i principali impatti causati o associati al Gruppo e alla sua catena del valore, e nel valutare la significatività di questi impatti. La quarta e ultima fase definisce la priorità degli impatti e, di conseguenza, identifica i temi materiali da rendicontare.

In particolare, per individuare gli impatti di aizoOn, nella fase iniziale del processo è stato esaminato il contesto nel quale l'azienda opera. A tale scopo, sono stati considerati sia la catena del valore delle aziende operanti nel settore ICT e ingegneria con un'attenzione specifica a quella di aizoOn, sia le categorie di stakeholder rilevanti per il Gruppo (figura in basso).

Inoltre, è stata condotta un'analisi del settore per identificare le principali pressioni che lo influenzano, prendendo in esame diverse categorie di fonti, sia interne all'azienda, come i documenti interni che riflettono i valori aziendali, sia esterne, ovvero standard e rating di sostenibilità, legislazione vigente e risultati delle analisi di benchmark su peers, concorrenti e media.



Figura a destra: le categorie di stakeholder identificate come rilevanti per aizoOn.

Sulla base di quanto emerso nella fase di analisi, sono stati identificati 21 impatti riguardanti l'economia, l'ambiente e le persone e classificati quali positivi o negativi e quali effettivi (E) o potenziali (P).

Durante la terza fase di analisi è stata valutata la significatività degli impatti identificati, esaminando da un lato la gravità con cui si manifestano gli impatti effettivi e dall'altro la probabilità che gli impatti potenziali si verifichino, nonché la gravità che questi ultimi potrebbero avere. Nella valutazione della gravità, sono stati considerati anche: lo scope, che misura quanto l'impatto si estende lungo la catena del valore dell'azienda, e il carattere di irrimediabilità, ovvero l'irreversibilità di un impatto.

La significatività degli impatti è stata determinata coinvolgendo anche alcune tra le categorie di stakeholder più rilevanti per aizoOn: i dipendenti, i clienti, i fornitori, le università e gli istituti di ricerca con cui l'azienda collabora. Gli stakeholder hanno espresso la loro opinione sul grado di significatività degli impatti tramite un sondaggio, esprimendosi in particolare sulla gravità e probabilità dei 21 impatti individuati dal Gruppo. Il sondaggio ha raccolto 112 risposte, successivamente analizzate per definire la materialità degli impatti per il Gruppo.

L'analisi di materialità si è conclusa con la prioritizzazione degli impatti significativi, la quarta fase del processo: sulla base della valutazione fatta dagli stakeholder, e la validazione da parte del CdA del Gruppo, è stato possibile stabilire la soglia di rilevanza e, quindi, gli impatti effettivamente materiali per aizoOn, riportati nella seguente tabella.

Impatto	Descrizione	Significatività
<b>Impatti negativi</b>		
Consumi energetici ed emissioni GHG (E)	L'impatto relativo alle emissioni di gas climalteranti è strettamente connesso ai consumi energetici. Il principale contributo deriva dal consumo di energia elettrica da parte dei data center, necessario per lo sviluppo e l'utilizzo delle soluzioni proposte da aizoOn ai propri clienti, e per il funzionamento degli uffici. Le emissioni GHG sono generate anche dal riscaldamento degli uffici e dal consumo di carburante per le auto aziendali.	Molto rilevante
Impatti ambientali associati al consumo di materie prime (E)	aizoOn rivende in misura marginale componentistica hardware, ma i dispositivi hardware sono necessari alla produzione aziendale e ai suoi clienti. L'estrazione e lavorazione di materie prime necessarie per la produzione di componenti hardware possono essere associati a impatti ambientali, che alterano gli ecosistemi locali.	Moderatamente rilevante
Impatti sulla salute e sull'ambiente legati alla produzione di rifiuti (E)	La produzione di rifiuti generati durante le attività caratteristiche dell'azienda, quali rifiuti urbani, carta e componentistica elettronica, soprattutto se gestita in modo non corretto, può avere un impatto negativo sull'ambiente e sulla salute umana.	Moderatamente rilevante
Consumi idrici (E)	aizoOn utilizza le risorse idriche quasi esclusivamente per uso civile, tuttavia una gestione non efficiente ed attenta di tali risorse, anche lungo la catena del valore, potrebbe avere un impatto negativo sull'ambiente.	Trascurabile
Danni alla salute e sicurezza dei dipendenti (E)	La cattiva gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e l'assenza di formazione su questo tema possono causare danni alla salute e sicurezza dei lavoratori. Nello specifico, i dipendenti di aizoOn possono essere soggetti ai rischi posturali, visivi e marginalmente di esposizione alle polveri.	Molto rilevante
Danno alla privacy dei clienti e dei partner commerciali (P)	La mancanza di controlli e misure di prevenzione da parte dell'azienda può portare al verificarsi di attacchi informatici, con conseguente violazione della privacy dei clienti e dei partner commerciali, la perdita dei relativi dati sensibili, e violazioni a livello di cybersecurity.	Molto rilevante

Legenda:

Environmental

Social

Governance

Impatto	Descrizione	Significatività
<b>Impatti negativi</b>		
Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità per i dipendenti (P)	L'assenza di politiche e procedure riguardanti le pari opportunità, cultura e rispetto dell'uguaglianza può portare a episodi di discriminazione basati su genere, etnia o disabilità e negare l'uguaglianza di opportunità in termini di assunzioni e salari per i dipendenti.	Rilevante
Violazione dei diritti umani lungo la value chain (P)	In assenza di politiche dedicate e metodi di controllo sui fornitori in materia di diritti umani potrebbero essere favorite società che violano i diritti umani.	Rilevante
Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori della value chain (P)	La cattiva gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e la presenza di rischi intrinseci legati all'attività lavorativa potrebbero causare danni alla salute e sicurezza dei lavoratori della value chain.	Rilevante
Mancata tutela delle condizioni di lavoro nella value chain (P)	La mancata adozione, da parte dei fornitori di aizoOn, di politiche adeguate, procedure di controllo e sistemi welfare può portare a una non conformità con le normative che tutelano i diritti dei lavoratori e quindi anche a una riduzione del benessere dei lavoratori lungo la value chain di aizoOn.	Moderatamente rilevante
Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità per i lavoratori della value chain (P)	La mancata adozione, da parte dei fornitori di aizoOn, di politiche e procedure riguardanti le pari opportunità, può portare a episodi di discriminazione basati su genere, etnia o disabilità tra i lavoratori lungo la value chain di aizoOn.	Moderatamente rilevante
Mancata tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti (P)	L'assenza di politiche adeguate, rispetto delle regole e procedure di controllo può portare a una non conformità con le normative che tutelano i diritti dei lavoratori, e quindi anche a una riduzione del benessere dei dipendenti di aizoOn.	Trascurabile
Danni causati dal malfunzionamento e scarsa qualità delle soluzioni offerte ai clienti (P)	Servizi e soluzioni digitali non affidabili potrebbero causare la non disponibilità delle applicazioni e/o dei sistemi con conseguenti danni economici ai clienti.	Trascurabile
Danni reputazionali ed economici causati da episodi di comportamento anticoncorrenziale (P)	aizoOn potrebbe essere soggetta ad azioni legali in merito a comportamenti che limitano la libera concorrenza. Comportamenti anti-concorrenziali potrebbero causare una cattiva allocazione delle risorse economiche e determinare danni reputazionali ed economici ad aizoOn stessa.	Moderatamente rilevante

Impatto	Descrizione	Significatività
<b>Impatti negativi</b>		
Danni reputazionali ed economici causati da pratiche di business scorrette (P)	L'assenza di trasparenza e correttezza nelle pratiche di business con i clienti e i fornitori potrebbe avere un impatto negativo sulla relazione con gli stessi.	Moderatamente rilevante
Danni reputazionali ed economici causati da episodi di corruzione (P)	La mancanza di politiche adeguate e procedure di controllo può portare al verificarsi di episodi corruttivi, nonché pratiche di riciclaggio di denaro da attività illecite, causando una cattiva allocazione di risorse e ricavi, danni all'ambiente e reputazionali.	Moderatamente rilevante
<b>Impatti positivi</b>		
Contributo allo sviluppo professionale dei dipendenti (E)	Lo sviluppo di competenze specifiche, quali capacità tecniche e competenze manageriali e interpersonali, è essenziale per fornire ai dipendenti gli strumenti e la formazione necessari per la propria crescita professionale.	Molto rilevante
Condivisione di valore con le comunità locali (E)	La promozione di iniziative tecnologiche, sociali, ambientali, formative e culturali può portare alla creazione di impatti positivi sulle comunità ed economie locali nelle quali aizoOn opera.	Rilevante
Sviluppo di soluzioni innovative che contribuiscono alla sostenibilità (E)	aizoOn fornisce attività e soluzioni che possono avere numerosi benefici nell'ambito della sostenibilità sociale e ambientale. Tra questi rientrano la dematerializzazione dei processi, la digitalizzazione del settore sanitario, il miglior funzionamento della rete energetica, la localizzazione di perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, il monitoraggio e l'analisi della qualità dell'aria.	Moderatamente rilevante
Contributo all'innovazione tecnologica (E)	Le attività di R&D, quali ad esempio quelle in ambito cybersecurity e Artificial Intelligence, consentono di creare nuova conoscenza, di sviluppare soluzioni innovative, contribuendo all'innovazione tecnologica e alla creazione di valore per i propri stakeholder (fornitori, clienti, comunità locali, etc.).	Moderatamente rilevante
Contributo allo sviluppo economico e dell'occupazione del territorio (E)	La creazione e redistribuzione di valore economico anche attraverso imposte locali e attraverso la generazione di occupazione possono contribuire allo sviluppo economico del territorio.	Moderatamente rilevante

Dagli impatti, è stata successivamente elaborata la lista di temi materiali, che costituiscono la base della rendicontazione del presente Bilancio di Sostenibilità. La lista di temi è stata ottenuta aggregando, laddove pertinente, più impatti collegati tra loro, definendo un tema associabile a tali impatti.

