

RELAZIONE D'IMPATTO 2025

AWorld Srl Società Benefit



INDICE

RELAZIONE D'IMPATTO 2025.....	1
AWorld Srl Società Benefit.....	1
INDICE.....	2
Introduzione.....	6
Vision.....	6
Mission.....	6
Chi Siamo.....	6
Il nostro manifesto.....	6
Come può una persona fare la differenza?.....	6
Nota sulla proporzionalità degli impegni.....	7
Metodologia: Standard VSME.....	8
Matrice di Materialità.....	9
Highlights d'impatto positivo 2025.....	9
Impatti energetici e climatici legati a prodotti e servizi offerti (E, Environment).....	11
Infrastruttura digitale di AWorld srl SB.....	11
Consumi e impatto climatico dell'infrastruttura digitale (novità 2025: AWS Customer Carbon Footprint Tool).....	11
Impronta carbonica aziendale: consumi elettrici ed emissioni (Scope 2).....	12
Consumi elettrici dell'ufficio di Torino.....	12
Consumi elettrici legati al telelavoro (Scope 3).....	13
Consumi totali ed emissioni di GHG (Scope 2).....	13
Viaggi di lavoro, percorsi casa-lavoro e telelavoro (Scope 3).....	14
Strategia di mobilità e decarbonizzazione dei trasporti.....	14
Viaggi di lavoro (business travel).....	14
Percorsi casa-lavoro e telelavoro (employee commuting).....	15
L'App di AWorld come strumento di mitigazione del cambiamento climatico (Scope 4).....	15
Temi ambientali dichiarati non materiali.....	15
Economia circolare: recupero PC aziendali.....	16
Gestione aziendale, organizzazione e processi (G, Governance).....	17
Struttura organizzativa.....	17
Composizione del Consiglio di Amministrazione.....	17
Certificazione ISO/IEC 27001:2022.....	17
Governance e organizzazione per processi.....	17
Modello di business.....	18
Investimenti innovativi: AWorld Evolve.....	18
Personalizzazione dell'esperienza utente: il framework MABTree.....	18
Gestione della catena di fornitura.....	19
Anti-corruzione.....	19





Privacy e gestione dati degli utenti.....	19
Impatto sociale su stakeholder e comunità di AWorld (S, Social).....	21
Comunità: la nostra forza e il nostro obiettivo.....	21
Comunità digitale.....	21
Le aziende: moltiplicatori d'impatto positivo.....	21
Juventus (engagement dipendenti).....	21
AGN Energia (engagement dipendenti, 2ª annualità).....	21
Ersel (engagement dipendenti).....	22
Lega Serie A: Play for the Planet (engagement fan, 4º anno).....	22
Scrap The Food (bando, citizen engagement).....	22
Partnership con le Nazioni Unite.....	22
Parallel Realities (SDG Action Campaign).....	22
European Climate Pact: Together in Action.....	22
Europe Day 2025 (Carbon Footprint Station).....	23
UN Global Compact.....	23
Pubblicazioni scientifiche.....	23
Forza lavoro.....	24
Il nostro modo di lavorare.....	24
Ascoltare il team.....	25
Contratti equi e benefit concreti.....	25
Parità di genere.....	25
Formazione.....	25
Prevenzione delle discriminazioni e inclusione.....	26
Obiettivi Raggiunti nel 2025.....	27
Obiettivi Riconsiderati.....	28
Obiettivi 2026.....	29





Introduzione

Vision

AWorld, dove vivere in modo sostenibile diventa istintivo.

Questa è la nostra visione di futuro, e ogni nostra azione serve a realizzarla. Un obiettivo ambizioso che ci spinge oltre, per raggiungere più persone e generare un impatto maggiore.

Mission

Generare un impatto positivo sul Pianeta coinvolgendo persone e organizzazioni per agire subito. Ci impegniamo a realizzarlo giorno dopo giorno.

Chi Siamo

Nata nel 2019, AWorld è la piattaforma digitale che guida le persone verso stili di vita più sostenibili: dalle buone pratiche sociali e ambientali a quelle personali, come il benessere psico-fisico. Coinvolgiamo dipendenti, consumatori, cittadini e studenti.

AWorld è l'unica applicazione al mondo direttamente sostenuta dalla campagna ActNow delle Nazioni Unite e copre l'intero spettro dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). La piattaforma offre oltre 2.000 contenuti educativi in formato microlearning, un catalogo di più di 130 abitudini sostenibili che gli utenti possono registrare nella vita quotidiana, un calcolatore dell'impronta carbonica individuale e un Mobility Assistant che traccia automaticamente le scelte di mobilità. Un sistema di gamification basato su missioni personali, sfide di community, classifiche e ricompense traduce la conoscenza in azione concreta.

Il nostro obiettivo è ispirare, responsabilizzare e coinvolgere le persone per rendere il mondo un posto migliore.

Il nostro manifesto

Come può una persona fare la differenza?

La crisi ambientale può sembrare una sfida troppo grande, e il singolo gesto troppo piccolo per salvare le condizioni del Pianeta che ci permettono la vita. Ma non è così. In ognuno di noi risiede il potere del cambiamento.

Ognuno di noi può agire ogni giorno per creare un impatto positivo. E quando si sommano tante azioni individuali di tante singole persone, si ottiene un impatto enorme. Insieme, possiamo fare davvero la differenza.

Il cambiamento è nelle nostre mani! Quando agiamo come individui uniti, diventiamo più forti, più influenti. Diventiamo una forza di cambiamento.





AWorld unisce le persone, condivide conoscenza e la trasforma in azione concreta. Stiamo creando un mondo dove fare scelte migliori per il nostro Pianeta diventa naturale. Un mondo dove il potere collettivo delle persone amplifica il cambiamento positivo ogni giorno.

La conoscenza è la nostra voce. L'azione è la nostra forza. Insieme è come vinciamo. Unisciti a noi.

Nota sulla proporzionalità degli impegni

Il 2025 è stato un anno difficile per AWorld. La contrazione del mercato dei servizi di sostenibilità, iniziata nella seconda metà del 2024 e aggravata dall'incertezza normativa del pacchetto OMNIBUS, ha colpito duramente il nostro settore. I buyer dei nostri servizi, in larga parte grandi aziende, hanno congelato o ridimensionato i budget destinati allo stakeholder engagement, in attesa di capire quali obblighi di rendicontazione sarebbero rimasti in vigore.

L'organico di AWorld è passato da circa 34 persone a fine 2024 a 14 dipendenti nel 2025. Il fatturato si è attestato a circa 840.000 euro, ben al di sotto delle proiezioni che avevamo formulato.

