



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
2020

Redatta ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016

Gruppo Avio



Sommario

Lettera agli stakeholder	2
Nota metodologica	5
Standard applicati	5
Perimetro della Dichiarazione	6
Processo di rendicontazione	6
1. Il Gruppo Avio	7
1.1 La struttura di Avio e le sue società	10
2. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio	12
2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio	15
2.2. Il dialogo con gli stakeholder	19
3. La Governance del Gruppo Avio	21
3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale	24
3.2. Richiamo di informativa CONSOB	26
4. Sistemi dei controlli interni e gestione dei rischi	27
5. Gestione responsabile del business di Avio	32
5.1. Pilastri identitari	32
5.2. Codice di condotta	32
5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance	34
5.4. Etica del business e lotta alla corruzione	35
6. Le persone Avio	39
6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti	42
6.2. Formazione e sviluppo delle competenze	44
6.3. Remunerazione del personale	47
6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti	49
6.5. Dialogo con le parti sociali	55
7. Innovazione	56
7.1. Innovazione tecnologica	56
8. La qualità e la sicurezza in Avio	59
8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi	59
8.2. Sicurezza nella gestione industriale	61
8.3. Sicurezza degli accessi ai siti	63
8.4. Cybersecurity	63
9. Relazione responsabile con i fornitori	65
10. L'impatto ambientale del Gruppo Avio	68
10.1. Consumi energetici ed emissioni	70
10.2. Gestione delle risorse idriche	74
10.3. Gestione dei rifiuti	76
10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali	78
11. Il legame con il territorio	80
12. Tabella di raccordo tra temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI	82
13. GRI Content Index	83
13. Relazione della Società di Revisione	94

Lettera agli stakeholder

Gentili Signori,

Vi presentiamo la quarta edizione della Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario del Gruppo Avio, un documento che racconta il percorso di integrazione delle tematiche Ambientali, Sociali e di Governance all'interno del nostro modello di business e quanto realizzato, grazie alla gestione di tutte le leve che possono coniugare sviluppo responsabile e competitività: le soluzioni tecnologiche innovative che siamo chiamati ad implementare, le esperienze e competenze di tutte le nostre persone, il consolidamento dei nostri punti di forza, il legame con il territorio e l'attenta gestione delle aree di rischio.

Il modello di business di Avio considera sostenibilità e innovazione un binomio indispensabile. Siamo consapevoli che il potenziale del Settore Spazio nel supportare gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU (SDGs) è molto ampio: a partire dalle innumerevoli applicazioni satellitari nella gestione delle risorse ambientali e degli effetti locali del cambiamento climatico, alla facilitazione delle telecomunicazioni e della gestione logistica, ai satelliti applicativi utilizzati per monitorare le coltivazioni ed efficientare la produzione ed i consumi.

Per essere ancora più efficaci in tale direzione, in occasione dell'insediamento del nostro nuovo consiglio di amministrazione nell'aprile 2020, si è decisa la costituzione di un nuovo comitato endoconsiliare che abbia la sostenibilità del nostro Gruppo come propria istanza strategica e prioritaria e che possa ampliare e definirne al meglio la visione con l'obiettivo di accelerare l'operatività dell'intero Gruppo in questa direzione iniziando subito nel 2020 il proprio percorso.

L'emergenza coronavirus che ha colpito tutto il mondo nel 2020 ha naturalmente comportato delle importanti limitazioni e rallentamenti di attività. Ciononostante, il Gruppo Avio è riuscito a mantenere in continuità l'intera produzione grazie all'autorizzazione prefettizia rilasciata in data 24 marzo 2020 in ragione della rilevanza strategica delle attività del Gruppo per l'economia italiana. Tra le varie, poi, l'epidemia e le misure restrittive imposte dal governo e dalle autorità francesi preposte hanno comportato anche la sospensione temporanea delle attività di preparazione dei lanci dalla base di Kourou in Guyana francese.

In questo contesto il Gruppo si è sempre attivato ed adoperato al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 attuando immediatamente tutte le disposizioni governative, nonché mettendo in pratica tutti i protocolli nazionali previsti.

A tal proposito, Avio ha istituito un Comitato interno COVID-19 che ha posto in essere immediate azioni di mitigazione del rischio. Tra queste, l'utilizzo ed agevolazione dello smart working e del cosiddetto lavoro agile per le attività che possono essere svolte a distanza, la limitazione degli spostamenti e accesso agli impianti estesa anche a fornitori e consulenti, modalità di conduzione di riunioni e meetings nel rispetto delle norme di legge, costruito degli ulteriori uffici in modo da garantire il corretto distanziamento tra i dipendenti, modalità di comunicazione interna tramite diffusione tempestiva dei comunicati COVID-19 a tutti i dipendenti con utilizzo della piattaforma informatica.

In linea con la consolidata collaborazione del Gruppo con le amministrazioni locali delle aree in cui opera e del ruolo consapevole che Avio intende svolgere rispetto alle istanze economiche e sociali delle comunità di riferimento, si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato due donazioni per complessivi 500.000 Euro, a favore rispettivamente dell'Ospedale di Kourou (in Guyana Francese) e alla Protezione Civile di Colleferro al fine di aiutare a contrastare l'emergenza COVID-19.

Nel corso dell'anno, in linea con gli indirizzi strategici ed operativi del Piano Industriale sono state condotte nonostante l'emergenza COVID-19, significative attività di produzione di sviluppo. In particolare, relativamente alle attività di volo, sono stati effettuati con successo 3 lanci Ariane 5 mentre sono state concluse le azioni correttive dopo la failure VV15 per il ritorno al volo del Vega con il VV16

effettuato con successo il 2 settembre rilasciando 53 satelliti in un'unica missione per mezzo del nuovo adattatore denominato SSMS. Il successivo volo VV17 in data 17 novembre ha purtroppo fallito l'immissione in orbita dei satelliti a causa di una perdita di controllo del lanciatore immediatamente a valle dell'accensione del IV stadio. A seguito della failure sono stati avviati i lavori di una commissione di Inchiesta indipendente presieduta da Arianespace ed ESA che ha rapidamente identificato le cause del fallimento della missione e definito le azioni da implementare per un ritorno al volo del lanciatore previsto per aprile 2021 con il VV18.

Tra le altre attività di rilievo condotte nel corso dell'anno si evidenzia inoltre l'avvio delle attività di costruzione dello "Space Propulsion Test Facility" (SPTF), all'interno del Poligono sperimentale di interforze di Salto di Quirra in Sardegna il per la realizzazione di un banco di prova per motori a liquido e di un impianto per la realizzazione di componenti in carbon-carbon.

Le persone che lavorano in Avio, con il loro bagaglio di esperienza e capacità costituiscono uno dei fattori principali del nostro successo. Ci adoperiamo per mantenere una forte coesione interna, sia attraverso adeguati incentivi e miglioramenti del benessere aziendale sia attraverso la realizzazione di percorsi formativi motivanti ed eventi di condivisione di comportamenti ed obiettivi

La Società, inoltre, coerentemente con i principi di sostenibilità ambientale, ha continuato una serie di azioni per ridurre l'uso di risorse naturali, con particolare riferimento ai consumi idrici, e portato avanti l'impegno di riqualificazione e bonifica della porzione di territorio interessato del Comprensorio di Colleferro, attività quest'ultima di precondizione per lo sviluppo e la crescita economica del territorio in cui operiamo.

Nel corso del 2020 abbiamo compiuto anche importanti passi avanti nella gestione responsabile della catena di fornitura introducendo, attraverso specifiche procedure, un processo di rilevazione e valutazione delle politiche sociali ed ambientali dei fornitori stessi in modo da avere una visione globale del loro impegno verso la sostenibilità.

Il nostro approccio si completa, infine, con ulteriori aspetti quali una forte attenzione al sistema valoriale e dei diritti umani che hanno trovato riscontro, nel 2019, nella continua diffusione della cultura dell'anticorruzione, in linea con il nostro Codice Etico e Codice Anticorruzione, nonché attraverso l'aggiornamento dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 - con particolare focus sulle società controllate - e nella predisposizione ed approvazione, nei primi mesi del 2021, da parte del Consiglio di Amministrazione, di una nuova Policy sulla diversità degli Organi di Amministrazione e Controllo.

Nel corso del 2020, Avio ha confermato, altresì, la sua adesione per il prossimo biennio al Business Integrity Forum (BIF), una iniziativa di Transparency International Italia che riunisce grandi aziende italiane già attive sui temi dell'integrità e della trasparenza e che attraverso il BIF si impegnano a prevenire e combattere la corruzione nelle pratiche di business adottando e diffondendo strumenti e pratiche anticorruzione e una maggiore cultura della legalità nonché ha partecipato alle attività organizzate dall'Associazione Italiana Trasparenza e Anticorruzione.

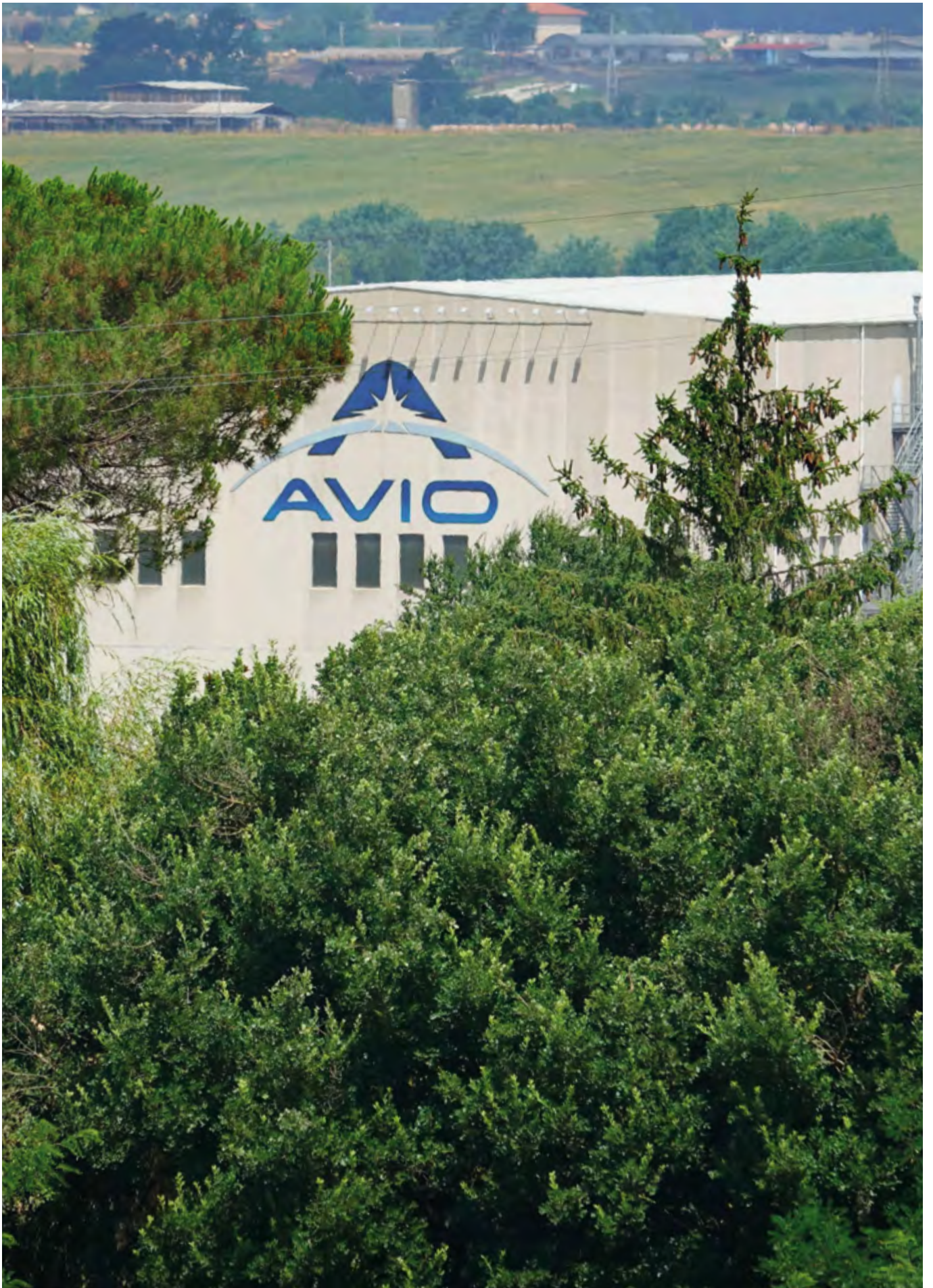
Siamo consapevoli che si tratta di un percorso necessario che ogni anno ci vedrà in prima linea per rispondere alle grandi sfide globali del Settore, anche in considerazione del nostro ruolo strategico e del nostro posizionamento come motore di sviluppo e crescita della Space Economy in un'ottica di medio-lungo periodo.

L'amministratore Delegato
Giulio Ranzo



Il Presidente
Roberto Italia





Stabilimento Avio di Colferro

NOTA METODOLOGICA

Standard applicati

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2020 del Gruppo Avio (di seguito "DNF"), giunta alla sua quarta edizione, riferisce sulle performance di Gruppo per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2020, così come previsto dal D.Lgs. 254/2016 e, ai sensi dell'art. 5 dello stesso Decreto, costituisce una relazione distinta contrassegnata da apposita dicitura al fine di ricondurla alla DNF prevista dalla normativa. Il documento contiene informazioni relative ai temi ritenuti rilevanti e previsti dall'art. 3 del suddetto Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto.

La presente Dichiarazione, pubblicata con periodicità annuale, è stata redatta in conformità ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "in accordance - Core". I dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di reporting non-finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e del GRI Sustainability Reporting Standards. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni all'interno del documento, alle pagine 83-91 è riportato il GRI Content Index dove viene data evidenza degli indicatori GRI associati ad ogni tematica emersa come materiale. Nello stesso indice e all'interno del presente documento sono indicati eventuali rimandi ad altri documenti aziendali.

La rendicontazione non finanziaria presentata nella Dichiarazione riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono quelli che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, descritta alle pagine 12-14 del presente documento, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

Nel presente documento sono dunque descritte le principali politiche praticate dall'impresa, i modelli di gestione e i risultati conseguiti dal Gruppo durante il 2020 relativamente ai temi espressamente richiamati dal D.Lgs. 254/2016 (temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva), nonché i principali rischi identificati, generati o subiti, connessi ai suddetti temi e le relative modalità di gestione. Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo, è stato effettuato il confronto con i dati relativi al 2018 e 2019. Inoltre, per una corretta rappresentazione delle performance e per garantire l'affidabilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono opportunamente segnalate all'interno del documento. Eventuali riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali.

A valle dell'analisi di materialità, gli aspetti legati alla "Governance" e in generale quelli legati alla conformità normativa, alle pratiche fiscali adottate dalla società e alla performance economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi trovano la propria rendicontazione nel presente documento pur non essendo esplicitati in alcun tema materiale.

La Società si è posta l'obiettivo di avviare l'implementazione nel corso del 2021 di una Politica di Sostenibilità nonché di Piano di Sostenibilità integrato al Piano Industriale ed al Piano di Audit in linea con gli SDGs con l'obiettivo di integrare le tematiche di sostenibilità alle strategie del Gruppo anche grazie all'attività che verrà svolta da parte del Comitato Sostenibilità e del Consiglio Di Amministrazione. Nel capitolo "2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio" del presente documento sono esposti gli esiti di una mappatura degli SDGs a cui il Gruppo potrebbe contribuire con le proprie attività.

Per lo stato degli obiettivi e impegni dichiarati nella DNF 2019, si rimanda ai relativi capitoli contenuti nella presente DNF.

Perimetro della Dichiarazione

Come previsto dal D.Lgs. 254/2016, art. 4, la presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario comprende i dati della società madre (Avio S.p.A.) e delle sue società figlie consolidate integralmente. In particolare, ai fini della rendicontazione, il perimetro di consolidamento delle informazioni non finanziarie considera quello applicato alle informative finanziarie secondo il metodo dell'integrazione globale, ad eccezione delle società ASPropulsion International B.V. e Avio India Aviation Aerospace Private Limited. La società ASPropulsion International B.V. è stata esclusa dal perimetro in quanto, seppur consolidata integralmente, data la natura della società (holding finanziaria) non contribuisce nella comprensione dell'attività primaria del Gruppo (settore aerospaziale) e sull'impatto prodotto dal Gruppo negli ambiti previsti dal Decreto e nei temi materiali identificati. La Società Avio India Aviation Aerospace Private Limited risulta anche nel 2020 in liquidazione. I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio France S.a.S. in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento, ma a partire dal 2020 includono la società Avio Guyane S.a.S. (rendicontando per il periodo febbraio-dicembre). I consumi energetici di Avio Guyane S.a.S. non sono al momento disponibili, poiché il sistema di monitoraggio in essere non consente di rilevare il dato puntuale o di effettuare stime accurate, la società di impegna a dare disclosure di tale dato nel 2021, come anche delle relative emissioni in atmosfera. Le informazioni sulla diversità, con riferimento all'indicatore "Rapporto tra salario base e remunerazione per genere e categoria di dipendente" [GRI 405-2], non includono Avio France e Avio Guyane per ragioni di confidenzialità. Eventuali ulteriori limitazioni di perimetro sono espressamente indicate nel testo e non compromettono la corretta comprensione dell'attività di impresa.

Per approfondimenti sugli accadimenti rilevanti avvenuti nel corso dell'anno 2020 si rimanda al Bilancio Consolidato.

Processo di rendicontazione

La predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Avio per il 2020 si è basata su un processo di reporting strutturato, previsto nella "Procedura per la redazione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario", approvata ed aggiornata nel 2019 e composto dalle seguenti fasi:

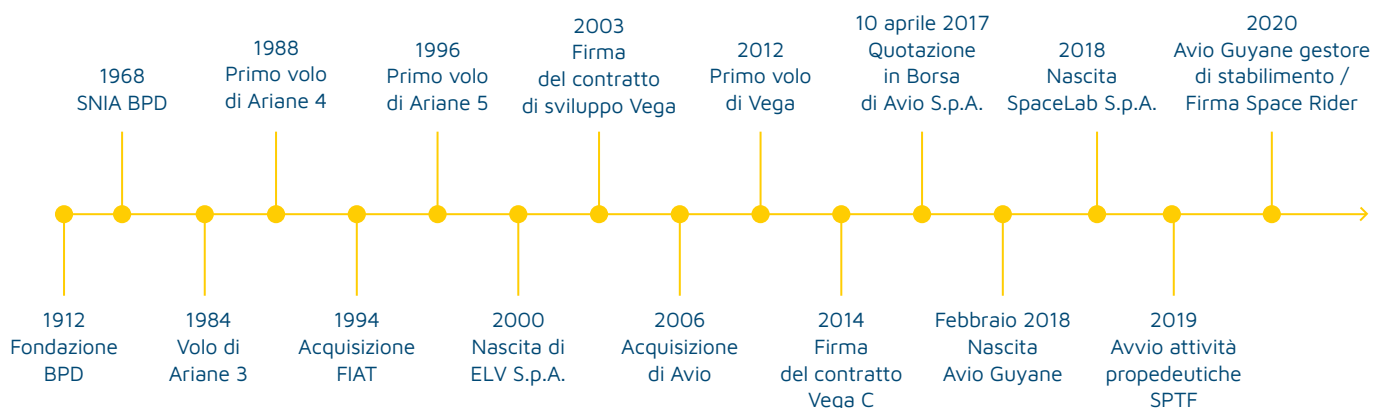
- pianificazione, raccolta, controllo e attestazione dei dati, attraverso il coinvolgimento di tutte le strutture/ Direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della Dichiarazione. Una volta individuati i temi materiali, i progetti e le iniziative più significative da descrivere nella Dichiarazione, vengono raccolti e consolidati i dati quantitativi e le informazioni qualitative. La raccolta dei dati e delle informazioni avviene attraverso un apposito sistema di reporting non finanziario, composto da schede raccolta dati, costruite per soddisfare i requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards;
- definizione della prima bozza di Dichiarazione Non Finanziaria da parte della Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, sulla base delle informazioni quali-quantitative raccolte nelle schede raccolta dati;
- approvazione della DNF da parte del Comitato di Sostenibilità e del Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A., convocato in data 19 marzo 2021 per l'approvazione del Bilancio Consolidato al 31.12.2020;
- pubblicazione della Dichiarazione sul sito internet corporate e deposito nel registro delle imprese, al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder.

La Dichiarazione è inoltre stata oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2020 redatta dal Gruppo Avio ai sensi del D.Lgs. 254/2016.

1. Il Gruppo Avio

Il Gruppo Avio (nel seguito anche "Avio" o "Gruppo") è leader mondiale nel campo dei Sistemi di Lancio per trasporto spaziale e delle discipline afferenti, ovvero propulsione (a solido e a liquido), strutture, avionica ed operazioni pre-lancio. La sua storia affonda le radici nella storica BDP – Difesa e Spazio di Colleferro (Roma). L'esperienza e il know-how acquisiti nel corso degli oltre 100 anni di attività consentono ad Avio di avere il ruolo di *sub contractor*¹ e *prime contractor*² rispettivamente per i programmi spaziali Ariane e Vega, entrambi finanziati dall'European Space Agency (ESA) nelle delicate fasi di sviluppo fino alla qualifica in volo. Avio è inoltre *prime contractor*² di Arianespace per la fornitura dei Sistemi di Lancio Vega destinati al mercato istituzionale e commerciale.

Il Gruppo occupa direttamente in Italia e all'estero 950 persone altamente qualificate, nella sede principale di Colleferro nei pressi di Roma nonché in altri siti in Campania, in Piemonte e in Sardegna. Ulteriori siti sono presenti all'estero, in Francia (Parigi) e in Guyana Francese (Kourou).



1912 Fondazione BPD da parte degli imprenditori e Senatori Bomprini e Parodi Delfino, un'Azienda con un focus esclusivamente per prodotti per la difesa.

1968 SNIA BPD. Il focus si allarga ai prodotti del settore chimico e, in misura molto minore, ai nascenti prodotti spazio. A cavallo degli anni 70-80, il Gruppo decide di avere un ruolo nel Programma Ariane.

1984 Volo di Ariane 3.

1988 Primo volo di Ariane 4.

1994 Acquisizione FIAT. Il Gruppo FIAT acquisisce la BPD Difesa e Spazio, società nata nel 1912 con lo scopo di sviluppare e produrre munizionamento per le amministrazioni militari italiane (4.000 persone circa).

1996 Primo volo di Ariane 5, vettore ad oggi ancora operativo.

2000 Nascita di ELV S.p.A.. Controllata al 70% da Avio in collaborazione con l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) assume il rilevante ruolo di capo-commessa per il lanciatore europeo Vega.

2003 Firma del contratto di sviluppo Vega.

2006 Acquisizione di Avio. Il Gruppo è acquisito dal BCV Investments, società che fa capo al fondo Private Equity Civen (81%), al Gruppo Finmeccanica (14%) e ad altri investitori (5%).

2012 Primo volo di Vega. Nel frattempo il settore aeronautico di Avio passa a GE e la Divisione Spazio di Avio diventa una società a se stante.

2014 Firma del contratto Vega C, versione più potente e più flessibile dell'attuale Vega.

2017 Il 10 aprile Avio S.p.A. viene quotato in Borsa.

2018 A febbraio nasce Avio Guyane per gestire il sito di lancio Vega presso il centro spaziale.

2018 Nascita SpaceLab S.p.A.. In data 1 marzo 2018 la controllata ELV S.p.A. ha ceduto ad Avio S.p.A. il ramo d'azienda inerente le attività di sviluppo, produzione e commercializzazione lanciatori, portando alla nascita di SpaceLab S.p.A. dedicata ad attività di ricerca e sviluppo di nuove tecnologie e di sperimentazione di prodotti per il trasporto spaziale.

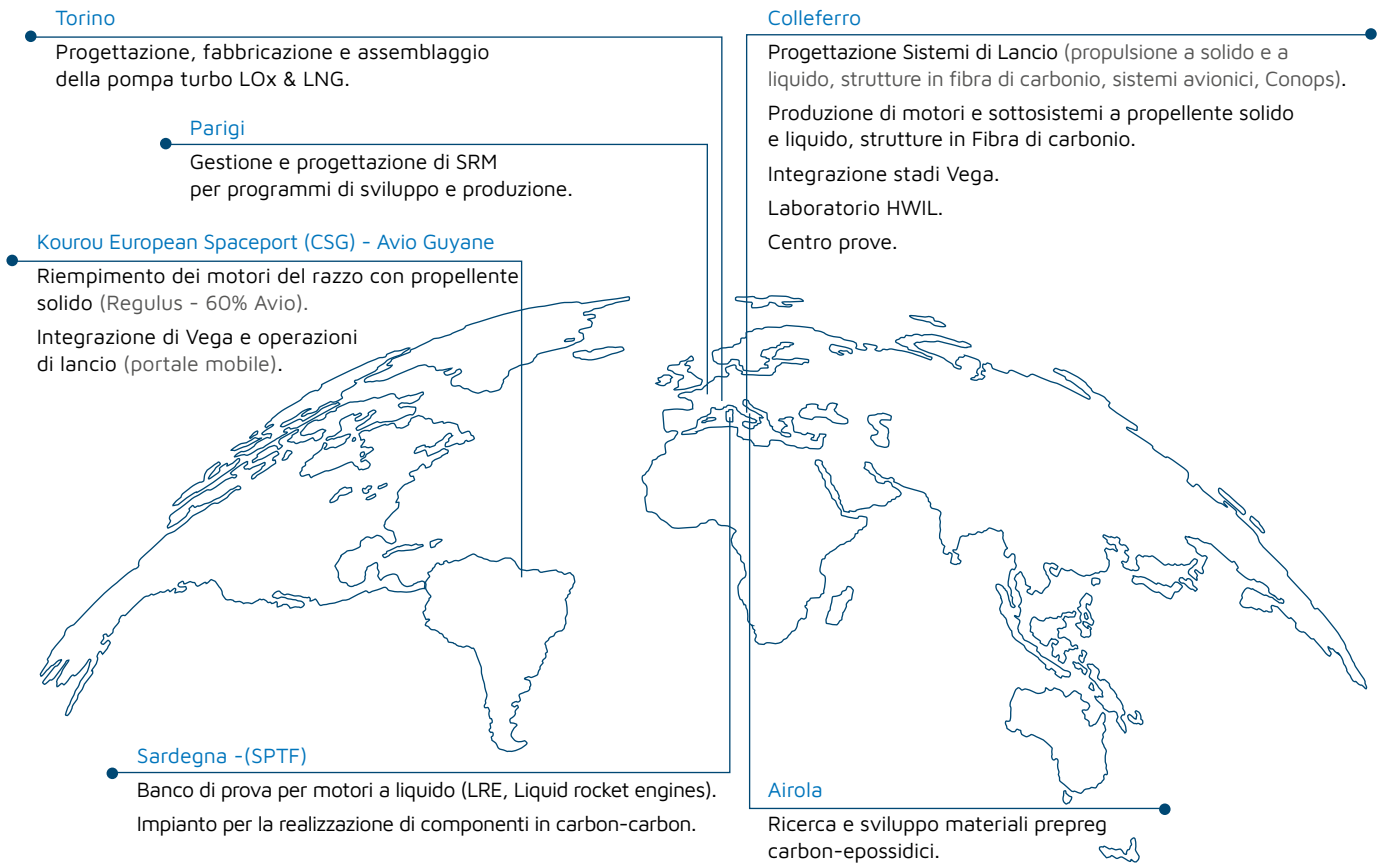
2019 Avvio attività propedeutiche SPTF "Space Propulsion Test Facility" e avvio lavori per il nuovo insediamento industriale destinato alle attività spaziali e finanziato da Avio in collaborazione con MISE e Regione Sardegna.

2020 Avio Guyane ha acquisito la responsabilità del sito produttivo di lancio VEGA presso il CSG in Guyana Francese nel 2020 diventando gestore di stabilimento.

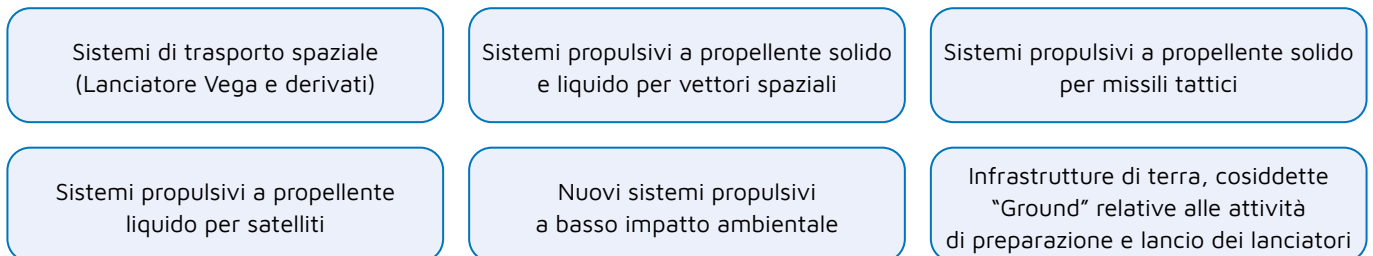
2020 Avio S.p.A. firma il contratto Space Rider. Thales Alenia Space (Thales 67%, Leonardo 33%) e AVIO S.p.A., in qualità di co-Prime contractors, siglano con l'Agenzia Spaziale Europea (ESA) un contratto per lo sviluppo del sistema di trasporto automatizzato e riutilizzabile Space Rider, che sarà dispiegato in orbita bassa terrestre (LEO) dal nuovo lanciatore leggero Vega C. Space Rider è la soluzione europea per il trasporto spaziale integrato a costi contenuti.

¹ Responsabili dello sviluppo e/o della produzione di componenti o sotto sistemi dei lanciatori spaziali, rispetto ai quali il Gruppo è generalmente anche design authority.

² Responsabile dello sviluppo e/o della produzione di un sistema di lancio.



Entrando maggiormente nello specifico delle attività, il Gruppo opera attualmente nell'ambito del settore dei Sistemi di Lancio e della propulsione spaziale, in particolare con riferimento alle attività di progettazione, sviluppo, produzione ed integrazione di:



In merito ai sistemi di lancio con contenuto Avio, il Gruppo è un attore importante di programmi spaziali orientati allo sviluppo e alla produzione di una serie di lanciatori spaziali ad uso civile progettati e costruiti per il posizionamento di satelliti.

Nello specifico **Vega** è un lanciatore spaziale progettato e realizzato per il posizionamento di satelliti in orbita bassa (Low Earth Orbit, LEO - tra 300 e 2.000 km di altitudine). Il progetto al quale prende parte è supportato da sette nazioni europee, anche se circa il 60% del lanciatore è prodotto in Italia. Avio ha sviluppato e produce per Vega i motori a propellente solido dei primi tre stadi del lanciatore e il modulo propulsivo a liquido del quarto; è responsabile anche delle operazioni di integrazione del lanciatore nonché dello sviluppo, delle operazioni e della manutenzione del segmento di terra ZLV (Zone de Lancement Vega).

Il **Vega C**, evoluzione dell'attuale Vega, è un lanciatore in fase di sviluppo nell'ambito del programma spaziale dell'Agenzia Spaziale Europea. Vega C è progettato per un maggior carico utile rispetto al Vega ed ottimizza nel contempo i costi di produzione grazie alla condivisione del nuovo primo stadio (P120C) con Ariane 6.

Ariane 5 è un lanciatore spaziale progettato e realizzato per il posizionamento di satelliti in orbita geostazionaria (Geostationary Transfer Orbit, GTO - circa 36.000 km di altezza dopo circolarizzazione). Come precedentemente specificato, Avio opera in qualità di *sub contractor* avendo sviluppato e producendo la turbopompa ad ossigeno liquido (LOX) per il motore Vulcain 2 e il motore a propellente solido P230, che in configurazione doppia fornisce la spinta iniziale al lanciatore.

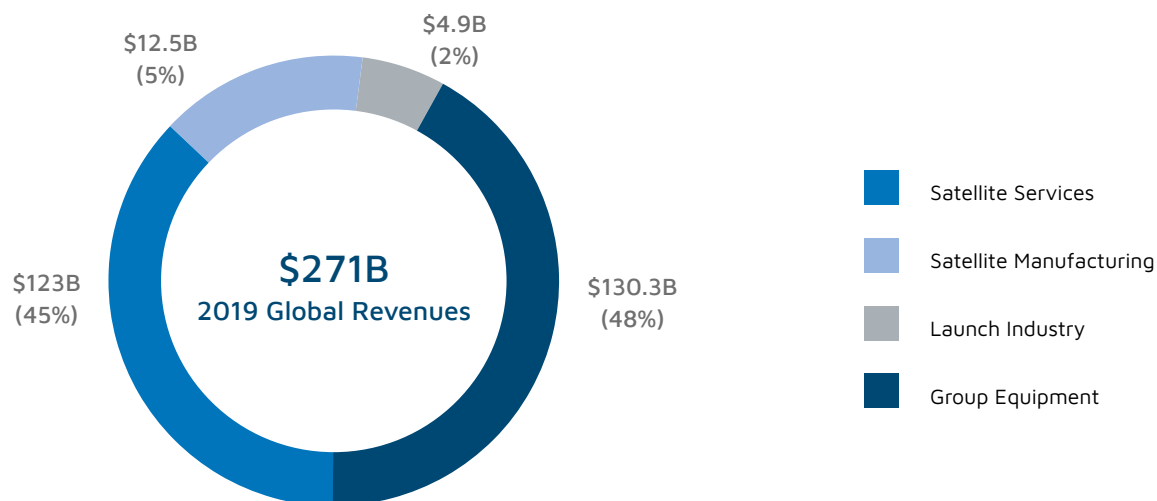
Ariane 6, attualmente nella sua fase di sviluppo è un lanciatore che ha due configurazioni distinte in funzione delle sue possibili missioni allo scopo di garantire una maggiore flessibilità in termini di possibili payload. In particolare, A62 (con due booster P120C a propulsione solida) e A64 (con quattro booster P120C a propulsione solida) saranno utilizzati sia per il posizionamento di satelliti in orbita geostazionaria GEO (quota 36.000 km) sia per coprire anche altri tipi di missioni, come il lancio in orbita LEO, in orbita polare elio-sincrona (SSO), in orbita terrestre media (MEO), per l'inserimento di satelliti che possono spaziare tra le 4,5 tonnellate di massa verso orbite GEO e le 20 tonnellate verso orbita LEO. In tal contesto Avio fornisce i booster a solido per entrambe le configurazioni di Ariane 6 come pure le due turbopompe ad ossigeno dei motori Vulcain 2 e Vinci degli stadi a liquido.

Arianespace, di cui Avio detiene una partecipazione di minoranza di circa il 3%, in qualità di fornitore dei servizi di lancio (Launch service providers - LSP), acquista i lanciatori Ariane e Vega dai prime contractor dei rispettivi programmi e vende il servizio di lancio a clienti finali istituzionali e commerciali che intendono posizionare i propri satelliti in orbita.

Il Gruppo è inoltre attivo nel business dei **sistemi di propulsione per missili tattici militari**, realizzando in particolare i componenti per la propulsione (booster³ e sustainer⁴), il sistema di orientamento della spinta (TVC) e l'aerodinamica (ali) di Aster 30, considerato uno dei motori a propellente solido per uso tattico più potente e tecnologicamente avanzato del mondo. Tali sistemi di propulsione vengono venduti al prime contractor Matra BAE Dynamics Alenia ("MBDA"), principale azienda europea costruttrice di missili e tecnologie per la difesa, operante nel mercato europeo ed internazionale. Avio sviluppa e realizza, inoltre, la propulsione per i missili Aspide e Marte ed ha recentemente iniziato lo sviluppo del motore per il missile antiaereo CAMM-ER a gittata estesa e ad altissime prestazioni che equipaggerà i futuri sistemi di difesa terrestre, marittima e aerea, che nel novembre 2019 ha superato brillantemente i primi test operativi.

Infine, nel campo della propulsione satellitare, Avio ha realizzato e fornito a ESA e ASI sottosistemi propulsivi per la messa in orbita e il controllo di diversi satelliti, tra cui i più recenti SICRAL, Small GEO e EDRS-C.

Nel 2019, il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, ha generato globalmente ricavi per 4,8 miliardi di dollari, pari all'1,8% del valore dell'industria spaziale (271 miliardi di dollari, diminuito del 3% rispetto all'anno precedente).