## I temi materiali del Gruppo aizoOn

Impatti rilevanti	Temi materiali	Indicatori GRI
Consumi energetici ed emissioni GHG	Consumi energetici ed emissioni in atmosfera	302-1 Consumo di energia all'interno dell'organizzazione 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)
Impatti sulla salute e sull'ambiente legati alla produzione di rifiuti	Economia circolare e produzione di rifiuti	306-3 Rifiuti generati
Danni alla salute e sicurezza dei dipendenti	Salute e sicurezza dei lavoratori	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi per la salute professionale 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business 403-9 Infortuni sul lavoro
Mancata tutela delle condizioni di lavoro dei dipendenti Contributo allo sviluppo professionale dei dipendenti	Attraction, retention e benessere dei dipendenti	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente
Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità per i dipendenti	Diversità e pari opportunità	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate



Impatti rilevanti	Temi materiali	Indicatori GRI
<p>Impatti sociali e ambientali associati al consumo di materie prime</p> <p>Violazione dei diritti umani lungo la value chain</p> <p>Danni alla salute e sicurezza dei lavoratori della value chain</p> <p>Mancata tutela delle condizioni di lavoro nella value chain</p> <p>Discriminazione sui luoghi di lavoro e assenza di pari opportunità per i lavoratori della value chain</p>	<p>Approvvigionamento sostenibile</p>	<p>Non GRI</p>
<p>Danno alla privacy dei clienti e dei partner commerciali</p> <p>Danni causati dal malfunzionamento e scarsa qualità delle soluzioni offerte ai clienti</p>	<p>Protezione dei dati, cybersecurity e asset reliability</p>	<p>418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati</p> <p>Non GRI</p>
<p>Condivisione di valore con le comunità locali</p> <p>Contributo allo sviluppo economico e dell'occupazione del territorio</p>	<p>Condivisione di valore con le comunità locali</p>	<p>201-1 Valore economico diretto generato e distribuito</p>

Impatti rilevanti	Temi materiali	Indicatori GRI
<p>Sviluppo di soluzioni innovative che contribuiscono alla sostenibilità</p> <p>Contributo all'innovazione ed evoluzione tecnologica</p>	<p>Innovazione a servizio della sostenibilità e dei clienti</p>	<p>Non GRI</p>
<p>Danni reputazionali ed economici causati da episodi di comportamento anticoncorrenziale</p> <p>Danni reputazionali ed economici causati da pratiche di business scorrette</p> <p>Danni reputazionali ed economici causati da episodi di corruzione</p>	<p>Etica e integrità di business</p>	<p>206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche</p> <p>205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate</p>

A decorative graphic consisting of multiple parallel white lines that curve from the top left towards the bottom right, ending in a vertical line at the bottom right corner. The background is a solid green color.

Capitolo 3.

**Le persone**

# Il valore del capitale umano

Per aizoOn le persone rappresentano la linfa vitale dell'impresa: la conoscenza e la competenza tecnologica, fattori caratteristici e distintivi nel settore in cui operiamo e al contempo una delle componenti del vantaggio competitivo nei confronti dei competitors.

Nel 2023 il numero totale di dipendenti e collaboratori è stato pari a 716 unità, di cui il 97% è localizzato nelle sedi italiane del Gruppo, mentre la restante parte nelle sedi americane ed austriane. La popolazione aziendale si compone principalmente di dipendenti e in parte residuale da intership e lavoratori autonomi. I dipendenti del Gruppo sono composti per il 30% da donne e per il 70% da uomini. Nonostante aizoOn si impegni attivamente nella promozione dell'equità di genere, persiste un significativo divario di genere all'interno della popolazione aziendale. Questa disparità è insita nelle peculiari caratteristiche del settore nel quale il Gruppo opera, dove la disponibilità di profili professionali femminili nell'area STEM è inferiore ai profili maschili.

## Dipendenti e collaboratori per genere e geografia - GRI 2-7

	UdM	2021	2022	2023
<b>Dipendenti al 31/12</b>	n.	<b>503</b>	<b>600</b>	<b>655</b>
<i>Uomini</i>	n.	351	411	457
<i>Donne</i>	n.	152	189	198
<b>Intership al 31/12</b>	n.	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
<b>Lavoratori interinali al 31/12</b>	n.	-	-	-
<b>Lavoratori autonomi al 31/12</b>	n.	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>32</b>
<b>Contractos e subcontractors al 31/12</b>	n.	-	-	-
<b>Totale al 31/12</b>	n.	<b>538</b>	<b>648</b>	<b>716</b>

Regione	UdM	2021	2022	2023
<b>Italia al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>476</b>	<b>570</b>	<b>635</b>
<i>Uomini</i>	n.	327	386	440
<i>Donne</i>	n.	149	184	195
<b>USA al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<i>Uomini</i>	n.	11	8	7
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>13</b>
<i>Uomini</i>	n.	13	17	10
<i>Donne</i>	n.	2	5	3
<b>Svizzera al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	1	-	-

Il 99,8% dei dipendenti di aizoOn è assunto con contratti a tempo indeterminato, solo una minima parte con contratto a tempo determinato o a orario non garantito (dipendenti in pensione), con un trend stabile rispetto ai tre anni rappresentati.

Inoltre, aizoOn applica i contratti a tempo pieno rispetto a quelli a tempo parziale (che sono presenti per specifica richiesta del personale). Nel 2023, i contratti a tempo pieno costituiscono il 95% del totale, evidenziando una consistente stabilità in termini annuali.

Tipo di contratto al 31/12	UdM	2021	2022	2023
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	<b>n.</b>	<b>502</b>	<b>595</b>	<b>654</b>
<i>Uomini</i>	n.	350	408	456
<i>Donne</i>	n.	152	187	198
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>475</b>	<b>565</b>	<b>634</b>
<i>Uomini</i>	n.	326	383	439
<i>Donne</i>	n.	149	182	195
<b>USA</b>	<b>n.</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<i>Uomini</i>	n.	11	8	7
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia</b>	<b>n.</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>13</b>
<i>Uomini</i>	n.	13	17	10
<i>Donne</i>	n.	2	5	3
<b>Svizzera</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	1	-	-

Tipo di contratto al 31/12	UdM	2021	2022	2023
<b>Contratto a tempo determinato</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	1	3	-
<i>Donne</i>	n.	-	2	-
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	1	3	-
<i>Donne</i>	n.	-	2	-
<b>USA</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Svizzera</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-

Tipo di contratto al 31/12	UdM	2021	2022	2023
<b>Contratto a ore non garantite</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	1
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	1
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>USA</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Svizzera</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-

Tipo di contratto al 31/12	UdM	2021	2022	2023
<b>Full-Time</b>	<b>n.</b>	<b>488</b>	<b>561</b>	<b>620</b>
<i>Uomini</i>	n.	345	385	436
<i>Donne</i>	n.	143	176	184
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>462</b>	<b>533</b>	<b>602</b>
<i>Uomini</i>	n.	322	362	421
<i>Donne</i>	n.	140	171	181
<b>USA</b>	<b>n.</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
<i>Uomini</i>	n.	10	7	6
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia</b>	<b>n.</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>12</b>
<i>Uomini</i>	n.	13	16	9
<i>Donne</i>	n.	2	5	3
<b>Svizzera</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	1	-	-

<b>Tipo di contratto al 31/12</b>	<b>UdM</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>Part-time</b>	<b>n.</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>35</b>
<i>Uomini</i>	n.	6	26	21
<i>Donne</i>	n.	9	13	14
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>33</b>
<i>Uomini</i>	n.	5	24	19
<i>Donne</i>	n.	9	13	14
<b>USA</b>	<b>n.</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<i>Uomini</i>	n.	1	1	1
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Australia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	1	1
<i>Donne</i>	n.	-	-	-
<b>Svizzera</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Uomini</i>	n.	-	-	-
<i>Donne</i>	n.	-	-	-

In conclusione, esaminando la distribuzione delle donne nei diversi ruoli lavorativi, emerge che una quota significativa, pari al 67%, è costituita da ruoli di impiegati. La rappresentanza femminile in ruoli dirigenziali e negli organi di governo risulta ancora relativamente contenuta.

La distribuzione dell'età tra i dipendenti mostra che il 90% degli executives e il 50% dei quadri ha più di 50 anni. Nelle posizioni di impiegato, invece, l'età media si abbassa, con il 49% dei lavoratori che rientra nella fascia d'età tra i 30 e i 50 anni. Questo è indicativo del settore ICT e tecnologico, che necessita di lavoratori aggiornati sulle ultime tecnologie, ma anche con esperienza pratica sufficiente a guidare con successo lo sviluppo e la crescita in un ambiente così dinamico e in rapida evoluzione.



## Dipendenti per categoria di lavoro e genere al 31/12 - GRI 405-1

	UdM	2021	2022	2023
<b>Executives</b>	<b>n.</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
Uomini	n.	5	8	9
	%	83%	80%	73%
Donne	n.	1	2	2
	%	17%	20%	18%
<b>Managers</b>	<b>n.</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>84</b>
Uomini	n.	53	58	65
	%	82%	75%	77%
Donne	n.	12	19	19
	%	18%	25%	23%
<b>Impiegati</b>	<b>n.</b>	<b>430</b>	<b>511</b>	<b>558</b>
Uomini	n.	292	344	382
	%	68%	67%	69%
Donne	n.	138	167	176
	%	32%	33%	32%
<b>Operai</b>	<b>n.</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Uomini	n.	1	1	1
	%	50%	50%	50%
Donne	n.	1	1	1
	%	50%	50%	50%

## Dipendenti per categoria di lavoro e gruppo d'età al 31/12 - GRI 405-1

	UdM	2021				2022				2023			
		<30	30-50	>50	TOT.	<30	30-50	>50	TOT.	<30	30-50	>50	TOT.
<b>Executives</b>	n.	-	1	5	6	-	1	9	10	-	1	10	11
	%	-	-	1%	1%	-	-	2%	2%	-	-	2%	2%
<b>Managers</b>	n.	-	38	27	65	-	39	38	77	-	42	42	84
	%	-	8%	5%	13%	0%	7%	6%	13%	-	7%	6%	13%
<b>Impiegati</b>	n.	89	286	55	430	159	280	72	511	196	274	88	558
	%	18%	57%	11%	85%	27%	47%	12%	85%	30%	42%	13%	85%
<b>Operai</b>	n.	-	1	1	2	-	1	1	2	-	-	2	2
	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	n.	89	326	88	503	159	321	120	600	196	317	142	655
	%	18%	65%	17%	100%	27%	54%	20%	100%	30%	48%	22%	100%

La tabella sottostante relativa alle assunzioni e cessazioni, mostra un incremento significativo delle assunzioni tra il 2021 e il 2022 con un andamento che si è mantenuto con un piccolo decremento tra il 2022 e il 2023. Questo trend conferma che aizoOn sta mantenendo la capacità di acquisire nuovi talenti nonostante il settore stia vivendo un'espansione notevole della domanda di lavoro, spinta accelerata dalle tecnologie e dall'aumento della digitalizzazione. Le aziende operanti in tale settore hanno intensificato la ricerca di talenti specializzati in ambiti quali l'intelligenza artificiale, la cybersecurity, lo sviluppo software e il cloud computing. Dall'altro lato il trend delle cessazioni è rimasto stabile nel tempo, nonostante la forte competizione per attrarre i talenti più qualificati. Il maggior numero di assunzioni e cessazioni si è registrato in Italia,