In questa fase abbiamo scelto di mettere al primo posto le persone. L'azienda ha adottato una politica di zero licenziamenti per tutto il 2025. Nessun dipendente è stato licenziato: le uscite sono avvenute in modo spontaneo, dopo che tutto il personale è stato informato con piena trasparenza della situazione. Tra febbraio e agosto 2025, AWorld ha attivato il Fondo di Integrazione Salariale (FIS) a rotazione, sfruttando al massimo gli ammortizzatori sociali per tutelare chi lavorava con noi. Due contratti di apprendistato in scadenza non sono stati rinnovati per la situazione aziendale. Nel corso del 2025 non si è verificata alcuna vertenza di lavoro relativa alla riduzione del personale.

Coerentemente con i principi di trasparenza e materialità che guidano questa relazione, abbiamo ricalibrato i nostri impegni sulla dimensione reale dell'azienda. Alcuni obiettivi definiti nel 2024, quando contavamo su una crescita verso le 50 unità di personale, sono stati temporaneamente sospesi perché non proporzionati alla nostra attuale dimensione. Restano nel nostro orizzonte strategico e verranno ripresi al raggiungimento di condizioni adeguate.

La credibilità di una Società Benefit si misura anche nella capacità di riconoscere i propri limiti e di comunicarli con onestà.





Metodologia: Standard VSME

La scelta metodologica per questa Relazione d'Impatto si colloca in un anno di evoluzione normativa significativa.

Il 30 luglio 2025, la Commissione Europea ha adottato ufficialmente lo Standard VSME (Voluntary Sustainability Microenterprise Standard) tramite la Raccomandazione 2025/1710, elevandolo da bozza EFRAG a standard di riferimento dell'Unione Europea per le PMI non quotate. La decisione conferma e rafforza la scelta che avevamo fatto già nella Relazione d'Impatto 2024.

Il pacchetto OMNIBUS I, entrato in vigore il 18 marzo 2026, ha introdotto il Value Chain Cap: un meccanismo che vieta alle grandi imprese soggette alla CSRD di richiedere ai propri fornitori PMI dati ESG superiori a quelli previsti dallo standard VSME. Clausole contrattuali che impongano oneri informativi maggiori sono legalmente nulle. Questo cambiamento risolve buona parte dell'incertezza che avevamo segnalato nella Relazione d'Impatto 2024 riguardo alle intenzioni dei buyer di servizi ESG.

La CSRD si applica ora solo alle grandi imprese con più di 1.000 dipendenti e 450 milioni di euro di fatturato. Le PMI quotate sono state completamente esentate. AWorld, in quanto PMI non quotata, resta fuori da qualsiasi obbligo diretto di rendicontazione.

Scegliamo comunque di redigere questa Relazione d'Impatto su base volontaria, come atto di trasparenza verso i nostri stakeholder e in adempimento dei nostri obblighi di Società Benefit.

Va segnalata anche la Direttiva ECGT (UE 2024/825), recepita in Italia con il D.Lgs. 30/2026, pienamente applicabile dal 27 settembre 2026. La direttiva vieta i claim ambientali generici non supportati da prove, i claim basati sulla sola compensazione e i marchi di sostenibilità auto-creati. Il VSME, come framework strutturato e riconosciuto, ci fornisce la base per sostanziare le nostre dichiarazioni di sostenibilità.





Matrice di Materialità

Per il 2025 abbiamo adottato i risultati della matrice di materialità elaborata nel 2024, come già previsto nella precedente Relazione d'Impatto ("questa matrice di materialità può informare l'azienda finché non ci sarà la necessità e volontà del Consiglio di Amministrazione di rifarla").

Le ragioni sono due. I temi materiali identificati nel 2024 restano rappresentativi della realtà di AWorld. Con un organico ridotto a 14 dipendenti, ripetere l'esercizio di consultazione degli stakeholder sarebbe stato un impegno sproporzionato rispetto al valore informativo aggiuntivo.

La matrice era stata costruita nel Q3/Q4 2024 dando uguale peso a tutti gli stakeholder chiave (Dipendenti, Investitori e Shareholder, Clienti, Fornitori e Partner), con un totale di 40 rispondenti. La rilevanza attribuita da ciascun gruppo è stata mediata e confrontata con la valutazione del Consiglio di Amministrazione di AWorld (5 membri).

I 10 temi materiali identificati, con i punteggi medi di rilevanza attribuiti dagli stakeholder e dal CdA, sono i seguenti:

Tema materiale	Stakeholder (media)	CdA (media)
Diritti e benessere dei lavoratori	4,46	3,67
Comunità	4,50	4,00
Trasparenza	4,24	4,00
Privacy e data security	4,05	4,00
Formazione	4,00	4,70
Innovazione	4,00	4,40
Eticità	4,17	3,67
Performance economiche	4,03	4,20
Accessibilità digitale	3,88	3,60
Gestione sostenibile della catena di fornitura	3,71	3,40

Le principali divergenze tra le valutazioni degli stakeholder e quelle del CdA riguardano due temi: i Diritti e benessere dei lavoratori, a cui gli stakeholder attribuiscono una rilevanza significativamente maggiore rispetto al CdA, e la Formazione, dove il CdA esprime un'attenzione superiore rispetto agli stakeholder.

I temi di sostenibilità che nel 2024 avevamo scelto di rendicontare anche se non emersi come prioritari nella matrice, come l'impatto ambientale delle nostre operations, continuano a comparire in questa relazione per coerenza e trasparenza.

Highlights d'impatto positivo 2025

Nonostante la contrazione organizzativa e di mercato, il 2025 ha prodotto risultati concreti e misurabili:





- Ottenimento della certificazione ISO/IEC 27001:2022 per la sicurezza delle informazioni (19 dicembre 2025)
- 50.258 utenti attivi sull'App AWorld in support of ActNow, di cui 39.959 nuovi nel 2025
- 15.468 ore di formazione alla sostenibilità erogate tramite l'App
- 2 partnership pro bono internazionali, 1 bando e 1 attivazione on-site, per un totale di circa 6.800 persone coinvolte
- Zero auto private nel commuting dei dipendenti, con un azzeramento delle relative emissioni di CO2
- 67.000 km percorsi in treno dalla forza lavoro, con un risparmio di 7.835 kg di CO2 rispetto all'utilizzo di auto
- RAL media dei dipendenti pari a 39.865 euro, superiore del 262% al benchmark internazionale di living wage Anker Reference Value 2024 (Global Living Wage Coalition), pari a 15.204 euro annui per l'Italia
- Zero licenziamenti nel 2025 e zero vertenze di lavoro
- Sviluppo della piattaforma AWorld Evolve: Learning Experience Platform con AI generativa multi-agente, validata su clienti pilota.





Impatti energetici e climatici legati a prodotti e servizi offerti (E, Environment)

Le sfere di principale impatto ambientale delle operations di AWorld nel 2025 sono state:

- Lo sviluppo e mantenimento dell'infrastruttura digitale;
- Il consumo energetico dei computer del team, sia da remoto che in ufficio;
- I viaggi di lavoro e i percorsi casa-lavoro.