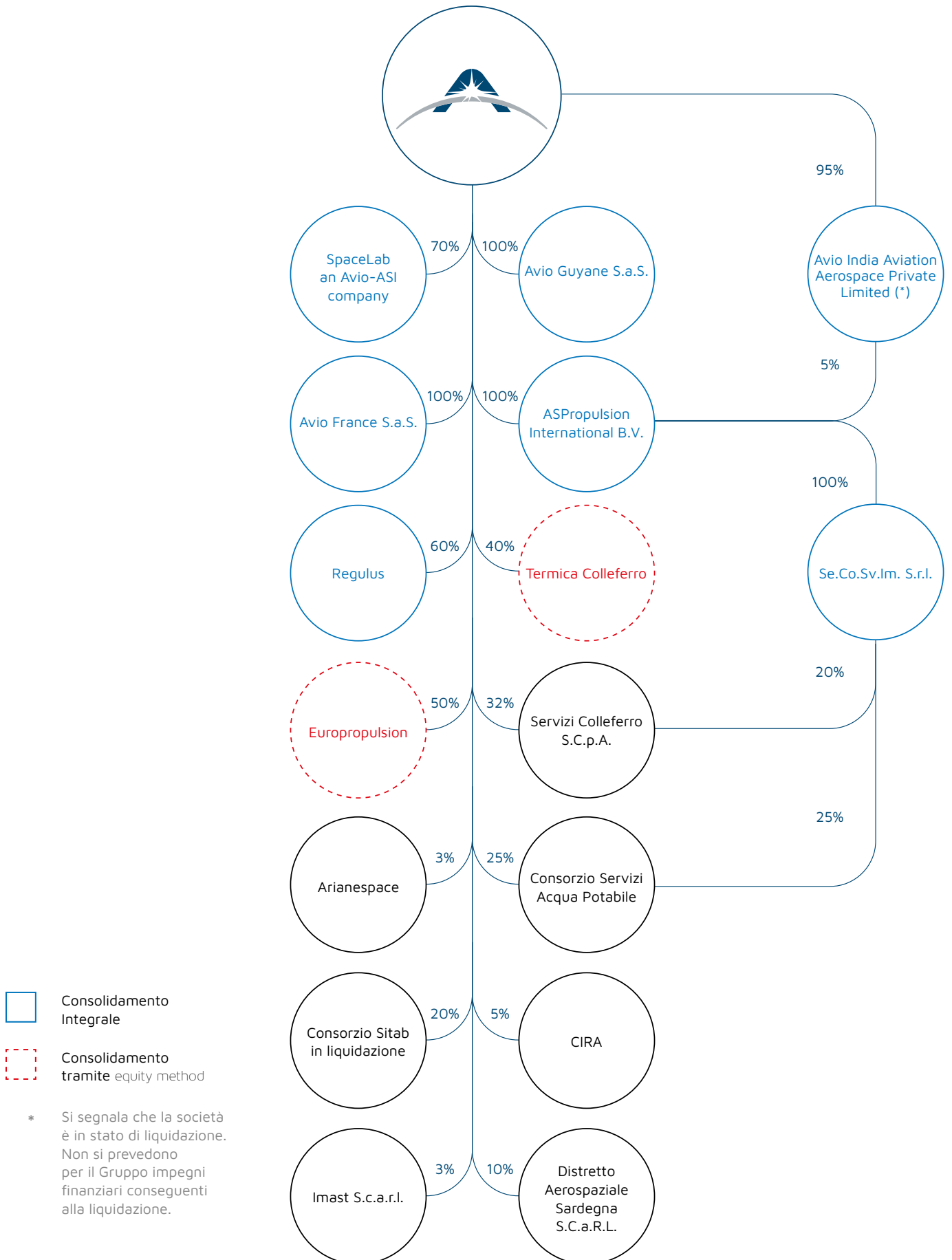
Fonte: SIA - State of the Satellite Industry Report, 2020 - Redatto dal Gruppo BRYCE

Sono tre i mercati storici di riferimento di Avio: il mercato istituzionale europeo, per il trasporto dei satelliti finanziati dall'ESA, dalla Comunità Europea; il mercato istituzionale dei governi legati alla Comunità Europea o che hanno relazioni privilegiate con gli Stati Membri della Comunità Europea; il mercato commerciale mondiale (nello specifico, quello mediorientale, asiatico, sudamericano e, recentemente, nordamericano), che include anche il mercato istituzionale degli Stati che non possiedono la tecnologia necessaria per lanciare satelliti in orbita.

³ Propulsore che genera una spinta aggiuntiva a quella fornita dallo stadio principale di un lanciatore spaziale, permettendo al lanciatore di raggiungere l'accelerazione necessaria a superare la forza di gravità.

⁴ Motore a propellente solido di crociera del missile Aster.

1.1. La struttura di Avio e le sue società



SpaceLab, società fondata nel 2000 da Avio e ASI (Agenzia Spaziale Italiana) con la denominazione sociale di "ELV S.p.A.", a decorrere dal 9 maggio 2018 ha cambiato denominazione in "SpaceLab S.p.A."

Obiettivo: sviluppo di tecnologie innovative nel settore dell'accesso allo spazio non disponibili in Italia con lo scopo di fornire un vantaggio competitivo al sistema Paese in generale, e ad Avio in particolare. La società opera principalmente su committenza da parte di Avio S.p.A., da parte dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) e partecipa a progetti finanziati dall'Agenzia Spaziale e dall'Unione Europea. La missione aziendale comprende tra le altre cose (I) attività di ricerca, sviluppo di nuove tecnologie e di infrastrutture di prova, nel settore del trasporto spaziale; (II) la creazione e la gestione di strutture di ricerca, sviluppo e sperimentazione; (III) la partecipazione a programmi di ricerca, sviluppo e sperimentazione finanziati da committenze pubbliche e private e la sottoscrizione di appositi contratti e (IV) attività di consulenza.

SpaceLab S.p.A. è controllata al 70% da Avio e al 30% da ASI.

Regulus, società di diritto francese con sede sociale a Kourou, in Guyana Francese creata nel 1989 dalla BPD italiana di Colleferro e dalla SNPE (Société National des Poudres et Explosifs) di proprietà dello stato Francese.

Obiettivo: essere leader, su scala mondiale, per la fabbricazione di propellente solido e per i caricamenti di motori a razzo di grandi dimensioni.

Regulus S.A. è controllata da Avio S.p.A. per il 60% e da Ariane Group per il restante 40%.

Se.Co.Sv.Im. S.r.l., è la società di gestione immobiliare del Gruppo Avio. Possiede nei Comuni di Colleferro, Segni ed Ardena (RM), circa 910 ettari di terreno con centinaia di immobili che sono per la maggior parte dati in affitto, per scopi industriali, al Gruppo Avio (circa 450 ha) e altre società presenti nell'area quali Simmel Difesa S.p.A. (circa 45 ha), Italcementi (circa 65 ha per servitù di passaggio elettrodotto) e Servizi Colleferro (circa 2,5 ha) la parte rimanente, non locata, di circa 350 ha è di gestione diretta di Se.Co.Sv.Im..

Se.Co.Sv.Im. S.r.l. è controllata, in modo indiretto, da Avio S.p.A. attraverso la controllata AS Propulsion, che detiene l'intero capitale di Se.Co.Sv.Im.

Avio Guyane S.a.S., società di diritto francese, costituita il 7 febbraio 2018, interamente controllata da Avio S.p.A. e operante in Guyana Francese. La società si occupa del coordinamento delle campagne di lancio e della gestione delle infrastrutture di terra con focus sulle attività di produzione per l'assemblaggio e preparazione dei lanci di Vega.

Obiettivo: ottimizzare i processi industriali ed aumentare la produttività nella prospettiva di un futuro aumento del numero di lanci Vega.

Avio Guyane S.a.S. è interamente controllata da Avio.

Avio France S.a.S., società di diritto francese, costituita nel 2019 e interamente posseduta da Avio, ha come oggetto le attività di ingegneria per studi e progettazione di sistemi e sottosistemi nell'ambito del trasporto spaziale.

Avio France S.a.S. è interamente controllata da Avio S.p.A..



2. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio

Da sempre, il Gruppo Avio ritiene la Responsabilità Sociale parte integrante dei propri valori e della strategia di Gruppo, nonché il pilastro base sul quale costruire la fiducia e la credibilità nei confronti degli stakeholder di riferimento. Il Gruppo Avio è consapevole di quanto sia importante individuare i temi rilevanti per i propri stakeholder e ai fini della rendicontazione della presente Dichiarazione, con l'obiettivo di assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dagli stessi, anche in considerazione dei principi dei GRI Standards di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Per tale motivo, a partire dal 2018, annualmente, il Gruppo si impegna a svolgere un processo di analisi di materialità, volto a identificare gli ambiti in cui le attività di Avio possono incidere maggiormente sul territorio in cui opera, nonché sul benessere delle comunità, delle persone e di tutti gli stakeholder del Gruppo.

In applicazione dello standard per la rendicontazione di sostenibilità definito dal Global Sustainability Standard Board del GRI, gli aspetti materiali di sostenibilità sono stati valutati rispetto alla loro capacità di influenzare significativamente le decisioni e l'opinione degli stakeholder, nonché in relazione al loro impatto sulle performance del Gruppo.

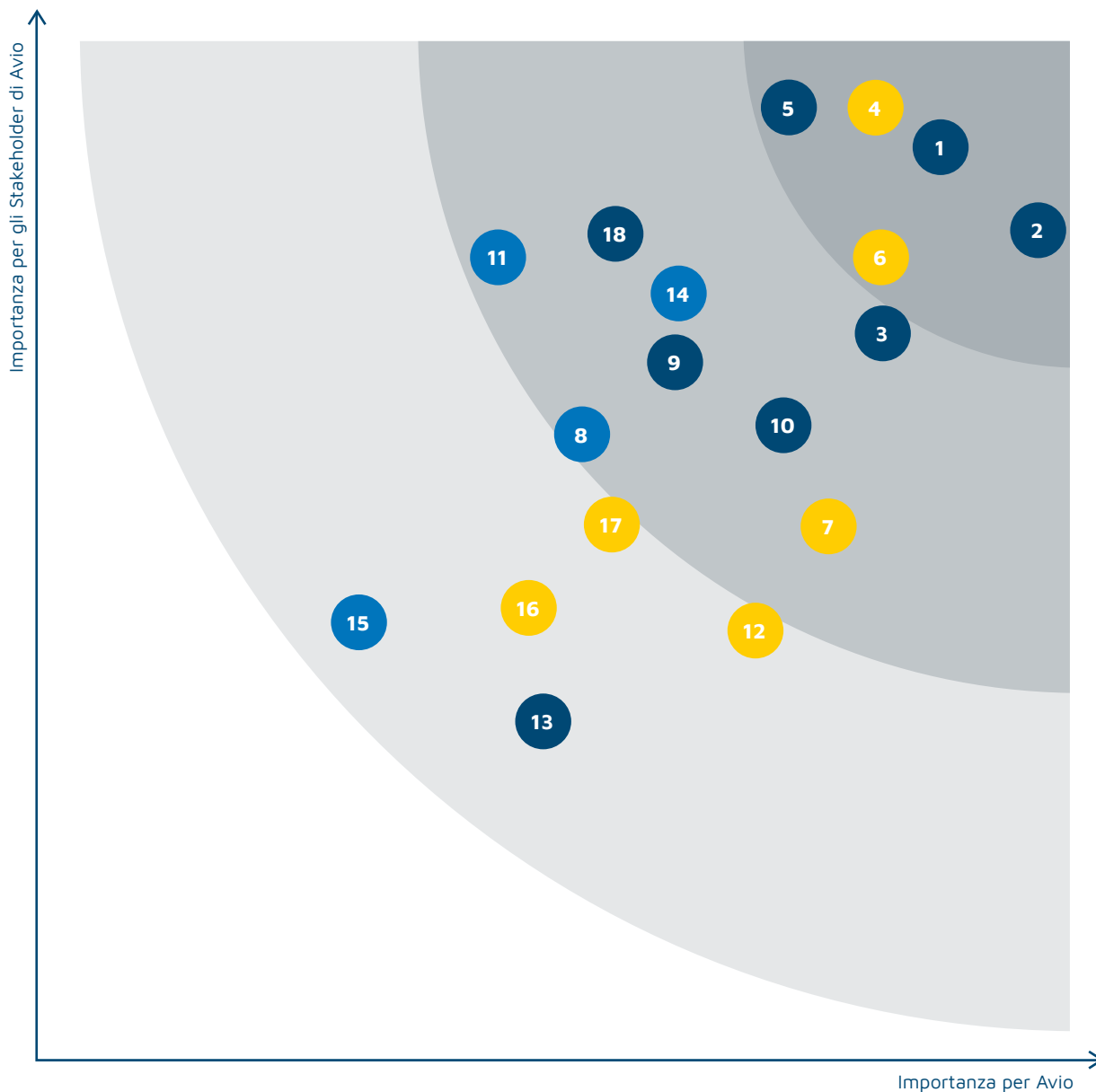
L'analisi effettuata nel 2020 dalla Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs, attraverso un processo strutturato ed in linea con quanto richiesto da GRI, ha visto coinvolto sia il Management del Gruppo sia un gruppo di stakeholder esterni. Il processo di analisi di materialità ha previsto quattro fasi:

- conferma dei temi identificati negli anni precedenti, facenti riferimento a tutti gli aspetti materiali per Avio, individuati attraverso l'analisi di documentazione aziendale (Codice Etico, Relazione Finanziaria Annuale, Piano Industriale, Modello ex D.Lgs. 231, Codice Anticorruzione ecc.), documenti esterni sui cambiamenti di scenario, questionari di valutazione delle società di rating di sostenibilità e confronto con il settore di riferimento;
- coinvolgimento di rappresentanti del top management aziendale e di stakeholder esterni in un processo di aggiornamento e conferma della matrice di materialità;
- approvazione da parte del Comitato Sostenibilità del 26 gennaio 2021;
- presentazione dell'analisi al Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2021 e conseguente approvazione della stessa.

Nel 2020, il top management ha confermato le tematiche materiali, valutate ed approvate nel 2019. Al fine di ascoltare la voce degli stakeholder più rilevanti per Avio e dare maggior rilevanza alla loro valutazione, sono stati coinvolti anche 52 rappresentanti di gruppi di stakeholder (dipendenti e sindacati, analisti finanziari, clienti e business partner, fornitori e sub-fornitori, istituzioni governative, comunità locali) rispetto ai 39 coinvolti nel 2019. Le 20 valutazioni esterne ricevute relativamente ai 18 temi identificati quali maggiormente rilevanti nel 2019 e anche nel 2020, hanno consentito di rivedere la rilevanza associata a ciascuno di essi anche in considerazione dell'evoluzione dei principali trend del settore e del loro impatto economico – finanziario e reputazionale nonché delle strategie definite da Avio. Sono state così prioritizzate le tematiche, definendo il loro posizionamento all'interno della matrice.

A valle dell'analisi del 2020, gli aspetti legati alla *governance*, alla conformità normativa, alle pratiche fiscali adottate dalla società e alla *performance* economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi non sono stati inclusi all'interno del processo, ma vengono comunque rendicontati nel presente documento.

L'analisi di materialità sottolinea come il Gruppo sia fortemente impegnato ad assicurarsi un vantaggio competitivo nel settore aerospaziale mirando a garantire prodotti e servizi di qualità che nascono da un processo di innovazione costante favorito dalla sicurezza ed efficacia dei processi produttivi nonché dalla capacità di Avio di valorizzare e sviluppare le persone che lavorano nel Gruppo.



- | | | |
|--|---|---|
| 1 Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi | 9 Relazione responsabile con i fornitori | ■ Temi ambientali |
| 2 Qualità nei processi aziendali | 10 Cybersecurity | ■ Temi relativi alla gestione del personale |
| 3 Innovazione | 11 Bonifiche | ■ Temi di impatto sociale |
| 4 Salute, sicurezza, benessere dei dipendenti e diritti umani | 12 Remunerazione del personale | |
| 5 Sicurezza nella gestione industriale | 13 Legame con il territorio | |
| 6 Formazione e sviluppo delle competenze | 14 Gestione dei rifiuti | |
| 7 Gestione e retention dei talenti | 15 Gestione delle risorse idriche | |
| 8 Consumi energetici ed emissioni | 16 Pari opportunità | |
| | 17 Dialogo con le parti sociali | |
| | 18 Prevenzione della corruzione | |

I 18 temi identificati quali materiali trovano una rendicontazione puntuale all'interno del documento. Ai fini di una maggiore comprensione di tali temi, se ne riporta di seguito una descrizione:

Temi materiali	Definizione
Bonifiche	Interventi necessari per sanare situazioni di inquinamento del territorio, mettendo in sicurezza, rimuovendo e smaltendo eventuali sostanze inquinanti (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, prodotti chimici deliberatamente rilasciati o fuoriusciti accidentalmente nel suolo e nelle acque dei fiumi e del mare, rifiuti urbani e rifiuti industriali) al fine di ripristinare le condizioni ambientali salutarie per la popolazione e conseguire effetti benefici anche per il rilancio produttivo, sociale ed economico dei territori degradati.
Consumi energetici ed emissioni	Attività per migliorare ulteriormente l'efficienza energetica e ridurre le emissioni dirette e indirette di CO ₂ e di altre sostanze nei processi produttivi, nella gestione e manutenzione degli edifici, nei processi logistici e nello sviluppo di nuovi prodotti.
Gestione dei rifiuti	Attività mirate a gestire (nei processi produttivi) i rifiuti pericolosi e non pericolosi e il loro recupero.
Gestione delle risorse idriche	Attività mirate a gestire (nei processi produttivi) l'efficienza idrica, gli scarichi e la disponibilità di acqua.
Dialogo con le parti sociali	Attività volte alla promozione di un rapporto costante di informazione e condivisione con le organizzazioni sindacali sui temi di interesse comune con l'obiettivo di garantire il rispetto della normativa e assicurare il benessere e la tutela dei diritti dei lavoratori.
Formazione e sviluppo delle competenze	Attività di formazione e sviluppo delle competenze per il consolidamento e il trasferimento di competenze sempre più ampie al fine di garantire un processo continuo di valorizzazione e crescita del capitale umano.
Gestione e retention dei talenti	Attività e iniziative finalizzate ad aumentare la capacità dell'azienda di attuare strategie e politiche per attrarre dipendenti talentuosi e trattenerli a lungo nel Gruppo, garantendo un posto di lavoro composto da dipendenti competenti, motivati e soddisfatti.
Pari opportunità	Adozione di programmi e progetti volti ad assicurare le pari opportunità e promuovere la diversità in azienda.
Remunerazione del personale	Adozione di un sistema di remunerazione e valutazione delle performance volto a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai dipendenti.
Salute, sicurezza, benessere dei dipendenti e diritti umani	Gestione delle iniziative sulla salute e sicurezza e di programmi di formazione e prevenzione, oltre che di monitoraggio dei tassi di infortunio, delle malattie professionali e degli incidenti. Impegno nella tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro delle persone a vario titolo coinvolte nelle attività del Gruppo.
Legame con il territorio	Coinvolgimento delle comunità e degli enti locali attraverso iniziative mirate e donazioni aziendali a sostegno dello sviluppo della collettività.
Sicurezza nella gestione industriale	Mantenimento di standard elevati e rispetto dei criteri previsti dalla normativa al fine di garantire un'attenta gestione delle sostanze pericolose, dei processi e degli stabilimenti produttivi e degli accessi ai siti.
Cybersecurity	Iniziative volte a garantire la sicurezza dell'infrastruttura informatica, prevenendo tentativi illegali di accesso fisico o remoto a informazioni sensibili che potrebbero compromettere la competitività proveniente dall'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale e rendere obsoleti prima del tempo i prodotti e i servizi offerti.
Relazione responsabile con i fornitori	Gestione trasparente della catena di fornitura attraverso la promozione di un dialogo costante con i fornitori e lo svolgimento di iniziative di coinvolgimento.
Innovazione	Attività volte a mantenere e sviluppare la capacità del Gruppo di favorire una cultura dell'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti, tecnologie, materiali e servizi che aumentino la competitività del Gruppo sul mercato.
Qualità nei processi aziendali	Mantenimento di elevati standard di tutti i processi aziendali che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione dei prodotti o servizi del Gruppo.
Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi	Mantenimento di elevati standard di qualità e sicurezza di prodotti e servizi in fase di utilizzo da parte dell'utente finale.
Prevenzione della corruzione	Attività legate a sistemi di controllo mirati alla prevenzione di corruzione attiva e passiva.

2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio



L'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, programma approvato nel settembre 2015, da parte di 193 paesi membri delle Nazioni Unite, ha l'obiettivo di motivare e richiedere a tutti i Paesi Membri uno sforzo al fine di portare il mondo su un sentiero sostenibile a beneficio delle persone, del pianeta e della prosperità.

I Sustainable Development Goals (SDGs) che compongono l'Agenda 2030 includono diversi ambiti, tra cui quello di agire per le persone, sradicando la povertà in tutte le sue forme, agire per il pianeta, mediante un consumo ed una produzione consapevoli e agire per la prosperità, assicurando che tutti gli esseri umani possano beneficiare del progresso economico, sociale e tecnologico. La definizione di 17 obiettivi comuni di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs), declinati in 169 target da raggiungere entro l'anno 2030 implica che tutti i Paesi e tutti gli individui sono chiamati a contribuire a tale scopo, definendo una propria strategia di sviluppo sostenibile e coinvolgendo tutte le componenti della Società.

Questo ruolo attivo è richiesto quindi anche alle imprese che, con le proprie risorse e competenze, possono offrire un contributo fondamentale al raggiungimento degli SDGs. In tale ambito, **il potenziale del Settore Spazio nel supportare gli SDGs** è molto ampio: a partire dalle innumerevoli applicazioni satellitari nella gestione delle risorse ambientali e degli effetti locali del cambiamento climatico, alla facilitazione delle telecomunicazioni e della gestione logistica, ai satelliti utilizzati per monitorare le coltivazioni, efficientando la produzione ed i consumi. In questo senso, la vera sfida, al momento, è quella di utilizzare le infrastrutture spaziali esistenti in modi innovativi che possano meglio rispondere agli obiettivi degli SDGs. Il settore spaziale deve garantire l'accesso alle infrastrutture, ai dati e alle sue risorse tecnologiche in modo proattivo, mentre gli Stati ed in particolare i Paesi in Via di Sviluppo dovrebbero migliorare la loro conoscenza tecnologica, al fine di migliorare le infrastrutture terrestri e ridurre l'impatto ambientale.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



In questo contesto globale, Avio ha avviato un percorso volto a contribuire in modo concreto all'Agenda Globale 2030 attraverso azioni ed iniziative che sono parte integrante della strategia del Gruppo e che orbitano intorno a tre aree principali: la promozione di una cultura orientata all'**innovazione** ed alla **ricerca**, lo **sviluppo** delle proprie **persone** e della qualità dell'educazione e la valorizzazione del rispetto della **tutela dell'Ambiente e dello Spazio**.

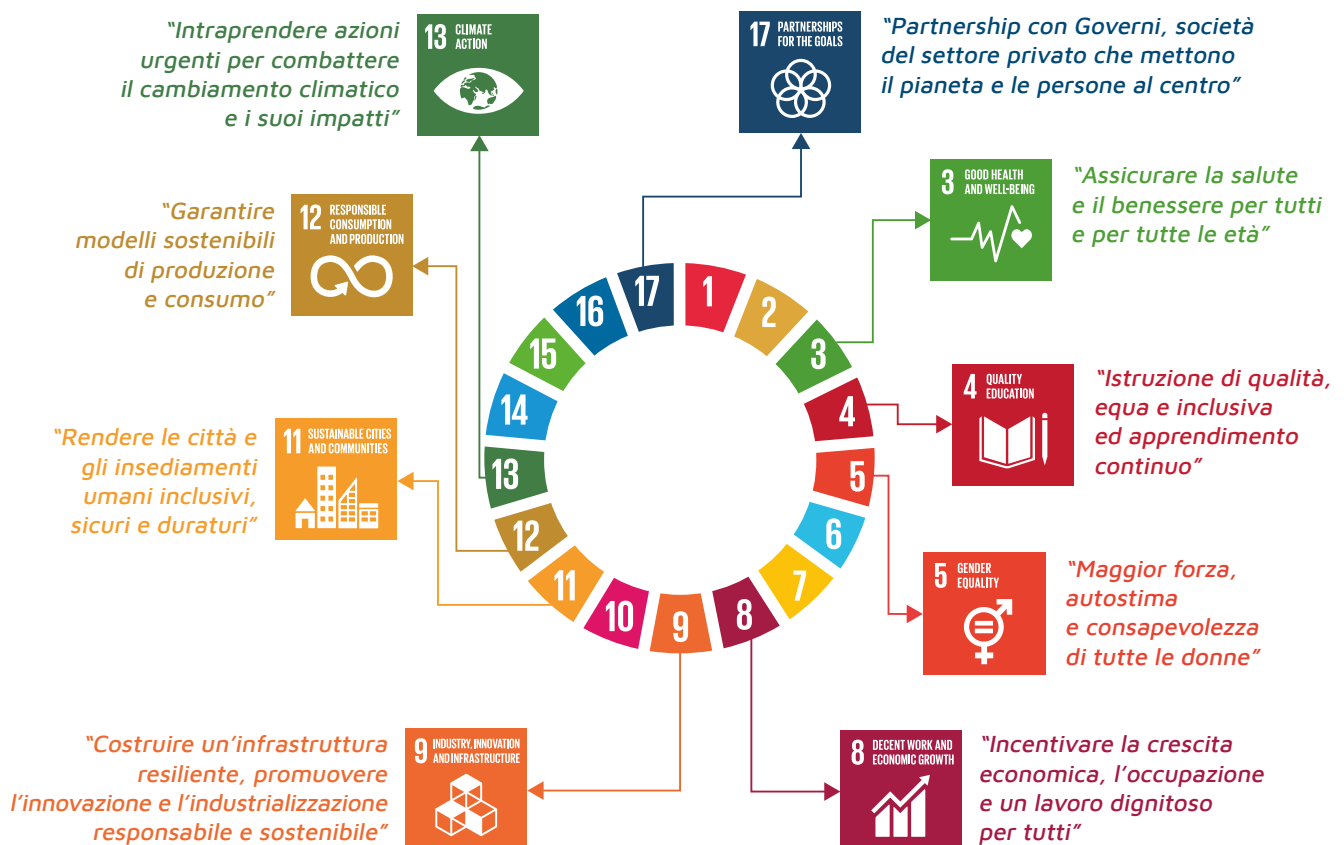
La società ha valutato come obiettivo quello di contribuire all'Agenda globale UN 2030 attraverso l'implementazione di un Piano di Sostenibilità integrato con il Piano Industriale strategico di Avio nonché con il Piano di Audit prevedendo degli specifici audit sulle diverse tematiche di sostenibilità.

Nel corso del 2021 la Società provvederà ad elaborare una Politica di Sostenibilità quale driver per l'implementazione di un Piano di Sostenibilità sempre più integrato.

Il tema del cambiamento climatico e il contributo che i diversi operatori possono dare a mitigarne i rischi stanno assumendo una connotazione sempre più centrale anche nelle strategie degli attori nel settore aerospaziale, così come anche di altri settori. In tal senso, Avio è consapevole del ruolo che può svolgere nella lotta al cambiamento climatico. A tal riguardo, nel corso del 2021 la Società, provvederà ad inserire nella propria strategia progetti atti a garantire un contributo alla riduzione del cambiamento climatico.

Il Gruppo Avio ha individuato, pertanto, degli obiettivi che possono essere considerati prioritari.

Gli obiettivi prioritari per Avio



Il Gruppo, inoltre, si impegna a rafforzare l'attività di coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder stimolando e partecipando ad occasioni di confronto con diversi portatori di interesse sui temi dello sviluppo sostenibile.

In data 25 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ai sensi degli artt. 123-ter TUF e 84-quater Regolamento Emittenti Consob, in cui viene dato atto – tra l'altro – che l'organo amministrativo in pari data ha approvato il Piano di incentivazione 2020-2022, i cui destinatari sono l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e altri Manager con ruoli ad impatto strategico per la Società. Il Piano si articola in tre cicli di assegnazione, a partire rispettivamente dal 2020, 2021 e 2022. Il summenzionato Piano di incentivazione di lungo termine è collegato a due indicatori di performance economico-finanziaria cumulati triennali del Piano industriale e a indicatori ESG. In particolare, per il Piano 2020-2022 gli indicatori economico-finanziari sono l'Ebitda Reported triennale cumulato e il Return on Invested Capital, ciascuno con un peso del 45%, e 4 indicatori ESG con un peso ciascuno del 2,5%, così come di seguito indicati: (i) Gender diversity; (ii) Gender pay gap; (iii) Waste Management; (iv) Employee Training.

Con riferimento ai livelli di performance economico-finanziaria collegati agli indicatori evidenziati, è stato deliberato di utilizzare i valori target triennali desunti da Piano Industriale. Per gli indicatori ESG è stato deliberato di riferirsi a obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione di volta in volta, in occasione dell'assegnazione dei cicli di assegnazione. In particolare, i target di performance degli indicatori ESG sono definiti come di seguito:

- Il target relativo alla gender diversity è definito dal livello obiettivo da raggiungere nel terzo anno del ciclo triennale di assegnazione;
- Il target del gender pay gap è definito dall'obiettivo in termini di media di pay gap da raggiungere nei tre anni del ciclo di assegnazione;
- Il target del waste management è definito dal livello obiettivo da raggiungere nel terzo anno del ciclo triennale di assegnazione;
- Il target dell'employee training è definito dal livello obiettivo da raggiungere nella media dei tre anni del ciclo triennale di assegnazione.

Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti approvata in data 25 marzo 2020 dal Consiglio di Amministrazione di AVIO S.p.A. e pubblicata sul relativo sito internet.

Space Debris

Gli oggetti definiti Space Junk o detriti spaziali (Fonte: ESA, www.esa.int) sono potenzialmente pericolosi per i satelliti operativi e per quelli da lanciare in futuro. Sono prevalentemente concentrati in orbita bassa, e più precisamente in una fascia fra 600 e 1.000 km di altitudine, che è la destinazione della quasi totalità dei lanci effettuati o futuri del lanciatore Vega. Come conseguenza di circa 10.000 Satelliti posizionati in orbita grazie a circa 5.500 lanci dall'inizio dell'era spaziale (di cui poco più di 2.000 sono ancora operativi), sono occorse circa 500 collisioni/esplosioni che hanno generato:

- circa 34.000 "oggetti" di dimensioni > 10 cm;
- circa 1 milione di "oggetti" di dimensioni 1 cm > d > 10 cm;
- circa 128 milioni di "oggetti" di dimensioni < 1cm.

Ad oggi l'ente americano SSN (Space Surveillance Network) monitora costantemente soltanto circa 22.000 di tali "oggetti", correntemente definiti come Space Junk (spazzatura spaziale o detriti spaziali). Nella scia delle iniziative promosse da ESA, Avio ha risposto nel 2019 al bando di gara "Service Offer Request" finalizzato alla rimozione di alcuni detriti spaziali nelle orbite LEO e GEO. Il concetto proposto da Avio è denominato VIS (Vega In-Orbit Service) e si basa sull'utilizzo di (I) un AOM (Avum Orbital Module) derivato da quello sviluppato nell'ambito del programma Space Rider e (II) un SM (Service Module). Il modulo AOM, una volta in orbita tramite il lanciatore Vega, ha il compito di fornire la propulsione, l'avionica e l'interfaccia al modulo SM, fino al rendez-vous con il detrito da rimuovere. Il modulo SM ha il compito di accostarsi al detrito e di afferrarlo per mezzo di un braccio robotico. A questo punto il modulo AOM rientra in azione e, in coordinamento con le stazioni di terra, esegue la manovra di de-orbiting. Tale manovra può consistere in un rientro controllato sulla terra, o nel parcheggio del detrito in un'orbita cimitero. L'offerta di Avio (leader di un consorzio internazionale formato da Avio, Telespazio, MDA, Sener), pur risultando fra le due dichiarate idonee ("eligible") da ESA per l'assegnazione della gara, non è risultata vincitrice della gara stessa. Nel 2020, Avio ha riproposto lo stesso concetto VIS nell'ambito di una gara promossa da EC H2020 finalizzata alla dimostrazione della fattibilità della rimozione dei detriti spaziali, ma anche questa gara non è andata a buon fine. Un'altra iniziativa di Avio in tal senso consiste nello sfruttare le potenzialità dello Space Rider, attualmente in corso di sviluppo in ambito ESA e finanziato a completamento in occasione della Conferenza Ministeriale 2019. Space Rider, per sua natura, potrà essere adattato a future missioni di Debris Removal previo lo sviluppo di opportuni bracci robotici, sensoristica e avionica.



Nel 2020 Avio è stata invitata a partecipare all'Integrated Governance Index (IGI), un indice quantitativo sviluppato dalla Direzione Studi di Eticanews (quotidiano di riferimento per la finanza responsabile e la sostenibilità aziendale) sul posizionamento delle imprese in relazione alla governance della sostenibilità, che analizza il grado di integrazione dei fattori ESG nei modelli di gestione aziendale.

Ben 74 grandi aziende italiane hanno aderito al progetto.

Oltre a tracciare i trend sulla governance, l'Index punta a individuare il gruppo di aziende in grado di accettare la sfida della governance ESGs: un gruppo di aziende che investe tempo ed energia in un dialogo/confronto sul tema della governance della sostenibilità, all'insegna proprio di quella capacità di engagement con gli stakeholder che vede nell'interazione uno degli aspetti più costruttivi della sostenibilità. Avio ha ottenuto la prima posizione tra le "società extra-prime 100" nel ranking IGI 2020, edizione che, peraltro, ha registrato il record di aziende coinvolte.



Avio ha partecipato al Gruppo di Lavoro Assonime su "Innovazione e Sostenibilità" che ha affrontato i seguenti temi:

- trasformazione digitale e sviluppo sostenibile al centro dell'agenda europea;
- come innovazione e sostenibilità possono aumentare la competitività;
- individuazione degli ostacoli amministrativi e regolamentari che potrebbero essere rimossi.

Avio partecipa anche alla preparazione della risposta di Assonime alla consultazione pubblica dell'UE sulla revisione della direttiva sull'informativa non finanziaria (NFRD - Direttiva 2014/95 / UE).

L'Ufficio delle Nazioni Unite per gli Affari dello spazio (UNOOSA) e Avio hanno annunciato un'opportunità per le istituzioni educative o di ricerca, in particolare di paesi in via di sviluppo, di mettere in orbita 1 CubeSat o aggregati fino a 3U in orbita gratuitamente.

L'opportunità fa parte dell'iniziativa UNOOSA "Access to Space 4 All", che mira a colmare il divario tra i paesi nella loro capacità di accedere e beneficiare dello spazio e delle sue applicazioni, in particolare per scopi di sviluppo sostenibile. In questo senso, le organizzazioni di paesi che non hanno i mezzi per trasportare i satelliti nello spazio e metterli in orbita sono particolarmente incoraggiate a partecipare a questa opportunità. Sebbene sia possibile formare partnership con organizzazioni di paesi sviluppati, l'organizzazione che guida il progetto proposto deve provenire da un paese in via di sviluppo.

Con questa collaborazione, UNOOSA e Avio aumenteranno la consapevolezza del ruolo svolto dai piccoli satelliti per lo sviluppo sostenibile e contribuiranno a costruire il know-how della scienza e della tecnologia spaziale in paesi senza settori spaziali sviluppati.

Una commissione composta da esperti di UNOOSA e di Avio esaminerà le candidature e selezionerà il vincitore, a cui sarà concessa la copertura dei costi del servizio di lancio.

Avio è stata anche ufficialmente certificata come Green Star Company 2021. È rientrata tra le 200 aziende italiane più sostenibili nel settore Aerospaziale e Difesa nella classifica stipata dall'Istituto tedesco qualità ITQF e dal suo partner AFFARI & FINANZA. Questa classifica si basa su un'ampia analisi approfondita su oltre un milione di commenti su web, social media, blog e siti di notizie con particolare attenzione alla responsabilità ambientale, economica e sociale e all'innovazione.

2.2. Il dialogo con gli stakeholder

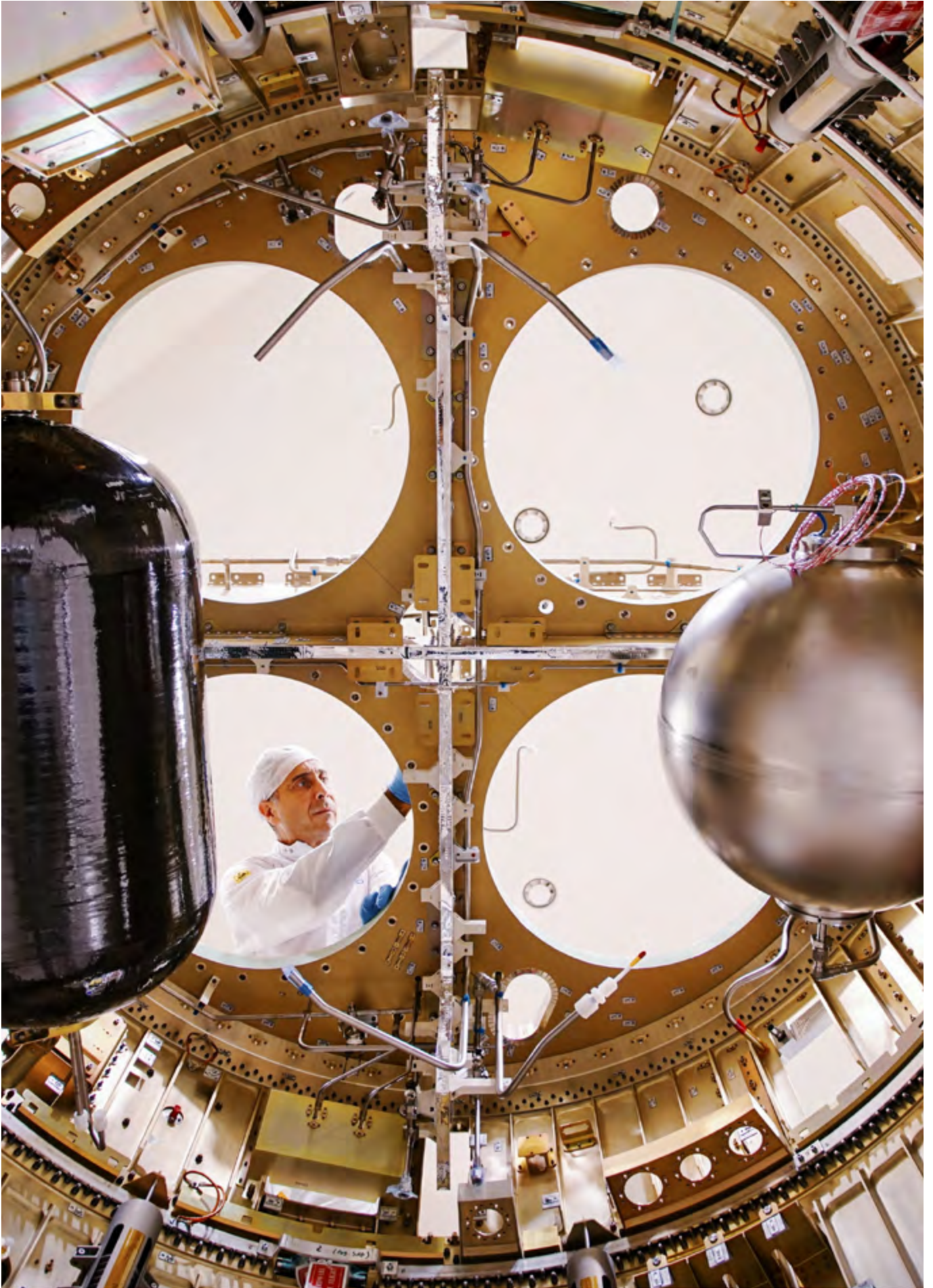
Mantenere un dialogo attivo ed improntato sulla fiducia con i propri stakeholder è uno degli obiettivi di Avio, che considera fondamentale mantenere una relazione continua e solida con tutti i propri interlocutori.