<b>Nuove assunzioni e cessazioni al 31/12 - GRI 401-1</b>				
	UdM	2021	2022	2023
<b>Assunzioni</b>	<b>n.</b>	<b>121</b>	<b>243</b>	<b>215</b>
<i>Uomini</i>	n.	81	175	156
<i>Donne</i>	n.	40	68	59
<i>&lt; 30</i>	n.	50	127	106
<i>fra 31 e 50 anni</i>	n.	61	90	83
<i>&gt; 50</i>	n.	10	26	26
<b>Tasso di turnover</b>	<b>%</b>	<b>n.a.</b>	<b>48%</b>	<b>36%</b>
<b>Cessazioni</b>	<b>n.</b>	<b>107</b>	<b>146</b>	<b>160</b>
<i>Uomini</i>	n.	76	115	110
<i>Donne</i>	n.	31	31	50
<i>&lt; 30</i>	n.	31	35	42
<i>fra 31 e 50 anni</i>	n.	71	98	99
<i>&gt; 50</i>	n.	5	13	19
<b>Tasso di turnover</b>	<b>%</b>	<b>n.a.</b>	<b>29%</b>	<b>27%</b>

Il tasso di assunzione, calcolato come il rapporto tra il numero totale di assunzioni e il numero totale di dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione precedente, ha seguito una riduzione, attestandosi al 36% nel 2023 contro il 48% nel 2022. Il tasso di turnover – il rapporto tra il numero di cessazioni e il totale dei dipendenti alla fine del periodo di rendicontazione precedente – è leggermente diminuito dal 27% nel 2023 al 29% nel 2022.

# Formazione e sviluppo del personale

Per aizoOn, la formazione riveste un ruolo cruciale, per il mantenimento della competitività e l'innovazione continua. In un'industria caratterizzata da rapidi cambiamenti tecnologici e metodologici, la formazione consente di rimanere sempre aggiornati e di accrescere il valore delle competenze che aizoOn è in grado di offrire ai propri clienti. Inoltre, la formazione continua è essenziale per lo sviluppo professionale dei dipendenti, permettendo loro di acquisire nuove competenze e favorire la fidelizzazione del personale all'interno del Gruppo.

aizoOn è da sempre attenta alla formazione professionale del proprio personale e, attraverso l'area Formazione e Sviluppo Organizzativo, progetta, promuove e realizza corsi e percorsi formativi, che hanno quale obiettivo l'acquisizione e l'aggiornamento costante di conoscenze e competenze variegate, da quelle tecniche e manageriali, alle soft skills, per supportare il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo. Questo processo sostiene anche lo sviluppo organizzativo e la diffusione dei valori aziendali, quali l'uguaglianza e l'inclusione, e la prevenzione di comportamenti inappropriati. Il percorso formativo di ogni dipendente viene personalizzato attraverso la raccolta e l'analisi delle esigenze formative sia a livello aziendale che individuale, risultando in piani formativi aziendali e individuali applicati a tutto il personale.

In particolare, le esigenze formative di ogni dipendente vengono pianificate durante l'incontro annuale che viene organizzato tra il responsabile di funzione, l'HR partner e il singolo dipendente nell'ambito della definizione del piano annuale di sviluppo (PASS).

Tuttavia, nuove necessità formative possono essere segnalate in qualsiasi momento dal responsabile di funzione o dal dipendente stesso. Una volta qualificate le esigenze formative, l'area Formazione e Sviluppo Organizzativo esplora la possibilità di fornire la formazione internamente, o eventualmente sfruttando strutture esterne, valutando costi e tempi.

Nel 2023, la sede italiana ha investito notevolmente nella crescita professionale dei suoi dipendenti, totalizzando 10.810 ore di formazione, come riportato nella tabella sottostante, che hanno coperto un'ampia gamma di aree di competenza. Tra queste, la formazione sulla salute e sicurezza, focalizzandosi sulla salute e sulla prevenzione dei rischi sul posto di lavoro, in conformità con il Decreto Legislativo 81/08. Si è inoltre posta grande attenzione allo sviluppo delle soft skills, competenze trasversali fondamentali nel contesto lavorativo moderno, e alle competenze linguistiche, essenziali in un mercato sempre più globalizzato. Il Gruppo ha anche promosso la formazione organizzativa, mirata a diffondere e aggiornare le conoscenze sui processi e gli strumenti aziendali, così come la formazione metodologica, incentrata su metodologie, standard e linee guida. Non è mancata la formazione funzionale, finalizzata a consolidare la comprensione dei processi e delle best practices legate a specifiche funzioni aziendali, e quella tecnica, per l'acquisizione o il potenziamento di competenze tecniche specialistiche. Questo ampio spettro formativo riflette l'impegno di aizoOn nel garantire che il proprio personale sia sempre al passo con le evoluzioni del settore e perfettamente attrezzato per affrontare le sfide del futuro. Le ore di formazione sono maggiori di quelle indicate perché sono estese anche al personale non dipendente.

Negli anni 2022 e 2023 l'azienda ha effettuato un importante investimento in "academy aziendali", che hanno riguardato sia l'area della Cyber Security nelle sue diverse componenti, che l'area dello sviluppo applicativo per un totale complessivo di ore di formazione erogate 2.214 a beneficio di 75 partecipanti.

Inoltre, l'azienda ha attivato nell'arco temporale 2021 – 2023 diversi dottorati di ricerca industriali ed executive: 2 nel 2021, 2 nel 2022, 4 nel 2023.

<b>Academy aziendali</b>			
<b>Titolo Academy</b>	<b>Periodo</b>	<b>Durata</b>	<b>Partecipanti</b>
<i>SOC Analyst</i>	Marzo-Giugno 2022	440	14
<i>Full Stack Developer</i>	Maggio-Luglio 2022	432	14
<i>GRC</i>	Maggio-Luglio 2022	344	10
<i>Offensive</i>	Settembre-Ottobre 2022	234	12
<i>SYSTEMS NETWORK &amp; CLOUD SECURITY</i>	Novembre 2022 - Febbraio 2023	400	12
<i>SOC analyst</i>	Ottobre – Dicembre 2023	364	13

## Ore di formazione in Italia - GRI 404-1

	UdM	2021	2022	2023
<b>Ore di formazione</b>	<b>n.</b>	<b>10.016</b>	<b>9.811</b>	<b>10.810</b>
<i>Uomini</i>	n.	6.783	7.052	8.282
<i>Donne</i>	n.	3.232	2.759	2.529
<b>Ore medie di formazione per genere</b>				
<i>Uomini</i>	n.	21	18	19
<i>Donne</i>	n.	22	15	13
<b>Ore medie di formazione per categoria di dipendente</b>				
<i>Executives</i>	n.	23	27	8
<i>Managers</i>	n.	20	14	11
<i>Impiegati</i>	n.	21	18	18
<i>Operai</i>	n.	4	1	0

# Diversità, inclusione e pari opportunità

aizoOn ritiene che la diversità favorisca la creazione di un contesto lavorativo capace di stimolare la nascita di nuove idee e soluzioni, prestazioni positive e contribuire alla sostenibilità.

Per questo, è impegnata a creare un ambiente lavorativo equo, inclusivo e privo di qualunque discriminazione.

aizoOn si impegna inoltre a sostenere e tutelare, per quanto possibile, il proprio personale anche al di fuori dell'ambiente lavorativo.

## Politiche di inclusività e rispetto sul luogo di lavoro

Nel perseguimento di questo obiettivo nel corso del 2023 aizoOn ha introdotto la sua prima politica per le pari opportunità e ha ottenuto per le sedi italiane la certificazione sulla parità di genere UNI/PdR 125:2022. La politica per le pari opportunità e l'inclusione viene applicata a tutto il personale dipendente ed al personale esterno che collabora continuativamente con l'organizzazione e viene condivisa con i principali stakeholder, fornitori e clienti.

aizoOn si dedica attivamente alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso, dove la diversità è considerata un valore e ogni individuo si senta sicuro e apprezzato. Questo impegno si traduce nell'attuazione di un piano strategico che mira a rimuovere barriere culturali e organizzative che impediscono alle persone di esprimersi e valorizzarsi pienamente. Il Gruppo si adopera per garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità di ciascuno e le norme di comportamento che incentivino il dialogo e la discussione su temi di parità e inclusione.

Inoltre, aizoOn promuove iniziative e progetti che facilitano la condivisione di opinioni e suggerimenti, anche in forma anonima, da parte di dipendenti e collaboratori. La politica aziendale è ferma nel non tollerare discriminazioni, molestie, comportamenti inappropriati e ogni forma di abuso, sia fisico che verbale o digitale, assicurando un ambiente di lavoro sicuro. Viene incoraggiata la segnalazione di eventuali illeciti, discriminazioni o abusi, secondo quanto previsto dalla procedura interna di Whistleblowing. Le segnalazioni possono essere effettuate sia per iscritto attraverso la piattaforma software Docsweb oppure oralmente con incontro diretto con il gestore della segnalazione.

aizoOn, garantisce la riservatezza della segnalazione e dei dati contenuti, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata, e a salvaguardare la confidenzialità di chi inoltra la segnalazione, indipendentemente dal fatto che sia un dipendente in carica o uno che abbia cessato il rapporto di lavoro. Infine, il gruppo si impegna ad adottare misure adeguate a prevenire e gestire tali situazioni, dimostrando il proprio impegno verso un ambiente di lavoro equo e sicuro per tutti. In quest'ambito si evidenzia che nel periodo 2021-2023 non si sono verificati episodi di discriminazione. Per rafforzare il suo impegno verso l'inclusione, l'integrazione e la parità di genere, aizoOn ha istituito il Comitato Guida per le pari opportunità e l'inclusione. Questo organo, composto da membri fissi quali il CEO, il CSO (Chief Sustainability Officer), il Responsabile dell'Amministrazione Personale e il Responsabile della Formazione e Sviluppo Organizzativo, ha il compito di guidare la definizione degli obiettivi di parità di genere, elaborare il piano strategico e il budget plan. Il Comitato si occupa inoltre di gestire i processi per rilevare e affrontare qualsiasi forma di esclusione, monitorare i KPI per valutare l'efficacia delle azioni e definire piani di rimedio. Il Consiglio di Amministrazione di aizoOn assegna ogni anno il budget necessario per realizzare gli obiettivi del piano strategico e per sostenere le attività e le iniziative che promuovono l'inclusione e la parità di genere. E' stato, inoltre, costituito il comitato salute e sicurezza (CSS) composto da un gruppo equilibrato di dipendenti e rappresentanti delle direzioni con il compito di migliorare costantemente la salute e sicurezza sul lavoro. In aggiunta a questo è stato costituito il social performance team (SPT) composto da rappresentanti dei lavoratori per la responsabilità sociale e rappresentanti delle direzioni aziendali. In particolare, aizoOn si impegna a sostenere l'equità e le pari opportunità in tutte le fasi del ciclo lavorativo dei dipendenti, rispettando le leggi e i regolamenti vigenti.