Rispetto al 2024, la chiusura dell'ufficio di Milano e la riduzione dell'organico hanno comportato una diminuzione complessiva dei consumi. L'adozione del Customer Carbon Footprint Tool di AWS ci ha permesso per la prima volta di misurare in modo completo e verificato l'impatto dell'intera infrastruttura digitale.

Infrastruttura digitale di AWorld srl SB

L'App AWorld e gli altri prodotti digitali proprietari mantengono un'architettura serverless basata su AWS Lambda, AppSync e DynamoDB. Come illustrato nella Relazione d'Impatto 2024, le architetture serverless riducono il consumo energetico perché ottimizzano l'uso delle risorse cloud, adattandosi dinamicamente alla domanda.

Nel 2025, AWS ha confermato per il secondo anno consecutivo il raggiungimento del 100% di corrispondenza tra l'elettricità consumata e fonti di energia rinnovabile, mantenendo la posizione di più grande acquirente aziendale di energia rinnovabile al mondo. La composizione energetica è stata confermata da un audit indipendente condotto secondo gli standard dell'American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). Il progresso verso l'obiettivo Water Positive entro il 2030 ha raggiunto il 53%, in crescita rispetto al 41% del 2023. L'efficienza energetica dei data center AWS si attesta a 4,1 volte superiore rispetto a soluzioni on-premises tradizionali, secondo lo studio Accenture/AWS del 2024.

Consumi e impatto climatico dell'infrastruttura digitale (novità 2025: AWS Customer Carbon Footprint Tool)

Per la rendicontazione 2025, abbiamo adottato l'AWS Customer Carbon Footprint Tool (CCFT v2.0), che misura le emissioni dell'intera infrastruttura AWS di AWorld, non soltanto del servizio Lambda come fatto nel 2024. Si tratta di un cambio di metodologia che rende i dati 2025 più completi ma non direttamente confrontabili con le stime 2024.

I dati forniti dal CCFT per il periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2025:

Metrica	Market-Based (MBM)	Location-Based (LBM)
Emissioni totali	16,4 tCO ₂ e	63,8 tCO ₂ e
Scope 1 (generatori backup)	0,168 tCO ₂ e (1%)	0,168 tCO ₂ e (0,3%)
Scope 2 (elettricità)	0,003 tCO ₂ e (~0%)	40,5 tCO ₂ e (63,5%)





Scope 3 (carbonio incorporato hardware)	16,3 tCO ₂ e (99%)	23,2 tCO ₂ e (36,3%)
Emissioni evitate grazie alle rinnovabili AWS	47,4 tCO ₂ e	

Il dato più rilevante è lo Scope 2 market-based pari a 0,003 tCO₂e: virtualmente zero. L'elettricità consumata dalla nostra infrastruttura digitale è interamente coperta da Garanzie d'Origine per energia rinnovabile. Il 99% delle nostre emissioni MBM proviene dallo Scope 3, cioè dal carbonio incorporato nell'hardware dei server fisici dei data center AWS (categoria 1 del GHG Protocol, "Purchased Goods and Services"), un fattore di natura strutturale legato alla manifattura dei server, su cui AWorld non ha controllo diretto.

Si precisa che il perimetro di rendicontazione Scope 3 qui riportato si riferisce esclusivamente alla nostra catena di approvvigionamento (infrastruttura tecnologica), al business travel e all'employee commuting. Le emissioni derivanti dall'utilizzo della piattaforma da parte degli utenti finali (categoria 11 del GHG Protocol, "Use of Sold Products") non sono incluse nel nostro inventario: in coerenza con la prassi consolidata per i servizi SaaS, le emissioni di scope 2 dei dispositivi degli utenti finali (smartphone, computer) ricadono nei rispettivi inventari aziendali o personali.

Senza le rinnovabili di AWS, le emissioni sarebbero state 63,8 tCO₂e. Le rinnovabili hanno evitato 47,4 tonnellate di CO₂ equivalente, pari a una riduzione del 74%.

L'andamento mensile mostra un picco tra agosto e dicembre 2025, in corrispondenza con la crescita degli utenti della piattaforma (39.959 nuovi utenti nel 2025) e l'esecuzione dei principali progetti B2B.

La politica aziendale "Impegno continuo nell'efficientamento dell'infrastruttura digitale", pubblicata nel 2024, resta in vigore.

Impronta carbonica aziendale: consumi elettrici ed emissioni (Scope 2)

Consumi elettrici dell'ufficio di Torino

Il 2025 è il primo anno di pieno regime operativo per l'ufficio di Via Giolitti a Torino: il trasferimento era avvenuto nel primo trimestre 2024. Per favorire la collaborazione e la cultura aziendale, nel 2025 è stato definito un rientro stabile in presenza per tutti i dipendenti con una frequenza di due giorni a settimana.

La maggiore frequentazione degli spazi, unita al raddoppio della potenza impegnata a 6,0 kW avvenuto a maggio 2025, ha portato i consumi elettrici annuali a 1.929 kWh, in aumento del 10,6% rispetto ai 1.744 kWh del 2024.





Il consumo medio mensile si è attestato a 160,75 kWh, con picchi legati alla stagionalità (luglio ha registrato il consumo più alto con 375 kWh, agosto il più basso con 68 kWh per la chiusura estiva).

La fornitura energetica, gestita da Iren Mercato S.p.A. tramite l'offerta "Iren4business variabile new verde", garantisce che il 100% dell'energia consumata sia prodotta da fonti rinnovabili. Come segnalato nella Relazione d'Impatto 2024, non ci è stato possibile ottenere il Certificato d'Origine formale: le utenze elettriche sono gestite centralmente dal condominio e AWorld non può richiedere direttamente la documentazione al fornitore energetico.

L'ufficio di Milano (Regus) è stato chiuso nel corso del 2025 e non è quindi oggetto di rendicontazione.

Consumi elettrici legati al telelavoro (Scope 3)

Nel 2025, AWorld ha affinato la metodologia di rendicontazione climatica per il telelavoro, passando da stime medie a un'analisi puntuale delle presenze effettive del personale.

I parametri applicati:

- Ore nette operative: 26.091,25 ore, calcolate sui registri mensili di presenza effettiva, decurtando 30 minuti al giorno per ciascun dipendente a copertura delle pause personali
- Consumo energetico: applicando un coefficiente di 0,1 kWh per postazione di lavoro (laptop aziendale e monitor efficiente), il consumo elettrico totale è risultato pari a 2.609,13 kWh
- Impronta carbonica: utilizzando il fattore di emissione ISPRA aggiornato di 0,254 kg CO₂/kWh, le emissioni totali si sono attestate a 0,66 tonnellate di CO₂ equivalente

Nota metodologica: il monte ore reale del 2025 risulta inferiore alle stime teoriche dell'anno precedente, ma le emissioni calcolate sono aumentate di circa 0,2 tonnellate rispetto al 2024. L'incremento non riflette un peggioramento delle performance ambientali: dipende dall'adozione di un metodo di calcolo più rigoroso e trasparente, basato sulla totalità dei dati analitici anziché sulle medie campionarie.