Infatti, un rapporto basato sul dialogo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano infatti un'ampia gamma di interessi diversi: creare e mantenere relazioni stabili e durature sono due elementi cruciali per una creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, Avio è in grado di gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement consiste nell'identificazione puntuale dei propri stakeholder e nell'organizzazione dei canali più efficaci, attraverso un monitoraggio continuo di aspettative, bisogni e opinioni delle diverse categorie di portatori di interesse.

Il Gruppo, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti dei propri interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Avio è consapevole infatti, che questi momenti di confronto costituiscano occasioni di crescita e arricchimento.

Categorie di stakeholder	Modalità di coinvolgimento e comunicazione
Dipendenti e Sindacati	Diffusione del Codice di Condotta, Codice Anticorruzione, procedura whistleblowing, Modello 231, momenti di formazione, intranet aziendale, incontri dedicati, newsletter.
Azionisti/Investitori/Analisti Finanziari	Relazioni finanziarie periodiche, Relazione Corporate Governance, Assemblea degli azionisti, Road show, Evento di presentazione risultati annuali, Partecipazione a Investor Conference in tutto il mondo, Site visit allo stabilimento di Kourou per gli analisti finanziari che seguono il titolo in Borsa, organizzazione di eventi, workshop.
Istituzioni governative	Convegni, incontri dedicati.
Autorità di vigilanza e controllo	Tavoli tecnici, incontri specifici, ispezioni.
Clienti e Business Partner	Sito web aziendale, incontri dedicati, brochure.
Fornitori e subfornitori	Sito web aziendale, incontri dedicati.
Media	Social network, comunicati stampa, interviste.
Mondo accademico	Collaborazioni, convegni, incontri dedicati.
Comunità locali	Organizzazione di eventi, partnership.



Un operaio specializzato a lavoro negli impianti Vega

3. La Governance del Gruppo Avio

Avio adotta, quale modello di riferimento per la propria Corporate Governance, le disposizioni del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana. Come indicato nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, consultabile sul sito internet del Gruppo nella sezione "Corporate Governance" e a cui si rimanda per maggiori dettagli, il sistema di governo societario di Avio è strutturato secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo e si caratterizza per la presenza degli organi di seguito indicati:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

Ai sensi dello Statuto, sono previsti ruoli e responsabilità distinti dei vari organi sociali all'interno di tale modello: l'Assemblea, quale espressione dell'interesse della generalità degli azionisti, esprime, attraverso le proprie deliberazioni, la volontà sociale; il Consiglio di Amministrazione, è l'organo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell'oggetto sociale, fatta eccezione per quelli riservati all'Assemblea dalla legge; il Collegio Sindacale vigila sul processo di informativa finanziaria, revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo attualmente in carica, in qualità di più alto organo di governo, è composto da undici membri⁵, di cui 4 indipendenti ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina. Come riportato di seguito, la sua composizione rispetta le disposizioni in materia di equilibrio tra generi.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A.

Nome	Ruolo
Roberto Italia	Presidente
Giulio Ranzo	Amministratore Delegato
Monica Auteri	Amministratore Indipendente
Raffaele Cappiello	Amministratore Indipendente
Giovanni Gorno Tempini	Amministratore Indipendente
Donatella Isaia	Amministratore Indipendente
Stefano Pareglio	Amministratore Indipendente
Elena Pisonero	Amministratore Indipendente
Donatella Sciuto	Amministratore Indipendente
Letizia Colucci	Amministratore
Luigi Pasquali	Amministratore

⁵ Tra loro, al 31 dicembre 2020, tre membri del Consiglio di Amministrazione risultano avere meno di 50 anni, mentre i restanti 8 membri hanno oltre 50 anni. I membri del consiglio sono sei uomini e cinque donne.

Gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea e restano in carica per tre esercizi, mediante il meccanismo del voto di lista volto a garantire la presenza in Consiglio di Amministrazione di tre amministratori eletti dalla minoranza, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi. Tutti gli amministratori devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità, onorabilità e almeno due devono possedere i requisiti di indipendenza richiesti.

Il Consiglio di Amministrazione possiede la facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni a un Comitato Esecutivo, determinandone i limiti della delega, il numero dei componenti e le relative modalità di funzionamento, nonché nominare uno o più Amministratori Delegati, conferendo loro i poteri, e costituire uno o più comitati interni.

Tenuto conto che la Società è soggetta alla normativa Golden Power, (I) è stato previsto nello Statuto sociale che le materie e le attività in relazione alle quali il Governo Italiano ha un diritto di opposizione ai sensi della normativa Golden Power applicabile alle società operanti nei settori della difesa e sicurezza nazionale, siano di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione e non possano essere delegate; (II) è stato nominato un dirigente preposto alla gestione delle attività strategiche della Società, con particolare riguardo alla normativa Golden Power.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. Possono presentare una lista per la nomina dei sindaci i soci che, al momento della presentazione della lista, siano titolari di una quota di partecipazione almeno pari a quella determinata dalla Consob ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari applicabili. [GRI 102-24]

In conformità al Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha istituito⁶:

- il Comitato Nomine e Compensi: deputato a funzioni consultive e propositive in merito alle figure professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna all'interno del Consiglio e di definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dipendenti con responsabilità strategiche;
- il Comitato Controllo Rischi: incaricato di supportare il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché in quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche;
- il Comitato Sostenibilità: nominato il 14 maggio 2020 come comitato autonomo rispetto allo scorso anno in cui le tematiche di sostenibilità erano gestite dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità; esso è incaricato di supportare il Consiglio di Amministrazione nell'attività di supervisione delle attività in materia di sostenibilità. Il Comitato è inoltre composto volutamente da membri che hanno background consolidati sulle tematiche di sostenibilità e per una maggior integrazione tra le diverse tematiche lo stesso presidente del Consiglio di Amministrazione fa parte anche del suddetto Comitato.

In particolare, al Comitato Sostenibilità sono assegnate le seguenti responsabilità sui temi Environmental, Social, Governance (ESG):

- esaminare e valutare (I) le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli stakeholder in un orizzonte di medio-lungo periodo nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile; (II) gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi, di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione;
- monitorare le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse da parte della Società, volta a consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;
- monitorare il posizionamento della Società rispetto ai mercati finanziari sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità;
- esaminare le strategie profit e non profit della Società;
- esprimere su richiesta del Consiglio, un parere su altre questioni in materia di sostenibilità;

⁶ Per ulteriori dettagli sulla composizione dei Comitati si rimanda alla Relazione sulla gestione.

- svolgere gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dal Codice di Corporate Governance.

Istituito dalla Società su base volontaria è anche il Comitato Pianificazione e Scenari che svolge un ruolo consultivo con riferimento all'approvazione o modifica del budget annuale, *business plan*, piani strategici e operazioni di investimento.

All'interno di tali organi di controllo e amministrazione, la diversità di genere, culturale e professionale delle persone rappresenta un valore chiave e una delle più grandi risorse che dà valore al sistema azienda.

Come espressamente indicato nel Codice di Condotta del Gruppo, anche ripreso nella *Charte Ethique* della controllata francese Regulus, e a partire dal 2019 anche dalle Politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo, Avio sostiene e promuove la diversità di razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali. Questo impegno è rafforzato dalla condanna di qualsiasi forma di discriminazione in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, a partire dalle attività di assunzione e assegnazione di mansioni, responsabilità e obiettivi, erogazione della formazione e retribuzione fino alla cessazione del rapporto stesso.

La diversità degli organi di amministrazione e controllo in Avio

Anche nel corso del 2020, in linea di continuità con quanto fatto nel corso del 2018 e del 2019, la Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs ha elaborato un documento relativo alle politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società il 19 marzo 2021, previo parere favorevole da parte del Comitato Nomine e Compensi e sentito il Collegio Sindacale.

Per Avio i temi della diversità e inclusione rivestono un aspetto importante nella gestione aziendale, a prescindere da adempimenti imposti dalla normativa. In particolare, tali temi sono calati sugli Organi Sociali e sul management in termini di genere, età, qualifiche, competenze, profilo formativo e professionale.

Con la Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo, Avio si impegna a definire e formalizzare i criteri e gli strumenti adottati dal Gruppo per garantire un adeguato livello di diversità relativamente ai propri Organi Sociali con l'obiettivo, di orientare le candidature formulate dagli azionisti in sede di rinnovo degli Organi Sociali, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione di questi.

In particolare, la Politica ha l'obiettivo di garantire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli stakeholder, rendere il processo decisionale più efficace e approfondito, arricchire la discussione negli Organi Sociali grazie a competenze di carattere strategico generale o tecnico particolare e consentire ai componenti degli Organi Sociali di porre costruttivamente in discussione le decisioni del management.

Tale Politica è rivolta a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, inclusi i Comitati endo-consiliari, e del Collegio Sindacale di Avio.

Per completezza di informazioni, si segnala che la summenzionata politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo è stata richiamata anche nel Parere di Orientamento sulla dimensione e la composizione del Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. per il triennio 2020-2022, approvato - in occasione del rinnovo degli organi sociali ed in ottemperanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina nonché tenuto conto di quanto previsto dallo Statuto di Avio S.p.A. - dal Consiglio di Amministrazione in data 28 febbraio 2020, previo parere del Comitato Nomine e Compensi e tenuto conto degli esiti della propria autovalutazione.

La versione integrale della Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo e del Parere di orientamento sono consultabili sul sito internet del Gruppo nella sezione "Corporate Governance" e a cui si rimanda per maggiori dettagli.

Le Società del Gruppo adottano modelli di gestione, organizzazione e controllo aziendale basati su un sistema di principi (Vision, Mission, Valori, Politiche, Codice di Condotta, Modello 231) e di strumenti di gestione e controllo (*risk management*, procedure, controlli) finalizzati al presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con le normative applicabili nei diversi paesi in cui operano, nonché con i principali standard e linee guida internazionali.

In particolare le Società Avio S.p.A., Se.Co.Sv.Im. S.r.l. e SpaceLab S.p.A. hanno adottato propri Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (nel seguito anche "Modello" o "Modello 231") e hanno nominato un proprio Organismo di Vigilanza, l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello. Nel corso del 2020 è stato aggiornato il Modello di Gestione Organizzazione e Controllo di Avio S.p.A., approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo in data 14 settembre 2020, come meglio illustrato nel paragrafo "5.4. Etica del business e lotta alla corruzione". Si segnala inoltre che in data 9 settembre 2020 sono stati approvati i Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo aggiornati di Se.Co.Sv.Im. S.r.l. e SpaceLab S.p.A., nel corso delle sedute dei Consigli di Amministrazione delle rispettive Società.

3.1. Approccio alla fiscalità e governance fiscale

In linea con i principi di responsabilità, come meglio esplicitati nel proprio codice di condotta, il Gruppo Avio adotta comportamenti ispirati ai principi di legalità e integrità nell'osservanza della legislazione tributaria dei Paesi in cui opera, curando il tempestivo assolvimento degli adempimenti fiscali e adottando la massima trasparenza e leale collaborazione nella gestione dei rapporti con le Autorità fiscali.

L'approccio del Gruppo Avio nell'osservanza della legislazione tributaria si esplica, tra l'altro:

- nell'avvenuta creazione di una specifica articolazione interna dell'organizzazione di Gruppo, individuata nell'Ufficio Fiscale, a cui è demandato il compito di presidiare il rispetto della normativa fiscale nazionale e internazionale. Nel corso del 2020 l'Ufficio Fiscale è stato rafforzato mediante la stabilizzazione a tempo indeterminato di una risorsa, in precedenza assunta a tempo determinato;
- nel monitoraggio costante, da parte dell'Ufficio Fiscale, dell'evoluzione della normativa tributaria e delle relative interpretazioni ufficiali fornite dall'Amministrazione finanziaria, con valutazione immediata dei potenziali effetti sull'operatività corrente del Gruppo e delle eventuali azioni di adeguamento da adottare;
- nell'analisi preventiva, da parte dell'Ufficio Fiscale, con il supporto ove necessario di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi alle eventuali operazioni straordinarie che dovessero interessare le entità del Gruppo;
- nell'analisi preventiva, da parte dell'Ufficio Fiscale, con il supporto ove necessario di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi alle principali operazioni attive e passive, effettuate nell'ambito delle attività caratteristiche del Gruppo nei confronti di fornitori e clienti esterni al Gruppo stesso;
- nella revisione costante, da parte dell'Ufficio Fiscale, con l'eventuale supporto di consulenti esterni, dei profili fiscali relativi ai processi già in corso;
- nell'adozione di procedure interne volte a disciplinare il coinvolgimento dell'Ufficio Fiscale nei processi aziendali volti alla gestione e al regolare svolgimento dell'operatività corrente del Gruppo;
- nell'adozione di procedure interne volte a coordinare le attività delle diverse Direzioni aziendali, propedeutiche al tempestivo assolvimento degli adempimenti tributari. In particolare, il Gruppo ha già adottato una specifica procedura per la gestione delle attività propedeutiche alla predisposizione della dichiarazione dei sostituti d'imposta e un'analoga procedura per la gestione delle attività propedeutiche alla predisposizione della dichiarazione dei redditi.

Per quanto concerne i profili fiscali relativi alla propria attività caratteristiche, il Gruppo Avio è attento all'osservanza della legislazione tributaria, anche nella consapevolezza dell'importanza che il ruolo della fiscalità riveste nel finanziamento dei servizi a favore della collettività in cui il Gruppo opera.

Sebbene al momento non sia stata ancora formalizzata una policy interna specifica, è intenzione del Gruppo rafforzare il processo di gestione del rischio fiscale, implementando un sistema di individuazione e misurazione dei rischi, con la successiva assegnazione di un livello di rischio «target». A tal fine, si provvederà ad effettuare un'analisi globale delle attività che generano i rischi individuati, per valutare l'efficacia dei presidi organizzativi già posti in essere per governarli e, ove necessario, valutare l'adozione di strategie più efficienti o di eventuali correttivi, al fine di mitigare il rischio.

In tale delineato contesto, è sinergico – rispetto al processo di cui sopra – il sistema di controllo adottato dal Gruppo Avio ai fini della disciplina di cui al D.Lgs. N. 231/2001. A questo riguardo, per quanto concerne i meccanismi di segnalazione di possibili illeciti fiscali, si rimanda a quanto più diffusamente illustrato in merito al meccanismo di whistleblowing adottato dal Gruppo.

Gli aspetti fiscali relativi all'operatività del Gruppo sono curati e gestiti da un'apposita articolazione dell'organizzazione interna che opera a diretto riporto del CFO del Gruppo.

Il Gruppo Avio è attento a garantire la massima trasparenza nei confronti dei terzi per quanto concerne la materia fiscale.

Tale attenzione è rivolta anzitutto nei confronti delle Autorità fiscali dei Paesi in cui il Gruppo opera, garantendo sempre il tempestivo ed esaustivo adempimento delle eventuali richieste di informazioni o verifiche fiscali, rivolte dalle predette attività nei confronti del Gruppo.

Inoltre, attraverso i propri documenti finanziari periodici, appositamente asseverati dalla Società di revisione, il Gruppo si premura di fornire anche agli investitori e al mercato tutte le informazioni più rilevanti relative a eventuali passività di carattere fiscale, oltre che quelle relative a eventuali benefici fiscali fruiti.

Sotto il profilo della tutela degli interessi degli investitori, è da segnalare l'attenzione del Gruppo Avio nel costante monitoraggio e approfondimento della normativa tributaria, al fine di cogliere eventuali benefici fiscali, principalmente nella forma dei crediti d'imposta, legati allo svolgimento delle proprie attività caratteristiche e, in particolar modo, quelle di ricerca e sviluppo.

Sotto il medesimo profilo, nel corso degli anni il Gruppo ha ridotto significativamente l'importo dei crediti IVA, con un'importante ricaduta positiva in termini di benefici finanziari, da un lato, impedendo la formazione a monte del credito IVA mediante un utilizzo capillare del plafond IVA derivante dalla circostanza che la capogruppo Avio S.p.A. è un esportatore abituale, dall'altro lato, rafforzando le attività a supporto delle istanze di rimborso presentate all'Erario.

Il Gruppo Avio opera:

- in Italia, ove sono fiscalmente residenti la Capogruppo Avio S.p.A. e le controllate Se.Co.Sv.Im. S.r.l. e SpaceLab S.p.A.;
- in Guyana Francese, territorio d'Oltremare della Repubblica Francese, ove sono fiscalmente residenti le controllate Regulus S.A. e Avio Guyana S.A.S.;
- in Francia, ove è fiscalmente residente la controllata Avio France S.A.S..

3.2. Richiamo di informativa CONSOB

Con il perdurare della pandemia COVID-19, molti paesi hanno imposto, mantenuto o rafforzato limitazioni o sospensioni di alcune attività commerciali e adottato restrizioni di viaggio e misure di quarantena. Le interruzioni sono state più immediate e pronunciate in alcuni settori come turismo, ospitalità, trasporti, vendita al dettaglio e intrattenimento, generando comunque effetti indiretti anche in altri settori come quello manifatturiero.

In tale contesto Avio si è sempre attivata ed adoperata al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 attuando immediatamente tutte le disposizioni governative, nonché mettendo in pratica tutti i protocolli nazionali previsti. Nonostante il proseguimento delle attività produttive della Società, a causa delle misure contenitive e restrittive direttamente conseguenti al COVID-19 adottate dalle diverse autorità governative in Europa e nel resto del mondo (non solo relative alla chiusura temporanea della base di lancio a Kourou, ma anche al fermo o rallentamento delle attività della filiera produttiva costituita da fornitori e subcontractors italiani ed esteri), Avio ha concentrato la propria attenzione sulle attività proprie interne, con un rallentamento invece sulle attività che coinvolgono la filiera di fornitori e subcontractors terzi, e consuntivato minori costi industriali rispetto al semestre precedente per utilities e per monitoraggio interno, con un conseguente contenimento dell'effetto sulle marginalità.

Per quanto attiene invece l'impatto che tale epidemia ha avuto nel corso dell'esercizio, esso riflette l'effetto negativo del rallentamento nello svolgimento delle attività sia a causa delle misure contenitive e restrittive direttamente conseguenti al COVID-19 adottate dalle diverse autorità governative in Europa e nel resto del mondo.

Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "Altri fatti di rilievo" della Relazione Finanziaria Annuale 2020.



4. Sistemi dei controlli interni e gestione dei rischi

Elemento qualificante ed essenziale della *Corporate Governance* delle società del Gruppo Avio (Avio S.p.A. e le sue controllate) è il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (in seguito "SCIGR"), ispirato alle *best practice* vigenti e in particolare allo standard internazionale *Enterprise Risk Management-Integrated Framework* (ERM Integrated Framework).

Tale sistema assume un ruolo fondamentale nell'individuazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi significativi, rendendoli compatibili con gli obiettivi strategici aziendali e contribuendo, quindi, alla creazione di valore nel medio-lungo periodo. Esso è costituito da un insieme di regole e strutture organizzative, volte a contribuire in modo proattivo alla salvaguardia del patrimonio sociale del Gruppo Avio e ad una efficiente ed efficace conduzione del Gruppo in linea con le strategie aziendali.

La definizione e il funzionamento del SCIGR sono descritti all'interno delle Linee Guida del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi emanate da Avio S.p.A. Le Linee Guida contengono sinteticamente tutti i diversi aspetti del SCIGR a cui le società controllate da Avio S.p.A. sono chiamate ad adeguarsi, limitatamente a quanto applicabile al proprio business e organizzazione aziendale, fermo restando il rispetto delle norme applicabili nei Paesi in cui tali società hanno sede.

Avio S.p.A. si è dotata di una struttura trasversale di Risk Management dedicata specificatamente alla gestione dei rischi strategici generali del Gruppo. Sono previste diverse forme di collaborazione e coordinamento tra le funzioni del sistema di controllo interno di Avio:

- le attività sono svolte regolarmente in maniera integrata e coordinata, tra i diversi organi di controllo quali Comitato Sostenibilità, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza e società di revisione;
- sono previsti flussi informativi e attività di coordinamento tra le funzioni del sistema di controllo interno del Gruppo, tra il Collegio Sindacale di Avio e quelli delle controllate;
- è formalmente definito quali funzioni fanno parte del "primo/secondo/terzo livello di controllo".

Inoltre, al fine di avere una maggior efficienza nell'organizzazione delle attività aziendali e maggiore efficacia dei controlli, le varie tematiche di Compliance, ritenute rilevanti per la funzione di Risk Management, vengono gestite in maniera integrata attraverso diverse modalità quali:

- utilizzo della stessa metodologia per l'identificazione e valutazione dei vari rischi di Compliance e dei rischi operativi;
- identificazione e mappatura unica dei rischi;
- mappatura unica delle contromisure di trattamenti dei rischi;
- monitoraggio unico dei rischi e dell'adeguatezza dei controlli;
- audit Plan coordinato;
- svolgimento di audit comuni che coprono varie aree di rischio e verificano l'efficacia dei controlli;
- reportistica comune sui vari temi di Compliance al Vertice;
- scambio di informazioni sui risultati delle attività di valutazione dei rischi;
- utilizzo degli stessi strumenti di gestione e monitoraggio dei rischi.

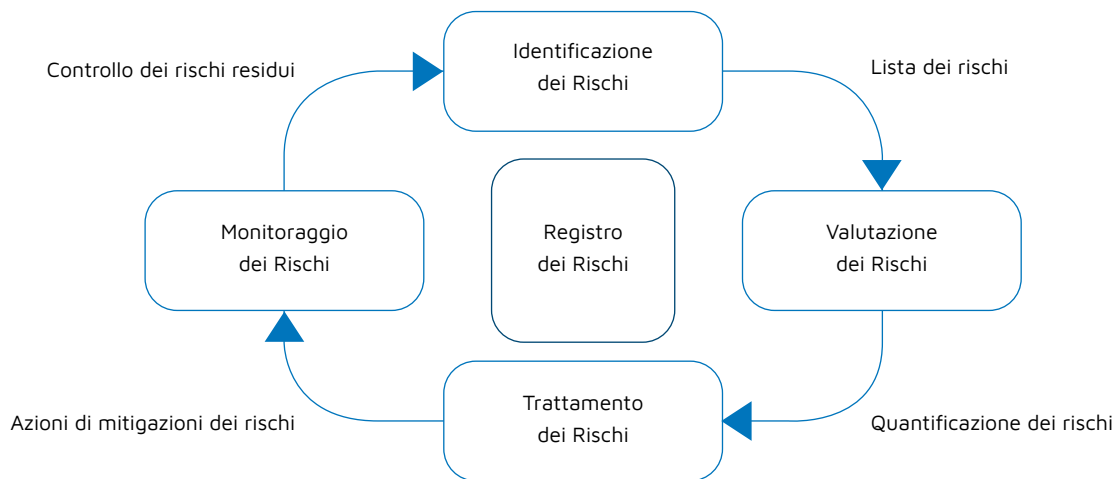
Inoltre, Avio è dotato di un Sistema di Gestione per la Qualità adottato in maniera volontaria e in conformità alla norma internazionale ISO 9001.

In relazione alla gestione di rischi specifici, invece, gli altri Sistemi di Gestione della Società (Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro e Prevenzione di Incidenti Rilevanti e Ambiente), conformi rispettivamente alla norma UNI ISO 45001 ed alla norma UNI EN ISO 14001, hanno procedure gestionali ed istruzioni operative dedicate, in conformità ai requisiti delle norme di riferimento. L'analisi dei rischi specifici in materia di Ambiente, salute, sicurezza e seveso, è coerente con quanto stabilito a livello aziendale dalla struttura di Risk Management.

L'analisi dei rischi specifici in materia di Ambiente, salute, sicurezza e Seveso, è coerente con quanto stabilito a livello aziendale dalla struttura di Risk Management.

Il processo di gestione attuato è sintetizzabile in quattro macro-fasi, come rappresentato nella figura sotto riportata, con un output finale operativo rappresentato dal "Registro dei Rischi" che elenca e classifica tutti i rischi identificati (sia già trattati che in corso di trattamento) e che si possono potenzialmente presentare compromettendo gli obiettivi aziendali.

Le macro fasi del processo di gestione dei rischi del Gruppo Avio



Le principali figure aziendali responsabili del processo di gestione dei rischi sono:

- **Risk Manager:** è la figura responsabile del coordinamento e gestione dell'intero processo. Riporta direttamente all'Amministratore Delegato in qualità di Amministratore incaricato del SCIGR e garantisce la corretta applicazione delle modalità di gestione dei rischi aziendali e ne richiede, ove necessario, le adeguate riserve o coperture assicurative. Attualmente tale figura è ricoperta dal Responsabile della Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs di Avio S.p.A.;
- **Risk Owners:** sono i Responsabili che coprono tutte le aree di possibile rischio aziendale;
- **Risk Specialists:** sono, nell'area di propria competenza, coloro che conoscono le modalità di gestione del rischio, ne sanno analizzare e valutare gli impatti e sono in grado di proporre ed attuare adeguate azioni di mitigazione.

La struttura dell'Internal Audit ha il compito, invece, di fornire assurance indipendente sul SCIGR, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione ed è incaricato di verificare che il SCIGR sia funzionante ed adeguato rispetto alle dimensioni e all'operatività del Gruppo. L'Internal Audit verifica, inoltre, che i rischi siano gestiti coerentemente con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, le norme esterne e con le regole interne al Gruppo.

Con riferimento ai principali rischi individuati dal Gruppo, oltre a quelli direttamente legati al settore spaziale⁷, come i rischi operativi, normativi, di mercato, legati ad esempio a mutamenti nelle politiche di accesso allo spazio e al numero limitato di programmi spaziali, risultano di rilievo anche rischi di natura non puramente finanziaria.

⁷ Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "Principali rischi e incertezze a cui il Gruppo è esposto" della Relazione Finanziaria Annuale 2020.

Nel corso del 2020 la Funzione di Risk Management ha effettuato l'aggiornamento annuale del registro dei rischi nell'ambito della consueta attività di Risk Assessment, che include anche i rischi ESG di cui si presenta un estratto nelle pagine a seguire. Il Gruppo Avio sta valutando di integrare le proprie analisi rispetto all'impatto generato e subito in ambito "Climate Change" e la relativa rendicontazione, anche sulla base dell'evoluzione della normativa in materia.

L'anno in corso ha visto l'intero Gruppo affrontare l'emergenza del rischio contagio visto lo scoppio della pandemia, che ha portato oltre all'aggiornamento della mappatura dei rischi anche ad un'immediata disposizione di una serie di misure di contrasto, in ottemperanza al Protocollo di Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro condiviso Governo-Sindacati, adottando anche precauzioni aggiuntive allo stesso e includendo la gestione delle trasferte per le campagne di Lancio.

La società, operando nel settore dell'aerospazio e della difesa, e svolgendo attività di rilevanza strategica per l'economia nazionale, con l'autorizzazione del prefetto, ha fin da subito (mese di marzo 2020) adottato stringenti misure allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, in maniera da consentire il normale proseguimento di tutte le attività. Per le misure adottate si rimanda allo specifico box "COVID-19" al capitolo 6.

Ambito	Rischi	Principali presidi e azioni di mitigazione
Sociale Sicurezza nei prodotti, impianti e informazioni classificate	Non corretta progettazione che può indurre l'avverarsi di eventi che minano la sicurezza	Avio ha demandato il presidio dei rischi di mancata conformità del prodotto <i>as design</i> ai requisiti alla Direzione Ingegneria e Sviluppo Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con la Direzione Qualità.
	Impatti negativi dovuti all'uso di materiale esplosivo negli impianti	La qualità e sicurezza dei prodotti così come la prevenzione di incidenti rilevanti, sono gestite dalle società del Gruppo attraverso i rispettivi sistemi di gestione e in linea con i principi delle politiche adottate in materia e la relativa struttura organizzativa.
	Perdita di dati e informazioni classificate	Con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati, risultano in essere procedure e regolamenti che descrivono ruoli e responsabilità in tema di informazioni classificate. Avio S.p.A. effettua sessioni di formazione in merito al trattamento delle informazioni classificate ed osserva in maniera puntuale la normativa nazionale in materia. Infine, con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati in formato elettronico, l'Area ICT è responsabile del presidio di tale rischio e si impegna affinché le informazioni classificate siano trattate secondo la normativa vigente come attestato dalla omologazione concessa in seguito alla visita ispettiva, nel 2018, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Informazioni e per la Sicurezza (DIS).
	Rischio che soggetti esterni o interni non autorizzati, accedano fraudolentemente all'interno di aree strategiche, sottraggano informazioni/materiale strategico generando un danno a strutture, attrezzature, prodotti e persone	La Società si è dotata di sistemi di sicurezza avanzati (tra cui telecamere di videosorveglianza, addetti alla sicurezza, sistemi di allarme), ha definito un sistema di procedure che descrivono ruoli e responsabilità in temi di sicurezza.
Sociale Catena di fornitura	Mancata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori	Per Avio S.p.A., SpaceLab S.p.A., Avio Guyane S.A.S., Avio France S.a.S. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l. la gestione degli acquisti è accentrata sotto la responsabilità della Direzione Acquisti. Il processo di selezione è formalizzato in procedure interne di qualifica e valutazione delle prestazioni. Regulus gestisce autonomamente i propri fornitori adottando i principi e le linee guida emanate dalle case madri (Avio S.p.A. e ArianeGroup).

Governance Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa	Episodi di corruzione nei processi e nelle attività del Gruppo	<p>La Società ha adottato il Codice di Condotta del Gruppo, che definisce i principi di prevenzione in materia, nonché il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 nel quale si definiscono gli standard di controllo nell'ambito della corruzione attiva e passiva. Inoltre, a partire dal 2018, è stato introdotto il Codice Anticorruzione sia per Avio sia per Regulus, in linea con quanto previsto dalle normative vigenti nei diversi paesi.</p> <p>Il Gruppo, inoltre, diffonde a tutto il personale le politiche sull'anticorruzione attraverso attività di comunicazione e formazione.</p>
Ambiente	Responsabilità per inquinamento ambientale	<p>Effettuazione di analisi dei rischi tecnici e operativi e analisi del contesto.</p> <p>Sistema di gestione ambientale certificato in accordo alla certificazione UNI EN ISO 14001.</p>
	Inadeguata gestione delle attività di bonifica	<p>Le Società del Gruppo operano per la gestione delle attività di bonifica in virtù di Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti, permessi e autorizzazioni rilasciati da queste ultime.</p> <p>Sono inoltre applicate dalle Società del Gruppo le procedure previste dai sistemi di gestione in vigore definiti in aderenza a principi e standard internazionali.</p>
Personale	Rischi contagio	<p>Il Gruppo si è sempre attivato ed adoperato al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 attuando immediatamente tutte le disposizioni governative, nonché mettendo in pratica tutti i protocolli nazionali previsti con aggiornamento continuo sia del documento DVR sia inviando comunicazioni ai dipendenti inerenti le misure di contenimento del COVID-19 al fine di istruirli sui comportamenti da adottare. A tal proposito, Avio ha istituito all'uopo un Comitato interno COVID-19 che ha posto in essere immediate azioni di mitigazione del rischio ed ha elaborato un documento denominato "Gestione della Crisi COVID-19", contenente una serie di disposizioni via via sempre più stringenti per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus in accordo al Protocollo siglato tra il Governo e le Parti Sociali.</p>
	Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro	<p>Il Gruppo ha adottato un Sistema di Gestione Sicurezza sul lavoro ai sensi della norma UNI ISO 45001. Inoltre, il Gruppo ha implementato sistemi di gestione della sicurezza definiti in aderenza alla Direttiva Seveso III e alle norme di recepimento nazionale (D.Lgs. 105/2015).</p>
	Conformità con il D.Lgs. 81/08 (compliance)	<p>Effettuazione di analisi dei rischi tecnici e operativi e analisi del contesto.</p> <p>Sistema di gestione di salute e sicurezza certificato secondo la certificazione "salute e sicurezza dei lavoratori" di Avio S.p.A., in conformità alla norma UNI ISO 45001.</p>
	Infortuni sul lavoro	<p>Effettuazione di analisi dei rischi tecnici e operativi effettuata tramite valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.81/2008. Sistema di gestione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro certificato Di Avio S.p.A. secondo la norma UNI ISO 45001.</p>
	Rischi connessi all'utilizzo di materiali esplosivi	<p>Impossibilità di effettuare modifiche non tracciate agli impianti. Esistenza di certificazioni in merito alla sicurezza degli impianti. Sono state stipulate polizze assicurative.</p>
	Infortuni sul lavoro (subappaltatori Avio)	<p>Risultano in essere procedure che descrivono ruoli e responsabilità.</p> <p>Esistenza di un sistema di gestione salute e sicurezza. Formazione ed auditing delle ditte esterne in termini di salute e sicurezza.</p> <p>Il sistema di controllo interno è formalizzato e strutturato in base alla normativa vigente di cui al D.Lgs. 81/08 (salute e sicurezza sul lavoro).</p>

Personale	Perdita di know how strategico e tecnico	<p>La società ha progressivamente istituito una serie di meccanismi di retention consistenti in benefit (i.e. automobile per quadri e dirigenti, gamma auto in listino ampliata). È attualmente previsto il monitoraggio delle competenze e l'attribuzione di un premio variabile in base al merito. Inoltre, sono previsti aumenti salariali.</p> <p>Rispetto all'adozione di piani di successione, la Società ha sviluppato un meccanismo strutturato di delega per la gestione di potenziali perdite di personale chiave ed ha completato il processo di "mappatura" dei potenziali successori.</p> <p>È stata condotta un'analisi salariale (benchmark di mercato) e una pesatura delle figure dirigenti-funzionari-quadri sul totale organico.</p>
	Cattiva gestione delle relazioni con i sindacati	<p>Avio si impegna costantemente a stringere relazioni con i sindacati proficue e positive. A tal proposito pianifica incontri frequenti, sia formali che informali tra le diverse società del Gruppo e i sindacati. Durante tali incontri, per esempio, vengono condivise le modifiche ai regolamenti aziendali.</p> <p>L'Amministratore Delegato incontra una volta l'anno i rappresentanti sindacali.</p>
	Processo di selezione del personale inadeguato per l'attrazione e inserimento di talenti	<p>Avio ha definito un sistema di procedure per la selezione del personale che descrivono ruoli e responsabilità. Inoltre, promuove la conoscibilità del brand, sottolineando l'importanza del Gruppo per l'Italia nel mercato aerospaziale, come leva per attrarre nuovi talenti. Il processo di recruiting è supportato dalla collaborazione con società di head hunting, al fine di svolgere delle ricerche mirate alla luce delle competenze tecniche di cui il Gruppo necessita.</p>
	Rischio legato alla persona e incolumità dei dipendenti Avio all'estero (o trasfertisti) a fronte di episodi di violenza (atti di terrorismo, tumulti, incidenti, ecc.) o di emergenza meteo (terremoti, tifoni, alluvioni, ecc.)	<p>Il Gruppo ha posto in essere procedure formalizzate che descrivono ruoli e responsabilità in relazione alla sicurezza del personale Avio all'estero o in trasferta.</p>
	Violazione dei diritti umani	<p>Il Gruppo ha richiamato i principi etici legati ai diritti umani all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231.</p>



5. Gestione responsabile del business di Avio

Avio si è dotata di un modello di gestione e organizzazione basato da un lato su un sistema di principi esplicitati nella Mission e nei Valori aziendali che rappresentano i pilastri identitari di Avio, affermati e condivisi con il Codice di Condotta e con le Politiche; e dall'altro su strumenti di gestione e controllo, che includono le attività di risk management e l'adozione di procedure e controlli. Tale organizzazione nella gestione aziendale esprime l'impegno del Gruppo a presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con il quadro normativo di riferimento, i principali standard e le linee guida internazionali di riferimento.

5.1. Pilastri identitari

La missione del Gruppo è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, il Gruppo Avio si impegna a una condotta corretta e imparziale.

Tutti i rapporti di affari sono improntati a integrità e lealtà e sono intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo Avio richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come stabilito nel Codice di condotta.

5.2. Codice di condotta

La Società ha adottato un proprio Codice di condotta aggiornato nel 2017, che definisce i principi e le regole di comportamento che le persone che lavorano per e con il Gruppo Avio sono tenute rispettare e a cui devono ispirarsi nelle loro attività quotidiane.

Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. e applicabile a tutto il Gruppo Avio, definisce i principi di condotta negli affari nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti del Gruppo e costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività, anche in tema di salute, sicurezza, igiene e ambiente.

Il Codice rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, che consente di perseguire nella maniera più efficace la missione del Gruppo.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che il Gruppo Avio si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

I destinatari del Codice sono gli organi sociali di Avio S.p.A. e delle sue controllate, tutti i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo e tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più società del Gruppo o con i quali esso intrattiene rapporti di affari su base duratura (fornitori, consulenti, esperti, agenti e concessionari). Tutti i destinatari si impegnano al rispetto dei valori enunciati all'interno del Codice e attestano tale impegno accettandolo e sottoscrivendolo.

Ciascuno di essi deve rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi contesti geografici in cui Avio opera e improntare i propri comportamenti a quanto previsto nel Codice.