## Selezione, formazione e retribuzione

Il processo di selezione del personale è standardizzato e garantisce pari opportunità, e si basa su esperienza, competenze e motivazione. Il Gruppo assicura che il personale coinvolto nella selezione sia adeguatamente informato e formato sulla parità di genere e sui pregiudizi (bias cognitivi) che possono influenzare negativamente il processo. Inoltre, aizoOn offre pari opportunità di formazione a tutti i dipendenti, promuovendo la sensibilizzazione su temi quali la valorizzazione delle differenze e la comunicazione inclusiva.

Le opportunità di sviluppo professionale sono basate sul merito, con un sistema di valutazione della performance che incentiva il dialogo e la meritocrazia. Il Gruppo si impegna inoltre a garantire un processo di selezione equo e inclusivo per le posizioni manageriali, promuovendo l'uguaglianza di genere e generazionale.

Le politiche retributive di aizoOn mirano a una retribuzione equa e trasparente, senza discriminazioni e in linea con la crescita professionale e la valutazione delle performance. La struttura retributiva include una componente fissa, alla quale si sommano elementi variabili, benefit e compensi non monetari. Nel 2023, il rapporto tra la remunerazione annuale totale dell'individuo più pagato e la remunerazione annuale totale mediana di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato) è di 4,11.

### Rapporto della retribuzione totale annuale – GRI 2-21<sup>1</sup>

	UdM	2021	2022	2023
<b>Rapporto della retribuzione totale annuale</b>	n.	5,49	4,10	4,11

Inoltre, le politiche retributive di aizoOn sono volte all'esclusione di disparità salariali basate su genere, età e altri fattori non legati al merito. Le tabelle sottostanti mostrano il rapporto dello stipendio base medio e il rapporto della retribuzione media delle donne rispetto agli uomini. Per stipendio base si intende l'importo fisso minimo corrisposto a un dipendente per l'esecuzione delle proprie mansioni. Invece per retribuzione si intende lo stipendio base a cui si sommano importi aggiuntivi come, ad esempio, il pagamento degli straordinari o bonus. In particolare, il dato indicato nelle tabelle per ciascuna categoria (inquadramento e sedi significative di attività<sup>2</sup>), indica la percentuale rappresentata dallo stipendio (e retribuzione) delle donne rispetto a quello degli uomini. Si sottolinea che, in linea con l'obiettivo di assicurare una remunerazione equa per tutti i dipendenti, nelle sedi italiane sia lo stipendio base sia la retribuzione complessiva tra uomini e donne risultano essere equiparate.

1) Ai fini del calcolo dell'indicatore non è stata considerata la sede Svizzera. Il rapporto tra l'aumento % della retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento % medio della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (esclusa suddetta persona) non è stato riportato in quanto non rappresentativo dell'andamento delle retribuzioni.

2) La sede statunitense e quella svizzera non sono state prese in considerazione in quanto vi sono presenti dipendenti appartenenti a un solo genere.

## Rapporto dello stipendio tra uomini e donne - GRI 405-2

Italia	UdM	2021		2022		2023	
		Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Executives	%	90%	90%	88%	87%	91%	90%
Managers	%	103%	102%	92%	92%	91%	92%
Impiegati	%	91%	90%	90%	89%	97%	96%
Operai <sup>3</sup>	%	-	-	-	-	-	-

Australia <sup>4</sup>	UdM	2021		2022		2023	
		Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Executives	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Managers	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Impiegati	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Operai	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Australia Horizon <sup>5</sup>	UdM	2021		2022		2023	
		Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione	Stipendio base	Retribuzione
Executives	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Managers	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Impiegati	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Operai	%	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

3) Il rapporto tra gli stipendi base di uomini e donne e il rapporto tra le retribuzioni di uomini e donne per la categoria operai sono state considerate informazioni confidenziali in quanto sono presenti solo due dipendenti all'interno della categoria e la divulgazione del dato avrebbe causato la violazione di vincoli di riservatezza.

4) e 5) L'indicatore non è stato calcolato per le sedi australiane, poiché il dato non è significativo e pertanto non è stato mostrato all'interno del prospetto.

# Benessere dei dipendenti

aizoOn, consapevole dell'importanza della salute e del benessere dei propri dipendenti per il proprio successo e per una crescita sostenibile, si impegna a garantire condizioni lavorative che rispettano la dignità individuale e favoriscono l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, con iniziative quali lo smart working e la flessibilità oraria. Il Gruppo supporta i dipendenti anche durante periodi di transizione personale, mantenendo la comunicazione e assistendoli nel rientro al lavoro senza discriminazioni.

Il Gruppo ha introdotto -da diversi anni- iniziative di welfare aziendale, fornendo una gamma di servizi che i dipendenti possono selezionare secondo le proprie preferenze. Questi servizi sono stati scelti tenendo conto delle necessità del personale, al fine di potenziare il loro potere d'acquisto e di favorire un migliore equilibrio tra le responsabilità lavorative e gli impegni familiari. Il progetto mira a proteggere o aumentare il potere di acquisto dei dipendenti e delle loro famiglie attraverso iniziative innovative di welfare e assistenza, oltre ai normali strumenti di retribuzione. I dipendenti sono raggruppati in categorie omogenee in base al loro ruolo aziendale, e il budget assegnato viene comunicato individualmente, specificando l'importo disponibile per i vari beni e servizi inclusi nel piano. Ciascun dipendente può decidere di destinare l'importo comunicato utilizzandolo sui diversi beni/servizi previsti dalle principali aree di intervento, tra le quali Family People Care che ricomprende servizi di istruzione e assistenza, come ad esempio asili, test scolastici e baby-sitting, l'area salute e l'area benessere e cultura.

In questa direzione, nel 2023 aizoOn ha attivato una convenzione aziendale con ENNEVOLTE, portale di convenzioni aziendali nato per offrire alle aziende uno strumento di incentivazione per motivare i propri dipendenti, attraverso sconti e vantaggi su prodotti e servizi.

Nel 2023, con l'obiettivo di sostenere l'innovazione e la sostenibilità, aizoOn ha scelto di continuare a offrire ai propri dipendenti l'opzione di lavorare in modalità smart working, aggiornando di conseguenza la policy aziendale. Questa iniziativa mira a facilitare l'equilibrio tra le sfere lavorativa e privata, a consolidare un rapporto di fiducia e responsabilità reciproca, e a stimolare la cooperazione all'interno del team di aizoOn. L'obiettivo è promuovere un approccio al lavoro incentrato sui risultati e incrementare la produttività, rispondendo nel contempo alle necessità di specifiche categorie di impiegati.

Infine, da aprile 2023, il team di aizoOn dedicato al well-being ha iniziato le sue attività a partire dall'ideazione di una survey sulla popolazione aziendale in Italia per esplorare le priorità dei dipendenti in termini di benessere, e dalla costituzione di un comitato di lavoro permanente con l'obiettivo di lavorare sulle proposte di well-being da mettere in campo già nei primi mesi del 2024.



# Salute e Sicurezza

Nell'ottica di preservare la salute e sicurezza dei propri dipendenti, aizoOn si è dotata di una struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia formalmente definiti, in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale del Gruppo e si è dotata di tutte le figure specifiche previste dalle normative, come ad esempio un RSPP e medici competenti per le varie sedi.

Nel Gruppo, i compiti organizzativi e operativi della direzione, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori includono attività di sicurezza e le responsabilità connesse. Sono stati documentati i compiti del Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione (RSPP) e degli addetti, dei Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), degli addetti alla gestione delle emergenze e del medico competente.

La formazione e l'addestramento sono essenziali per la funzionalità del modello organizzativo. Tutti i lavoratori ricevono formazione adeguata, soprattutto in relazione al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni, o dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie o sostanze pericolose.

Per quanto riguarda la comunicazione e il coinvolgimento, il Gruppo valorizza la circolazione delle informazioni per coinvolgere tutti i soggetti interessati, attraverso la consultazione preventiva, la valutazione dei rischi, la definizione delle misure preventive e riunioni periodiche.

La gestione operativa del sistema di controllo dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro è integrata con la gestione dei processi aziendali. Sono state definite le modalità per lo svolgimento in sicurezza delle attività, identificando le aree di intervento associate agli aspetti di salute e sicurezza e gestendo operativamente le emergenze, la qualificazione del personale, l'organizzazione del lavoro, l'acquisizione di beni e servizi, la manutenzione e la scelta dei fornitori e appaltatori.

Infine, il Gruppo ha implementato un sistema di monitoraggio della sicurezza per verificare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, con una programmazione temporale delle verifiche, l'attribuzione di compiti e responsabilità esecutive, la descrizione delle metodologie da seguire e le modalità di segnalazione delle eventuali situazioni difformi.

Per quanto riguarda gli infortuni sul lavoro, nel corso del 2022 e 2023 si è registrato un solo caso di infortunio in itinere verificatosi nel percorso casa-lavoro. Il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) è stato pari a 0 nel 2023 (base di conteggio/ 1 milione di ore lavorate).

Non si sono registrati decessi sul lavoro o infortuni con gravi conseguenze, o infortuni generici tra i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo di aizoOn. Quest'ultima tipologia di lavoratori nel 2023 ha lavorato 63.670 ore con 61 lavoratori esterni.

## Infortuni e tasso di infortuni sul lavoro - GRI 403-9

	UdM	2021	2022	2023
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	n.	-	1	1
di cui, numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	n.	-	-	-
di cui, infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	n.	-	-	-
Ore lavorate	n.	854.809	961.662	1.110.806
Tasso di infortuni in itinere *		-	1,04 *	0,9 *
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili *		-	0	0
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro		-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro		-	-	-

\* L'indice di frequenza è calcolato come numero di infortuni per 1.000.000 / ore lavorate



Capitolo 4.

# Il nostro impatto ambientale

In linea con la propria vision, aizoOn si propone di contribuire alla creazione di una società più responsabile e sostenibile attraverso l'offerta delle proprie soluzioni ai clienti, integrando pratiche di sostenibilità nella strategia d'impresa.