Consumi totali ed emissioni di GHG (Scope 2)

Voce	kWh 2024	kWh 2025	Variazione
Ufficio Torino	1.744	1.929	+10,6% (rientro 2gg/sett, potenza raddoppiata)
Telelavoro	448	2.609	nuova metodologia (presenze effettive)
Ufficio Milano	500-800	0	sede chiusa nel 2025
Infrastruttura digitale (Lambda 2024 / CCFT 2025)	421 (solo Lambda)	n.d. (CCFT in tCO ₂ e)	nuovo perimetro
Totale uffici + telelavoro	~2.992	4.538	+51,7% (cambio metodologia telelavoro)





Scope 2 market-based: poiché l'ufficio di Torino è alimentato da energia rinnovabile (autodichiarazione Iren) e l'ufficio di Milano è chiuso, le fonti emissive dirette di Scope 2 sono pari a zero. Le emissioni del telelavoro (0,66 tCO₂e) rientrano nello Scope 3 (Employee Commuting).

Scope 2 location-based: applicando il fattore di emissione ISPRA aggiornato (0,256 kg CO₂/kWh, dato consuntivo 2023 dal Rapporto ISPRA 413/2025) ai 4.538 kWh totali, le emissioni location-based ammontano a 1.162 kg di CO₂, pari a circa 1,16 tonnellate di CO₂ equivalente.

Il dato esclude il riscaldamento dell'ufficio di Torino: l'impianto è centralizzato e gestito dal condominio. Al momento della stesura di questa relazione i dati di consumo non ci sono stati comunicati dalla proprietà dell'immobile. AWorld non ha la possibilità di incidere sulla riduzione di questo specifico consumo.

Viaggi di lavoro, percorsi casa-lavoro e telelavoro (Scope 3)

Strategia di mobilità e decarbonizzazione dei trasporti

Nel 2025 la gestione della mobilità aziendale ha fatto un passo avanti concreto. Se nel 2024 avevamo ottenuto una riduzione del 65% dei voli, nel 2025 i risultati dimostrano che l'impatto si abbatte quando la strategia dell'azienda incontra la sensibilità delle persone.

Il dato più significativo: nessun dipendente utilizza l'auto privata per raggiungere la sede di Torino. Non si tratta di un obbligo contrattuale, ma di una scelta condivisa. Il treno è percepito come la soluzione più comoda, efficiente e coerente con la nostra missione. I 2.400 kg di CO₂ che nel 2024 erano ancora legati all'uso dell'auto nel commuting sono stati azzerati.

Per il team distribuito su altre città (Roma, Bologna, Genova, Varese, Cremona), abbiamo adottato un modello di mobilità razionale: una trasferta unica mensile di due o tre giorni consecutivi, interamente su rotaia, anziché spostamenti settimanali frammentati.

Viaggi di lavoro (business travel)

La percorrenza ferroviaria complessiva ha superato i 67.000 km annui, evitando l'immissione in atmosfera di oltre 7.835 kg di CO₂ rispetto all'utilizzo di auto private.

Il trasporto aereo è stato limitato a missioni internazionali e transcontinentali indifferibili: Lisbona, Londra, Berlino e New York. Queste tratte residue hanno generato circa 6,1 tonnellate di CO₂, in calo del 51% rispetto alle 12,46 tonnellate del 2024. Le emissioni da volo restano la quota più rilevante della nostra impronta carbonica, ma il trend di riduzione è significativo e costante.





I risultati rispetto al 2024:

- +15% di efficienza climatica sulla mobilità terrestre
- Risparmio netto di 7.835 kg di CO₂ annui per spostamento modale verso il treno
- 100% di azzeramento delle emissioni da auto private nel commuting

Percorsi casa-lavoro e telelavoro (employee commuting)

Le emissioni derivanti dal telelavoro (0,66 tCO₂e, già descritte nella sezione dedicata) e quelle derivanti dagli spostamenti casa-lavoro compongono la categoria Scope 3 Employee Commuting.

Con zero auto private nel commuting è la totalità degli spostamenti terrestri su treno e trasporto pubblico locale, il contributo del commuting alle emissioni è ridotto al solo impatto ferroviario, molto inferiore a quello del trasporto su gomma.

L'App di AWorld come strumento di mitigazione del cambiamento climatico (Scope 4)

L'App AWorld nasce con l'obiettivo di educare alla sostenibilità e guidare le persone verso scelte quotidiane a minor impatto ambientale. Il contributo alla mitigazione del cambiamento climatico si realizza attraverso tre meccanismi: educazione (le storie e i quiz aumentano la consapevolezza), azione (le routine sostenibili traducono la conoscenza in comportamenti concreti) e misurazione (il Mobility Assistant traccia gli spostamenti e quantifica le emissioni evitate grazie a scelte di mobilità più sostenibili).

Nel 2025, il Mobility Assistant ha continuato a operare come strumento di tracciamento automatico delle scelte di mobilità degli utenti, basato su dati GPS e accelerometro. Attraverso la gamification, gli utenti sono incentivati a privilegiare spostamenti a piedi, in bicicletta o con il trasporto pubblico, accumulando punti per i traguardi di mobilità sostenibile raggiunti. Il funzionamento del Mobility Assistant e il suo ruolo nella piattaforma sono stati descritti e analizzati nella pubblicazione scientifica su ACM Transactions on Recommender Systems (Belliato et al., 2026), che ne conferma il fondamento metodologico e la validità come strumento di nudging verso comportamenti di mobilità a minor impatto.

I dati della piattaforma per il 2025 registrano 355.241 missioni completate e 2.123.107 attività, molte delle quali legate a comportamenti a minor impatto climatico. Le tre categorie di azioni più registrate dagli utenti sono state Energia, Cibo e Mobilità.

Il processo di certificazione ISO 14064-II, avviato a fine 2024 per validare la metodologia di quantificazione delle emissioni evitate grazie all'App, è stato temporaneamente sospeso per ragioni di sostenibilità economica. La metodologia di calcolo resta operativa e continuiamo a raccogliere dati, con l'obiettivo di riprendere il percorso di certificazione quando le condizioni lo consentiranno.





Temi ambientali dichiarati non materiali

In conformità al principio "if applicable" dello standard VSME, si dichiara che gli impatti relativi a inquinamento (B4), risorse idriche (B5) e biodiversità (B6) non risultano materiali per il modello di business di AWorld srl SB. L'azienda sviluppa e commercializza prodotti digitali e non ha processi produttivi fisici, scarichi idrici industriali o attività con impatto diretto su ecosistemi naturali. Qualora il perimetro delle operations dovesse evolversi in futuro, questi temi verranno rivalutati.