Il Codice di condotta include aspetti fondamentali quali:

- Principi etici: rappresentano il riferimento in base al quale devono agire i dipendenti di Avio; essi sono Integrità, Lealtà, Correttezza, Affidabilità;
- Regole di comportamento: costituiscono la declinazione pratica dei principi etici, cui tutti i destinatari del Codice devono attenersi; le regole di comportamento presenti nel Codice di condotta coprono tutti i temi di natura non finanziaria trattati nella presente dichiarazione;
- Modalità di attuazione e controllo: definiscono i presidi aziendali deputati a vigilare sull'applicazione del Codice, nonché i sistemi di segnalazione utilizzabili dai destinatari.

Sull'esempio della Capogruppo e in linea con gli elevati standard adottati dalla stessa, Regulus ha elaborato la *Charte Etique* (di seguito anche "Carta Etica") che, articolata su tre temi – protezione e rispetto dei dipendenti, conformità a leggi, norme e normative e requisiti per i partner – si applica a tutti i dipendenti della società, all'interno e all'esterno, nella misura in cui un impegno esterno possa essere influenzato da una clausola della Carta.

L'attenzione ai diritti umani in Avio

Il rispetto dell'integrità di ciascun collaboratore rappresenta per Avio una priorità imprescindibile nella conduzione del proprio business e requisito fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro collaborativo e affidabile ispirato alla lealtà, alla correttezza, al rispetto dei principi aziendali e degli obblighi di legge vigenti.

A tal fine, inoltre, il Gruppo si impegna a non intrattenere rapporti con fornitori, partner e clienti che impieghino pratiche riconducibili a violazioni o abusi dei Diritti Umani. Avio richiede, infatti, ai propri fornitori e subappaltatori l'accettazione contrattuale del Codice di Condotta aziendale, al fine di garantire il rispetto degli stessi principi nella conduzione delle loro attività.

Il Gruppo può essere potenzialmente esposto al rischio che nei luoghi di lavoro si verifichino situazioni o comportamenti discriminatori verso singoli lavoratori o specifiche categorie di questi riguardo opinioni politiche e sindacali, religione, razza, nazionalità, età e sesso, orientamento sessuale e stato di salute.

All'interno del Codice di Condotta e della Carta Etica di Regulus, il Gruppo esplicita la propria responsabilità a contrastare e salvaguardare i lavoratori da qualsiasi forma di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso, alla religione o ad altre caratteristiche personali che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona. Avio non tollera, inoltre, alcuna forma di lavoro minorile.

Tali principi etici sono puntualmente richiamati all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231, il cui mancato rispetto potrebbe esporre il Gruppo a sanzioni e procedimenti legati ai reati che rientrano nel perimetro del Decreto 231. Relativamente a questo rischio, nel 2018, è stato attuato un corso specifico per dirigenti in base alla legge 231.

L'attenzione sul rispetto dei diritti umani è dimostrata dall'assenza nel 2020 di episodi rilevati o segnalati di effettiva o presunta discriminazione o violazione di tali diritti.

5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance

Unitamente al Codice, il Gruppo ha adottato Politiche aziendali indirizzate ai principali ambiti operativi, brevemente descritte di seguito, che esprimono la responsabilità aziendale a garantire una condotta socialmente responsabile e a disciplinare i processi aziendali più rilevanti per il proprio business e il settore di competenza.

La **Politica per la Qualità** definisce i valori guida fondamentali che governano la condotta di Avio S.p.A. quali il rispetto, la motivazione delle persone, la soddisfazione del cliente, al fine di superarne le aspettative, e la creazione del valore finalizzati al mantenimento nel tempo dei più alti livelli di eccellenza in tema di Qualità, prestazioni del prodotto, competitività e livello di servizio, nel rispetto delle norme cogenti. È parte integrante del Sistema di Gestione della Qualità certificato ai sensi della norma EN9100 da Organismo esterno indipendente, ed è sottoposta ad aggiornamenti periodici, come prevede la norma stessa.

La **Politica per la Salute e Sicurezza** sui Luoghi di Lavoro e di Prevenzione degli Incidenti Rilevanti esplicita gli aspetti prioritari per Avio S.p.A. nella conduzione delle sue attività, vale a dire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della collettività, la sicurezza degli impianti, il controllo e la minimizzazione dei rischi, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sempre nel pieno rispetto della legislazione applicabile e degli altri requisiti sottoscritti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. È incardinata nel Sistema di Gestione Integrato della Salute e Sicurezza e Prevenzione dei Pericoli Rilevanti, certificato ai sensi della norma ISO45001 da Organismo esterno indipendente, ed è sottoposto ad aggiornamenti periodici, come prevede la norma stessa.

La **Politica ambientale** contiene i principi che disciplinano e garantiscono una corretta gestione delle prestazioni ambientali di Avio S.p.A. in termini di: conformità alle prescrizioni legali in materia ambientale, protezione e prevenzione, per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la minimizzazione degli impatti ambientali e il monitoraggio degli indicatori e di integrazione, in ottica di condivisione della Politica con le parti interessate. È incardinata nel Sistema di Gestione Ambientale, certificato ai sensi della norma ISO14001, da Organismo esterno indipendente, ed è sottoposto ad aggiornamenti periodici, come prevede la norma stessa.

La **Politica per la sicurezza del prodotto** si basa sul rispetto delle procedure aziendali, delle esigenze dei clienti e della normativa vigente ed è garantita dalla continua formazione e informazione del personale sulla sicurezza durante le attività manutentive e dall'analisi e valutazione del rischio Human Factor.

Dal 2014, in linea con le politiche di Avio S.p.A. sopra citate, Regulus si è dotato di una *Politique en matière de Qualité, de Santé et Sécurité au travail et de respect de l'Environnement* (di seguito anche "Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente") in cui specifica gli obiettivi alla base della sua condotta aziendale - salute e sicurezza delle persone, rispetto per l'ambiente e soddisfazione dei clienti - declinati in una serie di impegni volti a raggiungere i più alti livelli di tutela e protezione ambientale e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Gruppo ha avviato un processo volto ad affinare il sistema di Politiche aziendali al fine integrare le attività di monitoraggio e controllo sulle tematiche sociali relative ai diritti umani e sui processi a rischio corruzione, nonché di sensibilizzare maggiormente tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Relativamente alle tematiche di sostenibilità Avio ha avviato a partire dal 2017 il processo di implementazione di un sistema di reporting non finanziario conforme ai requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Sustainability Reporting Standards.

5.4. Etica del business e lotta alla corruzione

Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa rappresentano i più alti valori su cui è improntata la condotta aziendale di Avio. Questo indica, quindi, una gestione delle relazioni con tutti i propri stakeholder ispirata alla massima correttezza, trasparenza e rispetto delle regole interne e delle leggi in vigore, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Sui temi afferenti l'eticità e l'integrità di business, assumono particolare rilevanza i rischi legati:

- a possibili comportamenti fraudolenti da parte dei dipendenti quali attività di corruzione o di donazione nei confronti di un pubblico ufficiale e/o enti terzi;
- alla mancata conformità alle norme che disciplinano i rapporti tra gli Stati nel campo di import/export, con conseguente perdita delle licenze necessarie per operare.

In base a quanto previsto dal Codice di Condotta di Gruppo nonché dalla Carta Etica di Regulus:

- gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e gli altri destinatari del Codice e della Carta Etica devono conformarsi agli standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno del Gruppo;
- viene condannato ogni tipo di corruzione, sia nei confronti di pubblici ufficiali che di privati cittadini.

L'attenzione alla prevenzione "attiva" dei reati è garantita dal Modello di Gestione Organizzazione e Controllo (nel seguito anche "Modello 231") adottato ed attuato in Italia dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto 231"), nonché dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), che svolge, tra l'altro, il compito di vigilare sull'efficacia ed osservanza del Modello 231 nonché cura l'aggiornamento di quest'ultimo. Il sistema prevede politiche e misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare situazioni di rischio-reato. Infatti, Il Gruppo, come citato nel Codice di Condotta, osserva scrupolosamente la normativa vigente nei settori di attività e le disposizioni emanate dall'OdV ottemperando tempestivamente a ogni loro richiesta ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Altresì, il Codice Anti-Corruzione elaborato nel 2019 ha l'obiettivo di:

- esporre l'impegno di Avio sia nella lotta alla corruzione sia alla conformità alle disposizioni;
- definire i principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo;
- comunicare con chiarezza i principi anti-corruzione alle parti interessate interne ed esterne al Gruppo.

Il Codice si applica a tutti i dipendenti del Gruppo e, più in generale, a tutti coloro con i quali Avio entra in contatto nel corso della sua attività.

Inoltre, il Modello rappresenta un'opportunità di miglioramento della Corporate Governance aziendale e, al contempo, sensibilizza e guida tutte le risorse che operano in nome e per conto della Società rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali. In particolare, a seguito dell'integrazione aziendale di Avio con Space2 S.p.A. e alla quotazione della Società sul segmento STAR di Borsa Italiana nonché alla susseguente riorganizzazione aziendale, si è reso necessario procedere all'aggiornamento del Modello 231 relativamente alla corruzione tra privati, nonché l'inserimento della nuova Parte Speciale dedicata ai reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato.

Il Consiglio di amministrazione, nella riunione del 14 settembre 2020, ha approvato la versione aggiornata del Modello 231 di Avio a seguito dell'entrata in vigore in data 25 dicembre 2019 della Legge n. 157/2019, che ha convertito con modificazioni

il decreto legge n. 124/2019 (il "Decreto Fiscale").

In particolare, il Decreto Fiscale ha apportato significative novità sul fronte penale, configurandosi come una vera e propria riforma del diritto penale tributario, con indubbe ripercussioni sulla responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs.231/2001 (il "Decreto 231"). In particolare il Decreto Fiscale ha previsto l'inserimento nel Decreto 231 di un nuovo articolo, l'art. 25-quinquiesdecies, a norma del quale entrano a far parte del cosiddetto "catalogo dei reati presupposto 231" alcune fattispecie delittuose previste dal D.Lgs. 74/2000 (i "Reati Tributari").

Alla luce di quanto sopra e a valle di un'attività di risk assessment, la Società ha proceduto ad un'attività di revisione e aggiornamento del Modello di Avio, al fine di ricomprendervi la trattazione dei Reati Tributari. In particolare, è stata introdotta una nuova Parte Speciale (n. 12), dedicata ai Reati Tributari, e sono state apportate modifiche alla Parte Generale e alle Parti Speciali n. 1 e n. 2 del Modello della Società, al fine di rendere le medesime omogenee con quanto previsto nella nuova Parte Speciale n. 12.

Analogamente le società SpaceLab e Se.Co.Sv.Im. si sono dotate di un Modello 231 che hanno aggiornato nel corso del 2020.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio già nel corso del 2018 ha approvato la procedura Whistleblowing, richiamata nel Modello 231 aggiornato, volta a disciplinare la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni relative a possibili reati, comportamenti illeciti e, in genere, di qualunque condotta irregolare o contraria alle procedure aziendali. A tal fine, il Gruppo ha predisposto un indirizzo di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza che garantisce la riservatezza del segnalante e la protezione da qualsiasi forma di ritorsione. Si tratta di un canale per rafforzare la raccolta delle segnalazioni di eventuali disfunzioni dell'assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni nonché ogni altra irregolarità nella gestione o violazione delle norme disciplinanti l'attività di Avio.

Avio ha, altresì, previsto specifiche attività di formazione e comunicazione tese a garantire la conoscenza dei contenuti chiave del Decreto 231 e del Modello Organizzativo da parte di tutte le strutture del Gruppo.

In linea di continuità con quanto fatto negli anni precedenti si sono tenuti corsi di formazione on line a tutti i dipendenti della società Avio, SpaceLab S.p.A. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l. sui i principi inerenti il Codice Etico ed il Modello 231⁸.

Oltre alla formazione rivolta ai soggetti a rischio, il Codice di Condotta ed i suoi aggiornamenti periodici vengono sottoposti alla firma per accettazione di tutti i dipendenti delle società italiane compresi i neo-assunti. Regulus, invece, pur non avendo previsto corsi di formazione ad hoc su tali tematiche, ha provveduto nel 2019 a comunicare a tutti i dipendenti la Carta Etica ed ora viene sottoposta a tutti i nuovi assunti.

Con riferimento alla controllata Regulus, si segnala che quest'ultima già nel corso del 2018 ha adottato un proprio Codice Anticorruzione in linea con quanto previsto dalla Legge Sapin 2.

Nel corso del 2020, Avio ha confermato la sua adesione per il prossimo biennio al Business Integrity Forum (BIF), una iniziativa di Transparency International Italia che riunisce grandi aziende italiane già attive sui temi dell'integrità e della trasparenza e che attraverso il BIF si impegnano a prevenire e combattere la corruzione nelle pratiche di business adottando e diffondendo strumenti e pratiche anticorruzione e una maggiore cultura della legalità.

In particolare, per Avio l'adesione al Forum ha il preciso obiettivo di continuare nella sensibilizzazione dei temi che caratterizzano la Società, inerenti la trasparenza, l'integrità e la corporate social responsibility, manifestando il proprio sostegno alla lotta contro la corruzione per raggiungere un impatto a livello di sistema.

Nel 2020 Avio ha continuato a dare il suo contributo nei diversi eventi organizzati da Transparency Italia, in particolare:

- il 29 gennaio 2020 si segnala che Avio ha partecipato a Berlino, in rappresentanza di altre importanti società italiane, all'evento IBID, organizzato da Transparency International Italia con il Ministero degli Esteri, avente ad oggetto

⁸ Il corso si è concluso il 31 gennaio 2021.

l'Intelligenza Artificiale, nuove tecnologie e nuovi approcci alla lotta alla corruzione;

- il 5 ottobre 2020 Avio ha partecipato all'evento "Innovation & Technology" for transparency e Integrity.

Anche nel 2021 Avio ha partecipato all'incontro di inizio anno riservato ai BIF member ed alcune altre aziende invitate in modalità on line in cui sono state presentate le attività previste per il 2021 e confrontarsi sui diversi argomenti.

In più la società coopera assiduamente con l'Associazione Italiana Trasparenza e anticorruzione (AITRA) che da ultimo ha elaborato in sinergia con il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e la Fondazione Nazionale dei Commercialisti un position paper inerente "La disciplina del whistleblowing". In particolare, è stata condotta un'analisi sulle similitudini e sulle differenze che la disciplina del whistleblowing presenta in ambito pubblico e privato. Altresì, sono stati esaminati gli aspetti della disciplina che impattano sulle funzioni degli organi di controllo principalmente interessati, il responsabile per la prevenzione della corruzione e l'Organismo di vigilanza, i cui ruoli in alcune circostanze tendono a sovrapporsi.

Con riferimento alle società estere del Gruppo, la Capogruppo ha predisposto specifiche "Linee Guida 231", in linea con il Modello adottato dalla stessa ai sensi del D.Lgs. 231/2001, che riportano i comportamenti generali e specifici da attuare nella conduzione delle attività considerate sensibili, in conformità alle norme applicabili nei Paesi in cui operano. Le Linee Guida rappresentano un punto di riferimento per le società estere del Gruppo.

Infine, si sottolinea che tutte le società del Gruppo prevedono, inoltre, periodiche attività di assessment e di audit sui processi aziendali, previsti nei diversi piani di audit, compresi quegli ambiti che possono avere un impatto sul rischio di corruzione (es. acquisti, transazioni finanziarie, rapporti con soggetti e/o enti pubblici).

[GRI 205-1] Numero e percentuale di processi del Gruppo sottoposti a valutazione del rischio corruzione⁹

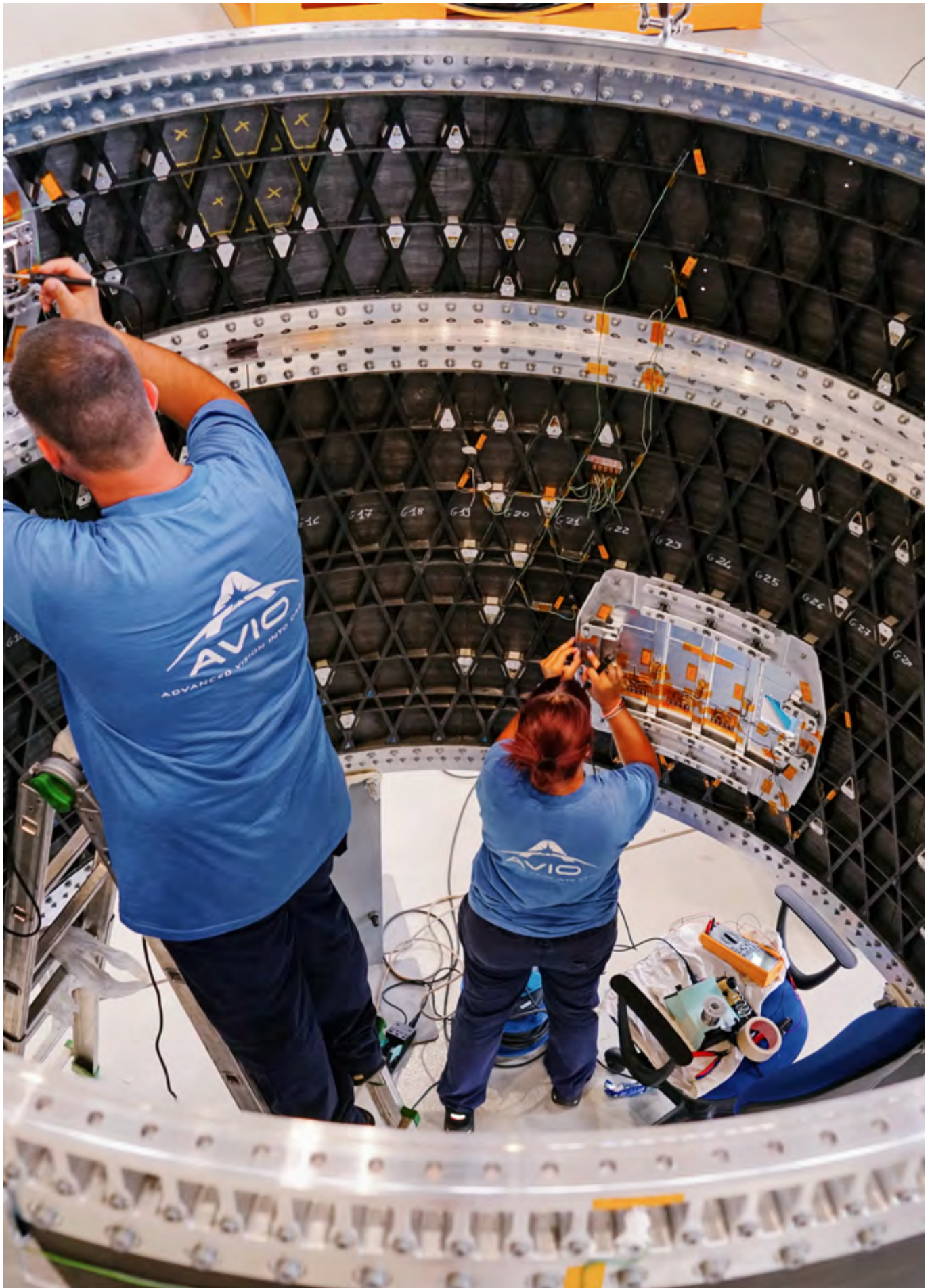
Processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione	u.m.	2018	2019	2020
Processi analizzati per rischi legati alla corruzione	N.	20	20	20
Processi totali		50	31	34
Percentuale dei processi analizzati per rischi legati alla corruzione	%	40,00	65,00	59,00

L'impegno di Avio all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla compliance alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2020 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust così come dall'assenza di sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative.

Nel corso del 2020 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione.

⁹ Il dato si riferisce al numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione nel corso del 2020 di Avio e Regulus. Tuttavia si segnala che gli studi condotti anche su altre società che non rientrano nel perimetro di consolidamento ai fini della DNF, come per esempio la società Servizi Colleferro. Nel 2019 il dato si riferisce al numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione di Avio, Se.co.sv.Im., SpaceLab e Regulus. Nel 2018 i numeri di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione si riferiscono ad Avio, Se.co.sv.Im., SpaceLab e Regulus.





Operai specializzati a lavoro negli impianti Vega

6. Le persone Avio



Per Avio, motivazione e sviluppo professionale sono due elementi fondamentali per mantenere alta la competitività e per garantire un'innovazione continua.

Al 31 dicembre 2020 il numero totale dei dipendenti del Gruppo era pari a 950, in aumento di 13 unità rispetto al 2019.

Il 98% dei contratti è a tempo indeterminato, sostanzialmente in linea rispetto all'anno precedente.

Nel corso dell'anno 2020, relativamente all'Italia, sono stati stabilizzati all'interno dell'organizzazione 12 lavoratori somministrati con qualifica operaia e sono state effettuate 4 assunzioni dall'esterno sempre di personale operaio. Al 31/12/20 risultano ancora 12 lavoratori somministrati con qualifica operaia di cui 5 in staff leasing e 7 con contratto a tempo determinato e 16 lavoratori con qualifica impiegatizia in staff leasing.

Relativamente a Regulus, si ricorre a personale esterno principalmente per due attività: per rinforzi temporanei in periodi di picco d'attività e per interventi di manutenzione di servizi tecnici.

L'area geografica dove si concentra la maggior parte della popolazione aziendale è l'Italia. Le categorie professionali che registrano il maggior numero di dipendenti sono quelle degli impiegati e operai, quale diretta conseguenza del modello di business di Avio.

La maggioranza dei dipendenti (71%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media dei dipendenti è 43 anni per le società italiane del Gruppo Avio¹⁰, 46 anni per Regulus, 33 anni per Avio France e 43 anni per Avio Guyane. Relativamente all'anzianità aziendale, si registra una maggiore concentrazione principalmente nelle fasce "0-5 anni" e "11-20 anni" (rispettivamente pari a circa il 30% e il 28% della popolazione), un dato che conferma la crescita del Gruppo e contestualmente il senso di appartenenza allo stesso.

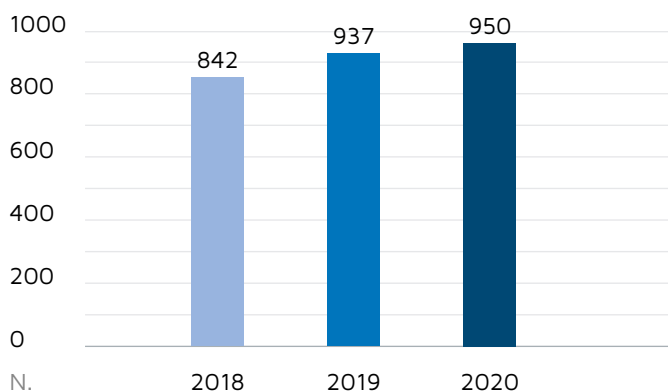
¹⁰ Il dato si riferisce alle società Avio S.p.A., SpaceLab S.p.A. e Se.Co.Sv.Im. S.r.l.

Nella tabella di seguito sono riportati i dati relativi alla ripartizione dei dipendenti per categoria professionale, fascia di età e genere:

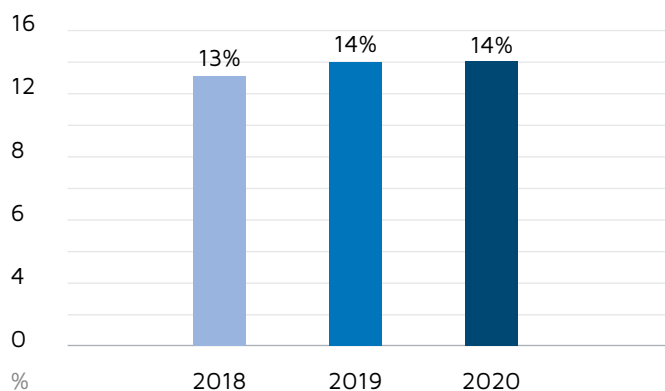
[GRI 405-1] Composizione e suddivisione dei dipendenti per categoria professionale, genere ed età

Categoria professionale	2018			2019			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	23	1	24	25	1	26	25	1	26
età inferiore ai 30 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	9	0	9	8	0	8	8	0	8
età superiore ai 50 anni	14	1	15	17	1	18	17	1	18
Quadri	182	24	206	192	28	220	199	34	233
età inferiore ai 30 anni	2	1	3	0	1	1	3	2	5
tra i 30 e i 50 anni	107	17	124	124	21	145	125	25	150
età superiore ai 50 anni	73	6	79	68	6	74	71	7	78
Impiegati	235	72	307	251	83	334	253	78	331
età inferiore ai 30 anni	16	5	21	23	10	33	21	5	26
tra i 30 e i 50 anni	168	55	223	182	61	243	187	63	250
età superiore ai 50 anni	51	12	63	46	12	58	45	10	55
Operai	289	16	305	336	21	357	338	22	360
età inferiore ai 30 anni	19	3	22	27	1	28	24	0	24
tra i 30 e i 50 anni	208	10	218	242	16	258	250	18	268
età superiore ai 50 anni	62	3	65	67	4	71	64	4	68
Totale	729	113	842	804	133	937	815	136	950

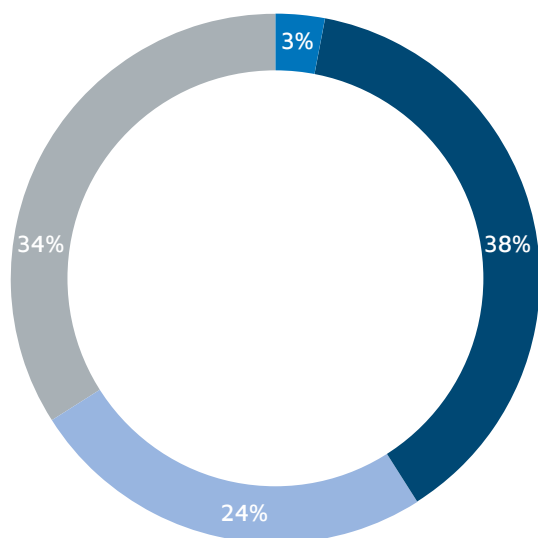
Numero dipendenti del Gruppo



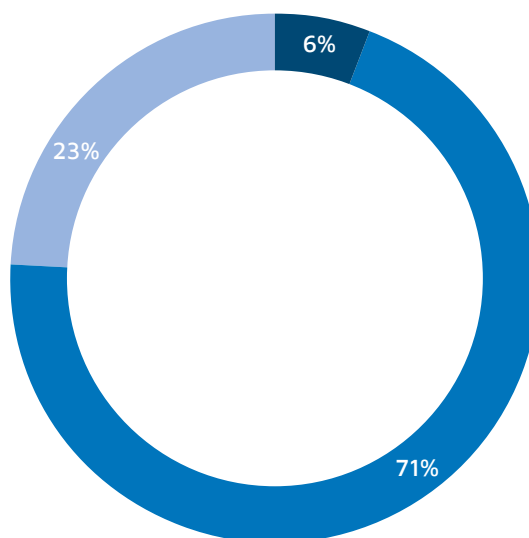
Percentuale dipendenti donne del Gruppo



Dipendenti per inquadramento professionale - 2020



Dipendenti per fasce di età - 2020



■ Dirigenti
■ Quadri

■ Impiegati
■ Operai

■ età inferiore ai 30 anni
■ età superiore ai 50 anni

■ tra i 30 e i 50 anni

Di seguito si riportano i dati relativi alla tipologia di contratto e impiego per genere e area geografica¹¹ del personale del Gruppo:

[GRI 102-8] Numero di dipendenti per tipologia di contratto (indeterminato e determinato), per area geografica e per genere¹²

Tipologia di contratto	2018		2019		2020	
	Italia	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese	Italia*	Guyana Francese
Contratto a tempo determinato	12	5	19	7	19	4
Contratto a tempo indeterminato	726	99	812	99	824	103
Totale dipendenti	738	104	831	106	843	107

*il dato Italia comprende anche i dipendenti di Avio France (2 nel 2019 e 5 nel 2020)

Tipologia di contratto	2018			2019			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	13	4	17	21	5	26	20	3	23
Contratto a tempo indeterminato	716	109	825	783	128	911	795	132	927
Totale dipendenti	729	113	842	804	133	937	815	135	950

¹¹ Il personale operativo in Guyana Francese ricomprende personale della Società Avio Guyane e il personale della Società Regulus (comprendenti i dipendenti distaccati della Società Avio S.p.A. e i dipendenti distaccati di Ariane Group). Un'apposita Convenzione di Sito, redatta negli interessi delle diverse parti sociali, definisce i dettagli degli Accordi che regolano il rapporto di lavoro del personale distaccato. Per "distaccato si intende il personale che è posto in aspettativa presso l'azienda Avio e che viene contestualmente contrattualizzato dalla società francese di riferimento (EUP, Regulus, Avio Guyane).

¹² A partire dal 2019 i dati relativi all'Italia includono i dipendenti di Avio France.

[GRI 102-8] Numero di dipendenti per tipologia di impiego (full-time e part-time) e per genere

Tipologia di contratto	2018			2019			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	729	112	841	803	131	934	814	134	948
Contratto a tempo indeterminato	0	1	1	1	2	3	1	1	2
Totale dipendenti	729	113	842	804	133	937	815	135	950

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema su cui l'Azienda si sta impegnando. Avio gestisce la diversità conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili, che al 31 dicembre 2020 sono 21 in Italia (17 uomini e 4 donne) e 1 (uomo) in Guyana Francese.

6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti

La Direzione Human Resources (di seguito "HR" o "Risorse Umane"), che risponde direttamente all'Amministratore Delegato, gestisce tutti gli aspetti inerenti la gestione delle persone di Avio. Tale funzione si avvale anche del supporto degli enti aziendali attivi nella definizione dei fabbisogni, e, se ritenuto necessario, delle società esterne specializzate in processi di selezione e valutazione, al fine di rafforzare l'attività di *scouting* in linea con i processi e le prassi consolidate e allineate alle *best practice* riscontrabili a livello nazionale e internazionale anche in assenza di politiche formalizzate.

In linea con quanto definito nel Codice di Condotta di Gruppo e nella Carta Etica di Regulus, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro collaborativo e di fiducia nel rispetto degli individui, in conformità alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in ciascuna fase della gestione del personale.

Avio è attenta ad attrarre e individuare persone di talento, che si contraddistinguono sia per elevate competenze tecnico-professionali e manageriali difficilmente sostituibili. L'azienda infatti dipende da personale dedicato alle attività di ingegneria, ricerca e sviluppo; sia per qualità personali in linea con i valori del Gruppo e, non ultimi, per la capacità di adattarsi a un contesto in continua evoluzione. In quest'ottica la selezione del personale assume un ruolo importante, anche alla luce della difficoltà che il Gruppo riscontra nell'attrarre e mantenere risorse competenti, qualificate e di talento, tra quelle presenti sul mercato o già in azienda. A tal proposito il Gruppo si è dotato di una procedura che regola le modalità di gestione dei processi di selezione e assunzione del personale, nel rispetto dei principi aziendali, al fine di disporre di personale competente per la copertura dei ruoli aziendali. Tale procedura si applica a tutto il Gruppo, compatibilmente alle normative e ai regolamenti interni delle società estere, e definisce le modalità operative necessarie a:

- definire e validare i fabbisogni (ovvero i criteri in termini di responsabilità, attività previste, competenze tecniche, gestionali, scolarità, esperienze professionali);
- definire il processo di reclutamento e selezione delle persone;
- gestire l'accoglienza e quindi l'induction di ogni nuovo assunto.

Nel 2020 è stata elaborata la Procedura aziendale sul "Il processo di Selezione e Assunzione - Personale Impiegatizio". A garanzia di criteri di trasparenza e di adeguatezza dei candidati selezionati rispetto a livelli di competenza predefiniti, la procedura definisce responsabilità, criteri e modalità adottate per lo svolgimento del processo di selezione.

Una componente importante nella gestione del personale è quella della *retention* dei dipendenti. A tal proposito, il Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone. Infatti, in un mercato del lavoro in forte mutamento e altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito di *retention*, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale, da parte di *competitor*, maggiormente

attrattive, nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario. Al fine di premiare i propri dipendenti, nel corso dell'anno, nonostante il momento difficile che l'azienda stava attraversando per via della failure, c'è stato un passaggio dalla qualifica quadro a dirigente, 64 promozioni all'interno della qualifica impiegatizia, mentre per quanto riguarda il personale operaio, le promozioni hanno interessato 41 lavoratori a cui si aggiungono 7 Una Tantum. Il piano di merito sviluppo operai (che si concluderà nel 1° bimestre del 2021) ha interessato il 20% della popolazione e 5 promozioni all'interno della categoria operai.

Nell'anno 2020 sono state promosse alla qualifica di "quadro" 3 donne e sono state promosse alla qualifica aziendale "professional" 2 donne.

Da quando è esplosa l'emergenza COVID-19 si cerca di utilizzare il più possibile la modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza secondo le modalità dell'art.90 "decreto emergenza".

Alle iniziative già poste in essere si sono inoltre aggiunte politiche di sostegno per l'emergenza COVID-19. In particolare, sono state introdotte forme di Smart Working per il personale di Staff ed un Bonus baby sitter per i dipendenti con figli minori di 14 anni che è stato erogato a partire dal mese di ottobre e fino al mese di dicembre. Nel secondo semestre, è stato effettuato uno screening (su base volontaria) sulla popolazione aziendale per accertare la diffusione del virus in azienda, ed è stata messa a disposizione dei lavoratori la consulenza di un infettivologo esterno. (per tutte le altre misure attuate per contrastare l'emergenza COVID-19 si rimanda al box specifico).

In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Avio si impegna a gestire la propria forza lavoro e in particolare i cambiamenti aziendali. Nel corso del 2020 sono state assunte 59 persone tra Italia e Francia e 14 persone in Guyana Francese. Tra gli assunti, in Italia, il 29% è rappresentato da giovani di età inferiore ai 30 anni, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo a voler investire sulle nuove generazioni. Nel corso dell'anno, il turnover negativo è stato pari a 5,61% in Italia e 12,15% in Guyana Francese ed è legato ad un totale di 60 persone che hanno lasciato il Gruppo per pensionamenti, dimissioni e licenziamenti. Di seguito si riporta un dettaglio delle assunzioni e dei dipendenti che hanno lasciato il Gruppo:

[GRI 401-1] Numero totale e tasso di nuovi assunti per età, genere e area geografica

Categoria professionale	2018			2019			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia*								
Età inferiore ai 30 anni	14	5	19	25	9	34	17	0	17
Tra i 30 ed i 50 anni	54	12	66	75	16	91	35	5	40
Età superiore ai 50 anni	3	0	3	9	0	9	2	0	2
Totale Italia (N.)	71	17	88	109	25	134	54	5	59
Totale Italia (%)	11,10	17,00	11,90	15,31	21,01	16,13	7,51	4,20	7,04
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	2	1	3	2	0	2	2	1	3
Tra i 30 ed i 50 anni	8	1	9	7	1	8	4	2	6
Età superiore ai 50 anni	2	0	2	1	0	1	5	0	5
Totale Guyana Francese (N.)	12	2	14	10	1	11	11	3	14
Totale Guyana Francese (%)	13,20	15,40	13,50	10,87	7,14	10,38	11,96	20,00	13,08

* Il dato comprende 3 nuovi assunti di Avio France (tre uomini, di cui uno nella fascia tra i 30 ed i 50 e due di età inferiore ai 30 anni)

[GRI 401-1] Numero totale di cessati e tasso di turnover per età, genere e area geografica

Categoria professionale	2018			2019			2020		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	Italia								
Età inferiore ai 30 anni	3	0	3	3	2	5	5	1	6
Tra i 30 ed i 50 anni	14	3	17	14	4	18	22	1	23
Età superiore ai 50 anni	12	1	13	18	0	18	16	2	18
Totale Italia (N.)	29	4	33	35	6	41	43	4	47
Totale Italia (%)	4,50	4,00	4,50	4,92	5,04	4,93	5,98	3,36	5,61
	Guyana Francese								
Età inferiore ai 30 anni	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Tra i 30 ed i 50 anni	7	1	8	6	0	6	7	1	8
Età superiore ai 50 anni	3	0	3	2	0	2	3	1	4
Totale Guyana Francese (N.)	11	1	12	9	0	9	11	2	13
Totale Guyana Francese (%)	12,10	7,70	11,50	9,78	0,00	8,49	11,96	13,33	12,15

6.2. Formazione e sviluppo delle competenze

Avio considera l'addestramento e la formazione quali strumenti essenziali per il conseguimento degli obiettivi di crescita professionale e di soddisfazione delle proprie risorse umane. In quest'ottica, il Gruppo pone particolare attenzione all'erogazione di sistemi formativi e di crescita professionale orientati al raggiungimento di risultati a lungo termine, in grado di favorire l'attrazione dei talenti ed incidere sulla capacità del Gruppo di trattenere e motivare le risorse chiave, ridurre il turnover, nonché garantire stabilità e continuità gestionali. In un mercato del lavoro in forte mutamento e altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito di retention, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale (che potrebbero risultare maggiormente attrattive da parte degli altri competitor), nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario, come risultato dell'operazione di fusione per incorporazione societaria. In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Avio si impegna a gestire la propria forza lavoro ed in particolare i cambiamenti aziendali con una attenzione specifica alle singole risorse, alla loro crescita professionale e retributiva. Come richiamato anche nel Codice di Condotta di Gruppo e nella Carta Etica di Regulus, il Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone.

Avio S.p.A. si è dotata di una specifica procedura di formazione del personale che ha lo scopo di stabilirne il processo ed i criteri per il mantenimento delle conoscenze ed un supporto per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze e del livello di consapevolezza del ruolo esercitato dal personale. Sulla base delle linee guida definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, le società definiscono ed implementano a livello locale un Piano di Formazione annuale, al fine di sviluppare ed estendere le conoscenze dell'organizzazione e garantire un'esperienza aziendale che si adatti alla realtà locale.