Tuttavia aizoOn può avere diversi impatti ambientali che derivano principalmente dal consumo energetico degli uffici, dall'utilizzo di hardware e dispositivi elettronici, e dai viaggi d'affari del proprio personale. Inoltre, tali impatti possono derivare, seppur limitatamente, anche dalla produzione di rifiuti generati durante le attività caratteristiche dell'azienda.



# Consumi energetici ed emissioni GHG

Nel 2023, i consumi energetici delle sedi italiane<sup>1</sup> di aizoOn sono stati pari a 3.589 GJ, dovuti principalmente al consumo di energia elettrica, necessaria per il funzionamento dei server, delle infrastrutture IT, dei sistemi di condizionamento, dell'illuminazione e delle apparecchiature operative negli uffici. Questo consumo costituisce il 70% del totale, segnando un incremento significativo rispetto all'anno precedente, giustificati dall'ampliamento del sistema di climatizzazione della sala server della sede di Torino per il rinnovo e espansione del parco server per la produzione.

Il rimanente 30% del fabbisogno energetico è coperto dal gas naturale, impiegato per il riscaldamento degli spazi lavorativi, e dai carburanti come gasolio e benzina, utilizzati per i trasporti e gli spostamenti legati all'attività aziendale.

## Consumo di energia interno all'organizzazione – GRI 302-1

	UdM	2021	2022	2023
<b>Totale consumi combustibili non rinnovabili</b>	<b>GJ</b>	<b>972</b>	<b>1.154</b>	<b>1.098</b>
Gas naturale per riscaldamento	GJ	539	577	548
Gasolio per flotta aziendale	GJ	283	390	367
Benzina per flotta aziendale	GJ	150	186	183
<b>Totale energia elettrica</b>	<b>GJ</b>	<b>1.034</b>	<b>1.117</b>	<b>2.491</b>
<b>Totale consumi energetici</b>	<b>GJ</b>	<b>2.006</b>	<b>2.270</b>	<b>3.589</b>

1) I dati ambientali relativi alle sedi estere del Gruppo non sono stati raccolti in quanto le sedi sono limitate nelle dimensioni e nei consumi.

Per quanto riguarda le emissioni di gas serra generate dalle attività aziendali possono essere classificate in due categorie principali: emissioni dirette ed emissioni indirette. Le emissioni dirette, note anche come Scope 1, sono quelle che derivano direttamente dalle operazioni svolte dal Gruppo. Queste includono, ad esempio, le emissioni prodotte da fonti energetiche di proprietà o sotto il controllo diretto delle società, come i gas di scarico dei veicoli aziendali o le emissioni dai sistemi di riscaldamento.

Le emissioni indirette, invece, si dividono in Scope 2 e Scope 3. Le emissioni di Scope 2 riguardano quelle che derivano dalla produzione di energia elettrica, vapore, calore o raffreddamento che l'azienda acquista per le proprie operazioni. Queste emissioni sono quindi legate all'energia che, pur non essendo prodotta direttamente dall'azienda, è necessaria per le sue attività quotidiane. Le emissioni Scope 2 sono state calcolate sia con il metodo location-based, che riflette l'intensità media delle emissioni delle reti elettriche sia con quello market-based, che riflette le emissioni effettive derivanti dalla produzione di energia elettrica che l'organizzazione ha deciso di acquistare sul mercato.

Nel corso del 2023 si può notare un aumento delle emissioni di Scope 2, dovute all'aumento del consumo di energia elettrica.

Le emissioni di Scope 3, invece, rappresentano un insieme più ampio e complesso di emissioni indirette che si estendono oltre le operazioni aziendali dirette, includendo aspetti come i viaggi d'affari, il trasporto e la distribuzione dei prodotti, l'uso dei prodotti venduti e altre attività che non sono di proprietà né controllate direttamente dall'azienda, ma che sono comunque legate alla sua catena del valore. Attualmente, il Gruppo non rendiconta in modo estensivo le emissioni di Scope 3, ad eccezione della sede di Roma, che si distingue per essere coperta dalla certificazione ISO 14064-1.

#### Emissioni di gas a effetto serra dirette e indirette – GRI 305-1, 2

	UdM	2021	2022	2023
<b>Emissioni dirette (Scope 1)</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>61</b>	<b>72</b>	<b>69</b>
Gas naturale per riscaldamento	tCO <sub>2eq</sub>	31	32	31
Gasolio per flotta aziendale	tCO <sub>2eq</sub>	20	28	26
Benzina per flotta aziendale	tCO <sub>2eq</sub>	10	12	12
<b>Emissioni indirette (Scope 2) Location-Based</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>90</b>	<b>98</b>	<b>174</b>
<b>Emissioni indirette (Scope 2) Market-Based</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>134</b>	<b>142</b>	<b>291</b>
<b>Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 Location-Based)</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>151</b>	<b>170</b>	<b>243</b>
<b>Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 Market-Based)</b>	<b>tCO<sub>2eq</sub></b>	<b>195</b>	<b>214</b>	<b>360</b>

Con l'intento di ridurre le proprie emissioni e di conseguenza il proprio impatto ambientale, aizoOn ha intrapreso diverse iniziative nel corso del 2023. Tra queste, la stipula di un nuovo contratto con un fornitore di energia elettrica che garantisce che le sedi di Roma, Genova e Bologna siano alimentate al 100% da energia rinnovabile. Infatti, una parte dell'energia elettrica consumata è certificata da Garanzie d'Origine (GO), che nel periodo di rendicontazione coprono l'8% dei consumi. In aggiunta, il Gruppo ha indetto una nuova gara per la fornitura di auto aziendali, includendo tra i criteri di selezione la riduzione delle emissioni della flotta aziendale.

# La gestione dei rifiuti

Considerando la specificità delle operazioni di aizoOn, i rifiuti prodotti presso le sedi italiane<sup>2</sup> del Gruppo sono essenzialmente limitati a quelli di natura urbana, comprendendo materiali di consumo tipici dell'ambiente d'ufficio quali carta, cartucce di inchiostro, nonché apparecchiature elettroniche giunte a fine vita, quali computer, monitor e server. Nel corso dell'anno 2023, si è registrata la produzione di 0,20 tonnellate di rifiuti, segnando una significativa riduzione rispetto all'anno precedente. Tale calo è attribuibile al fatto che nel 2022 si era proceduto allo smaltimento di rifiuti accumulati negli anni antecedenti. È rilevante sottolineare che la totalità dei rifiuti generati nel 2023 è stata indirizzata verso processi di recupero, riflettendo l'impegno dell'azienda verso pratiche di gestione dei rifiuti più sostenibili e rispettose dell'ambiente.

## Rifiuti generati – GRI 306-3<sup>3</sup>

	UdM	2022	2023
<b>Rifiuti pericolosi</b>	t	-	0,01
- apparecchiature fuori uso, contenenti componenti pericolosi	t	-	0,01
Di cui inviati al recupero	%	-	100%
<b>Rifiuti non pericolosi</b>	t	<b>0,82</b>	<b>0,19</b>
- imballaggi in materiali misti	t	0,58	-
- RAEE	t	0,24	0,19
Di cui inviati al recupero	%	100%	100%
<b>Totale rifiuti</b>	t	<b>0,82</b>	<b>0,20</b>

2) I dati ambientali relativi alle sedi estere del Gruppo non sono stati raccolti in quanto le sedi fisiche sono di dimensioni molto limitate.

3) Sono stati riportati i dati del 2022 e del 2023 in quanto non è stato effettuato smaltimento nel 2021.

Inoltre, nell'ambito di una strategia mirata alla riduzione del proprio impatto ambientale e sociale derivante dalla produzione di rifiuti, aizoOn ha adottato un approccio proattivo.

Da una parte rigenerando e riutilizzando le componenti interne delle apparecchiature elettroniche, e dall'altra siglando un accordo con un fornitore specializzato.

Questa iniziativa permette di deviare i rifiuti elettronici (e-waste) dalle discariche, dove possono rilasciare sostanze tossiche e inquinanti come piombo, mercurio e cadmio, contribuendo significativamente all'inquinamento del suolo e delle falde acquifere, con potenziali effetti avversi sulla salute umana.

Gli e-waste rappresentano una delle categorie di rifiuti in più rapida crescita e sono particolarmente dannosi per l'ambiente a causa della loro composizione chimica e della difficoltà nel trattamento e nel riciclaggio. Attraverso l'accordo, aizoOn trasforma l'attrezzatura tecnologica inutilizzata e a fine vita, che altrimenti verrebbe scartata, in un bene riutilizzabile o riciclabile, estendendo così la vita utile della tecnologia e contribuendo a un modello di economia circolare. Questa pratica non solo mitiga il problema dell'inquinamento legato agli e-waste, ma promuove anche un uso più consapevole e sostenibile delle risorse tecnologiche.

A decorative graphic consisting of several parallel white curved lines that sweep from the top left towards the bottom right, set against a solid green background.

Capitolo 5.

# La tecnologia

# L'innovazione tecnologica

Con l'obiettivo di supportare i propri clienti nella transizione digitale, aizoOn offre loro una capacità distintiva d'intervento end-to-end basata su 3 pilastri:

- capacità di fare innovazione
- prossimità di business
- competenza tecnologica d'eccellenza

Il business di aizoOn, si articola in quattro aree di intervento. La prima, **Ecosystem programs**, ovvero la capacità di accompagnare i propri clienti nei processi di innovazione trasformativa con un approccio ecosistemico digitale. Il suo ruolo di hub di una rete attiva di eccellenze costituita da università, centri di ricerca e aziende leader di tecnologia le permettono di offrire proposte e direzione di progetti di ricerca applicata a livello internazionale e nazionale e di realizzare progetti e gestire processi *Test before Invest*, curando le fasi progettuali volte a individuare la fattibilità del progetto, a effettuare una dimostrazione preliminare e alla prototipazione. Il secondo livello di intervento è lo sviluppo di **soluzioni innovative** che si basano sull'integrazione di competenze, processi, informazioni e tecnologie per supportare la risoluzione di una o più problematiche aziendali. La terza linea di intervento è caratterizzata da **prodotti proprietari** sviluppati unendo la competenza nel dominio della **Cyber Security** all'approccio basato sui dati. La quarta area di intervento, la più estesa per dimensione sono i **servizi** e i **progetti chiavi in mano** in collaborazione con i team dei clienti, che si basano sull'aggregazione di adeguate competenze tecnologiche e metodologiche, su efficienti capacità di governance e implementazione, anche con l'integrazione di diverse piattaforme e applicazioni.