Economia circolare: recupero PC aziendali

La politica interna per il recupero dei PC aziendali, inserita nel Manuale dei Lavoratori nel 2024, resta in vigore e continua a essere applicata.





Gestione aziendale, organizzazione e processi (G, Governance)

Struttura organizzativa

Nel settembre 2025, AWorld ha formalizzato la propria struttura organizzativa attraverso un organigramma ufficiale che definisce responsabilità, linee di riporto e flussi decisionali.

La struttura si articola in cinque livelli: il Consiglio di Amministrazione; i Direttori Esecutivi (Marco Armellino e Alessandro Armillotta); l'area di gestione (ISMS, Operations, DPO, Risorse Umane); l'area operativa (Growth, Project Management, Design e Sviluppo, Editoriale e Comunicazione); il servizio di Help Desk.

Il modello organizzativo resta improntato a un organigramma piatto, con fiducia, autonomia e responsabilità condivisa come principi guida. La riduzione dell'organico ha reso ancora più diretti i flussi di comunicazione e decisione.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Al 31 dicembre 2025, il Consiglio di Amministrazione di AWorld resta composto da 5 membri (2 donne e 3 uomini), in continuità con la composizione del 2024. L'attuale CdA è stato nominato nel giugno 2025 con mandato fino alla chiusura dell'esercizio 2025.

Marco Armellino ricopre il ruolo di Presidente e Alessandro Armillotta quello di Amministratore Delegato. Entrambi sono anche soci fondatori della società.

Certificazione ISO/IEC 27001:2022

Il 19 dicembre 2025, AWorld ha ottenuto la certificazione ISO/IEC 27001:2022 (UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2024) per il sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

Il certificato n. 22426-L è stato rilasciato da Kiwa Cermet Italia S.p.A. e ha validità fino al 18 dicembre 2028, con sorveglianza annuale. Lo "scope certificato" copre la progettazione, sviluppo, erogazione e manutenzione di applicazioni web e mobile, gestite tramite piattaforma SaaS, e relative interfacce di programmazione (API).

Per un'azienda di 14 dipendenti in un anno complicato, ottenere questa certificazione ha richiesto un investimento importante. Tutti i dipendenti hanno partecipato a un percorso di formazione avanzata sulla protezione dei dati e sullo standard ISO 27001, propedeutico all'implementazione del sistema di gestione.

Il percorso ISO proseguirà nel 2026 con le estensioni ISO 27017 e ISO 27018, e con l'avvio del percorso verso la certificazione ISO 9001.





Governance e organizzazione per processi

Il modello di organizzazione per processi introdotto nel 2024 è stato mantenuto e consolidato nel 2025. Gli otto processi chiave identificati continuano a essere presidiati con ruoli chiari e procedure condivise, come documentato nella matrice organizzativa aggiornata al 28 novembre 2025.

Modello di business

Dal 2019, AWorld è la piattaforma ufficiale a supporto della campagna ActNow delle Nazioni Unite. L'App AWorld resta a libero accesso per tutti i cittadini del globo.

Il modello di business si articola in:

- Business-to-Community (B2C): l'App AWorld è gratuita e accessibile in 6 lingue
- Business-to-Business (B2B): licenze SaaS per l'engagement è la formazione alla sostenibilità di dipendenti, consumatori e fan

Investimenti innovativi: AWorld Evolve

Nel 2025, l'investimento in Ricerca e Sviluppo ha portato alla nascita di AWorld Evolve, una Learning Experience Platform dotata di generazione automatica di contenuti formativi attraverso un'architettura multi-agente basata su intelligenza artificiale.

Il sistema risolve un problema concreto: le metodologie tradizionali di formazione aziendale mostrano tassi di completamento decrescenti (20% nella media di settore per l'e-learning tradizionale) e i contenuti formativi legacy risultano sottoutilizzati. AWorld Evolve trasforma automaticamente documenti (PDF, DOCX, PPTX) in percorsi di microlearning strutturati secondo principi di instructional design, integrati con meccaniche di gamification.

L'architettura multi-agente comprende sette agenti specializzati: Document Processing, Knowledge Extraction, Instructional Design, Chunking, Content Generation, Visual Generation e Quality Assurance. Il sistema opera con un approccio model-agnostic che consente di testare e comporre modelli diversi nella stessa pipeline.

I risultati della validazione:

- Qualità contenuti: 4,2/5 su scala di qualità percepita (N=120 valutazioni). Factual accuracy al 96,3%. Hallucination rate al 3,7%.
- Performance: 8-15 minuti per corso completo da documento di 50 pagine, con riduzione del 90% rispetto alla creazione manuale
- Validazione con utenti: 47 percorsi formativi, 1.200+ learner, completion rate al 73% (vs 20% dei corsi tradizionali), NPS +54

L'attività di Ricerca e Sviluppo è stata condotta in conformità ai criteri del Manuale di Frascati dell'OCSE (2015) per la qualificazione delle attività di R&S sperimentale, come documentato nella relazione tecnica asseverata per l'esercizio fiscale 2025.





Personalizzazione dell'esperienza utente: il framework MABTree

Un secondo filone di innovazione ha riguardato la personalizzazione dell'assegnazione delle missioni agli utenti. Fino al lancio di AWorld 2.0, le missioni giornaliere venivano assegnate in modo pseudo-casuale. La letteratura scientifica indica che l'efficacia di un sistema gamificato dipende dalla capacità di proporre obiettivi calibrati: né troppo facili, né troppo difficili.

In collaborazione con la Fondazione Bruno Kessler (FBK) di Trento e l'Università di Udine, abbiamo sviluppato MABTree, un sistema di raccomandazione che assegna a ciascun utente le missioni più adatte al suo profilo, sulla base delle interazioni passate. Il principio è semplice: una missione è ben calibrata quando l'utente si avvicina all'obiettivo senza superarlo di molto. Se lo supera troppo facilmente, non lo stimola a crescere.

Il sistema è stato validato su 271.000 interazioni reali di 13.606 utenti dell'App AWorld. I risultati, pubblicati su ACM Transactions on Recommender Systems (DOI: 10.1145/3788864), dimostrano che MABTree migliora significativamente ($p < 0,01$) la qualità delle raccomandazioni, la varietà delle missioni proposte e la personalizzazione rispetto agli algoritmi classici. Si tratta, per quanto ci risulta, del primo sistema di questo tipo specificamente progettato per un'applicazione gamificata di sostenibilità. Il prossimo passo sarà un test A/B su larga scala per validare i risultati in produzione.