In funzione dei nuovi business e cambiamenti del contesto aziendale, le società del Gruppo partono da un'analisi dei fabbisogni formativi e con la Direzione Risorse Umane ed Organizzazione sulla base del budget assegnato, pianificano le attività formative utili all'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, identificando l'appropriata modalità di formazione al fine di

colmarne i gap. Tra i principali tipi di formazione a cui si ricorre in Avio vi sono: la formazione in aula, la formazione in e-learning e infine quella on-the-job. Vengono svolte, inoltre, periodiche valutazioni tramite questionari per accertare sia il raggiungimento del livello di competenza richiesto che il livello di soddisfazione delle risorse.

Vista la situazione critica dovuta alla pandemia da COVID-19, al fine di avere una partecipazione più diffusa, è stata implementata nel corso del 2020 la piattaforma e-learning favorendo maggiormente la formazione in modalità a distanza.

Anche nel 2020 le priorità formative per le sedi italiane del Gruppo hanno riguardato in particolare gli aggiornamenti normativi e di legge previsti dall'Accordo Stato Regioni in ambito salute sicurezza e ambiente. Inoltre, Avio garantisce per i dipendenti del gruppo aggiornamenti tecnici e specialistici per aree di ingegneria, fabbricazione, laboratori e pone attenzione al miglioramento delle conoscenze linguistiche e al rafforzamento delle soft skills. Nel 2020, a supporto della formazione in entrata è stato implementato un catalogo formativo della piattaforma e-learning standardizzando così le attività di formazione obbligatorie per i nuovi assunti.

Inoltre, al fine di valorizzare le persone, sono stati attivati assessment specifici volti ad individuare profili compatibili con il ruolo assegnato. Al termine di ogni assessment, in caso di evidenti gap, sono stati assegnati dei percorsi di coaching mirati per il passaggio da livello A1 a livello expert e da livello expert a dirigente.

Soft skills for business

Il 2020 può essere considerato un anno di continuità rispetto alle iniziative formative progettate ed erogate nell'anno precedente in tema di sviluppo delle competenze soft. Sono state erogate 6.520 ore¹³ di formazione nell'area soft skills, coinvolgendo la popolazione aziendale attraverso la programmazione di corsi specifici. In particolare, è stata implementata la partecipazione di Dirigenti/Quadri Expert e Quadri al percorso manageriale "Building the future" organizzando due edizioni dedicate. Il percorso, costituito da tre diversi moduli propedeutici tra loro (Communication Skills, People Management e Team Building), diventato uno strumento a supporto dei Manager con l'obiettivo di sviluppare le loro competenze di gestione, oltre che creare un forte spirito di gruppo e di appartenenza. Grazie a questo percorso formativo, per la prima volta in Avio, in ambito formazione siamo riusciti attraverso un team building emozionale a partecipare ad un progetto di beneficenza. Trasversalmente a questa attività, sono stati organizzati singoli corsi rispondendo ad alcuni fabbisogni espressi in merito ai temi di: Negoziazione, Time Management, Comunicazione Efficace, Public Speaking e Formazione Formatori. Abbiamo mantenuto il percorso Finance for non Financial Manager, la cui finalità è implementare le competenze in tema finanziario. È stato, inoltre, progettato un percorso di formazione per i neo assunti rivolto al personale operaio, con l'obiettivo di valorizzare i comportamenti organizzativi nel rispetto della vision e Mission aziendale e per prepararli ad eventuali trasferte all'estero (Guyana Francese).

Le iniziative formative sono differenziate in base agli specifici ruoli e bisogni di formazione ed addestramento, stabiliti tramite una attenta pianificazione da parte dell'Area Formazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, di ogni singola società.

In funzione dei diversi apporti professionali, il Gruppo favorisce in maniera strutturata diversi percorsi di formazione: "generale", attinente ai concetti di gestione per la qualità; "mirata", per singole attività specialistiche; di "addestramento tecnico", per il personale la cui abilità operativa ha influenza sulla qualità del prodotto, comprendendo le qualificazioni a fronte di quanto previsto dalla normativa applicabile.

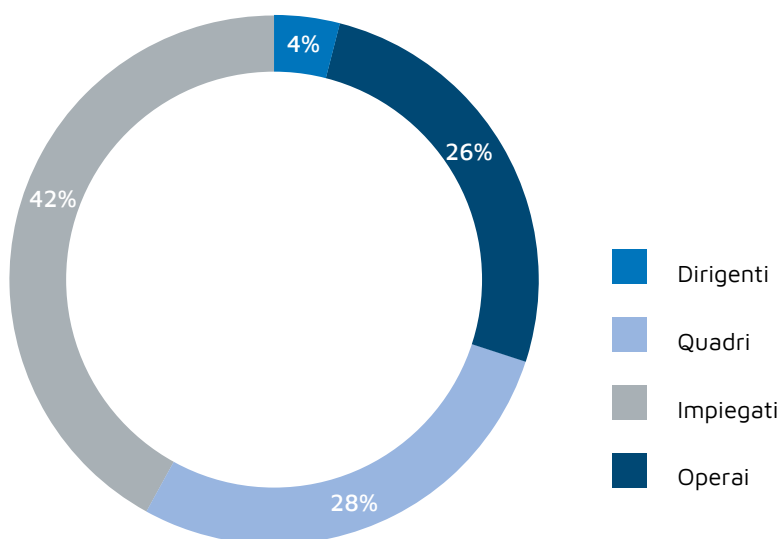
Nel 2020 sono state erogate in totale 17.222 ore di formazione, così distribuite: 4% dirigenti; 28% quadri; 42% impiegati 26% operai.

¹³ Il dato non include le ore di formazione di Regulus.

Numero di ore di formazione per categoria professionale e genere

Categoria professionale	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	1.286	59	1.345	447	13	460	757	5	762
Quadri		3.880	945	4.825	3.852	763	4.615	3.758	1.011	4.769
Impiegati		7.975	1.914	9.889	4.770	1.766	6.536	5.558	1.749	7.307
Operai		6.198	399	6.537	5.160	190	5.350	4.028	356	4.384
Totale	N.	19.339	3.257	22.596	14.229	2.732	16.961	14.101	3.121	17.222

Percentuale di ore di formazione per categoria professionale - 2020



[GRI 404-1] Ore medie di formazione pro capite per categoria professionale e per genere

Categoria professionale	u.m.	2018			2019			2020		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N.	56	59	56	18	13	18	30	5	29
Quadri		21	39	23	20	27	21	19	30	22
Impiegati		34	27	32	19	21	20	22	22	22
Operai		21	25	21	15	9	15	12	16	12
Totale	N.	27	29	27	18	21	18	17	23	18

Particolarmente importanti sono, inoltre, anche le collaborazioni con le migliori Università italiane ed Europee, con cui il Gruppo si impegna ad avviare e promuovere progetti di ricerca su attività aerospaziali.

Infine, nell'ottica di valorizzare e sviluppare le persone, Avio S.p.A. all'interno della Politica della Qualità Aziendale, definisce la cornice entro la quale colloca i sistemi e le azioni di valutazione e sviluppo del personale. In particolare, il Gruppo si impegna a valorizzare e rispettare le proprie persone, in funzione della mobilitazione delle conoscenze, della motivazione e soddisfazione personale.

Il Gruppo ha sviluppato due sistemi di valutazione specifici:

- il **Sistema di Valutazione delle prestazioni**, che annualmente prevede la valutazione delle prestazioni di una fascia della popolazione aziendale (professional e dirigenti), rispetto agli obiettivi individuali e a quelli aziendali prefissati per l'anno. La valutazione è curata dai responsabili, cui spetta assegnare e condividere con i collaboratori gli obiettivi di lavoro dell'anno. Il Sistema di valutazione viene comunicato per iscritto alle persone interessate mentre gli obiettivi assegnati, come le valutazioni, sono tracciati su un applicativo aziendale;
- il **Sistema di Valutazione delle Competenze**, aggiornato nel 2018 dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, consiste in un progetto di rifocalizzazione del modello di competenze manageriali, con l'obiettivo di adeguarlo alle sfide del futuro.

Come già nel 2019, anche nel 2020 tale modello è stato utilizzato nelle valutazioni del personale, in particolare nelle valutazioni propedeutiche alle promozioni ad Expert.

La Direzione Risorse Umane insieme alla Direzione Operazioni Industriali ha ritenuto opportuno implementare il sistema della valutazione delle prestazioni utilizzando un sistema misto, capace di misurare sia la componente quantitativa (Obiettivi di ruolo o Performance), sia la componente qualitativa (Competenze o soft skills) con la finalità di massimizzare il valore e l'efficienza delle prestazioni avviando un processo virtuoso di miglioramento dei processi aziendali attraverso lo sviluppo delle capacità individuali delle persone. Il progetto è rivolto a personale Operaio ed Impiegatizio che ad oggi non dispone di MBO/VRL. A marzo del 2020 si è svolto un Progetto Pilota che ha coinvolto uno dei reparti. Nel mese di novembre 2020 si è conclusa la fase di osservazione del progetto pilota. Nel mese di dicembre 2020 è stata erogata la formazione sulla restituzione del feedback rivolta al Responsabile di Reparto ed ai valutatori con relativa visione delle schede di valutazione. Nel mese di gennaio 2021 è prevista la conclusione della restituzione del feedback a ciascun operaio.

Per promuovere la *gender equality*, ispirandosi all'International "Day of Women and Girls in Science" consapevole della rilevanza del pregiudizio di genere nell'ostacolare le donne nel perseguire una carriera scientifica, la Direzione Risorse Umane ha anche deciso di realizzare un webinar rivolto alla fascia di popolazione femminile in Avio in occasione della Festa delle Donne.

L'obiettivo di questo incontro è quello di dare rilevanza al tema della Gender Equality ed erogare pillole formative sulla Leadership al Femminile e la Gestione dello Stress.

6.3. Remunerazione del personale

Il Gruppo pone particolare considerazione alla gestione delle politiche retributive, con attenzione al rispetto delle normative vigenti e del Codice di Autodisciplina, in termini di modalità e strumenti di erogazione. In particolare, Avio è consapevole del fatto che la crescita professionale e le politiche retributive meritocratiche rappresentano due leve fondamentali per attrarre, motivare e trattenere giovani e professionisti in azienda. A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una Politica Retributiva in linea con le migliori prassi di mercato, basata sui principi di equità, pari opportunità e meritocrazia. Tale Politica esprime l'impegno di Avio a costruire percorsi di sviluppo nei confronti di impiegati, professional e operai, con un budget complessivo nel 2020 di euro 315 mila euro. Definita dalla Direzione Risorse Umane a livello centrale, la Politica viene successivamente condivisa e validata dalla Direzione Generale, cui spetta l'approvazione finale dei premi e la responsabilità di stabilire preventivamente le soglie complessive di riferimento.

I pacchetti retributivi sono strutturati in modo da garantire l'equilibrio tra componente fissa e variabile. La retribuzione fissa è correlata al valore del ruolo e/o alle competenze della risorsa per l'organizzazione, entro i valori di riferimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e grazie ad analisi retributive periodiche, svolte da società specializzate esterne. Tali pacchetti sono completati da una quota variabile, legata al raggiungimento di obiettivi generali di performance aziendali. In Guyana Francese la Retribuzione Variabile è correlata anche ai trattamenti dovuti al personale in quanto lavoratori della base spaziale in accordo alle Convenzioni di Sito.

La quota viene valutata collettivamente con il Premio di Partecipazione (PdP) e individualmente, per alcune categorie di dipendenti, in base al conseguimento degli obiettivi annuali prestabiliti con il Premio Variabile. La valutazione delle performance rispetto agli obiettivi definiti è effettuata dal Responsabile diretto del dipendente, nel rispetto dei principi di correttezza,

coerenza e obiettività di giudizio. Su base annuale, la Direzione aziendale emette una Politica di Merito e Sviluppo, ispirata alla differenziazione, nella quale vengono definiti criteri di selettività qualitativi e quantitativi, coerenti con il ruolo e le responsabilità dei dipendenti, per gli adeguamenti retributivi o categoriali. Si segnala inoltre che, in aggiunta agli elementi di retribuzione variabile erogati ai dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi individuali ed aziendali, il Gruppo ha implementato un piano di incentivazione di lungo termine delle figure manageriali aventi un ruolo apicale in seno al Gruppo.

Il Gruppo è impegnato a promuovere un maggiore coinvolgimento delle Direzioni nelle valutazioni delle posizioni, in modo da accrescere la consapevolezza legata all'oggettività dell'attribuzione di livelli, ad oggi rilevati secondo una metodologia internazionalmente riconosciuta (HAY).

Nelle tabelle seguenti si riporta il rapporto dello stipendio base e della remunerazione media distinto per genere, categoria di lavoratori e per area geografica. Dalla tabella emerge l'elevato impatto della retribuzione variabile in Guyana Francese che per tutto il personale supera il 50% della retribuzione totale. Tale impatto è dovuto alle peculiarità delle attività del sito produttivo ed alle connesse indennità previste dalla legislazione locale pari al 65% della retribuzione base, che garantiscono al personale congrui benefici in termini economici secondo quanto stabilito dalla Convenzione di Sito.

Per Avio France, la retribuzione del personale è determinata in base ai livelli inquadramentali. Il salario e il reddito del personale di Avio France e di Avio Guyane non sono inclusi nei dati presentati a seguire per ragioni di confidenzialità.

[GRI 405-2] Rapporto salario base donna/salario base uomo per area geografica e categoria professionale

Categoria professionale	2018		2019		2020	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	75,95%	-	78,00%	-	78,15%	-
Quadri	99,16%	-	98,00%	80,36%	99,39%	85,64%
Impiegati	95,03%	96,96%	99,00%	98,67%	101,96%	99,85%
Operai	90,37%	-	95,00%	-	94,94%	-

* Nel 2019 e 2020, in Guyana Francese (Regulus) non sono presenti dipendenti donne con qualifica operai e dirigenti.

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione donna/remunerazione uomo per area geografica e categoria professionale

Categoria professionale	2018		2019		2020	
	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese	Italia	Guyana Francese
	Rapporto donna/uomo					
Dirigenti	76,40%	-	76,00%	-	71,89%	-
Quadri	98,16%	-	99,00%	68,99%	99,24%	56,26%
Impiegati	90,74%	69,25%	99,00%	81,64%	99,27%	93,19%
Operai	81,36%	-	86,00%	-	86,40%	-

* Nel 2019 e 2020, in Guyana Francese (Regulus) non sono presenti dipendenti donne con qualifica operai e dirigenti.

La remunerazione media comprende, per l'Italia, oltre al salario base, anche il Premio di Partecipazione (PdP), il variabile (VRL) e gli straordinari mentre per la Guyana Francese comprende, oltre al salario base, i premi variabili regolati dalla Convenzione del Centro Spaziale.

6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

In Avio, un ruolo importante è rivestito dal tema della salute e sicurezza; il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori è infatti non solo un principio morale, ma anche la chiave per una prestazione di successo a livello individuale e aziendale. Per tale motivo il Gruppo pone particolare attenzione e investe molte energie nella gestione dei temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di limitare quanto più possibile il verificarsi di infortuni nelle proprie sedi e siti produttivi.

Il Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, adotta un approccio preventivo che consiste nel miglioramento continuo delle misure generali di tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, in attività di coinvolgimento dei propri dipendenti affinché siano consultati, informati, formati e sensibilizzati sul tema e nello sviluppo di ricerca e innovazione tecnologica per una promozione di sostanze, prodotti e processi sempre più compatibili con la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori. Inoltre, Avio è consapevole dell'importanza, da un lato di informare e sensibilizzare anche i fornitori e gli appaltatori, e dall'altro di verificare che questi ultimi adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi della Politica SSL-PIR (Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro - Sicurezza per la Prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti).

I principali rischi valutati dall'organizzazione sono legati all'utilizzo di materiale esplosivo e di altri materiali pericolosi usati per i sistemi propulsivi di lanciatori e missili ed ai mutamenti normativi legati alle autorizzazioni per l'esercizio. Nonostante diverse e specifiche attività vengano condotte in accordo alle normative in vigore, l'utilizzo e la produzione di materiale pericoloso potrebbe dar luogo ad incidenti che oltre ai danni alle persone, sarebbero in grado di determinare ritardi o interruzioni delle attività industriali con possibili effetti negativi in termini reputazionali nonché sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.

Al fine di tutelare e garantire integralmente la salute e la sicurezza dei lavoratori e la prevenzione di incidenti rilevanti in tutte le proprie attività, il Gruppo si è dotato di politiche regolarmente revisionate ed aggiornate, che garantiscono una costante, corretta e uniforme gestione di queste tematiche.

Il Gruppo dichiara nel Codice di Condotta e nella Carta Etica di Regulus, il proprio impegno a garantire una gestione efficace della salute, della sicurezza e dell'igiene dei lavoratori e considera tali fattori decisivi per il suo successo. Per questo, nel rispetto dei valori aziendali, il Gruppo si impegna a promuovere l'applicazione dei più alti standard in termini di salute e sicurezza e di prevenzione di incidenti rilevanti, nonché preservare l'integrità fisica e morale delle persone, a partire dalla prevenzione e dal monitoraggio continuo dei rischi sui luoghi di lavoro, fino ad arrivare alla predisposizione di specifiche misure di mitigazione degli stessi e consolidare una cultura della sicurezza, favorendo la comunicazione, il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le persone.

Nello specifico, Avio S.p.A. ha implementato un sistema di gestione della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SSL), in conformità alla norma UNI ISO 45001 e certificato da un ente esterno, ed un sistema di gestione della Sicurezza per la Prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti (PIR), rispondente alla Direttiva Seveso III sui rischi di incidenti rilevanti ex. D.Lgs. 105/2015 e s.m.i. al Testo Unico 18/06/1931 e s.m.i. delle leggi di pubblica sicurezza -TULPS. Nel corso del 2020 l'ente certificatore esterno ha validato e certificato la transizione di tale sistema, cd SSL-PIR, dalla norma OHSAS 18001 alla nuova norma internazionale UNI EN ISO 45001. Nel corso del 2020 l'ente certificatore esterno ha validato e certificato la transizione di tale sistema, cd SSL-PIR, dalla norma OHSAS 18001 alla nuova norma internazionale UNI EN ISO 45001. All'Unità Organizzativa Ingegneria dei Materiali e Processi e Salute, Sicurezza e Ambiente è affidata la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo del sistema di gestione integrato SSL-PIR.

In linea con tale sistema, Avio S.p.A. si è dotata della Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e del Documento di Politica per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti, con i quali descrive gli obiettivi che intende perseguire nel campo della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti per la salvaguardia dei lavoratori, della comunità e dell'ambiente. Inoltre, la Società si è dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Integrato SSL-PIR ed ha definito una serie di procedure gestionali ed istruzioni operative con le quali regola le attività delle diverse Direzioni e Funzioni volte a coordinarne le azioni, individuare potenziali incidenti e situazioni

di emergenza e definire idonei piani di risposta in modo da prevenire ed attenuare i relativi rischi. In particolare, la risposta alle situazioni di emergenza è definita con la predisposizione di un "Piano di Emergenza Interno" (PEI). Il PEI è oggetto di periodica informazione, formazione ed addestramento del personale presente in stabilimento, le cui procedure vengono provate per verificarne e migliorarne l'efficacia coinvolgendo, ove possibile, le parti interessate. Avio S.p.A., intendendo mantenere nel tempo i più alti livelli di eccellenza in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si è posta gli obiettivi di "zero incidenti sul lavoro e zero malattie professionali" e "zero eventi potenzialmente a rischio di incidente rilevante".

La società francese Regulus si è dotata del Manuel Qualité, Sécurité, Environnement (di seguito "Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente") all'interno del quale viene riportata la descrizione del proprio sistema di gestione integrato che, in materia di sicurezza, si ispira principalmente alla norma internazionale ISO 45001. La particolare attenzione riservata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori viene anche espressa nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente con il quale Regulus si è posta specifici impegni e obiettivi. In particolare, la Società punta a favorire il miglioramento continuo grazie all'adozione di un modello organizzativo adeguato ed efficace, garantendo una gestione rigorosa degli agenti chimici pericolosi, adottando pratiche e processi in grado di minimizzare i rischi e riducendo la probabilità di accadimento degli incidenti. Gli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori sono affidati al Responsabile del servizio Sicurezza e Ambiente ed è stato predisposto il database ACACIA - Analyse des Causes et Conséquences d'Incidents et d'Accidents (Analisi di cause e conseguenze di incidenti e accidenti) - attraverso il quale è possibile segnalare incidenti, accidenti o potenziali situazioni pericolose a livello di sicurezza.

Nel 2020, secondo quanto richiesto dal GRI 403-9 e 403-10, si sono verificati 4 infortuni sul lavoro da cui il lavoratore si è ristabilito con meno di 6 mesi allo stabilimento di Colleferro e 1 in Guyana Francese. Non è stato registrato nessun incidente mortale, né tra i dipendenti né tra il personale con un contratto di somministrazione e non sono stati registrati casi di malattia professionale. Non si sono inoltre verificati infortuni per i collaboratori del Gruppo¹⁴.

Dato l'aumento del numero di infortuni nel 2019, la Capogruppo ha provveduto ad un'analisi dettagliata sia degli infortuni avvenuti in azienda che dei due verificatisi all'estero. Gli infortuni hanno mediamente avuto una prognosi iniziale contenuta e dei prolungamenti anche significativi successivi; essi non appaiono correlati tra loro nella dinamica e in alcuni casi si è evidenziata come causa l'inosservanza delle prescrizioni di sicurezza, a cui è seguito il richiamo disciplinare.

Inoltre, sono state implementate iniziative volte alla prevenzione quali:

- 1) Condivisione delle risultanze delle analisi delle cause sia con i responsabili che con i lavoratori attraverso i loro rappresentanti;
- 2) Richiami all'osservanza delle norme di sicurezza con spirito vigilante e propositivo, in particolare con la sensibilizzazione alla segnalazione dei quasi incidenti;
- 3) Avanzamento per monitoraggio dei briefing quindicinali sui DVR di reparto.

¹⁴ Le ore lavorate per i collaboratori del gruppo in Italia sono state pari a 40.225 nel 2019 e pari a 38.838 nel 2020, di conseguenza i tassi di infortunio per i due anni sono pari a 0. Le ore lavorate per i collaboratori del gruppo in Guyana Francese sono state stimate pari a 8.600 nel 2019 e pari a 9.400 nel 2020, di conseguenza i tassi di infortunio per i due anni sono pari a 0.

[403-9 403-10] Infortuni sul lavoro¹⁵

Dipendenti e non dipendenti	2019	2020
	Italia*	
Numero totale di Infortuni registrabili¹⁶	8	4
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) ¹⁷	1	-
Casi di malattie professionali	-	-
di cui "che hanno comportato decesso"	-	-
Numero totale di ore lavorate	1.417.166	1.479.466
Tasso di infortuni registrabili complessivi¹⁸	5,64	2,70
Tasso di decesso da infortuni sul lavoro¹⁹	-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze²⁰	0,70	-
	Guyana Francese	
Numero totale di Infortuni registrabili¹⁶	1	1
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi) ¹⁷	-	-
Casi di malattie professionali	-	-
di cui "che hanno comportato decesso"	-	-
Numero totale di ore lavorate	139.428	135.743
Tasso di infortuni registrabili complessivi¹⁸	7,18	7,36
Tasso di decesso da infortuni sul lavoro¹⁹	-	-
Tasso di infortuni con gravi conseguenze²⁰	-	-

* Per il 2020, il dato delle ore lavorate dell'Italia include le ore lavorate dai dipendenti di Avio France.

¹⁵ A partire da quest'anno si è proceduto con la rendicontazione dei dati relativi agli infortuni utilizzando il nuovo Standard GRI 403, pubblicato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2018 in sostituzione della versione pubblicata nel 2016. Per tale motivo i dati del 2019 sono stati esposti rispetto a quanto richiesto dal nuovo indicatore.

¹⁶ Infortuni sul lavoro o malattie professionali che causano una delle seguenti situazioni: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

¹⁷ Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze: Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico.

¹⁸ Tasso infortuni sul lavoro registrabili: n. infortuni sul lavoro registrabili/ore lavorate *1.000.000.

¹⁹ Tasso di decessi: n. totale dei decessi dovuti ad infortuni sul lavoro/ore lavorate *1.000.000.

²⁰ Tasso infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi): n. infortuni con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)/ore lavorate *1.000.000.

COVID-19

Il 2020 è stato caratterizzato fin dai primi mesi dagli impatti globali derivanti dalla pandemia del virus SARS COVID-19. Partito dalla Cina, si è poi diffuso in tutto il mondo, minacciando la vita di milioni di cittadini e l'economia in numerosissimi Stati. A questo proposito Avio si è mossa tempestivamente per garantire la tutela della salute dei propri dipendenti collaboratori, fornitori e clienti, attivando, in ossequio alle normative emanate dal Governo, disposizioni e misure di tutela aggiuntive rispetto a quanto già in vigore nei siti, volte a limitare il più possibile il contagio ed a mitigare i potenziali rischi connessi alla prosecuzione in sicurezza delle attività produttive.

In particolare, sono state emanate dal Comitato COVID-19 di Avio, all'uopo istituito, una serie di disposizioni via via sempre più stringenti per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus in accordo al Protocollo siglato tra il Governo e le Parti Sociali del 24 aprile 2020, tra cui si richiamano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti:

- limitazione degli spostamenti da e per lavoro e di accesso agli impianti, obbligo di autocertificazione per fornitori, consulenti e ditte appaltatrici esterne e controllo della temperatura corporea di tutte le persone all'ingresso;
- modalità di conduzione di riunioni/meeting aziendali nel rispetto delle distanze minime interpersonali di legge;
- gestione dei luoghi comuni quali mense/servizi igienici/aree fumatori/aree break il cui uso è stato in parte interdetto o sospeso o comunque in gran parte limitato nel rispetto del divieto di assembramento;
- modalità di proseguimento dell'attività lavorativa nei reparti produttivi tramite utilizzo di DPI specifici aggiuntivi, ove necessario;
- modalità di comunicazione interna tramite diffusione tempestiva dei comunicati COVID-19 a tutti i dipendenti con utilizzo della piattaforma informatica esistente in Azienda ed attivazione di una casella e-mail specifica (emergenza@avio.com) da utilizzarsi per tutte le esigenze inerenti l'emergenza COVID-19 e per segnalare presenza di casi sospetti e/o accertati di contagio;
- modalità di svolgimento e protocolli per le attività di sanificazione e pulizie straordinarie dei reparti produttivi e degli uffici;
- modalità di utilizzo ed agevolazione dello smart working e del cosiddetto lavoro agile per le attività che possono essere svolte a distanza con incentivazione di ogni forma di flessibilità quale ferie, congedi retribuiti, nonché gli altri strumenti previsti dalla contrattazione collettiva;
- adozione di postazioni di lavoro distanziate, conformi alle direttive dei distanziamenti, per tutto il personale che lavora in presenza;

Sono state, inoltre, attivate alcune iniziative a supporto di tutti i dipendenti quali:

- attivazione di una copertura assicurativa sanitaria aggiuntiva a sostegno economico del lavoratore in caso di infezione da COVID-19;
- attivazione di uno sportello di supporto psicologico gratuito on-line per tutti i lavoratori al fine di poter gestire eventuali dubbi, timori e paure connesse all'emergenza COVID-19.

Inoltre, in data 16 marzo 2020 è stato sottoscritto uno specifico Accordo tra la Direzione Aziendale di Avio ed i Rappresentanti Sindacali con lo scopo di definire ulteriori misure (quali ad esempio la possibilità di fruizione in modalità flessibile anziché collettiva dei ROL aziendali, l'individuazione di priorità nella programmazione di alcune aree aziendali e l'attivazione di modalità di rotazione del personale), per garantire la tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori nel rispetto della prosecuzione delle attività lavorative considerate indispensabili.

Nel periodo in cui i decreti governativi avevano sospeso determinate attività produttive, Avio, in quanto azienda strategica, ha richiesto e tempestivamente ottenuto autorizzazione alla prosecuzione senza soluzione di continuità del proprio esercizio, dalle Prefetture di Roma, Benevento e Torino, rispettivamente per le tre sedi italiane di Colleferro, Airola e Rivalta.

Allo stato, pertanto, l'epidemia e le misure restrittive imposte dai governi e dalle autorità preposte hanno comportato la sospensione temporanea delle attività di preparazione dei prossimi lanci dalla base di Kourou, mentre non ha influito in misura significativa sulle attività industriali, ingegneristiche e commerciali di Avio.

Il Comitato COVID-19 appositamente istituito da Avio ha avviato l'aggiornamento della valutazione dei rischi che si è reso necessario in virtù dell'accertata diffusione del contagio da Coronavirus, denominato COVID-19 sul territorio mondiale.

Nel corso degli ultimi mesi si sono susseguite numerose disposizioni legislative atte a definire le modalità e le regole di contrasto alla diffusione del COVID-19, volte a definire misure sia di carattere generale, ovvero ad interesse di qualsiasi cittadino, sia nella definizione di regolamentazione nei contesti lavorativi.

Sono state disposte e implementate le procedure atte a definire le modalità di accesso in azienda, chiarendo anche i casi in cui tale accesso non sarà in ogni caso consentito ed i criteri per una comunicazione tempestiva di eventuale contatto con persone risultate positive o sottoposte a regime di quarantena.

È stata elaborata una procedura di emergenza dedicata atta a programmare la gestione di una persona con contagio sospetto o con contagio accertato.

Sono state predisposte idonee procedure atte a gestire le modalità d'ingresso di personale esterno e attuata dai Responsabili delle Direzioni richiedenti.

Sono state attivate tempestivamente precise disposizioni, tra le quali ricordiamo:

- controllo della temperatura all'ingresso in azienda con consegna di una mascherina chirurgica o FFP2, a seconda della categoria di rischio della zona;
- posizionamento in luoghi di passaggio ed aree comuni, dispenser per l'igienizzazione delle mani con soluzioni idroalcoliche;
- sanificazione periodiche di uffici, navette e mezzi aziendali;
- collaborazione del Datore di Lavoro per eventuali Misure aggiuntive;
- supporto continuo di "medico specialista in malattie infettive e tropicali", per collaborare al controllo sanitario della popolazione aziendale e di un supporto psicologico;
- istituzione di una procedura di emergenza per la gestione di un caso interno;
- limitazione di accesso di personale esterno ai Siti Avio;
- riorganizzazione delle postazioni di lavoro e delle aree di transito;
- implementazione dello smart working per i lavoratori per la cui mansione è possibile regolato secondo accordi specifici con RSU e gestito dalle Direzioni di appartenenza;
- definizione di percorsi unidirezionali, al fine di minimizzare gli incroci delle persone;
- definizione di regole categoriche nella gestione degli spazi comuni quali mensa, aree fumatori, distributori automatici, le quali prevedono un accesso contingentato;
- definizione di modalità di entrata/uscita e di spostamento interno, con particolare riferimento alle navette ed ai mezzi aziendali che sono state raddoppiate per consentire il distanziamento;

- organizzazione di diversi protocolli dinamici per lo screening di contrasto alla diffusione di contagio al COVID-19. Lo screening viene implementato su tutta la popolazione lavorativa e su base volontaria;
- informazione e formazione dedicate (video tutorial) a tutti i dipendenti attraverso le piattaforme ufficiali nonché intranet aziendale, organizzazione di webinar dedicati con l'amministratore Delegato ed esperto infettivologo;
- riorganizzazione delle trasferte (trasporti con mezzi propri, esecuzioni di tamponi da e per, rispetto delle eventuali quarantene,...).

Anche la società Regulus ha introdotto diverse misure di contenimento, tra cui ricordiamo:

- integrazione del rischio sanitario tipo COVID-19 nel DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques);
- emissione di un'Istruzione Generale di Sicurezza specifica per il COVID-19;
- formazione specifica per i dipendenti;
- distribuzione di DPI specifici e gel idroalcolico per il lavaggio delle mani;
- analisi di rischio delle postazioni di lavoro focalizzate al distanziamento sociale ed ai comportamenti "barriera";
- individuazione del personale di riserva nelle posizioni chiave;
- coordinamento delle attività con il CNES / CSG e ARS (Agence Régionale de la Santé).



Per assicurare la sicurezza dei propri lavoratori, in occasione del ritorno al volo VV16, è stata organizzata una missione "speciale" tutta italiana che ha portato da Fiumicino a Cayenne oltre a 60 persone di Avio, a bordo di un velivolo Alitalia, un esperto consulente medico e i dipendenti di altre aziende italiane della filiera dello Spazio come Temis e D-Orbit. Per la prima volta un aereo italiano è atterrato sul territorio della Guyana Francese, nel bel mezzo dell'emergenza COVID-19. L'organizzazione della missione, in condizioni di elevata sicurezza sanitaria, si è resa possibile anche grazie alla collaborazione e consulenza della Presidenza del Consiglio (presso il quale dal 2018 è attivo il Comitato Interministeriale per le politiche dello Spazio) e del Ministero della Difesa.

Dopo il periodo di stop causato dall'emergenza Coronavirus, sono state riprese le attività nella base spaziale europea di Kourou nella Guyana Francese in vista del primo volo del 2020 – programmato inizialmente per metà giugno che aveva come protagonista il lanciatore Vega, prodotto da Avio S.p.A. negli stabilimenti di Colleferro (Roma).

Il coordinamento tra Avio e lo Stato Maggiore della Difesa nella definizione del protocollo di sicurezza per la tutela della salute dei lavoratori, ha infatti consentito di pianificare una missione speciale per permettere a un Team di circa 70 persone, tra ingegneri e tecnici spaziali, di raggiungere in sicurezza la base spaziale oltreoceano con un volo privato che Avio ha acquistato da Alitalia.

Nel protocollo definito per garantire la sicurezza sanitaria delle persone in partenza da Roma è stata prevista anche la presenza di un consulente medico di Avio dedicato per tutto il periodo della missione in Guyana.

6.5. Dialogo con le parti sociali

Il Gruppo si impegna a promuovere un costante rapporto di informazione e concertazione con le organizzazioni sindacali sui temi di interesse comune per assicurare il benessere e la tutela dei diritti dei suoi lavoratori. Con l'obiettivo di garantire il rispetto scrupoloso della normativa, Avio stipula con i propri dipendenti contratti di impiego in linea con le norme nazionali e internazionali applicabili.

Avio assicura e salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, in conformità alla normativa vigente nei paesi in cui opera, e adotta un atteggiamento aperto verso le attività organizzative dei sindacati. A tal riguardo, si segnala che la totalità dei dipendenti del Gruppo sia in Italia che in Guyana Francese è coperta da accordi collettivi di contrattazione.

Il Gruppo, in materia di dialogo con le parti sociali, può essere potenzialmente esposto al rischio che nei luoghi di lavoro si verifichino conflittualità (ad esempio scioperi, petizioni) legate a situazioni di disaccordo su determinate scelte aziendali (ad esempio negoziazione di condizioni contrattuali non propriamente vantaggiose verso singoli lavoratori o specifiche categorie di questi) oppure a fattori esterni (ad esempio proteste nazionali e/o di settore contro azioni governative). Il verificarsi di tali condizioni e la presenza di scioperi o interruzioni del lavoro nelle strutture del Gruppo possono esporlo al rischio di peggioramento del clima lavorativo, determinando una minore produttività, un maggior turnover del personale e, potenzialmente, anche un peggioramento della reputazione aziendale.

La gestione del dialogo con le parti sociali è demandata alla Direzione centrale HR e ai rispettivi dipartimenti delle società operative che garantiscono una comunicazione aperta, attraverso incontri periodici con le organizzazioni sindacali, e il rispetto delle regole e delle pari opportunità.

Nel 2020 il dialogo con le Organizzazioni Sindacali (di seguito "RSU") è stato concentrato, in particolar modo, sulla gestione dell'emergenza COVID-19. In tal senso, con la RSU sono stati siglati diversi accordi sindacali che hanno recepito i protocolli di emergenza adottati dall'azienda. Tali accordi hanno istituito, oltre alle misure igienico-sanitarie di contrasto alla diffusione del virus, la liberalizzazione dei ROL, un uso massiccio dello Smart Working durante il lockdown ed un premio economico (in aggiunta a quello istituito dal Governo) per tutti coloro che hanno reso la prestazione di lavoro in presenza nei mesi di marzo ed aprile. Parallelamente, sono stati conclusi anche ulteriori accordi sindacali circa il Premio di produzione che è stato rinnovato per ulteriori 3 anni; circa la chiusura di agosto e dicembre nonché vari accordi sulla formazione. Gli incontri si sono svolti, laddove possibile, in presenza. Dove questo non è stato possibile, l'incontro è stato organizzato via Skype. Nel secondo semestre è stato organizzato, in presenza, l'usuale incontro annuale con i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali Cgil - Cisl - Uil - Ugl, alla presenza dell'Amministratore Delegato.

La società estera Regulus ha firmato tre accordi con rappresentanti sindacali locali riguardanti il bonus fornito ai dipendenti, il trattamento economico e la partecipazione agli utili. Inoltre, grazie a un accordo sulla "parità professionale tra uomini e donne" siglato nel 2015, la società francese monitorerà specifici indicatori sociali ed economici a partire da marzo 2020 e le prestazioni verranno regolarmente comunicate ai rappresentanti dei dipendenti.

Nel caso di cambiamenti operativi significativi è importante rilevare come le Società del Gruppo gestiscono il periodo di preavviso fornito ai dipendenti. Ogni società del Gruppo fa riferimento per tale aspetto alla normativa vigente in loco. In riferimento all'Italia, il periodo di preavviso dipende dalla normativa vigente. Mentre per quanto riguarda la società estera Regulus, si evidenzia che in Guyana Francese, il preavviso è disciplinato dalla "Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC)", e prevede una riunione di informazione e consultazione che si deve svolgere almeno due mesi prima della modifica organizzativa.

Infine, si segnala che nell'ultimo triennio non si sono verificati scioperi né alcun episodio di contestazione da parte dei dipendenti nei confronti delle società del Gruppo.



7. Innovazione

7.1. Innovazione tecnologica

Individuare, interpretare e promuovere il cambiamento sono le tre componenti fondamentali per creare la cultura dell'innovazione, garantire lo sviluppo di nuovi prodotti e assicurare la competitività di Avio in un mercato in continua evoluzione.