Un elemento caratterizzante delle soluzioni tecnologiche offerte da aizoOn è la loro appartenenza a **Innovation stream** multisettoriali focalizzati su tematiche afferenti al mondo della sostenibilità, che permettono di contribuire ai principali obiettivi di sviluppo sostenibile indicati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

## Digital Food

Il primo stream vede aizoOn guidare la partnership **Digital Food Ecosystem**, che riunisce diversi know-how in **Scienze e Tecnologia** al fine di fornire una proposta distintiva per gli utenti finali industriali, i produttori di apparecchiature, i rivenditori, i consumatori e la società nel suo complesso. Alcune tra le tematiche principali di questo innovation stream sono Circular Food System, Tracciabilità digitale, Innovazione di processo e di prodotto, Smart Agriculture. Queste tecnologie si inseriscono in un contesto in cui viene attribuita un'importanza sempre maggiore a quattro pilastri: gusto, sicurezza, salute e socialità.

## Digital Health

Questo secondo stream ha l'obiettivo di migliorare la qualità della vita delle persone, grazie all'attenzione alla prevenzione, alla conoscenza profonda delle differenti famiglie di patologie, e alla cura efficace delle stesse. A tal fine vengono impiegate tecnologie quali l'**Artificial Intelligence (AI)** e il **Digital Imaging** per comprendere a livello genetico e cellulare i rischi, i meccanismi di insorgenza, e la progressione di malattie ad alto impatto quali il cancro o le malattie neurodegenerative.

Altre tecnologie, quali la **teleassistenza e il telemonitoraggio**, sono ideate per aumentare il supporto ai pazienti fragili. Il sistema sanitario può essere ottimizzato nel suo complesso **digitalizzando, centralizzando e condividendo i dati utilizzati** da medici e ricercatori.

Una delle attività che rientrano in questo stream è il programma di ricerca **Digital Driven Diagnostics, Prognostics and Therapeutics (D3-4-Health)**, co-finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca italiano e che coinvolge 29 partner. Il programma è finalizzato all'identificazione di nuovi metodi e strumenti di analisi numerica avanzata a supporto della medicina di precisione e predittiva. In particolare, ha lo scopo di trasformare radicalmente e far progredire le attuali metodologie per la diagnosi, il monitoraggio e la terapia di determinate malattie (e.g. alcuni carcinomi, il diabete di tipo I, la sclerosi multipla) facilitando l'applicazione di approcci di medicina di precisione attraverso lo sviluppo dei digital e biological twin, a beneficio di cittadini e pazienti.

Il ruolo di aizoOn all'interno di D3-4-Health è quello di **sviluppare AI per la medicina di precisione**: la creazione di modelli di AI che rispondono a specifiche domande cliniche e l'integrazione di dati complessi da biological twin (modelli biologici e bioingegnerizzati in vitro per la cura attraverso approcci di biological twin). La partecipazione al programma è stata possibile anche grazie al *know how* acquisito e al successo riscontrato da aizoOn nel progetto **DEFLeCT "Digital tEchnology For Lung Cancer Treatment"<sup>1</sup>**. Si è trattato di un progetto incentrato sulla medicina di precisione, la medicina predittiva e la digitalizzazione in sanità. Tra gli esiti la pubblicazione di 4 articoli e la registrazione di 3 brevetti.

Il programma D3-4-Health è stato avviato a novembre 2022 e avrà una durata di 4 anni. Nel corso del 2023, tra i numerosi risultati raggiunti, la nomina da parte di aizoOn di un membro del Comitato Scientifico, l'organo che guida le attività scientifiche dell'Hub di progetto, la realizzazione di uno studio sullo stato dell'arte delle tecniche algoritmiche per le patologie in esame e la raccolta e organizzazione in piattaforma degli "Open Data" (sp. molecolari) per le patologie in esame.

### Environment

Con il terzo stream aizoOn vuole assumersi l'impegno e la responsabilità di essere un abilitatore della transizione ecologica e dare un contributo reale, profondo e sostenibile nel cambiare gli attuali sistemi di produzione e consumo di energia, acqua e risorse naturali. Le **tecnologie digitali** - e le loro innumerevoli applicazioni mobili, quali sensori, oggetti connessi, contatori e reti intelligenti - **possono offrire molte opportunità per rispondere alle sfide ambientali e diventare un fattore abilitante per la sostenibilità**. Possono essere utilizzate per una migliore osservazione e monitoraggio in tempo reale dello stato del nostro pianeta, dell'aria che respiriamo e delle nostre foreste. Possono anche essere uno strumento potente e utile per l'ottimizzazione delle infrastrutture critiche: ad esempio, forniscono i mezzi per **localizzare le perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua**, contribuiscono a un migliore funzionamento della rete energetica (Smart Grid) **e a una maggiore penetrazione delle energie rinnovabili energia**.

Rientra in questo stream il progetto **High Efficiency Hydrogen Storage (HEHS)**, che ha l'obiettivo di sviluppare e sperimentare nuove metodologie e tecnologie per lo stoccaggio, il trasporto e la distribuzione dell'idrogeno, con particolare riguardo alla sicurezza del processo e alla sostenibilità ambientale ed economica dello stesso.



Il progetto si colloca nel più ampio contesto del Green Deal Europeo che indirizza anche la Strategia Europea sull'Idrogeno; in particolare, esso rientra nell'ambito del Piano Nazionale per la Ripresa e la Resilienza (PNRR). Nel corso del 2023 sono state effettuate attività di project management delle attività operative e attività di ricerca. Queste ultime hanno riguardato l'identificazione, lo sviluppo e la validazione di un modello del processo di formazione dei clatrati idrati mediante metodi ed algoritmi di Intelligenza Artificiale. I Clatrati Idrati<sup>2</sup> possono infatti ospitare molecole di idrogeno in condizioni di temperatura e pressione estremamente competitive rispetto alle tradizionali tecnologie di stoccaggio attualmente utilizzate.

### Smart Communities

La finalità del quarto stream è quella di perseguire nuovi modelli di benessere collettivo a vari livelli e ripensare i processi convenzionali, un approccio incentrato sulle persone, che rimette al centro l'individuo. L'obiettivo è quello di **coinvolgere l'intelligenza collettiva** come contributo effettivo allo sviluppo di comunità prospere e vivibili. aizoOn è parte attiva di questa trasformazione digitale che consente sia una comunicazione rapida e diretta tra i cittadini, sia varie tecniche di partecipazione collettiva (**living lab, crowdsourcing, citizen science, gamification**). Queste ultime tecniche supportano le pubbliche amministrazioni nella transizione verso le **Smart Communities** (es. mobilità in contesti urbani), legandole ai reali bisogni dei cittadini, intesi sia come singola persona sia in forma collettiva.

### Space4Humans

Connettere le persone ovunque e in qualunque momento, attraverso le costellazioni di **satelliti per le Telecomunicazioni**, ottimizzare l'uso delle risorse naturali e proteggere le popolazioni a rischio, con i **Satelliti per l'Osservazione della Terra**, rendere più facile viaggiare, attraverso i **satelliti GNSS**, ed esplorare l'universo per comprendere meglio la vita sulla Terra, con le **missioni di esplorazione scientifica**: sono questi gli obiettivi a cui aizoOn ambisce contribuire grazie allo stream Space4Humans. Il suo apporto si sta concretizzando lavorando, in collaborazione con altre industrie e istituti di ricerca, sulla costellazione Galileo (prima e seconda generazione), e sull'osservazione della Terra. Il prossimo obiettivo è quello di portare in questo settore la competenza nei processi di trasformazione digitale, guidati dall'Artificial Intelligence, contribuendo a quella che è chiamata **New Space Economy**.

*1) Il progetto DEFLeCT ha ricevuto un contributo dalla Regione Piemonte e si svolto tra il 2018 e il 2022. In DEFLeCT aizoOn ha fornito leadership scientifica e tecnica, sviluppato una piattaforma digitale completa per il data mining e la scienza dei dati e fornito modelli innovativi mirati alla previsione della sopravvivenza libera da malattia e della sottotipizzazione del cancro su base molecolare.*

*2) Il clatrato idrato è un composto di inclusione in cui la struttura a gabbia formata da molecole d'acqua legate da legami idrogeno può contenere al suo interno molecole di gas. In generale, i clatrati idrati sono termodinamicamente stabili a basse temperature e alte pressioni. Recentemente, sono state studiate diverse applicazioni degli idrati di gas, specialmente nei campi dello stoccaggio e trasporto di gas, dello smaltimento della CO2 e della separazione dei gas.*

# Brevetti Cyber

## Method of detecting systematic communications in a communication network, respective device and computer-program product

Method for detecting systematic communications in a monitored network that could be indicators of a malware infection. The method analyzes specific network protocols and, for each observed packet, extracts packet metadata to measure the systematicity of transmissions between a source and a destination machine, using incremental variance to guarantee the best performance.

**Patent:** IT102021000011267

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
03/05/2021

## Method of detecting anomalies in SSL and/or TLS communications, respective device and computer-program product

Method for detecting anomalies in a monitored network regarding encrypted communications which use either SSL or TLS protocol. The proposed method analyzes SSL/TLS handshakes between network clients and external servers. Then, it combines machine learning techniques with the usage of parametrized cost functions to, respectively, classify suspicious communications and attribute them an anomaly score.

**Patent:** IT102021000015782

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
10/06/2021

## Method of detecting anomalies in communications, respective device and computer-program product

Method of detecting anomalies in unencrypted communications of a monitored network, through the analysis of communication metadata. Metadata characterize each network devices and helps building Bayesian network models able to detect possible behavioral anomalies.

**Patent:** IT102021000033203

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
31/12/2021

## Method of detecting phishing attacks, respective device and computer-program product

Method of detecting phishing attacks through the analysis of screenshots of suspicious URLs. The approach relies on recognizing logos belonging to reputable brands, with the aim of identifying the attempts of an attacker to spoof a website.

**Patent pending:**  
IT102023000019872

**Patent application countries:**  
IT, EU

**Application data**  
26/09/2023

# Brevetti DigEI

## Method for the prognosis of a given disease following a therapeutic treatment, including informatic system and product

Method for predicting the disease-free survival of an oncologic patient based on omics or clinical data. The problem is faced as a binary classification task, in order to exploit all the possible pairwise comparisons between the samples of the train set, artificially increasing the numerosity of the dataset. Predictions on test set are built by making each new sample interact with the training data.

**Patent:**  
IT102022000001817

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
02/02/2022

## Method for estimating an interest variable associated with a given disease from a plurality of a patient's omic data

Method for extracting relevant features from multi-omics data. The method is based on a multi-layer network approach built by computing intra- and inter-omics correlations. After, the method performs community detection on the multi-layer network and computes aggregated quantities for each community.