Gestione della catena di fornitura

Nel novembre 2025 abbiamo completato lo screening dei 60 fornitori attivi rispetto ai principi del nostro Codice Etico. L'analisi si è concentrata sui 21 fornitori con spesa annua superiore a 1.000 euro, distribuiti in 16 categorie merceologiche. Le principali aree analizzate hanno incluso servizi cloud (AWS, Google Cloud), strumenti di produttività e vendita (HubSpot, Apollo.io), servizi di AI (OpenAI, Anthropic), logistica (Trenitalia) e servizi assicurativi e welfare (Generali, Edenred). Lo screening non ha evidenziato fornitori in conflitto con i principi del Codice Etico e non si è resa necessaria l'interruzione di alcun rapporto.

Confermiamo l'approccio già definito nel 2024: selezione a posteriori di fornitori e clienti in linea con i principi del Codice Etico, senza richiederne la sottoscrizione formale. Imporre la firma di un Codice Etico a clienti e fornitori che, nella maggior parte dei casi, sono realtà significativamente più grandi di noi e già sottoposti a sistemi di compliance articolati, sarebbe stato un onere burocratico sproporzionato.

Anti-corrruzione

Nel 2025, come nel 2024, non si sono verificate segnalazioni relative a episodi di corruzione. L'implementazione di una piattaforma di whistleblowing resta subordinata al superamento della soglia di 50 unità di personale prevista dalla normativa vigente (D.Lgs. 24/2023).





L'obiettivo di adozione del Modello 231 è stato posticipato al 2026/2027, in funzione della dimensione organizzativa.

Privacy e gestione dati degli utenti

La tutela della privacy degli utenti resta parte integrante del nostro approccio all'innovazione. Nel 2025, la Privacy Policy è stata aggiornata il 23 ottobre, in collaborazione con la DPO Dott.ssa Debora Marianna Pagano, per recepire i cambiamenti derivanti dall'ottenimento della certificazione ISO 27001.

Il modello di trattamento dei dati personali (versione 1.0.0 del 23/10/2025) è conforme al GDPR e definisce finalità, basi giuridiche, modalità di trattamento, destinatari, tempi di conservazione e diritti degli interessati.

L'infrastruttura tecnica resta cloud-native è serverless. Le misure di sicurezza comprendono cifratura AES-256 per i dati a riposo, TLS 1.2+ per i dati in transito, autenticazione OTP e SSO, accessi profilati tramite RBAC e monitoraggio centralizzato dei log.

La DPO è a disposizione dell'azienda una volta a settimana per aggiornamento continuo e supporto sulla normativa vigente.





Impatto sociale su stakeholder e comunità di AWorld (S, Social)

Comunità: la nostra forza e il nostro obiettivo

Comunità digitale

Nel 2025, l'App AWorld in support of ActNow, lo spazio gratuito e aperto a tutti i cittadini del mondo in collaborazione con le Nazioni Unite, ha registrato 50.258 utenti attivi, di cui 39.959 nuovi nell'anno.

Le metriche dell'App AWorld in support of ActNow per il periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2025:

Metrica	Valore
Utenti attivi	50.258
Di cui nuovi nel 2025	39.959
Ore di formazione erogate	15.468
Attività completate	2.123.107
Missioni completate	355.241
Quiz completati	743.192 (65,8% corretti)
Storie educative completate	327.419
Top SDG	Climate Action, Consumo Responsabile, Salute e Benessere

Le 15.468 ore di formazione alla sostenibilità erogate nel 2025 rappresentano il dato più rilevante: un impatto educativo concreto e misurabile, erogato a costo zero per gli utenti B2C.

Le aziende: moltiplicatori d'impatto positivo

Nel 2025, nonostante la contrazione del mercato, abbiamo mantenuto e sviluppato collaborazioni con aziende e organizzazioni internazionali. Riportiamo di seguito alcuni esempi di aziende che hanno adottato l'app AWorld in Support of ActNow.

Juventus (engagement dipendenti)

Juventus ha scelto AWorld per guidare i propri dipendenti in un percorso di consapevolezza e azione verso la sostenibilità, attraverso la community "Black White & More". Su un target di circa 500 dipendenti, 154 si sono registrati con un tasso di attività del 90,9%. Sono state erogate 565 ore di formazione, con una media di 3 ore e 40 minuti per persona.

AGN Energia (engagement dipendenti, 2ª annualità)

Il secondo anno di collaborazione con AGN Energia ha coinvolto 311 dipendenti su 600 potenziali, con 7 missioni tematiche (acqua, terra, diversità, cultura, parità, energia, benessere). Le missioni hanno sistematicamente superato gli obiettivi, con tassi di





completamento dal 176% al 258%. Sono state erogate 480 ore di formazione. AWorld era presente alla convention aziendale AGN del 7 giugno 2025.

Ersel (engagement dipendenti)

Ersel ha intrapreso un percorso annuale di Impact Engagement, raggiungendo 180 dipendenti su 300 potenziali, con il 95% di utenti attivi. Le ore di formazione totali sono state 671, con una media di 3 ore e 44 minuti per persona, l'82% dei partecipanti ha completato il questionario sull'impronta carbonica individuale. Tre missioni di community (Api, Replant, Still I Rise) hanno stimolato l'engagement attraverso gruppi competitivi e il lavoro degli ambassador interni.

Lega Serie A: Play for the Planet (engagement fan, 4° anno)

La collaborazione con Lega Serie A prosegue per il quarto anno consecutivo. La campagna 2025 "Play for the Planet", concentrata in cinque settimane tra aprile e maggio, ha coinvolto 2.697 fan del calcio, generando 79.098 attività, 414 ore di formazione e 30.148 quiz completati. I temi principali sono stati Climate Action, Consumo Responsabile e Life on Land.

Scrap The Food (bando, citizen engagement)

Il progetto "Scrap The Food Waste", finanziato da bando e realizzato con l'Università di Scienze Gastronomiche (UNISG) e Will Media, è stato uno dei casi più significativi dell'anno. Una community controllata di 612 membri è stata coinvolta per 10 mesi in un percorso strutturato di 80 episodi di microlearning sullo spreco alimentare, con survey scientifiche pre e post-intervento.

I risultati: 850.650 attività totali, 2.618 ore di formazione, completamento medio delle missioni al 110%, tasso di correttezza dei quiz al 74%. L'engagement è stato mantenuto senza premi materiali, esclusivamente attraverso motivazione intrinseca e qualità dei contenuti educativi.

Partnership con le Nazioni Unite

AWorld continua a operare come piattaforma ufficiale delle Nazioni Unite a supporto della campagna ActNow per l'Agenda 2030, attraverso l'engagement e l'educazione alla sostenibilità dei cittadini.

Parallel Realities (SDG Action Campaign)

Con la UN SDG Action Campaign, tra maggio e novembre 2025 abbiamo lanciato la missione "Parallel Realities" nella community degli Ambasciatori SDG. L'obiettivo iniziale di 50.000 attività è stato raggiunto rapidamente, portando a un innalzamento del target a 200.000, poi superato con 328.175 attività. La community è cresciuta da 426 a 1.480 utenti, con 825 partecipanti attivi, 1.572 ore di formazione e 51.289 storie completate.