Fin dalla sua fondazione, Avio ha dimostrato la sua capacità di guidare e direzionare l'innovazione attraverso tecnologie che non conoscono frontiere, progetti che guardano costantemente al futuro e forte impegno volto al miglioramento continuo.

Il settore aerospaziale, caratterizzato da una rapida evoluzione delle tecnologie e da un alto livello di concorrenza, è un settore unico nell'economia e richiede alle imprese che vi operano di svolgere attività significative nell'ambito della ricerca e dello sviluppo, al fine di realizzare tecnologie e prodotti all'avanguardia. In tale contesto e in linea con la propria *Mission aziendale*, Avio pone la ricerca e l'innovazione di prodotti e servizi alla base del proprio vantaggio competitivo.

Nel 2020, il Gruppo ha proseguito le attività di sviluppo tecnologico nelle seguenti aree principali:

- lo sviluppo di nuovi materiali e processi per la realizzazione di strutture e componenti destinati ai sistemi di propulsione, tra cui lo studio di leghe innovative per la produzione di componenti in ALM (Additive Layer Manufacturing), lo studio di nuovi compositi a matrice ceramica, delle protezioni termiche a matrice polimerica;
- l'estensione in ambito criogenico della catena di produzione relativa agli "High Performance Composite Materials", per la creazione di grandi serbatoi criogenici in composito;
- l'utilizzo di materiali compositi usati come alternativa alle tradizionali parti metalliche per motori a razzo a propulsione solida;
- la ricerca di nuovi sistemi di propulsione, basati su propellenti "verdi", non solo per le applicazioni di lancio, dove la tecnologia Avio LOx-LNG ha raggiunto un livello di maturità coerente con lo sviluppo industriale, ma anche per le applicazioni orbitali, per le quali risulta fondamentale la possibilità di stoccare i propellenti per tempi lunghi;
- lo sviluppo di un banco di prova per il test di propulsori a liquido criogenico (Space Propulsion Test facility – SPTF), attualmente finalizzato alle esigenze del motore M10, ma che potrà essere poi essere adattato a motori di classi di spinta superiori;
- lo studio di future applicazioni e versioni del lanciatore Vega, quale punto di partenza per nuove opportunità di ricerca ed esplorazione, come ad esempio: i progetti accessibili per l'esplorazione del sistema solare sulle rotte dei NEO (Near-Earth Objects), le missioni di servizio in orbita (In-Orbit Servicing), la conduzione di esperimenti a basso costo a fini didattici e scientifici e il recupero di payload con rientro e atterraggio su piste aeroportuali;
- lo sviluppo di un sistema propulsivo ibrido a base paraffinica la cui possibile applicazione è identificata nell'ultimo stadio di una futura evoluzione del lanciatore Vega.

Al fine di realizzare le tecnologie all'avanguardia necessarie per offrire prodotti competitivi, Avio estende la propria rete di interscambio scientifico e la partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti anche attraverso la collaborazione nel campo della ricerca con prestigiose Università e Istituti di ricerca italiani e stranieri. Inoltre, Avio sostiene la collaborazione tecnica e operativa con le principali Agenzie Spaziali europee, in particolare l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), il Centre National d'Études Spatiales (CNES) e l'European Space Agency (ESA).

La dipendenza delle attività di ricerca e sviluppo dalla committenza di natura pubblica, (ad esempio ESA, ASI, ministeri degli Stati Membri, ecc.) e/o concessione di agevolazioni pubbliche da fondi governativi, comunitari e da parte di altre entità, espone il Gruppo al rischio di non riuscire a reperire i fondi necessari per lo svolgimento delle stesse qualora il Governo Italiano o altre autorità pubbliche nazionali e comunitarie interrompessero definitivamente le erogazioni.






Avio S.p.A. pianifica le attività di ricerca e sviluppo in ambito competitivo e pre-competitivo, attraverso la revisione del proprio Piano della Ricerca su base annuale e quinquennale, in linea con la missione e la visione aziendale, includendo attività autofinanziate o in parte cofinanziate. Ogni attività nel Piano della Ricerca viene gestita attraverso la metodologia classica aziendale di sviluppo dei programmi, le cui registrazioni sono riportate sul sistema EPM (Enterprise Project Management) che monitora il relativo stato di avanzamento. Inoltre, vengono effettuati tre riesami formali delle attività nel corso dell'anno.

I costi per le attività di ricerca precompetitiva sostenuti dal Gruppo nel 2020 sono aumentati del 6% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di euro 6.795.761,46 di cui circa il 24% autofinanziate e il 76% cofinanziate. Le attività di ricerca e sviluppo hanno richiesto anche l'importante contributo delle persone Avio che hanno dedicato oltre 54.500 ore in tali attività. Nonostante le limitazioni legate alla necessità di contenere il rischio di diffusione del COVID-19 che ha rallentato in generale le attività rendendo più difficoltosi i rapporti con partner e fornitori, il periodo ha visto un leggero aumento delle attività di innovazione, in particolare per quanto riguarda le attività - cofinanziate, piuttosto in linea con il piano della ricerca. Le attività si sono concentrate prevalentemente sugli sviluppi legati alla Space Propulsion Test Facility (SPTF) e alle attività di innovazione nell'ambito dei materiali e delle tecnologie per Additive Layer Manufacturing.

Avio, per garantire elevati livelli di ricerca e innovazione e accrescere il proprio ruolo nel settore aerospaziale, si impegna ad ampliare la rete di interscambio scientifico e le partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti con diversi attori del panorama internazionale, oltre ad aver aderito ad associazioni di categoria quali ad esempio l'Unione degli Industriali di Roma (del circuito Confindustria) e Assonime.

Clienti, collaborazioni e partnership nel panorama internazionale

	<p>Avio collabora con l'Agenzia Spaziale Europea (European Space Agency - ESA) nel settore spaziale partecipando ai programmi di sviluppo dei lanciatori europei Ariane e Vega, oltre allo studio di nuove tecnologie nell'ambito della propulsione spaziale.</p>
	<p>Avio collabora con l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) nelle attività di sviluppo e innovazione tecnologica legate principalmente alla propulsione spaziale a solido, a liquido e ibrida. Inoltre ASI partecipa alla joint venture SpaceLab (70% Avio e 30% ASI) che sviluppa e realizza il lanciatore Vega in qualità di "prime contractor".</p>
	<p>Avio è partner di Arianespace, di cui detiene una quota del 3,38%. Arianespace è responsabile della commercializzazione dei lanciatori Ariane e Vega. Inoltre, Avio fornisce ad Arianespace il lanciatore Vega pronto per il lancio.</p>
	<p>La collaborazione con ArianeGroup nasce da storiche partnership portate avanti attraverso le aziende Regulus (60% Avio, 40% Ariane Group) ed Europropulsion (50% Avio, 50% Ariane Group) per il programma Ariane 5 e per cooperare nella costruzione del primo stadio del razzo Vega.</p>
	<p>Avio collabora con la società tedesca OHB, che sviluppa e produce piattaforme satellitari, per la fornitura del sistema propulsivo, ed è cliente delle controllate di OHB, MT-Aerospace e CGS, per la fornitura di componenti relativi al lanciatore Ariane5.</p>
	<p>Avio collabora con Vitrociset in qualità di "prime contractor" del segmento di terra del Centro Spaziale Guianese dedicato al lanciatore Vega in particolare per le attività relative al banco di controllo.</p>
	<p>Avio collabora con Telespazio, società che supporta i servizi di lancio di Vega dal Centro spaziale di Kourou, fornendo servizi meteo, radar, di telemetria e controllo dei lanci del Vega. Telespazio fornisce, inoltre, elementi del software di volo del lanciatore Vega e del software del banco di controllo.</p>

	<p>Il CIRA è una società pubblico-privata, che vede la partecipazione di Enti di Ricerca, Enti territoriali ed industrie aeronautiche e spaziali, tra le quali Avio. Avio collabora con il CIRA per attività di ricerca legate alla propulsione spaziale.</p>
	<p>SABCA è una delle principali società aerospaziali del Belgio. SABCA collabora con Avio principalmente nell'ambito del sistema di controllo di spinta della propulsione a solido.</p>
	<p>RUAG Space collabora con Avio per lo sviluppo e la fornitura dei Fairings e di altri componenti di Vega come l'OBC (on board computer).</p>
	<p>Yuzhnoye SDO fornisce ad Avio il motore del quarto stadio di Vega e collabora in attività di ricerca e sviluppo.</p>
	<p>GKN Space Sweden collabora con Avio per lo sviluppo e fornitura delle turbine per le turbopompe di Avio.</p>

Avio ha stretto collaborazioni nel campo della ricerca con prestigiose Università e Istituti di ricerca italiani e stranieri. Il Gruppo sostiene la collaborazione tecnica e operativa con le principali Agenzie Spaziali europee, in particolare l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), il Centre National d'Études Spatiales (CNES) e l'European Space Agency (ESA).

Sempre in questa direzione, con l'obiettivo di dare valore al legame con il territorio e la comunità locale, il Gruppo in Italia si è fatto promotore di diverse iniziative di coinvolgimento e sponsorizzazione volte ad incubare competenze tecniche nel settore spaziale, come meglio dettagliato nel capitolo "11. Il legame con il territorio".

La capacità di innovare di Avio e di fare del proprio know-how una leva strategica per mantenere la propria competitività tecnologica e commerciale si può misurare anche dai brevetti depositati nel tempo. Infatti, al fine di proteggere i diritti intellettuali, a fine 2020, risultano depositati 18 brevetti (già riconosciuti o in attesa di riscontro dagli Uffici competenti) prevalentemente focalizzati a prodotti e tecnologie integrate nei processi di fabbricazione.



8. La qualità e la sicurezza in Avio

8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi

La qualità e l'affidabilità di un prodotto e di un servizio dipendono direttamente dalla capacità del Gruppo di adottare le tecnologie e i processi di fabbricazione adeguati per la fabbricazione dei prodotti. Le tecnologie avanzate rappresentano lo strumento per ottimizzare i processi di lavorazione, garantendo prodotti con eccellenti standard qualitativi, compatibilmente con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente.

A testimonianza della primaria importanza che il Gruppo attribuisce alla qualità all'interno delle strategie di sviluppo aziendale, tutti i processi realizzativi che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione di un prodotto o servizio, nonché i processi trasversali ovvero di supporto, sono oggetto di mappatura nell'ambito dei sistemi di gestione della qualità, rispondenti rispettivamente allo standard ISO 9001:2015 e EN 9100:2018 per Avio S.p.A. e ISO 9001:2015, in riferimento a Regulus. In ragione delle regole di mantenimento della certificazione della scadenza triennale (marzo 2020) della certificazione Avio ha fatto oggetto, a dicembre 2020, di un audit di mantenimento rinnovo della certificazione da parte dell'ente certificatore RINA l'audit si è concluso con due non conformità minori che hanno permesso di confermare il mantenimento della certificazione per tutta la sua durata.

Tali sistemi, documentati e mantenuti attivi sono volti ad assicurare che i prodotti ed i servizi forniti soddisfino le aspettative dei clienti ed i requisiti cogenti applicabili, oltre a consentire il continuo miglioramento delle prestazioni per accrescere la sua posizione competitiva sul mercato. I sistemi, infatti, rappresenta uno strumento fondamentale per definire le regole e i limiti applicabili al controllo di qualità a tutti i livelli. I principali processi sono pertanto regolati da procedure e prassi che recepiscono norme e regole contrattuali, volte a massimizzare i livelli qualitativi di ogni prodotto e processo.

L'impegno del Gruppo nell'ambito della qualità e sicurezza dei propri prodotti e servizi è quindi sottolineato sia nella politica aziendale per la Qualità di Avio S.p.A., che nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente di Regulus. In entrambe le politiche, infatti, si esprime l'impegno a raggiungere e mantenere nel tempo i più alti obiettivi di eccellenza in tema di qualità, prestazioni del prodotto, competitività e livello di servizio, sempre nel rispetto delle norme cogenti. La politica della Qualità di Avio S.p.A., riportata nel Manuale della Qualità e diffusa e comunicata a tutto il personale, si estrinseca nei seguenti principi e obiettivi chiave:

- Conformità: soddisfare le esigenze e le attese dei clienti in modo tempestivo;
- Miglioramento: mantenere un processo di miglioramento continuo esteso a tutti i processi aziendali;
- Competitività: concepire e realizzare prodotti e servizi in modo competitivo;
- Integrazione: instaurare rapporti di reciproco beneficio con i fornitori;
- Comunicazione: facilitare il trasparente accesso alle informazioni.

La politica per la sicurezza del prodotto, di cui si è dotata la Capogruppo, individua come principi guida: il rispetto della normativa emessa da Autorità di Controllo, procedure aziendali e requisiti posti dai clienti, nonché la continua formazione e informazione del personale in materia e l'analisi e valutazione del rischio Human Factor.

Nel processo aziendale di introduzione di un nuovo prodotto (definito nelle Procedure del Sistema Qualità), i requisiti o gli obiettivi legati agli aspetti di sicurezza, ambiente, disponibilità, manutenibilità e affidabilità vengono identificati nelle fasi iniziali dello sviluppo e tracciati già nelle specifiche di alto livello. La maggior parte dei requisiti di sicurezza hanno carattere

cogente e sono quindi declinati dalle leggi nazionali, internazionali o di quelle del paese nel quale si svolgerà la vita operativa del prodotto. Nel corso del processo di sviluppo e qualifica, coerentemente con l'emissione della *baseline* di progetto lo stato di giustifica, verifica, validazione dei requisiti viene sottoposto a riesame della progettazione, e gli eventuali punti critici residui sono esaminati e giudicati nello stato di implementazione. Per le applicazioni operative, il riesame è normalmente effettuato da enti governativi attraverso un processo di delega che abilita o meno le operazioni sul prodotto e/o il suo esercizio. Il responsabile della conformità del prodotto ai requisiti è l'Ingegneria di Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con il responsabile della Qualità Prodotto. Il processo di costituzione della conformità del prodotto ai requisiti è articolato sulla catena di responsabilità tecniche che corrisponde all'organigramma tecnico del prodotto.

In accordo ai requisiti contrattuali, il Gruppo, nella vendita dei propri prodotti (componenti, assiami o lanciatori integrati), è tenuto a certificare, tramite il Registro dei Controlli Individuali (RCI) la loro conformità ai requisiti e ad evidenziarne eventuali scostamenti. Lo stato di conformità di un prodotto in fase di sviluppo ai propri requisiti (inclusi quelli di sicurezza) è identificato in corrispondenza ai principali eventi di riesame della progettazione, attraverso lo stato di conformità tracciato nelle *compliance matrixes*, spesso raccolte nel *Verification Control Document* o nel Dossier giustificativo. Lo stato dei punti critici (in particolare per quanto riguarda la sicurezza operativa) è tracciato nel libretto dei punti critici (*Critical Item List*). Tali registri, potenzialmente soggetti a revisione durante le fasi di sviluppo, assumono carattere definitivo in fase di qualifica e/o certificazione. In considerazione dell'uso di prodotti chimici nelle sue attività industriali, il cui utilizzo è soggetto a prescrizioni di legge sia per gli aspetti di sicurezza del personale che di impatto ambientale, eventuali variazioni normative in materia potrebbero richiedere interventi di adeguamento industriale a salvaguardia di ambiente e sicurezza, con impatti economici e sulla continuità delle attività.

La Direzione Qualità è responsabile di monitorare la qualità del prodotto e dei processi aziendali e di certificare che il prodotto realizzato sia conforme ai requisiti espressi dal progetto. Tale Direzione opera in stretto coordinamento con gli Enti Tecnici che sono responsabili della redazione e validazione dei dossier tecnici che certificano la conformità dei componenti realizzati alle specifiche di accettazione. Il ruolo di tali funzioni è fondamentale per un Gruppo come Avio, dove qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi devono essere garantite sin dalla fase di progettazione dei prodotti. Per Avio progettare prodotti non sicuri e affidabili significherebbe rischiare la perdita di missioni nello spazio con un impatto di natura non solo economica per l'azienda, ma anche per i clienti e in alcuni ambiti (ad esempio nel caso dell'indisponibilità di sistemi di sorveglianza e/o telecomunicazioni) per la sicurezza nazionale. Per tale motivo, nel corso del 2020 sono stati svolti complessivamente 33 audit di cui 5 sul prodotto, 14 sul processo e 14 sui fornitori²¹.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi legati alla salute e sicurezza dei prodotti, la totalità dei prodotti qualificati è oggetto di una *hazard analysis* effettuata da Avio S.p.A. (che possiede la "design authority" dei prodotti). Per i prodotti in sviluppo il processo è legato al livello di maturità raggiunta.

Ad oggi su 23 prodotti finali in portafoglio, 20 prodotti sono stati analizzati per rischi legati alla salute e sicurezza.

Il Gruppo Avio ritiene essenziale che i rapporti con i propri clienti siano improntati alla ricerca della massima trasparenza e correttezza, nel costante impegno alla soddisfazione delle loro aspettative. Pertanto, anche nel Codice di Condotta aziendale, viene sottolineato che le società del Gruppo sono tenute a stringere rapporti onesti, corretti, professionali e trasparenti con i clienti, al fine di poter contare su relazioni proficue e durature, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore, attraverso un'innovazione continua. A tal proposito, Avio S.p.A., come previsto dal sistema di gestione della qualità, è soggetto alla valutazione della soddisfazione dei clienti ("customer satisfaction"), una volta concordate con loro le metriche per la valutazione delle proprie prestazioni. Grazie a tale indagine il Gruppo comprende le aspettative del cliente in termini di qualità (assenza di difetti) del prodotto consegnato e del servizio offerto, oltre che in termini di rispetto delle scadenze contrattuali (puntualità). I risultati di tali indagini vengono analizzati periodicamente, e a fronte di eventuali criticità emerse in fase esecutiva consentono di identificare le azioni dei piani di miglioramento.

Per quanto concerne gli aspetti ambientali, l'orientamento per lo sviluppo dei prodotti alle tecnologie di propulsione "verde" rappresenta uno degli obiettivi dal più alto valore sul medio-lungo periodo.

²¹ Il numero di audit svolto nel 2020 ha risentito delle limitazioni agli spostamenti imposti dalla emergenza COVID-19.

In questo contesto nel 2020:

- è continuata la fase di sviluppo del motore a propellenti liquidi criogenici Metano/Ossigeno con il test della camera di combustione;
- è stato completato con successo Full scale M10 nel test bench Marshall Nasa;
- inoltre è iniziata in Sardegna la realizzazione del banco di prova SPTF che consentirà i test del motore completo a partire dal 2021.

La propulsione LOx-LNG è considerata, grazie alla sua non tossicità e alle emissioni ridotte, una promettente opzione per le future evoluzioni del vettore Vega e il motore M10 in particolare è previsto equipaggiare l'ultimo stadio del lanciatore Vega E. Nel corso dell'anno sono state inoltre portate avanti, in ambito nazionale ed Europeo studi per lo sviluppo di un sistema di controllo di assetto basato su tecnologia monopropellente "green" e lo sviluppo di un motore per ultimo stadio a propellenti liquidi "green" storable.

Per quanto riguarda lo sviluppo di prodotti in ottica di maggior sostenibilità ambientale, Avio ha come obiettivo futuro la finalizzazione degli sviluppi dei motori a propellenti liquidi criogenici LOX/LNG che dovranno raggiungere la maturità per l'uso in volo entro il 2025. Per tale data dovrà essere finalizzato anche lo sviluppo di una nuova generazione di propulsori a monopropellente storable "green", per controllo di assetto. Tale generazione di propulsori definirà un nuovo standard "verde" per le applicazioni spaziali della propulsione chimica. Al raggiungimento dell'obiettivo contribuiranno le principali funzioni aziendali implicate nei processi di sviluppo, con la gestione tecnica dell'ente Ingegneria e Sviluppo Prodotto e la partecipazione di diversi partner nazionali e internazionali.

Inoltre, a valle dell'incidente VV17 (avvenuto durante il volo Vega del 17 novembre 2020), le lezioni imparate attraverso le successive attività di analisi delle cause e delle azioni correttive, si configurano in un ulteriore miglioramento della sicurezza dei prodotti nell'ambito dei sistemi di trasporto spaziale. La Commissione d'Inchiesta Indipendente composta da ESA e Arianespace e supportata da Avio ha fornito delle estese raccomandazioni per assicurare un sicuro e pronto ritorno al volo entro la fine del primo trimestre del 2021 e l'affidabilità del lanciatore nel lungo periodo.

8.2. Sicurezza nella gestione industriale

Il Gruppo assicura che i requisiti di salute e sicurezza della struttura siano presi in considerazione fin dall'inizio di ogni fase di nuove attività di progetto, in modo da garantire il proprio impegno per un modello industriale e impiantistico appropriato ed efficace.

La responsabilità del rispetto delle politiche sulla Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro è in capo al Datore di Lavoro ed ai Dirigenti Delegati dal Datore di Lavoro, che si avvalgono delle figure dei Preposti, regolarmente formati e nominati. Il Datore di Lavoro ed i Dirigenti Delegati ricevono supporto dal SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione) e dall'ente HSE, per la valutazione dei rischi specifici e la definizione delle misure di prevenzione e protezione da implementare.

Al fine di supportare in modo adeguato i propri processi tecnici, industriali e gestionali, Avio si avvale di una serie di applicativi che compongono la piattaforma di Information and Communications Technology (ICT). Il Gruppo ha previsto investimenti significativi per la realizzazione e implementazione di attrezzature di sicurezza e per la realizzazione di mezzi di protezione nell'infrastruttura. Eventuali anomalie sono debitamente registrate e segnalate grazie alla realizzazione di audit e verifiche periodiche.

Le attività dello Stabilimento Avio di Colleferro che comportano l'utilizzo di sostanze e di preparati classificati esplosivi e/o comburenti, sono autorizzate e controllate dal Ministero dell'Interno affinché siano progettate ed esercite nel rispetto dei criteri di sicurezza fissati dal Regolamento di Esecuzione del Testo Unico 18/06/1931 delle Leggi di Pubblica Sicurezza (Regio Decreto 06/05/40n. 635). Lo stabilimento Avio S.p.A. di Colleferro rientra negli obblighi previsti dal D.Lgs. 105/2015 (soglia superiore) per la detenzione di sostanze classificate come Comburenti ed Esplosive. Di conseguenza, il Gruppo si è dotato di una serie di procedure aziendali per garantirne un uso e una gestione controllata e in linea con le leggi e i regolamenti vigenti. Nello specifico, si richiama l'adozione del Sistema di Gestione Integrato di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro e prevenzione dei Pericoli di Incidenti rilevanti, che racchiude tutte le procedure afferenti alla gestione della sicurezza e che è stato certificato da Autorità competente esterna dal 2010, passando dalla norma OHSAS 18001 all'attuale ISO45001.

Inoltre le attività dello Stabilimento Avio di Colleferro che comportano l'utilizzo di macchine radiogene per i controlli X-Ray sui componenti dei sistemi propulsivi sono assoggettate alle prescrizioni della legge 230/95 e s.m.i. che disciplina la detenzione e l'utilizzo di sorgenti radiogene.

Con lo specifico obiettivo di stabilire le norme di comportamento e di definire le modalità operative sia dei singoli che delle diverse funzioni aziendali interessate alla gestione delle emergenze è stato predisposto il Piano di emergenza interna (PEI) per lo stabilimento Avio S.p.A. di Colleferro, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 105/2015. In particolare, tale documento prevede di controllare e circoscrivere gli incidenti, mettere in atto le misure necessarie per proteggere la salute umana e l'ambiente dalle conseguenze di incidenti rilevanti, informare adeguatamente i lavoratori e i servizi o le autorità locali competenti e provvedere al ripristino e al disinquinamento dell'ambiente in seguito a un incidente rilevante. Il PEI è oggetto di informazione, formazione e addestramento del personale presente in stabilimento, le cui procedure vengono provate per verificarne e migliorarne l'efficacia coinvolgendo le parti interessate. Avio S.p.A., intendendo mantenere nel tempo i più alti livelli di eccellenza in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si è posta gli obiettivi di "zero incidenti sul lavoro e zero malattie professionali" e "zero eventi potenzialmente a rischio di incidente rilevante".

In relazione alle lavorazioni delle operazioni industriali e dei materiali esplosivi/chimici, i rischi maggiormente influenti risultano essere quelli riportati nel D.Lgs. 81/2008 quali, ad esempio rischio esplosione, rischio chimico e cancerogeno, rischio elettrico, rischio incendio, movimentazione e trasporti dei materiali attivi. Eventuali eventi di tipo industriale determinati da un errore umano o dal fallimento di un organo di sicurezza o legati ad una calamità naturale, le cui possibilità di accadimento possono essere mitigate attraverso un'adeguata valutazione dei relativi rischi, potrebbero infatti incidere negativamente sulla conduzione della produzione.

Il Gruppo riconosce ed è consapevole che l'uso delle sostanze pericolose, esplosive o comburenti, rappresenta un'operazione con un potenziale impatto che potrebbe andare anche oltre le pertinenze dello stabilimento. Tale impatto, infatti, risulta opportunamente presidiato dal comprensorio industriale di Colleferro che ne valuta i rischi sia nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sia nel Rapporto di Sicurezza ai sensi del D.Lgs. 105/2015, in cui vengono puntualmente riportate, per ogni singolo evento possibile, le diverse aree di impatto, la reversibilità e la probabilità di accadimento. Analogamente, tutti gli edifici all'interno dello stabilimento in Guyana Francese, conformi alla legislazione locale francese e dislocati ad adeguata distanza dal centro urbano della città, sono puntualmente monitorati in termini di impatti delle proprie attività sulle comunità locali. Alla data di creazione del documento, non risultano essere stati identificati rischi residui significativi per la popolazione esterna correlati a tali tematiche.

Il sistema di gestione implementato dalle società del Gruppo per quanto attiene la Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro e la Prevenzione dei Pericoli da incidente rilevante, in linea con la suddetta norma internazionale UNI ISO 45001 e con le normative locali per la prevenzione degli incidenti rilevanti, prevedono la presenza di risorse che attestino un'adeguata gestione della salute e sicurezza e prevenzione dei relativi rischi nell'ambiente lavorativo. In particolare, per quanto riguarda lo stabilimento Avio di Colleferro, il responsabile della Direzione Operazioni Industriali, in qualità di Titolare delle licenze di detenzione, fabbricazione, trasporto, vendita di esplosivi e prodotti esplodenti ai sensi del regolamento di esecuzione del Testo Unico Leggi di Pubblica Sicurezza (TULPS), è responsabile dell'applicazione e del rispetto del TULPS e del suo regolamento di esecuzione per quanto concerne la fabbricazione degli esplosivi. Al Responsabile della Direzione Produzione, in qualità di Gestore PIR (Prevenzione Incidenti Rilevanti) ai sensi del D.Lgs. 105/2015, quale responsabile della manutenzione impianti, sono delegati i poteri operativi di gestione degli impianti a rischio incidenti rilevanti.

Avio S.p.A. ha inoltre individuato tra le funzioni organizzative coinvolte, la struttura Ingegneria dei Materiali e Processi e Salute, Sicurezza e Ambiente che ha la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo del Sistema di Gestione Salute e la Sicurezza sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione di Incidenti Rilevanti (SG SSL-PIR). Il responsabile di tale Direzione assume il ruolo di Rappresentante per la Direzione Generale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SG SSL) e del Sistema di Gestione Ambientale (SGA), nonché Rappresentante del Gestore per il Sistema di Gestione per la Prevenzione di Incidenti Rilevanti (RDGS).

All'interno di Regulus, la Direzione Industriale ed il Servizio, Sicurezza e Ambiente hanno il compito di implementare e mantenere attivo un adeguato sistema di gestione, in linea con la norma internazionale di riferimento, un adeguato sistema di sicurezza con l'obiettivo di valutare l'importanza degli impatti e dei rischi associati alle attività produttive, oltre che di garantire la protezione dei siti industriali e delle persone che si trovano al loro interno (lavoratori o visitatori). Inoltre, vengono definiti e attuati programmi di informazione e formazione in materia di sicurezza per i lavoratori e di aggiornamento per gli operatori della sicurezza.

8.3. Sicurezza degli accessi ai siti

Data la particolare natura del business di Avio, il tema della sicurezza fisica delle persone e delle cose, ivi compresi i locali, la documentazione ed ogni altro asset necessario al funzionamento dell'azienda, assume un particolare rilievo. Per questo motivo Avio si è dotata di una struttura di sicurezza aziendale interna, cui fanno capo le problematiche inerenti la sicurezza fisica e la gestione della documentazione classificata. Tale struttura, per la protezione del Sito, è affiancata da un Istituto di Vigilanza.

Quest'ultimo, munito di Licenza Prefettizia, rilasciata del Prefetto di Roma oltre a svolgere attività di vigilanza armata in portineria concorre alla tutela e alla protezione delle informazioni, dei materiali e dei locali sensibili e classificati attraverso tutta una serie di attività in attuazione delle disposizioni riportate nella Licenza Prefettizia.

La funzione di Security & Facility & Risk Management svolge la propria attività secondo le linee guida contenute nelle diverse istruzioni operative di cui si è dotata e, per quanto di competenza, delle prescrizioni previste nelle procedure di HSE. Il tutto secondo un rigido rispetto delle normative vigenti, tra le quali, per importanza si ricordano la Legge 124 del 2007 ed il DPCM 2 ottobre 2017, n. 3 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva") e s.m.i..

Oltre ad implementare le misure nel corso del 2019, nel corso del 2020 la funzione ha installato sui varchi principali, delle telecamere per la lettura delle targhe in modo da avere una maggior efficienza nel controllo delle autovetture che accedono in stabilimento, nonché nelle aree più sensibili dello stesso.

Inoltre, è in fase di valutazione l'installazione di ulteriori sistemi radar e di un cancello che bloccherà l'accesso a mezzi non autorizzati dalla strada provinciale comunale. È stata inoltre implementata ma non ancora ufficializzata una procedura che prevede l'apposizione di ulteriori sigilli a locali e/o contenitori all'interno dei quali potrebbero trovarsi materiali strategici per l'Azienda.

A questo si aggiunge una funzione di controllo del rispetto delle prescrizioni sia a livello interno che a livello dei clienti e fornitori, per assicurarsi che tutti gli attori coinvolti adottino le opportune misure di sicurezza.

8.4. Cybersecurity

L'approccio olistico alla sicurezza adottato da Avio è fortemente incentrato sulla salvaguardia del patrimonio informativo dell'organizzazione. Il Gruppo ha infatti accesso a informazioni sensibili e ad informazioni riservate. Per questa ragione, come descritto nel proprio Codice di Condotta, Avio si è impegnata a trattare queste informazioni in ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia di riservatezza al fine di prevenire le gravi situazioni di crisi che potrebbero verificarsi in caso di accesso e diffusione non autorizzati delle stesse. Il verificarsi di eventi di violazione dei dati potrebbe infatti – ad esempio – compromettere la competitività legata all'attività di ricerca e sviluppo, rendere potenzialmente obsoleti in modo anticipato i prodotti ed i servizi offerti o far incorrere il Gruppo in penali contrattuali, generando effetti negativi sull'attività e sulle sue prospettive.

Eseguendo commesse pubbliche per la costruzione di materiale classificato che richiedono quindi il trattamento di informazioni riservate coperte da segreto di Stato o classificate, nel quadro del Trattato del Nord Atlantico, dell'Unione Europea o di accordi internazionali, come disciplinato dalla Legge n. 124 del 3 agosto 2007, ("Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto") e s.m.i., Avio garantisce che le proprie attività classificate sono svolte nel rispetto della normativa vigente relativa alla protezione e alla tutela delle informazioni classificate (D.P.C.M. n. 5/2015 - "Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva" come modificato ed integrato dal D.P.C.M. 3/2017) ed è abilitata a al trattamento di tali informazioni sulla base di specifici nulla osta (Nulla Osta Sicurezza – NOS e Nulla Osta di Sicurezza Industriale - NOSI). Tutte le informazioni di livello classificato sono lavorate in aree dedicate, realizzate secondo i criteri previsti dalla normativa in materia; l'accesso alle informazioni classificate è regolato secondo i criteri di sicurezza e le procedure previste per la lavorazione e la consultazione del materiale classificato; e la gestione informatica delle informazioni di livello classificato all'interno delle aree preposte rispetta ed applica tutte le politiche di sicurezza descritte nel DPCM 3/2017 (accesso controllato alle aree classificate attraverso l'abilitazione di un badge, accesso alle postazioni di lavoro con cambio password obbligatorio al primo accesso e ogni 60 giorni con una storicizzazione delle password²², uso di chiavi USB con sistema di crittografia, ecc.).

²² Non è possibile utilizzare la medesima password entro 5 volte dall'ultimo utilizzo.

Nel 2020, il Gruppo ha proseguito il percorso di trasformazione nell'ambito della cybersecurity identificato nel 2019 e volto ad aumentare la resilienza del business dando continuità al programma di rimozione delle obsolescenze hardware e software: ciò ha garantito la risoluzione di una rilevante quota delle vulnerabilità riscontrate a seguito di uno dei periodici security posture assessment eseguiti.

Congiuntamente, nel corso dell'anno sono stati effettuati degli importanti interventi di upgrade infrastrutturale sulla rete aziendale che hanno permesso la cifratura del traffico dati tra le sedi di Colferro-Roma-Kourou (Guyana Francese). Inoltre, è stato messo in esercizio un "Intrusion Prevention System (IPS)" a protezione della rete interna aziendale che è andato ad aggiungersi a quello già in esercizio a protezione del perimetro aziendale.

Anche il mondo Microsoft - ed in particolar modo la suite Office365 - è stato oggetto di analisi e di interventi di miglioramento: nel 2020 è stata riconfigurata la soluzione "Conditional Access & Multi-factor Authentication" allineandola alle best practice raccomandate da Microsoft, è stato introdotto un check di conformità dei device autorizzati all'accesso ad Office365 per garantire che si possa accedere a queste risorse solo tramite dispositivi assegnati dall'azienda, è stata implementata l'Advanced Threat Protection (ATP) di Microsoft ed è stato completato un pilota per l'attivazione della Crittografia IRM e dei criteri Microsoft Azure Information Protection (AIP).

Il 2020 è stato infine l'anno della pandemia. Per far fronte alle esigenze di continuità del business aziendale, Avio si è dotata di una infrastruttura sicura a supporto dello smartworking che è stata anche sottoposta con risultati soddisfacenti a Penetration Test da parte di una società specializzata. Avendo sempre presente che la prima linea di difesa è costituita dall'elemento umano, e consapevole dell'incremento dell'attività criminale in ambito informatico associata all'evento pandemico, l'Azienda ha infine investito nella formazione erogando un Cybersecurity Training ai dipendenti delle funzioni più esposte agli attacchi informatici.

Nel corso del 2020, si segnala che non sono pervenute richieste da parte dell'Autorità Garante e che la Società non ha ricevuto reclami riferiti a presunte violazioni degli adempimenti privacy.

A seguito della pubblicazione del Regolamento in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica Avio S.p.A., rientrando tra i 150 soggetti che svolgono attività ritenute "essenziali" per lo Stato Italiano, sta avviando un processo di adeguamento normativo ai diversi DCPM attuativi predisponendo, in primo luogo, l'elenco di beni ICT di rispettiva pertinenza (con indicazione delle reti, dei sistemi informativi e dei servizi informatici che li compongono) al fine di gestire il rischio cibernetico anche dal punto di vista più strettamente tecnologico, fino all'integrazione di questi protocolli in ambito Compliance.

Si segnala inoltre che Avio S.p.A. ha elaborato nel mese di febbraio 2021 una Cyber Security Policy al fine di illustrare l'integrazione dei sistemi di controllo adottati da Avio S.p.A. nel contesto dell'utilizzo degli strumenti e dei sistemi informatici dando atto dell'avvenuto adeguamento al Reg. (UE) 2016/679 ("GDPR") nonché l'adozione di un sistema organizzativo e procedurale che ambisce ad assicurare adeguate misure di sicurezza informatiche anche ai fini di una migliore conformità al D.Lgs. 231/01 ai fini della prevenzione dei reati informatici e in aderenza alle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria.

9. Relazione responsabile con i fornitori

La gestione responsabile della catena di fornitura riveste un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Avio. Infatti, Avio svolge un'attenta selezione nei confronti dei propri fornitori al fine di garantire la sostenibilità e



relativa tracciabilità degli approvvigionamenti.

Nell'ambito della propria attività, il Gruppo si avvale principalmente di fornitori e sub-contractors per la fornitura di componenti, semilavorati e materie prime. Taluni fornitori e sub-contractors sono difficilmente sostituibili o, in ogni caso, la loro sostituzione risulta difficoltosa comportando significativi costi aggiuntivi.

Il modello produttivo del Gruppo richiede, per la realizzazione dei suoi prodotti (motori e lanciatori), materie prime e componenti, classificabili come materiali Diretti, riconducibili alle seguenti macro-aree merceologiche:

- **Commodity**: prodotti chimici/materiali metallici;
- **Componenti di volo**: motori a propulsione solida e liquida/componenti di stadio/componenti elettronici/componenti strutturali.

Inoltre Avio, per garantire il funzionamento interno e la realizzazione dei prodotti consegnati ai Clienti, approvvigiona materiali cosiddetti Indiretti (impianti, attrezzature, DPI, ecc.) e Servizi (ICT, Sicurezza, ecc.). Le politiche di acquisto di questi materiali Indiretti e Servizi seguono le stesse regole dei materiali Diretti e sono disciplinate da procedure interne comuni.

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Avio. Infatti, al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, il Gruppo seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi. Come definito nel Codice di Condotta aziendale e nella Carta Etica di Regulus, gli indici di performance che guidano il Gruppo nell'assegnazione delle forniture si basano su metodi adeguati e oggettivi, prendendo in considerazione, oltre alla qualità, innovazione, costi e servizi offerti, i requisiti soggettivi d'integrità, onorabilità e professionalità.