**Patent:**  
IT02022000005861

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
24/03/2022

## Process for providing a support to clinical decisions, related clinical decision support system and informatic product

Method for suggesting how to modify the values of clinical predictors in order to reduce the patient's risk for a specific endpoint (thus indicating a therapeutic strategy). The method is based on an XAI approach applied to a model predictive of the desired endpoint. Given a high-risk patient, it works by identifying the nearest reachable low-risk condition for the patient, also accounting for clinical constraints.

**Patent:**  
IT102022000015624

**Patent application countries:**  
IT, EU, US, CA, AU

**Application data**  
25/07/2022

## Method for monitoring and controlling the operational status of an industrial plant, including informatic system and product

Method for modifying in real-time the working parameters of an industrial plant in order to ensure the good quality of the final product. The method is based on an XAI approach applied to a model predictive of the quality of products given the working parameters and online measures. In the case of poor predicted output quality, it works by identifying the nearest reachable high-quality condition, also accounting for user-defined constraints.

**Patent pending:**  
IT102024000010975

**Patent application countries:**  
IT

**Application data**  
15/05/2024

# L'attenzione ai clienti

L'attenzione che aizoOn riserva ai propri clienti si sostanzia tramite l'impegno a fornire servizi, consulenze e soluzioni tecnologiche di alta qualità, la tutela della sicurezza dei loro dati e la continua ricerca finalizzata a migliorare i propri servizi adeguandoli alle esigenze in evoluzione dei clienti. L'impegno trova riscontro nelle certificazioni ISO 9001 per il proprio Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) e ISO 27001 per il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI).

Il processo di certificazione ha previsto l'adozione di una **Politica della Qualità** il cui principio base è la realizzazione della Mission aziendale "Sostenere il futuro dei nostri clienti nell'era-digitale, apportando competenza di tecnologia e di innovazione". Nella politica aizoOn specifica che la soddisfazione dei clienti interni (i dipendenti della società) ed esterni (le aziende clienti e i candidati) rappresenta uno dei principali obiettivi che intende perseguire attraverso il miglioramento continuo dei propri processi.

Si stabilisce anche che linee programmatiche per la definizione della politica della qualità fanno riferimento a indirizzi generali quali il rispetto dei requisiti dei servizi e dei sistemi, l'evoluzione dei processi e dei comportamenti aziendali in relazione ai cambiamenti delle esigenze dei clienti, lo sviluppo costante della conoscenza nell'ambito dell'innovazione tecnologica e il miglioramento continuo della qualità dei processi, servizi e sistemi.

Inoltre, viene definito un programma di continuo miglioramento che comprende aspetti quali un percorso di selezione improntato all'eccellenza nel rapporto con i candidati, lo sviluppo delle Competence Area, delle Technologies e dei Market Area, così come lo sviluppo della capacità di progettare e realizzare soluzioni innovative. Il piano prevede inoltre l'applicazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo conforme al D.lgs. 231/2001, il riesame continuo dei processi aziendali attraverso una analisi approfondita del sistema di indicatori di performance, e l'organizzazione di un piano sistematico di audit interni mirati a verificare l'efficacia delle azioni adottate per il concretizzarsi della politica stessa.

In virtù della rilevanza strategica attribuita al tema della qualità, necessaria per raggiungere gli obiettivi prefissati, la Direzione di aizoOn si è assunta l'impegno di condurre un sistematico e documentato riesame del Sistema di Gestione della Qualità. La finalità è assicurare la continua adeguatezza ed efficacia del SGQ (Sistema Gestione Qualità) nel soddisfare i requisiti della norma di riferimento, gli obiettivi espressi nella politica aziendale per la qualità e quelli che saranno definiti di volta in volta, in occasione del riesame stesso.

## Customer Satisfaction

Al fine di migliorare i propri servizi adeguandoli alle esigenze in evoluzione dei clienti, aizoOn ha definito un processo stabile e continuativo mirato a gestire la raccolta e l'elaborazione delle informazioni costituite dalle opinioni dei clienti sulle varie funzioni aziendali di aizoOn e sulle diverse tipologie di attività svolte.

Vi sono tre attività di Customer Satisfaction (CS) ideate per misurare la soddisfazione dei clienti esterni: la CS Generale, la CS Consulenti e la CS Candidati. La CS Candidati viene implementata proponendo, al termine di ogni colloquio conoscitivo, la compilazione di un questionario nel quale viene richiesta la valutazione sulla qualità organizzativa e relazionale del processo di Ricerca e Selezione.

La CS Consulenti mira invece a rilevare il grado di soddisfazione del Cliente rispetto all'operato dei consulenti di aizoOn. Essa è implementata da un lato, tramite incontri regolari con i referenti interni del Cliente e un meeting annuale strutturato che coinvolge tutti i responsabili del Cliente, il Business Unit Manager (BUM) e l'HR partner di riferimento; dall'altro, viene attuata attraverso la somministrazione di tre diversi questionari che sono differenziati in base alla seniority del consulente.

Viene svolta una valutazione specifica per i progetti e servizi "chiavi in mano", tramite un questionario finalizzato a rilevare non solo la corrispondenza di quanto atteso con quanto consegnato, ma anche la soddisfazione per come si è svolta l'attività nella sua interezza.

Infine, vi è la CS General, finalizzata a valutare la soddisfazione dei Clienti sulle prestazioni fornite dalle altre funzioni aziendali, come ad esempio quelle commerciali e amministrative. Il questionario strutturato per la raccolta della soddisfazione generale del Cliente viene periodicamente somministrato a un campione di clienti individuato dalla Funzione qualità.

Per ciascuno dei questionari somministrati ai fini delle varie CS è prevista un'analisi di eventuali situazioni anomale (i.e. valutazioni con una media dei voti inferiore al valore soglia) e l'adozione di eventuali provvedimenti.

La funzione Qualità ha il compito di esaminare periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, i risultati delle rilevazioni ed evidenziare in fase di riesame della direzione se tutte le anomalie sono state gestite con successo e se la presenza di un numero troppo alto di valutazioni al di sotto del valore soglia non debba spingere a definire una non conformità del Sistema di Qualità e alla relativa definizione di azioni di miglioramento.

Negli ultimi anni, per effetto dei cambiamenti operativi causati alle aziende dalla emergenza pandemica, sono state svolte con regolarità le indagini di CS sui consulenti. Tale indagine nel 2023 è stata realizzata su un campione di 162 consulenti (34 junior, 60 consultant e 68 senior) presenti su diversi clienti. Il punteggio assegnato per ogni risposta va da 1 (punteggio più basso) a 5 (punteggio più alto), con la possibilità di non assegnare alcun voto. La media della valutazione per il 2023 è superiore a quella dello dell'anno precedente come riportato nella seguente tabella:

ESITI CUSTOMER SATISFACTION CONSULENTI		
Media ponderata per seniority	2022	2023
Junior	4,02	4,22
Consultant	4,36	4,53
Senior	4,58	4,58

Riconoscendo l'importanza e la necessità della protezione del valore del patrimonio aziendale, costituito da dati, servizi, metodologie e strumenti utilizzati per lo sviluppo del business e la soddisfazione dei clienti, aizoOn ha adottato una **Politica per la Sicurezza delle Informazioni**. Al suo interno vengono identificati come processi strategici per l'ottenimento degli obiettivi di sicurezza i processi di **Gestione IT** e quelli di erogazione dei servizi della **Technology Unit** di **CyberSecurity**.

Il Board offre il suo sostegno alla corretta implementazione del Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) e della relativa Politica attraverso diverse mansioni chiave. Promuove e applica un SGSI conforme alle norme internazionali riconosciute, garantendo che gli obiettivi di sicurezza siano identificati e soddisfino i requisiti aziendali. Stabilisce i ruoli e le responsabilità aziendali per lo sviluppo e il mantenimento del SGSI, fornendo risorse adeguate alla sua pianificazione, implementazione, organizzazione, controllo, revisione, gestione e miglioramento continuo. Controlla l'integrazione del SGSI in tutti i processi aziendali, monitorando le minacce alle informazioni chiave e analizzando gli incidenti di sicurezza. Inoltre, approva e supporta tutte le iniziative di miglioramento della sicurezza e attiva programmi per diffondere la consapevolezza e la cultura della sicurezza delle informazioni.

La Politica identifica come principi generali la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e individua come obiettivo generale del SGSI la tutela e la protezione da tutte le minacce, interne o esterne, intenzionali o accidentali, delle informazioni nell'ambito delle proprie attività, in accordo con le indicazioni fornite dallo standard ISO/IEC 27001.

Essa definisce poi le attività strategicamente fondamentali al suo raggiungimento e gli obiettivi dettagliati per la sicurezza delle informazioni. Nella politica vengono anche stabiliti i requisiti generali di sicurezza:

- lo svolgimento di un' **analisi dei rischi** che consenta di acquisire consapevolezza sul livello di esposizione a minacce del proprio sistema informativo
- l'aggiornamento continuo di un **inventario degli asset aziendali**
- la **classificazione delle informazioni** in base al loro livello di criticità
- la **gestione degli accessi** ai sistemi e alle sedi fisiche
- la **sensibilizzazione e formazione** dei dipendenti e collaboratori
- le procedure per la **gestione degli incidenti di sicurezza**, inclusa quella per il **Business Continuity** e il **Piano di Disaster Recovery**
- il rispetto delle **disposizioni di legge**.

Similmente a quanto previsto per l'SGQ, anche l'SGSI viene periodicamente sottoposto al riesame da parte della Direzione, in modo da assicurare un supporto adeguato all'introduzione di tutte le migliori necessarie e per favorire l'attivazione di un processo continuo, con cui viene mantenuto il controllo e l'adeguamento della Politica in risposta ai cambiamenti dell'ambiente aziendale, del business, delle condizioni legali.

# Il contributo allo sviluppo del territorio e delle comunità locali

Grazie ai servizi, lo sviluppo delle soluzioni e delle piattaforme, nel corso del 2023, il Gruppo ha generato un valore economico **di oltre 49 milioni di euro, in crescita del 16% rispetto al 2022.**

Di questo, il 92% è stato distribuito ai vari stakeholder. In particolare, il 73% è stato destinato al personale sotto forma di stipendi e bonus e il 25% ha coperto i costi operativi sostenuti dal Gruppo per l'acquisto di beni e servizi essenziali per le attività di aizoOn.

Il Gruppo predilige fornitori locali dove possibile e richiede ai fornitori di servizi, ovvero ai consulenti esterni, di rispettare i principi espressi nel Codice Etico, nel Modello Organizzativo e nella Politica per le pari opportunità di aizoOn, che esige l'impegno per creare un ambiente lavorativo equo, inclusivo e privo di qualunque discriminazione, diretta o indiretta, in relazione al genere, all'orientamento e identità sessuale, all'età e alla generazione, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alla fede religiosa, alle opinioni politiche.