European Climate Pact: Together in Action

Il Patto Europeo per il Clima, campagna ufficiale del DG Clima della Commissione Europea, resta un progetto a cui teniamo molto. Nel 2025, tra gennaio e marzo, abbiamo realizzato la challenge "Together in Action" con 1.979 partecipanti, di cui 572 attivi. L'obiettivo di 200.000 attività è stato raggiunto al 102,4% con 204.731 attività, 1.252 ore di formazione e 32.874 storie completate.

Europe Day 2025 (Carbon Footprint Station)

Il 10 maggio 2025, in occasione dell'Europe Day, abbiamo attivato la Carbon Footprint Station, un'esperienza digitale interattiva che ha permesso a 83 partecipanti di calcolare la propria impronta carbonica individuale attraverso un questionario in inglese, francese e olandese. L'impronta media è risultata di 5,85 tCO₂e. I risultati sono stati visualizzati in tempo reale su un monitor e confrontati con i target dell'Accordo di Parigi e la media europea.

UN Global Compact

AWorld è partecipante attivo del Global Compact delle Nazioni Unite dal 16 novembre 2020, con stato "Active". Il prossimo Communication on Progress (CoP) è dovuto entro il 31 luglio 2026.

Nel 2024, avevamo sottoscritto l'iniziativa Forward Faster con impegni su Climate Action, Living Wage e Just Transition. Lo stato di avanzamento al 31 dicembre 2025:

- Living Wage: soddisfatto. La RAL media di 39.865 euro supera del 262% il benchmark Anker Reference Value (15.204 euro annui), la soglia internazionale di riferimento per il living wage. Tutti i dipendenti di AWorld sono inquadrati con il CCNL Commercio e percepiscono una retribuzione superiore al living wage secondo tutte le fonti disponibili (Global Living Wage Coalition, WageIndicator Foundation, ISTAT).
- Parità di genere: le donne rappresentano il 57% dei dipendenti (8 su 14). Due delle tre figure senior che guidano i processi strategici sono donne. Il CdA è composto da 5 membri (2 donne, 3 uomini). Considerando l'insieme della popolazione aziendale, ovvero i 14 dipendenti più i 2 amministratori esecutivi (Marco Armellino e Alessandro Armillotta), la composizione complessiva è 8 donne e 8 uomini, una piena parità di genere.
- Climate Action (SBTi): l'impegno a definire target science-based net-zero resta valido. La contrazione dell'organico e del fatturato rispetto alle proiezioni 2024 ci ha portato a riconsiderare la priorità temporale di questa registrazione, il cui costo (5.000-15.000 euro per PMI) risulta al momento sproporzionato rispetto alla dimensione aziendale. Riprenderemo il percorso al raggiungimento di condizioni adeguate.
- Just Transition: manteniamo l'impegno per una transizione giusta attraverso le policy di lavoro agile, la tutela del benessere dei dipendenti anche nella fase di contrazione





(zero licenziamenti, FIS), è lo spostamento modale verso il trasporto ferroviario per tutta la mobilità aziendale.

Pubblicazioni scientifiche

Nel 2025, il lavoro di AWorld ha prodotto un risultato accademico di rilievo internazionale: la pubblicazione sulla rivista ACM Transactions on Recommender Systems di un articolo scientifico peer-reviewed intitolato "A Multi-Armed Bandit Framework for Personalized Sustainability Goal Assignment" (DOI: 10.1145/3788864, Copyright 2026 ACM).

La ricerca, condotta in collaborazione con la Fondazione Bruno Kessler (FBK) di Trento, l'Università di Udine e ricercatori indipendenti, presenta MABTree: un framework gerarchico Multi-Armed Bandit progettato specificamente per l'App AWorld. Il sistema sostituisce l'assegnazione casuale delle missioni quotidiane con un approccio adattivo e personalizzato, capace di bilanciare l'esplorazione di nuove funzionalità con lo sfruttamento delle preferenze note di ciascun utente.

Il framework è stato valutato utilizzando dati reali di interazione dell'App AWorld e ha dimostrato miglioramenti significativi rispetto agli algoritmi MAB classici in termini di reward cumulativo, copertura degli utenti e diversità delle missioni. Il principio alla base del sistema è che la rilevanza di una missione per un dato utente dipende dalla prossimità tra la performance dell'utente e l'obiettivo della missione, piuttosto che dal semplice completamento: le missioni assegnate non devono essere né troppo facili né troppo difficili, ma calibrate sulle capacità e le abitudini di ciascuna persona.

Questa pubblicazione su una rivista ACM conferma il valore scientifico dell'approccio di AWorld alla gamification per la sostenibilità e apre la strada all'implementazione del recommender system personalizzato nella piattaforma, con l'obiettivo di aumentare l'engagement e l'efficacia educativa dell'App.

Lo studio si basa su un dataset di 271.000 interazioni reali registrate nell'App AWorld, relative a 13.606 utenti e 30 tipologie di missione. I risultati sono stati validati statisticamente (ANOVA e test Tukey HSD, $p < 0,01$ su tutte le metriche). La ricerca è stata sottomessa a gennaio 2025, revisionata a ottobre 2025 e accettata a gennaio 2026, seguendo il processo standard di peer review della rivista ACM.

Questa pubblicazione si inserisce in un percorso di ricerca che vede AWorld collaborare con il mondo accademico fin dal 2017: Giuseppe Valetto, membro del team AWorld, è co-autore di lavori precedenti sulla gamification per la mobilità sostenibile (CHI PLAY 2017, ACM) e sulla generazione automatica di sfide personalizzate per applicazioni gamificate (User Modeling and User-Adapted Interaction, Springer, 2021). La collaborazione con l'Università di Roma Tre, già citata nella Relazione d'Impatto 2024, ha portato alla presentazione di un position paper alla conferenza Netnografia 2025 di





Marsiglia sul potenziale delle applicazioni basate su intelligenza artificiale nel promuovere comportamenti sostenibili.

Autori: Riccardo Belliato (FBK, Università di Udine), Antonio Bucchiarone (Università dell'Aquila, FBK), Giuseppe Valetto (AWorld S.r.l.), Giuseppe Minardi (AWorld S.r.l.), Annapaola Marconi (FBK), Kevin Roitero (Università di Udine).

Forza lavoro

Il nostro modo di lavorare

Al 31 dicembre 2025, l'organico di AWorld conta 14 dipendenti, affiancati da 2 amministratori. La forza lavoro comprende 13 contratti a tempo indeterminato (di cui uno part-time a 30 ore e 2 inquadramenti da quadro) e 1 contratto di apprendistato. L'età media è di 35 anni. La rete si estende oltre il personale dipendente, con quattro collaboratrici esterne: due impegnate nel supporto e sviluppo della piattaforma e due nel team vendite.

Il CCNL applicato è il Commercio. Tutti i collaboratori sono remunerati nel pieno rispetto dei limiti di legge e del contratto collettivo di riferimento.