In considerazione del settore di business e dell'unicità della sua catena di fornitura, riveste una particolare importanza nella selezione dei fornitori l'assenza di qualsiasi sospetto passato o presente di coinvolgimento in attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico. Avio si impegna a verificare la mancata iscrizione nelle liste di riferimento per i soggetti collegati al terrorismo internazionale, ossia nelle cosiddette Black List emesse dalla Comunità Europea, dal Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti e dall'ONU a supporto dell'attività di prevenzione e contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo internazionale.

Inoltre, il Gruppo Avio garantisce a tutti i fornitori pari opportunità e pari trattamento nella negoziazione, nella stipulazione e nell'esecuzione dei contratti relativamente alla disponibilità delle informazioni, ai termini e alle condizioni delle forniture e ai criteri tecnici decisionali. In particolare, per quanto riguarda la fase di stipulazione del contratto, le società italiane del Gruppo richiedono ai propri fornitori e ai sub-contractor, esteri e italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice di Condotta aziendale, ovvero qualora ne avessero uno loro, se ne verifica l'equipollenza; mentre, ad oggi, i fornitori gestiti dalle società in Guyana Francese, non sono tenuti a firmare né la Carta Etica né il Codice di Condotta del Gruppo. D'altro canto la società Regulus richiede ai suoi fornitori un'Attestazione di Regolarità Fiscale e Sociale. Inoltre, il Gruppo richiede ai soli fornitori italiani la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Ad inizio 2019, sono stati erogati dei corsi di formazioni specifici alle risorse della Direzione Acquisti sul tema della sostenibilità. La sensibilizzazione su queste tematiche, ha portato a lanciare una serie di azioni, alcune concluse, altre in corso, finalizzate al miglioramento dell'impatto ambientale. A titolo di esempio, è stato chiuso nel 2020 l'accordo con la società fornitrice di auto aziendali (noleggio lungo termine) con una *car list* comprendente quasi esclusivamente macchine ibride (e nessun diesel come da policy aziendale).

È stata rivista la procedura interna per la selezione dei fornitori al fine di introdurre dei criteri sulla selezione degli stessi legati alle loro performance in materia di sostenibilità prevedendo l'invio ai fornitori inseriti in anagrafica di un questionario inerente gli aspetti di carattere non finanziario. In particolare, si tratta di un survey collegato al "Modulo Anagrafica Nuovo Fornitore" utilizzato per l'inserimento del fornitore in anagrafica, attraverso il quale i dati di carattere ambientale e sociale vengono raccolti mediante una check-list compilata dai fornitori e presa in considerazione dai Buyer in fase di selezione dei fornitori per le gare.

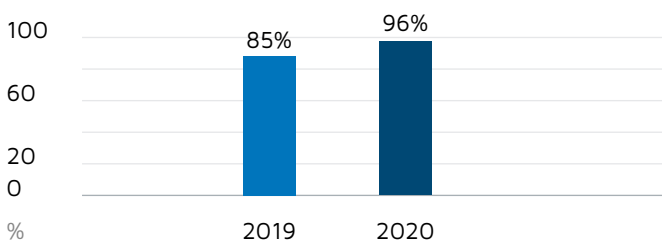
Il costante monitoraggio del parco fornitori introdotto nel 2019, ha permesso alla funzione Acquisti di consolidare la percentuale di fornitori movimentati che condivide i valori espressi nel Codice di condotta aziendale.

Nel 2020:

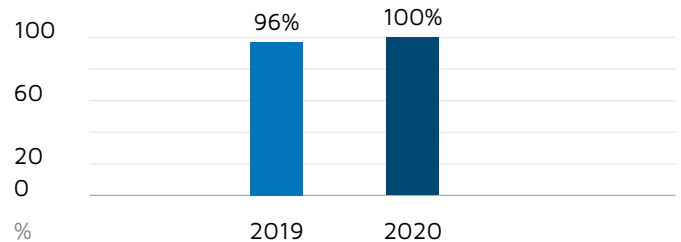
- il 95% dei fornitori movimentati adotta un Codice di Condotta con valori condivisi con Avio:
 - l'82% ha firmato il codice di condotta Avio;
 - il 13% ha un codice di condotta proprio con valori condivisi con Avio²³;
- il 100% dei fornitori introdotti e movimentati nel 2020 adotta un Codice di Condotta con valori condivisi con Avio:
 - l'83% ha firmato il codice di condotta Avio;
 - il 17% ha un codice di condotta proprio con valori condivisi con Avio.

I sub-contractor per i componenti di volo vengono selezionati in fase di sviluppo tra le società che hanno lavorato o lavorano in aree analoghe sugli altri lanciatori europei. La selezione avviene in fase di sviluppo sulla base delle contribuzioni dei singoli stati membri dell'ESA al programma. In questo caso il rispetto delle leggi locali in ambito etico-legale, ambientale sociale, di salute e sicurezza del lavoro e ambiente è garantito dai meccanismi attivati tramite ESA per i sub-contractor provenienti da un paese europeo membro. Fanno eccezione i sub-contractor extra europei - selezionati sulla base delle loro competenze acquisite con la partecipazione alla realizzazione di lanciatori extra-europei - provenienti principalmente da Ucraina, Russia

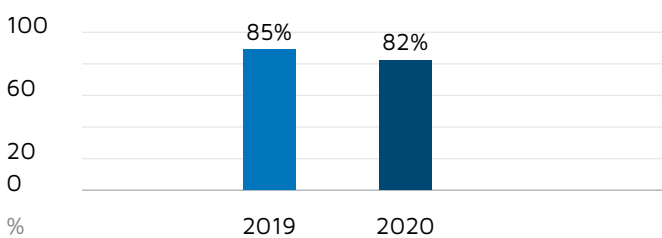
Percentuale di fornitori movimentati nell'anno che ha condiviso il Codice di Condotta aziendale



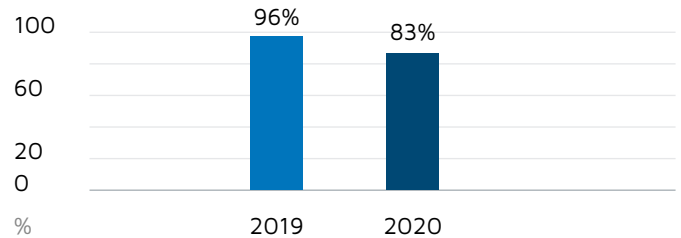
Percentuale di nuovi fornitori introdotti nell'anno che ha condiviso il Codice di Condotta aziendale



Percentuale di fornitori movimentati nell'anno che ha firmato il Codice di Condotta aziendale



Percentuale di nuovi fornitori introdotti nell'anno che ha firmato il Codice di Condotta aziendale



e USA. Trattandosi comunque di società partecipanti ai programmi governativi dei rispettivi paesi viene applicato lo stesso principio dei fornitori europei sul rispetto delle leggi nazionali.

²³ Il dato si riferisce ai fornitori di grandi dimensioni, con cui Avio, attraverso la condivisione dei Codici di condotta, verifica comunque l'adozione degli stessi principi.

Per quanto riguarda le commodity, vengono selezionati fornitori sulla base delle competenze nella specifica classe merceologica. Nella fase di preselezione i fornitori vengono sottoposti ad un processo di verifica in relazione alla loro rispondenza ai requisiti di competenza tecnica ed industriale e più in generale viene verificato in maniera qualitativa la loro conformità ai requisiti di natura etico-legale, ambientale, sociale e di salute e sicurezza. Per il loro inserimento all'interno dell'albo fornitori, al di là di un processo di validazione tecnico, viene richiesta la firma delle condizioni generali di acquisto Avio e della dichiarazione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e del Codice di Condotta aziendale con cui autocertificano di fatto l'adeguatezza a tali requisiti. Le commodity vengono approvvigionate in area Europa, USA, Giappone.

Il Gruppo persegue una politica volta a privilegiare i fornitori con i quali ha instaurato rapporti consolidati nel tempo e che abbiano partecipato con prodotti analoghi ad altri programmi di sviluppo di lanciatori. Infatti, data la natura dei prodotti aerospaziali, i sub-contractors e i principali fornitori sono soggetti a un processo di certificazione. I rapporti con tali soggetti sono gestiti prevalentemente con contratti pluriennali al fine di assicurare a detti fornitori una continuità produttiva. In seguito a gravi inadempimenti o inefficienze oppure all'indisponibilità di fornitori strategici, il Gruppo è chiamato a sostituirli. Al fine di limitare tali evenienze, il Gruppo ha adottato, laddove tecnicamente ed economicamente possibile, una politica di selezione dei fornitori di tipo "dual sourcing", prevedendo, la disponibilità di due fornitori.

Avio ha disposto una politica generale orientata alla graduale minimizzazione e, laddove possibile, all'eliminazione delle materie prime pericolose per la salute ai sensi del REACH e la conseguente riduzione dei fornitori di tali materie. La tipologia e rilevanza delle forniture del Gruppo escludono il ricorso a forniture provenienti da paesi in stato di conflitto, quali ad esempio i cd. conflict minerals. La gestione degli acquisti nelle società del Gruppo risulta presidiata dalle relative funzioni competenti e formalizzata in procedure interne di qualifica e valutazione delle prestazioni. I fornitori vengono costantemente monitorati in base a indici inerenti la qualità e la puntualità delle forniture e mediante audit specifici che consentono di identificare eventuali criticità e mettere in opera le relative azioni correttive.

Nel 2020, a causa della pandemia il gruppo di lavoro ESA Area CSR (Corporate Social Responsibility) ("Sub-group on Sustainable supply chain") si è interrotto; Avio ha comunque beneficiato della partecipazione ai primi incontri strutturando la survey implementata nel modulo Anagrafica fornitori.



10. L'impatto ambientale²⁴ del Gruppo Avio

Il Gruppo Avio si è dotata da diversi anni di una Politica Ambientale che, oltre a ribadire la costante attenzione a rispettare tutte le prescrizioni legislative e altri requisiti normativi applicabili, formalizza l'impegno dell'azienda a migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali riducendo al minimo l'impatto del proprio sito produttivo e delle proprie strutture. In particolare, la tutela dell'ambiente in Avio significa non inquinare, ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse naturali e sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente. Tale Politica è parte integrante essenziale del Sistema di Gestione Ambientale SGA, di seguito illustrato.

Allo stesso modo, la società estera Regulus esplicita nella propria Carta Etica il proprio impegno a promuovere l'eco-efficienza. La società francese riconosce infatti la propria responsabilità nei confronti della comunità locale in tema di protezione dell'ambiente ed esprime la volontà di orientare le scelte verso la riduzione della propria impronta ambientale, nel rispetto delle disposizioni e delle normative ambientali applicabili.

I principali rischi ambientali per il Gruppo, considerando il contesto in cui opera e alla luce della propria operatività, possono derivare da incertezze e modifiche del quadro normativo e della prassi interpretativa, dal mancato ottenimento e rinnovo delle necessarie autorizzazioni in materia ambientale, da valutazioni di impatto ambientale incomplete o inadeguate dei prodotti, nonché da condizioni ambientali avverse (es. eventi naturali o atmosferici estremi). Il corretto monitoraggio e la valutazione dei rischi e delle relative azioni di gestione e mitigazione sono particolarmente rilevanti per un utilizzo il più efficiente possibile delle risorse naturali, evitando lo sbilanciamento di uno o più aspetti ambientali (es. suolo, acqua, aria). Tali eventi potrebbero determinare potenziali impatti negativi sull'operatività e conseguentemente sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, oltre a ricadute in termini di immagine e reputazione.

Pertanto, in linea con le necessità di gestione della sostenibilità per tutti gli aspetti ambientali, e con gli standard internazionali, Avio ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato che risponde allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, che si focalizza anche su nuovi concetti quali l'analisi del contesto, la Prospettiva del Ciclo di Vita (Life Cycle Perspective) e la sistematica valutazione del rischio. Il sistema è composto da procedure gestionali ed istruzioni operative per la gestione ambientale implementate al fine di assicurare la puntuale identificazione degli impatti ambientali più rilevanti e l'adozione delle più efficaci misure gestionali e di mitigazione, attraverso uno strutturato sistema di monitoraggio delle prestazioni.

Le attività di Avio S.p.A., nel sito di Colleferro, sono sottoposte ad Autorizzazione Integrata Ambientale ottenuta dalla Provincia di Roma in data 30 giugno 2010 con Determinazione Dirigenziale R.U. 4730 ai sensi del D.Lgs. 59/2005, per l'esercizio dell'attività legata agli impianti chimici per la fabbricazione di esplosivi. Successive modifiche non sostanziali legate alle evoluzioni e miglioramenti degli impianti hanno portato a Delibere successive, fino a quella attualmente in essere (DD 3991 del 01/10/2018). Nel 2019, in ottemperanza al D.Lgs. 152/06 e s.m.i., Avio ha presentato istanza di riesame dell'AIA, la cui istruttoria è in corso alla data di emissione di codesto documento. Con tale autorizzazione Avio si deve attenere al rispetto di determinate prescrizioni operative e di specifici valori limite alle emissioni. L'autorizzazione richiede inoltre al Gruppo di garantire il monitoraggio periodico degli impatti ambientali derivanti dalle attività svolte all'interno dello stabilimento sulla base di un Piano di Monitoraggio e Controllo definito e la comunicazione agli enti competenti dei dati ottenuti.

Come già espresso nei paragrafi precedenti, nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale, Avio S.p.A. si è dotata di una Politica Ambientale, che definisce le strategie di gestione e di sviluppo volte a garantire la salvaguardia dell'ambiente e un impegno costante rivolto alla prevenzione dell'inquinamento e alla ricerca del miglioramento delle prestazioni ambientali. Nello specifico, la Politica Ambientale ha lo scopo di garantire:

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, attraverso la riduzione dei consumi e il miglioramento del loro utilizzo già in fase di progettazione dei processi;

²⁴ I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio France S.a.S., in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento.

- l'individuazione delle migliori tecniche disponibili volte a minimizzare gli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti realizzati;
- il monitoraggio continuo mirato alla prevenzione degli eventi incidentali;
- la condivisione dei principi e degli impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e del personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- la comunicazione trasparente dei risultati ambientali conseguiti.

La Società, coerentemente con tali principi, emette ed adotta un Programma di Miglioramento che costituisce il quadro di riferimento per definire gli obiettivi, i traguardi e, quindi, le azioni dell'organizzazione volte a garantire il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali. In funzione dei propri processi produttivi, la Società ha definito una serie di obiettivi di miglioramento legati ai suoi principali impatti ambientali, con l'intento di governarli e minimizzarli²⁵. Gli obiettivi definiti sono stati i seguenti:

- interventi di miglioramento sugli impianti delle emissioni in atmosfera;
- miglioramento della gestione dei consumi energetici;
- razionalizzazione dell'uso dell'acqua industriale;
- miglioramento della gestione dei rifiuti;
- razionalizzazione dell'uso delle sostanze e dei preparati nocivi e pericolosi per l'ambiente.

Nello svolgimento del proprio processo produttivo il Gruppo genera impatti principalmente legati alle emissioni inquinanti in atmosfera, alla gestione dei prelievi e degli scarichi idrici e allo smaltimento dei rifiuti. Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra citati, la Società ha perseguito nel corso dell'anno diverse azioni, tra cui:

- riesame mappatura rifiuti e relativi processi per ridurre i rifiuti pericolosi;
- studio sul ciclo idrico iniziato nel 2019, studio che ha portato ad una riduzione dei consumi;
- studio e realizzazione di mascherine chirurgiche lavabili e riutilizzabili, con il fine di ridurre la produzione dei rifiuti, e certificate dal Ministero della Salute, con manifattura in serie appaltata a terzi.

La Direzione HSE (Health, Safety and Environment), con il supporto di tutte le funzioni deputate all'esecuzione di attività produttive o di sviluppo, è responsabile dell'attuazione e del controllo del Sistema di Gestione Ambientale (Gestore Ambiente). Ogni obiettivo riportato nel Sistema di Gestione Ambientale ha un owner specifico, coadiuvato da HSE in supporto al Gestore Ambiente.

Presso il nuovo sito in Sardegna, la Società dopo aver ottenuto il parere favorevole alla VIA per la realizzazione del nuovo stabilimento, ha ottenuto anche l'Autorizzazione Unica Ambientale. La società Se.Co.Sv.Im., invece, affida la scelta delle modalità operative per il trattamento degli aspetti ambientali all'Amministratore Unico della società che, con il supporto dei suoi collaboratori, adotta modalità gestionali e prassi in linea con il modello gestionale della capogruppo.

²⁵ Per maggiori informazioni in merito all'attuazione delle politiche ambientali si rimanda agli specifici capitoli della Relazione sulla Gestione, presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2020.

Regulus, nel rispetto dei principi generali riportati nel Codice di Condotta di Gruppo, si è dotata di una Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente e di un Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente che, con riferimento al tema di gestione dell'ambiente, si ispira a quanto stabilito dalla norma internazionale UNI EN ISO 14000. A tal fine la Società ha definito una struttura dedicata di esperti, deputata alla gestione e presidio degli ambiti ambientali. In conformità alle legislazioni locali, Regulus elabora e invia annualmente una relazione sulla gestione dei propri aspetti ambientali ed energetici alla DGTM (Direction Générale des Territoires et de la Mer, ex DEAL), autorità che sottopone la società francese, con la stessa cadenza, ad audit di controllo su specifici ambiti ambientali. A tal proposito, Regulus ha assunto l'impegno di intensificare indicatori di controllo al fine di ulteriormente rafforzare il sistema di monitoraggio delle proprie performance ambientali, prevedendo degli investimenti per il primo trimestre del 2020. La società Regulus si è posta l'obiettivo per i prossimi anni di dotarsi di una certificazione ISO 14001.

Nello svolgimento del proprio processo produttivo il Gruppo genera impatti principalmente legati alle emissioni inquinanti in atmosfera, alla gestione dei prelievi e degli scarichi idrici e allo smaltimento dei rifiuti.

Nei capitoli seguenti si riportano i dati e le informazioni relativi alle performance legate agli aspetti ambientali più rilevanti (consumi energetici, idrici e generazione di rifiuti) delle società del Gruppo nel 2020. A partire da questo esercizio si amplia il perimetro degli impatti ambientali con inclusione dei dati relativi alla società Avio Guyane S.a.S. (per il periodo febbraio-dicembre 2020), ad esclusione di quanto concerne consumi energetici ed emissioni in atmosfera.

10.1. Consumi energetici ed emissioni

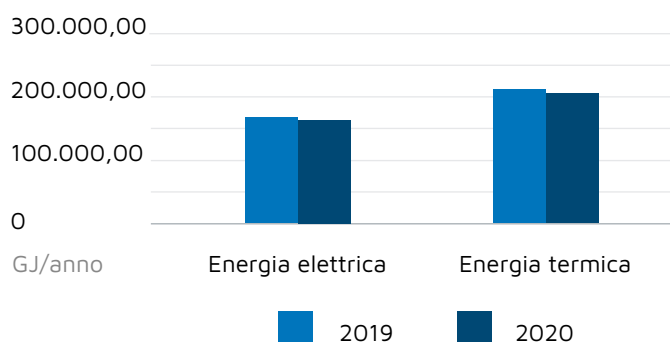
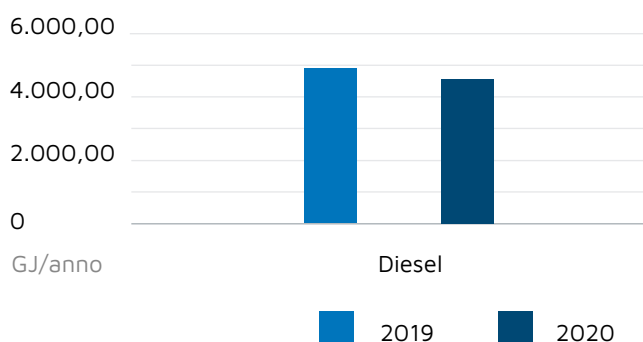
I vettori energetici in ingresso al sito di Colleferro sono energia elettrica, energia termica, cui si aggiungono i consumi di carburante per le flotte di auto aziendali. L'energia elettrica ed il vapore consumato sono prelevati dalla vicina centrale di cogenerazione di Termica Colleferro. In adempimento a quanto richiesto dal D.lgs. 102/2014, in Italia nel 2017 e dalla Legge 10/91 sono stati condotti degli audit energetici che hanno evidenziato alcune possibili aree di intervento al fine di migliorare le prestazioni energetiche della Società.

[GRI 302-1] Consumi energetici²⁶

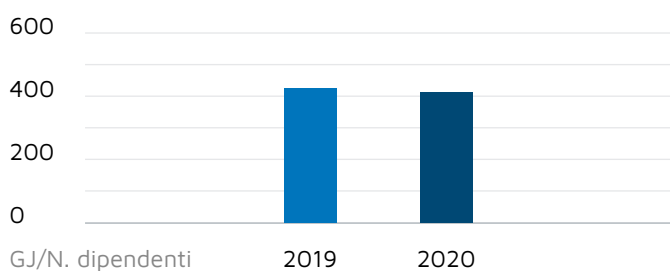
Tipologia di consumo (espressi in GJ/anno)	2018			2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese ²⁷	Totale
Energia elettrica	90.430,13	64.521,29	154.951,42	92.989,65	68.569,99	161.559,64	89.315,82	67.690,70	157.006,52
da fonti non rinnovabili	90.430,13	64.521,29	154.951,42	92.989,65	68.569,99	161.559,64	89.315,82	67.690,70	157.006,52
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Energia termica	233.591,69	-	233.591,69	227.708,75	-	227.708,75	214.049,12	-	214.049,12
da fonti non rinnovabili	233.591,69	-	233.591,69	227.708,75	-	227.708,75	214.049,12	-	214.049,12
da fonti rinnovabili	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diesel	2.341,24	3.075,79	5.417,03	2.174,47	2.737,12	4.911,59	2.079,10	2.498,46	4.574,89
Totale			393.960,14			394.179,98			375.630,53

²⁶ Per l'energia elettrica e termica, il coefficiente di conversione utilizzato è pari a 0,0036 GJ/kWh (Fonte: GRI Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1). Per il Diesel è stato aggiornato il coefficiente di conversione: 1 L = 0,0381 GJ (Fonte: DEFRA 2020 - Diesel Average Biofuel Blend), che risulta tuttavia pari al coefficiente utilizzato per il 2019 (1 L=0,0381 GJ [Fonte: Defra 2019 - Diesel average biofuel blend]).

²⁷ I dati sono relativi alla società Regulus.

Consumi di energia elettrica e termica (GJ/anno)**Consumi di Diesel (GJ/anno)****[GRI 302-3] Intensità energetica**

Intensità energetica	2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia ²⁸	Guyana Francese ²⁹	Totale
Consumi energetici totali (GJ) /numero di dipendenti	389,47	672,71	421,58	364,49	723,60	401,74

Intensità energetica - Consumi energetici totali (GJ) /numero di dipendenti

I consumi energetici registrati nel corso del 2020 nello stabilimento di Colleferro risultano essere paragonabili con quelli del 2019 e non risultano essere state messe in campo particolari interventi.

I consumi di energia elettrica risultano essere nel 2020 in lieve diminuzione rispetto al 2019 in ragione del phase-out del programma Ariane 5: la razionalizzazione dell'impiego di alcuni locali di lavorazione particolarmente energivori, legati alla produzione dei booster dell'Ariane 5, ha consentito una riduzione del consumo di energia elettrica.

Le principali fonti di consumo energetico sono i locali di produzione nei quali in molti di essi, per motivi di processo, si ha la necessità di dover mantenere determinati valori di temperatura ed umidità. Pertanto le condizioni climatiche esterne, sia invernali che estive, potrebbero condizionare molto gli assorbimenti totali registrati nell'anno. Infatti nel 2020, per quanto riguarda l'energia termica, si sono avuti dei risparmi proprio grazie ad un clima meno rigido nei periodi invernali. Per quanto concerne l'energia elettrica, i consumi si sono leggermente ridotti grazie alla razionalizzazione di un locale particolarmente energivoro.

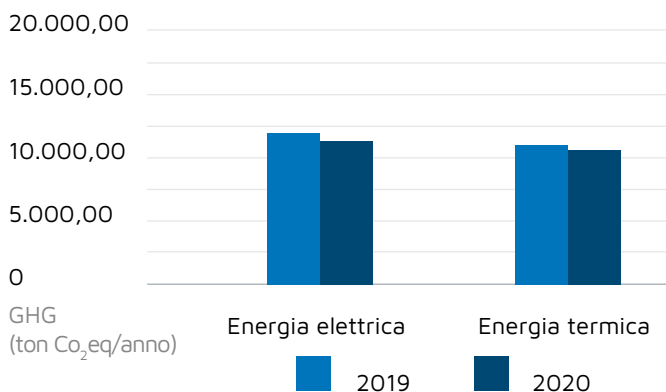
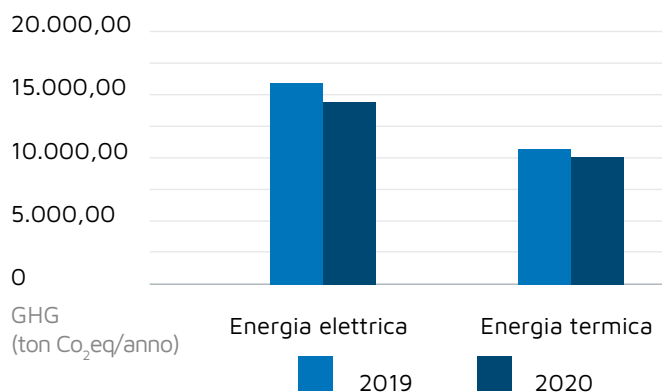
Il calo dei consumi in Guyana Francese è coerente con la programmazione della produzione realizzata colpita dalla Crisi Sanitaria. I dati relativi ai consumi energetici di Avio Guyane, per il periodo di attività dello stabilimento (febbraio-dicembre 2020) non sono disponibili, poichè il sistema di monitoraggio in essere non consente di rilevare il dato puntuale o di effettuare stime accurate. La Società si è impegnata ad implementare un sistema di reporting che possa consentire la rilevazione dei dati relativi ai consumi energetici del 2021, di cui verrà data disclosure nella prossima Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo.

²⁸ I dati relativi ai dipendenti per l'Italia non includono Avio France. I dati relativi alla Guyana Francese si riferiscono solo a Regulus.

²⁹ I dati sono relativi alla società Regulus.

[GRI 305-2] Emissioni GHG indirette suddivise per tipologia di consumi energetici (Scope 2)³⁰

Emissioni GHG indirette* suddivise per tipologia di consumi energetici (esprese in ton CO ₂ eq/anno)	2018			2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese ³¹	Totale
	Location based								
Energia elettrica	9.043,01	2.778,00	11.821,01	9.273,13	2.990,41	12.263,55	8.336,14	2.670,02	11.006,16
Energia termica	12.163,64	-	12.163,64	11.136,22	-	11.136,22	10.263,06	-	10.263,06
Totale	21.206,65	2.778,00	23.984,65	20.409,36	2.990,41	23.399,77	18.559,20	2.670,02	21.269,23
	Market based								
Energia elettrica	11.970,19	2.778,00	14.748,19	12.579,43	2.990,41	15.569,85	11.561,44	2.670,02	14.231,46
Energia termica	12.163,64	-	12.163,64	11.136,22	-	11.136,22	10.263,06	-	10.263,06
Totale	24.133,82	2.778,00	26.911,82	23.715,66	2.990,41	26.706,07	21.824,50	2.670,02	24.494,52

Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Location based"**Emissioni GHG indirette calcolate con metodo "Market based"**

³⁰ Per le emissioni di scope 2, lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI Sustainability Reporting Standards 2016) prevede due diversi approcci di calcolo: "Location-based" e "Market-based".

L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. In particolare, per il 2020 è stato aggiornato il fattore di emissione utilizzato per l'energia elettrica [per l'Italia: 366 gCO₂/kWh. Fonte: Terna 2018 "Confronti internazionali"; per la Guyana Francese, in linea con il 2019 e gli anni precedenti, è stato utilizzato il coefficiente relativo al Brasile: 142 gCO₂/kWh. Fonte: Terna 2018 "Confronti internazionali"] rispetto a quello utilizzato per l'anno 2018 [per l'Italia: 359 gCO₂/kWh. Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali"; per la Guyana Francese, è stato utilizzato il coefficiente relativo al Brasile: 157 gCO₂/kWh. Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali"]. Per l'energia termica dell'Italia, è stato aggiornato il coefficiente di emissione relativo all'Italia [172,61 gCO₂eq/kWh. Fonte: DEFRA 2020] rispetto al 2019 [176,06 gCO₂eq/kWh. Fonte: DEFRA 2019].

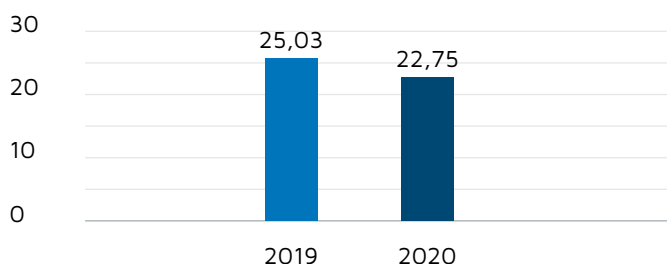
L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. In assenza di specifici accordi contrattuali tra le Società del Gruppo ed il fornitore di energia elettrica (es. acquisto di Garanzie di Origine), per questo approccio è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale (per l'Italia nel 2020 pari a 466 gCO₂eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2019 (source: AIB 2020); per il 2019: 487 gCO₂eq/kWh, Fonte: European Residual Mixes 2018). In linea con il 2019 e gli anni precedenti, per la Guyana Francese è stato utilizzato il coefficiente del Brasile fornito da Terna: 142 gCO₂/kWh (Fonte: Terna 2018 "Confronti internazionali"; nel 2019: 157 gCO₂/kWh. Fonte: Terna 2017 "Confronti internazionali"). Per l'energia termica, è stato aggiornato il coefficiente di emissione relativo all'Italia: 172,61 gCO₂eq/kWh [Fonte: DEFRA 2020] rispetto al 2019 [176,06 gCO₂eq/kWh. Fonte: DEFRA 2019].

Infine, si precisa che le emissioni di scope 2 Location-based sono espresse in tonnellate di CO₂, tuttavia la percentuale di metano e di protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

³¹ I dati sono relativi alla società Regulus.

[GRI 305-4] Intensità emissiva³²

Intensità emissiva	2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale
Emissioni GHG totali (ton Co ₂ eq/anno) /numero di dipendenti	24,62	28,21	25,03	22,19	27,53	22,75

Intensità emissiva - Emissioni GHG totali* (ton Co₂eq/anno)/numero di dipendenti

Il Gruppo ha inoltre stimato gli impatti ambientali derivanti dagli spostamenti dei dipendenti per motivi professionali. Le emissioni di CO₂ associate agli spostamenti dei dipendenti effettuati con auto appartenenti alla flotta aziendale ammontano nel 2020 467,423102 tCO₂eq/l (138,76 relative all'Italia e 328,66 relative alla Guyana Francese) in aumento del 39% rispetto al 2019 (333,99 ton CO₂eq).

Con riferimento alle emissioni inquinanti in atmosfera il processo produttivo delle società non determina produzione di Ossidi di Azoto (NOx) o Ossidi di zolfo (SOx). Le uniche fonti di emissione sono rappresentate dai motori ausiliari del sito in cui opera Regulus, per i quali non è previsto un monitoraggio e la responsabilità è del gestore del sito in Guyana Francese. Le informazioni relative alle altre emissioni sono state fornite dalle Società in linea con le unità di misura richieste dalle normative locali e comunicate alle autorità competenti (per Avio S.p.A. la concentrazione media in mg/Nm³ mentre per Regulus è misurata in Kg/anno).

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria

Inquinanti rilevanti (espressi in concentrazione media mg/Nm ³)	2018	2019	2020
	Italia		
Composti organici volatili (COV)	1,32	2,30	1,61
Polveri totali	0,53	0,62	0,34
Totale	1,85	2,92	1,95

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria³³

Inquinanti rilevanti (espressi in Kg/anno)	2018	2019	2020
	Regulus - Guyana Francese		
Composti organici volatili (COV)	3.100	1.685	993
Totale	3.100	1.685	993

³² L'intensità emissiva è calcolata sulle emissioni di Scope 2 Location-Based. I dati relativi ai dipendenti per l'Italia non includono Avio France. I dati relativi alla Guyana Francese si riferiscono solo a Regulus.

³³ Dato stimato sulla base delle quantità di materiale utilizzato e dalle specifiche di prodotto.

Le emissioni in atmosfera derivanti dalle attività di stabilimento sono dotate di impianti di aspirazione e di abbattimento degli inquinanti, come riportato nella autorizzazione AIA e vengono analizzate annualmente, in conformità alle prescrizioni dell'Autorizzazione integrata ambientale.

Il valore della concentrazione media di COV è in linea con le prescrizioni, significativamente al di sotto dei limiti stabiliti dall'AIA. Il trend del 2020 risulta in diminuzione rispetto al 2019.

Occorre precisare che il dato del 2020 tiene conto dell'evoluzione che l'Azienda sta avendo con il passaggio in produzioni dei nuovi programmi Vega C ed Ariane 6 e, quindi, della nuova modulazione delle emissioni e degli impianti (camini) a questi connessi. Nel corso dell'anno, infatti, alcuni impianti sono stati sostituiti dalla messa a regime di nuovi come i camini: E2, E7, E46.

Per quanto concerne le emissioni di inquinanti rilevanti da parte di Regulus, le quantità sono molto inferiori rispetto allo scorso anno perché c'era una produzione leggermente inferiore ma comunque una riduzione del consumo di gasolio (129.089 L nel 2020 contro 140.000 L nel 2019), ma anche di MEK e metanolo che sono i principali emettitori di COV a Regulus.

Per quanto riguarda la società Avio Guyane gli aspetti relativi alle emissioni in atmosfera nel periodo 2020 di presa in carico dello stabilimento non sono state prodotte emissioni in atmosfera.

10.2. Gestione delle risorse idriche

Le risorse idriche sono principalmente utilizzate da parte del Gruppo per scopi industriali e civili. Nello specifico nell'ambito della gestione degli approvvigionamenti idrici, le società effettuano tre prelievi idrici differenti in base all'uso:

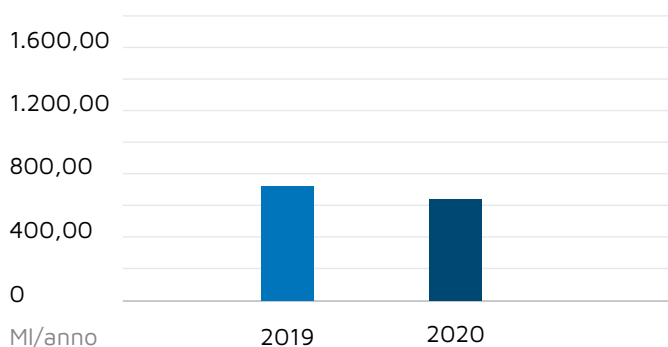
- acqua industriale: fornita dalla Società Consortile Servizi Colleferro (SC), tramite prelievo dal fiume Sacco e dai pozzi autorizzati per acqua industriale o ricircolo dall'emissione del depuratore. L'acqua in uscita dal depuratore consortile viene debitamente analizzata e se rispondente ai limiti di legge, viene immessa nella rete dell'acqua industriale, consentendo la riduzione dei prelievi di acque naturali;
- acqua antincendio: fornita dalla Società Consortile (SC) e accumulata in bacini idrici che costituiscono la riserva per emergenza;
- acqua potabile: è fornita dalla Consorzio delle Acque Potabili (CSAP), partecipato da Avio S.p.A. e Se.Co.Sv.Im., che gestisce i pozzi di acqua potabile dalla falda profonda, la cui autorizzazione è in capo a Se.Co.Sv.Im..

Presso la società estera Regulus, tutte le attività di gestione della risorsa idrica sono sottoposte a regolari controlli da parte della DGTM (*Direction Générale des Territoires et de la Mer, ex DEAL*) al fine di ottenere e/o mantenere le autorizzazioni necessarie a operare.

Nel 2020 l'acqua consumata in Guyana Francese (esclusa Avio Guyane) e in Italia risulta rispettivamente ammontare a 3,6 megalitri e 614,2 megalitri. In Guyana Francese i consumi sono molto inferiori rispetto al 2019 in cui si era verificata una perita del sistema idrico ed anche grazie all'attività di miglioramento portata avanti a partire dal 2018. In Italia, invece, grazie alle attività di miglioramento del sistema idrico realizzate a partire dal 2019 i consumi si sono ridotti sensibilmente. Continuerà il monitoraggio speciale dei consumi della risorsa idrica al fine di consolidare i risultati ed individuare eventuali futuri punti di miglioramento.

[GRI 303-1] Volumi di acqua³⁴ approvvigionata per fonte³⁵

Prelievo idrico - fonti in Megaltri	2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese ³⁶	Totale
Acque superficiali (acqua industriale)	563,037	-	563,037	494,921	-	494,921
Acque sotterranee (acqua potabile)	116,278	-	116,278	119,24	-	119,24
Acqua di mare						
Acqua prodotta	-	8,427	8,427	-	3,618	3,618
Risorse idriche di terze parti						
Totale	679,315	8,427	687,742	614,161	3,618	617,779

Totale consumi di acqua del Gruppo

La gestione degli scarichi idrici è direttamente legata alla normativa nazionale. Per quanto riguarda Avio infatti la società segue quanto prescritto dall’Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e da quanto stabilito dalla normativa nazionale italiana (D.Lgs.152/2006). Gli scarichi di acque reflue sono convogliati e gestiti dalla Società Consortile (SC). La rete fognaria di Avio interna allo stabilimento è di tipo misto e raccoglie sia le acque industriali che le acque reflue domestiche, prima di raggiungere l’impianto di depurazione. Dopo il trattamento, i reflui vengono scaricati, a cura della Società Consortile, in corpo idrico superficiale del fiume Sacco. Le acque reflue, subiscono un trattamento adeguato negli appositi impianti di depurazione della Società SC, secondo prescrizioni di legge ed in conformità con le autorizzazioni della Società stessa.