Un'attenzione particolare è rivolta anche ai fornitori delle apparecchiature tecnologiche che aizoOn utilizza per svolgere i propri servizi: vengono selezionati realtà molto solide e strutturate che monitorano e rendicontano in modo trasparente le proprie performance in ambito ESG.

Queste società a loro volta richiedono che i propri fornitori aderiscano a standard e principi internazionali, come i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'infanzia e altre convenzioni pertinenti delle Nazioni Unite.

L'ammontare restante del valore economico distribuito è stato impiegato, in parte per il pagamento di interessi finanziari ai fornitori di capitale e di oneri fiscali alla Pubblica Amministrazione, ed in parte è stato distribuito alla comunità sotto forma di donazioni, sponsorizzazioni e contributi associativi. In particolare, aizoOn ha erogato donazioni a giovani sia per attività sportive che di apprendimento. Nel corso degli anni, gli azionisti del gruppo aizoOn hanno dimostrato un impegno straordinario verso la crescita e il rafforzamento della azienda.

Con grande lungimiranza e senso di responsabilità, gli azionisti, hanno scelto di reinvestire costantemente gli utili all'interno dell'azienda, senza distribuire dividendi. Questa decisione strategica ha permesso di finanziare ambiziosi progetti di espansione e innovazione, contribuendo in maniera significativa allo sviluppo sostenibile ed equilibrato del gruppo e alla creazione di valore a lungo termine.

	UdM	2021	2022	2023
<b>Valore Economico Generato</b>	<b>K€</b>	<b>38.090</b>	<b>42.454</b>	<b>49.079</b>
<b>Valore Economico Distribuito</b>	<b>K€</b>	<b>34.504</b>	<b>39.140</b>	<b>45.108</b>
Costi Operativi	K€	8.897	9.815	11.437
Valore distribuito ai dipendenti	K€	24.900	28.446	32.724
Valore distribuito ai fornitori di capitale	K€	204	173	284
Valore distribuito alla Pubblica Amministrazione	K€	295	455	432
Valore distribuito agli azionisti	K€	-	-	-
Valore distribuito alla comunità	K€	209	251	232
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>K€</b>	<b>3.589</b>	<b>3.243</b>	<b>4.089</b>





# Nota metodologica

Il Gruppo ha presentato il primo Bilancio di Sostenibilità per l'anno 2023 seguendo gli standard del "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" (GRI Standard), secondo l'opzione "with reference to the GRI Standards".

In linea con gli standard di rendicontazione, per garantire la qualità dei dati e le informazioni riportate sono stati applicati i seguenti principi: accuratezza, completezza, chiarezza, comparabilità, equilibrio e tempestività.

Le informazioni qualitative e quantitative di natura sociale, ambientale ed economico-finanziaria contenute nel presente documento sono state raccolte attraverso interviste dirette ai responsabili delle diverse funzioni aziendali e l'invio di apposite schede di raccolta dati.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative riportati nel presente documento si riferiscono alle performance del Gruppo, ad eccezione dei dati sulla formazione del personale che sono stati raccolti solo per le sedi italiane di aizoOn, escludendo quindi la sede svizzera, quella australiana e quella statunitense. Il documento non è stato sottoposto ad assurance esterna.

La rendicontazione, avente frequenza annuale, considera un orizzonte temporale che va dal 1° gennaio 2023 a 31 dicembre 2023, coincidendo con il periodo del bilancio finanziario.

Al fine di poter permettere un confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di aizoOn, laddove possibile vengono presentati i trend di performance relativi al triennio 2021-2023. In questi casi, le variazioni al periodo di rendicontazione sono esplicitamente indicate all'interno dello stesso Bilancio.

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di aizoOn in data 25/07/2024 e dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo Excursus srl in data 26/07/2024.

Di seguito sono riportate le fonti da cui sono stati selezionati i parametri utilizzati per il calcolo dei dati presentati all'interno del documento:

- La conversione in GJ delle fonti di energia utilizzate dal Gruppo è stata effettuata utilizzando i fattori di conversione previsti dall'UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), Conversion factors - Full set, 2022, 2023, ad eccezione del fattore di conversione del gas naturale per l'anno 2021 per il quale è stato usato il fattore di conversione previsto dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM). La conversione in GJ delle fonti di energia utilizzate dal Gruppo è stata effettuata utilizzando i fattori di conversione previsti dall'UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), Conversion factors - Full set, 2022, 2023, ad eccezione del fattore di conversione del gas naturale per l'anno 2021, per il quale è stato usato il fattore di conversione previsto dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare (MATTM).

- Per il calcolo delle emissioni dirette di gas serra (Scope 1) generate dal Gruppo sono stati utilizzati i fattori disponibili presso le tavole elaborate dal UK Department of Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA), Conversion factors - Full set, 2021, 2022, 2023.
- Per il calcolo delle emissioni di gas serra Location-based (Scope 2), i fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni del 2023 sono stati quelli pubblicati dall'European Environment Agency (EEA) 2022, invece per il 2021 e 2022 sono stati ricavati da Terna, Confronti internazionali, 2019, 2020.
- Per quanto riguarda le emissioni Market-based (Scope 2), il fattore di emissione utilizzato è stato quello pubblicato nel 2021 dall'Association of Issuing Bodies nel documento "European Residual Mixes – Results of the calculation of Residual Mixes for the calendar year 2021".
- Il tasso di infortuni sul lavoro è stato calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ ore lavorate\* 1.000.000.

Il documento è disponibile sul sito di aizoOn.  
<https://www.aizoongroup.com>

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi all'indirizzo

[sustainability@aizoongroup.com](mailto:sustainability@aizoongroup.com)

# GRI Content Index

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Il Gruppo aizoOn ha presentato la rendicontazione con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
<b>Standard di settore GRI pertinenti</b>	Non presenti al momento dell'approvazione del presente Bilancio

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>Informative Generali</b>		
GRI 2 – Informative Generali – 2021	<b>L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione</b>	
	2-1 Dettagli organizzativi	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Introduzione
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	Non applicabile in quanto primo anno di rendicontazione
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica
	<b>Attività e lavoratori</b>	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Le aree di mercato
	2-7 Dipendenti	Cap. 3 Le persone - Il valore del capitale umano
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Cap. 3 Le persone - Il valore del capitale umano

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>Informative Generali</b>		
GRI 2 – Informative Generali – 2021	<b>Governance</b>	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Il presidente di aizoOn non è un dirigente
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Introduzione Nota metodologica
	2-15 Conflitti d'interesse	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Cap. 3 Le persone - Diversità, inclusione e pari opportunità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>Informative Generali</b>		
GRI 2 – Informative Generali – 2021	<b>Strategia, politiche e prassi</b>	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Lettera agli stakeholder
	2-23 Impegno in termini di policy	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il Codice Etico, le politiche e le certificazioni del Gruppo
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il Codice Etico, le politiche e le certificazioni del Gruppo
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Cap. 2 La sostenibilità
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Nel 2023 non sono stati riportati casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti
	2-28 Appartenenza ad associazioni	aizoOn è iscritta a Confindustria e nello specifico alle seguenti territoriali e di settore: Unione Industriali Torino, Assolombarda, Assolavoro, Confindustria Genova.

STANDARD GRI	INFORMATIVA	UBICAZIONE
<b>Informative Generali</b>		
GRI 2 – Informative Generali – 2021	<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Cap. 2 La sostenibilità
	2-30 Contratti collettivi	Il 100% dei dipendenti del Gruppo è coperto da contratti collettivi
<b>Informative sui temi materiali</b>		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Cap. 2 La sostenibilità
	3-2 Elenco di temi materiali	Cap. 2 La sostenibilità
<b>Condivisione di valore con le comunità locali</b>		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 La tecnologia - Il contributo allo sviluppo del territorio e delle comunità locali
201: Performance economiche – 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Cap. 5 La tecnologia - Il contributo allo sviluppo del territorio e delle comunità locali
<b>Etica e integrità di business</b>		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn
205: Anticorruzione – 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Nel 2023 non sono stati riportati incidenti di alcun genere legati alla corruzione per il Gruppo
206: Comportamento anticompetitivo – 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Nel 2023 non sono stati riportati incidenti di alcun genere legati a comportamento anticompetitivo per il Gruppo

Consumi energetici ed emissioni in atmosfera		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - Consumi energetici ed emissioni GHG
302: Energia – 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - Consumi energetici ed emissioni GHG
305: Emissioni – 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - Consumi energetici ed emissioni GHG
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - Consumi energetici ed emissioni GHG
Economia circolare e produzione di rifiuti		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - La gestione dei rifiuti
306: Rifiuti – 2020	306-3 Rifiuti prodotti	Cap. 4 Il nostro impatto ambientale - La gestione dei rifiuti
Attraction, retention e benessere dei dipendenti		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le persone - Il valore del capitale umano Cap. 3 Le persone - Formazione e sviluppo dei talenti
401: Occupazione – 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Cap. 3 Le persone - Il valore del capitale umano
404: Formazione e istruzione – 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap. 3 Le persone - Formazione e sviluppo del personale



Salute e sicurezza dei lavoratori		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
403: Salute e sicurezza sul lavoro – 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 3 Le persone - Formazione e sviluppo del personale; Salute e sicurezza
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza
	403-9 Infortuni sul lavoro	Cap. 3 Le persone - Salute e sicurezza

<b>Diversità e pari opportunità</b>		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 3 Le persone - Diversità, inclusione e pari opportunità
405: Diversità e pari opportunità – 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Cap. 3 Le persone - Diversità, inclusione e pari opportunità, Cap.1 Identità e valori di aizoOn - Il modello di Corporate Governance
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Cap. 3 Le persone - Diversità, inclusione e pari opportunità
406: Non discriminazione – 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Cap. 3 Le persone - Diversità, inclusione e pari opportunità
<b>Protezione dei dati, cybersecurity e asset reliability</b>		
GRI 3 – Temi materiali – 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 La tecnologia
418: Privacy dei clienti – 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Nel 2023 non sono stati riportati fondati reclami ricevuti riguardo a violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati
<b>Approvvigionamento sostenibile</b>		
Tema non GRI	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 5 La tecnologia - Il contributo allo sviluppo del territorio e delle comunità locali
<b>Innovazione a servizio della sostenibilità e dei clienti</b>		
Tema non GRI	GRI 3-3 Gestione dei temi materiali	Cap. 1 Identità e valori di aizoOn - Le divisioni tecnologiche Cap. 5 La tecnologia - L'innovazione tecnologica





aizoon®  
AUSTRALIA  
EUROPE  
USA  
TECHNOLOGY & CONSULTING