Il lavoro agile resta uno dei principali benefit: ogni dipendente ha un contratto che consente il lavoro da remoto per l'intero monte ore settimanale. Da settembre 2025, la presenza in ufficio a Torino è caldamente consigliata per almeno due giorni a settimana.

Ascoltare il team

Nel 2024 avevamo adottato la piattaforma Qomprendo per il monitoraggio continuo del benessere interno, raccogliendo oltre 850 feedback da 34 colleghi. Nel 2025, con la riduzione del team a 14 persone, abbiamo scelto di non rinnovare lo strumento: la dimensione attuale consente un confronto diretto e quotidiano che rende superfluo un sistema di rilevazione digitale. Il dialogo tra le persone in AWorld non si è interrotto: è semplicemente tornato alla forma più naturale, quella della conversazione.

Contratti equi e benefit concreti

Ogni persona del team dispone di un computer Mac aziendale come dotazione standard e può contare su:

- Un piano assicurativo tramite Alleanza Assicurazioni
- Buoni pasto per supportare il benessere nelle pause della giornata
- 8 ore di permessi extra annuali per visite mediche

Parità di genere

Le donne rappresentano il 57% della forza lavoro dipendente (8 su 14) e 2 delle 3 figure senior sono donne. Considerando l'intera popolazione aziendale, ovvero i 14 dipendenti più i 2 amministratori esecutivi, la composizione complessiva è di 8 donne e 8 uomini, ovvero piena parità (50/50). Il Consiglio di Amministrazione, di cui i 2 amministratori esecutivi sono parte, è composto da 5 membri: 2 donne e 3 uomini.





Il calcolo strutturato del gender pay gap non è stato effettuato nel 2025 per le stesse ragioni esposte nel 2024: con 14 dipendenti e alcuni team monogenere, il dato non sarebbe statisticamente significativo. Rivaluteremo questa possibilità ogni anno.

Formazione

La formazione nel 2025 si è concentrata sull'eccellenza operativa e sulla sicurezza delle informazioni:

- 104 ore di formazione specialistica sull'organizzazione dei processi contabili e amministrativi, per 5 persone del team
- Formazione avanzata ISO 27001 per tutto il team, propedeutica all'ottenimento della certificazione
- Aggiornamento continuo sulla protezione dei dati con la DPO, presente una volta a settimana
- Formazione obbligatoria in salute e sicurezza sul lavoro
- 30 ore di formazione alla sostenibilità tramite l'App AWorld, pari a 1,9 ore per dipendente (su base di 16 FTE media annua), in aumento del 25% rispetto alle 1,5 ore per dipendente del 2024

La formazione specifica su bias di genere e linguaggio inclusivo, realizzata nel 2024, non è stata replicata nel 2025 per la riduzione del team. La politica aziendale "Tolleranza zero nei confronti di discriminazione e violenza di genere" resta pienamente in vigore.

Prevenzione delle discriminazioni e inclusione

Nel 2025 non si è verificata alcuna segnalazione di discriminazione di genere o razziale. La policy aziendale sull'inclusione è la parità, formalizzata nel 2024, continua a guidare i nostri comportamenti interni e il modo in cui progettiamo i contenuti dell'App AWorld.





Obiettivi Raggiunti nel 2025

Obiettivo	Categoria	Note
Certificazione ISO/IEC 27001:2022	G - Governance	Certificato 22426-L rilasciato da Kiwa Cermet Italia il 19/12/2025, valido fino al 18/12/2028
Zero auto private nel commuting	E - Environmental	100% spostamenti su treno e TPL. Azzeramento dei 2.400 kg CO2 del 2024
Living wage per il 100% dei dipendenti	S - Social (Forward Faster)	RAL media 39.865 euro, superiore del 262% al benchmark Anker
Aggiornamento Privacy Policy	G - Governance	Aggiornata il 23/10/2025, integrata con ISO 27001
Aggiornamento Manuale dei Lavoratori	G - Governance	Aggiornato l'11/10/2025 per recepire le novità ISO
Screening interno dei fornitori rispetto ai principi del Codice Etico	G - Governance	Completato il 12/11/2025 su 60 fornitori attivi (analisi puntuale sui 21 con spesa significativa)
Formazione sostenibilità: +25%	S - Social	1,9 h/dipendente vs 1,5 h/dipendente nel 2024
Zero licenziamenti e zero vertenze	S - Social	Politica di tutela dei dipendenti durante la fase di contrazione
Adozione AWS CCFT per rendicontazione	E - Environmental	Passaggio da stime manuali a strumento verificato per le emissioni dell'infrastruttura
8 progetti di impatto	S - Social	4 B2B + 3 pro bono + 1 bando. Circa 6.800 persone coinvolte, 7.572 ore di formazione





Obiettivi Riconsiderati

Come descritto nella nota di apertura sulla proporzionalità degli impegni, i seguenti obiettivi definiti nel 2024 sono stati riconsiderati alla luce della contrazione organizzativa e di fatturato:

Obiettivo	Motivazione	Prospettiva
Registrazione SBTi	Costo sproporzionato per un'azienda da 840K di fatturato. L'impegno resta nel Forward Faster.	Ripresa al raggiungimento di dimensioni adeguate
Certificazione ISO 14064-II (Scope 4)	Sospesa per ragioni di sostenibilità economica	Rivalutazione in funzione della situazione aziendale
Whistleblowing	Obbligo di legge solo sopra 50 dipendenti. Ne abbiamo 14.	Al superamento della soglia normativa
Gender Pay Gap (calcolo strutturato)	Con 14 dipendenti e team monogenere non è statisticamente significativo	Rivalutazione annuale
Sottoscrizione formale del Codice Etico da parte di fornitori e clienti	Onere sproporzionato per controparti significativamente più grandi di noi e già sottoposte a sistemi di compliance articolati. Sostituita dallo screening interno (vedi sezione Governance).	Selezione a posteriori di fornitori e clienti in linea con i principi del Codice Etico
Piano Aria Clima (Milano)	Ufficio di Milano chiuso	Non più applicabile
Giornata della Terra	Non organizzata nel 2025 per ragioni di budget	Rivalutazione annuale





Obiettivi 2026

Obiettivo	Categoria
Certificazione ISO 9001 (Qualità)	G - Governance
Estensioni ISO 27017 e ISO 27018	G - Governance
Adozione Modello 231	G - Governance
Formazione sostenibilità: 2,5 h/dipendente	S - Social
Verifica comunicazione per conformità alla Direttiva ECGT (entro 27/9/2026)	G - Governance
UNGC Communication on Progress (entro 31/7/2026)	S - Social
Mantenimento certificazione ISO 27001 (sorveglianza annuale)	G - Governance

Change is in our hands

FIRMATO IN ORIGINALE DA: Marco Armellino, Presidente CDA