Dopo il trattamento, i reflui, sempre a cura della Società Consortile, possono venire scaricati in corpo idrico superficiale del fiume Sacco, oppure, come posto in essere in maniera sostanziale nel 2020, rimandati nel circuito delle acque industriali in ingresso allo stabilimento. In tal modo, si è creato, di concerto con Avio e con gli altri consorziati, un circuito efficace di impiego delle acque industriali, che massimizza il loro riutilizzo dopo il trattamento da parte della Società SC, riducendo l’emungimento dal fiume Sacco, con beneficio indiretto di riduzione del consumo di risorsa idrica da fonte naturale.

Per Avio Guyane il consumo di acqua computato da CNES per il 2020, è stato pari a 0,28 megalitri.

³⁴ Si tratta di acqua dolce

³⁵ A partire da quest’anno si è proceduto con la rendicontazione dei dati relativi ai consumi idrici utilizzando il nuovo Standard GRI 303, pubblicato dal Global Reporting Initiative (GRI) nel 2018 in sostituzione della versione pubblicata nel 2016. Per tale motivo i dati del 2018 e 2019 sono stati esposti rispetto a quanto richiesto dal nuovo indicatore.

³⁶ I dati sono relativi alla società Regulus.

10.3. Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti è per il Gruppo una tematica rilevante per la presenza dei rifiuti potenzialmente pericolosi che necessitano una gestione specifica. Per questo motivo Avio, negli ultimi anni, si è particolarmente impegnata a rendere più efficiente la gestione dei rifiuti industriali affinando i processi di raccolta e gestione degli stessi. In particolare Avio si è concentrata:

- sul miglioramento del processo di stoccaggio temporaneo, attraverso la messa in esercizio dal 2017 di un nuovo deposito temporaneo all'interno dello Stabilimento di Colleferro in linea con le prescrizioni normative (i.e. segregazioni, vasche di contenimento, ecc.). Il nuovo Deposito Temporaneo è stato messo in esercizio nel rispetto della prescrizione dell'AIA e permette di ridurre la movimentazione interna dei rifiuti dal fine linea al Deposito; la disponibilità e l'ubicazione di tale deposito temporaneo autorizzato ha permesso l'ottimizzazione di processi industriali, con valutazioni anche di carattere ambientale nella scelta delle tecnologie da adottare;
- sulla massimizzazione dei rifiuti destinati al recupero, mediante la ricerca di impianti di destinazione atti a riceverli e recuperarli. La percentuale di rifiuti inviati a recupero nel corso del 2020 risulta paragonabile con quella del 2019, tenendo in considerazione solamente le attività che rientrano nel perimetro della normale conduzione industriale. Avio ha adottato una serie di azioni di mitigazione al fine di mantenere alti gli standard riferiti al recupero dei rifiuti prodotti;
- sull'incremento della raccolta differenziata la quale, durante il 2020, ha subito un rallentamento causa COVID-19.

Per quanto riguarda la società Se.Co.Sv.Im. la gestione dei rifiuti, derivanti principalmente dalle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili, è affidata alle Ditte Appaltatrici degli interventi di manutenzione che con le loro attività si configurano come produttori stessi dei rifiuti e che provvedono al loro regolare smaltimento e/o avvio a recupero attraverso l'utilizzo di Ditte esterne autorizzate al trasporto in funzione del codice CER di appartenenza.

Regulus, in base alla tipologia di rifiuto, definisce con l'ente di raccolta il relativo metodo di trattamento. Da anni la società francese intrattiene rapporti solo con due fornitori di tali servizi, scelti sulla base dell'affidabilità ed efficienza del servizio di trattamento. Inoltre, conduce regolarmente campagne di sensibilizzazione sulla corretta differenziazione dei rifiuti.

Per Avio la gestione dei rifiuti resta un tema di grande attenzione. Continua il costante impegno dell'azienda al fine di perseguire il miglioramento continuo. In questo contesto si inserisce l'attività di revisione della mappatura dei rifiuti prodotti, che al momento ha portato alla riduzione dei volumi di rifiuti pericolosi, e che verrà completata nel corso dell'anno 2021. L'attività risulta in corso e prevede la verifica delle classificazioni analitiche e delle classificazioni ADR.

In Italia, Avio ha introdotto la raccolta differenziata anche negli stabilimenti e si è posta l'obiettivo di adottare una politica plastic free dismettendo gradualmente le bottigliette di plastica all'interno dei distributori automatici di bevande ed all'interno del ristorante aziendale.

Durante il 2020, causa COVID-19, tale progetto ha subito un rallentamento dovuto alle misure intraprese in azienda per il contrasto alla diffusione della pandemia. Lo stesso progetto riprenderà non appena lo stato di emergenza, sia aziendale che nazionale, giungerà al termine.

Nel 2020 il Gruppo (esclusa Avio Guyane) ha infatti generato complessivamente rifiuti per 1.733,60 tonnellate, di cui 356,38 tonnellate (21%) relative a rifiuti pericolosi e 1.377,22 tonnellate (79%) relative ai rifiuti non pericolosi.

La società Avio Guyane ha prodotto un totale di 13,067 tonnellate di rifiuti, di cui 3,045 rifiuti pericolosi (suddivisi in 0,447 tonnellate destinate al riciclo e recupero e 2,598 tonnellate destinate allo smaltimento) e 10,022 rifiuti non pericolosi (suddivisi in 1,035 destinati al riciclo e recupero e 8,987 tonnellate destinate allo smaltimento).

L'aumento rispetto allo scorso anno ha riguardato principalmente i rifiuti non pericolosi in Italia. In particolare è riconducibile ad un'attività non ricorrente di Avio Colleferro che ha generato un forte aumento delle acque di lavaggio relative ad un

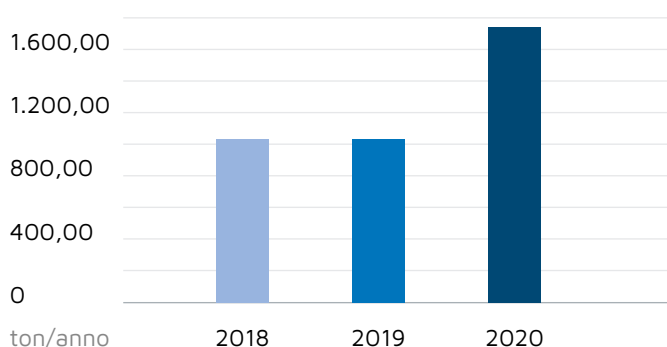
nuovo processo di rigenerazione motori. Tale processo è stato frutto di un'analisi basata anche su criteri ambientali, per cui si è evitato che gli involucri di questi prodotti diventassero rifiuti, necessitando, da una parte di smaltimento in quanto tali e dall'altra la produzione di nuovi, ma subissero un passaggio aggiuntivo di lavaggio, con ripresa delle fasi successive del ciclo produttivo in maniera nominale. Questo processo, qualificato e autorizzato, ha permesso di avere come reflujo solamente acque di lavaggio conferite come rifiuto non pericoloso, alla ditta appaltatrice, invece di altre tipologie che avrebbero avuto impatti maggiori. La ditta appaltatrice abilitata, sottopone a trattamento queste acque, per poi eventualmente reimmetterle nel circuito idrico. Pertanto non si tratta di un smaltimento in discarica bensì, alla fine, di un recupero acqua dopo il suddetto trattamento di rigenerazione dei motori.³⁷

[GRI 306-2] Quantitativi di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti, suddivisi per tipologia di smaltimento³⁸

Peso totale dei rifiuti (ton/anno)*	2018			2019			2020		
	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese	Totale	Italia	Guyana Francese ³⁹	Totale
	Rifiuti pericolosi								
Riciclo e recupero	47,08	71,78	118,86	3,75	18,94	22,69	1,61	29,38	30,99
Smaltimento	139,09	254,00	393,09	205,61	240,24	445,85	152,89	172,49	325,38
Totale rifiuti pericolosi	186,17	325,78	511,95	209,36	259,18	468,54	154,50	201,87	356,38
	Rifiuti non pericolosi								
Riciclo e recupero	277,83	168,40	446,23	305,99	191,72	497,71	314,79	107,12	421,91
Smaltimento	14,42	72,11 ⁴⁰	86,53	12,96	53,12	66,09	879,04	76,27	955,31
Totale rifiuti non pericolosi	292,25	240,52	532,77	318,95	244,84	563,80	1.194,83	183,39	1.377,22
Totale rifiuti	478,42	566,3	1.044,70	528,31	504,02	1.032,34	1.348,50	385,26	1.733,59

*Nota: la misurazione dei rifiuti avviene tramite i registri di carico e scarico.

Rifiuti prodotti dal Gruppo (ton/anno)



³⁷ Al fine di migliorare la comparabilità con gli anni precedenti, si segnala che il contributo di rifiuti non pericolosi di Avio inviati a smaltimento è così composto:

- 0,958 ton derivanti da normali attività di produzione, per un confronto coerente con gli anni 2019 e 2018 nello stesso perimetro;
- 878,080 ton derivanti da attività non ricorrenti di rigenerazione involucri.

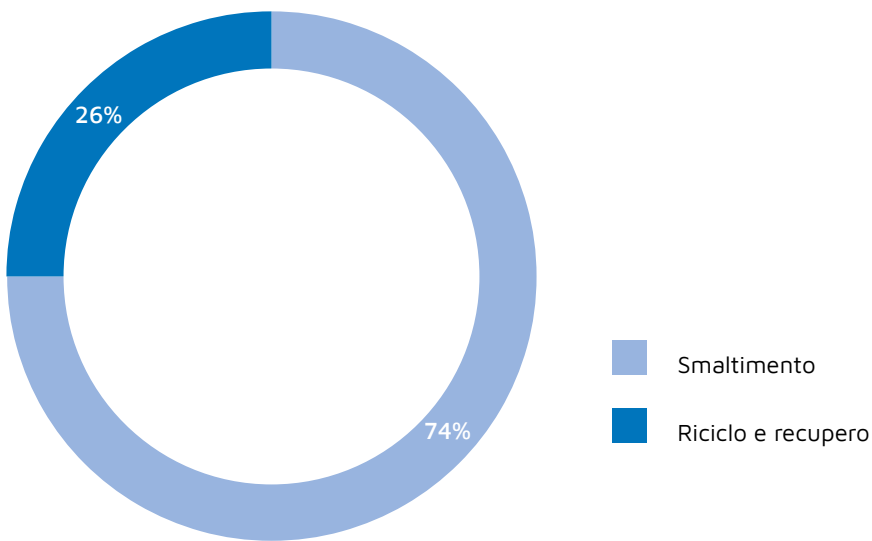
I rifiuti non pericolosi totali consolidati, considerando lo stesso perimetro degli anni 2018-2019 è pertanto 855,51 ton.

³⁸ A partire dal 2019, i dati relativi ai rifiuti includono anche lo stabilimento di Airola.

³⁹ I dati sono relativi alla società Regulus.

⁴⁰ Il dato include sia le operazioni di smaltimento in discarica che le operazioni di smaltimento D9, D14 e D15.

Suddivisione dei rifiuti prodotti per tipologia di destinazione - 2020



10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali

Il territorio del comprensorio industriale di Avio a Colleferro insiste nell'area che, a partire dal mese di novembre 2016, è stata identificata come Sito di Interesse Nazionale "Bacino del Fiume Sacco" e viene gestita, per quanto attiene le attività di monitoraggio e bonifica suolo, sottosuolo e acque di falda, dalla Se.Co.Sv.Im. la società Immobiliare del Gruppo Avio. La società ha acquisito il sito industriale di Colleferro solo nella metà degli anni Novanta avendo quindi ereditato delle situazioni pregresse quale subentrante proprietaria, incolpevole dell'inquinamento. Tali episodi di inquinamento sono stati oggetto di sentenze passate in giudicato alle quali è ovviamente estranea Se.Co.Sv.Im.. Nonostante ciò, la società si è presa carico, anche con uno sforzo economico importante, degli interventi di bonifica che per legge spettano ai proprietari anche quando non hanno causato l'inquinamento.

La collaborazione strutturata di Se.Co.Sv.Im. con le Istituzioni consolida la strategia del Gruppo basata sull'impegno che da anni viene profuso sul territorio per una sua completa riqualificazione e mette in evidenza l'obiettivo di supportare politiche che promuovano uno sviluppo sostenibile attraverso la riduzione delle pressioni ambientali e la ricollocazione delle aree in completa sicurezza. Abbiamo offerto il nostro contributo nell'ottica di ritenere che tali interventi di risanamento ambientale non hanno solo un valore conservativo o di ripristino, ma sono importante precondizione per lo sviluppo e la crescita economica del territorio.

Nel quadro generale del processo di pianificazione territoriale del redigendo Piano Regolatore Generale il Comune di Colleferro e la società Se.Co.Sv.Im. hanno condiviso il valore strategico dell'area industriale dismessa in termini di estensione territoriale riutilizzabile onde limitare il consumo di nuovo suolo, posizione rispetto all'abitato e patrimonio verde. Con tale premessa è stato lanciato in accordo tra le parti un progetto per la redazione di un Programma di Rigenerazione Urbana, costituito da un insieme coordinato di interventi urbanistici, edilizi, socioeconomici ed ambientali, con finalità di interesse comune, mediante l'elaborazione di uno o più piani integrati d'intervento. Questo Progetto di Rigenerazione Urbana sarà basato su un mix di funzioni (direzionali, commerciali, naturalistiche e solo in minima parte residenziali) tali da promuovere l'integrazione tra le aree ex produttive e la città e, contestualmente, di dare corso ad un processo di riqualificazione delle aree "Scalo" e "Villaggio Vecchio", oggi zone di confine, anche attraverso la progressiva riapertura al traffico della Via Romana che unirà queste aree al resto della città e la realizzazione di piste ciclabili che uniranno l'area Scalo con il quartiere IV chilometro.

In riferimento a tutte le attività di completamento degli interventi di bonifica e messa in sicurezza permanente del territorio ancora da svolgersi, queste saranno eseguite in conformità con gli Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti durante la Gestione Commissariale (Ufficio Regionale Valle del Sacco) e la Capogruppo Avio S.p.A. e/o con ulteriori disposizioni accettate nell'ambito di specifiche Conferenze dei Servizi, sotto il coordinamento del Ministero dell'Ambiente e della

Tutela del Territorio e del Mare. Al fine di garantire il rispetto delle tempistiche e delle modalità di esecuzione previste dal Piano delle bonifiche, la società svolge una continua attività di monitoraggio documentata alle Autorità Competenti attraverso la trasmissione delle relative relazioni e risultati delle campagne di monitoraggio. In forza di dette leggi e regolamenti, il Gruppo, per condurre la propria attività, opera in virtù del rilascio di permessi e autorizzazioni, peraltro soggetti a rinnovo periodico nonché alla possibile modifica, sospensione o revoca da parte delle Autorità Competenti. L'adozione di nuovi regolamenti che limitino o regolino ulteriormente i settori in cui il Gruppo opera o la variazione della normativa vigente e/o della prassi interpretativa potrebbe avere impatti economici e ricadute sulla reputazione aziendale. Si segnala che nel 2020 non sono state registrate sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale. Al fine di assicurare l'adozione della più efficaci misure di gestione e controllo in ambito ambientale, la Società adotta, laddove applicabili, le procedure in vigore presso la controllante Avio S.p.A., in aderenza ai requisiti della Norma UNI EN ISO 14001:2015, con particolare attenzione all'implementazione ed il controllo dello stato di avanzamento del Piano delle Bonifiche e Piano di rimozione Amianto. Con riferimento alla gestione e conservazione dei manufatti in amianto, questi sono presenti nelle coperture di alcuni edifici del complesso industriale di Colleferro in larga parte attualmente dismessi. La gestione di tali coperture risponde ai requisiti previsti dalla della normativa vigente in termini di monitoraggio e conservazione al fine di escludere attuali rischi per le persone e per l'ambiente. Alla fine del 2020 il 100% delle attività di bonifica previste dal Piano di rimozione amianto sono state eseguite. In tale contesto, nel Piano delle bonifiche i principali interventi di bonifica eseguiti da Se.co.sv.lm. sono rappresentati da:

- messa in sicurezza del sito Cava di Pozzolana;
- bonifica del sito ARPA 1;
- realizzazione di un sito di stoccaggio permanente asservito alla bonifica del sito ARPA 1;
- messa in sicurezza del sito ARPA 2 (a cura della Regione Lazio, avviato nel 2019 da completare);
- messa in sicurezza di emergenza e bonifica degli acquiferi realizzata mediante sistemi di barriera idraulico, corredati di specifici impianti di pretrattamento.

Tutte le attività sopra riportate, ad eccezione di Arpa 2, sono state completate operativamente e sono in attesa della chiusura del relativo procedimento amministrativo da parte degli Enti competenti. Relativamente al sito Arpa 2 nel mese di Marzo 2019 è stato firmato l'Accordo di Programma tra il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare e la Regione Lazio che prevede la costituzione di un Comitato di controllo dei lavori con rappresentanti di Ministero, Regione, Ispra e Arpa Lazio. Il cantiere è stato inaugurato nel mese di ottobre 2019, alla presenza delle istituzioni pubbliche.

Se.Co.Sv.lm. è impegnata nella prosecuzione operativa del Piano delle bonifiche e del Piano di rimozione amianto ed è costantemente attiva nella gestione responsabile dei correlati impatti ambientali riconducibili alla generazione dei rifiuti e al consumo di acqua utilizzata. Obiettivo programmatico della Società è di ottenere la certificazione degli interventi già effettuati, la restituzione agli usi legittimi delle aree risultate non contaminate e una adeguata gestione post-operativa degli interventi effettuati secondo le tempistiche concordate e/o da concordare con gli Enti Competenti.

Si segnala infine che in data 2 agosto 2019 è stato sottoscritto l'accordo transattivo tra il Gruppo Avio e FCA Partecipazioni S.p.A. in materia di oneri ambientali. Per maggiori approfondimenti si rimanda al paragrafo "Accordo transattivo con FCA Partecipazioni S.p.A. in materia di oneri ambientali" contenuto nella Relazione Finanziaria Annuale 2019 del Gruppo Avio.



11. Il legame con il territorio

Avio riconosce l'importanza e il suo ruolo da protagonista nei confronti dei territori e delle comunità nelle quali opera. Per questo motivo, mette a disposizione le proprie risorse al fine di contribuire allo sviluppo sociale.

L'attenzione e la cura verso la società in cui opera sono principi di responsabilità sociale che rappresentano parte integrante dei valori e delle strategie del Gruppo, e che si riflettono nei numerosi progetti ai quali aderisce sia a livello nazionale che internazionale.

Tra questi progetti rientrano le sponsorizzazioni alle principali associazioni sportive del territorio Pallacanestro Colleferro, Piscina Colleferro), ad associazioni e fondazioni caritatevoli e ad Associazioni Culturali e Scuole (Museo della scienza e Tecnica Milano; Associazione Civita; Summer School UniRoma).

Le attività di Ricerca e Sviluppo di Avio sono fortemente legate al mondo universitario ed è per questo che Avio ha iniziato una collaborazione con l'Università Luiss Guido Carli diventando Official Partner AS Luiss e Main Sponsor della Sezione Rugby. È dimostrazione della volontà dell'azienda di aprirsi a una fascia giovane e attiva come quella degli studenti universitari.

Avio continua il proprio impegno nel sociale, con l'obiettivo della riqualificazione del territorio locale. In collaborazione con il comune di Colleferro, è stata organizzata un'attività di gruppo - nel rispetto delle norme sul distanziamento sociale per la prevenzione del COVID-19 - con l'obiettivo di creare un'aiuola per la città dello spazio.

Nel difficile momento di emergenza sanitaria legato alla diffusione del COVID-19 l'Azienda ha voluto sostenere concretamente la comunità locale donando 250.000 euro alla protezione civile di Colleferro per l'acquisto di attrezzature ospedaliere all'avanguardia per l'Ospedale Parodi Delfino. Ulteriori 250.000 euro sono stati donati per rinforzare i presidi dell'Ospedale Centrale di Kourou, in Guyana Francese.

Diverse sono state le iniziative che sono state prese dall'Azienda durante il periodo di crisi:

- "Insieme per il Policlinico Tor Vergata" è l'iniziativa organizzata da EMA ROMA insieme ad Avio e Simmel Difesa per promuovere la donazione del sangue che ha registrato una partecipazione altissima da parte dei dipendenti. Le tre giornate per la donazione del sangue del mese di luglio si sono concretizzate in 45 donazioni effettive: un risultato importante per la particolarissima stagione che stiamo vivendo, merito del nostro grande senso civico, solidarietà e partecipazione nelle diverse giornate;
- Avio ha donato 2.000 mascherine chirurgiche, 10 pacchi di guanti, e 2.300 tute protettive per supportare il personale medico chirurgico e permettergli di affrontare al meglio l'emergenza COVID-19.

Il Gruppo in Italia si è fatto inoltre promotore di diverse iniziative di coinvolgimento e sponsorizzazione volte ad incubare competenze tecniche nel settore spaziale, stimolare lo sviluppo di tecnologie innovative e creare consapevolezza in merito alle opportunità fornite dai sistemi di accesso allo spazio. In quest'ottica, sono proseguite anche le attività di identificazione e implementazione di investimenti nell'ambito della ricerca, innovazione o delle nuove tecnologie sul territorio nazionale, con il coinvolgimento di PMI, Università ed Enti di Ricerca.

In particolare, Avio nel 2020 ha perfezionato i rapporti con l'Università "La Sapienza" attraverso la partecipazione al Master di primo livello in "Gestione del paziente critico in corso di eventi catastrofici", con il Politecnico di Milano attraverso il contratto di ricerca per lo studio delle opportunità tecnologiche e dei relativi impatti di business denominato "Osservatorio Space Economy 2020", con l'Università Luiss per favorire percorsi di autoapprendimento per dipendenti Avio, oltre che con l'Università Tor Vergata e SDA Bocconi

L'azienda è attiva nell'ambito dell'ambiente e del territorio e dell'inclusione sociale anche attraverso diverse iniziative promosse nell'ambito dei processi di sviluppo: sponsorizzazione del Master in Sistemi di Trasporto Spaziale organizzato dall'Università di Roma "La Sapienza"; erogazione di Borse di Studio per Dottorati in discipline tecniche; erogazione di stage/tirocini curriculari

per tesi su discipline tecniche attraverso accordi con Università Italiane ed estere; sponsorizzazione di eventi (esempio congressi e workshop nazionali e internazionali; sponsorizzazione di visite didattiche per studenti nel corso di laurea per discipline tecniche; identificazione e implementazione di investimenti nell'ambito della ricerca, innovazione o delle nuove tecnologie sul territorio nazionale, con il coinvolgimento di PMI, Università ed Enti di Ricerca.

In particolare, Avio nel 2020 ha perfezionato rapporti con l'Università di Roma "La Sapienza", con la quale è stato firmato l'accordo FIGI. Tale progetto ha il fine di promuovere la collaborazione tra la Facoltà di Ingegneria dell'Università La Sapienza e il mondo delle Grandi Imprese, disciplinando in modo strutturato le varie attività finalizzate allo sviluppo di un'offerta formativa aggiornata in linea con il trend della domanda di mercato. All'interno del progetto Avio fornirà un punto di vista sull'attuale industria aerospaziale, con particolare focus sui sistemi propulsivi e di lancio, collaborando alla messa a punto di percorsi formativi innovativi orientati a coprire le richieste industriali del prossimo futuro. Inoltre sono attivi presso Avio accordi di collaborazione con il Politecnico di Milano, l'Università di Padova e Università di Bologna (Forlì).

L'insieme di tali attività e iniziative sul territorio e le comunità locali comporta importanti benefici tra cui la creazione e incubazione di competenze allo stato dell'arte in ambito tecnico per il settore spazio, con opportunità di internalizzazione degli scambi e di spin-off ad altri settori industriali e dei servizi; la creazione di un indotto nelle tecnologie innovative e critiche con apertura su catene del valore di PMI sul territorio; la consapevolezza per la comunità e il territorio delle opportunità fornite dalla disponibilità di sistemi di accesso allo spazio come dimostrato dalle missioni spaziali proposte da Università o enti di ricerca italiani, incluso quelle di dimostrazione in orbita ed educazione, e basate sull'accesso allo spazio attraverso Vega.

Il 2020 ha visto, inoltre, l'intensificarsi della collaborazione con gli enti locali per progetti di sviluppo a livello comunale, provinciale e regionale. La società ha rivitalizzato la propria partecipazione alla Comunità delle città spaziali europee, associazione senza scopo di lucro che riunisce i centri urbani europei sede di stabilimenti industriali che collaborano ai progetti Ariane e Vega e che concorrono all'indipendenza europea dell'accesso allo spazio. Il 29 febbraio Avio ha firmato il protocollo d'intesa con il comune di Colleferro, confermando il proprio impegno al fianco dell'amministrazione comunale e della Regione Lazio per realizzare, attraverso specifici piani d'azione annuali definiti da un tavolo di lavoro, una serie di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi dell'aerospazio, delle tecnologie avanzate, della ricerca, dell'innovazione e della cultura d'impresa, finalizzate anche ad attrarre investimenti sul territorio.

Inoltre Avio ha sostenuto l'iniziativa FertilizzAzione delle opportunità del territorio, progetto ideato e promosso da GLocal Italy per Colleferro, patrocinato dall'amministrazione comunale e volto a supportare le giovani generazioni ad uscire dalla loro comfort-zone per accelerare la presa di possesso della propria vita e partecipare alla costruzione del loro futuro.

I dipendenti di Avio hanno aderito alla raccolta fondi in favore della famiglia di Willy Duarte Monteiro, vittima di un tremendo omicidio a Colleferro nella notte tra il 5 ed il 6 settembre. L'iniziativa ha permesso di raccogliere la considerevole cifra di 13.700 euro.

Come lo scorso anno Avio, tramite l'Avio Bpd Club, ha organizzato la distribuzione a 50 famiglie dei comuni del comprensorio di Colleferro di pacchi alimentari per rendere il loro Natale meno freddo e non farli sentire del tutto abbandonati.



12. Tabella di raccordo tra temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI

Tematiche del D.Lgs. 254/2016	Temi materiali identificati	GRI Standards di riferimento	Perimetro dell'impatto		Tipologia di impatto
			Impatto esterno	Limitazioni	
Ambientali	Consumi energetici ed emissioni	Energia; Emissioni	Gruppo; Collettività	I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio France S.a.S. in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento. I dati relativi ai consumi energetici non includono Avio Guyane S.a.S."	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Ambientali	Bonifiche	Compliance ambientale	Se.Co.Sv.Im.; Comunità locali		
Ambientali	Gestione dei rifiuti	Scarichi idrici e rifiuti	Gruppo; Collettività		
Ambientali	Gestione delle risorse idriche	Acqua	Gruppo; Collettività		
Sociali	Legame con il territorio	Comunità locali	Gruppo; Comunità locali	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Cybersecurity	Privacy dei consumatori	Gruppo; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Sicurezza nella gestione industriale	Comunità locali	Gruppo; Comunità locali; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Sociali	Qualità dei processi aziendali	Salute e sicurezza dei consumatori	Gruppo; Comunità locali; Clienti	-	Causato dal Gruppo
Sociali	Qualità e sicurezza dei prodotti e servizi	Salute e sicurezza dei consumatori	Gruppo; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce
Attinenti al personale	Remunerazione del personale	Diversità e pari opportunità	Gruppo	I dati relativi al salario e alla remunerazione non includono Avio Guyane S.a.S. e Avio France S.a.S. per ragioni di confidenzialità	Causato dal Gruppo
	Pari opportunità	Diversità e pari opportunità	Gruppo	-	
	Gestione e retention dei talenti	Occupazione	Gruppo	-	
	Formazione e sviluppo delle competenze	Formazione e istruzione	Gruppo	-	
	Dialogo con le parti sociali	Occupazione; Relazioni tra lavoratori e management	Gruppo	-	
Attinenti al personale; Sociali; Diritti Umani	Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti e diritti umani	Salute e sicurezza sul lavoro; Non Discriminazione	Gruppo	-	Causato dal Gruppo
Lotta alla corruzione attiva e passiva	Prevenzione della corruzione	Anti-corruzione; Comportamento anticoncorrenziale; Compliance socioeconomica	Gruppo; Fornitori	-	Causato dal Gruppo; Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Sociali; Diritti Umani	Relazione responsabile con i fornitori	Valutazione sociale dei fornitori; Valutazione del rispetto dei diritti umani	Gruppo; Fornitori	-	Causato dal Gruppo; Causato dal Gruppo e direttamente connesso attraverso una relazione di business
Sociali	Innovazione	N/A	Gruppo; Clienti	-	Causato dal Gruppo; A cui il Gruppo contribuisce

13. GRI Content Index

Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure)

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina	Omissioni
GRI 101: PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE 2016			
GRI 102: INFORMATIVA GENERALE 2016			
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione.	Avio S.p.A.	
102-2	Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi.	pp. 7-11 Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business.	
102-3	Sede principale.	Roma, Italia.	
102-4	Paesi di operatività.	p. 8	
102-5	Assetto proprietario e forma legale.	Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.	
102-6	Mercati serviti.	pp. 8-9, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business.	
102-7	Dimensione dell'organizzazione.	pp. 7-8, 39-42 Relazione sulla Gestione: Analisi dei risultati economici e della situazione finanziaria e patrimoniale del Gruppo, Risorse Umane, Profilo, Aree di business.	
102-8	Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere.	pp. 41-42	
102-9	Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato).	pp. 65-67	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori.	pp. 5-6 Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente.	
102-11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale.	pp. 27-31, 68-69	
102-12	Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale.	Il Gruppo ad oggi non ha aderito a codici, principi esterni in ambito ESG.	
102-13	Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale.	pp. 57-58	
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato.	pp. 2-3	
102-15	Principali impatti, rischi e opportunità.	pp. 27-31	
ETICA E INTEGRITÀ			
102-16	Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici.	pp. 32-37; Codice di Condotta, Charte Ethique.	

GOVERNANCE			
102-18	Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali.	pp. 21-26	
102-24	Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo.	pp. 22-23	
102-35	Descrizione delle politiche retributive.	pp. 47-48	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco degli stakeholder coinvolti.	pp. 12, 19-20, 56-58, 80-81	
102-41	Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro.	p. 55 Nel 2020 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro.	
102-42	Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere.	pp. 12, 19	
102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder.	pp. 12, 19	
102-44	Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement).	pp. 12, 19	
PARAMETRI DEL REPORT			
102-45	Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità.	p. 6	
102-46	Processo per la definizione dei contenuti.	pp. 12-14	
102-47	Aspetti materiali identificati.	pp. 12-14	
102-48	Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni.	pp. 5-6	
102-49	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio.	pp. 5-6	
102-50	Periodo di rendicontazione.	p. 5; Anno 2020.	
102-51	Data di pubblicazione del precedente bilancio.	p. 5 La Dichiarazione di carattere non finanziario è stata pubblicata a seguito del rilascio dell'Opinion da parte della società di revisione (30 marzo 2020).	
102-52	Periodicità di rendicontazione.	p. 5 Annuale.	
102-53	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio.	comunicazione@avio.com investor.relations@avio.com	
102-54	Scelta dell'opzione "in accordance".	p. 5	
102-55	GRI Content Index.	pp. 83-91	
102-56	Attestazione esterna.	pp. 94 - 96	

TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES**GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA 2016****GRI 205: ANTI-CORRUZIONE 2016**

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 34-37	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 34-37	
205-1	Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione.	p. 37	
205-2	Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione.	pp. 34-37	Nel corso del 2019 è stato approvato il nuovo codice anti-corruzione del Gruppo Avio che è stato anche diffuso a tutti i nuovi fornitori e/o partner commerciali introdotti per l'Italia nell'anno. L'obiettivo che il Gruppo si è posto nel 2019 è stato raggiunto nel corso del 2020. Relativamente a Regulus, attualmente le certificazioni ISO e le attestazioni di regolarità Sociale e Fiscale sono elementi valorizzanti del processo di selezione dei fornitori, al quale si aggiungeranno nel prossimo biennio la presa di coscienza ed il recepimento dei principi della Charte Etique.
205-3	Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese.	p. 37	

GRI 206: COMPORTAMENTI ANTI-COLLUSIVI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 5, 34-37	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 5, 34-37	
206-1	Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze.	p. 37	

GRI 207: IMPOSTE 2019

207-1	Approccio alla fiscalità.	pp. 24-25	
-------	---------------------------	-----------	--

207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio.	pp. 24-25	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale.	pp. 24-25	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese.		Sebbene il Gruppo sia a conoscenza dei singoli dati quantitativi e qualitativi utili ai fini della predisposizione della c.d. rendicontazione Paese per Paese", alla data di pubblicazione della presente DNF non è stato possibile elaborarli e aggregarli per renderli compliant rispetto agli standard previsti dai GRI. Pertanto essi saranno disponibili a partire dalle successive rendicontazioni.

GRI 302: ENERGIA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 68-70	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 68-70	
302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione.	p. 70	I consumi energetici di Avio Guyane S.a.S. non sono al momento disponibili, poiché il sistema di monitoraggio in essere non consente di rilevare il dato puntuale o di effettuare stime accurate, la società di impegna a dare disciture di tale dato nel 2021, come anche delle relative emissioni in atmosfera.
302-3	Intensità energetica.	p. 71	

GRI 303: ACQUA 2018

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14,82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 68-70, 74	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 68-70, 74	

303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	pp. 74-75	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	pp. 74-75	
303-3	Prelievo idrico	pp. 74-75	

GRI 305: EMISSIONI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 68-70	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 68-70	
305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2).	pp. 72-73	
305-4	Intensità emissiva.	p. 73	
305-7	NOx, SOx, e altre emissioni significative.	pp. 73-74	

GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 68-70, 76-78	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 68-70, 76-78	
306-2	Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento.	p. 77	

GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 34, 68-70, 78-79	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 34, 68-70, 78-79	
307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali.	Nel 2020, a dimostrazione del fatto che il Gruppo opera in conformità con tutte le leggi e le normative vigenti, non sono state registrate sanzioni monetarie e/o non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale.	

GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE 2016**GRI 401: OCCUPAZIONE 2016**

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 39, 42-44	

103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 39, 42-44	
401-1	Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica.	pp. 42-44	

GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	p. 55	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	p. 55	
402-1	Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi (operativi) e dichiarazione del periodo di preavviso nei contratti collettivi di lavoro (ove presente).	p. 55	

GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 49-54	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 49-54	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	pp. 49-54	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	pp. 49-54	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	pp. 49-54	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	pp. 49-54	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	pp. 49-54	
403-9	Infortuni sul lavoro	p. 51	
403-10	Malattie professionali	p. 51	

GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 44-47	

103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 44-47	
404-1	Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente.	p. 46	
GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016			
103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 21-26, 39-42, 47-48	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 21-26, 39-42, 47-48	
405-1	Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità.	pp. 21, 39-42	
405-2	Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini.	p. 48	Per motivi di privacy non si riporta il dato relativo alla remunerazione e al salario delle Società Avio France e Avio Guyane.
GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE 2016			
103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 32-33	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 32-33	
406-1	Episodi di discriminazione e azioni intraprese.	p. 33	
GRI 412: VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI 2016			
103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 34-36, 65-67	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 34-36, 65-67	
412-3	Percentuale e numero totale di accordi di investimento e di contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione (screening).	p. 66	Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Charte Ethique o del Codice di Condotta del Gruppo. La Società si è posta tale obiettivo entro il 2022, posticipando il precedente obiettivo definito per il 2021 a causa dei rallentamenti provocati dall'avvento della pandemia.

GRI 413: COMUNITÀ LOCALI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 59-64, 68-70, 80-81	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 59-64, 68-70, 80-81	
413-1	Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo.	pp. 79, 80-81	
413-2	Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali.	pp. 59-64	

GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 65-67	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 65-67	
414-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società.	p. 66	La Direzione Acquisti ha raggiunto l'obiettivo posto nel 2020. Relativamente a Regulus, attualmente le certificazioni ISO e le attestazioni di regolarità Sociale e Fiscale sono elementi valorizzanti del processo di selezione dei fornitori, al quale si aggiungeranno nel prossimo biennio la presa di coscienza ed il recepimento dei principi della Charte Etique.

GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 59-64	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 59-64	
416-1	Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti.	p. 60	

GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 63-64	

103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 63-64	
418-1	Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori.	p. 64	

GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA 2016

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 34-37	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 34-37	
419-1	Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi.	p. 37	

INNOVAZIONE

103-1	Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento.	pp. 14, 82	
103-2	Approccio manageriale e sue componenti.	pp. 56-58	
103-3	Valutazione dell'approccio manageriale.	pp. 56-58	



Lancio di Vega da Kourou in Guyana Francese

Per maggiori informazioni e approfondimenti sulle tematiche e gli indicatori riportati all'interno della presente Dichiarazione, contattare:

Avio S.p.A.
Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs
Via Latina, snc (SP 600 Ariana km 5,2)
00034 Colleferro (RM) – Italia

14. Relazione della Società di Revisione



Deloitte & Touche S.p.A.
Via della Camiluccia, 589/A
00135 Roma
Italia

Tel: +39 06 367491
Fax: +39 06 36749282
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
AVIO S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Avio Sp.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo Avio" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2021 (la "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito anche "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla Legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Torosca, 29 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-17.20239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'Informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 ("ISQC Italia 1")* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board ("IAASB")* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

Deloitte.

3

4. Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Avio S.p.A., SE.CO.SV.IM. S.r.l., Avio Guyane S.a.S. e con il personale di Regulus S.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società e relativi siti, Avio S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Avio relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Francesco Legrottaglie
Socio

Roma, 31 marzo 2021



